



Gemeente Amsterdam

Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

Kunst en Cultuur



Gemeente Amsterdam

Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

## Culturele diversiteit in de Amsterdamse cultuursector

Auteur: Annemoon van Hemel  
In opdracht van DMO/Kunst en Cultuur  
Augustus 2009



# Inhoud

## INHOUD

<b>1. Introductie</b>	<b>4</b>
<b>2. Het Amsterdam van de toekomst</b> ( <i>ter inspiratie...</i> )	<b>5</b>
<b>3. Diversiteit in het cultuurbeleid</b>	<b>6</b>
3.1 Kansen voor Amsterdam	6
3.2 Landelijke actualiteit en Amsterdamse steekproef	7
3.2.1 Publiek	9
3.2.2 Programmering	11
3.2.3 Partners	12
3.2.4 Personeel	13
3.3 Conclusies	13
<b>4. Vervolg: wat kunnen we doen?</b>	<b>16</b>

Bijlage 1: Motie 720

Bijlage 2: Geïnterviewde instellingen/personen en vragenlijst

Bijlage 3: Maatschappelijke context: cijfers SCP, CBS, Amsterdamse Burgermonitor

Bijlage 4: Nieuwe fase in de discussie over culturele diversiteit

Bijlage 5: Noten

## 1. INTRODUCTIE

### **Aanleiding**

'Wie zitten er straks op de stoelen van de Amsterdamse podia?' Die vraag stelt de raad zich naar aanleiding van de bespreking van het SEO onderzoek *Voorstelling van uitvoeringen* (motie 720 van het raadslid Graumans c.s.) tijdens de raadsvergadering op 18 november 2008. Het rapport gaat in op de ontwikkeling van vraag en aanbod van de Amsterdamse cultuuraccommodaties. Het schetst twee scenario's om de vraag te stimuleren: woningmarktbeleid en het versterken van de vraag onder Amsterdammers met een niet-Nederlandse achtergrond. In motie 720 (zie bijlage 1) vraagt de raad vervolgens om een korte verkenning naar instrumenten om de vraag van Amsterdammers met een niet-Nederlandse culturele achtergrond te versterken. Deze motie is raadsbreed ondersteund.

### **Inzet verkenning**

Vanwege actuele ontwikkelingen en de complexiteit van het onderwerp gaat deze verkenning verder dan alleen vraagstimulering en dus publieksbereik. Voorjaar 2009 kreeg de discussie over de culturele diversiteit van de cultuursector namelijk een impuls naar aanleiding van het landelijke onderzoek *De olifant in de kamer: staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*.<sup>i</sup> Daarin wordt uitvoerig beschreven met welke instrumenten instellingen hun culturele diversiteit kunnen verbeteren. Naar aanleiding van dit onderzoek zal, op verzoek van minister Plasterk, in de loop van 2010 een landelijke Code Culturele Diversiteit verschijnen. Voortbordurend op het landelijke onderzoek is de Amsterdamse situatie verkennend in kaart gebracht, door deskresearch en door interviews met 12 instellingen uit het Amsterdamse Kunstenplan (zie bijlage 2). Inzet daarbij was meer zicht te krijgen op de kansen voor culturele diversiteit.

Met de motie is aandacht gevraagd voor een onderwerp dat specifieke aandacht behoeft, zowel van de gemeente Amsterdam als de culturele instellingen. De culturele diversiteit van de Amsterdamse cultuursector kan en moet niet los worden gezien van landelijke ontwikkelingen. De wethouder hecht grote waarde aan dit onderwerp, zoals ook is verwoord in het huidige Kunstenplan. Mede naar aanleiding van deze verkenning wordt een aantal vervolgstappen genomen dat in paragraaf 4 wordt toegelicht.

## 2. HET AMSTERDAM VAN DE TOEKOMST

Amsterdam herbergt het meeste aantal nationaliteiten van alle steden in de wereld en is daarmee met recht een 'wereldstad'.<sup>ii</sup> Het Amsterdamse College maakt zich sterk voor kunst en cultuur van en voor álle Amsterdammers.<sup>iii</sup> Zo veel mogelijk Amsterdammers, met een diversiteit aan achtergronden, moeten in het Amsterdam van de toekomst kunnen bijdragen aan de vormgeving van het culturele leven in de stad en kunnen genieten van het culturele aanbod. Dit vereist een verdeling van de subsidiegelden waarbij kwaliteit, diversiteit en innovatie vanzelfsprekend samengaan. Niet alleen vanwege een politiek-bestuurlijke verplichting om alle bevolkingsgroepen te laten participeren, maar ook ter verhoging van artistieke kwaliteit in een veranderende samenleving.

Culturele diversiteit wordt nu nog vooral geassocieerd met achterstand van met name de grootste minderheidsgroepen in Amsterdam: Antillianen, Surinamers, Turken en Marokkanen. Dat heeft geleid tot denken in 'wij' en 'zij' en doet geen recht aan de kunst en cultuur van de diverse bevolkingsgroepen, noch aan die van de stad als geheel. In het Amsterdamse cultuurbeleid van de toekomst wordt erkend dat ook binnen een etnische groep grote verschillen bestaan. Diversiteit gaat niet alleen over etniciteit, maar ook over een scala aan esthetische vormen en verhalen binnen iedere etniciteit, of het nu om traditionele of experimentele kunst gaat, community art of populaire cultuur. In de toekomst functioneert het begrip kwaliteit niet meer als uitsluitingmechanisme. Bij het beoordelen en subsidiëren van kunst gaat het om kwaliteit in die volle breedte, en wordt eveneens gelet op de impact van het culturele aanbod. Die impact wordt bepaald door de invulling die de instellingen en de makers eraan kunnen geven, mede dankzij voorwaardenscheppend cultuurbeleid van de Amsterdamse overheid.

### 3. DIVERSITEIT IN HET CULTUURBELEID

#### 3.1 Kansen voor Amsterdam

##### **Hoofdpijnennota: emancipatie en binding**

Diversiteit van kunst en cultuur vormt de kracht van de open en tolerante stad die het Amsterdamse College nastreeft. De *Hoofdpijnennota Kunst en Cultuur 2009-2012* uit 2007 vat in twee kernwoorden de ambities samen van het gemeentelijk kunstbeleid op het gebied van culturele pluriformiteit: emancipatie en binding. 'Mensen maken Amsterdam' gaat over Amsterdam als een stad van culturele diversiteit. Om de stad te laten profiteren van de veelzijdigheid die Amsterdam kenmerkt wil de gemeente mensen aanspreken op hun individuele talenten. En hen tegelijkertijd de kansen laten grijpen die cultuur hen biedt, zodat ze kunnen leren, genieten en profiteren van de verschillen én de overeenkomsten.

##### **Kunstenplan: culturele diversiteit diep ingebed**

Bij het concretiseren van de hoofdlijnen zet het *Kunstenplan 2009-2012* vervolgens sterk in op kunst en cultuur voor alle Amsterdammers. Culturele diversiteit is diep ingebed in alle beleidslijnen waarin de vier in de Hoofdpijnennota verwoorde ambities zijn uitgewerkt. Amsterdam geldt als prachstad als mensen zich hier met elkaar verbinden en ook tot culturele uitwisseling komen: *cultural bridging* die leidt tot verbondenheid en een gedeeld besef van wat goed en mooi is. Cultuureducatie en het creëren van nieuw aanbod blijken daarbij effectieve instrumenten om de vraag te stimuleren.<sup>iv</sup> Het unieke aan Amsterdam is ook zijn functie als laboratorium. Creativiteit en innovatie vormen dé motor van de stad, en zijn reden om hier te komen en te blijven.<sup>v</sup> De diversiteit van de stad wordt nu nog onvoldoende benut, constateert de gemeente in het Kunstenplan. De creatieve sector moet veel meer een afspiegeling bieden van de veelzijdigheid van de stad met haar 177 nationaliteiten. De gemeente stelt geen specifieke eisen op dit gebied, maar voert een stimulerend beleid via programma's als Brede Talent Ontwikkeling, Creatieve Industrie en Herkomstlanden en met een veelheid aan beleidsinstrumenten, zoals via het Amsterdams Fonds voor de Kunst en het nieuwe Apolloloket. Ook biedt Amsterdam de instellingen hiervoor ruimte bij het invullen van hun laboratoriumfunctie. Keerzijde van deze brede aanpak is dat een helder en consistent beleid gericht op het bevorderen van culturele diversiteit ontbreekt. De Kunstraad constateerde in 2008 dat dit onderwerp bij de instellingen geen issue meer is en dat het incorporeren van culturele diversiteit in het eigen beleid van instellingen te wensen overlaat.<sup>vi</sup>

##### **Genuanceerde benadering nodig**

De discussie over culturele diversiteit van de culturele sector is complex. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een quickscan van LAGroup uit juli 2008.<sup>vii</sup> De quickscan beschrijft welk beleid de Amsterdamse wethouders voor cultuur in de periode 1997-2008 voeren op het punt van culturele diversiteit in de cultuursector en gaat na of dat beleid zich ook vertaalt in structurele financiële ondersteuning. De Kunstenplansubsidies worden afgezet tegen het percentage Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond. Er blijkt weinig groei te zitten in expliciet cultureel diverse initiatieven. Cultureel diverse instellingen ontvangen maar een fractie (3 procent) van de structurele subsidie, een gering percentage gezien het aandeel Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond (32 procent). Vragen die niet aan de orde komen in deze quickscan maar die dit percentage wel oproept zijn: om hoeveel instellingen gaat dit, vergeleken met het totale aantal instellingen uit het

Amsterdamse Kunstenplan?<sup>viii</sup> Kunnen alleen cultureel diverse instellingen cultureel divers publiek bereiken? In hoeverre moet de verdeling van de Kunstenplangelden een afspiegeling vormen van het genoemde bevolkingspercentage? Is opleidingsniveau niet meer bepalend voor cultuurdeelname dan etniciteit? Welk effect heeft cultuureducatie – immers gericht op Amsterdamse jongeren in de leerplichtige leeftijd en dus sowieso met een cultureel divers publieksbereik - op de langere termijn? De spiegel die de quickscan van LAgroep de Amsterdamse cultuursector in zomer 2008 voorhield leidde – wellicht door het moment van verschijnen – nauwelijks tot publieke discussie, terwijl hij daar voldoende aanleiding voor gaf.<sup>ix</sup>

### **3.2 Landelijke actualiteit en Amsterdamse steekproef**

#### **Olifant in de kamer**

Voorjaar 2009 verscheen een vervolgonderzoek over culturele diversiteit onder de culturele instellingen in de basisinfrastructuur, in opdracht van Netwerk CS en uitgevoerd door hetzelfde LAgroep. Met het rapport *De olifant in de kamer: staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur* is de landelijke discussie over culturele diversiteit in de cultuursector nieuw leven ingeblazen. 'De Olifant' bakent het onderwerp culturele diversiteit af tot etnisch-culturele diversiteit: de rol die niet-westerse migranten en hun culturen spelen bij cultuurinstellingen in Nederland. Analoog aan de marketing zijn vier p's als instrument nader onderzocht:

- Publiek (bezoekers, gebruikers);
- Programmering (aanbod, programma, productie);
- Partners (personen en organisaties waarmee wordt samengewerkt);
- Personeel en bestuur.

Daarnaast beschrijft de Olifant minder zichtbare aspecten, zoals houding, organisatiecultuur en continuïteit op het gebied van culturele diversiteit. Dan gaat het om vragen als: wordt er binnen de organisatie over gesproken? Wordt publieksbereik gemeten? Is er een lange termijn visie op het onderwerp? Is er ruimte voor innovatie? Dergelijke vragen zijn van wezenlijk belang bij een genuanceerde benadering van het onderwerp culturele diversiteit. En daarvan getuigt dit tweede LAgroep-rapport zeker. De titel van het onderzoek is tevens de slotconclusie: het beeld dat blijft hangen is dat van een olifant die midden in de kamer staat, maar waarover niet of nauwelijks wordt gesproken. Maar ook is duidelijk gemaakt dat culturele diversiteit een complex onderwerp is met vele facetten dat vele, veelal onbeantwoorde vragen oproept.

#### **2010: code culturele diversiteit**

Op 24 april 2009 reageerde minister Plasterk op *De olifant in de kamer* met een brief over culturele diversiteit aan de Tweede Kamer.<sup>x</sup> Hij constateert dat publiek gefinancierde kunst een overwegend witte monocultuur is gebleven. De sleutel van de oplossing ligt volgens Plasterk niet bij de overheid maar bij de cultuursector zelf. Die zou in navolging van de aanbevelingen in het LAgroep-onderzoek moeten werken aan een diversiteitcode, verschijningsdatum 2010, met aandacht voor alle vier P's en met ambities waartoe de sector zichzelf verplicht. Pas daarna komt in zijn ogen de overheid aan bod, die deze code als norm zal gebruiken bij de beoordeling van instellingen die om subsidie vragen. Inmiddels hebben er enkele voorbereidende bijeenkomsten plaatsgevonden van het Nederlands Fonds voor de Podiumkunsten, de sectorinstituten, de brancheverenigingen, het ministerie van OCW en

beleidsmakers van de vier grote steden. Alle kunstsectoren en betrokken overheden zullen van tijd tot tijd bij elkaar worden gebracht om de ideevorming rond de code op elkaar te kunnen afstemmen.

### **Amsterdamse steekproef**

Wijkt het beeld dat LAgrou schetst af van de Amsterdamse situatie? In aanvulling op de bevindingen over de landelijke instellingen in de basisinfrastructuur van LAgrou is voor deze verkenning een steekproef gehouden onder een beperkt aantal Amsterdamse instellingen uit het Kunstenplan (zie bijlage 2). De geselecteerde twaalf instellingen variëren in taakstelling, discipline en publieksbereik en dragen ieder op eigen wijze bij aan de diversiteit van de Amsterdamse culturele sector.

#### **3.2.1 Publiek**

##### ***Geschat cultureel divers publieksbereik landelijk hetzelfde als in Amsterdamse steekproef***

Bij 'publiek' is in kaart gebracht welk beeld de leidinggevenden hebben van de culturele diversiteit van het publiek, bezoekers en gebruikers van de eigen instelling. Gevraagd is naar de omvang van het publiek met een niet-westerse achtergrond ten opzichte van het totale bereik. Voor de 12 Amsterdamse instellingen gezamenlijk leveren de antwoorden een percentage op van gemiddeld 20 procent. Dit beeld wijkt niet af van de instellingen in de basisinfrastructuur.<sup>xi</sup>

##### ***Gegevens over de culturele diversiteit van het publiek ontbreken***

Harde cijfers over de mate waarin een cultureel divers publiek wordt bereikt zijn er nauwelijks. Het meten van culturele diversiteit onder de bezoekers stuit op redelijk veel weerstand, en is bovendien moeilijk te meten. Het cultureel diverse publiek wordt vooral door de kleine(re) en gespecialiseerde instellingen bereikt, niet door de grote gevestigde instellingen.

##### ***Onderscheid regulier publieksbereik en (de rol van) educatie***

Hoog 'scoren' instellingen als Podium Mozaïek en Centrum Beeldende Kunst Zuidoost.<sup>xii</sup> Uit de interviews blijkt dat instellingen als het Concertgebouw, het Holland Festival, de Stadsschouwburg en Toneelgroep Amsterdam in hun reguliere bezoekers nog niet veel verder dan 5 procent gemiddeld komen. Er is echter een duidelijk onderscheid in het publiek van het reguliere aanbod en het publieksbereik bij educatieve activiteiten. Alle instellingen merken het effect van verkleuring bij een jonger publiek. Bovendien lukt cultureel divers publiek aantrekken beter als het potentiële publiek hiervoor openstaat. Dat kan via twee parallel lopende trajecten, aldus het LAgrouonderzoek. Door cultuureducatie: het op de basisschool bevorderen van kennis en belangstelling voor cultuur op jonge leeftijd (6- 11 jaar). En door schoolbezoeken en schoolvoorstellingen voor jongeren. In het Amsterdamse beleid op het gebied van cultuureducatie is de aandacht sinds 2005 hoofdzakelijk uitgegaan naar vraagstimulering bij de scholen. Nu de meeste scholen cultuureducatiebeleid hebben ontwikkeld kan meer aandacht wordt besteed aan de aanbodkant en aan noodzakelijke instrumentele voorwaarden (zoals tegemoetkoming in de vervoerskosten).

##### ***Bevolkingssamenstelling van de omgeving beïnvloedt missie en publieksbereik***

De bevindingen over publiek uit het landelijke onderzoek gelden waarschijnlijk evenzeer voor veel Amsterdamse instellingen. Toch maakt de bevolkingssamenstelling en daarmee de plek waar een instelling zich bevindt een verschil. Het Centrum Beeldende Kunst bevindt zich middenin Zuidoost en is

misschien wel het mooiste voorbeeld van toekomstig Amsterdam: hoe meer verkleurd de omgeving, hoe meer de instelling mee verkleurt of is verkleurd. De instellingen met een specifieke taak op het gebied van culturele diversiteit bevinden zich buiten de Amsterdamse binnenstad. Het AFK heeft in het ontsluiten van dit gebied inmiddels een belangrijke rol. Aansluiting bij de leef- en belevingswereld van de gewenste doelgroepen is ook voor de gevestigde instellingen in het centrum cruciaal, willen ze een cultureel divers publiek aanspreken. Het Amsterdams Historisch Museum (AHM) heeft daarom onlangs haar missie bijgesteld: het wil als stadsmuseum meer en meer verschillende mensen uitdagen om hun relatie met de stad te verdiepen.

### ***Taakstelling staat soms op gespannen voet met breed en cultureel divers publieksbereik***

De 'core business' van een instelling, de artistieke missie, is echter niet altijd even makkelijk te combineren met het bereiken van een breed en cultureel divers publiek: andere publieksgroepen vragen om een andere esthetiek, andere taal, andere codes, andere verhalen dan die van het westerse, gecanoniseerde cultuuraanbod. Activiteiten op scholen en in de wijken bieden dan uitkomst. Spanningsveld hierbij is of instellingen zich (moeten) toeleggen op het aanboren van nieuw publiek voor hun bestaande kunstaanbod (reguliere kunst wijkfähig maken) of nieuwe, oorspronkelijke kunst maken, in samenwerking met de mensen voor wie dat betekenis heeft.<sup>xiii</sup>

### ***Stijgend opleidingsniveau beïnvloedt cultuurdeelname***

De samenstelling van het publiek van culturele instellingen zal nooit een volledige afspiegeling zijn van die van de Amsterdamse bevolking, is de verwachting: ook daarin overheersen de hoger opgeleiden. Naarmate het opleidingsniveau groeit, neemt de belangstelling voor cultuurbezoek toe: dat geldt voor *alle* bevolkingsgroepen. De cultureel diverse elite (hoger opleidingsniveau, hoger inkomen) onder de Nederlanders met een niet-westerse achtergrond wordt echter nog onvoldoende bereikt (zie bijlage 3). Hier liggen kansen. Instellingen kunnen zich meer richten op de hoger opgeleide bi-culturele doelgroepen, als ambassadeurs maar ook omdat zij volwaardige gesprekspartners zijn.<sup>xiv</sup>

### ***Nieuwe media ontbreken in discussie over culturele diversiteit***

Grotendeels afwezig in de discussie over diversiteit in de culturele sector zijn de mogelijkheden van de media, in het bijzonder internet. In het landelijke LAGroup onderzoek wordt internet niet genoemd. De nieuwe generatie informeert zichzelf via facebook, hyves en blogs. Sommige instellingen uit de steekproef spelen hier al enige jaren bewust op in en benutten de mogelijkheden van internet voor hun communicatiestrategie. Zoals Paradiso, die voor het succesvolle Mamoucha werkt via Maroc.nl, een populaire site onder Marokkaanse jongeren. Sinds juli 2009 heeft Mamoucha ook een eigen hyves pagina.

### 3.2.2 Programmering

#### ***Amsterdamse instellingen scoren hoger in cultureel divers programmeren***

Naast publiek krijgt programmering bij de geïnterviewde instellingen veel aandacht, zowel landelijk als in Amsterdam. Het cultureel diverse aanbod van de instellingen in de landelijke basisinfrastructuur ligt in 2005-2008 gemiddeld op ongeveer 30 procent. De term programmering verwijst daarbij, afhankelijk van het type instelling, ook naar presentaties, tentoonstellingsbeleid, producties en ander aanbod. Aanbod waarbij culturele diversiteit een rol speelt in bijvoorbeeld thematiek, inhoud, uitingvormen en vorm of stijl. Het percentage ligt voor de Amsterdamse geïnterviewde instellingen hoger: bijna 40 procent. Met uitschieters naar beneden en naar boven. Nader onderzoek kan uitwijzen of dit te maken heeft met de meer diverse bevolkingssamenstelling van Amsterdam.

#### ***Artistiek inhoudelijke benadering overheerst***

Cultureel divers programmeren wordt op verschillende manieren benaderd, een artistiek inhoudelijke benadering overheerst. Monocultureel programmeren voor een specifieke bevolkingsgroep werkt drempelverlagend, is de ervaring van de Amsterdamse instellingen. Een aansprekend voorbeeld is de Istanbul-tentoonstelling van De Nieuwe Kerk in winter 2007, met een groot publieksbereik onder Turkse en Marokkaanse Amsterdammers en een opleving in aandacht voor de Turkse cultuur. Maar er zijn ook nadelen: het kost veel tijd en energie want is veel arbeidsintensiever, onder andere door de benodigde samenwerking met de doelgroep. En het levert nauwelijks tot geen nieuwe makers en nieuw structureel publiek op. Dat is onder andere de ervaring van Paradiso bij het verder zeer succesvolle project Mamoucha: de verwachte kruisbestuiving door bezoek van Mamoucha-publiek aan ander aanbod van Paradiso blijft uit. Keerzijde kan ook zijn het imago te krijgen alleen voor enkele specifieke doelgroepen te programmeren. Een instelling als Nowhere ziet het juist als uitdaging een open culturele infrastructuur te bieden waar meerdere doelgroepen zich thuis voelen.

Bovendien zijn actuele maatschappelijke en religieuze thema's voor makers en programmeurs meer bepalend dan hun etnische afkomst. Instellingen als Frascati, Toneelgroep Amsterdam en het Holland festival benadrukken het belang van een inhoudelijke benadering van het onderwerp culturele diversiteit. Volgens het Holland Festival gaat het bij de makers de afgelopen jaren over een onrust die niet wordt bepaald door etnische afkomst maar door religieuze invloeden en wat je daar als mens mee moet. De alliantie tussen Toneelgroep Amsterdam en Adelheid Roosen ligt eveneens in deze lijn. Met haar voorstellingen *Gesluierte monologen* over moslima's en sensualiteit en *Is.Man* over eerwraak bracht Roosen de dialoog tussen de Westerse en de Islamitische wereld via het toneel tot stand. Dat gaat over actuele thema's zoals migratie, islamisering en xenofobie, vanuit het perspectief van de allochtone Nederlanders.

Mediamatic gaat weer uit van een ander perspectief. Het richt zich niet specifiek op de culturen van de grotere groepen Amsterdamse minderheden maar legt verbindingen tussen diverse internationale programmering en de lokale context. Het bekendste voorbeeld daarvan is de tentoonstelling EI HEMA in 2008. Doel was een Arabisch-Nederlandse uitwisseling, maar die kwam niet tot stand omdat de Marokkaanse Nederlanders doorgaans geen Arabisch spreken. Toch was het

publieksbereik groot: El Hema ging over een algemeen bewustzijn in de samenleving waar veel mensen zich mee identificeerden.

### **3.2.3 Partners**

#### ***Er zijn veel kansen voor cultureel diverse programmering met partners***

Cultureel diverse programmering ontstaat in de basisinfrastructuur meestal door dat de instellingen zich – formeel en informeel – laten adviseren door deskundigen. En door samen te werken met andere instellingen met specialistische kennis of niet-Nederlandse makers en kunstenaars. De door de Amsterdamse instellingen genoemde partners variëren van culturele en maatschappelijke instellingen of deskundigen met specifieke expertise op het gebied van culturele diversiteit tot woningcorporaties, scholen, buurthuizen, bejaardentehuizen en zelfs buurtbewoners. Ook makers, zowel uit binnen- als buitenland, worden als partner binnengehaald. Waar ruim driekwart van de instellingen in de basisinfrastructuur aangaf in de periode 2005-2008 met tenminste een andere partij te hebben samengewerkt, gaven alle geïnterviewde Amsterdamse instellingen aan de expertise en vaak ook het aanbod 'van buiten' te halen. De samenwerking met partners is doorgaans echter eerder projectmatig dan structureel. Succesvolle voorbeelden van structurele samenwerking zijn er ook, zoals de alliantie tussen Toneelgroep Amsterdam en Adelheid Roosen, Stadsschouwburg Amsterdam en Urban Myth, Frascati en Sabri Saad El Hamus, Paradiso en Stichting Pera.

#### ***Kennis, contacten en reflectie dankzij gespecialiseerde instellingen en netwerken***

Er is zowel landelijk als in Amsterdam gebrek aan kennis, onderzoek en reflectie over kunstvormen met een niet-westerse achtergrond, geschikt kunstaanbod uit herkomstlanden en het bereiken van de gewenste doelgroepen. Netwerken bieden daarbij uitkomst. Instellingen in Amsterdam maken geregeld gebruik van hun informele netwerk. Zij hebben het voordeel dat veel gespecialiseerde instellingen zich in de Randstad en in het bijzonder Amsterdam bevinden. Genoemd werden Podium Mozaïek, het voormalige Cosmic, Likeminds, Stichting ISH, Stad en Taal, Dynamo, Mediamatic, Spirit, theater Rast, wereldculturencentrum RASA, Stichting De Levante, Stichting Pera en het voormalige Netwerk CS. Deze fungeren als partner en als adviseur. Die rol hebben ook de makers, zowel uit het binnen- als buitenland: zij beschikken niet alleen over de nodige deskundigheid, maar hebben ook een achterban die instellingen zelf niet makkelijk kunnen bereiken. Ook de gemeente Amsterdam kan het eigen netwerk aanboren om kennisontwikkeling en programmering te bevorderen. De gemeente kan bijvoorbeeld samen met het PCF onderzoeken hoe excellente cultuuruitingen gericht op interculturele uitwisseling een grotere plek in Amsterdam krijgen en hoe wederzijdse netwerken kunnen worden benut. Er is al contact met het NFPK, dat op allerlei manieren invulling geeft aan landelijk beleid op het gebied van culturele diversiteit.<sup>xv</sup>

### 3.2.4 Personeel

#### ***Amsterdamse instellingen zijn cultureel diverser in personeel en bestuur***

De vierde 'P' als instrument voor cultureel diversiteitsbeleid van culturele instellingen is die van personeel en bestuur. Landelijk ligt het percentage leden van het bestuur of de raad van toezicht met een niet-westerse achtergrond in de periode 2005-2008 rond de tien procent. Ambities om bestuursleden met een niet-westerse achtergrond aan te trekken komen bij de andere 90 procent van de instellingen uit de basisinfrastructuur zelden voor. Ook het aandeel personeelsleden met een niet-westerse achtergrond komt landelijk niet veel verder dan tien procent. De geschatte cijfers van de geïnterviewde Amsterdamse instellingen geven een positiever beeld: gemiddeld heeft 20 procent van de personeelsleden in leidinggevende of beleidsbepalende functies een niet-westerse achtergrond. Datzelfde geldt voor gemiddeld 20 procent van het personeel met een inhoudelijke functie. Van het ondersteunende personeel (administratie, facilitair, kassa, horeca; landelijk 35 procent) wordt het percentage gemiddeld op 45 procent geschat. Het percentage bestuursleden van de interviewde instellingen ligt bijna op 30 procent, flink hoger dan het landelijk gemiddelde. Overigens gaf Frascati bewust geen antwoord op deze vragen: met name de bestuursleden willen niet langer worden aangesproken op hun afkomst.

#### ***Instellingen zijn zich bewust van noodzaak tot verandering***

Het LAgroupp rapport noemt allerlei mogelijke verklaringen waarom mensen met een niet-westerse achtergrond zijn ondervertegenwoordigd in de besturen en onder het personeel van de culturele instellingen in de basisinfrastructuur (p. 58-59). Sommige daarvan keren terug in de gesprekken met de Amsterdamse instellingen, maar over de hele linie lijken deze zich toch sterker bewust van de noodzaak om hierin verandering te brengen. Al geven ze zelf aan daarin nog niet voldoende te hebben bereikt. Opleidingsniveau wordt als belangrijkste factor gezien, wat ook blijkt uit allerlei analyses (zie bijlage 3). Hoe hoger het vereiste opleidingsniveau, hoe minder cultureel divers het personeel. Dat geldt evenzeer voor beleidsbepalende functies als voor licht- en geluidstechnici. Werving langs de reguliere kanalen volstaat niet in de culturele sector. Voor werving en opleiding van bestuursleden met een biculturele achtergrond kunnen instellingen onder andere terecht bij Stichting Atana, maar in het reguliere personeelsbeleid blijft het zoeken met een lantaarntje, zoals een van de geïnterviewden opmerkte. Enkele van de Amsterdamse instellingen, zoals het Amsterdams Historisch Museum, Rialto en Paradiso, realiseren zich dat ook onder vrijwilligers, stagiaires en het horecapersoneel mensen met talent zitten en richten zich op interne doorstroming. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat het bewustzijn van het personeel belangrijker is dan de kleur: ook met een overwegend of zelfs geheel 'wit' team kan je een cultureel divers publiek trekken.

### 3.3 Conclusies

***Er is vooruitgang in programmering en publiek, maar stilstand in personeel en bestuur.*** Cultureel diverse programmering en cultureel divers publiek krijgen bij de onderzochte instellingen relatief veel aandacht. Maar er gebeurt te weinig op het gebied van cultureel divers personeel en bestuur. Het landelijke onderzoek geeft een beeld van 'witte' organisaties met wit personeel. De Amsterdamse instellingen doen

het wat beter, maar ook hiervoor geldt dat er op het gebied van personeel en bestuur duidelijk onbenutte kansen liggen voor de cultuursector.

Een hoger opleidingsniveau en een hoger inkomen werken door op de cultuurdeelname, ook van mensen met een niet-westerse achtergrond. Opmerkelijk is echter dat de grotere, gevestigde instellingen de elite onder de Nederlanders met een niet-westerse achtergrond niet weten te bereiken, noch als personeel, noch als makers, noch als publiek. Gerichte afstemming op de huidige non-bezoekers onder deze doelgroep van hoger opgeleiden kan tot positieve resultaten leiden. De grootste kansen liggen echter bij verkleuring van de instellingen op het gebied van makers en personeel. Personeelsbeleid is een zaak van de instellingen zelf. Het blijkt binnen de culturele sector niet eenvoudig te zijn mensen met een niet-westerse achtergrond te vinden die passen in het gewenste profiel.

### ***Er ligt een rol bij onderwijsinstellingen***

Bekend is dat er te weinig instroom plaatsvindt van mensen met een niet-westerse achtergrond bij de (kunstvak)opleidingen als belangrijke schakel in de keten. Er is nader onderzoek nodig naar de vragen die hierover leven. Zijn mensen met een niet-westerse achtergrond inderdaad meer gericht op andere maatschappelijke sectoren dan de culturele sector? Vinden zij om die reden geen aansluiting bij de relevante opleidingen of later, bij de start van hun beroepspraktijk? Of krijgen zij geen toegang tot deze opleidingen en later beroepsmogelijkheden doordat hun producten afwijken van de gangbare, overwegend westerse kwaliteitsnormen van toelatings- en adviescommissies?

### ***Er is meer aandacht nodig voor de context van kunst en kunstenaars***

Het LAGroup rapport pleit voor een bredere benadering van het begrip kwaliteit, zowel binnen de kunstvakopleidingen als bij de beoordeling door deskundigen – bij instellingen en adviescommissies - in de latere beroepspraktijk. De wijze waarop kwaliteit wordt ingevuld kan immers per (sub)cultuur en bevolkingsgroep verschillen. De vertegenwoordiging in de adviescommissies is vaak niet dusdanig dat de ambities en producten van instellingen en makers op het gebied van culturele diversiteit worden herkend - en daarmee erkend. Ook deze instellingen en makers willen worden beoordeeld op hun artistieke merites, in plaats van alleen op hun maatschappelijke brugfunctie of hun bijdrage aan talentontwikkeling van de Amsterdamse bevolking. Deze verkenning bevestigt de constatering dat er een nieuwe fase is aangebroken in de discussie over culturele diversiteit. Daarin is naast de nog steeds actuele etnisch-culturele benadering ook aandacht voor een artistiek-nhoudelijke benadering, gericht op het concept diversiteit zelf (zie bijlage 4). Eenzijdige nadruk op artistieke kwaliteit kan echter zijn dat het werkt als uitsluitingsmechanisme bij adviesprocedures en subsidietoekenning. Meer aandacht voor context bij de invulling van het kwaliteitsbegrip - maar ook meer aandacht voor de context van publiek, personeel en makers - kan bijdragen aan een meer cultureel diverse cultuursector.<sup>xvi</sup>

### ***Genuanceerde benadering blijft nodig***

De verkenning onder de twaalf Amsterdamse instellingen geeft een nadere invulling en illustratie van het beeld dat het Olifantenrapport schetst. Uit de interviews met de leidinggevenden van deze instellingen komt niet het beeld naar voren van een olifant in de kamer: een onderwerp dat alom aanwezig is maar waarover niet of nauwelijks wordt gesproken. De instellingen verschillen in de mate waarin en de manier waarop culturele diversiteit een issue is, naar gelang hun type en taakstelling, maar alle zijn ze er bewust mee bezig en ondernemen ze concrete acties. Toch geven alle leidinggevenden aan dat het beter kan, en beter moet. Het issue van culturele diversiteit wordt genuanceerd opgevat, een lange termijn perspectief is nodig. Het onderwerp is complex. Als die complexiteit in de discussie verloren gaat, gaat die al snel een oneigenlijke kant op, vreest men.

### ***Huidige vrijblijvendheid vergt overheidssturing***

Tegelijkertijd wordt kritiek geuit op de huidige vrijblijvendheid rondom dit onderwerp. Het probleem wordt wel onderkend, maar men handelt er te weinig naar: de noodzaak om het te vertalen in beleid en uitvoering wordt onvoldoende gevoeld. Uit het LAgroupp rapport en de Amsterdamse steekproef blijkt dat het culturele veld daarbij ambivalent is over de rol van de overheid. Enerzijds zijn de instellingen huiverig voor te grote overheidssturing. Als ze wél een actieve rol bepleiten, noemen ze vaak (extra) stimuleringsubsidies. De Amsterdamse instellingen zien vooral mogelijkheden bij de jeugd: cultuureducatie en de initiatieven op het gebied van talentontwikkeling van jongeren tot 23 jaar. Deze doelgroep is, gezien de bevolkingssamenstelling van Amsterdam, per definitie cultureel divers. Anderzijds klinkt de roep om gedwongen beleid en druk vanuit de overheid om culturele diversiteit te bevorderen. Het Kunstenplan 2009-2012 bevat vele uitspraken over culturele diversiteit, en er zijn ook enkele nieuwe instellingen opgenomen die zich toeleggen op talentontwikkeling en diversiteit.<sup>xvii</sup> Maar het onderwerp staat niet expliciet genoeg op de agenda. Niet alleen de minister zou dit onderwerp als prioriteit moeten communiceren, dat geldt nog meer voor de wethouder cultuur. 'Die staat dichterbij de werkvloer dan een minister en heeft een grotere betrokkenheid bij de instellingen in de stad.' Een code voor culturele diversiteit kan leiden tot zelfregulering van de instellingen en heeft een goede signaalfunctie, is de verwachting.

#### 4. VERVOLG: WAT KUNNEN WE DOEN?

##### **Vier aandachtsgebieden bieden aanknopingspunten**

In de motie wordt gevraagd naar instrumenten om de vraag van Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond, en daarmee publieksbereik, te stimuleren. Om de culturele diversiteit van culturele instellingen te bevorderen is een indeling in vier gebieden (de vier P's) bruikbaar:

- Publiek (bezoekers, gebruikers)
- Programmering (aanbod, programma, productie)
- Partners (personen en organisaties waarmee wordt samengewerkt)
- Personeel (en bestuur)

De voor deze verkenning geïnterviewde Amsterdamse instellingen verschillen in de mate waarin en de manier waarop culturele diversiteit een issue is, naar gelang hun type en taakstelling, maar alle zijn ze er bewust mee bezig en ondernemen ze concrete acties. Toch geven alle leidinggevenden aan dat het beter kan, en beter moet. De vier P's bieden aanknopingspunten voor verbetering, zowel in gemeentelijk beleid als bij de culturele instellingen.

##### **Aansluiten bij landelijke ontwikkelingen**

Een hoger opleidingsniveau en een hoger inkomen werken door op de cultuurdeelname, ook van Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond. Opmerkelijk is echter dat de grotere, gevestigde instellingen de elite onder de Nederlanders met een niet-westerse achtergrond niet weten te bereiken, noch als makers, noch als publiek, noch als personeel. Gerichte afstemming op de huidige non-bezoekers onder deze doelgroep van hoger opgeleiden kan tot positieve resultaten leiden. De grootste uitdaging ligt bij verkleuring van de instellingen op het gebied van makers en personeel. Personeelsbeleid is een zaak van de instellingen zelf. Wellicht kan de gemeente Amsterdam een cultureel diverser personeelsbestand positief beïnvloeden door hiervoor de juiste randvoorwaarden te stimuleren. Verwacht wordt dat de in 2010 te verschijnen landelijke Code Culturele Diversiteit hiervoor handvatten zal bieden, ook voor beleid op gemeentelijk niveau. DMO levert in de overleggen met OCW, de G4 en de sectorinstellingen reeds een actieve bijdrage aan het ontwikkelen van de Code Culturele Diversiteit, die ook de andere 3 P's zal omvatten.

##### **Culturele diversiteit onderdeel maken van nieuwe kunstenplansystematiek**

De gemeente Amsterdam heeft duidelijk ambitie op het gebied van culturele diversiteit. In de evaluatie van het kunstenplan en de aanloop naar een nieuwe kunstenplansystematiek dient culturele diversiteit specifieke aandacht te krijgen. Culturele diversiteit moet onderdeel worden van het hernieuwde kwaliteitsbegrip en worden vertaald in de volgende Hoofdlijnennota. Daarin moeten niet alleen de eigen ambities worden verwoord, maar kan de gemeente ook meer concrete inspanningen van de instellingen vragen.

##### **Inspelen op jongeren als toekomstige makers en publiek**

De culturele sector wordt gedomineerd door een overwegend witte, oudere en hoogopgeleide populatie. De instellingen zien voor culturele diversiteit vooral mogelijkheden bij de Amsterdamse jeugd (die immers voor een groot deel al divers is) via cultuureducatie en talentontwikkeling. Het Amsterdamse beleid op het gebied van cultuureducatie is de laatste jaren sterk gericht geweest op de vraagkant. De aanbodkant en de instrumentele voorwaarden als leerlingenvoer naar culturele instellingen dienen

nu hernieuwde aandacht te krijgen. Voor talentontwikkeling hanteert het Amsterdams Fonds voor de Kunst sinds enkele jaren een stimuleringsregeling voor jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar, die inmiddels vruchten afwerpt. Ook het nieuwe Apolloloket is specifiek gericht op talentontwikkeling van jongeren. De instellingen blijken nog weinig in te spelen op het andere mediagedrag van jongeren. Kennis hierover en concrete voorbeelden kunnen instellingen helpen de nieuwe generatie jongeren aan zich te binden.

### **Tien instrumenten**

Samengevat kan de culturele diversiteit van de Amsterdamse cultuursector met de volgende instrumenten worden bevorderd:

#### ***Op het gebied van talentontwikkeling:***

1. het Amsterdams Fonds voor de Kunst
2. het Apolloloket

#### ***Op het gebied van cultuureducatie:***

3. aandacht voor de aanbodkant, inclusief voorzieningen als leerlingenvervoer

#### ***Pilots voor communicatie over het belang van culturele diversiteit:***

4. opdrachtverlening gericht op mediagedrag jongeren
5. samenwerking met cultuurfondsen

#### ***Algemeen:***

6. culturele diversiteit onderdeel maken van het hernieuwde kwaliteitsbegrip
7. culturele diversiteit van de Amsterdamse instellingen meenemen in de evaluatie Kunstenplan, specifiek bij het onderdeel midterm preview
8. culturele diversiteit vertalen in de volgende Hoofdlijnennota
9. bijdrage leveren aan de Code Culturele Diversiteit
10. rijksbeleid volgen, met name op het gebied van personeel

### **Pilots lanceren om belang van culturele diversiteit te communiceren**

Hoofdlijnennota en subsidieverdeling vormen voor zowel wethouder Cultuur als de Raad de belangrijkste instrumenten om culturele diversiteit in de culturele sector te bevorderen. Een wethouder Cultuur kan lokaal een belangrijk aanjaagfunctie hebben. Om het belang van het onderwerp al op korte termijn te agenderen kan de wethouder gebruik maken van enkele pilots als voorbeeldprojecten:

#### **1. *Gericht vervolgonderzoek binnen de Amsterdamse cultuursector***

Om meer grip te krijgen op dit complexe onderwerp binnen de Amsterdamse culturele sector is gericht vervolgonderzoek door DMO gewenst, in samenwerking met de Amsterdamse Kunstraad en het ACI: naar de inspanningen en effecten per instelling, per soort instelling, per sector en per ambitie uit de hoofdlijnennota. Dit wordt meegenomen in de huidige evaluatie Kunstenplan, specifiek bij het onderdeel midterm preview.

#### **2. *Opdrachtverlening mediagedrag jongeren***

De gemeente kan in deze fase een rol spelen door voor een beperkt bedrag een aanvraag uit te zetten bij enkele gespecialiseerde bureaus om nieuwe mogelijkheden te ontwikkelen voor vraagstimulering en publiekswerving via internet, gericht op jongeren van 15 tot 25 jaar. Het gaat hier om een voorbeeldproject: de kennis die hiermee wordt opgedaan dient de cultuursector ten goede komen. Zo'n opdrachtverlening biedt de wethouder

bovendien al op korte termijn concreet houvast om het belang van culturele diversiteit uit te dragen.

**3. *Verdere uitwerking samenwerking cultuurfondsen***

De gemeente kan samen met diverse cultuurfondsen onderzoeken hoe excellente cultuuruitingen gericht op interculturele uitwisseling een grotere plek in Amsterdam krijgen en hoe wederzijdse netwerken kunnen worden benut.

## BIJLAGE 1. Motie 720

Jaar	<b>2008</b>
Afdeling	<b>1</b>
Nummer	<b>720</b>
Publicatiedatum	<b>3 december 2008</b>
Ingekomen onder	<b>S</b>
Ingekomen op	<b>19 november 2008</b>
Behandeld op	<b>19 november 2008</b>
Status	<b>Aangenomen</b>

---

### Onderwerp

Motie van het raadslid mevr. Graumans c.s. inzake het rapport 'Voorstelling van Uitvoering' naar aanleiding van de motie-Riem Vis c.s. inzake het onderzoek cultuuraccommodaties (nr. 807 van 2005).

---

### Aan de gemeenteraad

Ondergetekenden hebben de eer voor te stellen:

De raad,

Gehoord de discussie over de voordracht van het college van burgemeester en wethouders van 19 augustus 2008 tot kennisneming van het rapport 'Voorstelling van Uitvoering' naar aanleiding van de motie-Riem Vis c.s. (nr. 807 van 2005) inzake het onderzoek cultuuraccommodaties (Gemeenteblad 1, nr. 517);

Overwegende:

dat het aanbod van podiumaccommodaties sneller toeneemt dan de vraag;

dat een toename van het niet-commerciële aanbod veelal leidt tot een grotere aanvraag van gemeentelijke exploitatiesubsidies;

dat de vraag in 2015 verder achterblijft bij het aanbod dan nu het geval is;

dat het SEO-onderzoek twee scenario's schetst om de vraag te stimuleren, te weten:

woningmarktbeleid en het versterken van de vraag onder Amsterdammers met een niet-Nederlandse achtergrond;

dat concurrentie tussen culturele podia om inkomsten te genereren in de commerciële verhuursector toeneemt,

---

Verzoekt het college van burgemeester en wethouders:

1. een korte verkenning te schrijven over mogelijke instrumenten om de vraag onder Amsterdammers met een niet-Nederlandse achtergrond te versterken;
2. een korte verkenning te schrijven over concurrentie op de commerciële verhuurmarkt tussen (de) gesubsidieerde instellingen;
3. deze verkenningen aan de raad te doen toekomen in het voorjaar van 2009, voorafgaand aan de discussie over en de evaluatie van het Kunstenplan en de kunstenplansystematiek.

---

### De leden van de gemeenteraad,

A.M. Graumans; M.P.C. van der Meer; R. Alberts; P.F. Hoogerwerf; A.H. van Drooge; R.Th.M. Nederveen

## BIJLAGE 2. Geïnterviewde instellingen/personen en vragenlijst

*De volgende personen zijn in verband met deze verkenning uitgebreid telefonisch geïnterviewd.\* Auteur en afdeling Kunst en Cultuur van DMO Amsterdam danken hen voor het delen van hun ervaring en inzichten. Vanwege de vereiste beknoptheid van de verkenning zijn deze noodgedwongen sterk ingekort.*

Amsterdams Filmhuis Rialto	Raymond Walravens (directeur), 21 april 2009
Amsterdams Historisch Museum	Paul Spies (directeur), 7 mei 2009
Centrum Beeldende Kunst Zuidoost	Annet Zondervan (directeur), 6 mei 2009
Concertgebouw	Simon Reinink (directeur), 22 mei 2009
Gasthuis Frascati	Jola Klarenbeek (directeur), 7 mei 2009
Holland Festival mei 2009	Annemieke Keurentjes (programmeur / R&D), 6 mei 2009
Mediamatic	Willem Velthoven (directeur), 19 mei 2009
Nowhere	Michel de Rooij (directeur), 28 april 2009
Paradiso	Geert van Itallie (directeur), 28 april 2009
Podium Mozaïek	Zafer Yurdakul (directeur), 12 mei 2009
Stadsschouwburg Amsterdam	Melle Daamen (directeur), 8 mei 2009
Toneelgroep Amsterdam mei 2009	Peter Everstijn (voorzitter managementteam), 19 mei 2009

### OPEN VRAGEN

1. Welke van onderstaande instrumenten heeft uw instelling de vorige en de huidige kunstenplan periode bewust ingezet?
  - Publiek (bezoekers, gebruikers)
  - Programmering (aanbod, programma, productie)
  - Partners (personen en organisaties waarmee wordt samengewerkt)
  - Personeel en bestuur.
2. Welke daarvan blijken de laatste jaren effectief te zijn, welke niet?
3. Wat zijn naar uw idee de belangrijkste redenen dat Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond uw instelling niet of minder vaak bezoeken?

### FEITELIJKE VRAGEN

*Registreert u onderstaande gegevens? Zo ja, wilt u bijgaande percentages (laten) invullen?*

1. Omvang cultureel divers aanbod/programmering t.o.v. totale programmering? (schatting ... %)
2. Verhouding tussen proactief (zelf geïnitieerd) en reactief (reagerend op wat wordt aangeboden) programmeren?
3. Omvang van het cultureel diverse publiek t.o.v. het totale publiek? (schatting ... %)
4. Samenwerking partners (projectmatig of structureel, binnen eigen instelling of elders)?
5. Aandeel personeelsleden met een cultureel diverse achtergrond t.o.v. het totale personeel: ... %
  - Waarvan aandeel personeelsleden in leidinggevende/beleidsbepalende functies: ...%
  - Waarvan aandeel personeelsleden met een inhoudelijke functie: ...%
  - Waarvan aandeel personeelsleden met een ondersteunende functie (administratie, secretariaat, kassa, horeca, facilitair, etc.): ...%

6. Aandeel bestuursleden/leden raad van toezicht met een cultureel diverse achtergrond t.o.v. totale bestuur/raad van toezicht: ... %

7. Worden de activiteiten op het gebied van culturele diversiteit gefinancierd uit het reguliere budget van de instelling of uit project-/extra/aanvullende subsidies?

\* Bij het opstellen van de vragen is dankbaar gebruik gemaakt van *De olifant in de kamer: staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*. LAGroup Leisure & Arts Consulting, december 2008.

### BIJLAGE 3. Maatschappelijke context

Een etnisch-culturele benadering van diversiteit in de culturele sector, zoals in het Lagroup-rapport maar ook in de motie van de Amsterdamse Raad die de aanleiding vormt voor deze verkenning, kan niet los worden gezien van de politieke en sociale discussie over de inrichting van Nederland en de multiculturele samenleving. Bij deze benadering wordt culturele diversiteit op een lijn gezet met het tegengaan van achterstand en achterstelling van Nederlanders met een niet-westerse achtergrond, in het bijzonder van de grootste groepen minderheden in Nederland: Surinamers, Antillianen, Marokkanen en Turken. Hierbij ligt het accent op doelgroepenbeleid, gebaseerd op participatiedoelstellingen. Deze benadering blijft actueel, mede vanwege voortdurend oplevende politieke en maatschappelijke debat over integratie.

#### **Cultuurkloof steeds kleiner dankzij hoger opleidingsniveau en inkomen**

Integratie is een tweezijdig proces: de bereidheid om zelf inspanningen te leveren en te investeren om voor zichzelf kansen te creëren, versus een samenleving die daartoe kansen biedt en eisen stelt.<sup>xviii</sup> Uit allerlei analyses blijkt steeds weer opnieuw de centrale rol van onderwijs daarbij. Hoe beter Nederlanders met een niet-westerse achtergrond zijn opgeleid, des te meer zij in contact staan met de Nederlandse samenleving. Jongeren met een niet-westerse achtergrond hebben volgens het CBS de afgelopen tien jaar een sterke inhaalslag gemaakt. Ruim tien jaar geleden gingen 45 procent van de Nederlandse jongeren van 18-20 jaar naar het hoger onderwijs en 27 procent van de allochtone jongeren. Een decennium later was er vrijwel geen verschil meer in percentages: 56 en 55 procent. Ook de inkomenspositie van de tweede generatie is rooskleuriger dan die van de eerste generatie. De tweede generatie heeft een hoger inkomen en is vaker economisch zelfstandig. De cultuurkloof wordt steeds meer overbrugd, constateert het CBS in haar *Jaarrapport Integratie 2008*, vooral doordat de tweede generatie zich steeds meer op de Nederlandse samenleving oriënteert en minder is gericht op het land van herkomst.

#### **Voorkeuren in beroepskeuze**

Het behaalde opleidingsniveau is een belangrijke factor in de kans op een baan. Er zijn grote verschillen tussen de bedrijfstakken in aantal werknemers van niet-westerse afkomst. Als een van de oorzaken wordt de beroepskeuze van deze mensen genoemd: vaker dan autochtonen werken zij in de zakelijke dienstverlening en de horeca.<sup>xix</sup> De onderzoekers van het in deze verkenning genoemde rapport *De olifant in de kamer* hebben hun aandeel binnen het totale personeel van de culturele instellingen in de basisinfrastructuur in kaart gebracht, maar (nog) geen antwoorden op vragen over opleiding- en beroepskeuze. Een algemene veronderstelling is dat de culturele sector (nog) niet aantrekkelijk is voor mensen met niet-westerse achtergrond.<sup>xx</sup> Er zijn geen gegevens over de potentiële werknemers die de betrokken onderwijsinstellingen afleveren. Hier liggen kansen bij zowel de vakopleidingen (dansacademies, conservatoria, toneelscholen etc) als bij disciplines als marketing, kunstgeschiedenis, kunstmanagement etc), aldus de onderzoekers. Potentiële werknemers met een biculturele achtergrond zijn bovendien wellicht beter te vinden buiten het circuit van opleidingen en academies. Hier liggen volop kansen

voor de culturele sector, zeker gezien het stijgende opleidingsniveau van de tweede generatie.<sup>xxi</sup>

### **Lichte stijging in cultuurdeelname**

Een hoger opleidingsniveau en een hoger inkomen werken ook door op de cultuurdeelname van mensen met een niet-westerse achtergrond. Die cultuurdeelname blijft nog achter op die van autochtone Nederlanders, met name bij de consumptie van 'gecanoniseerde cultuur' (toneel, dans, klassieke muziek, opera en musea), aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau.<sup>xxii</sup> Antillianen en Surinamers nemen een middenpositie in. Marokkaanse en Turkse Nederlanders bezoeken culturele instellingen en activiteiten het minst. Maar ook hiervoor toont de tweede generatie al meer interesse dan de eerste. De verschillen in cultuurdeelname betreffen vooral de cultuur met hoofdletter C. Voor populaire cultuur ligt de drempel lager: in alle onderzochte bevolkingsgroepen is het percentage deelnemers aan de populaire cultuur groter dan aan de op de westerse canon gerichte cultuur. Ook hier is sprake van verschillen tussen en binnen bevolkingsgroepen.

### **Grotere wederzijdse belangstelling nodig**

Het Sociaal en Cultureel Planbureau verwacht dat op den duur een deel van de huidige verschillen in cultuurdeelname vanzelf verdwijnt. In de allochtone stadsbevolking ligt het cultuurbereik onder hoogopgeleiden, onder degenen die hier geboren zijn, en onder degenen die de taal goed beheersen, een stuk hoger dan onder laagopgeleiden, onder recente immigranten en onder degenen met taalproblemen. Toch is het opmerkelijk dat de grotere, gevestigde instellingen ook de elite onder Nederlanders met een niet-westerse achtergrond niet goed weten te bereiken. Verschillen in cultuurdeelname nemen op den duur wel af, maar zullen niet als vanzelf helemaal verdwijnen. Om op den duur 'alle culturen aan de cultuur' te krijgen is hetzelfde tweezijdige proces nodig als eerder genoemd: een grotere belangstelling voor het cultuuraanbod bij de nieuwe Nederlanders enerzijds, en een grotere belangstelling voor die Nederlanders bij de culturele instellingen anderzijds.

### **Positie Amsterdamse allochtone jongeren wordt beter**

Opleidingsniveau, leeftijd en etnische achtergrond zijn van invloed op de participatie, constateert ook de Kunst & Cultuur Monitor van de Gemeente Amsterdam.<sup>xxiii</sup> De Amsterdamse cijfers komen overeen met die van het CBS. Vooral mensen met een laag opleidingsniveau en Amsterdammers met een Turkse en Marokkaanse achtergrond maken minder gebruik van het cultuuraanbod dan autochtone Amsterdammers. Westerse allochtonen, met name de *expats*, maken juist veel gebruik van het cultuuraanbod. De participatie van Amsterdammers met een Surinaams/Antilliaanse achtergrond zit tussen die van Nederlanders en overige niet-westerse allochtonen in.

De uitgangspositie van allochtone jongeren wordt beter: met name jongeren met een Turkse en Marokkaanse achtergrond zijn beduidend actiever op cultureel gebied dan hun ouders. Daarvoor ziet de Burgermonitor verschillende redenen. Ten eerste cultuureducatie in het onderwijs. De aandacht hiervoor in het onderwijs komt tot uitdrukking in een veel frequenter bezoek aan podia en musea van deze groep dan van de oudere groep allochtonen. Ten tweede geven deze jongeren aan dat zij, vaker dan de oudere groep, door hun ouders worden meegenomen naar een culturele voorziening, een factor die van groot belang is voor toekomstige cultuurparticipatie. Ten derde stijgt het opleidingsniveau van deze groep Amsterdammers. Veel vaker dan hun ouders volgen jonge Turkse en Marokkaanse Amsterdammers een HBO of WO opleiding. De

Amsterdamse monitor bevestigt dat de cultuurparticipatie toeneemt naarmate het opleidingsniveau stijgt.

#### BIJLAGE 4. Nieuwe fase in de discussie over culturele diversiteit

De culturele diversiteit van de Amsterdamse cultuursector kan en moet niet los worden gezien van landelijke ontwikkelingen. Ook is het van belang helderheid te verkrijgen over wat overheid, instellingen en makers beogen op het gebied van culturele diversiteit. De beschreven ontwikkelingen en de Amsterdamse steekproef maken duidelijk dat er een nieuwe fase is aangebroken in de discussie over culturele diversiteit in de cultuursector.<sup>xxiv</sup>

##### **Eenzijdige benadering**

In de eerste fase, die begon in de jaren tachtig en in 2001 in een stroomversnelling werd gebracht door staatssecretaris voor cultuur Rick van der Ploeg, ging het er vooral om de kwestie op de agenda te zetten. De aandacht kwam te liggen bij etniciteit in combinatie met een laag opleidingsniveau. Eenzijdige beeldvorming heeft ertoe geleid dat een beperkte groep minderheden centraal is komen te staan in het beleid. Met ongewenste neveneffecten, benadrukte de Raad voor Cultuur in 2007.<sup>xxv</sup> Het denken over diversiteit bleef grotendeels beperkt tot etnische minderheden, tot doelgroepen en het wegnemen van achterstand en achterstelling.

##### **Het andere in plaats van de ander**

Tegenover de nog steeds actuele etnisch-culturele benadering staan inmiddels ook een andere benaderingen, gericht op het concept diversiteit zelf. Daarbij gaat het niet over de ander maar over het andere: kunst gaat altijd vreemd. Door de aanraking met het vreemde ontstaan creatieve verbindingen.<sup>xxvi</sup> De aandacht voor diversiteit in de kunst hoeft dan niet meer bedreigend te zijn voor de autonomie van de kunst, maar stimuleert tot verbindingen leggen tussen kunst en haar maatschappelijke context. Een recent initiatief als ComMotie illustreert deze andere benadering van diversiteit: vanaf eind juni 2009 organiseren het Nederlands Fonds voor de Podiumkunsten, het Theaterinstituut Nederland en Muziekcentrum Nederland een serie debatten over de kosmopolitische kunstpraktijk tussen de makers onderling. Het FFPK heeft culturele diversiteit als aparte beleidslijn benoemd en onderzoekt momenteel hoe hier nadere invulling aan te geven. Het gaat het NFPK primair om culturele diversiteit gekoppeld aan artistieke innovatie.<sup>xxvii</sup>

##### **Helder onderscheid in doelstellingen en inzicht in effecten**

Uit de steekproef onder de twaalf Amsterdamse instellingen in voorjaar 2009 blijkt hoe het kunstenveld zijn weg zoekt met culturele diversiteit en tussen beide perspectieven laveert. Het Amsterdamse cultuurbeleid kan sterker gericht zijn op bewustwording van dit onderscheid en de instellingen bevragen op inspanningen op het gebied van culturele diversiteit. Er is een waaier aan beleidsprogramma's en instrumenten waarmee een grote diversiteit aan makers en instellingen wordt gestimuleerd, gericht op alle Amsterdammers. Om meer grip te krijgen op dit onderwerp is het van belang om te kijken naar de inspanningen en effecten van de instellingen afzonderlijk, per sector en soort instelling. De Amsterdamse instellingen doen dit wel intern of onderling. Inzicht hierin zal zowel de culturele sector als het Amsterdamse cultuurbeleid ten goede komen.

## BIJLAGE 5. Noten

---

<sup>i</sup> *De olifant in de kamer - Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*. Uitgevoerd door LAgroun Leisure & Arts Consulting in opdracht van Netwerk CS, 2009.

<sup>ii</sup> Sinds 1 januari 2009 zijn dit er 177. Daarmee voert Amsterdam de mondiale ranglijst aan. Antwerpen staat op nummer twee met 164 nationaliteiten, New York heeft er 150 en is daarmee derde.

<sup>iii</sup> Zie: *Hoofdlijnnota Kunst en Cultuur 2009-2012*. Amsterdam: DMO Gemeente Amsterdam, 2007, pag. 18-19.

<sup>iv</sup> Zie het eerdergenoemde rapport *Voorstelling van uitvoeringen*. Amsterdam: SEO, 18 augustus 2008.

<sup>v</sup> *Kunstenplan 2009-2012*. Amsterdam: DMO, februari 2009 (verkorte uitgave).

<sup>vi</sup> De Amsterdamse Kunstraad heeft zich hierover in 2008, bij haar advies voor de kunstenplanperiode 2009-2012 (p. 25), negatief uitgelaten. 'Het lijkt alsof organisaties en gezelschappen de hoop hebben opgegeven aansluiting te vinden bij nieuwe cultureel diverse publieksgroepen.'

<sup>vii</sup> *Quickscan culturele diversiteit in de Amsterdamse cultuursector*. Amsterdam: LAgroun Leisure & Arts Consulting, juli 2008; in opdracht van Likeminds, Stichting Doen en Stadsschouwburg Amsterdam. Doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de mate waarin cultureel diverse instellingen in het Amsterdamse kunstenplan structureel werden gesubsidieerd tijdens vier kunstenplanperiodes.

<sup>viii</sup> In de quickscan is (het advies over) de structurele financiering van 62 cultureel diverse cultuurinstellingen gevolgd, het totale aantal instellingen dat vanuit het Amsterdamse kunstenplan 2009-2012 wordt gefinancierd bedraagt 141. Zo benaderd levert dit een percentage op van maar liefst 44 procent.

<sup>ix</sup> In oktober en december 2008 organiseerde de werkgroep Kunst en cultuur van de PvdA Amsterdam twee debatten over dit onderwerp; zie de verslagen op [www.amsterdam.pvda.nl](http://www.amsterdam.pvda.nl).

<sup>x</sup> Te downloaden via [http://www.minocw.nl/documenten/114057\\_culturelediversiteit.pdf](http://www.minocw.nl/documenten/114057_culturelediversiteit.pdf).

<sup>xi</sup> Daarbij moet wel worden opgemerkt dat de twaalf instellingen voor deze verkenning bewust zijn geselecteerd op een hoog of juist laag verwacht cultureel divers publieksbereik, het gemiddelde hiervan geeft per definitie een grijs beeld.

<sup>xii</sup> Deze twee instellingen maken deel uit van de eerder genoemde quickscan van LAgroun.

<sup>xiii</sup> Zie hierover het themanummer 'Kunst in de wijk' van *Heart & Society*, nr. 3, zomer 2009, in het bijzonder: J. van de Haterd: 'Het is kunst, maar andere kunst': de magie van community art'. Interview met Eugene van Erven, p. 8-10. Het themanummer is een samenwerking van de programmadirectie Wijken van het Ministerie van VROM, het Fonds voor Cultuurparticipatie en Kunstenaars&CO.

<sup>xiv</sup> Advies Laurien Saraber en Ricardo Burgzorg, medewerkers culturele diversiteit van het Nederland Fonds voor de Podiumkunsten, in een gesprek op 3 juli 2009.

<sup>xv</sup> Het NFPK+ laat momenteel onderzoek doen naar toptalent en culturele diversiteit. Verschijningsdatum: september 2009. Informatie: Laurien Saraber, [l.saraber@nfpk.nl](mailto:l.saraber@nfpk.nl).

<sup>xvi</sup> Zie ook: LAgroun, *De olifant in de kamer*, november 2008, p. 14.

<sup>xvii</sup> Young Designers & Industry, Cultuurlab, Krater Theater, Leerorkest, Multi Origin Music Activation, Nowhere, Podium Mozaïek, Studio West.

<sup>xviii</sup> *Jaarrapport Integratie 2008*, Centraal Bureau voor de Statistiek, november 2008, p. 25, te downloaden via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).

<sup>xix</sup> CBS 2008, p. 112.

<sup>xx</sup> Er zijn mogelijk interessante parallellen te trekken tussen de culturele sector en de zorgsector, waar een groot gebrek is aan allochtone medewerkers. Marokkaanse en Turkse jongeren melden zich slechts mondjesmaat aan bij de zorgopleidingen. En als ze dat doen, is het vooral voor de lagere niveaus. Het aantrekken van Turkse en Marokkaanse zorgverleners is zodoende bijzonder lastig, in beide gemeenteschappen heeft werken in de zorg een lage status en een negatief imago. Bron: *Nieuwe Nederlanders, nieuwe zorg: onderzoek naar interculturalisatie van de zorgsector in Noord-Holland*. Amsterdam: ABC Kenniscentrum voor emancipatie en participatie, mei 2009

<sup>xxi</sup> Zie LAGroup, *De olifant in de kamer*, november 2008, p. 21.

<sup>xxii</sup> Andries van den Broek in: *Het dagelijks leven van allochtone stedelingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, april 2009, p.149-169.

<sup>xxiii</sup> De cijfers over cultuurparticipatie in Amsterdam zijn ontleend aan de Kunst & Cultuur monitor van de gemeente Amsterdam van juli 2006.

<sup>xxiv</sup> Met dank aan Bart Top, die over dit onderwerp in opdracht van Netwerk CS een inspirerend artikel heeft geschreven: *Het geheim van de diversiteit. Kunst vieren, delen en beleven*. Utrecht: Netwerk CS, november 2008. Zie ook: Bart Top, 'Een Copernicaanse omwenteling in de kunstbeoordeling? Inleiding Adviseursbijeenkomst Stimuleringsfonds Nederlandse Culturele Omroepproducties, 14 januari 2009, en Shervin Nhekuee en Bart Top, *De kunst van het kiezen*, RKS, Phenix Foundation, Boekmansichting 2003.

<sup>xxv</sup> *Innoveren, participeren! Adviesagenda cultuurbeleid & culturele basisinfrastructuur*, Raad voor Cultuur, maart 2007, p. 14.

<sup>xxvi</sup> De Rotterdamse filosofe Riny Rahiny in een column, Tent/CBK Rotterdam, 11 januari 2007, geciteerd in: Bart Top, *Het geheim van de diversiteit*, November 2008, p. 14.

<sup>xxvii</sup> Gesprek met Laurien Saraber en Ricardo Burgzorg van het FPKP op 3 juli 2009.