

# Atana Cultuur

## De meerwaarde van een gezamenlijk cultuurbeleid

Truus Gubbels

Atana Cultuur is in 2000 opgericht door Rob Boonzajer Flaes, destijds kroonlid van de Raad voor Cultuur, momenteel directeur van Binoq Atana. In zijn ogen bestond de culturele bestuurswereld te eenzijdig uit blanke mannen van middelbare leeftijd. Dat deed geen recht aan de multiculturele samenstelling van Nederland. Een gesprek met Maarten van Essen, belast met de uitvoering van het trainingsprogramma dat culturele besturen kleurrijker moet maken.

Atana Cultuur is erop gericht om mensen met een dubbele culturele identiteit en met ambities op het gebied van bestuurs- of adviesfuncties in de culturele sector op te leiden en heeft daarvoor een trainingsprogramma ontwikkeld. Atana Cultuur heeft daarvoor een fulltime formatieplaats ter beschikking, maar werkt ook met vrijwilligers. Maarten van Essen, opgeleid als organisatieantropoloog, is belast met de uitvoering van het programma. Er zijn twee trainingsrondes per jaar waarvoor zich veertig tot vijftig mensen aanmelden. Van hen worden er vijftien geselecteerd voor deelname aan een training van twee maanden.

Van Essen: 'Toelatingscriteria zijn dat ze in principe of op papier al een goede bestuurder moeten zijn en meedoen omdat ze de cultuursector niet goed kennen. Het belangrijkste doel van Atana is het brengen van culturele diversiteit en verjonging, en niet te vergeten meer vrouwen in "witte" culturele instellingen. Maar ook kloppen multiculturele instellingen wel eens bij ons aan met een verzoek om bestuurlijke deskundigheid. Dan probeer ik daar juist autochtone Nederlanders, met ervaring in de culturele sector, in te brengen, de juiste mensen op de juiste plekken.'

Giep Hagoort, lector aan de Faculteit Kunst en Economie van de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, verzorgt een aantal theoretische colleges. De deelnemers maken daar kennis met de ins en outs van het cultuurbeleid en de culturele bestuurswereld. Ook zijn er casusbijeenkomsten; directeuren van culturele instellingen worden uitgenodigd om hun bestuursvergaderingen 'na te spelen' met een 'Atana-bestuur'. Deelnemers krijgen van tevoren de agenda en vergaderstukken en leren zo de bestuurlijke vaardigheden kennen en tegelijkertijd de processen die zich achter de schermen afspelen. Maar ook krijgen ze inzicht in het soort mensen dat er werkt én in de dynamiek van culturele instellingen, die hetzelfde is of je nu bij Stichting de Appel zit of bij Jongerentheater 020. Daarnaast zijn er werkbezoeken, bijvoorbeeld bij de Raad voor Cultuur, het Concertgebouw of de Mondriaan Stichting, en zijn er themabijeenkomsten over het interpreteren van jaarstukken en de omgang met de pers. De cursus eindigt met een bestuurscarrousel, de nabootsing (in de vorm van een rolspel) van een bestuursvergadering van een culturele instelling met een voorzitter, een directeur, een penningmeester, bestuursleden en toehoorders waarin de rollen in de loop van de avond non stop wisselen.

**Truus Gubbels**

is redacteur van *Boekman* en stafmedewerker van de Boekmanstichting

### Juiste persoon

Tot nu toe hebben door Atana opgeleide bestuurders vacatures vervuld bij grote culturele instellingen als het Rijksmuseum, het Nationaal Ballet, Museum Naturalis, De Appel en de VPRO, maar ook bij kleinere instellingen als het Ostadetheater en het Pleintheater te Amsterdam.

'Podiumkunsten en dans weten ons heel goed te vinden; beeldende kunst en muziek – vooral oude muziek – wat minder makkelijk,' zegt Van Essen. 'Atana doet zijn best om de juiste mensen op de juiste plek te brengen, maar uiteindelijk moet de kandidaat het allemaal zelf doen. En instellingen moeten niet zeggen: "Geef mij een lijstje met allochtonen." Dat doe ik niet; ze moeten mij uitleggen waarom ze bij mij komen. Culturele diversiteit moet meerwaarde qua expertise en inhoudelijkheid geven. Wat zoeken ze: man, vrouw, welke leeftijd, wat doen ze en welke expertise willen ze? Ik ken mijn deelnemers goed, ik ken hun cv en heb ze tijdens de trainingen meegemaakt en weet wat ze kunnen en willen, maar het moet ook voor de instelling de juiste persoon zijn! Ze weten in welke cultuur ze terecht komen en hoe je je als bestuurder in de sector gedraagt. En andersom pas je ook de kandidaat en de instelling op elkaar af: je stelt bijvoorbeeld iemand als penningmeester voor die bij MeesPierson of PriceWaterhouse werkt.'

Van de deelnemers wordt een eigen bijdrage van 125 euro gevraagd waardoor een deel van de verantwoordelijkheid voor de voortgang van het programma bij hen ligt. Selectiecriteria voor deelname aan de training hebben vooral betrekking op potentieel goed bestuurderschap, denkniveau, opleiding (meestal hbo-plus, uitzonderingen zoals mensen die in de praktijk duidelijk aantoonbare managementkwaliteiten hebben ontwikkeld daargelaten). Van Essen: 'Tijdens een gesprek van een uur krijg je wel een beeld of je iemand aan de bestuurstafel ziet zitten of niet. Daarnaast moeten er in de groep

zoveel mogelijk uiteenlopende beroepsachtergronden zijn: van advocaat tot beeldend kunstenaar en van marketingtype tot financieel adviseur. Ook willen we verschillende etnische achtergronden in het gezelschap: Antilliaan, Turk, Marokkaan, Surinamer, Nederlander... En ten slotte dient het een evenwichtige groep te zijn met jonge talenten en ervaren bestuurders. Een zo divers mogelijke groep geeft meerwaarde aan project.' En niet zonder resultaat: Atana heeft in de zes jaar van haar bestaan meer dan 200 culturele bestuursvacatures vervuld.