

**Jorne Vriens**

# Ruimte voor vernieuwing in de cultuursector

---

Het advies van de Raad voor Cultuur aan de minister zet in op verandering van het subsidiestelsel. Vooruitlopend daarop wisselen vier directeuren van cultuurinstellingen en de coördinator van de Code Diversiteit & Inclusie hierover van gedachten.

---

De huidige crisis wordt vaak omschreven als de ‘grootste sinds 1945’. Voor de culturele sector is financiële krapte echter geen nieuw gegeven, met name sinds Halbe Zijlstra in 2011 verregaande bezuinigen aankondigde. Wanneer het herstel zal inzetten is ongewis, dat het lang zal duren is vrijwel zeker. *Onderweg naar overmorgen* noemde de Raad voor Cultuur zijn advies aan de minister dan ook veelzeggend (Raad voor Cultuur 2020). ‘Herstel is niet: terug naar het oude’, valt er in het advies te lezen. Er wordt duidelijk ingezet op een verandering van het subsidiestelsel die de sector weerbaarder moet maken, terwijl er tegelijkertijd meer ruimte moet komen voor vernieuwing en het betrekken van een nieuw publiek. Wijzigingen aan het stelsel moeten plaatsvinden na de huidige periode (die tenminste tot 2024 duurt). Vooruitlopend op die wijzigingen volgen hieronder de gedachten over deze veranderingen van vier directeurs van cultuurinstellingen en de coördinator van de Code Diversiteit en Inclusie.

### Meer regionale spreiding

Niek vom Bruch, algemeen directeur van het Groningse Grand Theater, ziet hoe de coronacrisis problemen in de financiering van de podiumkunsten blootlegt. ‘De theaterpodia kloppen met hun tekorten bij de gemeenten aan, die soms onvoldoende steun kunnen bieden om de podia en medewerkers ongeschonden door de crisis te krijgen. Gezelschappen die structureel subsidie ontvangen, kunnen gebruikmaken van landelijke steunmaatregelen. Die laatste hebben vanzelfsprekend podia nodig om in de toekomst te kunnen spelen.’ Gelukkig kijken de brancheverenigingen naar de hele keten om de lasten gelijk te verdelen tussen podia, producenten en uitvoerders. Zij lobbyen bijvoorbeeld voor structurele steun aan makers die afhankelijk zijn van projectsubsidies. Er zit een les voor de toekomst in: ‘Om de sector overeind te houden zou een landelijk podiumbeleid een oplossing zijn waarbij de hele keten in ogenschouw wordt genomen.’

In een nieuw subsidiestelsel zou volgens Vom Bruch meer aandacht moeten zijn voor de rol die cultuur speelt buiten de Randstad. ‘Bij het toekennen van plaatsen in de Culturele Basisinfrastructuur (BIS) wordt er gelet op regionale spreiding. Dat is volledig anders bij

het Fonds Podiumkunsten, waar vooral het kwaliteitsoordeel doorslaggevend is.’ Door alleen de landelijk beste aanvragen te honoreren vloeien subsidiegelden vooral naar de grote steden, waar de meeste gezelschappen actief zijn. Aanvragen die kwalitatief voldoende zijn, zouden de kans moeten krijgen om een belangrijke regionale rol te vervullen. Zonder die investering stopt daar de verdere ontwikkeling. ‘Budgetten zouden daarom meer geregionaliseerd moeten worden.’

Vom Bruch ziet dat het huidige stelsel niet altijd goed aansluit op de groei die theatermakers doormaken: ‘Wanneer makers vijf jaar bezig zijn komen ze niet meer in aanmerking voor talentregelingen, terwijl ze niet in alle gevallen een positie hebben opgebouwd waardoor ze succesvol zijn bij andere subsidie-regelingen. Die kloof moet worden gedicht.’ Bij orkesten bijvoorbeeld vindt deze talentontwikkeling intern plaats. Ontwikkelingsinstellingen bij de podiumkunsten helpen makers wel op weg, maar hebben niet altijd de capaciteit om aanvragen te begeleiden. ‘Om makers zelfstandig op weg te helpen is er vanuit de fondsen steun nodig om deze begeleidingstrajecten succesvol te maken.’

### Naleving diversiteit en inclusie

Bij een nieuw stelsel zal er ongetwijfeld veel aandacht worden geschonken aan diversiteit en inclusie. Ook nu al wordt hier gewicht aan toegekend. Voor aanvragen voor de BIS in de cultuurnota 2021-2024 was de Code Diversiteit & Inclusie (Code D&I) een ‘knock-out’-criterium: zonder specificatie van de naleving ervan werd de aanvraag niet in behandeling genomen.

Sakina Saouti is sinds dit jaar coördinator bij de Code D&I, de opvolger van de Code Culturele Diversiteit die volgens Saouti nuttig maar deels te beperkt en vrijblijvend was. ‘Naast culturele diversiteit is in de nieuwe code ruimte voor meer vormen van verschil, zoals gender, beperking of leeftijd. Met de toevoeging inclusie wordt aangegeven dat al die verschillen omarmd worden.’

De code wordt volgens haar al breed gedragen: ‘Dat komt mede door de verschillende klankbordgroepen die we hebben samengebracht en de brancheverenigingen die aan de code hebben meegeschreven.’ Zelfregulering is het kernbegrip van de code. Er staan geen harde →

(kwantitatieve) criteria op het terrein van diversiteit en inclusie in vermeld, enkel een stappenplan waarmee instellingen kunnen analyseren wat de stand van zaken is en een plan kunnen maken om deze eigenhandig periodiek te controleren.

Een welwillende houding bij culturele organisaties is volgens Saouti belangrijker dan harde criteria, anders bestaat het gevaar dat instellingen gaan 'afvinken' in plaats van internaliseren. Instellingen kunnen volgens haar daarom beter zelf de vertaalslag maken bij het volgen van de vijf stappen uit de code, zodat die passen binnen de context waarin de organisatie werkt.

Veel culturele instellingen spannen zich in om de code toe te passen. Saouti voorziet daarom in de volgende planperiode geen ingrijpende wijzigingen in de manier waarop de code in de sector wordt gehanteerd. Toch lijkt het haar een goed idee wanneer elke organisatie een accounthouder aanstelt om de voortgang van de zelf gestelde doelen bij te houden. Ook hier zou het gaan om een niet-bindende eis, eerder een reflectietool. Zo blijft de toetsing op de toepassing van de code in handen van de fondsen en cultuurraden in plaats van bijvoorbeeld externe controleurs of bureaus.

**'Wanneer je echt nieuwe cultuurvormen wilt stimuleren, zul je tijdelijk de macht moeten overdragen'**

### Geen vernislaagje

Clayde Menso was tien jaar werkzaam bij het Amsterdams Fonds voor de Kunst voordat hij in 2017 als directeur van Amerpodia de scepter ging zwaaien over de Rode Hoed, Felix Meritis, De Nieuwe Liefde en het Compagnietheater. De overkoepelende organisatie ontvangt geen subsidie. Menso vertelt dat het vrijheid geeft om eigen ambities in plaats van een beleidsplan te volgen. 'We kunnen iets beter inspelen op de tijdgeest, omdat we niet zijn gebonden aan afspraken met subsidieverstrekkers.'

Dat betekent niet dat ambities in beleidsplannen van de overheid en die van Amerpodia ver uit elkaar liggen. Ook Menso speelt met de vraag hoe diversiteit hoog op de agenda van de organisaties kan komen te staan, bijvoorbeeld bij personeelsbeleid en binnen de programmering. Net als Saouti pleit hij ervoor tussentijds te evalueren of er continue verbetering wordt geboekt waar het diversiteit en inclusie betreft.

'Diversiteit mag geen vernislaagje zijn', zegt Menso. Dat geldt ook voor benoemingen binnen een organisatie. 'Organisaties die een *diversity officer* aanstellen komen vaak enkel iets bij deze medewerker halen. Het is voor hem of haar moeilijk om door te groeien in de hiërarchie.' Zolang inclusie geen wezenlijk onderdeel is van de organisatie, bestaat altijd het gevaar dat verandering oppervlakkig blijft en daardoor ook ongedaan kan worden gemaakt. 'Als er ontslagen vallen door de coronacrisis bestaat de kans dat mensen die zijn aangenomen om bij te dragen aan diversiteit als eerste moeten vertrekken.'

Andere sectoren lopen wat dat betreft vooruit op de cultuursector, volgens Menso. 'Behalve dat Nederland steeds diverser wordt, is de maatschappelijke aandacht voor bijvoorbeeld Black Lives Matter enorm. De commerciële sector speelt daar sneller op in dan de gesubsidieerde sector. Op Netflix kun je bijvoorbeeld films filteren op *black lead actors*. Zulke bedrijven lopen simpelweg inkomsten mis als ze niet naar de wensen van hun doelgroepen luisteren. Kortom: als het publiek verandering wil zien, verandert de sector niet top-down maar bottom-up.'

### Ruimte voor vernieuwing

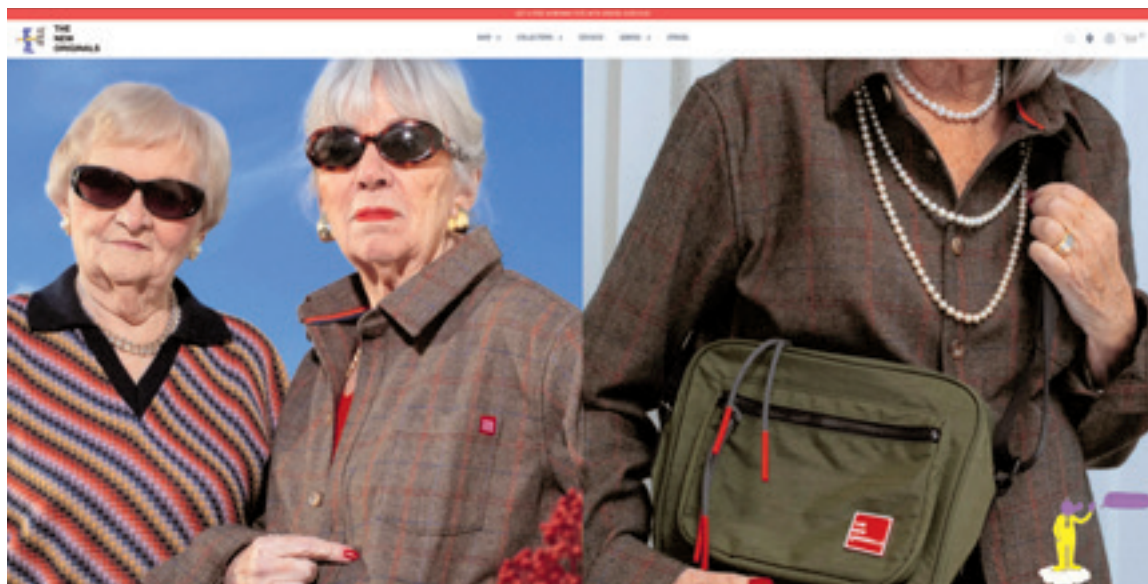
Het subsidiestelsel zou de omstandigheden moeten scheppen waardoor die maatschappelijke realiteit nog verder tot de cultuursector door kan dringen, bijvoorbeeld via prestatieafspraken en door de sector meer de ruimte te geven. 'Wanneer je echt nieuwe cultuurvormen wilt stimuleren, zul je tijdelijk de macht moeten overdragen.' Dat deed Menso door makers carte blanche te geven en het Compagnietheater tot hun beschikking te stellen. Maru Asmellash van modemerken The New Originals organiseerde er vervolgens een programma rondom hiphop instrumentals, een niet eerder in een theater vertoende muzikale workshop waar een nieuw publiek op afkwam. 'Jonge makers kiezen zelf het instrumentarium dat past bij het maatschappelijke probleem dat ze willen aankaarten. Die laten zich niet graag in een hokje stoppen. Door het subsidiestelsel anders, meer open, in te richten komt de verandering waar iedereen het over heeft, vanzelf.'

Die ruimte voor vernieuwing moet ook beschikbaar komen in het subsidiestelsel zelf: 'In de cultuursector is het moeilijk afscheid nemen van instellingen die traditioneel subsidie ontvingen, maar inmiddels maatschappelijke

relevantie missen en beter plaats kunnen maken voor een nieuw initiatief. Door vooral geld vrij te maken voor de top van de sector, bijvoorbeeld de BIS-instellingen, is het subsidiestelsel nu ingericht op behoud van de status quo.' Een structureel gebrek aan te verdelen gelden zorgt ervoor dat subsidies dun worden gesmeerd, waardoor excelleren moeilijk is. Ook op projectsubsidies wordt gekort: 'Dat is een gemiste kans, want juist bij initiatieven die op projectbasis werken, zit de vernieuwing waar de sector om verlegen zit,' zo sluit Menso af.

### Durf nodig

Het HipHopHuis maakt in de huidige cultuurnotaperiode voor het eerst deel uit van de BIS. Het is een vorm van erkenning voor een kunstvorm die niet eerder was opgenomen in het traditionele bestel, vertelt Aruna Vermeulen, directeur van het HipHopHuis. Ze is blij met de financiële zekerheid die deze toekenning oplevert, maar blijft nuchter door te stellen dat het voor haar organisatie niet de heilige graal is: 'Door wie wij zijn belichamen wij de vernieuwingsslag die de minister en de Raad voor Cultuur voor ogen hebben. De BIS heeft op dit moment meer aan ons dan wij aan hem.' →



[www.theneworiginals.eu](http://www.theneworiginals.eu)



Still uit *Aftermovie (PROD. BY ...)*, curated by Maru Asmellash, Compagnietheater, Amsterdam, 2019. Film door Musa-films (bron: YouTube)

Dat komt, zo legt Vermeulen uit, omdat het HipHopHuis voor een relatief bescheiden bedrag aan de sector toont wat hiphop is en wie de makers en het publiek zijn.

Als het over het HipHopHuis gaat vallen al snel de begrippen diversiteit en inclusie, omdat bij beoefenaars van urban culture wordt gedacht aan mensen van kleur. 'De roots van hiphop liggen in *black culture*. Voor ons is diversiteit dus een gegeven. Daarnaast gaat het ons ook juist om een ander begrip van artisticeit. Wij zijn een instelling voor een kunstvorm die lang niet altijd als zodanig wordt beschouwd. We vertrekken vanuit een compleet ander waardesysteem. Sommige mensen ervaren pas dat iets kunst is als ze op een pluchen stoel zitten.'

Het normatieve karakter van de cultuursector zorgt er volgens Vermeulen voor dat het subsidie-stelsel een traditionele kunstopvatting in stand houdt. 'Bij aanvragen word je gedwongen in hokjes te denken, terwijl de artistieke uitingvormen en processen van hiphop fluide zijn. Om kunstvormen zoals de onze te laten floreren is daarom durf nodig bij de fondsen en cultuurraden, door ruimte te maken voor nieuwe

waarderingmethoden, waarbij wordt afgezien van traditionele opvattingen over wat kunst is. Dat gebeurt nu al mondjesmaat, maar het hangt te veel af van een enkeling binnen een beoordelende organisatie. Dat moet duurzamer georganiseerd worden.'

Nieuwe instellingen sluiten aan bij de veranderende voorkeur van het publiek voor nieuwe cultuuruitingen en zijn daarom onmisbaar voor de cultuursector. Toch ontbreekt het vaak nog aan een taal waarmee de aanvrager en subsidieverstrekker over de artistieke en maatschappelijke relevantie van een project kunnen spreken. Vermeulen concludeert dat zo iets staat of valt met vertrouwen en wederkerigheid. 'Om het systeem te veranderen moet de verhouding tussen subsidieverstrekker en ontvanger veranderen. Er zou meer moeten worden nagedacht over hoe beide partijen elkaar kunnen steunen.'

'Die verandering zal volgens mij vooral buiten het subsidiestelsel plaatsvinden. Bijvoorbeeld bij bedrijven waar diversiteit en een community-based werkwijze in het DNA zit, zoals de kledingmerken Patta en Daily Paper. Daarnaast zullen er altijd culturele initiatieven zijn die niet op de radar staan van het culturele bestel, maar



[www.dailypaperclothing.com](http://www.dailypaperclothing.com)



[www.patta.nl](http://www.patta.nl)

wel populair zijn,' zegt Vermeulen, waarmee ze net als Menso signaleert dat de grootste veranderingen plaatsvinden buiten de sector. Dat voedt het idee dat vernieuwing in de marge ontstaat, buiten het bestaande stelsel om. Meer diversiteit en inclusie zou de sector zo vanzelf binnenkomen. Maar makkelijk is het niet, geeft Vermeulen toe: 'Ondanks de kansenongelijkheid in het cultuurbestel lukt het veel talent toch om door te breken. Dat is ontzettend knap, tegelijkertijd komt veel kwaliteit niet aan de oppervlakte.' Daarvoor is verandering nodig. ●

**Literatuur**

Raad voor Cultuur (2020) *Onderweg naar overmorgen: naar een wendbare en weerbare culturele en creatieve sector.* Den Haag: Raad voor Cultuur.



**Jorne Vriens** is kunsthistoricus en schrijft recensies voor diverse media