

# Tijd om de uitdaging aan te gaan

## Slotmanifest Netwerk CS

netwerk CS

**Na zeven jaar Netwerk CS, leernetwerk diversiteit voor professionals in de cultuursector, is het tijd om de balans op te maken. Waar staat de culturele sector nu en wat moet er in onze ogen gebeuren om diversiteit in de komende periode een stap verder te brengen. Hiertoe baseren wij ons op onze eigen ervaringen en op twee recente landelijke onderzoeken: het onderzoek over culturele diversiteit in de bestuurlijke en personele samenstelling van culturele instellingen (Risbo, mei 2008) en het in onze opdracht uitgevoerde onderzoek naar culturele diversiteit in de basisinfrastructuur (LAgrou, januari 2009). Twee onderzoeken waarin de sector zich heeft uitgesproken over haar intenties en activiteiten op het terrein van diversiteit, met beide in grote lijnen dezelfde bevindingen:**

**De sector is zich in toenemende mate bewust van het belang en de meerwaarde van diversiteit voor de culturele sector in zijn algemeen;**

- Ruim de helft van de culturele instellingen geeft aan de intentie te hebben een cultureel divers bestuur c.q. Raad van Toezicht te realiseren. Men meent in toenemende mate dat de samenstelling van het bestuur een afspiegeling moet zijn van de doelgroep van de instelling; dat een cultureel divers bestuur in strategisch opzicht meerwaarde biedt en leidt tot een beter op de doelgroepen afgestemde programmering. Het aantal niet-westerse allochtonen in besturen van culturele organisaties in de G4 is in de afgelopen acht jaar dan ook nagenoeg verdrievoud. (Risbo)

- Ruim de helft van de culturele instellingen is van mening dat het personeelsbestand in het algemeen een afspiegeling zou moeten zijn van de doelgroep en dat een cultureel divers samengesteld personeelsbestand leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van de instelling. Een significant deel hiervan ontplooit ook activiteiten om dit te realiseren. (Risbo)
- De basisinfrastructuur kijkt op dit punt in positieve zin af: 90% van de culturele instellingen in de basisinfrastructuur vindt diversiteit een belangrijk onderwerp in de sector; 80% vindt dat culturele diversiteit een basishouding of mentaliteit zou moeten zijn en 90% meent dat diversiteit kansen biedt voor de artistieke praktijk. (LAgrou)

**Het belang van diversiteit voor de eigen organisatie wordt veel lager ingeschat, culturele organisaties zijn nauwelijks actief met diversiteit aan de slag;**

- Waar het de eigen organisatie betreft vinden beduidend minder organisaties het nastreven van een cultureel divers bestuur wenselijk. Slechts 26% van de culturele instellingen is van mening dat een cultureel divers bestuur voor de eigen organisatie meerwaarde heeft. Een opzienbarende achteruitgang ten opzichte van 2003 waarin 47% van de organisaties de stelling onderschreven. (Risbo)
- Ook waar het de personele samenstelling betreft zijn organisaties minder uitgesproken als het om de eigen organisatie gaat. Een kleiner percentage organisaties, plm. 35%, ziet voor de eigen organisatie voordelen in het werven van een cultureel divers personeelsbestand. (Risbo)

- Voor de culturele instellingen in de basisinfrastructuur geldt eveneens dat de groep die het onderwerp belangrijk vindt voor de eigen organisatie aanzienlijk kleiner is – ongeveer 60 procent. Ook blijkt diversiteit in veel gevallen geen onderwerp van gesprek te zijn in de organisatie, zeker niet als het gaat om de samenstelling van personeel en bestuur. (LAgrou)
- Driekwart van de culturele instellingen geeft aan geen activiteiten te ontplooiën om in de eigen organisatie culturele diversiteit op bestuurlijk niveau te bevorderen. Van de organisaties die de intentie hebben uitgesproken bestuurlijk diverser te willen worden ontplooit de helft geen concrete activiteiten. (Risbo)
- Dertig procent van de instellingen heeft in 2007 cultureel divers personeel in dienst. Ruim 50% van de culturele instellingen geeft aan geen behoefte te hebben een (meer) cultureel personeelsbestand te verwerven, 38% heeft deze intentie wel. (Risbo)
- Slechts 20% van de instellingen uit de basisinfrastructuur vindt dat men zelf zeer actief is op dit gebied en dat diversiteit een integraal onderdeel is van de eigen organisatie. (LAgrou)

**De valkuil: gebrek aan urgentie en onmacht**

Uit het kwalitatieve deel van het onderzoek van LAgrou naar de culturele instellingen in de basisinfrastructuur komt het beeld naar voren van enkele kleine instellingen die voorop lopen op het gebied van diversiteit terwijl de grote meerderheid – waaronder veel grotere, bekende organisaties – achterblijft. Voor deze laatste groep lijkt de sense of urgency rond het thema beperkt en er heerst een zekere vrijblijvendheid. Men meent dat het een kwestie van tijd is voor de wal het schip keert en

tot dan wacht men af.

Op dit punt lijkt geen sprake te zijn van onwil maar eerder van onvermogen of onmacht. Het vormgeven van artistieke praktijken in de context van een multiculturele samenleving brengt een aantal fundamentele vraagstukken met zich mee die niet eenvoudig beantwoord kunnen worden. Vragen als: wat betekent culturele diversiteit voor onze organisatie, is het eigenlijk wel relevant voor onze discipline, volstaan enkele losse activiteiten of moeten we veel actiever worden, willen we dat wel en hoe pakken we dat dan aan, moeten we voorkeur geven aan medewerkers met een biculturele achtergrond, kunnen we en willen we de culturele achtergrond van het publiek in kaart brengen? Het aangaan van zo'n meerlagig en complex vraagstuk wordt in de culturele sector veelal vermeden. De veelheid aan vragen en keuzen lijkt eerder verlammend te werken dan inspirerend en activerend. Dat kan verklaren waarom diversiteit zich vaak in de periferie bevindt – op afstand van de kern van de organisatie. Diversiteit krijgt vorm middels losse activiteiten die plaats vinden buiten de instelling, door of met partnerorganisaties, in de 'wijken', in de periferie van steden en vaak met projectengeld worden gefinancierd. Daardoor ontstaan twee circuits: een met cultureel diverse activiteiten en divers publiek, een met reguliere activiteiten en regulier publiek. Het gevaar voor een ongewenste tweedeling in de culturele instellingen, met alle gevolgen van dien, ligt daarbij op de loer.

**Van intentie naar actie**

Al met al een zeer gemengd beeld. Dat het belang en de meerwaarde van diversiteit voor de culturele sector in toenemende mate wordt onderschreven is zonder meer een positieve ontwikkeling. Waar acht

jaar geleden nog veel weerstand tegen diversiteit was, kunnen culturele instellingen er nu nauwelijks meer omheen. Het onderzoek van Risbo laat zien dat er tevens ontwikkeling is binnen culturele instellingen in het denken over diversiteit. En ook in ons werk hebben we gezien (en eraan bijgedragen) dat de groep koplopers steeds groter en actiever wordt. Het aantal culturele instellingen dat de uitdaging is aangegaan en actief aan de slag is met diversiteit in de programmering, het publiek, het personeel of bestuur en/of de partners neemt zichtbaar toe. De Koploperstop die we tijdens de Estafette in november jl. hebben gepresenteerd was een goede mix van oude garde en relatieve nieuwkomers. Waar veel koplopers zijn begonnen met activiteiten gericht op vernieuwing van de programmering en het publieksbereik zien we dat in de ambities voor 2009 veel activiteiten zijn gepland gericht op het verwerven van een divers samengesteld bestuur en personeelsbestand. Beide onderzoeken laten ons echter ook zien dat er sprake is van een "silent majority", een grote groep culturele instellingen die de stap van intentie naar actie nog niet genomen hebben. Hoewel men terdege beseft dat het slechts een kwestie van tijd is voordat de veranderingen in de omgeving van culturele instellingen ook van directe invloed zijn op henzelf, is de stap naar een actieve en anticiperende benadering blijkbaar nog een lastige. De kansen die er zijn als het gaat om het verbreden van het potentiële publiek, de potentiële makers, het potentieel personeel, etc. worden wel gezien maar niet gegrepen. Deze groep culturele instellingen vormen voor het daadwerkelijk integraal vormgeven van diversiteit de meest kansrijke doelgroep, mits er aanbod is dat hen in staat stelt om verder te gaan.

Het Risbo-onderzoek laat daarnaast ook zien dat er een niet onaanzienlijke groep culturele instellingen is die aangeeft geen behoefte te hebben aan (meer) diversiteit. Vanuit weerstand tegen een fenomeen wat binnen de sector op toenemende steun kan rekenen, lijken de standpunten zich te verharderen.

Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit alleen floreert in het hart van de culturele sector. Weg van de periferie, weg van de vrijblijvendheid, weg van de verlamdende onmacht en het onvermogen. Het is nu tijd om het écht te gaan doen, om de volgende fase in te gaan en vanuit het experiment, met vallen en opstaan, te vernieuwen. Tegelijkertijd realiseren we ons als geen ander dat dit niet vanzelf gaat. Zeven jaar ervaring met diversiteit in de culturele sector heeft ons doen inzien dat culturele instellingen alleen in actie komen als er een daadwerkelijk gevoelde uitdaging ligt. Een uitdaging waarvan niet alleen het intrinsieke besef aanwezig is en de meerwaarde gevoeld wordt, maar die extern ook expliciet gevraagd, gefaciliteerd en bekrachtigd wordt. Juist op dat laatste gebied is in onze ogen deze komende periode een belangrijk taak voor de minister en de culturele infrastructuur weggelegd. Door onszelf op te heffen hebben wij het startschot gegeven voor een nieuwe fase diversiteit in de culturele sector. Hierna geven wij zes adviezen om deze vernieuwing verder vorm te geven.

Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht

Januari 2009

Mavis Carrilho, Lísia Pires, Ingeborg Wegter, Daniëlle de Jong, Tsui-Saen Leung

# Zes adviezen voor meer diversiteit

netwerk CS

1

**Formuleer een aansprekende visie waarin meervoudigheid de basis vormt voor innovatief cultuurbeleid**

Meervoudigheid is een permanent kenmerk van de Nederlandse samenleving geworden. Veel culturele instellingen zien onmiskenbaar de kansen en bedreigingen van multiculturalisering en globalisering maar waarden deze onvoldoende of ontberen het vermogen om over te gaan tot concrete actie. Een typisch kenmerk van het Nederlandse cultuurbeleid is dat op dat soort momenten verlangend naar de overheid gekeken wordt. Het feit dat diversiteit door het ministerie van OCW in haar beleidsnotities nauwelijks wordt geadresseerd en naar de mening van de geïnterviewden geen hoge prioriteit heeft bij de meeste sectorinstituten en brancheorganisaties bevestigt de culturele instellingen in hun overtuiging dat het “met diversiteit wel losloopt”. Vernieuwing op het terrein van diversiteit wordt niet gestimuleerd. Er is geen financier die harde eisen stelt, diversiteit is een complex vraagstuk wat niet op de korte termijn zichtbaar meerwaarde oplevert, noch direct nadeel als men het niet doet, andere culturele instellingen doen er ook niet veel aan en men hoeft intern, noch extern verantwoording af te leggen over gemaakte keuzes. Kortom: het heeft geen of onvoldoende urgentie.

Om die urgentie te verkrijgen is het noodzakelijk dat de minister van Cultuur zijn visie op nut en noodzaak van diversiteit in het Nederlandse cultuurbeleid helder verwoordt. Het pleidooi van het WRR om als basis voor een toekomstgerichte beleidsstrategie uit te gaan van meervoudige identiteiten en verschillende processen van identificatie in plaats van één nationale identiteit geldt in onze ogen ook onverkort voor het cultuurbeleid. Door diversiteitsbeleid in de kunst- en cultuursector niet te beperken tot enkelvoudig doelgroepenbeleid maar uit te gaan van de realiteit van meervoudigheid krijgt het beleid een meer open en inclusief karakter en is beter toegesneden op processen van individualisering, multiculturalisering en globalisering.

Er is een breed draagvlak voor een overheidsbeleid ter bevordering van culturele diversiteit. Juist organisaties die intenties koesteren op het terrein van diversiteit geven aan behoefte te hebben aan voorbeeldgedrag, uitdaging en stimulering, ondersteuning en beloning van initiatiefrijkeheid. Wij zijn voorstander van aansprekende allianties, waarin organisaties in verschillende vormen van co-creatie nieuwe werkwijzen ontwikkelen. Aansprekend; zowel in de betekenis van aantrekkelijk en inspirerend, als in de betekenis van elkaar aanspreken op afspraken, verwachtingen en resultaten. Zowel het ministerie van OCW als de culturele infrastructuur hebben hierin een belangrijke rol te vervullen.

<sup>2</sup> De olifant in de kamer. Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur. LAGroup, januari 2009.

<sup>3</sup> Nationale identiteit en meervoudig verleden, WRR 2007

2

**Vermijd vrijblijvendheid. Formuleer een beperkt aantal heldere beleidsdoelstellingen**

Diversiteit is in onze ogen een middel om te komen tot innovatief, hoogwaardig cultuurbeleid met een breed maatschappelijk draagvlak en een krachtige internationale verbinding. Om dit te realiseren is het noodzakelijk de visie op meervoudigheid te vertalen in een aantal heldere beleidsdoelstellingen. De aanbevelingen van het onderzoek “De olifant in de kamer. Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur” van LAGroup geven hiertoe ruim voldoende richting.

In lijn met de resultaten van beide onderzoeken achten wij het in ieder geval van belang om:

- Culturele instellingen uit te dagen hun positie ten aanzien van culturele diversiteit duidelijk te bepalen en in beleidsplannen kenbaar te maken. Wat betekenen diversiteit en meervoudigheid voor de betreffende organisatie? Voor het artistieke proces, de kwaliteit van het aanbod, het publieksbereik en de personele samenstelling? Door cultuurinstellingen, sectorinstituten, brancheorganisaties, cultuurfondsen en kunstvakopleidingen te vragen in hun beleidsplannen hun visie en ambitie op het terrein van diversiteit te formuleren wordt deze expliciet en daarmee bespreekbaar. Diversiteit is geen panacee, noch voor iedere culturele instelling in dezelfde mate en vorm van toepassing. Het nastreven van diversiteit in het publiek, de programmering en de samenwerking met partners is (deels) een bedrijfsmatige doelstelling die sterk afhankelijk is van de kenmerken van de betreffende instelling. Het antwoord op de vraag kan derhalve ook inhouden dat culturele diversiteit, gezien het karakter van de instelling, de discipline en/of het genre, geen of een minder prominente rol speelt. Dat dient wel een duidelijk beargumenteerd antwoord te zijn, volgens de principes van ‘pas toe of leg uit’.
- Een Code Culturele Diversiteit te ontwikkelen, naar analogie van de code cultural governance. Daarin formuleert de sector zelf ambities en concrete doelen op het terrein van culturele diversiteit en committeert zich daaraan. Dit geldt voor alle instellingen die gefinancierd worden door de diverse overheden en cultuurfondsen. In de jaarverslagen dient men zich zowel over de resultaten als over het beleid en de inspanningen op dit terrein te verantwoorden. Voor echte doorwerking van diversiteit is met name verkleuring van besturen, personeel en adviescommissies cruciaal in de culturele sector, inclusief fondsen en sectorinstituten.
- Een nulmeting diversiteit voor de culturele sector uit te voeren. Met behulp van beide recente onderzoeken krijgen we een indringend maar helaas nog onvolledig beeld van diversiteit in de culturele sector. Het onderzoek van Risbo strekt zich uit over de gehele sector maar beperkt zich tot de personele en bestuurlijke samenstelling. Het onderzoek van LAGroup heeft een bredere scope maar beperkt zich tot de basisinfrastructuur. Voor een goed beeld van de actuele stand van zaken voor wat betreft diversiteit in de culturele sector is vervolgonderzoek in de andere delen van de culturele sector, buiten de basisinfrastructuur, noodzakelijk. Wij bevelen aan om het verwerven van inzicht in de reden waarom diversiteit niet of nauwelijks een issue is voor een aantal culturele instellingen aan het onderzoeksplan toe te voegen.
- Het beleid en de activiteiten op het gebied van culturele diversiteit structureel te monitoren. Door de culturele instellingen samen met de sectorinstituten, brancheorganisaties en overheden de taak te geven periodiek de stand van zaken met betrekking tot culturele diversiteit te evalueren wordt het lerend vermogen van de sector (incl. de overheden) vergroot. Bij evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de voor het onderzoek van LAGroup ontwikkelde indicatoren en/of van de zelfscan voor cultuurinstellingen die in Vlaanderen is ontwikkeld. Daarnaast adviseren wij dat ook het ministerie van OCW reflecteert op het door haar gevoerde beleid inzake culturele diversiteit (bijv. met behulp van de Learning History methodiek) en daar met het oog op de toekomst lering uit trekt. Ofschoon het ministerie al 10 jaar diversiteitsbeleid voert constateren we dat de expertise over diversiteit niet sterk verankerd is. Ook de personele samenstelling van de directie kent weinig diversiteit.
- Diversiteit integraal onderdeel te maken van de sectorale ontwikkelprogramma’s van het ministerie van OCW. Het ministerie heeft een aantal programma’s ontwikkeld gericht op de versterking van de culturele sector bijvoorbeeld op het terrein van ondernemerschap, internationalisering, professionalisering en innovatie. Meervoudig kijken en werken, het benutten van verschillen is voor al deze programma’s een wezenlijk onderdeel. Zo zijn bijvoorbeeld cultureel ondernemerschap en diversiteit onlosmakelijk verbonden met het inslaan van nieuwe artistieke wegen, met het zoeken van nieuwe verbindingen in de samenleving, met het vinden van en verbinden met andere publieksgroepen, met kunst maken die er toe doet in onze samenleving.

3

**Blijf niet steken in het fictieve onderscheid tussen absolute en contextuele kwaliteit**

Het blijft verrassen hoe snel het begrip kwaliteit ter tafel komt als het gaat om het stimuleren van diversiteit in de culturele sector. Ten grondslag hieraan ligt veelal de gedachte dat een persoon of een instelling zijn/haar kwaliteitsnormen moet verlagen om toegankelijk te zijn voor allochtonen, jongeren, vrouwen of ‘anderen’. Het op zijn merites beoordelen van kunst- en cultuuruitingen en competenties van mensen met een ‘andere’ culturele achtergrond blijkt lastig. Wel constateren wij dat er zich langzaam maar zeker een verbreding van waardering voor het kunstvoorwerp, c.q. het artistiek eindproduct naar ook waardering van het (maak)proces c.q. de context voltrekt. Wil de cultuursector deze ontwikkeling omarmen en incorporeren in de huidige werkpraktijk dan dient zij zich rekenschap te geven van:

- de context waaruit en -binnen artistieke processen ontstaan. Daarbij rekeningshoudend met zowel de artistieke, kunstinhoudelijke als sociaal-economische en maatschappelijke noodzaak om expressie te geven aan de gelaagdheid hiervan in het maakproces en het eindproduct;
- de synergie die ontstaat als er een interculturele dialoog is tussen maker(s), actieve participanten (publiek) en instellingen;
- de voor de Nederlandse cultuursector onbekende inspiratiebronnen, die hun wortels hebben in niet-westerse kunsttradities. Dit betreft ondermeer tradities die zijn geworteld in slavernij, koloniaal of migratieverleden, zijn ontstaan binnen de straatculturen in grootstedelijke omgevingen of voortkomen uit mondiale straatculturen of diasporaculturen waarin kunsttradities uit het land van herkomst en aankomst crossovers aangaan.

In de praktijk van het beoordelen zien wij dat ieder zijn/haar eigen kwaliteitsnormen hanteert waarin zowel de reputatie van de beoordeelaar als de beoordeelde een centrale rol speelt; dat voor iedereen geldt dat er kunstvormen zijn die niet gekend worden en daardoor feitelijk niet beoordeeld kunnen worden en dat beoordeelaars een natuurlijke neiging hebben om de gekende kwaliteitsnormen en –instrumentarium algemeen toe te passen. Het gevolg daarvan kan zijn dat kunstvormen in eerste instantie afgedaan worden als oninteressant en niet artistiek vernieuwend, terwijl het net zo goed kan betekenen dat de beoordeelaar de competenties niet heeft om dit naar waarde te beoordelen. Een contextuele visie op kwaliteit kan hier wellicht een uitweg bieden. Kwaliteit wordt daarbij meer gerelateerd aan de context van een (sub) cultuur, land, bevolkingsgroep of een andersoortige context. Wij adviseren om daar waar het gaat om beoordelen van kunst- en cultuuruitingen als uitgangspunt te hanteren dat:

1. de kwaliteit van beoordeelaars niet alleen afhangt van de hoeveelheid kennis die zij bezitten maar eveneens van de mate waarin zij bewust zijn van tot hoever hun kennis reikt;
2. naast het artistieke oordeel andere criteria even zwaar meewegen: zoals proces, maatschappelijke noodzaak, bedrijfsvoering, de context van de inspiratiebronnen, enz.
3. zorg gedragen wordt voor evenwichtig samengestelde commissies. Ter illustratie: een commissie samengesteld uit vijf doorgewinterde professionals die in de westers kunsttraditie zijn opgeleid en één jong talent voor jongerencultuur, niet-westerse en community arts, leidt niet tot de beoogde diversiteit in beoordeling.

Om het denken over kwaliteit en hoe deze te beoordelen een stap verder te brengen zien wij een goede rol weggelegd voor Sica. Zij zijn in staat om zowel een nieuwe impuls te geven aan het debat, als middels trainingen en workshops een vertaling te maken naar de Nederlandse praktijk. Wij stellen voor hen deze taak toe te bedelen en hen waar nodig te faciliteren.

4

**Ondersteun ambitie. Faciliteer culturele instellingen die praktisch aan de slag willen**

Het leren van culturele instellingen dient tevens gefaciliteerd te worden door zorg te dragen voor voldoende (financiële) ruimte voor scholing, het aangaan van experimenten, innovatie en succesfull failures. Op basis van onze ervaringen met competentie-, talentontwikkeling en het opzetten van Communities of Practice (leerwerkgroepen) adviseren wij een programma te ontwikkelen dat instellingen én uitdaagt om het vraagstuk van diversiteit ter hand te nemen én hen in staat stelt om daar concreet handen en voeten aan te geven. Het programma richt zich op het bereiken van een verandering die beklijft, dat vraagt om een langdurige inzet met voldoende tijd om te experimenteren, reflecteren en te leren. Een dergelijk programma bevat de volgende kenmerken:

- Begeleiding van de culturele instellingen door ervaren professionals. De begeleiding richt zich zowel op diagnose van de huidige situatie als op visie, doel- en praktijkontwikkeling;
- Betrokkenheid van de beoogde doelgroep. Door de inzet van kunstenaars met een diverse achtergrond wordt het voor instellingen mogelijk praktisch te leren. Voor de in te zetten kunstenaars levert dit nieuwe mogelijkheden voor werkervaring op. Ook zij worden hierin door professionals begeleid;
- Het vormen van thema-gewijze Communities of Practice voor clusters van instellingen. Een dergelijk programma is de logische volgende stap op de inzet van de afgelopen jaren, waarin onderzocht en geëxperimenteerd is met talent- en organisatieontwikkeling. Potentiële samenwerkingspartners hierbij zijn in ieder geval de culturele instellingen die zelf hebben aangegeven ambities op dit terrein te hebben (de Koploperstop).

5

**Faciliteer ontmoeting, dialoog en kennisdelen**

Met het uitbrengen van het essay van Bart Top “Het geheim van diversiteit” heeft Netwerk CS een belangrijke nieuwe impuls gegeven aan het denken over het nut en de noodzaak van diversiteit voor de culturele sector. Uit onze ervaring blijkt dat de sector grote behoefte heeft aan kennis, inzichten en praktische vaardigheden om goede wil in daden om te zetten. Voor blijvende vernieuwing is continue kennisbevordering en -delen een absolute voorwaarde. Wij stellen derhalve voor dat de sectorinstituten, brancheorganisaties en fondsen in overleg met het ministerie van OCW een centrale taak krijgen met betrekking tot de kennisbevordering en agendering van diversiteit. Dat plaatst het onderwerp dicht bij het hart van de sector. Hierbij gaat het zowel om het agenderen, het aanjagen van de discours en het ontwikkelen van activiteiten, als om monitoring en het bevorderen van het delen van (praktische) kennis, bijvoorbeeld door het organiseren van inspirerende netwerkmeetings, uitwisselingen, openbare debatten, masterclasses, buitenlandse bezoeken, etcetera.

Een belangrijk platform is in deze het ledennetwerk van Netwerk CS dat een nieuw vervolg heeft gekregen als communitywebsite. Op dit moment zijn er ruim 1.600 mensen met kennis- en ervaringsprofiel geregistreerd. Hierdoor is ervaring en expertise over diversiteit in de kunst- en cultuursector voor een brede groep toegankelijk. Het beheren en “levend houden” van de communitywebsite is een taak die deskundig belegd dient te worden. Wij adviseren deze taak bij Mediamatica te beleggen.

6

**Ontwikkel een omvattend ‘plan de campagne’ voor het kunstvakonderwijs**

Het kunstvakonderwijs bleef lange tijd achter bij de ontwikkelingen op het terrein van diversiteit. De laatste anderhalf jaar signaleren we echter een nieuw elan. Niet alleen heeft de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht nieuwe vormen van talentontwikkeling succesvol ontwikkeld en daarmee nieuwe kunstvormen zichtbaar gemaakt, ook zien we steeds meer kansen voor jongeren om zich op Mbo-niveau te ontwikkelen tot kunstenaar en cultureel ondernemer.

- Om ook op dit terrein een volgende stap te maken adviseren we een omvattend ‘plan de campagne’ te ontwikkelen voor stimuleren van diversiteit in het kunstvakonderwijs. Ondersteuning van de beoogde vernieuwingen kan geschieden door een externe ‘aanjager’ die nauw samenwerkt met de onderwijsinstellingen en het ECHO. Thema’s die in het plan van aanpak aan de orde moeten komen zijn o.a.:
- kennisvernieuwing vormen van onderwijs, o.a. verbinden van informele en formele leerpraktijken, experimenteren met verkorte opleidingen, vraaggerichte competentieontwikkeling (denk aan modules op technische vaardigheden dans, muziek en theater, bijspijkermodules);
- kennisontwikkeling en doorstroming kennis tussen MBO en HBO;
- curriculumvorming over niet-westerse en niet-academische kunstvormen uit de straat- en diasporacultuur. Er moet geïnvesteerd worden in kennisontwikkeling op het terrein van niet-westerse kunstvormen en de culturele behoeften van publieksgroepen met een niet-westerse achtergrond;
- samenwerkingsvorming en gelijkwaardige samenwerking tussen straat, talentontwikkelingspraktijk in de cultuursector, onderwijs en beroepsveld;
- good practices om de in-, door- en uitstroom van studenten met een diverse achtergrond in het kunstvakonderwijs te vergroten. De aanpak kan een versterkte werking krijgen door ook hier te werken met Communities of Practice (leerwerkgroepen). De ervaringen uit het programma Creative Comakership (van Kunstenaars&CO en Kunst&Zaken) laten zien dat deze werkwijze aanslaat bij het kunstvakonderwijs.