

Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief 2023-2026



Voorwoord

Diversiteit en inclusie staat in de tijd waarin we leven hoog op alle agenda's. Ook in de culturele sector vindt diversiteit en inclusie steeds nadrukkelijker weerklank. Wij vinden het als gemeente Zaanstad belangrijk dat de Zaanse cultuursector de brede meerstemmigheid van de samenleving vertegenwoordigt. Er wonen inwoners met 180 verschillende nationaliteiten in onze gemeente. Kunst en cultuur moet beschikbaar zijn voor iedereen, en vanuit al die 180 nationaliteiten aanknopingspunten bieden. Want cultuur verbindt mensen, verrijkt en draagt bij aan de persoonlijke vorming, ontwikkeling en kansengelijkheid van inwoners. Cultuur is overal en van iedereen en zo veel mogelijk mensen moeten cultuur kunnen ervaren en beleven. De gemeente en gesubsidieerde culturele instellingen hebben dan ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid om iedereen in de samenleving hierbij te betrekken. Afgelopen jaren ontstonden er landelijk tal van initiatieven en instrumenten om bij culturele organisaties diversiteit en inclusie in de praktijk toe te passen, waaronder de landelijke Code Diversiteit & Inclusie.

Gemeente Zaanstad juicht deze initiatieven toe en gaat graag nog een stap verder met dit 'Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief'. Het Actieplan moet ervoor zorgen dat wij ons als gemeente samen met de Zaanse culturele instellingen nadrukkelijker verhouden tot diversiteit en inclusie in de lokale context van Zaanstad.

Gemeente Zaanstad kiest bewust voor een onderscheidende aanpak. We ontwikkelden dit Actieplan samen als culturele instellingen, makers, bewoners én de gemeente. Met dit Actieplan geven we gezamenlijk vorm en invulling aan een representatieve, meerstemmige en diverse Zaanse cultuursector. Wij committeren ons eraan om de komende beleidsperiode diversiteit en inclusie, en daarmee ook de kansengelijkheid, in Zaanstad te bevorderen.

De kunst is om diversiteit en inclusie op een duurzame én authentieke manier in je organisatie in te voeren. Maar waar te beginnen? Het is geen kwestie van 'copy-paste' van één heilige graal. Voor elke instelling werkt het net weer anders. Met dit Actieplan hebben we enerzijds gemeente- en sector brede afspraken met elkaar gemaakt en anderzijds ruimte gelaten voor keuzes en handelingsvrijheden passend bij de eigen individuele instellingen.

Ik dank de procesbegeleiders, bewoners, makers en de culturele instellingen voor hun onverminderde inzet, toewijding en gedeelde verantwoordelijkheid om samen van Zaanstad een nog meer bruisende, meerstemmige en inclusieve cultuursector voor iedereen te maken.

Wessel Breunese

Wethouder Kunst & Cultuur gemeente Zaanstad

Inhoud

Voorwoord	3
Verklaring van ondertekening	5
Samenvatting	7
1. Aanleiding	9
2. Opdrachtformulering en werkwijze	10
3. Zaanse cultuursector: beleidskaders en lokale ontwikkelingen	12
3.1 Zaanstad Bruist! Cultuurvisie 2019-2030	12
3.2 Herijkte subsidieregeling kleine culturele instellingen	12
3.3 Maatschappelijke betekenis	13
3.4 Instellingen aan zet	13
4. Nulmeting: waar staan de culturele instellingen nu?	14
4.1 Code Diversiteit & Inclusie: Personeel, Programma, Partners en Publiek	14
4.2 Zo zien de Zaanse culturele instellingen zichzelf	14
4.3 Zo zien bewoners en makers uit Zaanstad de culturele instellingen	15
4.4 Conclusie: Bereidwilligheid en ambitie springen eruit	15
5. Missie, doelstellingen en afspraken	16
5.1 Missie	17
5.2 Doelstellingen	17
5.3 Sector brede afspraken	18
6. Actiepunten: Personeel, Programma, Partners en Publiek	20
6.1 Personeel	20
6.2 Programma	22
6.3 Partners	23
6.4 Publiek	25
6.5 Praktische modellen bij de actiepunten	26
Nawoord	27
Bijlage 1: model 1	28
Bijlage 2: model 2	29
Bronnenlijst	30
Colofon	31



Verklaring van ondertekening

gemeente Zaanstad, 27 september 2023

Ondergetekenden verklaren zich te committeren aan het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief, om zowel individueel als gezamenlijk toe te werken naar een meerstemmige en inclusieve culturele sector in de gemeente Zaanstad. Deze toewijding aan inclusieve praktijken is een belangrijke stap naar het beschikbaar en bereikbaar maken van kunst en cultuur voor alle Zaankanters.

Angelique Finkers
Directeur

ZAANTHEATER

Katrien Lamers
Directeur

de FABRIEK
FILMTHEATER

Marieke Verweij
Directeur

Zaans Museum
Zaans Schans

Jan Willem Schoneveld
Directeur-bestuurder

DE BiEB
voor de Zaanstreek

Debby de Ruiter
Directeur

**Ra
62**

Rick Nanne
Directeur-oprichter

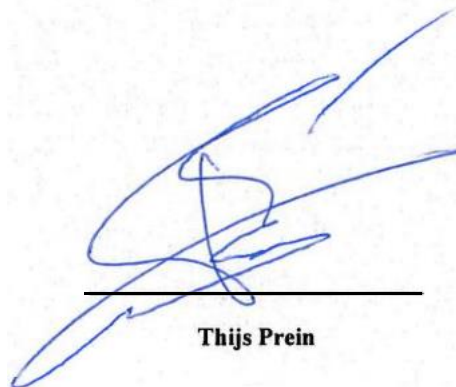

theatermijn



Piet Keijzer
Voorzitter



Yasin Serin
Voorzitter-directeur



Thijs Prein



Marc Aijtkink
Directeur



Mireille Stuart
Directeur-bestuurder a.i.



Berber Meindersma
Head of Development



Met dank aan de makers, bewoners en overige betrokkenen van de culturele instellingen en organisaties van Zaanstad die actief en betrokken hebben meegedacht over de inhoud van het actieplan:

Marvin Vierbergen

Giovanni Masetti

Brian Elstak

Martha Fosch

Shari Isselt

Lucas de Gier

Gerard Lommerse (Zaantheater)

Stijn Jonker (RAAZ)

Martine Verstraete (Zaans Museum)

Maike Haas (FluXus)

Lisa van Tongeren (De Bieb voor de Zaanstreek)

Sonja Rinkel (Zaans Toneelhuis)

Christiaan Uytdehaage (Het Motorblok)

Gemma Hauptmeijer (Het Motorblok)

Sarah de Jonge (Het HEM)

en de Adviescommissie Beeldende Kunst en Vormgeving gemeente Zaanstad.

Samenvatting

Sinds 2019 is een nieuwe cultuurvisie *Zaanstad Bruist! Cultuurvisie 2019-2030* vastgesteld door de raad van de gemeente Zaanstad. Kansengelijkheid is hierin opgenomen als één van de zes belangrijke strategische opgaven waar de gemeente de komende jaren voor staat. Deze opgave onderstreept het belang van maatschappelijke betekenis in de kunst- en cultuursector. In hoeverre verhouden de gemeente en de culturele instellingen zich tot de samenleving? In een kansengelijke samenleving is kunst en cultuur van, voor en (gemaakt) door iedereen.

Om de urgentie en relevantie van diversiteit, meerstemmigheid en inclusie kracht bij te zetten heeft de gemeente Zaanstad het initiatief genomen om samen met de cultuursector een *Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief* te realiseren. Culturele instellingen De Bieb voor de Zaanstreek, FluXus/De Flux, het Zaantheater, Filmtheater De Fabriek, het Zaanse Museum, stichting RAAZ, stichting Theatermijn, Babel Zaanse architectuurplatform, stichting Darwinparkfestival, Het Motorblok, ArtZaanstad en Het HEM werkten samen met de gemeente aan dit Actieplan, onder de externe procesbegeleiding van Harriët Mbonjani en Martin van Engel.

Het Actieplan omvat sector brede afspraken tussen de gemeente en de culturele instellingen om op individueel en op collectief niveau invulling te geven aan 25 actiepunten. De actiepunten zijn gekoppeld aan de 4P's (Personeel, Programma, Partners & Publiek) van de Code Diversiteit en Inclusie (CODEDI). De afspraken en actielijnen zijn in gezamenlijkheid tot stand gekomen in drie intensieve werksessies en aanvullende diepte-interviews met de culturele instellingen. Er is gebruik gemaakt van de input van de culturele instellingen, Zaanse makers, Zaanse inwoners, de ABKV en de gemeente Zaanstad. Het Actieplan is de neerslag van de punten die instellingen, makers en bewoners hebben benoemd. De procesbegeleiders hebben hierbij nadrukkelijk geen eigen of nieuwe actiepunten ingebracht.

Uit de sessies is gebleken dat:

- de meeste instellingen de ambitie omarmen om diversiteit, toegankelijkheid en inclusie in de Zaanse culturele sector te vergroten;
- alle betrokkenen (makers, bewoners, instellingen en gemeente) het op dit vlak in grote lijnen met elkaar eens zijn;
- de groep instellingen divers is in de mate waarmee zij met diversiteit, toegankelijk en inclusie bezig zijn.

De gemeente en culturele instellingen verklaren zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de bevordering van de kansengelijkheid in Zaanstad en committeren zich daarom aan het Actieplan door:

- op individueel en collectief niveau invulling te geven aan de beschreven actiepunten;
- actieve deelname aan bijeenkomsten;
- hiervoor tijd en middelen te reserveren binnen lopende en toekomstige begrotingen en budgetten;
- de actiepunten in de dagelijkse bedrijfsvoering en strategische beleidsdoelstellingen te integreren;
- opname in de jaarlijkse uitvoeringsovereenkomsten en de voortgang van het Actieplan structureel te agenderen op de agenda's van het groot directeurenoverleg en de voor- en najaarsgesprekken;
- de uitvoering jaarlijks te monitoren en te evalueren en zo nodig bij te sturen.

De culturele instellingen committeren zich daarnaast individueel door:

- medewerking te verlenen aan de monitoring en evaluatie van het Actieplan desgevraagd;
- individueel een strategisch meerjarig Actieplan Diversiteit & Inclusie (D&I) op te stellen passend bij de vragen, de behoefte en mogelijkheden van de eigen instelling.

1. Aanleiding

Sinds 2019 is een nieuwe cultuurvisie *Zaanstad Bruist! Cultuurvisie 2019-2030* vastgesteld door de raad.

Kansengelijkheid is hierin opgenomen als één van de zes belangrijke strategische opgaven waar de gemeente de komende jaren voor staat. De praktijk laat zien dat de kansen voor groepen inwoners van Zaanstad structureel ongelijk verdeeld zijn. Diverse landelijke en lokale wetenschappelijke en statistische onderzoeken tonen deze ongelijke verdeling aan. Ook binnen de Zaanse kunst- en cultuursector zien we deze ongelijke verdeling terug. Op het gebied van kansengelijkheid is er nog een wereld te winnen. Twee concrete lokale ontwikkelingen vormen de belangrijkste aanleidingen tot het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief (hierna ook wel ‘Actieplan’ genoemd):

1. Niet iedereen in Zaanstad wordt (voldoende) bereikt met alle culturele activiteiten (Cultuurvisie 2019-2030, p. 5); juist de kapitaalkrachtigen en theoretisch opgeleide autochtone inwoners weten vaak hun weg naar het culturele aanbod te vinden;
2. De subsidieregelingen in Zaanstad blijken niet voor iedereen even toegankelijk (Nieuwe tijden - Nieuwe kansen, p. 6); de subsidieregelingen in de Zaanse kunst- en cultuursector zijn daarom nagenoeg parallel aan dit Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief herijkt en september jl. in werking getreden.

Dit kan én moet beter. Gemeente Zaanstad wil een culturele (basis)infrastructuur waarin de toegang tot en deelname aan een diverse en meerstemmige Zaanse kunst- en cultuursector voor iedere Zaankanter mogelijk is, ongeacht leeftijd, gender, fysieke gesteldheid, gezondheid, welzijn, opleiding, sociaaleconomische en culturele achtergrond. De deelnemende Zaanse culturele instellingen van dit Actieplan omarmen dan ook de ambitie om toe te werken naar een divers, meerstemmig en inclusieve sector en willen graag vooruitgang boeken. Met een gezamenlijke aanpak wordt gewerkt aan een gedeelde missie, waarbij culturele instellingen (én gemeente) elkaar versterken en aanvullen.

Met het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief erkennen de gemeente én de instellingen hun belangrijke rol in de gemeentelijke en sector brede uitdaging om de kansengelijkheid en toegankelijkheid van de sector serieus aan te pakken.

2. Opdrachtformulering en werkwijze

Opdrachtformulering

De gemeente Zaanstad is initiator en opdrachtgever van het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief. Het Actieplan dient vorm en invulling te geven aan de strategische opgave Kansengelijkheid uit de Cultuurvisie van de gemeente. Een randvoorwaarde van het Actieplan is dat deze breed gedragen wordt door de Zaanse culturele sector zodat deze ook daadwerkelijk gedragen en succesvol uitgevoerd kan worden.

Gemeente Zaanstad wil een culturele (basis)infrastructuur, waarin de toegang tot en deelname aan een diverse en veelzijdige Zaanse kunst- en cultuursector voor iedere Zaankanter mogelijk is. Het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief is hier een sector breed antwoord op.

De opdracht van het Actieplan was nadrukkelijk géén adviesrapport of onderzoek op te leveren. De opdracht was een concreet plan op te leveren, met praktische handvatten en afspraken in de vorm van actiepunten, waarmee de instellingen en de gemeente zelf en met elkaar mee aan de slag kunnen. Het Actieplan dient als hulpmiddel en wordt aangereikt om belangrijke vervolgstappen te kunnen zetten. De gemeente moedigt culturele instellingen aan om zowel autonoom als gezamenlijk als Zaanse kunst- en cultuursector diversiteit & inclusie strategieën te ontwikkelen.

Externe procesbegeleiders

De procesbegeleiding, het organiseren en ontwikkelen van de werksessies, het voeren van de verdiepende gesprekken en de vertaling hiervan naar een gezamenlijk gedragen Actieplan is extern belegd bij opdrachtnemers Harriët Mbonjani en Martin van Engel. De gemeente is weliswaar opdrachtgever maar is ook één van de stakeholders en heeft daarom bewust gekozen voor een gelijkwaardige positie naast de culturele instellingen, als opstellers en dragers van dit Actieplan.

Deelnemende instellingen

Voor deelname aan het Actieplan zijn alle culturele instellingen uitgenodigd die deel uitmaken van de culturele (basis)infrastructuur van Zaanstad én het structurele directeurenoverleg. Het merendeel heeft deze uitnodiging met beide handen aangegrepen; een klein deel van de genodigde instellingen en/of organisaties heeft ieder om eigen afwegingen en redenen van deelname afgezien. De uiteindelijke deelnemers aan en medeopsteller van het Actieplan zijn, op willekeurige volgorde genoemd; De Bieb voor de Zaanstreek, FluXus/De Flux, het Zaantheater, Filmtheater De Fabriek, het Zaans Museum, stichting RAAZ, stichting Theatermijn, Babel, stichting Darwinparkfestival, het Motorblok, ArtZaanstad, Het HEM en de gemeente Zaanstad.

Bewoners en makers

Naast de input vanuit de culturele instellingen is op verzoek van de gemeente ook nadrukkelijk gezocht en gevraagd naar de beleving van de makers en bewoners uit Zaanstad. Ook de Adviescommissie Beeldende Kunst en Vormgeving (ABKV) heeft een bijdrage hieraan geleverd. Aan de hand van verschillende methodieken en verschillende gesprekken is in bijeenkomsten en in dialoog met elkaar uitgezocht waar de Zaanse cultuursector op dit moment staat, wat er mogelijk mist, welke behoefte er is en hoe er (nieuwe) stappen genomen kunnen worden naar meer diversiteit en inclusie. Oftewel, de culturele instellingen, makers en bewoners uit Zaanstad staan samen met de gemeente aan de basis van dit Actieplan.

Periode

De bijeenkomsten en gesprekken hebben plaatsgevonden in de periode mei tot en met juli 2023. Tijdens het

zomerreces en vlak erna hebben de procesbegeleiders alle input en bevindingen vertaald en een eerste conceptversie van het Actieplan opgeleverd. Vervolgens hebben de culturele instellingen en de gemeente hierop hun feedback kunnen geven en zijn op basis hiervan de laatste aanpassingen door de procesbegeleiders en de gemeente gedaan om tot een gezamenlijk breed gedragen definitief Actieplan te komen waarop alle betrokken partijen akkoord hebben gegeven. Het gehele traject heeft plaatsgevonden in de periode mei tot en met september 2023.

Het Actieplan is op 27 september 2023 opgeleverd, ondertekend door alle deelnemende instellingen en symbolisch in ontvangst genomen door de wethouder Kunst & Cultuur, Wessel Breunese. Het Actieplan heeft betrekking op de uitvoeringsagenda Kunst & Cultuur 2023 – 2026 en geeft in deze periode daarmee uitvoering aan de Cultuurvisie 2019-2030.

Commitment

Met het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief, committeren de gemeente en de instellingen zich aan de beschreven actiepunten. Niet elk punt is voor iedere organisatie toepasbaar en/of relevant. De vraag voor de individuele organisatie is dan ook; wat is wel en niet haalbaar voor ‘onze’ organisatie? Dit Actieplan dient als hulpmiddel en geeft houvast aan de gemeente en de organisaties om met elkaar het commitment aan te gaan om concrete acties uit te voeren. Hierbij ligt de nadruk op een meerlaagse inzet: van gender-, culturele en seksuele diversiteit, opleidingsniveau en fysieke beperkingen onder personeel tot diversiteit in doelgroepen (zoals leeftijd, sociaal-maatschappelijk, afkomst, financiële middelen) en thematiek.

3. Zaanse cultuursector: beleidskaders en lokale ontwikkelingen

3.1 Zaanstad Bruist! Cultuurvisie 2019-2030

Cultuur kent veel smaken en uitingsvormen, ook in Zaanstad. Van een (jeugd)voorstelling in het theater, de Biebbus voor de basisschool tot kunstenaars op broedplaatsen, cultuuraanbod in buurthuizen, pop- en alternatieve podia of een tentoonstelling in het museum. Zaanstad bruist steeds meer. Maar het was wel tijd voor een eigentijdse en frisse blik wat betreft de visie op cultuur in Zaanstad. De Zaanse gemeenteraad gaf in de zomer van 2018 opdracht tot een hernieuwde Cultuurvisie en ontdekte dat nieuwe culturele en creatieve ondernemers zich hier weliswaar vestigen, maar dat die kwaliteit soms nog te veel verscholen of onbekend blijft. Ook is duidelijk geworden dat het niet voor iedereen vanzelfsprekend is om mee te doen aan wat Zaanstad aan cultuur te bieden heeft. Met alle culturele activiteiten worden bepaalde (kwetsbare) groepen niet of onvoldoende bereikt.

In de Cultuurvisie (2019) is 'kansengelijkheid' tot een van de belangrijkste thema's bestempeld waar de gemeente de komende jaren voor staat. Cultuur heeft naast een vormende functie op dit vlak ook de functie van bindmiddel in de samenleving: het zorgt voor ontmoeting en stimuleert interesse in het onbekende. Daarmee kan cultuur een waardevolle bijdrage leveren aan sociale inclusie en verbinding in buurten en wijken. De culturele sector kan hier een duidelijke voortrekkersrol in spelen en daarom vormt kansengelijkheid ook een belangrijk element binnen het Actieplan.

3.2 Herijkte subsidieregeling kleine culturele instellingen

In een ideale cultuursector is er sprake van een gelijk speelveld als het gaat om subsidies. Uit bevindingen van de gemeente Zaanstad en de sector bleek echter dat niet alle instellingen en makers in Zaanstad toegang hebben tot dezelfde mogelijkheden. Gemeente Zaanstad gaf daarom onderzoeks- en adviesbureau Sezer opdracht om te onderzoeken hoe de subsidieregeling toegankelijker gemaakt kon worden voor kleine evenementen en initiatieven. Hierbij is de wens vooral om kennis over financieringsvormen onder Zaanse (potentiële) aanvragers te vergroten, met name onder nieuwe doelgroepen. Van beginnend talent, makers met een bi- of multiculturele achtergrond tot (grassroots) organisaties en bewonersinitiatieven die tot nu toe niet of onvoldoende bereikt zijn.

In het adviesrapport 'Nieuwe tijden - Nieuwe kansen' (2022) van Sezer wordt bevestigd wat in de praktijk werd bemerkt. Ook is gebleken dat gevestigde instellingen, in tegenstelling tot grassroots organisaties en bi-culturele makers, wél de juiste weg weten te vinden naar gemeentelijke subsidies. De gemeente heeft deze bevindingen opgepakt en verwerkt in de herijking van de subsidieregeling kleine culturele instellingen om deze toegankelijker voor een breder publiek te maken. De herijkte subsidieregeling is per september jl. in werking getreden.

Het belang voor Zaanstad is anno 2023 een nieuw criterium bij een subsidieaanvraag. Dit richt zich op de mate waarin het project de stad verrijkt, een positieve invloed heeft op de lokale gemeenschap en het culturele klimaat bevordert. Bij de beoordeling op basis van dit criterium wordt gekeken naar verschillende aspecten: relevantie voor de stad, culturele diversiteit en inclusie, samenwerking en duurzaamheid.

3.3 Maatschappelijke betekenis

De beoordelingscriteria die landelijke en lokale overheidsinstellingen hanteren, veranderen door de tijd. Voor de komende beleidsperiode moeten culturele organisaties rekening houden met een nieuw criterium: maatschappelijke betekenis. Het gaat hierbij om de mate waarin culturele instellingen zich verhouden tot de samenleving. Gemeente Zaanstad onderschrijft dit actuele criterium.

“Omdat we willen dat kunst en cultuur voor alle Zaanlanders beschikbaar is, ondersteunt de regeling diverse vormen van amateurkunst en culturele activiteiten die toegankelijk zijn voor iedereen” wethouder Breunese, Zaandams Dagblad, 2023.

3.4 Instellingen aan zet

Naast beleid dat de gemeente hierop ontwikkelt, kwam naar voren dat het noodzakelijk is dat gevestigde instellingen zelf ook werk maken van inclusie. Het kan niet langer *business as usual* zijn. Het creëren van een gelijk speelveld betekent dat iedereen aan de slag moet. Grassroots instellingen en bi- of multicultureel talent, beginnend en bewezen, hebben namelijk juist ook de gevestigde instellingen nodig. De gevestigde instellingen zijn in de praktijk de poortwachters die toegang geven tot het speelveld. Dit kan in de vorm zijn van programmering, partnerships en het aannamebeleid van personeel. Zonder inzet van instellingen komen de eerdergenoemde organisaties en makers niet verder. Gevestigde instellingen hebben in dat opzicht dus een sleutelrol. Zij kunnen helpen het verschil te maken. Dit kan door invloed, middelen en slagkracht te delen en actief de hand te reiken naar makers die onvoldoende bereikt worden en/of wiens werk en verhalen onderbelicht zijn.

De gemeente Zaanstad moedigt culturele instellingen aan om op diversiteit & inclusie strategieën te ontwikkelen. Het is de uitgelezen kans om te ontdekken hoe je je als instelling op dit gebied kunt onderscheiden en zelfs als voorbeeld kunt dienen voor partners in de culturele sector. Zo werk je actief toe naar meer diversiteit en inclusie én ben je mogelijke landelijke of gemeentelijke financiële consequenties een stap voor. Je hoeft als instelling daarbij overigens niet alleen het wiel uit te vinden. We doen dit in Zaanstad samen.

4. Nulmeting: waar staan de culturele instellingen nu?

4.1 Code Diversiteit & Inclusie: Personeel, Programma, Partners en Publiek

Het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief hanteert als uitgangspunt de Code Diversiteit en Inclusie (CODEDI) waarin 4 essentiële pijlers zijn opgenomen: Personeel, Programma, Partners en Publiek. Om hier concreet mee aan de slag te gaan, is het belangrijk voor de instellingen om inzicht te hebben in hoe zij er nu voor staan met de 4 P's. Op die manier is het duidelijker hoe en welke stappen kunnen worden gezet. Uit ingevulde vragenlijsten en in gesprek met elkaar zijn zij tot de volgende bevindingen gekomen. Het huidige **personeelsbestand** van de sector is niet representatief voor de Zaanse bevolkingssamenstelling. In vast dienstverband zijn theoretisch opgeleide, westerse vrouwen van 35 jaar en ouder oververtegenwoordigd. Er zijn vooral stappen te zetten in het werven van professionals en vrijwilligers. Hierbij kan de focus liggen op mensen met een bi- of meer-culturele achtergrond, mannen voor niet-technische en leidinggevende kaderfuncties en mensen met een (fysieke) beperking.

In gesprekken met makers en bewoners kwam naar voren dat er, wat hen betreft, in het huidige **programma-aanbod** (te) weinig podium is voor lokale makers en talenten en de alternatieve muzieksceen, waaronder hiphop en punk. Ook lijkt er weinig budget te zijn voor lokale artiesten en laagdrempelige evenementen. Daarnaast ontbreekt het de instellingen aan een goed overzicht van het complete huidige aanbod in de gemeente. Als dit er wel zou zijn, kan de programmering van instellingen (nog) beter op elkaar worden afgestemd. Veel financiële middelen gaan bovendien naar *usual suspects*. Nieuwe initiatieven krijgen lastig voet aan de grond.

Bij de huidige **partners** valt op dat er momenteel niet (tot nauwelijks) wordt samengewerkt met jongerenvertegenwoordigers met een bi-culturele achtergrond en kunstenaars/makers uit Zaanstad. Ook ontbreekt er een kwartiermaker die over alle instellingen heen werkt en potentiële partnerschappen overziet. Als andere potentiële partners worden onder meer stedenbouwkundigen, het onderwijs (mbo, middelbare scholen, ckv-week), buurtcoaches/-huizen en maatschappelijk werk genoemd. De laatste partijen weten wat er speelt in de buurt en kunnen instellingen helpen hierop in te spelen.

De Zaanse culturele instellingen geven aan dat het huidige **publiek** vooral 'wit autochtoon', financieel bemiddeld, Nederlandse 'standaard' gezinnen en oudere mensen betreft. Ook zijn er op bepaalde plekken veel toeristen te zien. Het valt op dat ouders wel met hun kind(eren) een jeugdvoorstelling bezoeken, maar dat zij niet zelf terugkeren voor een volwassen voorstelling. Momenteel worden programma's voor beide doelgroepen anders beleefd: jeugdvoorstellingen lijken toegankelijker dan de programmering voor volwassenen.

4.2 Zo zien de Zaanse culturele instellingen zichzelf

Tijdens de verschillende werksessies die gehouden zijn werd duidelijk dat de instellingen min of meer in drie categorieën te verdelen zijn: (A) de voorlopers, (B) de doorzetters en (C) de happy campers. Daarbij hoort de kanttekening dat de instellingen per onderwerp van groep kunnen verschillen. Zo kan er bijvoorbeeld 'goed' gescoord worden op HR-beleid maar niet/minder toereikend wat betreft programmering. Er is geen sprake van een harde scheidslijn tussen de verschillende groepen.

Groep A, de voorlopers, wordt gevormd door de instellingen die al stappen zetten en diversiteit en inclusie (D&I) omarmen. Bij deze organisaties is D&I onderdeel van het DNA van de organisatie. Er is hier sprake van een meerjarenplan, missie en visie waarin diversiteit en inclusie wordt uitgedragen. Het zijn geen ad hoc activiteiten maar de acties maken deel uit van het beleid. Er is bijvoorbeeld een medewerker of interne werkgroep actief met het onderwerp bezig. Binnen de organisatie is er intern draagvlak voor D&I en deze instellingen hebben in de gaten hoe ze er op dit vlak voor staan en waar ze precies naartoe willen groeien. Dit zijn de proactieve instellingen die de Code Diversiteit & Inclusie implementeren.

In **groep B, de doorzetters**, zijn instellingen terug te vinden die worstelen met diversiteit en inclusie. Ze weten wel wat ze missen en handelen daarnaar, maar het staat nog echt in de kinderschoenen. Binnen de organisatie is er geen uitgesproken visie of strategie ten aanzien van D&I. Er wordt wel publieksonderzoek gedaan maar het ontbreekt nog aan concrete vervolgstappen. De instellingen hebben wel oog voor kansengelijkheid maar ze geven aan gebrek aan tijd, expertise en personeel te ondervinden om D&I onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk. De Code Diversiteit & Inclusie wordt door deze groep onderschreven, implementatie is hier nog niet aan de orde.

De **derde groep C, de happy campers**, bestaat uit culturele instellingen die op het gebied van diversiteit en inclusie onbewust en onbekwaam zijn. Eigenlijk doen ze hier nog niets mee en er zijn geen doelstellingen. Ze zijn tevreden met het huidige beleid en er is in hun ogen geen verandering nodig. Deze instellingen hebben geen budget voor D&I en ze geven aan ook geen extra hulpmiddelen in de vorm van expertise nodig te hebben. De heersende gedachte is dat het goed gaat in de huidige vorm. Zij werken soms wel samen met *community's*, maar eerder reactief dan proactief.

4.3 Zo zien bewoners en makers uit Zaanstad de culturele instellingen

De makers en bewoners hebben ook de kans gekregen om te laten horen hoe zij de Zaanse culturele instellingen zien als het gaat om diversiteit en inclusie. Het valt op dat alle betrokkenen het in grote lijnen met elkaar eens zijn. In hun ogen bieden de instellingen onvoldoende podium aan beginnend en bewezen Zaaans talent en programmeren ze niet genoeg voor een meerstemmig en divers publiek. Het gevoel overheerst dat de culturele sector in Zaanstad de verschillende perspectieven die in de gehele gemeente leven onvoldoende omarmen en er onvoldoende op aansluiten.

De bewoners van Zaanstad voelen zich niet (voldoende) welkom en/of aangesproken door het huidige culturele aanbod en de programmering in de stad. Ook zien zij brede maatschappelijke ontwikkelingen te weinig terug in de programmering van culturele instellingen. Er lijkt een kloof te bestaan tussen enerzijds datgene wat instellingen aanbieden met hun programmering en anderzijds de beleving en behoefte van Zaankanters. Dit is iets wat de instellingen zelf bevestigen. Diverse culturele makers geven aan dat zij en andere creatieve personen niet of nauwelijks een podium krijgen. Maar ook dat de gemeente Zaanstad over creatieve talenten en makers en kapitaal beschikt dat niet of onvoldoende wordt erkend. Terwijl dezelfde talenten en makers wel in andere steden, zoals Amsterdam en Rotterdam, gezien, gehoord en erkend worden.

4.4 Conclusie: Bereidwilligheid en ambitie springen eruit

Uit de sessies is gebleken dat de meeste Zaanse culturele instellingen achterblijven als het aankomt op diversiteit en inclusie. De bereidwilligheid om stappen te maken is echter hoog. Het besef overheerst dat het zo niet langer kan. Hierbij is aangegeven dat er ook sprake is van handelingsverlegenheid op dit thema. De instellingen weten lang niet

altijd wat ze moeten doen, met als gevolg dat er ‘weinig tot niets’ gedaan wordt en/of de handelingen en acties uitgesteld worden.

Het gegeven dat de meeste instellingen de ambitie omarmen om diversiteit en inclusie in de Zaanse culturele sector te vergroten springt eruit. Samen kunnen we meer bereiken dan ieder voor zich. De saamhorigheid en bereidheid elkaar te willen helpen de juiste stappen te nemen en vooruitgang te boeken is van het grootste belang. Het belangrijkste is wel dat alle instellingen zich gaan ontwikkelen en hierbij ondersteund worden. Zij geven duidelijk de wens en behoefte aan om ervaringen en kennis met elkaar uit te wisselen en delen in een soort leergemeenschap. Ook willen alle culturele instellingen in contact blijven met makers en bewoners, om zicht te houden op wat er bij hen leeft en in te kunnen spelen op de behoefte van de omgeving.

5. Missie, doelstellingen en afspraken

5.1 Missie

Op basis van het traject dat we met elkaar hebben afgelegd zijn onderstaande gezamenlijke missie, doelstellingen en sector brede afspraken geformuleerd.

“We willen dat iedere Zaanse inwoner gelijke toegang heeft tot het kunst- en cultuuraanbod, kan deelnemen en (co-)creëren. Diversiteit, meerstemmigheid en inclusie zijn daarvoor essentieel.” Wethouder Breunese, Zaandams Dagblad, 2023

De Zaanse culturele instellingen spelen een belangrijke rol in het bevorderen van kansengelijkheid en sluiten hiermee aan op de vraag van de gemeente. De instellingen willen graag toewerken naar een inclusieve sector met de nadruk op meerlaagse inzet. Van gender-, culturele en seksuele diversiteit, opleidingsniveau en eventueel fysieke beperkingen onder personeel tot diversiteit in doelgroepen (zoals leeftijd, sociaal-maatschappelijk, afkomst) en thematiek. De instellingen omarmen deze ambitie en willen graag stappen maken om vooruitgang te boeken.

5.2 Doelstellingen

Een missie kan niet bereikt worden zonder doelstellingen. Uit de input van de instellingen, bewoners en makers zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. De Zaanse culturele instellingen **borgen diversiteit & inclusie structureel**, door onder andere thema's als werving, doorstroom en behoud van bi-cultureel talent, fysieke- en financiële toegankelijkheid, digitaal toegankelijk maken van aanbod én de uitvoer en monitoring van het Actieplan als vast agendapunt op te nemen bij een gezamenlijk overleg. Directie onderzoekt met elkaar of het directeurenoverleg een geschikt gremium is, of dat er een apart overleg opgezet moet worden waar alle directeuren verplicht aan deelnemen. Het streven is om jaarlijks minimaal drie keer bijeen te komen. Doelstelling 2 t/m 5 wordt tijdens dit eerste overleg gezamenlijk SMART gemaakt (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden)
2. De Zaanse culturele instellingen **bevorderen met hun activiteiten het lokale makersklimaat** in Zaanstad. Dit doen zij door beginnend talent te ondersteunen, lokaal talent te programmeren, ruimtes (makershuis en/of werkplaatsfunctie) beschikbaar te stellen, huidige activiteiten te verbreden door bijvoorbeeld het opleiden van talent (traineeshipprogramma) en meer/sterkere educatieve programmering (formeel en informeel leren) aan te bieden binnen en buiten school.
3. De Zaanse culturele instellingen nemen hun verantwoordelijkheid in het lokale culturele ecosysteem en zetten (nog) steviger in op **regionale worteling**. Dit doen zij door het programmeren van Zaanse(e) talent en makers, aantrekken van lokaal talent voor vacatures en het beter op de demografische samenstelling van de stad afstemmen van de programmering.
4. De Zaanse culturele instellingen zoeken onderling proactief **instelling overstijgende samenwerkingen** op, waar nodig met ondersteuning van FluXus. Dit kan bijvoorbeeld door demografische data te verzamelen, de mogelijkheid te verkennen om gezamenlijk grote subsidies aan te vragen of het aanstellen van een gezamenlijke 'stadsprogrammeur' die ophaalt wat er in de wijken speelt en dit deelt met instellingen. Doel is om in 2024 minimaal één instelling overstijgende samenwerking te realiseren.

5. De Zaanse culturele instellingen streven bij de invulling van het **personeelsbestand naar een goede afspiegeling van de multiculturele stad die Zaanstad is**. Op bestuurs-, directie- en managementniveau en uitvoerende functies.

5.3 Sector brede afspraken

De gemeente en de culturele instellingen maken onderstaande sector brede afspraken om op individueel en op collectief niveau invulling te geven aan het Actieplan. De gemeente en culturele instellingen verklaren zich gezamenlijk te committeren aan het Actieplan door:

5.3.1 Op individueel en collectief niveau invulling te geven aan de beschreven actiepunten

Dit betekent dat zowel individuele medewerkers als de organisatie als geheel actief zullen nadenken over hoe ze de actiepunten van het plan kunnen implementeren in hun dagelijkse werkzaamheden en werkcultuur.

5.3.2 Actieve deelname aan bijeenkomsten

Dit houdt in dat de instellingen actief betrokken zullen zijn bij werksessies en initiatieven die gericht zijn op diversiteit, toegankelijkheid en inclusie, en dat ze aanwezig zullen zijn bij relevante evenementen om hun betrokkenheid te tonen. FluXus neemt hierin als een netwerkorganisatie voor cultuureducatie in Zaanstad een ondersteunende en faciliterende rol op zich om jaarlijks bijeenkomsten te organiseren waar op basis van de vraag en de behoefte van de culturele instellingen en de sector kennis met elkaar wordt uitgewisseld en om zodoende de onderlinge deskundigheid individueel en sector breed op dit thema te bevorderen.

5.3.3 De actiepunten in de dagelijkse bedrijfsvoering en strategische beleidsdoelstellingen te integreren

Het collectieve Actieplan én het individuele Actieplan voor diversiteit, toegankelijkheid en inclusie zal worden geïntegreerd in de bedrijfsvoering en de bredere strategische visie van de gemeente en de culturele instellingen. Dit zorgt ervoor dat inclusie in de breedste zin een integraal onderdeel wordt van de lange termijn plannen en doelstellingen van de organisaties.

5.3.4 Opname in de jaarlijkse uitvoeringsovereenkomsten en de voortgang van het Actieplan structureel te agenderen op de agenda's van het groot directeurenoverleg en de voor- en najaarsgesprekken

Gemeente en instellingen nemen hun commitment aan het Actieplan standaard op in hun jaarlijkse uitvoeringsovereenkomsten en agenderen het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief structureel op de agenda's van het groot directeurenoverleg en de voor- en najaarsgesprekken.

5.3.5 De uitvoering van het Actieplan jaarlijks te monitoren en te evalueren

De gemeente heeft hier een leidende en begeleidende rol. De instellingen verlenen desgevraagd hun medewerking aan het monitoren en evalueren.

5.3.6 Hiervoor tijd en middelen te reserveren binnen lopende en toekomstige begrotingen en budgetten

Het uitgangspunt is dat de gemeente en instellingen tijd en middelen zullen prioriteren, reserveren en toewijzen binnen hun lopende en toekomstige begrotingen en budgetten, om de uitvoering van

collectieve en individuele actiepunten mogelijk te maken, eventueel aangevuld met extra financieringen uit bijvoorbeeld regionale en landelijke fondsen. Dit wil niet zeggen dat er in de toekomst geen incidentele middelen vrij kunnen komen maar de grootste investering is het gezamenlijke commitment vanuit bestaande budgetten. Tijd en middelen kunnen onder meer worden ingezet voor trainingen, programma's en initiatieven gericht op diversiteit en inclusie.

- De gemeente doet dit door jaarlijks structureel budgetten voor het programma spoor Kansengelijkheid en het spoor Verbinding binnen haar cultuurbegroting te reserveren en bekostigt hiermee onder andere:
 - de totstandkoming en procesbegeleiding van dit Actieplan;
 - de herijking van de subsidieregeling kleine culturele instellingen;
 - een projectleider voor de coördinatie, monitor en evaluatie van het Actieplan na oplevering van het plan;
 - trainingen van intern personeel op diversiteit en inclusie.
- FluXus reserveert een deel van haar activiteitenbudget voor
 - de organisatie en het faciliteren van netwerkbijeenkomsten en kennisuitwisseling binnen het thema diversiteit en inclusie voor de culturele sector van Zaanstad;
 - cursusaanbod/masterclasses ten behoeve van de deskundigheidsbevordering binnen het thema diversiteit en inclusie voor de culturele sector van Zaanstad.
- Aan de instellingen wordt gevraagd om binnen hun bestaande budgetten en begrotingen keuzes te maken, die uitvoering geven aan de gedeelde verantwoordelijkheid om de kansengelijkheid van inwoners van Zaanstad te vergroten.

5.3.7 Het schrijven van individuele Actieplannen voor diversiteit en inclusie

Instellingen zullen een individueel Actieplan Diversiteit & Inclusie (D&I) opstellen dat is gebaseerd op het gezamenlijke Actieplan. Hiermee kunnen ze hun betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor diversiteit, toegankelijkheid en inclusie binnen de Zaanse culturele sector concreet maken. Ze committeren zich om binnen de huidige beleidsperiode 2023-2026 een individueel strategisch meerjarig Actieplan D&I op te stellen, passend bij de vragen en behoefte van de eigen instelling om bij te kunnen dragen. Waar mogelijk wordt er concreet uitvoering gegeven aan de 4 programmalijnen van de CODEDI dan wel onderbouwd waarom niet.

Het individueel Actieplan D&I biedt ruimte voor de instellingen om zelf naar manieren te zoeken om de missie, doelstellingen en afspraken te vertalen binnen de specifieke context van de eigen instelling. Wat is er mogelijk, waar zijn er aanvullende kansen en wat is mogelijk niet toepasbaar, bijvoorbeeld kijkend naar al dan niet aanwezige vrijwilligers, kaartverkoop of de locatie van de instelling. Het maken van logische keuzes, passend bij de eigen organisatie, staat hierbij voorop.

6. Actiepunten: Personeel, Programma, Partners en Publiek

De vier P's, Personeel, Programma, Partners en Publiek, vormen het uitgangspunt van het individueel Actieplan D&I. Om dit laagdrempeliger en toegankelijker te maken, zijn in dit hoofdstuk de verschillende doelstellingen concreter vertaald naar specifieke actiepunten.

Het individueel Actieplan D&I dient voor de instellingen als aanmoediging om hier concreet mee aan de slag te gaan. Er wordt niet van hen verwacht dat zij alle 25 actiepunten een-op-een overnemen. De Zaanse instellingen kunnen hier zelf mee aan de slag, waarbij ze de ruimte en vrijheid gebruiken om op zoek te gaan naar invalshoeken die aansluiten bij interne doelstellingen, kansen en uitdagingen. Hierbij is en blijft het bevorderen van kansengelijkheid én een duurzame implementatie van diversiteit en inclusie het uitgangspunt.

Het collectieve Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief vraagt expliciet om een inspanningsverplichting. Het gaat niet om een resultaatverplichting. Het is 'vrijwillig', maar niet vrijblijvend. Dit houdt in dat iedereen, met de juiste en ambitieuze intenties, doet wat binnen de eigen mogelijkheden past. Ook moeten de culturele instellingen kunnen verantwoorden wat deze inspanningen opleveren. Een realistische vertaling van het Actieplan en de bijbehorende actiepunten naar de eigen instelling staat centraal.

Bij het ontwikkelen van het individuele Actieplan is het belangrijk dat instellingen allereerst met elkaar in kaart brengen wat zij onder inclusie, toegankelijkheid en diversiteit verstaan. Voor iedere instelling zal dit mogelijk iets anders zijn, al schetst de gemeente heldere kaders binnen de Cultuurvisie 2019-2030.

Medewerkers die binnen hun instelling verantwoordelijk zijn voor het opstellen van het eigen Actieplan kunnen samenkomen, om met elkaar uit te wisselen hoe zij op individueel niveau een plan vormgeven en waar ze mogelijk aanvullende ideeën hebben. FluXus kan vanuit haar rol als faciliterende netwerkorganisatie voor de culturele sector in Zaanstad, bij dit overleg aansluiten om te horen of en zo ja op welk vlak de instellingen behoefte hebben aan ondersteuning. Zo kan er vanuit gezamenlijkheid worden onderzocht hoe alle Actieplannen elkaar kunnen versterken. De instelling zorgt ervoor dat zoveel mogelijk medewerkers bij het maken van dit plan worden betrokken, om zo direct intern draagvlak te creëren. Daarnaast wordt het individuele Actieplan opgenomen in de jaarlijkse uitvoeringsovereenkomst van de gemeente.

6.1 Personeel

Het streven naar diversiteit en inclusie in een organisatie is een belangrijk aspect van goed personeelsbeleid. De '**P van Personeel**' richt zich op alle werkenden binnen een organisatie. Het doel is ervoor te zorgen dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de demografische samenstelling van de stad waar de instelling zich bevindt. Zaanse instellingen merken zelf op dat hun personeelsbestand momenteel niet representatief is voor de Zaanse bevolking. De voor de hand liggende vraag is dan: wanneer zou het personeelsbestand wel representatief zijn?

Instellingen zouden bijvoorbeeld kunnen kijken naar de statistieken van het CBS/Statline voor de gemeente Zaanstad. Op basis hiervan zou het personeelsbestand zich kunnen verhouden tot onderstaande cijfers op basis van: bevolking; migratieachtergrond, generatie, leeftijd, regio.

- 23% van het personeel met een niet-westerse achtergrond;
- 12% van het personeel met een westerse achtergrond;
- 65% van het personeel zonder een migratieachtergrond.

De afspiegeling van de samenleving gaat verder dan alleen culturele achtergrond. Daarom hebben de betrokken culturele instellingen, bewoners en makers over meer demografische variabelen van gedachten gewisseld. Denkend aan leeftijd, sociaal-maatschappelijke positie en/of opleidingsniveau. Uiteindelijk zijn er drie thema's benoemd, verdeeld over zeven concrete acties. De drie thema's zijn:

1. [Deskundigheidsbevordering onder personeel;](#)
2. [Aantrekken van adviseurs en nieuw personeel;](#)
3. [Netwerken en kennisdeling tussen netwerkpartners.](#)

Het primaire doel van de actiepunten is om het personeelsbestand meerstemmig, meer divers en inclusiever te maken. Voordat instellingen nieuw personeel aantrekken, is het van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat het huidige personeelsbestand een inclusieve werkcultuur omarmt. Het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en geaccepteerd voelt, ongeacht hun achtergrond, is essentieel om duurzame groei en succes te bereiken.

TABEL 6.1 PERSONEEL

Thema	Actie
Deskundigheidsbevordering	6.1.1 Het personeel (loondienst en vrijwilligers) krijgt structureel een training/workshop van externe adviseurs rond bewustwording, bias, vooroordelen, toegankelijkheid, anti-discriminatie, culturele sensitiviteit en/of didactiek. Instellingen reserveren hier jaarlijks opleidingsbudget voor.
	6.1.2 Directeuren volgen samen én op individueel niveau een training gericht op inclusief leiderschap. Het uitdragen van een inclusieve werkomgeving ligt in eerste instantie bij de directie: zij zijn en blijven aanjager op dit thema.
Aantrekken van adviseurs en nieuw personeel	6.1.3 Instellingen schakelen een externe adviseur/strateeg in met specifieke expertise rond de P van Personeel, die hen intensief begeleidt bij het formuleren van personele doelstellingen. Input wordt meegenomen in het Actieplan dat iedere instelling oplevert. De gemeente onderzoekt samen met FluXus hoe dit gerealiseerd kan worden.
	6.1.4 Instellingen committeren zich jaarlijks aan het opleiden van beginnend talent met een niet-westerse migratieachtergrond (tenminste één persoon). Indien realiseerbaar met aanvullende financiering, waaronder Mondriaan Fonds, Prins Bernhard Cultuurfonds en Fonds21.

	6.1.5 Instellingen investeren actief in het wervingsproces/aantrekken van nieuw personeel, dat nog niet tot het eigen netwerk van de instelling behoort. Hiervoor worden extra tijd en financiële middelen vrijgemaakt en indien nodig externe expertise ingezet. Het diversifiëren van de Raad van Toezicht, directie en mensen in managementposities is hierbij het uitgangspunt maar ook in uitvoerende functies is het streven om meer divers te worden. 6.1.6 Instellingen maken in hun individuele Actieplan inzichtelijk hoe zij zich momenteel verhouden tot de eerdergenoemde CBS-cijfers en formuleren welk doel zij op dit vlak nastreven.
Netwerken en kennisdeling	6.1.7 FluXus geeft invulling aan haar rol als ondersteunende, faciliterende netwerkorganisatie voor de culturele sector in Zaanstad, waaronder het organiseren van kennisdelingssessies rondom D&I voor partners in de Zaanse culturele sector. FluXus doet dit o.a. door bij collega instellingen op te halen waar behoefte aan is. In samenwerking met de gemeente komt in de uitvoeringsovereenkomst van FluXus tot uiting hoe de organisatie hier vorm aan kan geven. Beleid en financiën liggen hieraan ten grondslag, realistische doelstellingen zijn hierbij het uitgangspunt. Uitkomsten worden gedeeld met de sector, zodat voor iedereen duidelijk is waar ze op kunnen rekenen om elkaar verantwoordelijk te houden. 6.1.8 Minimaal twee keer per jaar wordt een HR-/vrijwilligersbijeenkomst voor alle culturele instellingen in Zaanstad georganiseerd, met een coördinerende rol voor FluXus.

6.2 Programma

De ‘**P van Programma**’ is een cruciaal aspect van elke organisatie. Zaanse culturele instellingen hebben gemerkt dat hun huidige inspanningen voornamelijk een eenzijdig publiek aantrekken. Dit leidt tot een gebrek aan inclusie en diversiteit in het huidige aanbod. Makers en bewoners vragen om meer lef en experiment in de programmering en stellen voor om gebruik te maken van externe programmeurs. Beide stakeholdergroepen zijn het met elkaar eens dat er kansen liggen om het culturele aanbod te vernieuwen.

Een belangrijk aandachtspunt is dat het huidige aanbod de belevingswereld van veel bewoners niet of nauwelijks representeert. Hierdoor voelen zij zich mogelijk niet betrokken bij het culturele veld en aanbod. Wanneer instellingen actief luisteren naar bewoners en aan de slag gaan met deze input, kunnen zij de culturele programmering (nog beter) aan laten sluiten bij wat er in en onder Zaankanters speelt.

Uiteindelijk zijn er drie thema’s benoemd, verdeeld over vijf concrete acties. De drie thema’s zijn:

1. Laagdrempelig contact;
2. Meer aandacht voor lokaal talent;
3. Aanstellen programmacommissie/klankbord.

Het doel van deze actiepunten is om actief te streven naar een inclusiever programma, zodat Zaanse instellingen een waardevolle bijdrage leveren aan de culturele rijkdom en cohesie van de gemeenschap.

TABEL 6.2 PROGRAMMA		
Thema	Actie	
Laagdrempelig contact	6.2.1	Instellingen vergemakkelijken het contact tussen makers/ bewoners enerzijds en interne programmeurs en medewerkers in uitvoerende posities (marketing/communicatie, HR, productie etc) anderzijds, door speeddates te organiseren. Doel is om feedback en ideeën over programmering op te halen.
Meer aandacht voor lokaal talent	6.2.2	Instellingen fungeren als ontwikkel-, maak-, presentatie-, ontmoetings- en broedplaatsen en dragen op die manier bij aan het bevorderen van het lokale makersklimaat (vertonen van eigen films, performance oefenen in het theater etc).
	6.2.3	Instellingen programmeren actief lokaal Zaanse talent. Hierbij wordt er toegewerkt naar betere verhouding tussen lokaal en landelijk talent. Instellingen koppelen hier op individueel niveau een quotum aan, houden dit jaarlijks bij en maken het meetbaar: wat is de verdeling van financiële middelen tussen Zaanse en landelijke makers? Cijfers worden gedeeld met de gemeente.
Aanstellen programmacommissie/ klankbord	6.2.4	Instellingen stellen een programmacommissie samen, bestaande uit huidig en toekomstig publiek, makers en performers. Deze commissie treedt op als klankbord en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Instellingen toetsen nieuwe plannen bij de commissie en bieden hen tevens de mogelijkheid om alternatieve voorstellen te doen.
	6.2.5	Structureel programmaoverleg tussen instellingen. Dit is het moment om programmering op elkaar afstemmen en nieuwe ontwikkelingen/trends te delen.

6.3 Partners

Als het aankomt op de ‘**P van Partners**’ zijn *partnerschappen* belangrijk om diversiteit en inclusie te versterken. Een breder begrip van gelijkwaardigheid en machtsverhoudingen zijn hierin leidend en daarbij past een bescheiden rol van gevestigde instellingen. Wat kunnen gevestigde instellingen grassroots organisaties bieden, in plaats van andersom? Een reflectie op huidige partnerschappen is hierbij ook van belang. Zijn thema’s die raken aan inclusie een agendapunt bij vergaderingen met partners? Welke (langdurige) samenwerkingen dragen bij aan het bevorderen van inclusiviteit en diversiteit? Durf je afscheid te nemen van instellingen die hier geen bijdrage aan willen leveren? En in hoeverre ben je als instelling in staat om nieuwe netwerken te bereiken?

Zaanse instellingen constateren dat er te vaak wordt teruggevallen op samenwerkingen met instellingen met een vergelijkbaar en traditioneel profiel. Huidige samenwerkingen zijn langdurig van aard, weinig verrassend, putten uit hetzelfde netwerk en hebben veelal dezelfde ideeën over programmering.

Er zijn vier thema's benoemd, verdeeld over acht concrete acties. De vier thema's zijn:

1. [Verbinding met de wijk en onderwijs](#)
2. [Kennis en data uitwisselen](#)
3. [Extra ondersteuning bieden](#)
4. [Partnerships intensiveren](#)

Het primaire doel van de onderstaande actiepunten is organisaties te laten groeien en ontwikkelen door het eigen perspectief (nog) verder uit te dagen.

TABEL 6.3 PARTNERS		
Thema	Actie	
Verbinding met de wijk en onderwijs	6.3.1	Samenwerking met jongerenwerkers en buurthuizen intensiveren en aanhaken bij bewonersinitiatieven. Het doel is om te weten wat er speelt in de buurt, om zo activiteiten binnen het maatschappelijk domein te kunnen vergroten. Idealiter gebeurt dit (deels) in gezamenlijkheid of onderlinge afstemming zodat de jongerenwerkers niet overvraagd worden door verschillende instellingen.
	6.3.2	Instellingen zetten zich actief in voor de verbreding van hun partnerships, onder andere via educatie. Specifiek door programma's te ontwikkelen voor voortgezet onderwijs (vmbo), mbo en speciaal onderwijs.
Kennis en data uitwisselen	6.3.3	Instellingen gaan overkoepelend te werk door gezamenlijk data te verzamelen. Bijvoorbeeld door het aanleggen van een Zaans databestand, waarin de demografische samenstelling is opgenomen. Inzet van zowel gevestigde instellingen als grassroots organisaties is hiervoor van belang.
	6.3.4	Instellingen leggen een 'kaartenbak' (dynamisch document) aan met contactgegevens van beginnend en bewezen talent dat nu (nog) niet/onvoldoende wordt geprogrammeerd door instellingen.

Extra ondersteuning bieden	6.3.5 De gemeente stelt een kwartiermaker aan die sectorbreed werkt. De kwartiermaker haalt wensen en behoeften uit de buurt op en deelt deze met instellingen. Zo kan er in kaart gebracht worden wie de <i>movers</i>, <i>shakers</i> en verbinders zijn. 6.3.6 Instellingen stellen structureel gastprogrammeurs aan die bijdragen aan de totstandkoming van (rand)programmering. Gastprogrammeurs vertegenwoordigen uiteenlopende gemeenschappen (waaronder jongeren (mbo's, speciaal onderwijs), mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, huishoudens met een lager inkomen en personen met een fysieke beperking en krijgen van instellingen de vrijheid om eigen programma's te ontwikkelen binnen instellingen. Delen van de zeggenschap, middelen en het podium is hierbij het uitgangspunt.
Partnerships intensiveren	6.3.7 Gevestigde instellingen en grassroots organisaties trekken gezamenlijk op in het vormgeven van nieuwe projectvoorstellen, waarvoor ze ook gezamenlijk subsidie aanvragen. Doel is om samen aanbod te kunnen ontwikkelen, dat zowel elkaar inhoudelijk aanvult als aansluit op samenleving brede ontwikkelingen. 6.3.8 Instellingen nemen diversiteit, toegankelijkheid en inclusie op als een vast agendapunt in gesprekken met partners. Zaanse instellingen hebben hierin een sectorbrede functie om diversiteit en inclusie in het Zaanse veld constant onder de aandacht te brengen.

6.4 Publiek

De '**P van Publiek**' richt zich op de bezoekers van voorstellingen, exposities en ander cultureel aanbod. Gericht publieksonderzoek naar de wensen, behoeften en feedback van bestaande doelgroepen en toekomstig/potentieel publiek is hierbij leidend.

Helaas laat de huidige samenstelling van het publiek duidelijk zien dat de instellingen er onvoldoende in slagen om alle Zaankanters te bereiken. Gemeenschappen met een niet-westerse migratieachtergrond en huishoudens met een lager inkomen worden nu onvoldoende bereikt. Ondanks de goede wil van de instellingen ontbreekt het aan concrete acties om potentiële doelgroepen in kaart te brengen. Een gebrek aan het juiste netwerk en handelingsverlegenheid zijn hierin belangrijke factoren.

Uiteindelijk zijn er drie thema's benoemd, verdeeld over vier concrete acties. De drie thema's zijn:

1. Onderzoek en segmentatie;
2. Inzet lokale ambassadeurs en bruggenbouwers;
3. Co-creatie.

Het primaire doel van de onderstaande actiepunten is om publiekgroepen niet enkel te zien als afnemers van culturele producten maar als coproducent en samenwerkingspartner.

TABEL 6.4 PUBLIEK

Thema	Actie
Onderzoek en segmentatie	6.4.1 De culturele instellingen formuleren minimaal drie nieuwe doelgroepen waarmee zij zich in de komende beleidsperiode willen verbinden. Hierin nemen zij de demografische samenstelling van Zaanstad mee. 6.4.2 Om meer inzicht te krijgen in het publiek dat momenteel nog onvoldoende bereikt wordt, doen instellingen publieksonderzoek. De focus ligt op het identificeren van toekomstig publiek. De resultaten van deze onderzoeken worden onderling uitgewisseld om zo kennis te kunnen delen. Onderlinge afstemming is hierbij van belang. Een aantal instellingen wil in het opzetten en uitvoeren van publieksonderzoek hier gezamenlijk in optrekken.
Inzet lokale ambassadeurs en bruggenbouwers	6.4.3 Instellingen zoeken actief samenwerkingen op met lokale ambassadeurs, waaronder makers, bewoners en andere sleutelfiguren die actief zijn in Zaanstad. Deze rolmodellen spelen een cruciale rol bij het verkleinen van de kloof tussen de instellingen en toekomstig publiek. Het is hierbij van essentieel belang dat de input die zij leveren op waarde wordt geschat, mede door hen te compenseren voor hun tijd en inzet.
Co-creatie	6.4.4 Om een meer persoonlijke benadering te bevorderen en een gezicht te geven aan culturele instellingen, faciliteren de instellingen structurele feedbacksessies met uiteenlopende publieksgroepen in een informele setting. Deze benadering moedigt menselijk contact aan en versterkt de relatie tussen de bewoners en de instellingen, waardoor een meer inclusieve cultuur ontstaat.

6.5 Praktische modellen bij de actiepunten

In de bijlagen zijn twee praktische modellen aangehecht. Deze kunnen als hulpmiddel gebruikt worden bij het vormgeven van een individueel Actieplan Diversiteit & Inclusie (D&I). Het eerste model is een overzicht van de thema's die per Programma (P) zijn genoemd. Het tweede model is een matrix waarin de verticale as staat voor (i) personeel in directie- en managementfuncties en (ii) personeel in uitvoerende posities. De horizontale as maakt onderscheid tussen (iii) korte- en (iv) lange termijn.

Op deze manier wordt visueel gemaakt:

- welke van de 25 genoemde actiepunten relevant zijn voor een Actieplan;
- welk functieniveau verantwoordelijk is voor de uitvoering/monitoring daarvan; en
- op welke termijn de relevante actiepunten worden uitgevoerd.

Nawoord

Om de urgentie en relevantie van diversiteit en inclusie voor de Zaanse culturele sector kracht bij te zetten is een proces ingezet om het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief te realiseren. De gemeente Zaanstad heeft zich als een pionier opgesteld als het aankomt op het vormgeven van de doelstellingen en de kaders waarbinnen het Actieplan tot stand is gekomen. Zo nam de gemeente Zaanstad expliciet een bescheiden positie in en maakte zij nadrukkelijk ruimte om vanuit gelijkwaardigheid en in samenwerking met de culturele instellingen, makers en bewoners een pragmatisch antwoord te formuleren op sector brede vraagstukken rondom inclusie en kansengelijkheid.

Waar makers en bewoners zich constructief kritisch uitlieten, wisten culturele instellingen zich op te stellen als een reflectieve partner. Ontvankelijk voor feedback en bereidwillig om actiepunten te formuleren die nadrukkelijk aansluiten bij lokale ontwikkelingen, wensen en behoeften.

Gedurende het proces kwam één gemene deler duidelijk naar voren: de Zaanse culturele instellingen omarmen de ambitie om toe te werken naar een inclusieve sector en willen graag, onder begeleiding van de gemeente en in samenwerking met makers en bewoners, stappen maken om vooruitgang te boeken. Met een blik gericht op de toekomst.

Wij hebben met veel plezier samengewerkt met de beleidsambtenaren, directeuren en medewerkers van culturele instellingen, makers en bewoners. Graag bedanken we alle betrokkenen voor hun open houding, getoonde kwetsbaarheid én moed. De verschillende ontmoetingen hebben ons geïnspireerd. Het Actieplan laat zien dat de Zaanse culturele instellingen midden in de maatschappij staan en dat de sector vanuit verbinding wil bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.

Het Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief prikkelt waar het kan, moedigt aan waar nodig en wijst op verfrissende perspectieven. Het is tijd voor actie zonder voorbehoud!

[Harriët Mbonjani en Martin van Engel](#)

Procesbegeleiders en adviseurs diversiteit en inclusie

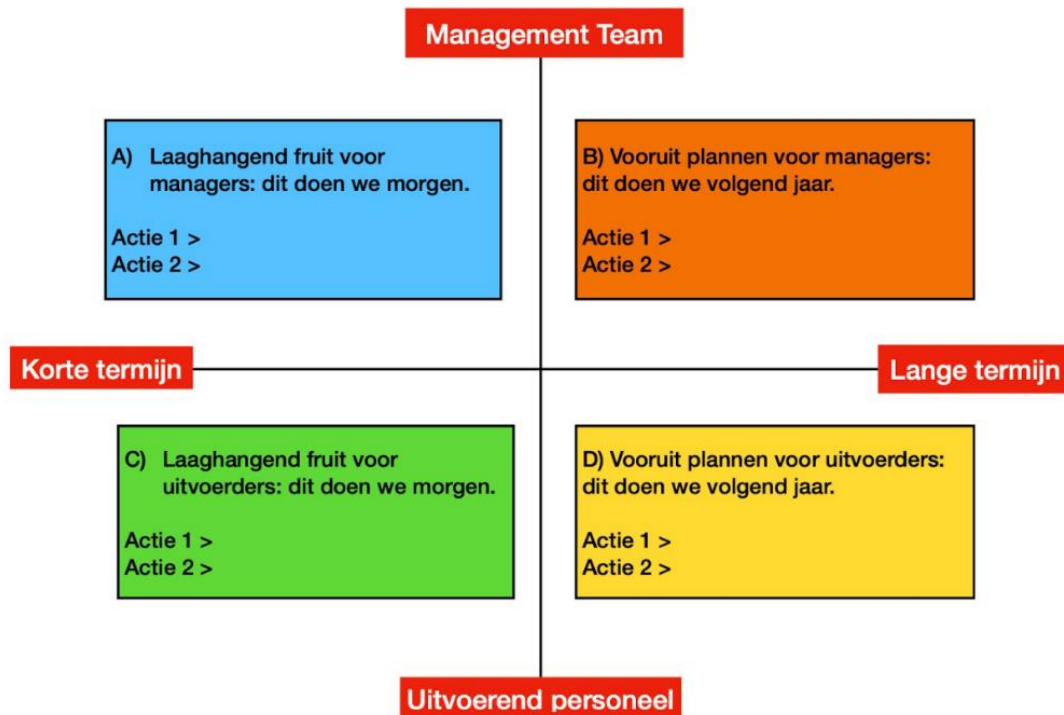
September 2023

Bijlage 1: model 1

ACTIEPLAN ZAASTAD KUNST EN CULTUUR INCLUSIEF

PERSONEEL	PUBLIEK	PARTNERS	PROGRAMMA
		extra handen en voeten	
verhogen kennisniveau	co-creatie	uitwisseling data en contacten	laagdrempelig contact
aantrekken advies en nieuw personeel	onderzoek en segmentatie	intensiveren van partnerships	meer aandacht voor lokaal talent
netwerken en kennisdeling	inzet ambassadeurs/ bruggenbouwers	verbinding wijk en onderwijs	aanstellen programma commissie

Bijlage 2: model 2



Bronnenlijst

Gemeente Zaanstad (2019). Cultuurvisie 2019 - 2030, Zaanstad Bruist!

Sezer voor Diversiteit (2022). Adviesrapport Nieuwe tijden - Nieuwe kansen.

Zaandams Dagblad (2023, 21 juli). Kunst en cultuur voor alle Zaankanters.

Colofon

Opdrachtgever: gemeente Zaanstad | Kunst & Cultuur

Opdrachtnemers en procesbegeleiders: Harriët Mbonjani en Martin van Engel

Opstellers Actieplan Kunst & Cultuur Zaanstad Inclusief: De Bieb voor de Zaanstreek, FluXus/De Flux, het Zaantheater, Filmtheater De Fabriek, het Zaans Museum, stichting RAAZ, stichting Theatermijn, Babel Zaans architectuurplatform, stichting Darwinparkfestival, Het Motorblok, ArtZaanstad, Het HEM en de gemeente Zaanstad

Conceptversie: Harriët Mbonjani en Martin van Engel

Eindredactie en opmaak: gemeente Zaanstad

Copyright: gemeente Zaanstad 2023

Plaats en datum: gemeente Zaanstad, 27 september 2023