

DutchCulture

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in haar voornemensbrief van 10 juni 2020 de mogelijkheid geboden om te reageren op eventuele feitelijke onjuistheden in het advies van de Raad voor Cultuur van 4 juni jl. De reactie van Stichting DutchCulture (hierna: DutchCulture) is voorgelegd aan de raad, met het verzoek om te bezien of deze aanleiding geeft het advies over de aanvraag te herzien. In dit aanvullende advies reageert de raad op de gemelde feitelijke onjuistheden. Andere reacties dan feitelijke onjuistheden laat de raad buiten beschouwing.

In een reactie op het advies stelt DutchCulture dat de raad zich baseert op feitelijke onjuistheden en van verkeerde aannames uitgaat bij de beoordeling van de Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie.

Als eerste kaart DutchCulture aan dat de raad schrijft dat het verloop bij het personeel op staffuncties hem zorgen baart. Volgens DutchCulture speelde het verloop van personeel in 2017 – 2018 en heeft het zich genormaliseerd in 2019 – 2020. De raad is blij dat de ontwikkelingen zich ten goede hebben gekeerd.

Ten tweede wijst DutchCulture erop dat de raad ten onrechte schrijft dat er ‘stappen in de goede richting zijn gezet’ met de aanstelling van een vertrouwenspersoon en de aanstelling van een vertegenwoordiger van het personeel naar de directie. De organisatie werkt namelijk al sinds de oprichting in 2013 met een (externe) vertrouwenspersoon en vertegenwoordiging van het personeel naar de directie. De raad neemt dit over; hij werd op het verkeerde been gezet door de formulering in de aanvraag dat een onafhankelijke vertrouwenspersoon ‘is aangesteld’.

Daarnaast vindt DutchCulture dat de raad bij de beoordeling van de Code Diversiteit en Inclusie in de fout gaat. Zo staat de raad zijn bewering niet dat DutchCulture ‘te vanzelfsprekend aanneemt dat er intern een goed bewustzijn is van inclusie en diversiteit’.

De raad baseert zijn opmerking op het feit dat DutchCulture in de aanvraag uitsluitend met percentages reflecteert op het personeelsbestand, waarvan hij overigens zegt dat het divers is. Dat bracht de raad tot de aangehaalde opmerking en de aanmoediging om de medewerkers trainingen interculturele competenties aan te bieden.

Ten slotte stelt DutchCulture dat de raad geen onderbouwing geeft voor zijn opmerking dat ‘DutchCulture ambities (zou) moeten formuleren ten aanzien van de samenstelling van de raad van toezicht, de directie en het MT en voor

het bereiken van nieuwe doelgroepen of nieuw publiek bij evenementen. De vertegenwoordiging is hier nog onvoldoende divers’.

De raad baseert zich op de aanvraag waarin in erg algemene bewoordingen en zonder meetbare indicatoren een beschrijving van de huidige en toekomstige aanpak met betrekking tot de onderdelen van de code wordt beschreven. Dat geldt ook voor de diversiteit van nieuwe doelgroepen of publiek bij evenementen. De raad is hier op eigen waarneming afgegaan, hij laat zich graag overtuigen van het tegendeel. De raad is het met DutchCulture eens dat de raad van toezicht divers is samengesteld en dat de instelling zelf aangeeft dat de samenstelling van het MT en de directie een punt van aandacht is.

Conclusie

De Raad voor Cultuur ziet in de reactie van DutchCulture geen aanleiding zijn advies te herzien.