

Steen in de vijver

Tekst: Anoeek Nuyens (muv kaders)

Kan het ook anders? Het was een opmerkelijke bijeenkomst in het Veem House for Performance op 13 september 2015 in Amsterdam. Uit België, Duitsland en Nederland hadden zich ongeveer twintig kunstenaars verzameld om zich te buigen over die vraag.

Na de economische crisis, de grootschalige bezuinigingen op de kunst- en cultuursector, het groeiende verzet tegen racisme en het ene na het andere alarmerende rapport over klimaatverandering, leefde een sterk besef dat het anders moest. Het boek *Kapitaal in de 21^{ste} eeuw* van Thomas Piketty bevestigde daarbij ook nog eens de groeiende ongelijkheid in de 21^{ste} eeuw en was in progressieve kringen aanleiding om na te denken of op te roepen tot nieuwe verbeeldingen en radicale voorstellen.

“We kunnen bij de wederopbouw van de culturele sector na de coronacrisis de vijf waarden van de Fair Practice Code heel goed gebruiken als handvat en leidraad om een toekomstbestendige sector neer te zetten.”

–Anne Breure, mede-initiatiefnemer Fair Practice Code

De jaren ervoor hadden we ons tegen wil en dank neergelegd bij de veelzeggende uitspraak van Fredric Jameson dat het makkelijker is om je het einde van de wereld voor te stellen dan het einde van kapitalisme. Maar er was iets gedraaid. Iets opengebroken. De economische crisis had structurele weeffouten in het systeem blootgelegd. We wisten het altijd al, maar nu spatte het in ons gezicht uit elkaar. We transformeerden van TINA (There is No Alternative) naar TAMARA (There Are Many And Real Alternatives). Vanuit dat nieuwe besef ontstond het Transitiebureau, een artistiek-academische denktank van jonge podiumkunstenaars en beleidsmakers.

En we waren zeker niet de enigen.

Overall in Europese kunstsectoren doken zelf opgerichte denktanks en grassroots bewegingen op. In België werd bijvoorbeeld SOTA (State of the Arts) opgericht door podiumkunstenaars uit Brussel die het Belgische kunstenveld probeerden te hervormen. In Duitsland was er Koalition der Freien Szene die zich specifiek richtte op het verbeteren van arbeidsomstandigheden voor freelance kunstenaars. En in Nederland ontstond, naast het Transitiebureau, Platform BK vanuit de beeldende kunst.

Maatschappelijke context: engagement en polarisatie

Met het ontstaan van Occupy Wallstreet in 2011 begon een nieuw tijdperk van breed gedragen maatschappelijk engagement en activisme. Deze beweging tegen sociaaleconomische ongelijkheid en de onevenredige macht van de 1% rijksten vond snel internationale weerklank. Hetzelfde gold voor Black Lives Matter, dat twee jaar later in de VS ontstond als reactie op racistisch politiegeweld en doorgroeide tot een wereldwijde stem tegen discriminatie en voor inclusie. Met de verkrachtigingsaanklachten tegen filmproducent Harvey Weinstein in 2017 explodeerde de al tien jaar sluimerende MeToo-beweging. En weer een jaar later onderstreepte Extinction Rebellion op radicale wijze wat we wisten sinds het Rapport van de Club van Rome (1972): ongebreidelde groei leidt tot klimaatcrisis.

De vier bewegingen zijn opgekomen in een klimaat van polarisatie en identiteitspolitiek. Sinds het begin van de eeuw wordt het maatschappelijke en politieke debat gekleurd door onderwerpen als de positie van etnische minderheden, genderneutraliteit, het koloniaal verleden, wit privilege en witte onschuld, Zwarte Piet en de slavernijerfenis.



Zeggen hoe het wel moet, zonder in uitgekauwde clichés of praktische bezwaren te vervallen, is veel ingewikkelder.

Hoe het wel moet

Samen verzamelden we ons op die bewuste dag in Amsterdam. Voor de lunch zouden we elkaar informeren over de misstanden, de dilemma's en thema's waar we ons zorgen over maakten. Na de lunch zouden we gezamenlijk brainstormen over hoe het beter kon en elkaar met concrete voorstellen en radicale verbeeldingen bestoken.

Dat eerste deel was aanstekelijk en optimistisch. Het voelde een beetje als een blind date die heel goed uitpakt. We voelden verwantschap en aantrekkingskracht zonder dat we elkaar kenden. Door het Europese karakter van deze ontmoeting werd ons gevoel versterkt dat we nationalistische en lokale belangen overstegen.

Maar toen we onze soep op hadden, voelde iedereen wat er wel vaker gebeurt op dit soort bijeenkomsten. Want zeggen wat er mis is, is niet zo moeilijk. Zeggen hoe het wel moet, zonder in uitgekauwde clichés of praktische bezwaren te vervallen, is veel ingewikkelder.

De twee andere codes

Met de Fair Practice Code zijn er twee andere codes voor de culturele en creatieve sector: de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie.

De eerste voorloper van de Governance Code Cultuur werd in 2006 gepubliceerd door Stichting Kunst & Zaken en bestond uit 23 aanbevelingen voor goed bestuur en toezicht. In 2014 volgde een update door Cultuur+Ondernemen die bestond uit negen principes. Vijf jaar later werd dat aantal teruggebracht tot acht in de huidige Governance Code Cultuur 2019. Ze richten zich op onafhankelijkheid van bestuurders en toezichthouders, verdeling van verantwoordelijkheden, het vermijden van belangenverstremgeling, transparantie en zakelijke gezondheid.

De Code Culturele Diversiteit werd in 2011 gelanceerd in reactie op het onderzoek *De olifant in de kamer: Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*

Wat volgde was een onsamenhangende stroom aan woorden, pogingen om dingen bij elkaar te brengen en stamelende statements die zo doorspekt waren van theoretische begrippen dat iedereen zat te knikken, maar niemand precies begreep waar het over ging. De dag leek, met andere woorden, in het water te vallen. De koffie was inmiddels koud en wat overbleef was een groepje kunstenaars in een theaterzaal steeds verder verwijderd van de werkelijkheid.

Totdat een van de leden van SOTA ineens dat ene woord liet vallen. Of eigenlijk waren het er drie: Fair Practice Label. Ze hadden het pas net bedacht en maakten de vergelijking met de voedselindustrie. Maar waar het daar vaak maar om één aspect gaat—de verpakking, een eerlijk loon voor boeren of biologische teelt—was het in dit plan de bedoeling om de hele structuur van een organisatie te reorganiseren en 'fair' maken. Dus niet alleen vegetarisch eten vanuit het idee van duurzaamheid, maar ook een inclusief en divers beleid voeren en vanuit solidariteit nadenken over de preciaire positie van freelancers ten opzichte van mensen in loondienst.

van LAGroup. Het rapport liet de 'witte monocultuur' in publiek gefinancierde cultuurinstellingen zien die sterk contrasteert met de 2,5 miljoen inwoners met niet-westerse achtergrond die Nederland inmiddels telt.

Al snel ontstond de behoefte de code uit te breiden naar alle vormen van verschil, zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd. De in 2019 herdoopte Code Diversiteit en Inclusie biedt een kapstok om beleid te ontwikkelen aan de hand van de zogenaamde 'vier P's': personeel, publiek, programma en partners. In subsidieaanvragen wordt het 'pas toe en leg uit'-principe gehanteerd: wie afwijkt van de code moet duidelijk maken waarom dat zo is.

Na de bezuinigingen uit 2012 was 'meer voor minder' het credo geworden.



Enthousiasme en verzet

Blij en geïnspireerd gingen we naar huis. Er lag een idee op tafel. Een plan dat uitvoerbaar was en de potentie had om het systeem van binnenuit te veranderen. Maar hoe doe je dat? En waar begin je? Als Transitiebureau besloten we publieke bijeenkomsten te organiseren waar we verder brainstormden over het idee, zowel nationaal als internationaal. Tegelijkertijd werd Anne Breure, lid van het Transitiebureau, in het bestuur van Kunsten '92 gevraagd en zo kwam het idee ook daar ter sprake en begon het beleidsmatig te leven.

Ondertussen verscheen er een rapport van de Sociaal Economische Raad waar het schrijnende beeld uit naar voren kwam dat kunstenaars stelselmatig onderbetaald worden. Na de bezuinigingen uit 2012 was 'meer voor minder' het credo geworden. En de kunstenaar, vaak zonder vast contract, betaalde de rekening. De druk om hervorming groeide. Er ontstonden initiatieven zoals de Arbeidsmarktagenda.

"In de beeldende kunst komt iedereen elkaar vroeg of laat tegen, dus een investering in solidariteit komt ook altijd ergens jezelf ten goede."

–Yvonne Grootenboer, mede-initiatiefnemer
Fair Practice Code

Internationale context

In Groot-Brittannië staan inclusie en participatie op de agenda sinds de rassenrellen van de jaren '80 en kregen ze academische invulling door studies als *Who's Cake is it Anyway?* (2011) van Bernadette Lynch. Fair pay wordt beschouwd als het terrein van vakbonden. Alleen voor de beeldende kunst zijn adviestarieven gepubliceerd nadat de Paying Artists Campaign in 2014 onderbetaling van kunstenaars aankaarte. De Arts Councils van England, Scotland en Wales maakten in 2019 bekend geen projecten meer te financieren die kunstenaars onder het minimumloon betalen.

In het Duits sprekende deel van Europa werd in februari 2013 een Künstler-Klagemauer (kunstenaarsklaagmuur) op Facebook opgericht. Die mondde uit in de Art but Fair-beweging in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland die een morele code opstelde en in de eerste twee jaar een anti-prijs uitreikte

Want als we iets moeten meenemen uit dat zaaltje waar de code ontstond, is het wel het besef dat alles met elkaar verbonden is.

De interesse en vooral het enthousiasme voor het label, dat inmiddels een code was geworden, bleef groeien. In de repetitiestudio, aan beleidstafels en in de politiek: dwars door al deze vaak afzonderlijke werelden begon de code een eigen leven te leiden. Voordat er überhaupt een website was, riepen wethouders al dat ze de code wilden invoeren. Iedereen was blij om met de code de aanhoudende en diepgevoelde problemen aan te pakken.

Het klinkt allemaal bijna te mooi om waar te zijn, maar niet iedereen was enthousiast. Nu het idee steeds serieuzer werd en er werd gefluisterd dat de minister het toepassen van de code als subsidie-eis wilde instellen, voelden vooral grote instituten de druk toenemen. Tuurlijk wilden ze de code omarmen en fair practice bedrijven. Maar wie zou het gaan betalen? De politiek? De kunstenaars? Zijzelf? En hoe dan?

Anne Breure voelde die druk zelf ook toen ze als directeur van het

voor grootste misstanden. In 2016 volgde een onderzoek met drie aanbevelingen omtrent collectieve belangenbehartiging, een fair practice-label en culturele promotie, die door sommige deelstaatregeringen zijn overgenomen.

In Vlaanderen ontwikkelde het door kunstenaars gerunde State of the Arts eerst een fair practice label en bracht in 2019 een Fair Arts Almanac uit. Er wordt gewerkt aan een opvolger voor 2022. Het Overleg Kunstenorganisaties (oKo) lanceerde het platform Juist is Juist (www.juistisjuist.be) om bewustzijn te creëren over wettelijk vastgelegde rechten en plichten.

De Nederlandse Fair Practice Code is inmiddels vertaald in het Engels en Duits. Promotors van de code hebben lezingen gehouden in diverse Europese landen. Er is nu ook interesse uit onder andere Japan en Korea.



Veem House for Performance ondergefinancierd werd maar wel het beloofde programma moest leveren. Het Veem had—net als vele anderen in de sector—in de voorgaande jaren immers aangetoond dat het ook met minder middelen prima uit de voeten kon. Aangezien Breure maar een derde van het benodigde geld kreeg, besloot ze het huis in plaats van het hele jaar maar honderd dagen te openen. Dat was een sterk statement naar de politiek: ineens werd pijnlijk zichtbaar hoe na de bezuinigingen in 2012 veel instellingen gewoon doorgedaan waren, maar met de helft minder geld.

De lange termijn

Inmiddels zijn we een aantal jaar verder en is er, voor het eerst sinds die desastreuze bezuinigingen in 2012, extra geld vanuit Den Haag voor kunst en cultuur. Een deel van dat geld is bedoeld om de kunstenaar op een faire manier te kunnen

Mores.online

MeToo is niet aan Nederland voorbijgegaan. Het besef is doorgedrongen dat seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten en machtsmisbruik ook voorkomen in de culturele en creatieve sector. Door afwijkende werktijden, de vaak fysieke aard van het werk én de soms vage grens tussen privé en professioneel, is deze sector er misschien wel extra gevoelig voor.

De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK) heeft daarom samen met de Filmproducenten Nederland (nu Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie) in 2018 Mores.online opgericht, een meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de podiumkunsten, televisie- en filmsector, kunstvakonderwijs en musea. Slachtoffers kunnen zich hier wenden tot een team van vertrouwens-

uitbetalen. En dat is reden tot feest. Maar we zijn er nog niet.

Want als we iets moeten meenemen uit dat zaaltje waar de code ontstond, is het wel het besef dat alles met elkaar verbonden is. En dat je het huidige freelance-probleem niet oplost met een beetje extra geld voor freelancers. Dat je de klimaatcrisis niet gaat oplossen door vervuilde theaterlampen door ledlampen te vervangen. Dat we diversiteit niet gaan oplossen met een extra subsidie. Want we weten inmiddels allemaal wat er dan gebeurt: het ziet er op de korte termijn leuk uit, maar op de lange termijn los je niets op en laat je de echte problemen liggen voor de toekomstige generaties kunstenaars en kunstmakers.

De bijeenkomst 'United we Stand' werd op 13 september 2015 door Het Transitiebureau georganiseerd in het kader van het verdiepingsprogramma Nieuwe Grond van het Nederlands Theater Festival.

personen (m/v). Er zijn in de eerste twee jaar al ongeveer vijftig meldingen in behandeling genomen.

Inmiddels zijn er 36 brancheorganisaties aangesloten bij de stichting en dat aantal blijft groeien. “Een volgende stap is het ontwikkelen van een generiek beleidskader,” stelt Mirjam Terpstra, directeur NAPK. “Dat moet organisaties handvatten bieden voor de omgang met ongewenst gedrag en een systeem van checks and balances bieden. We verwachten het kader na de zomer van 2021 te kunnen presenteren.”

Tuurlijk wilden ze de code omarmen en fair practice bedrijven. Maar wie zou het gaan betalen? De politiek? De kunstenaars? Zijzelf? En hoe dan?

