



WERKCONFERENTIE DE BAZEL II

Dinsdag 11 november 2008

Gespreksnotitie regiegroep 3

Naar een betere organisatie en representatie van de culturele sector

Gespreksleiding: Alexander Rinnooy Kan, verslaggeving: Bert Holvast

Het gaat in dit gesprek om een praktisch vervolg op de gespreksestafette

De culturele sector beschikt over veel creativiteit, lef, potentie en organisatievermogen. Over hoe deze beter kunnen worden aangewend voor het collectief, organiseerde de Cultuurformatie dit voorjaar een serie gesprekken waar ook mensen uit de sport, de wetenschap, het bedrijfsleven en politieke bestuurders aan deelnamen. Het boekje *“Dat moet in de cultuurwereld ook lukken!”* is een journalistiek verslag van deze inspirerende gespreksestafette.

In regiegroep 3 zoeken we antwoorden op de volgende vragen:

1. Wat gaan we *doen* met de adviezen en reacties uit de gespreksestafette? Gaan we de samenwerking vernieuwen rond een sectorbrede strategische agenda? Wat let ons om de representatie van de sector te verbeteren?
2. Hoe komen we dan tot deze strategische agenda en hebben we de hoofdlijnen van deze agenda in het vizier?
3. Hoe kunnen partijen zich aan deze agenda committeren? Welke samenwerkingsafspraken zijn effectief en helpen het onderlinge vertrouwen sterker te maken? Welke rol kan de Cultuurformatie daarbij spelen?

Ter toelichting kort het volgende:

1. Waarom een ‘kleine agenda’ als bindmiddel?

Externe adviseurs als Morris Tabaksblat, Bernard Wientjes, Alexander Rinnooy Kan, Mavis Carrilho, Loek Hermans en Sijbolt Noorda blijken tijdens de gespreksestafette verrassend unaniem in hun adviezen aan de culturele sector:

- Begin niet met het bouwen van een structuur. Het opstellen van een organogram heeft weinig te maken met het opbouwen van samenwerking.
- Begin met het opstellen van een strategische agenda. Om te komen tot effectieve samenwerking moet een beperkt aantal doelen worden gesteld; een ‘kleine agenda’ waarin de samenwerkingspartners elkaar goed kunnen vinden.
- Zorg dat deze doelen op een zodanig abstractieniveau zijn, dat zij de onderlinge wedijver ontstijgen. Deze doelen moeten voor iedereen gelden en elke vier of vijf jaar herijkt worden op basis van een sterkte-zwakteanalyse.
- Benader vanuit deze strategische agenda de overheid als één van de partners om deze agenda te helpen verwezenlijken.
- Als er dan succesverhalen te melden zijn, als deelsectoren zich committeren aan deze strategische agenda, dan groeit vertrouwen, komt mandaat tot stand en kan worden bezien of er voor vervolgstappen structuren bestaan of ontwikkeld moeten worden.

Tot zover enkele relevante citaten uit het estafetteverslag. Dit verslag is integraal te vinden op http://www.cultuurformatie.nl/download/20080704_estafettestokje.pdf.

2. Hoe komen we tot een strategische agenda?

Bijgesloten is een concept voor een strategische agenda voor de periode 2009 - 2012. Reacties die binnen kwamen op een eerder concept zijn daarin verwerkt. Er wordt voorgesteld kracht, kennis en kunde te bundelen rond drie centrale thema's.

Wanneer de regiegroep in De Bazel vindt dat dit concept een bruikbare aanzet is, kan in het afrondende plenaire deel van de werkconferentie worden afgesproken hoe we komen tot draagvlak en mandaat.

3. Hoe kan een sectorbrede agenda worden uitgevoerd?

Voor de uitvoering van een sectorbrede, naar buiten gerichte toekomstagenda zijn effectieve samenwerkingsafspraken nodig, binnen de culturele sector, maar ook met partners uit andere maatschappelijke domeinen. Hoe zien concrete stappen er uit om op sectorniveau de banden met zakelijk en bestuurlijk Nederland te versterken? Welke voorstellen wil de regiegroep voorleggen in het plenaire deel van de werkconferentie?

Voor deze discussie is het belangrijk om geen misverstanden te laten bestaan over de ambities van de Cultuurformatie zelf.

De Cultuurformatie is een levendig, informeel samenwerkingsnetwerk en een strategische ontmoetingsplek. Door haar flexibiliteit, de sterke collegialiteit en haar inhoudelijke, naar buiten gerichte focus, heeft de Cultuurformatie invloed gekregen. En dat moet vooral zo blijven! Geen formele organisatie worden, maar eerder een plein blijven waarop het gesprek kan worden gevoerd, binnen de sector en met anderen over de sector, waar vitale verbindingen worden gelegd, zodat het maatschappelijk netwerk rond de kunsten duurzaam wordt verbreed. Een kring waar goede initiatieven en ideeën kunnen worden uitgebreed, maar deze plannen worden zelden door de Cultuurformatie zelf uitgevoerd. De Commissie Cultuurprofijt en de Stuurgroep Brede Scholen zijn goede voorbeelden van deze werkwijze. De Cultuurformatie neemt het werk van brancheorganisaties niet over, maar maakt hun het werk beter mogelijk.

De Cultuurformatie kan procesondersteuning bieden en netwerken verbinden. Het aandeelhouderschap biedt een mooie vorm om instellingen en organisaties bij de huishouding en bekostiging van de Cultuurformatie te betrekken. De lijst van aandeelhouders is een afspiegeling van de representativiteit van de Cultuurformatie. De Cultuurformatie verlangt niet naar een eeuwig leven, een aureool van tijdelijkheid maakt haar sterker. Laten we ons voornemen de Cultuurformatie na nog maximaal vier jaar op te heffen!?

Bert Holvast