

Informatie over de thema's voor richtinggevende sessie / commissie EMS- februari 2024

In de extra beeldvormende ronde worden de volgende drie thema's besproken:

1. Hiaten in het culturele landschap van Flevoland
2. Meten van impact van cultuur
3. Fair Pay (onderdeel van landelijke code Fair Practice) en welke stappen nodig zijn om een vitale sector te kunnen realiseren.

1. Hiaten in het culturele veld

De culturele infrastructuur is het geheel aan makers en instellingen op het gebied van kunst en cultuur die kunstzinnig en cultureel aanbod produceren en presenteren. Flevoland kent als jongste provincie van Nederland een andere soort infrastructuur dan b.v. de provincies Brabant, Utrecht of Zuid-Holland. De rijkheid van de culturele infrastructuur verschilt ook per regio. Grotere steden hebben meer faciliteiten voor cultuur dan de meer landelijke gebieden. Vervoer speelt in het laatste geval dan ook een belangrijke rol in de bereikbaarheid van culturele voorzieningen. Het Rijk, provincies en gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de culturele infrastructuur in Nederland. Gemeenten en provincies bieden ruimte aan (nieuwe generaties) makers door werkplaatsen en ateliers beschikbaar te stellen en houden de bibliotheek, lokale musea en podia toegankelijk. De samenwerking tussen rijk en regio is dan ook belangrijk.

In de Startnotitie is het Algemeen Kader Interbestuurlijke verhoudingen (2012) genoemd. Dit is afgesloten tussen OCW, IPO en VNG en bevat afspraken over beleidsafstemming en taken die zij in elk geval op zich nemen, zoals cultuureducatie. Het Algemeen Kader wordt geactualiseerd. Onderdeel van het Algemeen Kader zijn cultuurconvenanten, waarin het gaat over de gezamenlijke verantwoordelijkheid en inzet voor de culturele infrastructuur in een provincie c.q. cultuurregio('s). Ook de provincie Flevoland, de gemeente Almere en OCW hebben de afgelopen beleidsperioden cultuurconvenanten afgesloten. Het huidige convenant (2021-2024) bevat concrete afspraken over o.a. bijdragen aan Flevolandse instellingen die nu onderdeel uitmaken van de landelijke basisinfrastructuur (BIS), cultureel erfgoed en cultuureducatie en -participatie. Voor de periode 2025-2028 wordt een nieuw cultuurconvenant afgesloten. Het Ministerie OCW onderkent in het convenant dat de Flevolandse culturele infrastructuur achterblijft op andere provincies; OCW heeft daarom 2 miljoen euro aan extra middelen in de vorm van een Specifieke Uitkering (SPUK) ingezet voor 6 regio's waar het nodig is de culturele infrastructuur te versterken, waaronder Flevoland. Inmiddels is voortzetting hiervan toegezegd voor de periode 2025-2028.

2. Impact meten

Om de culturele sector weerbaarder te maken en cultuur steeds meer een vanzelfsprekend onderdeel van ons leven/ maatschappij te laten zijn, is het van belang dat instellingen hun impact (meer gaan) meten. Overheden en andere partijen kunnen meedenken en waar mogelijk faciliteren. Tot nu toe wordt vooral gebruikgemaakt van kwantitatieve gegevens, zoals bezoekerscijfers, bij het monitoren van culturele instellingen en bij aanvraag- en beoordelingsprocedures van de provincie Flevoland. Verschillende overheden hebben echter de afgelopen jaren al geëxperimenteerd met het meten van impact 'prestaties' in plaats van of als aanvulling op de kwantitatieve prestatie-eisen. Dit is versterkt tijdens de coronacrisis toen de overheden anders zijn omgegaan met het meten van prestaties. De motie van dhr. van Strien (Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 32 820, nr. 473) waarin hij de regering verzoekt te onderzoeken op welke wijze prestatieafspraken verruimd en flexibeler kunnen worden zodat o.a. maatschappelijke impact mee kunnen wegen bij de aanvraag en verantwoording in de nieuwe BIS-periode. Daarnaast adviseerde de Raad voor Cultuur het ministerie van OCW om in nauwe afstemming met de culturele sector te verkennen hoe in de prestatieverantwoording minder nadruk kan komen te liggen op bezoekersaantallen en meer op de impact die instellingen met hun werk bereiken. In juni 2023 is in de 'Uitgangspunten Cultuursubsidies 2025-2028' duidelijk geworden dat het Ministerie van OCW hier gehoor aan geeft

en meer nadruk legt op maatschappelijke impact door dit onderdeel als criterium op te nemen bij de nieuwe BIS-periode 2025-2028. Hier zijn enkele Flevolandse instellingen in hun aanvraag die eind januari ingediend moet zijn bij het Ministerie van OCW al mee bezig. Dat impactvol werken en het meten hiervan ook gedragen wordt door de culturele sector zelf, laat het onderzoek van de Boekman Stichting uit juni 2023 zien (eerder aan u toegestuurd) [BmXtra 41 DEF.pdf \(boekman.nl\)](#). Op 26 januari zal de Raad voor Cultuur het advies 'Toegang tot cultuur' publiceren. Hierin staat wat nodig is om het stelsel toegankelijker te maken, met voorstellen voor hoe het stelsel voor overheids-financiering van cultuur er vanaf 2029 uit zou kunnen zien.

Uit de Startnotitie staat over Indicatoren:

- **Indicatoren**

Indicatoren geven op hoofdlijnen inzicht en overzicht over de (maatschappelijke) doelen en activiteiten van de provincie. In de P&C-cyclus is ruimte voor een beperkt aantal indicatoren per thema. De indicatoren voor cultuur (en erfgoed) zijn voor het begrotingsproces vanaf mei 2023 uitgebreid, mede in het kader van motie nr. 5 die op 22 februari 2023 is aangenomen.

Op het gebied van cultuur worden omschreven:

- de bestaande indicator: aantallen bezoekers: van voorstellingen en festivals en (apart) Batavialand;
- toegevoegde indicatoren betreffen cultuureducatie (aantal deelnemende scholen aan rijksprogramma dat de provincie co-financiert), cultuurparticipatie (aantal ondersteunde/uitgevoerde projecten), landschapskunst en bibliotheken inclusief de aanpak van laaggeletterdheid (aantal gesubsidieerde projecten/activiteiten).

De motie geeft aan dat behalve voor de P&C-cyclus ook voor het nieuwe cultuurbeleid passende indicatoren gewenst zijn. Die worden opgenomen in het conceptbeleid.

3. Fair pay

De Fair Practice Code is een gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. De code is opgesteld door het culturele veld. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor hoe de sector samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk komt. De code functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en de ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector. Ook spoort de code aan om deze, waar nog niet aanwezig, te ontwikkelen. Eind 2023 nam voormalig staatssecretaris van Cultuur en Media mw. Uslu het rapport 'Fair Pay dichterbij. Meerkosten van Fair Pay in de culturele sector, 2022' in ontvangst [Fair Pay dichterbij \(kunsten92.nl\)](#). Hierin wordt aangegeven dat fair pay, als onderdeel van de kernwaarde solidariteit, een kostenstijging van 30% met zich meebrengt. Het fair betalen van alle werkenden in de culturele sector is van groot belang om de sector weerbaar en wendbaar te maken en houden.

Uit de Startnotitie:

De *Fair Practice Code* nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor hoe de sector samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk kan komen. Het gaat daarbij om Fair Pay, Fair Share en Fair Chain: eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering; en respectvol, solidair en in vertrouwen rekening houden met elkaars belangen ten dienste van een sterke sector die de potentie en kansen van makers ten volle benut en doet renderen.

Op p. 3 van de Startnotitie staat ook informatie over de andere 2 codes.