
Pauwke Berkers, Koen van Eijck, Rento Zoutman,
Wilma Gillis-Burleson en Diana Chin-A-Fat

‘De cultuursector is
als een alp, hoe hoger
je komt hoe witter het
wordt’

Diversiteit, inclusiviteit en beleid
in de Rotterdamse cultuursector

Het thema culturele diversiteit in de culturele sector staat hoog op de politieke agenda van Rotterdam. Ondanks het tot dusver gevoerde beleid is de cultuursector nog geen afspiegeling van de Rotterdamse samenleving. De Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur wenst de inclusiviteit te vergroten en heeft de Erasmus Universiteit Rotterdam in de arm genomen om hiernaar onderzoek te doen.

Al ruim veertig jaar wordt er gepraat over het gebrek aan diversiteit in de Rotterdamse kunst- en cultuursector. Reeds in 1978 werd in de nota-Riezenkamp aandacht gevraagd voor ‘de – toen nog – 10 procent van de Rotterdamse bevolking die “een totaal andere culturele traditie” heeft’ (Bouma 2012, 77). Om die reden organiseerde de Rotterdamse Kunststichting (RKS) regelmatig initiatieven op het gebied van culturele diversiteit (Bouma 2012, 126-129). Zo verscheen het rapport *Etnische minderheden en de Rotterdamse Kunststichting* (1979), het beleidsplan *Smelten: een beleidsbericht van de Rotterdamse Kunststichting* (1980), kwam er een parttime medewerker voor allochtonen (1981) en werd er een adviescommissie Allochtone Kunstbeoefening geïnstalleerd. Een mijlpaal was het verschijnen van *Multicultureel kunstbeleid* in 1997. In deze nota, die landelijk veel aandacht trok, pleitte de RKS voor een pluralistische opvatting en een verruiming van het kunstbegrip alsmede het herformuleren van de toetsingscriteria. Ook na 1997 is diversiteit regelmatig onderwerp van debat geweest. Lange tijd is er echter geen structureel inclusief multicultureel kunst- en cultuurbeleid gevoerd (Bouma 2012).

Meer recent lijkt de discussie over diversiteit in een stroomversnelling te komen. Rotterdam is inmiddels een superdiverse stad, waar de roep om meer kleur in de kunst- en cultuursector steeds luider wordt. ‘De derde generatie is anders. Die is heel erg bezig met hun plek toe-eigenen. “We hoeven niet dankbaar te zijn als ik de kans krijg om mijn werk te tonen, want ik hoor hier gewoon”’, aldus Vinod Singh van podium BIRD (Berkelder 2017). Hoewel het gebrek aan inclusiviteit in kunst en cultuur niet nieuw is, onderkent nog niet iedereen de complexiteit ervan.

Instellingen zien diversiteitsbeleid niet als prioriteit – zij beschouwen het als een luxe, of schieten in de verdediging zodra het onderwerp ter sprake komt (Barisic 2017). Volgens jonge biculturele makers als Dean Bowen is er echter *no way out*. ‘Met het huidige maatschappelijke en politieke debat over de betekenis van diversiteit, moeten culturele instellingen wel kleur bekennen’ (Baeten 2017).

Nieuwe Rotterdamse aanpak: woorden én daden in cultuurbeleid

In het Cultuurplanadvies 2017-2020 constateerde de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) dat nog te weinig culturele instellingen erin slagen om een publiek te bereiken dat de Rotterdamse samenleving weerspiegelt. Ondanks de intenties in beleidsplannen van culturele organisaties worden ideeën vaak niet concreet uitgewerkt. Ook de samenstelling van de organisaties zelf is niet divers genoeg, bij medewerkers en directie én besturen en raden van toezicht. Naar aanleiding van een in 2016 aangenomen motie van NIDA en de PvdA verzocht het college van B&W de RRKC onderzoek te doen naar het diversiteitsgehalte van de culturele sector.

De ‘Nieuwe Rotterdamse aanpak’ van deze complexe thematiek verschilt op vier punten van eerdere initiatieven. Ten eerste committeert de RRKC zich na een periode van verminderde aandacht voor langere tijd (2017-2020) aan dit thema. Diversiteit is geen ‘extraatje’, maar structureel onderdeel van het kunst- en cultuurbeleid. Ten tweede wordt er gekeken naar personeel, programma, publiek en partners om tot integraal beleid te komen. Initiatieven uit het verleden richtten hun pijlen veelal uitsluitend →

op publiek en/of programma. Ten derde kenmerkt de nieuwe aanpak zich door een open gesprek met de sector. Culturele instellingen moeten de kans krijgen vrijuit te spreken over wat goed gaat, maar ook over hun dilemma's en knelpunten. Dat leidt soms tot ongemak, maar ook tot productieve confrontaties in gesprekken en debat. Tevens komen ervaringen met makers, instellingen, politici en andere betrokkenen op werkbijeenkomsten ter sprake. Ten vierde is de aanpak tweeledig: onderzoeken/analyseren en activeren/agenderen. Een stevige kennisbasis is cruciaal voor het initiëren van kansrijke maatregelen.

Onderzoeken en analyseren

De RRKC heeft samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam een onderzoek uitgevoerd dat bestond uit: (1) groepsgesprekken met 40 makers uit Rotterdam verspreid over verschillende disciplines die actief omgaan met culturele diversiteit, (2) een analyse van 60 jaarverslagen over 2016 van gesubsidieerde Rotterdamse culturele instellingen uit het huidige Cultuurplan, en (3) een survey onder 74 vertegenwoordigers van deze instellingen, hoofdzakelijk bestaande uit directieleden.

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken kwamen de toegankelijkheid, doorstroming en mentaliteit ten opzichte van culturele diversiteit zoals de deelnemers ervoeren aan de orde. Wat betreft de toeganke-

lijkheid constateren deelnemers dat gevestigde makers de regels bepalen voor samenwerking en kwaliteitsbeoordeling. Een aanzienlijk aantal gelooft niet meer in de bereidheid tot verandering van gevestigde culturele instellingen. Deze voelen volgens hen weinig urgentie of verantwoordelijkheid en hun bereidheid tot concessies om structureel inclusief te worden, lijkt beperkt. De nieuwe generatie makers wil zich niet aanpassen aan de spelregels van de gevestigde orde en zoekt daarom zijn eigen weg. De deelnemers pakken zelf hun mogelijkheden voor professionele ontwikkeling (doorstroming), maar zien een groeiende kloof tussen de 'piramidale' gesubsidieerde sector en de netwerken waarin zij zelf actief zijn. 'De cultuursector is als een alp, hoe hoger je komt hoe witter het wordt,' aldus een deelnemer. Rotterdam is een goede plek voor vroege talentontwikkeling, maar deze stinkt, bijvoorbeeld in de toegang tot het kunstvakonderwijs en tot subsidiegevers en bij het verwerven van een plek bij gevestigde instellingen. Het risico bestaat dat talenten de stad verlaten. Deelnemers aan de gesprekken vinden dat er zowel binnen de sector als in netwerken 'buiten de gevestigde orde' aan verandering gewerkt moet worden. Het merendeel meent dat dwingende ('harde') maatregelen noodzakelijk zijn, zoals quota, om tot een meer 'diversiteitsvriendelijke' mentaliteit te komen. De bovenlaag van de culturele sector moet de macht gaan delen.

Inhoudsanalyse jaarverslagen

In de analyse van de jaarverslagen is gekeken naar expliciete en impliciete aandacht voor culturele diversiteit bij personeel, publiek, programma en partners. Bij een kwart van de jaarverslagen was de aandacht expliciet, waarbij er weinig terminologische consensus bestond: 'culturele diversiteit', 'etniciteit', 'allochtoon', 'kleurrijke knokkers', 'niet-Westerse bevolkingsgroepen', et cetera. Deze aandacht had het vaakst betrekking op het publiek en het minst vaak op het personeel. Meer impliciete verwijzingen naar culturele diversiteit kwamen we veel vaker tegen, zoals 'achtergrond', 'afkomst', 'diverser', 'de samenleving als geheel', of referenties naar 'bepaalde' wijken. Ze kunnen betrekking hebben op culturele diversiteit, maar het hóéft niet. Vaak komen we ze tegen in verwijzingen

De nieuwe generatie makers wil zich niet aanpassen aan de spelregels van de gevestigde orde

	Programma	Publiek	Personeel
Hanteren concrete doelstellingen	15	15	7
Ondernemen concrete activiteiten	43	37	15
Onderwerp van bespreking	33	47	26
Regelmatig terugkerend agendapunt	38	27	19
Reserveren specifieke middelen	28	22	N.v.t.
Jaarlijkse evaluatie diversiteitsbeleid	26	37	N.v.t.
Jaarlijkse bespreking met toezichthouders	15	18	5

Tabel 1. *Maatregelen ten behoeve van diversiteitsbeleid* (in procenten)

naar projecten die specifiek op het bevorderen van diversiteit (vooral van het publiek) betrekking hebben. Op basis van deze analyse is te zien dat culturele diversiteit veelal geen structureel onderdeel is van de programmering of het publieksbeleid.

Surveys met directeuren instellingen

Onderstaande tabel laat zien welke maatregelen hun instelling volgens de respondenten nam ter bevordering van diversiteit¹ op het vlak van programmering, publiek en personeel. Het percentage van de instellingen dat aangeeft concrete activiteiten te ondernemen, is steeds ruim tweemaal zo hoog als het percentage dat daarbij concrete doelstellingen hanteert. Lang niet alle beleidsmaatregelen ten behoeve van diversiteit zijn dus ingebed in – of vertaald naar – concrete doelen. Concrete doelstellingen en activiteiten worden vaker genoemd bij programma en publiek dan bij personeel, waarvoor slechts 7 procent van de onderzochte instellingen concrete doelstellingen formuleert. Met name diversiteit van het publiek is gespreksonderwerp binnen de organisatie (47 procent van de instellingen geeft dit aan), terwijl diversiteit van het programma het vaakst wordt genoemd als terugkerend agendapunt (38 procent). Voor programma worden ook het vaakst specifieke middelen gereserveerd (28 procent), terwijl de diversiteit van het publiek het meest aan bod komt in jaarlijkse evaluaties (37 procent) of

besprekingen met toezichthouders (18 procent). Over het algemeen krijgt diversiteitsbeleid weinig aandacht in de verantwoording van het beleid naar de toezichthouders. De aandacht voor diversiteit is steeds groter bij de onderdelen programma of publiek dan bij personeel.

Uit de survey kwam verder naar voren dat een aanzienlijk deel van de respondenten veronderstelt dat een diversere programmering zal leiden tot een diverser (41 procent) en omvangrijker (48 procent) publiek. Om een diverser publiek te bereiken, is maar liefst 80 procent bereid om de publiekswerving of de toegangsprijzen aan te passen. Ruim de helft (52 procent) van de ondervraagden zet reeds specifieke marketingstrategieën in om diverse groepen te bereiken, en 58 procent is vanuit hetzelfde oogpunt bereid om het programma te veranderen. Ruim de helft (57 procent) heeft het publiek de afgelopen vier jaar daadwerkelijk meer divers zien worden. Daar staat tegenover dat bijna een kwart (23 procent) aangeeft dat de ervaring heeft geleerd dat het aantrekken van een diverser publiek lastig is gezien de aard van de eigen programmering.

Een meerderheid (60 procent) van de ondervraagden vindt dat een divers personeelsbestand niet leidt tot een meer diverse programmering; 45 procent stelt dat men ook zonder dat een goed diversiteitsbeleid kan voeren. Slechts 7 procent vindt quota voor diversiteit van het personeelsbestand wenselijk en maar 10 procent neemt →

concrete maatregelen om meer divers personeel te werven. Overigens vonden we een sterk verband tussen het diversiteitsbeleid van culturele instellingen en het hanteren van de Code culturele diversiteit (CCD). Degenen die van plan waren de CCD te gaan toepassen, scoren nog beter op de indicatoren voor diversiteitsbeleid. De CCD is dus een indicator van expliciet diversiteitsbeleid en ondersteunt in de vormgeving ervan.

Hoe verder?

Zowel vanuit de kunstsector zelf als vanuit de politiek is op deze onderzoeken gereageerd. De culturele instellingen hebben kenbaar gemaakt op een structurelere wijze aan meer inclusiviteit te willen werken (Directeurenoverleg 2018). In het recente advies *Durf te kiezen* pleit de RRKC voor een betere aansluiting van het kunst- en cultuurbeleid op de dynamiek van de stad: meer aandacht voor de culturele uitingsvormen en de cultuurbeleving van jonge Rotterdammers en voor de ontwikkeling van nieuwe talentvolle kunstenaars of makers. Inclusiviteit is daarbij een centraal thema. De RRKC vult in samenspraak met de commissie inclusiviteit het werkprogramma voor 2018 verder in: agenderen, onderzoek, debat en adviezen aan het college. Daarbij zal terdege rekening moeten worden gehouden met het wantrouwen onder de nieuwe makers én de gevestigde belangen van de grotere instellingen. Het onderzoek toont een zekere welwillendheid onder de gevestigde partijen om de deuren te openen voor nieuw talent, maar een daadwerkelijke afspiegeling van de Rotterdamse bevolking in de culturele sector zal niet zonder wrijving gerealiseerd worden. Maar zoals Rotterdammers maar al te goed weten: zonder wrijving geen glans. ●

Literatuur

- Baeten, C. (2017) 'Henry Timisela en Dean Bowen: "Als culturele instellingen écht diversiteit nastreven, dan moeten ze ons macht en zeggenschap geven"'. In: *Vers Beton*, 31 oktober.
- Barisic, J. (2017) 'Waarom de Rotterdamse cultuursector nog steeds niet divers genoeg is'. In: *Vers Beton*, 3 oktober.
- Berkelder, N. (2017) 'Roep om meer kleur in kunstsector'. In: *Algemeen Dagblad*, 15 september.
- Bouma, G. (2012) *Een gezond en opgewekt kunstleven: een studie in kunstbeleid te Rotterdam (1946-2011)*. Rotterdam: RKS / Trichis.
- CBS (2016) 'Afbakening generaties met migratieachtergrond'. Op: www.cbs.nl, 21 november. (www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/afbakening-generaties-met-migratieachtergrond)
- Directeurenoverleg (2018). *Cultuur draagt de stad in transitie: aanbod aan de inwoners van Rotterdam*. Rotterdam: RRKC.
- Riezenkamp, J. (1978) *Kunstbeleid in Rotterdam deel 1: persoonlijke beschouwingen*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam.
- Rotterdamse Kunststichting (1979) *Etnische minderheden en de Rotterdamse Kunststichting*. Rotterdam: RKS.
- Rotterdamse Kunststichting (1980) *Smelten: een beleidsbericht van de Rotterdamse Kunststichting*. Rotterdam: RKS.
- Rotterdamse Kunststichting (1997) *Nota multicultureel kunstbeleid*. Rotterdam: RKS.
- Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (2018) *Durf te kiezen: naar een dynamisch Rotterdams kunst- en cultuurbeleid*. Rotterdam: RRKC.

Noot

- 1 Bij de survey is culturele diversiteit als volgt gedefinieerd: een persoon heeft een westerse migratieachtergrond als hij, zij of een van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië, inclusief Indonesië en Japan, is geboren. Als een persoon of een van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze een niet-westerse migratieachtergrond (CBS 2016).