

**Rachid Benhammou**

## Diversiteit

Niet omdat het moet, maar omdat je het wil

**L**ang voor de lancering van de Code Culturele Diversiteit, werkte ik als programmeur bij Theater Zuidplein in Rotterdam. Doro Siepel, de in 2016 overleden directrice, leerde mij en vele anderen hoe je diversiteit kunt verankeren binnen een culturele instelling. En dat deed ze met passie en een onmetelijk vertrouwen in het team én in de stad en haar bewoners. Doro stond bekend om haar vooruitstrevend beleid op het gebied van cultuur en diversiteit. Het is dan ook niet verrassend dat sinds 2017 de Doro Siepel Prijs wordt uitgereikt aan culturele organisaties die zich inzetten voor het aantrekken van nieuwe doelgroepen.

Wat was het geheim van Doro? Waarom was het zo dat, in de jaren na de vreselijke kaalslag binnen de cultuursector, Theater Zuidplein een van de weinige theaters was die de bezoekersaantallen constant zagen stijgen? Ik weet nog

dat in het begin, in 2006, toen Doro er net bij kwam en meteen de boel op stelten zette, andere theaters in het land ons met scheve ogen aankijken. 'Hoe doen ze dat daar toch op Zuid?' Een paar jaar later smeekten dezelfde theaters (en ook theaters in het buitenland) ons om te komen vertellen hoe wij dat varkentje, genaamd diversiteit, wasten.

### Divers van zichzelf

Onder de bezielende leiding van Doro groeide Theater Zuidplein uit tot een Europees toonaangevend theater, toegankelijk voor mensen uit alle lagen en culturen van de bevolking. Doro was namelijk van mening dat theater een spiegel van de samenleving is en dat daarom ook maatschappelijke kwesties een theaterpodium verdienen. Ze wilde bijzondere verhalen van gewone mensen in een turbulente wereld laten zien.



Doro Siepel  
(staand links) bij  
*Hijabi Monologen*  
Nederland,  
Theater Zuidplein,  
Rotterdam, 2014.  
Fotografie: Daryll  
Atema

De methodiek was eigenlijk simpel en geniaal tegelijk. Daar waar de discussie over diversiteit binnen de cultuursector nog steeds over het binnenhalen van diverse publieksgroepen ging, constateerde Doro toen al dat Rotterdam divers van zichzelf is. Veel culturele instellingen hadden eerst een programma, en zochten daarna pas het publiek. Wij draaiden het om: het aanbod was wat ons publiek wilde zien. Een slimme marketing-gedachte van de directrice die uit de reclame-wereld kwam. Belangrijk hierbij was dat het publiek zich kon identificeren met datgene wat op de planken werd gebracht. Niet een voorstelling geheel vanuit het perspectief van een regisseur, maar dat wat onze doelgroepen wilden zien. Daarnaast lieten we een deel van de programmering over aan gastprogrammeurs en makers uit omliggende wijken.

Maar het allerbelangrijkste was dat we ons gingen verdiepen in de verschillende doelgroepen en hun gebruiken en gewoontes. Het ging bij ons ook niet slechts om een voorstelling, maar om een avondje uit. Een 'totaalbeleving', noemde Doro het. Sommige groepen mensen vinden bijvoorbeeld eten belangrijk als onderdeel van een avondje uit. Nou, dat regelden we dan gewoon.

### Een beetje doorgeslagen

We maakten voorstellingen voor alle Rotterdamers. Dat was het uitgangspunt. Dat je dan een ruim aanbod voor mensen met verschillende roots hebt, was niet meer dan logisch, gezien de diverse bevolkingssamenstelling van de stad. Niet alleen de programmering en marketing waren belangrijk; ook het eigen personeelsbestand. Je zult toch moeten investeren en niet bang moeten zijn om je plekje af te staan aan een ander. Doro snapte dat en Theater Zuidplein beschikte al snel over genoeg personeel met een migratieachtergrond. Mede daardoor wisten we wat er in bepaalde gemeenschappen speelde. Echt geen *rocket science*.

Nu, jaren later, zie je veel instellingen aandacht besteden aan culturele diversiteit. Maar wat mij steekt is dat het van bovenaf opgelegd wordt. Dan worden er fouten gemaakt, omdat kennis over diversiteit ontbreekt, en weet je dat het nooit goed zal aflopen. We zijn een beetje doorgeslagen in het verlangen naar diversiteit

en inclusie. Instellingen moeten ineens bewijzen dat zij 'inclusief' zijn voordat een subsidie-aanvraag serieus wordt gelezen.

Een schoolvoorbeeld van hoe de eis van diversiteit tot culturele kaalslag leidt is het verhaal van de Turks-Nederlandse danser Rutkay Özpınar. Hij was gevraagd om te dansen in een promotiefilmpje van een museum, maar dat feestje ging niet door. Hij werd namelijk vervangen door een zwarte danser met het argument dat ze meer diversiteit in het filmpje willen. 'Ik ben Turks, is dat dan niet divers?', vroeg een verbijsterde Özpınar zich af. Hij heeft gelijk. Hoe divers wil je het hebben? Hij combineert klassiek ballet met moderne dans en Turkse volksdans. Het museum sloeg de plank volledig mis met het idee om een zwarte danser in te zetten. Het selecteerde niet op cultureel diverse achtergrond, maar op huidskleur.

Tegen alle beslissers, beleidsmakers en door-geslagen diversiteitsgeile instellingen zou ik willen zeggen: steek liever je energie in het dichten van het gat tussen de mensen en de kunst en cultuur om de mensen heen. Het publiek is aan het veranderen, laat daarom het aanbod ook meebewegen. Maar het belangrijkste is de wil om de zaken anders te gaan doen, en niet omdat het ineens moet. Gewoon zoals Doro het zou doen. •



**Rachid Benhammou** is cultureel ondernemer, publicist en freelance-journalist en schreef samen met Boris van der Ham het boek *Nieuwe Vrijdenkers*