



Doventolk bij de uitreiking van de CCD Award, 2017.  
Fotografie: Henk Rougoor

# Inclusiviteit in het post-multiculturalisme- tijdperk

Diversiteitsbeleid van de rijksoverheid

## Culturele diversiteit maakt al tientallen jaren in verschillende visies deel uit van regeringsbeleid. Dit begrip is nu opgeschoven naar inclusiviteit. Hoe pakt dat uit?

**D**e culturele sector heeft er een nieuw buzzwoord en een nobele doelstelling bij: inclusiviteit in de brede zin bevorderen in de instellingen. Uit beleidsvoornemens blijkt dat culturele organisaties zich ten doel stellen toegankelijk te zijn voor etnisch-culturele minderheden, jongeren, de lhbtq-gemeenschap, mensen met een fysieke of mentale beperking, et cetera. Inclusiviteit is de meest recente in een reeks van termen die verwijzen naar beleid dat ernaar streeft het culturele veld te transformeren van monocultureel naar pluriform. Het concept inclusiviteit volgt het concept culturele diversiteit op, dat op zijn beurt het concept interculturaliteit afloste. Zal het met dit nieuwe buzzwoord wel lukken om het culturele veld in beweging te brengen? En waarom is het met culturele diversiteit dan nauwelijks gelukt? Nog steeds is het culturele veld te 'wit', zo bleek vorig jaar weer uit onderzoek naar culturele diversiteit in de Rotterdamse cultuursector (Berkers et al. 2017).

### Heftige reacties

Sinds het eerste beleidsstuk *Cultuuruitingen van migranten* (Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur 1982) is er een opeenvolging van beleid om zowel kunstenaars als publieksgroepen met een migratieachtergrond een plek in het culturele veld te geven. De eerste vormen van minderhedenbeleid hadden als doel de cultuuruitingen van de verschillende migrantengroepen te ondersteunen met het oog op hun integratie. Integratie met behoud van eigen identiteit en cultuur was toen het mantra. Het interculturaliteitsbeleid voorgesteld in *Pantser of ruggengraat* (Nuis 1996) wilde niet uitsluitend ruimte geven aan voornoemde cultuuruitingen maar vooral aansturen op een samenspel en ontmoeting tussen de verschillende culturen. In de notitie *Ruim baan voor culturele diversiteit* (Ploeg 1999) en de daaropvolgende cultuurnota 2001-2004 *Cultuur als confrontatie* (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen 2000) stond het concept culturele diversiteit centraal.

Het doel van staatssecretaris Van der Ploeg was niet om deze te bevorderen met het oog op integratie, maar culturele pluriformiteit op zich te waarderen.

Wat de verschillende uitgangspunten van deze beleidsplannen gemeen hebben, is dat ze waardering en erkenning geven aan de cultuur en identiteit van de nieuwe bevolkingsgroepen. In *Ruim baan* kondigde de staatssecretaris een verrijkend beleid aan dat een vernieuwing, verjonging en pluralisering in het culturele veld teweeg moest brengen, op het niveau van de artistieke productie én van het publiek. Het plan lokte zulke heftige reacties uit van kunstenaars, cultuurcritici en politici dat de voorgestelde maatregelen aanzienlijk werden afgezwakt. Concreet betekende dit dat de maatregelen die gericht waren op de gevestigde culturele instellingen (drie procent van de subsidie besteden aan cultureel diverse programmering) ingetrokken werden (Bos 2011, 113). De manier waarop geageerd werd tegen de beleidsplannen heeft het diversiteitsbeleid in een negatief daglicht gesteld.

### Code culturele diversiteit

Omdat de diversiteitskwestie controversieel bleef, heeft de opvolger van Van der Ploeg de verantwoordelijkheid voor beleidsvorming geleidelijk overgedragen aan de uitvoerende organen en de culturele instellingen zelf. Deze verschuiving van verantwoordelijkheden heeft ertoe geleid dat de verhoopde algemene bottom-uphervorming niet werd waargemaakt. Dat bleek duidelijk uit het rapport *De olifant in de kamer* (LAGroup Leisure & arts consulting 2009) dat tien jaar na het verschijnen van *Ruim baan* aan minister Plasterk werd overhandigd. Het bracht in kaart in hoeverre de instellingen in de basisinfrastructuur (BIS) culturele diversiteit in hun beleid en praktijk hebben geïntegreerd. Op een paar koplopers na negeerden de instellingen de problematiek.

De resultaten van dit onderzoek stonden echter niet op zichzelf. In de periode 2004-2011 →

zijn meerdere evaluatierapporten geproduceerd over de effecten van (deelaspecten) van diversiteitsbeleid op nationaal en op lokaal niveau (met name in Amsterdam) en de uitkomsten waren steeds ongeveer dezelfde. Er wordt in de beleidsdocumenten wel aandacht besteed aan diversiteit, maar de beleidsuitvoering is ad hoc en inadequaar en de financiering ervan blijft grotendeels uit. Zo zien de meeste instellingen onvoldoende de urgentie ervan in, denken cultuurprofessionals dat diversiteit een politiek issue is dat op gespannen voet staat met kwaliteit, of is er, ondanks goede bedoelingen, onvoldoende kennis in huis.

Kortom, de realiteit van het multi-etnische en -culturele karakter van de Nederlandse samenleving was onvoldoende zichtbaar in de publieke culturele instellingen (Delhaye et al. 2014, 80-81). *De olifant in de kamer* gaf de sector (en de minister) een aanbeveling mee: een code culturele diversiteit opstellen die als leidraad kan dienen om instellingen diverser te maken.

### Nederlandse cultuur

Terwijl de sector deze aanbeveling overnam en uitwerkte, woedden er in Nederland felle en polariserende debatten over de multiculturele samenleving. In het cultuurbeleid verdween de aandacht voor culturele diversiteit naar de achtergrond en werden er projecten opgezet om de nationale cultuur en identiteit te herwaarderen, zoals de Canon van Nederland (2006) en het Nationaal Historisch Museum (2007-2011). Vanaf oktober 2010 vormden de twee centrumrechtse partijen een minderheidsregering met de parlementaire steun van de PVV. Dit resulteerde in een drastische bezuiniging op cultuur en in de expliciete boodschap dat de rijksoverheid geen rol meer voor zich weggelegd zag in het ondersteunen van culturele diversiteit.

Uit analyses van de verkiezingsretoriek in aanloop naar de verkiezingen van 2017 blijkt dat het niet alleen meer de rechtse populistische partijen zijn die 'de gewone Nederlander', zijn normen en waarden, cultuur en geschiedenis tot absolute norm verheffen. Ook midden- en zelfs progressieve partijen spreken steeds vaker 'de taal van het nationalisme' (Duyvendak et al. 2017). In de cultuurparagraaf van het recente regeerakkoord wordt met geen woord meer gerept over culturele diversiteit. Het actief uit-

dragen van de Nederlandse cultuur, identiteit en geschiedenis wordt daarentegen heel nadrukkelijk als doel gesteld, en ook hoe dit bereikt moet worden: kinderen moeten de tekst en de context van het Wilhelmus leren en het Rijksmuseum bezoeken. Locaties 'met een historische betekenis' die het verhaal van de Nederlandse geschiedenis vertellen, moeten beter zichtbaar en toegankelijk worden gemaakt (VVD et al. 2017).

Een dergelijk culturaliseren van de politiek gaat hand in hand met het culturaliseren van burgerschap, aldus Duyvendak en Kesic (2017). Burgerschap wordt niet meer in politieke of juridische termen gedefinieerd maar in culturele, met als gevolg een tweedeling. Zij zien in Nederland een nativisme ontstaan dat steeds radicalere vormen aanneemt: de 'natives' (optimistische, nuchtere, hardwerkende, progressieve Nederlanders) komen tegenover 'hen' te staan, die hoogstwaarschijnlijk nooit aan deze kwalificaties kunnen voldoen en dus wellicht nooit volwaardige burgers kunnen worden (Duyvendak et al. 2017).

### Verschuiving naar inclusiviteit

Het op deze manier aanbrengen van een onderscheid onder burgers en het onthouden van waardering voor de aanwezige culturele diversiteit in de samenleving is een gevaarlijke en ook onrechtvaardige ontwikkeling. Een rechtvaardige samenleving streeft naar eerlijke verdeling van materiële bronnen, en respecteert en waardeert alle bevolkingsgroepen die er deel van uitmaken. In de woorden van de socioloog Michèle Lamont: deze retoriek maakt de waarderingskloof (*recognition gap*) alleen maar groter: ondergewaardeerde groepen in de samenleving krijgen steeds minder waardering en worden steeds meer gestigmatiseerd (Lamont 2018).

Maatschappelijke instellingen en experts zijn, aldus Lamont, belangrijke actoren die kunnen bijdragen aan het verkleinen van die waarderingskloof. Hoewel een aantal culturele instellingen al langer inspanningen levert om diversiteit te bevorderen, zien we de laatste jaren een aantal cruciale organisaties opnieuw pleiten voor bevordering van diversiteit in het culturele veld. De Museumvereniging nam het voortouw door de Code culturele diversiteit nieuw leven in te blazen. De Federatie Cultuur zal de verdere uitvoering voor haar rekening nemen.<sup>1</sup> Ook de Raad voor Cultuur adviseerde in haar sector-

advies Theater diversiteit te stimuleren (Raad voor Cultuur 2018a) en de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur definieerde culturele diversiteit als een belangrijke pijler in het Cultuurplanadvies 2017-2020 (Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur 2016).

Wat opvalt in deze beleidsplannen is dat het stimuleren van culturele diversiteit nu deel uitmaakt van een veel ruimere doelstelling, namelijk die van inclusiviteit. De Federatie Cultuur geeft in haar *Actieplan cultuur en creatief inclusief* aan de Code culturele diversiteit te vernieuwen. Daar waar de code, geschreven in 2010, zich hoofdzakelijk richtte op biculturele burgers met een niet-westerse achtergrond, moet nu de discussie gevoerd worden over de vraag welke andere vormen van diversiteit, gebaseerd op bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid, de code moet insluiten (Federatie Cultuur 2017, 3).

### Containerbegrip

Zonder het belang van een bredere openheid te willen bagatelliseren, wil ik hier toch een lans breken voor het expliciet blijven benoemen van diversiteitsbeleid in etnisch-culturele zin. Als culturele instellingen de stap naar culturele pluriformiteit niet zetten, slinken hun maatschappelijke relevantie en legitimiteit zienderogen aangezien ‘witte autochtone Nederlanders’ in de grote steden langzamerhand een minderheid vormen (Crul 2016). Culturele instellingen hebben diversiteitsbeleid te lang als ‘politiek’ geduid, terwijl het in essentie gaat om een intrinsieke nieuwsgierigheid naar nieuwe artistieke talen. Bovendien zijn het voornamelijk de groepen met een niet-westerse achtergrond die onderwerp zijn van stigmatiserende publieke en politieke debatten. Door zich uitdrukkelijk uit te spreken voor het belang van etnisch-culturele diversiteit kunnen culturele instellingen bijdragen aan het verkleinen van de *recognition gap*. Culturele pluriformiteit in de instellingen erkennen is een belangrijke stap naar een rechtvaardiger samenleving.

Het is de vraag of het concept inclusiviteit wel een ontwikkeling op gang kan brengen, wat het concept diversiteit nauwelijks lukte. Het concept is minder beladen en bedreigend, en minder ‘politiek’. Er is dus hoop. Een minpunt is dat het concept dermate breed is dat het – met name

onder druk van de afrekencultuur – aanleiding geeft te functioneren als een containerbegrip voor alle acties en programma’s die potentieel bezoekersaantallen kunnen verhogen. Daar waar de eerste Code culturele diversiteit gericht was op een fundamentele heroriëntatie van culturele instellingen op het niveau van het programmeren, personeel, publiek en partners (de vier p’s), schuilt het gevaar dat het brede concept inclusiviteit gemakkelijk gereduceerd kan worden tot toegankelijkheid voor verschillende doelgroepen of tot pr-stunts (Tlili 2008, 136-137). De laatste tijd is vaker de alarmbel geluid over de negatieve gevolgen van te veel maatschappelijke en politieke nadruk op bezoekersaantallen in de culturele sector. Een kwantitatieve afrekencultuur lijkt dus ook een fundamentele heroriëntatie van de culturele instellingen in de weg te staan. ●

### Literatuur

- Berkers, P. (et al.) (2017) *Onderzoek culturele diversiteit in de Rotterdamse cultuursector*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bos, E. (2011) *Beleid voor cultuur en immigranten: rijksbeleid en uitvoeringspraktijk 1980-2004*. (S.l.): (s.n.).
- Crul, M. (2016) ‘Super-diversity vs. assimilation: how complex diversity in majority-minority cities challenges the assumptions of assimilation’. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jrg. 42, nr. 1, 54-68.
- Delhaye, C. en V. van de Ven (2014) “‘A commitment to cultural pluralism’: Diversity practices in two Amsterdam venues: Paradiso and De Meervaart”. In: *Identities: Global Studies in Culture and Power*, jrg. 21, nr. 1, 75-91.
- Duyvendak J.W. en J. Kesic (2017) ‘To be Dutch, or not to be’. In: *De Groene Amsterdammer*, 15 februari. ([www.groene.nl/artikel/to-be-dutch-or-not-to-be](http://www.groene.nl/artikel/to-be-dutch-or-not-to-be))
- Federatie Cultuur (2017) *Actieplan cultuur en creatief inclusief*. Amsterdam: Federatie Cultuur. ([www.museumvereniging.nl/actieplan-cultuur-en-creatief-inclusief](http://www.museumvereniging.nl/actieplan-cultuur-en-creatief-inclusief))
- LAGroup Leisure & Arts Consulting (2009) *De olifant in de kamer: staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*. Utrecht: Netwerk CS.
- Lamont, M. (2018) ‘Addressing recognition gaps: destigmatization and the reduction of inequality’. In: *American Sociological Review*, jrg. 83, nr. 3.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000) *Cultuur als confrontatie: cultuurnota 2001-2004*. Zoetermeer: Ministerie van OCW.
- Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (1982) *Cultuuruitingen en migranten: een actieplan*. Rijswijk: Ministerie van WVC.
- Nuis, A. (1996) *Cultuurnota 1997-2000: pantser of ruggengraat*. Den Haag: SDU.
- Ploeg, R. van der (1999) *Ruim baan voor culturele diversiteit*. Zoetermeer: Ministerie van OCW.
- Raad voor Cultuur (2018a) *Over grenzen: sectoradvies theater*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Raad voor Cultuur (2018b) *In wankel evenwicht: sectoradvies musea*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (2016) *Cultuurplanadvies 2017-2020*. Rotterdam: RRKC.
- Tlili, A. (2008) ‘Behind the policy mantra of the inclusive museum: receptions of social exclusion and inclusion in museums and science centres’. In: *Cultural Sociology*, jrg. 2, nr. 1, 123-147.
- VVD (et al.) (2017) *Vertrouwen in de toekomst: regeerakkoord 2017-2021 VVD, CDA, D66 en ChristenUnie*. Den Haag: (s.n.). ([www.kabinetsformatie2017.nl/binaries/kabinetsformatie/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-vertrouwen-in-de-toekomst/Regeerakkoord+2017-2021.pdf](http://www.kabinetsformatie2017.nl/binaries/kabinetsformatie/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-vertrouwen-in-de-toekomst/Regeerakkoord+2017-2021.pdf))

### Noot

- 1 Met dank aan Kivilcim Özmen, projectmanager Cultuur en Creatief Inclusief van de Federatie Cultuur om mij te woord staan op 3 april 2018.