

Van ‘Pas toe, óf leg uit’ naar ‘Pas toe, én leg uit’

De Code culturele diversiteit in praktijk gebracht

De grootste spelers in de theatersector, verenigd in het Noordwijk-overleg, toetsen de Code culturele diversiteit aan de praktijk. Werkt deze, kan het beter, en zo ja: hoe?

In 2006 verschijnt er op initiatief van Netwerk-CS een ‘smoezenboekje’, met veelgehoorde excuses om niets te ondernemen op het gebied van diversiteit (Wegter 2006). Twaalf jaar later publiceert *Vers beton* (‘voor de harddenkende Rotterdammer’) op haar website ‘5 excuusjes die we niet meer willen horen’¹. Bevestigen deze publicaties dat er in al die jaren weinig is bereikt als het gaat om diversiteit? Ook de politieke golfbewegingen, waarin diversiteit achtereenvolgens wel, of juist niet tot beleidsspeerpunt is verheven, geven weinig hoopgevende signalen af. Het thema is ‘hot’, maar wie durft er zijn vingers aan te branden?

De wens om actie te ondernemen

De grootste spelers in de theatersector komen al meer dan tien jaar regelmatig bijeen om actuele onderwerpen te bespreken, aanvankelijk in Noordwijk, waardoor dit het Noordwijk-overleg is gaan heten². Zij bespreken wat zij samen kunnen doen om de podiumkunsten een representatie te laten zijn van de samenleving in dynamiek, kleur en meertaligheid (Nieuwenhuis et al. 2016).

Sinds september 2017 werken zij samen aan een meerjarig programma op basis van de Code culturele diversiteit (Stuurgroep Code culturele diversiteit 2011) dat dit mogelijk maakt. Het tweede deel van het motto van de code, ‘Pas toe, óf leg uit’, slaan zij (tijdelijk) in de wind. Zij stappen midden in de storm en passen toe. Behalve opgestroopte mouwen is er veerkracht nodig, omdat er stevige weerstand is uit alle hoeken van de theatersector. Ook intern worden de urgentie en aanpak van het onderwerp doorlopend bevraagd. Maar de instellingen weten uit ervaring dat alleen concrete actie werkelijk verandering brengt en zijn solidair in hun streven.

Wat eraan voorafging

In 2014 ontstaat in het Noordwijk-overleg de gezamenlijke behoefte om het thema ‘culturele diversiteit’ op te pakken. De intentie en overeenstemming zijn er om zich te engageren met het thema, maar hoe nu verder? Een onderzoekscommissie onder leiding van oud-minister Guusje ter Horst schrijft op verzoek het rapport *Over het voetlicht: naar een groter en diverser toneelpubliek* (Commissie Ter Horst 2015). Zij bevestigt dat culturele diversiteit noodzakelijk is om maatschappelijke relevantie te behouden of bereiken, en geeft richtlijnen en suggesties h oe.

Externe kritiek

Het Noordwijk-overleg werft hierop een ‘curator’ die de aanbevelingen uit het rapport helpt agenderen en op gang brengen. De vacaturetekst roept heftige reacties op. Waarom moet een externe kracht beweging op dit vlak creëren, vraagt een criticus zich af (Houte 2017). Heeft de sector niet zelf de code ontwikkeld, met principes en handvatten om culturele diversiteit juist van binnen-uit te bevorderen?

Ja, die code is er, maar het motto wordt vooral gebruikt om uit te leggen dat de intenties goed zijn... en dat is het dan. Wie rondkijkt in de theatersector, ziet dat het dan niet vanzelf goed komt. De sector is geen ecosysteem, betoogt socioloog Fenneke Wekker, maar een sociaal systeem, dat zichzelf institutioneel beschermt tegen veranderingen ‘van buitenaf’ (Wekker 2018). Een curator die boven de partijen staat, zo redeneert het Noordwijk-overleg, is noodzakelijk om het DNA van de instellingen open te breken, met een programma dat alle partners actief betreft bij de opzet en uitvoering ervan, en dat de ontsnappingsroute via ‘ of leg uit’ op zijn minst opschort.

Voor de functie wordt Gabbi Mesters geworven, voorheen verantwoordelijk voor diversiteitsprogramma’s bij het Fonds voor Cultuurparticipatie. Aangezien er nog geen overlegstructuren bestaan tussen het personeel dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de code, legt zij eerst verbindingen – hoe zit het met de betrokkenheid en de wil om te bewegen? Door te luisteren en te reflecteren ontstaat een helder mandaat voor haar opdracht. De verantwoordelijkheid voor het slagen van het programma ligt nadrukkelijk bij de instellingen zelf.



Theater Utrecht:
Thislozen.
Fotografie: Jenneke
Boeijink

Interne kritiek

Nu de externe kritiek is geluwd en de partners aan de slag gaan, laait intern een discussie op die het hele project op losse schroeven dreigt te zetten: want wat is culturele diversiteit eigenlijk? De definities die er zijn, zoals van het CBS (‘niet-westerse allochtonen’) en de WRR (‘mensen met een migratieachtergrond’), worden als te beperkend en achterhaald ervaren. Wat te doen met sociaal-economische kenmerken, religie, gezondheid en seksuele voorkeur, die eveneens bepalend kunnen zijn voor iemands culturele identiteit?

Een volgend struikelblok is de meetbaarheid. Eerst is het noodzakelijk de omvang van het probleem te meten (nulmeting), maar dat stuit op allerlei privacywetgeving, ethische beletselen en cijfervrees. Je mag de etniciteit van personeel en publiek immers niet registreren en dan komt het op schattingen aan. Hoe betrouwbaar zijn die? En is het niet een duivels dilemma dat je, om diversiteit te stimuleren, mensen eerst weer in hokjes moet opdelen om het probleem te kunnen definiëren?

Genoeg redenen, opnieuw, om het project in de kiem te smoren. Maar het Noordwijk-overleg zet door, voorlopig met de werkdefinitie van Toneelgroep Oostpool, een van de partners: ‘Het gaat erom dat een omgeving waarin een culturele instelling functioneert, zijn weerslag krijgt in het werk van de instelling en de instelling zelf.’

De Diversity Scan

In februari 2018 nemen tweehonderd medewerkers van het Noordwijk-overleg deel aan een nulmeting met een (online) Diversity Scan³. →

Bedoeling is dat de scan de ontwikkelfase van een organisatie vaststelt ten aanzien van de vier p's van de code (publiek, programma, personeel & partners), en inzicht geeft in het diversiteitsklimaat van de organisatie. Ondanks het ontbreken van een eenduidige definitie, en een pittige discussie onder de partners over de vraag in hoeverre de resultaten wetenschappelijk valide zijn, geeft de scan interessante uitkomsten. Het gaat dan om reflecties op het eigen bewustzijn en handelen. Zo signaleren de respondenten dat er te weinig kennis is over de (culturele) diversiteit van het publiek, het aanbod diverser kan, de visie en doelstellingen van de organisatie gericht op diversiteit nog onvoldoende helder zijn voor het personeel, en in het HR-beleid meer oog kan zijn voor diversiteit, net als in de keuze van partnerschappen.

De Diversity Scan maakt ook duidelijk dat de ervaring van de urgentie van het thema verschilt, al naar gelang de geografische omstandigheden. Maar de mate waarin de gezelschappen en schouwburgen acties op dat gebied ontwikkelen, en bewustzijn over diversiteit in hun organisaties waarnemen, is nagenoeg gelijk.

Aan de slag

Er wordt een 'Stimuleringsprogramma Theater Inclusief' ontwikkeld in samenspraak met alle partners en een klankbordgroep bestaande uit leden van het Noordwijk-overleg, aangevuld met drie externe deskundigen: Lucien Kembel (theaters Diligentia & PePijn), Casper Nieuwenhuis (Likeminds) en Kees Blijleven (redactieraad Amsterdamse Culturele Instellingen (ACI) en directeur De Krakeling).

Bij het opstellen van het Stimuleringsprogramma worden de vier principes van de code gevolgd: visie, beleid, lerend vermogen en toezicht en verantwoording

Visie

Door het ondertekenen van een reeks stellingen scharen de directeuren zich achter een visie op culturele diversiteit. De stellingen zijn geformuleerd rondom de vier p's van de code. De directeuren verplichten zich tevens tot deelname aan het Stimuleringsprogramma en de Diversity Scan, aan een halfjaarlijkse evaluatie van het personeels- en programmeringsbeleid, en aan inspiratiebijeenkomsten op het gebied van personeel, programma en publiek.

Beleid

Met ingang van september 2018 gaan de gezelschappen en schouwburgen, in drie opeenvolgende seizoenen, werken aan strategieën om publiek dat nu niet participeert te werven, en nodigen zij cultureel diverse makers en producties uit in hun huizen. Hierbij worden partnerschappen aangegaan met nieuwe makers en producenten, fondsen, publieksonderzoekers en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Voor het personeel worden *unconscious bias*-trainingen opgezet. De directies krijgen ondersteuning bij de formulering van een plan van aanpak op het gebied van de 4 p's van de Code voor het aankomende meerjarenplan, om zo het thema intern te verduurzamen.

Lerend vermogen

Door in cocreatie met elkaar het Stimuleringsprogramma te ontwikkelen en uit te voeren, ontstaat er verdieping en wordt er van en met elkaar geleerd. Dankzij continue reflectie op het eigen denken en handelen evolueert het programma, evenals de inzichten rond het thema en de aanpak.

Het Stimuleringsprogramma is in eerste instantie gericht op een groter aandeel cultureel divers publiek, makers en personeel. Maar het wordt als een leer methode gezien om gaandeweg methoden ook toe te passen op andere slecht vertegenwoordigde groepen in het theater, zoals jongeren, praktisch geschoolden en mindervaliden, met als doel inclusie in de breedste zin van het woord. Dit is ook een expliciete wens van betrokken partners uit de regio; pas dan is het programma voor hen optimaal relevant.

Ook inspireert het initiatief anderen. Er ontstaat een landelijk, informeel overleg over diversiteit met de Rotterdamse Raad voor Kunst en

Goede intenties zijn niet voldoende om de praktijk te veranderen

Cultuur, Raad voor Cultuur, Boekmanstichting, Federatie Cultuur, het ministerie van OCW, SCP, Fonds Podiumkunsten en Fonds voor Cultuurparticipatie. De Federatie Cultuur ontwikkelt in het kader van het actieplan *Cultuur en creatief inclusief* de Diversity Scan verder en stelt hem uiteindelijk als *open source* op haar website beschikbaar voor de hele sector. Met de verbeterde scan kunnen culturele organisaties de diversiteit van hun organisaties meten en doelmatig actie ondernemen.

Er is bovendien concrete navolging: de Utrechtse wethouder Cultuur & Welzijn, Kees Diepeveen, heeft de welzijns- en culturele organisaties in zijn stad bevestigd op hun diversiteit in brede zin, waarbij hij de stellingen van het Noordwijk-overleg en de Diversity Scan als inspiratie gebruikte.⁴

Toezicht en verantwoording

De ervaring van het Noordwijk-overleg wijst uit dat de Code een geschikt middel kan zijn om culturele diversiteit te bevorderen, mits naleving wordt gehandhaafd. In zijn meest recente sectoradvies stelt de Raad voor Cultuur voor om daarnaast te onderzoeken of een quotum effectief kan zijn (Raad voor Cultuur 2018). Een quotum veronderstelt dat er geen beletsel is om te meten, dat er onderzoeksgegevens voorhanden zijn op basis waarvan je een quotum kunt stellen en dat de context overal vergelijkbaar is. Dat alles is niet het geval. En bovendien: een quotum is een einddoel. Het Noordwijk-overleg heeft juist ervaren dat de weg hiernaartoe nog totaal onduidelijk is.

Een quotum slaat de dynamiek die op gang moet komen plat tot lukrake streefcijfers en stimuleert daardoor vooral sociaal wenselijk gedrag. Terwijl er een intrinsieke behoefte is aan het verkennen van methoden en strategieën om tot een gedifferentieerde, diverse sector te komen. In zo'n sector is de maatschappelijke omgeving waarin een organisatie werkt, het uitgangspunt, zoals in het Stimuleringsprogramma gebeurt. Die verkenning en verdieping zouden het Rijk en de fondsen moeten faciliteren, in plaats van een quotum op te leggen. Met de uitkomsten daarvan kunnen de noodzakelijke volgende stappen gezet worden om diversificatie en inclusie duurzaam te realiseren.

Pas toe én leg uit

Goede intenties zijn niet voldoende om de praktijk te veranderen. De partners van het Noordwijk-overleg hebben dan ook niet gewacht op de eerstvolgende beleidsnota culturele diversiteit. Door gewoon te beginnen en te volharden is hun initiatief een praktijkvoorbeeld aan het worden van hoe de Code culturele diversiteit kan werken. De 22 theaters en gezelschappen willen een verschil maken, zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor inclusiviteit, en brengen de komende jaren – met vallen en opstaan – concrete veranderingen in de praktijk onder het motto: ‘Pas toe, én leg uit’. ●

Literatuur

- Commissie Ter Horst (2015) *Over het voetlicht: naar een groter en diverser toneelpubliek*. Den Haag: Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten.
- Houte, N. van (2017) ‘Schuif diversiteit niet af op cultuurcurator! – Open brief aan het Noordwijk-overleg’. Op: www.theaterkrant.nl, 20 mei. (www.theaterkrant.nl/nieuws/schuif-diversiteit-af-op-cultuurcurator-open-brief-aan-noordwijk-overleg)
- LAGroup Leisure & Arts Consulting (2009) *De olifant in de kamer: staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*. Utrecht: NetwerkCS.
- Nieuwenhuis, C., J. Francisco en Z. Yurdakul (2016) ‘Durf ruimte en tijd te maken voor een inclusief kunstbestel’. Op: www.theaterkrant.nl, 27 mei. (www.theaterkrant.nl/nieuws/opinie-durf-ruimte-en-tijd-maken-inclusief-kunstbestel)
- Raad voor Cultuur (2018) *Over grenzen: sectoradvies theater*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Stuurgroep Code culturele diversiteit (2011) *Code culturele diversiteit*. (S.l.): (s.n.).
- Wegter, I. (2006) *Smoezen: culturele diversiteit in het culturele bestuur*. Amsterdam: NetwerkCS.
- Wekker, F. (2018) ‘Nieuwe bouwstenen op oude fundamenten: pleidooi voor een herformulering van de rol van kunst en cultuur in de samenleving’. In: *Theatermaker*, jrg. 139, nr. 2, 26-29.

Noten

- 1 versbeton.nl/2018/03/diversiteit-in-de-cultuursector-deze-5-excuusjes-willende-niet-meer-horen/
- 2 Internationaal Theater Amsterdam, Noord Nederlands Toneel, Het Zuidelijk Toneel, Theater Rotterdam, Tryater, Het Nationale Theater, Toneelgroep Oostpool, Toneelgroep Maastricht, Theaters Utrecht, Theaters Tilburg, Theater aan het Vrijthof, Stadsschouwburg Utrecht, De Harmonie, De Lawei, Chassé, De Oosterpoort en Stadsschouwburg Groningen, Musis & Stadstheater Arnhem, Parktheater Eindhoven, Parkstad Limburg Theater.
- 3 Opgezet in opdracht van het Noordwijk-overleg door Brian Doornenbal (Diversity Scan), Mavis Carrilho, Hans van Dijk (Universiteit Tilburg), Carolien van der Schoot (Coaching in de Cultuur) en Gabbi Mesters. De scan bouwt voort op LAGroup Leisure & Art Consulting 2009, aangevuld met een klimaatscan.
- 4 In het kader van PACT Utrecht, een netwerk van cultuurmakers dat met elkaar, en in de eigen organisaties, zoekt naar strategieën om inclusiever te worden.