

# Diversiteit in de culturele sector

## Over het ongerief en belang van meten

Het meten van diversiteit in de culturele sector is belangrijk, maar ook moeilijk. Musea, fondsen en gemeenten waarderen 'biculturaliteit' of 'migratieachtergrond' in sollicitatieprocedures of fondsaanvragen, maar het meten daarvan roept vaak ongemak op. De auteurs leggen uit waarom, gaan in op het belang van het meten van etnoraciale diversiteit, en doen een voorstel voor hoe het kan.

---

## Jasmijn Rana en Anouk de Koning

**D**it artikel doet verslag van een kleinschalig, kwalitatief onderzoek naar het meten van diversiteit in de culturele sector<sup>1</sup>.

We interviewden dertien mensen werkzaam in elf verschillende organisaties in de culturele sector of verantwoordelijk voor beleid op dit gebied over het definiëren en meten van diversiteit en inclusie. Daarnaast analyseerden we beleidsplannen en -instrumenten van verschillende instellingen.

### Waarom etnoraciale diversiteit meten?

In Nederland is decennialang op min of meer dezelfde manier gemeten hoe ‘allochtone’ groepen presteerden in vergelijking met ‘de Nederlandse samenleving’ door onder meer het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en sociale wetenschappers. Ook de *Code Diversiteit & Inclusie* en verschillende instellingen in de culturele sector gebruiken deze indeling. Zoals socioloog Willem Schinkel (2018) kritisch opmerkte, is dit een koloniale vorm van boekhouden. De allochtone (of etnische, nieuw-Nederlandse of migratieachtergrond) groepen worden gemeten naar de maatstaf van ‘de Nederlandse samenleving’, waar zij blijkbaar nooit echt deel van uitmaken. Op grond van hun geboorteplaats of de herkomst van hun moeder en/of vader worden zij gerekend tot een bepaalde groep die het altijd zal afleggen tegen de witte Nederlandse en/of middenklassestandaard. Gemengde achtergronden en fluïde identiteiten worden weggedefinieerd (Ghorashi 2017). En alleen diegenen die in deze indeling ‘helemaal Nederlands’ zijn, zijn écht van hier.

Het is dan ook geen verrassing dat het definiëren en meten van de etnoraciale diversiteit bij veel geïnterviewden op bezwaren stuit. Meten betekent vastleggen, en zoals veel geïnterviewden zeiden, in hokjes stoppen. Zowel mensen ‘met een migratieachtergrond’ als mensen ‘zonder’, voelden zich hier ongemakkelijk bij. Dit is een diepgevoeld dilemma: je kunt een mens niet reduceren tot een kenmerk, en voor velen was dat wat er gebeurde. ‘Waarom word ik weer op mijn zogenaamde herkomst

aangesproken?’, vraagt de een zich af. En de ander: ‘Waarom zou ik als witte professional dit werk niet kunnen doen?’

Negatieve connotaties en ervaringen verdwijnen niet als categorisering wordt ingezet voor een positieve uitkomst – meer diversiteit, minder monocultuur – zoals een geïnterviewde van kleur duidelijk maakte.

‘Als je dat [aangesproken worden op je “herkomst” of “groep”] structureel in je leven meemaakt, dan creëer je een beeld waarbij je continu jezelf moet verantwoorden en op het moment dat mensen jou benaderen op dat vlak, voelt het heel persoonlijk. Het voelt heel moeilijk. ... Dus de intentie [van diversiteitsbeleid] kan soms positief zijn, maar de uitwerking zo negatief. Ik hoor echt zo vaak van, ja maar hoe doen jullie dat dan?’

Dergelijke categorisering blijft een vorm van symbolisch geweld: voortdurend gezien worden als anders, minder, als niet jezelf, maar je achtergrond. Maar: als we niet definiëren en meten kunnen we ook geen effectief beleid maken, en controleren of er werkelijk meer diversiteit komt binnen de sector. Cijfers zijn belangrijk om te laten zien wat voor ongelijkheden er bestaan, om er vervolgens wat aan te doen. Zo wordt in het Verenigd Koninkrijk etniciteit/ras wel bijgehouden, waardoor duidelijk wordt hoe groot de loonkloof is tussen witte en niet-witte Britten, en hoeveel kandidaten van kleur afvallen in de sollicitatieprocedures voor prestigieuze posities.

Hoewel dergelijke data in Nederland wel verzameld en geanalyseerd worden met betrekking tot gender, is dit op het gebied van etnoraciale achterstelling en uitsluiting niet of nauwelijks het geval. Het meten van ongelijkheid langs etnoraciale lijnen roept veel weerstand op, niet alleen vanwege het hokjesdenken, maar ook omdat het witheid als onzichtbare norm en privilege zichtbaar maakt. Dat is voor velen ongemakkelijk.

## Gebrek aan probleemanalyse

Uit ons onderzoek kwam naar voren dat er een dieperliggend probleem is dan alleen het definiëren en meten van diversiteit. Diversiteitsbeleid schetst vaak mooie horizons, een organisatie of programma waar iedereen welkom is, een vertegenwoordiging van de samenleving, maar het blijft vaak onduidelijk welk concreet probleem het beleid wil aanpakken. Juist dit gebrek aan probleemanalyse maakt het dan ook moeilijk om aan te geven wat er anders zou moeten. Kortom, wat is de huidige situatie, wat schort daaraan, waar wil je naartoe, en wat zou er moeten gebeuren om daar te komen? Dan pas kun je gerichte instrumenten inzetten om dat doel dichterbij te halen. Een vaag doel, zoals ‘cultuur van en voor iedereen’ (Engelshoven 2019), maakt het stellen van duidelijke doelen moeilijk.

Over het algemeen wordt diversiteitsbeleid gelegitimeerd met een rechtvaardigheidsargument en met het argument van diversiteit als business case (Vertovec 2012). Onder rechtvaardigheid vallen zaken als representatie, achterstelling, discriminatie en uitsluiting, geracialiseerde hiërarchieën en koloniale erfenissen. De business case gaat vaak over wat diversiteit toevoegt aan een organisatie, in creativiteit, perspectieven, en mogelijkheden om meerdere doelgroepen aan te spreken.

Het is opvallend dat in ons onderzoek vooral het business case argument prominent naar voren komt, terwijl het toch echt vragen van rechtvaardigheid zijn die het beleid ingeven. Begrijpelijk, want de business case is positief, inclusief en niet confronterend. Het is een win-winverhaal. Juist dit positieve verhaal maakt het moeilijk om ingewikkelde en meer schurende onderwerpen rond macht, dominantie, discriminatie en vooroordelen aan de kaak te stellen.

Dit resulteert in de verwording van een effectief diversiteitsbeleid in ‘happy talk’ (Ahmed 2012), een mooie aantrekkelijke horizon waar iedereen zich in kan vinden (wie is nu niet voor diversiteit en inclusie?), maar die werkelijke verandering in de weg staat. Een positief doel waar iedereen zich goed bij voelt, maar waardoor het juist moeilijk wordt de lastige vragen over dominantie en uitsluiting

of de personele consequenties van de wens tot een betere representatie te bespreken.

## Hoe dan wel?

Wij stellen voor dat instellingen een probleemanalyse maken aan de hand van concrete vragen. Een o-meting van onder meer gender, etnoraciale diversiteit en klasse maakt daar onderdeel van uit, maar het is ook van belang dat de instelling zelf aangeeft wat voor aspecten van diversiteit en inclusie voor haar van belang zijn en welke doelen zij zichzelf wil stellen op dat vlak. Dit is bij verschillende instellingen die we spraken al praktijk. Het gaat er vooral om dat de stand van zaken goed in kaart is gebracht, een goede probleemanalyse gemaakt, doelen geformuleerd en een passend stappenplan geformuleerd. Waar de *Code Diversiteit & Inclusie* een onderscheid maakt tussen personeel en programmering, publiek en partners, duidde ons onderzoek erop dat vooral het onderscheid tussen intern (personeel) en extern (programmering, publiek en partners) relevant is.

## Welke categorieën?

Waar het benadrukken van gender niet als problematisch wordt gezien, is dat voor etnoraciale diversiteit wel het geval. Daar is nog veel winst te behalen. Het is daarbij niet per se nodig dat iedereen precies dezelfde termen of categorieën gebruikt. Sommige instellingen spreken bijvoorbeeld over diasporagroepen die vanuit een gedeeld verleden een relatie hebben met een tentoonstelling of voorstelling. Ook kwamen

**Diversiteitsbeleid schetst vaak mooi horizons, maar het blijft onduidelijk welk concreet probleem het beleid wil aanpakken**

we de term bicultureel regelmatig tegen in relatie tot personeel of makers. Instellingen en personen in de culturele sector kunnen termen gebruiken die voor hen de belangrijkste aspecten van diversiteit, discriminatie en in- en uitsluiting vatten. Zo zal het in de ene context van belang zijn of iemand ‘van kleur’ is, terwijl het op andere momenten draait om welke sociale achtergrond deze persoon heeft, in termen van connecties met een bepaalde etnische groep en/of sociale klasse. Juist een veelheid van omschrijvingen kan aangeven dat deze slechts een uitsnede zijn van een complexe werkelijkheid, in plaats van reëel bestaande personen en groeperingen.

Op sectoraal niveau is er wel behoefte aan meer eenheid in het meten van diversiteit. Vaak wordt die gezocht in CBS-categorieën die top-down, op basis van geboorteplaats, gedefinieerd worden. We stellen voor in plaats daarvan grove categorieën te gebruiken die vormen van hiërarchie en uitsluiting monitoren (zie hieronder), en daarbij uit te gaan van zelfidentificatie in plaats van top-down identificatie. Dit meten hoeft niet altijd het hele personeel te betreffen, maar kan zich ook richten op een bepaalde groep (leidinggevend, experts, publiek van een bepaalde voorstelling et cetera). De keuze wat te meten hangt samen met de probleem-analyse. Zo zou een instelling met vragen over haar aannamebeleid de diversiteit van sollicitanten, geïnterviewden en aangenomen kandidaten kunnen monitoren.

Continuïteit en follow-ups zouden in het systeem ingebouwd moeten worden. Dus bij evaluaties wordt ook gevraagd naar voorgaande analyses en stappenplannen, en wat daarvan is terechtgekomen. Voor de o-meting en volgende metingen stellen we de volgende categorieën voor, die op basis van zelfidentificatie toegepast worden onder personeel:

- Nederlandse nationaliteit (ja/nee)
- Zwart, van kleur en/of deel van een etnische minderheid (ja/nee)
- Gender (m/v/x)
- Niet-normatieve seksuele of genderidentiteit (ja/nee)
- Opleidingsniveau (basisschool, voortgezet onderwijs, mbo, hbo, universiteit)
- Leeftijd.

Opleidingsniveau fungeert hier als een indicator van klasse, met een focus op ‘cultureel kapitaal’. Het is belangrijk deze gegevens aan de functie/positie binnen de organisatie te koppelen, om na te gaan hoe diversiteit samenhangt met macht en invloed.

### Stappen en tools

In Nederland worden mensen nog steeds weggezet als lid van een etnische groep op grond van hun ‘herkomst’, en daarmee vaak als minder, mogelijk een probleem en niet echt Nederlands. Die erfenis echoot in de worsteling van onze geïnterviewden. Niemand wordt graag in een hokje gestopt. Tegelijk is het duidelijk dat er stappen en tools nodig zijn om diversiteit en inclusie in de culturele sector te bevorderen. Daarbij is een goede probleemanalyse onmisbaar, en kan het doen van o- en vervolgmetingen cruciaal zijn. Die metingen moeten niet het symbolisch geweld reproduceren waarmee mensen van kleur zo vaak te maken krijgen. Ons voorstel: breng door middel van zelf-identificatie de vertegenwoordiging en ervaringen van mensen die buiten de gender, seksuele, klasse of kleurnorm vallen in kaart, om zo te werken aan een sector die daadwerkelijk van en voor iedereen is. •

#### Literatuur

- Ahmed, S. (2012) *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Ghorashi, H. (2017) ‘Negotiating belonging beyond rootedness: unsettling the sedentary bias in the Dutch culturalist discourse.’ In: *Ethnic and racial studies*, jrg. 40, nr. 14, 2426–2443.
- Engelshoven, I.K. van (2019) *Uitgangspunten Cultuurbeleid 2021-2024*. Tweede Kamer 32820, nr. 290.
- Schinkel, W. (2018) ‘Against “immigrant integration”: for an end to neocolonial knowledge production’. In: *Comparative migration studies*, jrg. 6, nr. 1, 1–17.
- Vertovec, S. (2012) ‘“Diversity” and the social imaginary’. In: *European Journal of Sociology*, jrg. 53, nr. 3, 287–312.

#### Noot

- 1 In opdracht van het Nationaal Museum van Wereldculturen in samenwerking met de Boekmanstichting. Het onderzoek *Diversiteit meten: onderzoek naar het definiëren en meten van diversiteit en inclusie in de culturele sector* is op te vragen bij de auteurs (j.rana@fsw.leidenuniv.nl of a.de.koning@fsw.leidenuniv.nl).



**Jasmijn Rana**  
is universitair  
docent Culturele  
Antropologie aan  
de Universiteit  
Leiden



**Anouk de Koning**  
is universitair  
hoofddocent  
Culturele  
Antropologie aan  
de Universiteit  
Leiden