

# Cultuur / Inclusief

Rotterdam

Rotterdam telt meer dan 170 nationaliteiten. Toch is de cultuursector van onze superdiverse stad nog te weinig een afspiegeling van onze bevolking. Structurele vooruitgang wordt er nauwelijks geboekt: een blik op onze personeelsbestanden zegt genoeg. De oorzaak hiervan gaat veel verder dan tekortschietend HR-beleid. Voor een sector die zichzelf een verbindende maatschappelijke rol toedicht, vinden wij dit onaanvaardbaar. Daarom willen we institutioneel racisme en systematische uitsluiting in onze sector actief bestrijden. Om te beginnen in onze eigen instellingen.



## Institutioneel racisme, waar dan?

Voorbeelden genoeg: ons taalgebruik, de samenstelling van ons personeelsbestand, de manier waarop we nieuwe medewerkers werven, wat we expertise noemen en als zodanig herkennen, de verschillen in beloning en programmabudgetten, de geschiedenis van ons vak, onze referentiekaders, de 'onschuldige' grapjes op de werkvloer, de (on)mogelijkheid om je te uiten, de manier waarop medezeggenschap is georganiseerd, de stedelijke stakeholders waar we ons op richten. En dan hebben we het nog niet eens gehad over de samenstelling van directies, besturen, commissies en jury's, en de integriteit van sponsors. Grote kans dat je een of meer van deze punten herkent.

## Wie zijn wij?

Wij zijn een netwerk van directeuren en leidinggevendenden van Rotterdamse culturele instellingen. Sommigen van ons staan aan het begin van een cultuurverandering, anderen voeren al een inclusief beleid. Wat ons bindt is dat we actief en blijvend willen investeren en onze ervaring graag delen met anderen. We zijn ervan overtuigd dat we institutioneel racisme en uitsluiting in onze sector samen kunnen bestrijden, en willen onze posities inzetten om het verschil te maken. We zijn een lerend netwerk: we helpen elkaar groeien, houden elkaar scherp en zijn bereid alles te doen om mechanismen van racisme en uitsluiting vanuit een intersectioneel perspectief te herkennen en aan te pakken. Dat zal soms best confronterend zijn. Maar dat is het altijd waard.

## Wat willen we?

We vinden het belangrijk dat je de diversiteit van de stad Rotterdam in de sector terug kunt zien. Het behoort tot onze kerntaken ruimte te maken voor ontmoeting en beoefening van cultuur voor alle Rotterdammers. Deze taak kunnen we niet waarmaken als we zelf niet divers en inclusief zijn. Het kantelpunt is bereikt: het moment is aangebroken om alle voorgenomen veranderingen om te zetten in actie. Daarbij zullen we ongetwijfeld aanlopen tegen vastgeroeste systemen, ingesleten patronen en gevestigde posities. Precies daarom staan we voor duurzame verandering in beleid en organisatie, en werken we samen aan een concrete aanpak.

**‘We zorgen voor meer culturele diversiteit binnen onze organisatie.’**

## Wat doen we?

### 1. We zorgen voor meer culturele diversiteit binnen onze organisatie.

We spreken met elkaar af dat bij de volgende cultuurplanperiode (start 2025) een substantieel deel van ons personeel een cultureel diverse achtergrond heeft. Dit geldt voor alle niveaus in de organisatie: van baliemedewerker tot programmamaker en van (advies)commissie tot management, raad van toezicht en bestuur. We doen dit door onze werving- en selectieprocedures opnieuw in te richten, kennis hierover uit te wisselen en eventueel plaats te nemen in elkaars sollicitatiecommissies. We vinden dat er meer in- en doorstroom moet komen in de sector en binnen onze instellingen, vooral bij belangrijke posities.

We starten de discussie over vaste benoemingstermijnen op topposities waarbij het uitgangspunt van een maximale benoemingstermijn zoals die geldt bij de landelijke cultuurfondsen (max 5 jaar met eenmalig de optie tot herbenoeming) in onze optiek een logisch uitgangspunt is. Bij het overwegen van een herbenoeming moet in de discussie tussen Raad van Toezicht, bestuur en directie bovendien sprake zijn van het principe 'pas toe of leg uit' in lijn met de code Governance Cultuur. Dit doel is geen eindpunt, maar slechts een begin van een strategisch personeelsbeleid.

### 2. We zorgen voor training en begeleiding.

Met een op maat gemaakt trainings- en begeleidingstraject geven we een impuls aan de instroom van nieuw personeel, en nieuwe leden van raden van toezicht en besturen. Talenten met een bi-culturele achtergrond, die aan het begin staan van hun loopbaan in de culturele sector, bieden we een traineeprogramma. Zij kunnen in werktijd rekenen op ondersteuning van een mentor, en krijgen ruimte voor scholing en netwerk- en intervisiebijeenkomsten. Hiervoor werken we samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam, het hoger beroepsonderwijs in Rotterdam en wervingsbureaus gespecialiseerd in diversiteit.

### 3. We zorgen voor een veilige werkomgeving.

In onze instellingen worden discriminatie, racisme en vooringenomenheid actief bestreden. Medewerkers worden aangemoedigd om misstanden aan te kaarten. Om dit makkelijker te maken en een veilig klimaat te creëren, stellen we altijd een vertrouwenspersoon aan buiten onze organisaties aan. Gedragscodes maken we zichtbaar voor medewerkers en publiek, zodat iedereen weet dat racisme en discriminatie onacceptabel zijn.

### 4. We zorgen voor gelijkwaardigheid in onze programma's.

We vinden het normaal dat kunstenaars, artiesten, schrijvers en programmamakers met diverse culturele achtergronden deelnemen, en garanderen fair pay en passende erkenning voor hun werkzaamheden. We rekenen af met het idee dat een incidenteel randprogramma genoeg is om marginalisering en uitsluiting tegen te gaan. Inhoudelijk houden we elkaar scherp. Dat betekent dat we elkaar attenderen op latent racisme in programmering, educatie en publiciteit. Ook zorgen we ervoor dat programmeurs, curatoren en jury's voldoende oog hebben voor uitsluiting en racisme in hun vak.

### Welke activiteiten organiseren we?

1. We organiseren twee keer per jaar een netwerkbijeenkomst voor directeuren en leidinggevendenden. In die bijeenkomsten:

- > creëren we een open en veilig klimaat om ervaringen met uitsluiting en racisme met elkaar te delen, en vooral om elkaar te inspireren;
- > nodigen we experts uit die ons helpen om deze verschijnselen te onderkennen;
- > benoemen we de mechanismen die deze praktijk in stand houden;
- > maken we een concreet actieplan om deze mechanismen onklaar te maken.

2. Eén keer per jaar staat deze bijeenkomst in het teken van de ervaringen van onze medewerkers. Hun verhalen, wensen en ideeën krijgen dan een podium.

3. We delen onze ervaringen, acties en resultaten met de sector en bouwen een kennisarchief op rondom thema's als werving en selectie, veilige werkvloer en medezeggenschap.

4. We organiseren trainingen op het gebied van onbewuste vooroordelen, culturele sensitiviteit en inclusieve werving.

### Wie zoeken we?

We zoeken directeuren en leidinggevendenden van Rotterdamse culturele organisaties die:

- > er werk van willen maken om racisme en uitsluiting in hun eigen organisatie en sector te bestrijden;
- > begrijpen dat dit streven meer is dan een actieplan voor 'diversiteit en inclusie';
- > verbinden aan de gezamenlijke missie om racisme en uitsluiting in de culturele sector aan te pakken;
- > bereid zijn om in hun eigen organisatie een verandertraject op te starten, waarbij anderen over je schouder meekijken;
- > in die bereidheid uitdrukkelijk worden gesteund door hun bestuur of raad van toezicht;
- > bereid zijn om de financiële middelen vrij te maken die nodig zijn om deze verandering binnen de eigen organisatie voor elkaar te krijgen, en bij te dragen aan de kosten van netwerkactiviteiten.



MAMA

THEATER  
ROTTERDAM

MM  
MUSIC MATTERS

WORM

KCR

LANTAREN VENSTER

Sluit je aan bij onze missie om institutioneel racisme en uitsluiting in de culturele sector actief te bestrijden en ga naar [cultuur-inclusief.com](https://cultuur-inclusief.com).

#### Initiatiefnemers

Ruud Visschedijk, Kenniscentrum Cultuureducatie Rotterdam

Chantelle Rodgers, Music Matters

Pepijn Kuyper, LantarenVenster

Nathalie Hartjes, MAMA

Janpier Brands, WORM

Walter Ligthart, Theater Rotterdam

Cultuur/  
Inclusief