

Biilage 2: Samenvatting

In de adviesbrief *Ongehoord geluid* vraagt de RRKC aandacht van het college en de Rotterdamse cultuursector voor sociale veiligheid in het Rotterdamse culturele veld. De Raad vindt dat symptomen van een onveilige werksituatie, zoals intimidatie, discriminatie of machtsmisbruik, actief moeten worden bestreden. Onder sociale veiligheid verstaat de RRKC de mate van *afwezigheid* van potentiële oorzaken van een onveilige situatie en de mate van *aanwezigheid* van beschermende maatregelen hiertegen.

Veilig en onveilig vs. wettig en onwettig

Met dit advies richt de RRKC zich op *subjectieve* sociale veiligheid: je veilig voelen – zowel psychisch als fysiek – in het 'grijze' gebied: het gebied waar context en persoonlijke grenzen beïnvloeden wat de één wel, en de ander niet als 'normaal' beschouwt. *Subjectieve* sociale veiligheid onderscheidt zich van *objectieve* veiligheid waarin algemene grenzen in wetten zijn verankerd.

De tijd om te agenderen is nu

Door maatschappelijke druk neemt het aantal meldingen van onveiligheid in de cultuursector toe. Tegelijkertijd legt het bloot hoeveel er nog níet wordt gemeld. Bovendien: onveiligheid gedijt in tijden van crisis, zoals we die ook nu meemaken. De culturele sector is door de effecten van covid-19 ontwricht en dit versterkt negatieve gedragspatronen bij mensen.

Waarom de culturele sector?

Volgens onderzoek ervaren drie groepen vaker dan andere groepen sociale onveiligheid: 1) vrouwen, 2) personen met een artistieke of een artistiek-technische functie, 3) zelfstandigen in een freelance positie en werknemers met een tijdelijk contract. Deze drie groepen zijn relatief veel vertegenwoordigd in de culturele sector.

Daarnaast bleek uit onderzoek dat de cultuursector specifieke kenmerken in zich draagt die het gevaar van een onveilige werksituatie vergroten, te weten: het hoge aantal informele contacten, de grote statusverschillen, het gedoogeffect van 'artistieke' betrokkenheid van het publiek als derde partij, de competitieve sfeer en de relatief grote baanonzekerheid. Die baanonzekerheid groeit nu de culturele sector door covid-19 in kansen wordt beknelde, maar het aantal afstuderende cultuurprofessionals gelijk blijft, en waarschijnlijk zelfs groter wordt.

Regels... maar niet te veel

Regels en de handhaving daarvan zijn van groot belang als we een sociaal veilige werkomgeving willen waarborgen. De RRKC pleit er echter voor om het aantal regels te beperken, maar wel duidelijk op regels te sturen door het combineren van *soft controls* en *hard controls*. Tegenover deze *hard controls* (regels, protocollen, procedures) staan *soft controls*: alle niet-tastbare factoren die kunnen helpen bij het stimuleren van het gedrag dat wordt verlangd. De RRKC onderschrijft de volgende acht componenten uit het *soft control*-model van onderzoeker Muel Kaptein: 1) helderheid, 2) bespreekbaarheid, 3) voorbeeldgedrag, 4) betrokkenheid, 5) uitvoerbaarheid, 6) transparantie, 7) aanspreekbaarheid, 8) handhaving. In het advies lichten we deze componenten kort toe.

Vier patronen

De RRKC onderscheidt vier lastig te doorbreken patronen die onveiligheid in stand houden: 1) de paradox van het veilig spreken over veiligheid, 2) het 'witte mannelijke' als standaard referentiepunt, 3) het corrumperende effect van zowel macht als onmacht, en 4) het repetitieve karakter van schadelijke tradities in het (kunstvak)onderwijs. Voor deze patronen bestaan weliswaar geen snelle oplossingen, maar het erkennen en herkennen ervan kan symptoombestrijding helpen voorkomen en beter helpen toewerken naar sociale veiligheid.

Slechts 15 procent tot 17 procent van de mensen maakt melding van gevoelens van onveiligheid. Eén van de belangrijkste redenen om te zwijgen is de angst voor *victim-blaming*, het fenomeen waarin 'schuld' niet bij een dader, maar geheel of gedeeltelijk bij een slachtoffer wordt gelegd. Iemand die *victim-blaming* toepast kan hier verschillende (vaak onbewuste) redenen voor hebben. Zoals empathie voor de vermoedelijke dader, of eigen (positieve) ervaringen met de dader die als uitgangspunt worden genomen. Slachtoffers zijn op hun beurt belast met het 'goudlokjesdilemma'; een melding van sociale onveiligheid moet 'precies goed' zijn (niet te vroeg en niet te laat, niet te veel emotie en ook

niet te weinig). Een 'verkeerde' balans hiertussen tast de geloofwaardigheid van slachtoffers, aan waardoor zij bijvoorbeeld worden beticht van opportunisme of dat ze (media-)aandacht zoeken. Hierdoor wachten slachtoffers lang om zich uit te spreken, of durven ze helemaal geen melding te maken.

Hoe nu verder?

Een veilige werkomgeving staat of valt met goed leiderschap. Onwetendheid bij met name directie en toezicht is als het gaat om sociale veiligheid verwijtbaar. De RRKC roept daarom het college, directies en toezichthouders van culturele organisaties – waartoe de RRKC ook zichzelf rekent – op om 'sociale veiligheid' te agenderen. Samen kunnen we concreet maken wat directies en toezichthouders zouden moeten weten als het gaat om sociale veiligheid binnen hun organisatie, en wat ze nodig hebben om die vraag te beantwoorden. De samenstelling van het gesubsidieerde deel van de Rotterdamse cultuursector, met relatief veel kleine en middelgrote organisaties, is een aandachtspunt. Deze organisaties zijn namelijk niet per definitie slechter in hun omgang met sociale veiligheid dan de grote, maar ze hebben wel minder organisatorische en financiële slagkracht dan hun grotere tegenhangers. Dit kan de aanpak van sociale veiligheid beperken.

De RRKC gaat graag met het college in gesprek over deze bevindingen in dit advies kunnen leiden tot de identificatie van kansen op het gebied van sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector. Concreet adviseert de RRKC het college om het onderwerp te agenderen en aan te dringen op aandacht voor sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector. Daarnaast stelt de RRKC voor om, middels onderzoek, kansen met betrekking tot sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector te identificeren en in kaart te brengen.

Later dit jaar verkent de RRKC tijdens een werkbijeenkomst met de culturele organisaties in Rotterdam hoe de bevindingen uit dit advies kunnen worden omgezet in (duurzame) acties binnen hun eigen organisaties.