

Ongehoord geluid

Adviesbrief over sociale
veiligheid in de
Rotterdamse cultuursector

Gemeente Rotterdam
College van Burgemeester & Wethouders
T.a.v. de heer S. Kasmi,
wethouder Onderwijs, Cultuur en Toerisme
Postbus 70012
3000 KP Rotterdam

Geachte heer Kasmi,

Met dit briefadvies vraagt de RRKC uw aandacht voor sociale veiligheid in de Rotterdamse culturele sector. Onder sociale veiligheid verstaat de Raad een situatie waarin de Algemene wet gelijke behandeling wordt nageleefd door iedereen die werkzaam is in de cultuursector. Dit klinkt als een gegeven omdat werkgevers hier wettelijk toe zijn verplicht, maar is het allerminst. Een ervaring van onveiligheid laat zich immers niet altijd in woorden of wetten vangen.

De grens tussen veilig en onveilig is niet dezelfde als tussen wettig en onwettig. Ertussen ligt een grijs gebied waar context en persoonlijke grenzen beïnvloeden wat de één wel en de ander niet als normaal beschouwt. Door maatschappelijke druk ontstaat er een nieuwe kijk op hoe we 'normaal' opnieuw moeten definiëren. Wat vroeger heel gewoon was – een docent die rookt in de klas – is dat nu niet zomaar meer. Zaken die we vroeger 'incidenteel' noemden, herkennen we tegenwoordig eerder als patroon. Een patroon van bijvoorbeeld geweld, discriminatie of intimidatie. Hiertegen wordt geageerd. Met name sociale media brengen – met hashtags als #metoo, #blacklivesmatter en #zeghet – een debat op gang over gedeelde ervaringen van mensen op straat, thuis en op de werkvloer. Die ervaringen kunnen klein zijn of groot, subtiel of expliciet; ze hebben één gemeenschappelijke deler: men is – en voelt zich – onveilig.

De cultuursector is onderdeel van de maatschappij en voelt de druk – van buiten en van binnen – om mee te denken over de definitie van 'normaal'. Doet ze dat niet, dan ondermijnt ze zichzelf. Een gezonde cultuursector bevraagt tenslotte de maatschappij, ze prikkelt en daagt uit. Daar kan zij alleen in slagen als zij ook kritisch op zichzelf reflecteert. De tijd daarvoor is nu, nu het aantal gemelde ervaringen van onveiligheid in de cultuursector toeneemt en de sector door de effecten van covid-19 is ontwricht: onveiligheid gedijt in tijden van crises. Dit vraagt om aandacht van het college én van medewerkers en toezichthouders van organisaties in de Rotterdamse cultuursector, waartoe de RRKC ook zichzelf rekent. Later dit jaar verkent de RRKC dan ook graag, tezamen met de culturele organisaties in Rotterdam, hoe we de bevindingen uit dit advies omzetten in duurzame acties binnen organisaties.

Het is de RRKC duidelijk dat het aanzwellende geluid over onveiligheid in de cultuursector bovenal blootlegt hoeveel er nog wordt (stil)gezwegen. Vanwege dit alarmerende gegeven deelt de Raad middels deze adviesbrief zijn bevindingen nú en tot nu toe. Aanvullend onderzoek, al dan niet door de RRKC, stelt het college in staat om een dekkend beeld te krijgen van de huidige situatie rond sociale

veiligheid in de Rotterdamse cultuursector. Dat beeld kan handvatten bieden voor te ontwikkelen beleid. Sociale veiligheid is immers niet alleen op zichzelf van waarde, maar daarbovenop verbonden met positieve effecten op de cultuursector, zoals een vergroot verander- en leervermogen, een hogere mate van motivatie en bevoegenheid van cultuurprofessionals, en het aantrekken en behouden van talent. De RRKC gaat graag met u in gesprek over hoe de bevindingen in dit advies kansen kan identificeren voor meer sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector.

Wij kijken uit naar uw reactie.

Met vriendelijke groet,

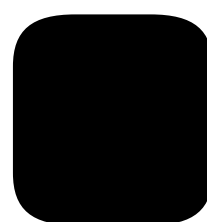
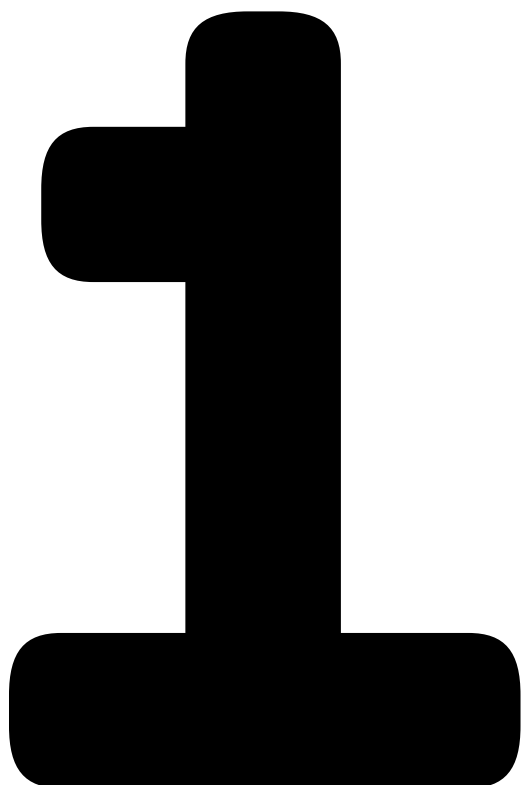
Carlos Gonçalves
Rento Zoutman

De definitie van sociale veiligheid

De RRKC beschouwt sociale veiligheid als de mate van afwezigheid van potentiële oorzaken van een onveilige situatie en de mate van aanwezigheid van beschermende maatregelen tegen deze potentiële oorzaken. Sociale veiligheid wordt 'beleefd' en is daarmee subjectief. Het geeft aan hoe mensen sociale veiligheid - zowel psychisch als fysiek - waarnemen en ervaren. Daartegenover staat objectieve sociale veiligheid die zich beperkt tot feitelijke en juridische onwettelijkheid.

Alleen uitgaan van dit laatste feitelijke en juridische perspectief is het makkelijkst, maar ook het minst betrouwbaar als het gaat om het inschatten van de mate waarin (on)veiligheid wordt ervaren. Onderzoek wijst uit dat veruit de meesten die zich onveilig voelen op de werkvloer hier geen melding van maken. Met dit advies richt de RRKC zich daarom op subjectieve sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector: je er niet alleen veilig weten, maar je ook veilig voelen.

Bevindingen



Algemene cijfers

Onderzoek van de Universiteit van Tilburg uit 2021 toont aan dat op het werk, en in de context daarvan, geweld, pesterijen en (seksuele) intimidatie een substantieel probleem vormen. Het onderzoek haalt een studie van het Europees Parlement aan dat stelt dat naar schatting 5 tot 10 procent van de beroepsbevolking van de Europese Unie op enig moment met geweld en (seksuele) intimidatie te maken krijgt. Jaarlijks blijken ongeveer 1,1 miljoen werknemers slachtoffer van intern ongewenst gedrag. Meer dan één op de vier werknemers hebben vormen van geweld en agressie ervaren.

Eerder onderzoek van opleidingsinstituut Schouten en Nelissen meldt dat één op de vijf werknemers weleens te maken heeft met ongewenst gedrag als intimidatie, pesten, discriminatie, geweld of seksuele aandacht op de werkvloer. Intimidatie komt het meest voor, namelijk bij een derde van de werknemers. Van hen kreeg 12 procent te maken met pesterijen, 7 procent met discriminatie, 4 procent met ongewenste seksuele aandacht en 1 procent kreeg te maken met gewelddadige collega's of leidinggevenden.

Risicofactoren culturele sector

In Nederland is de mate van sociale veiligheid op specifiek de *culturele* werkvloer niet onderzocht. In Vlaanderen gebeurde dat wel, na berichten over onveiligheid in de cultuursector in 2017. Deze waren voor minister Sven Gatz (Cultuur, Jeugd, Media en Brussel) aanleiding om een onderzoek te starten. In dat onderzoek werden 2.161 personen met artistieke functies bevestigd over subjectieve (en dus niet noodzakelijk strafbare) ervaringen van onveiligheid. In 2018 bleek uit het onderzoek – uitgevoerd door de vakgroep Sociologie van de Universiteit Gent – dat de mate van sociale onveiligheid in de sector niet alleen “behoorlijk groot” was, maar ook dat de cultuursector specifieke kenmerken in zich draagt die het gevaar van een onveilige werksituatie vergroten, te weten:

- veel informele contacten
- grote statusverschillen
- een competitieve sfeer
- relatief grote baanonzekerheid

Sectoren waar veel contact is met derde partijen zijn bovendien vatbaarder voor een onveilige werksituatie. Dit is ook wel bekend als *third-party abuse*: overschrijdend gedrag op de werkvloer door iemand die geen werkgever of (tijdelijke) collega is. Dat kan bijvoorbeeld een patiënt zijn in de zorg, een klant in een winkel, of in de culturele sector het publiek. De meest voorkomende vormen van onveiligheid veroorzaakt door de ‘derde partij’ zijn verbaal geweld en seksueel overschrijdend gedrag. Uit meerdere onderzoeken in Engeland naar *third party abuse*, zoals die door de Engelse mensenrechtenorganisatie Equality & Rights Commission (2018), bleek dat een kwart van de 1.000 respondenten onveiligheid heeft ervaren door toedoen van een derde partij. Het is duidelijk dat de rol van derde partijen op het gebied van sociale veiligheid niet moet worden onderschat.

Fysiek contact tussen makers onderling, tussen leerling en docent, en soms tussen publiek en makers, zijn inherent aan het vak – met name in podiumkunsten, zoals dans en theater. Om artistieke doelen te bereiken, worden er regelmatig grenzen opgezocht. Onder het mom van ‘artistiek’ kunnen deze worden overschreden.

De RRKC voegt hierop de volgende factoren toe:

- de betrokkenheid van publiek als derde partij
- het gedoogeteffect van 'artisticeit'

Risicogroepen

Het onderzoek van de Universiteit Gent onderscheidt drie groepen die vaker dan andere groepen sociale onveiligheid ervaren. Vooral voor vrouwen (79 procent van de respondenten) geldt dat interacties waarin er duidelijk veel statusverschil is sociale onveiligheid in de hand werken. Daarnaast geven personen met een artistieke of een artistiek-technische functie – vaker dan personen met een administratieve of meer ondersteunende functie – aan dat zij sociale onveiligheid hebben ervaren. Een derde kwetsbare groep vormen de zelfstandigen in een freelancepositie en werknemers met een tijdelijk contract.

Meldingen: het topje van de ijsberg

Slachtofferhulp Nederland geeft aan dat slechts 15 procent van de mensen die specifiek seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakten dit deelt met anderen. Uit het onderzoek uit Gent kwam naar voren dat 17 procent van de respondenten melding maakt (bij bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, leidinggevende of de politie) van gevoelens van onveiligheid. Dit omdat het onderwerp moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar is in de organisatie(s) waarin de respondent werkt (30 procent) of omdat de respondent de schuld bij zichzelf legt (18 procent). De meest voorkomende redenen om af te zien van een melding zijn de vrees voor nadelige gevolgen – bijvoorbeeld voor de verdere carrière binnen de sector – en het ontbreken van kennis over de hiervoor ingestelde procedures. De meest voorkomende reactie op het gevoel van sociale onveiligheid is het vermijden van de persoon die het gevoel veroorzaakte (44 procent).

Victim-blaming

Eén van de belangrijkste redenen om te zwijgen is de angst voor *victim-blaming* waarbij (geheel of gedeeltelijk) de verantwoordelijkheid of schuld bij het slachtoffer wordt gelegd. Bij iemand die *victim-blaming* toepast, speelt empathie voor de beschuldigde vaak een rol; bekenden, zeker vrienden, worden niet tot kwaad doen in staat geacht. Ook het nemen van de eigen ervaring als uitgangspunt kan het onbevooroordeeld luisteren naar iemand die onveiligheid heeft ervaren blokkeren: een afwijkende ervaring van de ander wordt onbewust maar automatisch afgewezen.

Het slachtoffer zelf is belast met het 'goudlokjesdilemma'. Het goudlokjesdilemma is een verschijnsel waarvan de naam verwijst naar het sprookje 'Goudlokje en de drie beren'. Goudlokje wil haar pap pas eten als het niet te koud, niet te warm, maar 'precies goed' is. In de context van sociale veiligheid confronteert het goudlokjesdilemma slachtoffers met de maatschappelijke druk een 'perfect slachtoffer' te zijn: het melden mag niet te vroeg maar ook niet te laat gebeuren. Men moet genoeg emotie tonen, maar niet te veel. Een 'verkeerde' balans hiertussen tast de geloofwaardigheid van slachtoffers aan, waardoor zij bijvoorbeeld worden beticht van opportunisme of het zoeken van (media-)aandacht. Het gevolg is dat slachtoffers lang wachten met zich uitspreken of zich in z'n geheel niet durven uit te spreken.

Covid-19

Covid-19 heeft de cultuursector ontwricht. Nu het water aan de lippen van culturele organisaties staat, gaat de meeste, zo niet alle, aandacht van medewerkers, leidinggevenden en toezichthouders naar het voortbestaan van de organisatie en het behouden van medewerkers. Andere onderwerpen rond bedrijfsvoering, zoals een veilige werkomgeving creëren en behouden, zakken op de agenda of verdwijnen helemaal. Maar het belang om de veiligheid te waarborgen wordt juist groter, omdat het risico op onveiligheid in tijden van crises toeneemt. Sociale veiligheid gaat over het *vermindere*n van (interpersoonlijke) risico's, de risico's die mensen lopen in het onderlinge contact, op het werk. Deze risico's zijn onlosmakelijk verbonden met onzekerheid en veranderingen. De druk op mensen, die als gevolg van de crisis wordt vergroot, versterkt negatieve gedragspatronen.

De druk komt onder andere voort uit de kramp tussen vraag en aanbod in het culturele veld. Alleen al in Rotterdam zoeken afstudeerders van de drie kunst(gerelateerde) opleidingsinstituten – Albeda, Codarts, Willem de Kooning – ieder jaar naar werk. Daarnaast tekenden bestuurders van Hogeschool Rotterdam/Willem de Kooning Academie, Codarts, Hogeschool voor de Kunsten en de Erasmus Universiteit een intentieverklaring om nog een nieuw opleidingsinstituut op Zuid in te richten. De RRKC juicht de komst van dit nieuwe kunstinstituut toe. Maar de groeiende discrepantie tussen aanbod en afname binnen de cultuursector oefent druk uit op de culturele arbeidsmarkt en draagt bij aan de risicofactor 'baanonzekerheid'.

Regels... maar niet te veel

Regels (en de handhaving daarvan) zijn uiteraard van groot belang als we een sociaal veilige werkomgeving willen waarborgen. Protocolen en gedragsregels worden binnen de meeste organisaties gebaseerd op het *lines of defence*-model, waarbij medewerkers van een organisatie verantwoordelijk zijn voor hun afzonderlijke 'linie-eigen' processen. Een dergelijk model stelt medewerkers van organisaties in staat risico's te managen door ze in verschillende lagen in de organisatie te beleggen.

In het onlangs verschenen beleidskader sociale veiligheid podiumkunsten [Veilig de vloer op](#), onderscheidt de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten vijf linies:

1. het management
2. hulpstructuren
3. interne toezichthouders
4. externe toezichthouders zoals de ARBO-dienst en accountants
5. externe toezichthouders zoals de inspectie SZW

De RRKC onderschrijft deze vijf linies en waarschuwt tegelijkertijd dat de ene linie het niet adequaat uitvoeren van controles door de vorige linie moet compenseren. Het is belangrijk dat de linies samenwerken en dat de hele organisatie het belang van sociale veiligheid draagt. Is dat niet het geval dan is het risico te groot dat de verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving wordt verdeeld in plaats van gedeeld.

Het is belangrijk om te beseffen dat alleen het ontwikkelen van regels, stappen en procedures niet voldoende is om onveiligheid te voorkomen. Een teveel aan regels zou er zelfs toe leiden dat mensen zich niet aan die regels houden. Beter is het om het aantal regels te beperken maar er

wel duidelijk op te sturen. Een vergroot bewustzijn van - en het positief stimuleren van - ook de 'soft skills' (zoals mindset en cultuur) is hierbij nodig.

Soft & hard controls

De tegenhanger van regels, protocollen, procedures (*hard controls*) zijn alle niet-tastbare factoren in organisaties die de doelen realiseren en risico's managen (*soft controls*). *Hard controls* zijn nodig om duidelijk te maken welk gedrag wordt verlangd. *Soft controls* zijn een aanvulling om *hard controls* effectief te maken (en zijn hier dus geen alternatief voor): juist de combinatie van de twee beïnvloedt het gedrag van mensen. In het *soft control*-model van onderzoeker Muel Kaptein (2016) staan acht componenten centraal, die de RRKC aanbeveelt om (on)veiligheid op de werkvloer te verkennen:

1. Helderheid: hoe helderder medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht, hoe groter de kans dat ze dat ook echt doen.
2. Bespreekbaarheid: hoe meer ruimte er is binnen de context van een organisatie om morele dilemma's voor te leggen, hoe meer zij leren van anderen.
3. Voorbeeldgedrag: hoe beter het voorbeeldgedrag van de top van een organisatie, hoe beter het gedrag van medewerkers. En omgekeerd; slecht voorbeeld doet slecht volgen.
4. Betrokkenheid: hoe meer leidinggevenden betrokken zijn bij medewerkers, hoe beter het gedrag.
5. Uitvoerbaarheid: hoe meer mensen kunnen beschikken over de juiste kennis en kunde, hoe beter ze kunnen doen wat van hen wordt verwacht.
6. Transparantie: hoe beter mensen het gedrag van anderen en zichzelf kunnen waarnemen, hoe beter ze in staat zijn het eigen gedrag aan te passen aan de verwachting van anderen.
7. Aanspreekbaarheid: hoe veiliger mensen zich voelen om calamiteiten en morele kwesties te melden (en om andere mensen daarop aan te spreken), hoe meer ze dat ook daadwerkelijk zullen doen.
8. Handhaving: gewenst gedrag belonen, en ongewenst gedrag bestraffen.

Leiderschap

Directie

Een veilige werkomgeving staat of valt met goed leiderschap. Het management faciliteert dialogen, handelt transparant en consequent in geval van misstanden, en verduurzaamt acties. Als leidinggevenden voorbeeldgedrag vertonen, onderlinge samenwerking stimuleren en rekening houden met individuele behoeften en wensen van medewerkers, ervaren medewerkers meer sociale veiligheid. De expliciete wil bij de leiding van de organisatie om de organisatie veilig te maken en te houden wordt in het beste geval aangevuld met de kennis en ervaringen van de medewerkers, inclusief vrijwilligers en tijdelijke krachten. Alleen zij zijn tenslotte in staat om de werkvloer op veiligheid te beoordelen. Door hun ervaringen cijfermatig te maken (middels anonieme enquêtes of surveys) krijgt het management inzicht in de status quo. Dat inzicht geeft organisaties vervolgens de kans een protocol op maat te onderzoeken.

Toezicht

De mate van veiligheid binnen een organisatie, op groepsniveau, hangt af van het soort leiderschap dat er wordt uitgeoefend. Met andere woorden: medewerkers kunnen het treffen met hun leidinggevende, of niet. Daarom heeft een raad van bestuur of toezicht een minstens zo grote verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving. Zij moeten structureel in gesprek over sociale veiligheid met de directeur(-bestuurder). Een aandachtspunt hierbij is het begrip *boardroom dynamics*: de onderlinge verhoudingen tussen commissarissen en bestuurders die mede bepalen of het getoonde gedrag van een organisatie overeenkomt met wat erover op papier is afgesproken. Een diverse samenstelling van de *boardroom* beïnvloedt wat de RRKC betreft een positieve dynamiek: goed leiderschap waakt voor een oververtegenwoordiging van dezelfde perspectieven en faciliteert constructieve tegenspraak.

College

De RRKC is trots op Rotterdam en haar pioniersrol op het gebied van inclusie, en de inzet om iedereen zich gehoord en gezien te laten voelen. Dit is mede te danken aan wethouder Kasmi, die zich op dit onderwerp inzette in de cultuurplanperiode 2017-2020. De Raad vraagt het college nu om het belang van inclusie blijvend te benadrukken door ook op het gebied van sociale veiligheid actiebereidheid te tonen. De Raad vraagt het college bovendien om, middels onderzoek, kansen met betrekking tot een Rotterdams preventiebeleid in kaart te brengen. De groeiende kennis en expertise in het landelijke veld (zoals die aanwezig is bij de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten), de volgend jaar te verschijnen bevindingen van de Raad voor Cultuur en de verwachte resultaten van het themaonderzoek van de inspectie van het Onderwijs naar sociale veiligheid in het onderwijs, kunnen hiervoor worden benut. De RRKC wijst daarnaast graag op de specifieke kennis en actiebereidheid in Rotterdam. Onder andere de Willem de Kooning Academie, Codarts, MAMA, Albeda, MAAS Theater en Dans zetten zich actief in voor een sociaal veilige cultuursector en tonen zich al een *coalition of the willing*.

Bovenstaande drie gremia – directie, toezicht en college – dragen een gedeelde verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving. Onwetendheid bij met name directie en toezicht is al het gaat om sociale veiligheid – de filosoof Holly Martin Smith indachtig – verwijtbaar. Directies en toezichthouders moeten daarom de vraag wát zij dan moeten weten kunnen beantwoorden. Wat is hiervoor nodig? De RRKC nodigt hen uit hierover met elkaar in gesprek te gaan en om de gesprekken te voeren binnen zowel de gremia intern als tussen de gremia onderling.

Verschillen in schaalgrootte

Een aandachtspunt binnen het Rotterdamse cultuurveld is het verschil in schaalgrootte tussen individuele organisaties. Van leiders van kleine organisaties, of het ongereguleerde deel van de arbeidsmarkt, mag een even grote verantwoordelijkheid, maar andere vorm van betrokkenheid worden gevraagd dan van leiders van grote organisaties. Hoe kleiner of jonger de organisatie, hoe minder zij doorgaans beschikken over bijvoorbeeld een cao, voldoende menskracht en financiële middelen.

In Rotterdam bestaat het culturele veld uit een groot aantal kleine en middelgrote organisaties. Van de 94 huidige cultuurplaninstellingen zijn er op basis van cultuurplansubsidiehoogte, ruwweg gezegd, 31 kleine organisaties, 32 middelgrote organisaties en 17 grote organisaties te onderscheiden. Deze samenstelling maakt de sector kwetsbaar als het neerkomt op sociale veiligheid. Dit terwijl het aankaarten van (on)veiligheid zoveel mogelijk drempelvrij moet zijn, ongeacht het werkveld, de draagkracht van een organisatie of de mate van professionalisering.

Patronen

2.

Een incident met betrekking tot sociale veiligheid staat zelden op zichzelf. Om onveiligheid bespreekbaar te maken is durf vereist, en daarom zijn de incidenten waar men van weet vaak slechts het topje van de ijsberg. Dit maakt het zinvol niet alleen te kijken naar de incidenten, en wie onveiligheid treft, maar ook welk systeem die onveiligheid in stand houdt. Sociale onveiligheid kan tot uiting komen op verschillende manieren, zoals machtsmisbruik, intimidatie en discriminatie. Tegelijkertijd is sociale onveiligheid op zichzelf een uiting van één of meer patronen die met de tijd zijn ingesleten en, vaak onbewust, als 'normaal' worden ervaren. De RRKC onderscheidt vier problematiserende patronen. Hiervoor bestaan weliswaar geen snelle oplossingen. Maar door het erkennen en herkennen ervan kunnen we symptoombestrijding voorkomen.

#1.

De paradox van veilig spreken over veiligheid

Het veranderen van mindset en cultuur is een proces van de lange adem. Het is daarbij cruciaal om een dialoog te voeren. Technisch bekeken behoeft een dialoog, naast wederzijds respect tussen deelnemers onderling, ook vaardigheden van de deelnemers. Ze moeten kunnen luisteren, de neiging om te willen 'scoren' uitschakelen en eigen (voor)oordelen kunnen identificeren en opschorten.

Inhoudelijk gezien schuilt er op voorhand ongemak in het bespreken van onveiligheid. Onveiligheid is een appèlwoord: het doet een beroep op degenen die er op worden aangesproken. Er is logischerwijs een samenhang tussen de mate waarin onveiligheid wordt ervaren en de gevoelens die het oproept. Als een gevoel van onveiligheid eenmaal ter tafel komt, schuiven angst, boosheid of frustratie onvermijdelijk aan. Men vervalt snel in contrastwoorden als dader/slachtoffer, schuld/onschuld en goed/fout. Onveiligheid is bovendien een boemerangwoord: iemand wordt in het nauw gedreven, omdat hij of zij wordt beticht van het (mede) creëren van onveiligheid. Ook dat voelt onveilig.

Het is daarom van groot belang dat gesprekspartners gelijkwaardig zijn en vrij met elkaar van gedachten kunnen wisselen. Een geslaagde dialoog is aldus 'machtsvrij': niet de status van de spreker, maar de kracht van het argument vormt het uitgangspunt voor besluitvorming. Een door één of meer deelnemers uitgeoefende macht is onzichtbaar – en zit bijvoorbeeld verscholen in een functie, status of (dominante) persoonlijkheid – maar laat zich wel voelen door de andere gesprekspartners. Omdat organisaties zelden machtsvrij zijn, is het zelden *veilig* genoeg om over *onveiligheid* te spreken. Aan een gesprek over (on)veiligheid, gaat dus een gesprek over macht vooraf.

#2.

Het standaard referentiepunt

Verschillende onderzoeken naar thema's als grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en seksuele intimidatie, tonen aan dat eigenschappen die mensen met zich meedragen (of aan ze worden toegekend) hun feitelijke veiligheid vergroten of verkleinen. Denk hierbij aan etnische achtergrond, gender en sociaal-maatschappelijke status. Concreet wordt veiligheid het *minst* ervaren door vrouwen, mensen van kleur, mensen met een beperking en mensen uit de lgbtqi+-gemeenschap. De *meeste* veiligheid wordt ervaren door witte, cisgender, heteroseksuele mannen zonder fysieke of mentale beperkingen. Dit betekent niet dat mensen die al deze eigenschappen kunnen afvinken zich altijd veilig weten. Het betekent wel dat zij een 'veiligheids-voorsprong' hebben ten opzichte van anderen.

Nu het structureel gesubsidieerde deel van de Rotterdamse culturele sector zichtbaar diversifieert, is het belangrijk in gedachten te houden dat alhoewel de witte, mannelijke norm wellicht in fysieke aanwezigheid afneemt, deze nog steeds geldt als het standaard referentiepunt. Hoe minder vinkjes men af kan strepen met betrekking tot 'wit', 'cisgender', 'heteroseksueel' en 'zonder fysieke of mentale beperkingen', hoe meer men nog altijd als 'anders' of 'afwijkend' wordt beschouwd. Omdat machtsrelaties altijd zullen bestaan is het van belang ze te herkennen en uit te durven – en mogen – spreken dat het behoren tot de witte, mannelijke norm macht met zich meebrengt.

#3.

Macht corrupteert, onmacht ook

Macht zit in functie en status. Daarnaast wordt aan bepaalde persoonlijkheidskenmerken – zoals het laten zien van kracht (in plaats van kwetsbaarheid), zelfvertrouwen (in plaats van twijfel) en resultaatgerichtheid (in plaats van procesgerichtheid) – meer vertrouwen, en daarmee macht, toegekend dan aan andere. Het is een optelsom die een patroon blootlegt van kenmerken van mensen die over macht beschikken. Mensen die zich machtig voelen focussen zich volgens onderzoek door de Universiteit Tilburg minder op problemen, maar meer op uitdagingen. Ze ervaren minder stress, gaan recht op hun doel af en zijn daarmee eerder geneigd de belangen van anderen te vergeten. Net als bij alcohol lijkt het erop dat het gevoel van macht een ontremmende functie heeft: het beïnvloedt het morele denken. Niet alleen lichamelijk, maar ook in expressie: mensen die zich machtig voelen zullen er eerder toe geneigd zijn seksistische of racistische opmerkingen te maken.

Het ligt voor de hand om de verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid neer te leggen bij de leidinggevende machthebbers op de werkvloer. Maar ook onmacht kan zorgen voor sociale onveiligheid. Mensen die onzeker zijn over hun baan (bijvoorbeeld stagiairs), mensen die zich onmachtig voelen tegenover de machtigen (bijvoorbeeld technici, vrijwilligers versus de artistieke crew) en mensen die gepest worden door een gelijke, zijn volgens onderzoek ook eerder dan anderen geneigd bij te dragen aan een onveilige werksituatie. Mensen bezitten immers geen duurzame kenmerken. Het zijn de omstandigheden die menselijk gedrag voor een cruciaal deel bepalen.

#4.

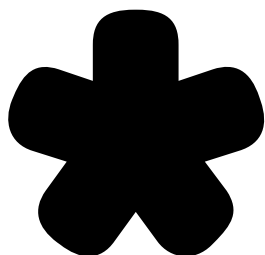
De leerling wordt de meester

Meerdere kunstacademies kwamen de afgelopen jaren in opspraak vanwege meldingen van grensoverschrijdend gedrag. De veiligheid op onder andere ArtEZ, de Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten, de Rijksacademie van Beeldende Kunsten, de Design Academy, het Amsterdam Fashion Institute en in Rotterdam de Willem de Kooning Academie werd, veelal in landelijke media, bevraagd en bekritiseerd.

Kunstacademies kennen van oudsher een traditie van een procesgerichte didactiek van afbreken en weer opbouwen. Hierin worden grenzen bewust opgezocht en uitgedaagd. Deze confrontatie van de leerling met zichzelf is inherent risicovol als het gaat om een veilige werkomgeving. De 'romantiek' van het artistieke waarin het kunstenaarschap de docent status verleent en bij wie de artistieke *track record* belangrijker wordt geacht dan de didactische en pedagogische kwalite-

teiten maken de kunstenaar als docent machtig en de leerling kwetsbaar. Voorts is er groot een risico dat leerlingen die op hun beurt zelf docent worden deze traditie (onbewust) voortzetten. Dat wil zeggen, mits zij de kunsten niet verlaten. Tenslotte: hoe meer de cultuursector als onveilig wordt ervaren hoe minder talent in staat zal, of wil, zijn om zich in die sector te ontwikkelen.

Het (kunstvak)onderwijs leidt toekomstige cultuurprofessionals op en vervult daarmee een sleutelrol om het patroon te doorbreken door leerlingen bewust, kritisch en weerbaar te maken. Docenten, op hun beurt, moeten – zich bewust van de emotionele arbeid die door bovenstaand van leerlingen wordt gevraagd – het goede voorbeeld geven. Van de vier patronen ziet de RRKC in deze de snelst te behalen winst. Dit omdat het (kunstvak)onderwijs bij uitstek een plek is waar curricula schadelijke patronen kunnen doorbreken.



De bevindingen in dit advies overziend, nodigt de RRKC het college, het Rotterdamse culturele veld en individuele organisaties uit om met elkaar het gesprek over sociale veiligheid aan te gaan. Samen kunnen we onderzoeken welke kansen Rotterdam in zich draagt met betrekking tot een veilige cultuursector. De RRKC biedt de bevindingen en patronen uit dit advies aan als hulpmiddel en gaat hierover graag met college en sector in gesprek.

**rotterdamse
raad voor
kunst en
cultuur**

postbus 2800
3000 CV ROTTERDAM

kantooradres
korte hoogstraat 31
3011 GK ROTTERDAM

telefoon 010 433 58 33
e-mail rrkc@rrkc.nl
www.rrkc.nl