Stadsbeeld inclusie

in Rotterdam

IDEM
ROTTERDAM

Inclusie in Rotterdam

Het Stadsbeeld Inclusie in Rotterdam geeft een overzicht van wat inclusie betekent, vervolgens weidt het uit met beschikbare informatie over de verhoudingen tussen Rotterdammers. Dit overzicht geeft een beeld van de Rotterdamse situatie in de context van landelijke gegevens. Het Stadsbeeld presenteert met name gegevens uit onderzoek en beleid. Waar dit soort gegevens ontbreken geven wij ook signalen uit het veld weer, van organisaties en personen die specialistische kennis hebben.

In de keuze voor het onderwerp hebben we ons laten leiden door de bestaande politieke en bestuurlijke discussies enerzijds, en door de lacunes in deze discussies anderzijds. Dat betekent dat zowel voor de hand liggende thema's als minder vaak besproken onderwerpen de revue passeren. Zo besteden we aandacht aan ongelijkheid, machtsstructuren en de maatschappelijke spanningen die deze thema's met zich mee brengen.

Mis je bepaalde informatie of onderwerpen? Laat het ons weten via info@idemrotterdam.nl. De Stadsbeelden worden regelmatig geactualiseerd.

Het Stadsbeeld Inclusie in Rotterdam is een uitgave van IDEM, expertisecentrum inclusie, discriminatie, vrouw/man-emancipatie en LHBTIQ^{+}-emancipatie. www.idemrotterdam.nl

Versie: juni 2020

Samenvatting

Definitie inclusie

Een samenleving waarin iedereen kan participeren, die voor eenieder toegankelijk is en waarbinnen iedereen zich evenredig gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord voelt.

Terreinen van inclusie

Inclusie kan voor elke denkbare context gelden. Dat kunnen fysieke plekken zijn zoals de werkvloer, publieke ruimten en gebouwen, scholen, maar ook voor bijvoorbeeld (sociale) media, buurtinitiatieven, instituties, beleid en taal.

Waarom is inclusie belangrijk?

Inclusie komt voort uit de noodzaak om iedereen in onze diverse samenleving volledig te laten participeren. Het gaat erom dat ieders stem gehoord wordt, ook die van hen die doorgaans niet tot de dominante groep gerekend worden. Vooroordelen en stereotypen over andere(n) (groepen) zijn vaak hardnekkig en ook goede voorspellers van discriminatie. Hoe meer bias[a], hoe groter de kans op discriminatie. Doordat stereotypische opvattingen in het dagelijks leven steeds herhaald worden, blijven heersende ideeën over 'groepen' mensen bestaan. Inzetten op inclusie is een manier om deze stereotypen en vooroordelen onderuit te halen en daarmee preventief discriminatie te verminderen. Het geeft eveneens de kans om eenieder te horen, door hen een podium te geven. Inclusie kent vele voordelen. Inzetten op inclusie op de arbeidsmarkt heeft bijvoorbeeld economische voordelen: het is een investering in menselijk kapitaal. Verder bouw je aan de veiligheid voor verschillende mensen. Het gaat om *deep democracy*. Dit betekent dat je ook in het besluitvormingsproces waardering hebt voor verschillende ideeën en daarin alle meningen hoort en deze meeweegt. Je streeft naar een zo groot mogelijke consensus, ondanks mogelijke conflicten en andere uitdagingen. Zet je als werkgever niet in op inclusie, dan is het verloop van werknemers mogelijk groter. Sterker nog: niet inzetten op inclusie vergroot de sociale ongelijkheid of houdt deze in ieder geval in stand.

Spanningen omtrent diversiteit en inclusie

Hoewel inclusie een mooi streven is, is de praktijk vaak weerbarstig. Zo komt in het huidige debat over diversiteit en inclusie veel weerstand naar boven. Wil je komen tot inclusie, dan wordt de dominante groep in feite gevraagd een stapje opzij te doen voor de 'ander'. Voor leden van die dominante groep kan dit gepaard gaan met onzekerheid over de eigen plek. Het betekent ook dat identiteiten onderling en het debat meer op scherp komen te staan.[1] Degenen die zich identificeren met de 'norm' of dominante groep, nemen ineens een andere plek in die mogelijk anders, onwennig of kwetsbaar is. In het maatschappelijk debat over diversiteit en inclusie spreken tegenstanders soms van 'doorgeschoten diversiteit', waar voorstanders juist pleiten voor het door elkaar laten lopen van 'bubbels' en eenieder een *seat at the table* gunnen. Een plek waarbij iedereen meepraat, meedenkt en meebeslist.

Inclusie in Rotterdam

De gemeente Rotterdam heeft een actieplan opgesteld met als doel dat burgers op een positieve manier kunnen omgaan met de diversiteit in de stad. Pijlers in dit kader zijn gelijkwaardigheid, verbinding

[a] Bias betekent vooringenomenheid of bevooroordeeld zijn en is een direct gevolg van stereotypen (Mollema, Direction, Mindbugs, 2019; Vaessen – Women inc, 2019)

en veiligheid. Enerzijds wordt ingezet op interventies die discriminatie moeten voorkomen en verminderen en anderzijds op empowerment van (groepen) mensen die discriminatie ervaren.

Verder is het concept ‘stadmaken’ van belang in de context van inclusie in Rotterdam. Co-creëren en co-beslissen ligt aan de basis van het stadmaken. Het gaat erom dat instituten zoals de gemeente, maar ook haar inwoners, gezamenlijk eigenaarschap dragen van begin tot eind. Maar zelfs dan is inclusie niet af. Inclusie is per definitie een voortdurend en structureel proces.

Introductie

Wat is inclusie

Hoewel een kant-en-klare definitie van inclusie een lastige opgave is, draait het in de kern om de insluiting van eenieder in de samenleving.[2] Inclusie betekent dat iedereen mag meedoen, meepraten, meedenken en meebeslissen, dus zijn of haar stem mag laten horen. Zeggen we iedereen, dan bedoelen we iedereen ongeacht mentale of fysieke staat, uiterlijk, huidskleur, leeftijd, sociaaleconomische status, seksuele identiteit, genderidentiteit, levenswijze of -overtuiging, religie enzovoort. Het gaat daarom niet alleen om mensen uit sociaal gestigmatiseerde groepen, maar ook over mensen die tot de dominante groep worden gerekend.

De term inclusie heeft zijn oorsprong in het sociaal-politieke idee dat mensen met een (lichamelijke) beperking volwaardig moeten kunnen participeren in het sociale leven.[3] De afgelopen jaren heeft inclusie echter een bredere betekenis gekregen en verwijst het begrip naar allerlei verschillende groepen. Inclusie is van toepassing op allerlei terreinen. Vaak wordt de arbeidsmarkt genoemd, maar op andere terreinen is inclusie eveneens van belang. Denk bijvoorbeeld aan sociale voorzieningen, de politiek, het bedrijfsleven, de woningmarkt, het onderwijs, (sociale) media, op wijkniveau, maar ook op institutioneel niveau en in taal.[4] Volgens velen moet inclusie niet worden begrepen als *resultaat*, maar eerder als *proces* of *stappen* om tot insluiting te komen.[5,6,7] Inclusie kun je zien als een richtlijn, visie of streven, die altijd in beweging én nooit 'af' is. Inclusie gaat onder meer over het toegankelijk maken van voorzieningen, fysieke plekken en informatie voor iedereen. In tegenstelling tot wat sommigen denken gaat inclusie dus niet om een voorkeursbehandeling, maar om het creëren van gelijke kansen en mogelijkheden[8], waarbij men zelf eventueel invloed kan uitoefenen op het tot stand brengen ervan.

Een aantal voorbeelden ter illustratie

- *Iemand die in een rolstoel zit kan bij het gebruik van het openbaar vervoer rolstoelassistentie aanvragen. Dit maakt het reizen voor de persoon in kwestie even toegankelijk als voor iemand die niet in een rolstoel reist.*
- *Het 'homohuwelijk' is een huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht. Dit is geen privilege of alleenrecht voor homoseksuelen, maar een mensenrecht dat niet-LHB-mensen ook genieten.*
- *Flexibele mogelijkheden bieden, bijvoorbeeld in de vorm van vrije dagen, voor 'niet-westerse' of niet-christelijke vieringen zoals ramadan, Chanoeka of Divali in plaats van de verplichte opname van christelijke feestdagen zoals Pasen of Kerstmis.*
- *De inzet van een gebarentolk tijdens een live-uitzending of event, zodat doven en slechthorenden net als anderen ook informatie tot zich kunnen nemen.*
- *Een spraakfunctie op een app of website waarbij ook laaggeletterden die niet kunnen lezen, informatie tot zich kunnen nemen.*
- *Genderinclusief taalgebruik sluit mensen die zich als (cis-) 'man' of 'vrouw' identificeren niet uit, maar verruimt de taal door bijvoorbeeld ook (trans) personen, die zich niet herkennen in of buiten deze 'hokjes', aan te spreken.*
- *De mogelijkheid bieden anoniem te solliciteren om op die manier bias bij de sollicitatiecommissie (voor een deel) weg te nemen. Zo spreek je mogelijk óók kandidaten met een niet-westerse achtergrond aan en wordt er eerlijker geselecteerd. Daarna is het essentieel om een diverse, ook qua etniciteit, sollicitatiecommissie samen te stellen in datzelfde kader van bias.*

Structuur

Dit stadsbeeld bespreekt eerst kort het huidige klimaat rondom diversiteit en inclusie, het debat en de spanningen en structuren die onder deze thema's liggen. Vervolgens zoomt het in op de stand van zaken in Rotterdam en het beleid rondom inclusie dat wordt gevoerd in de gemeente. Het stadsbeeld ziet er als volgt uit:

- spanningen met betrekking tot diversiteit en inclusie;
- ongelijkheid en machtsstructuren;
- Rotterdamse aanpak;
- inclusieve werkplekken;
- Hoe formuleer en voer je inclusief beleid?

Inclusie raakt aan andere thema's

Inclusie raakt ook aan andere thema's zoals diversiteit, discriminatie (zie: Stadsbeeld Discriminatie) en vooroordelen en stereotypen (zie artikel: Verminderen eigen vooroordelen). Hoewel diversiteit iets anders is dan inclusie, worden deze vaak met elkaar verward. Toch zijn het twee verschillende begrippen, waarbij diversiteit niet automatisch tot inclusiviteit leidt.[9,10] Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen, hun identiteiten en perspectieven. Een organisatie kan bijvoorbeeld heel goed een divers personeelsbestand hebben, maar alsnog geen inclusieve omgeving zijn. In dat geval blijft diversiteit louter een symbolisch begrip.[11] Inclusie gaat juist over de mate waarin iedereen in de organisatie mag meepraten en meebeslissen.[12] Kortom, "diversiteit is een realiteit, maar inclusie is een keuze" (Saniye Çelik, lector Diversiteit aan de Hogeschool Leiden). Zo leven we in een diverse samenleving, maar in hoeverre is deze diversiteit weerspiegeld in beleidskeuzen en structuren in onze maatschappij? Wat betekent dit dus voor inclusie? Wie heeft wat waarover te zeggen? En wie maakt de keuzes?

Onderliggende spanningen

Diversiteit en inclusie zijn veel genoemde termen in het maatschappelijk debat de laatste jaren. Enerzijds is het maatschappelijk bewustzijn omtrent inclusie groeiende, anderzijds roept iedereen het bijna te pas en te onpas waardoor de termen in kracht verliezen. Het worden volgens critici steeds hollere begrippen.[13] Sterker nog, het debat roept allerlei weerstand en zelfs moeheid op.[14] Want het ter discussie stellen van vanzelfsprekendheden en privileges lijkt ongemakkelijk voor veel mensen. Diversiteit, inclusie en gelijkheid staan op gespannen voet. Zo vinden sommigen dat inclusie juist uitsluiting in de hand werkt en spreken zij over 'überdiversiteit', 'superexclusief' en 'doorgeschoten diversiteit'.[15] Mogelijk is het beter te spreken over 'maximale' insluiting. Want wat zijn de grenzen van inclusie? 'Te veel' insluiting zou volgens sommigen kunnen leiden tot uitsluiting. Er zou een spanningsveld kunnen ontstaan van inclusie versus exclusie.[16] Critici vinden bovendien dat diversiteit vaak iets oppervlakkigs blijft. Dit uit zich dan bijvoorbeeld in streefcijfers van diversiteit voor de gehele organisatie. Het afvinken van 'verschil' lukt dan wel, maar inclusie in besluitvormingsprocessen blijft dan vaak achter. Aan de andere kant van het debat wordt deze mening ook (deels) gedeeld, maar wordt wél én juist door die oppervlakkigheid gepleit voor inclusie. In plaats van het samenleven naast elkaar in aparte subculturen, moeten bubbels door elkaar gaan lopen.[17] Zennu Haile-Michael bijvoorbeeld, trainer interculturele communicatie, pleit om deze reden ervoor om op zoek te gaan naar een nieuw soort democratie waarin meerderheid en minderheid als gelijken nader tot elkaar moeten komen (in hoeverre dat

(nog) niet gebeurt).[18] Makkelijker gezegd dan gedaan misschien? Want we hebben niet per definitie dezelfde (start)positie. Daarbij heerst er ook (onzichtbare) ongelijkheid. Hoe trek je dit zoveel mogelijk recht en is het überhaupt mogelijk dit te doen?

Een voorbeeld dat (onzichtbare) ongelijkheid inzichtelijk maakt

Volgens velen zou het onderwijs de kloof met betrekking tot sociale ongelijkheid kunnen dichten, of in ieder geval het gat kunnen verkleinen. De gedachte hierachter is dat wanneer kinderen met verschillende sociale achtergronden en posities exact hetzelfde onderwijs genieten, zij op gelijke voet komen te staan en daarmee uiteindelijk ook economische gelijkheid kan worden behaald. Echter, hierin worden twee denkfouten gemaakt. Allereerst is gelijkheid in onderwijskansen niet zo vanzelfsprekend. Uit onderzoek van Verwey Jonker Instituut (2019) blijkt namelijk dat er, op basis van onbewuste vooroordelen en stereotypen, lagere schooladviezen worden gegeven aan jongeren met een migratieachtergrond. Ten tweede wordt arbeidsdiscriminatie hierin volledig genegeerd. Een volgend, en mogelijk fundamenteler, punt van kritiek is dat we volledig voorbijgaan aan machtsstructuren die aan de basis van het curriculum liggen. Namelijk: wie bepaalt wat de leerstof voor het onderwijs is en zijn én denken deze machthebbers inclusief? Wordt er inclusief onderwezen over bijvoorbeeld het koloniale verleden? Daar ligt de crux van het probleem.

Vooroordelen en stereotypen

Hoewel inclusie een goed streven is en er oplossingen voor handen lijken te liggen, lukt het in de praktijk niet altijd om volledig inclusief te zijn. Maar hoe komt dat? Dit heeft vooral te maken met de *implicit bias*, ofwel (onbewuste voor)oordelen, die wij als mensen over elkaar hebben.[19] Zo'n bias is vaak negatief en heb je doorgaans minder voor mensen die op je lijken. We neigen namelijk vaker te kiezen voor en ons te omgeven met mensen uit 'de eigen groep'.[20] Dit betekent dat je wel bias voor je 'eigen groep' kan hebben, maar dat je hen toch vaker betere karaktereigenschappen toedicht dan mensen uit een 'andere groep'.[21] Tegelijk zien we ook dat andere factoren, zoals onze diep verankerde ideeën over 'groepen' mensen, van grote invloed zijn. Denk aan heersende ideeën over mannelijk leiderschap, dat wordt geassocieerd met daadkracht en doelgerichtheid, terwijl een vrouw vaak een emotionele en zachte leidersstijl krijgt toegedicht. Dit betekent dus niet automatisch dat wanneer een vrouw werving en selectie doet, zij een andere vrouw zal verkiezen boven een mannelijke kandidaat. Studies naar deze bias zijn overigens met name gedaan bij mensen met verschillende etnische achtergronden, waarbij in experimentele setting duidelijk wordt welke onbewuste voorkeur iemand heeft als het gaat om huidskleur (test jezelf via the implicit association test). Een goed voorbeeld hierbij is de poppentest die ooit gedaan is in de Verenigde Staten in de jaren dertig. In de documentaire Wit is ook een kleur is dezelfde test op kleinere schaal uitgevoerd. De test werkt als volgt: jonge kinderen (leeftijd basisschool onderbouw) krijgen twee poppen gepresenteerd, één witte en één zwarte pop. De onderzoeker stelt de kinderen vragen als: Welke pop lijkt het meest op jou? Met welke pop zou je het liefst spelen? Welke pop is het mooist en welke het lelijkst? Uit dit experiment blijkt dat de meeste kinderen (ongeacht hun eigen huidskleur) positieve antwoorden geven en positieve gevoelens hebben bij de witte pop. Het experiment legt daarmee etnische voorkeur bloot en maakt duidelijk dat raciale conditionering al op

heel jonge leeftijd tot stand komt. Daarbij halen ze de mythe van kleurenblindheid[b] onderuit.

Die onbewuste vooroordelen en stereotypen ontwikkelen wij als mensen al vanaf jonge leeftijd en het zijn goede voorspellers voor discriminatie, wat op haar beurt kan leiden tot uitsluiting.[22] Een volgende belangrijke verklaring waarom inclusie zo'n weerbarstige opgave is, heeft te maken met machtsverhoudingen die onder discriminatie en processen van in- en uitsluiting zitten.

Ongelijkheid en machtsstructuren

Allemaal op een gelijkwaardige manier kunnen participeren in de samenleving klinkt vanzelfsprekend, maar is zo simpel nog niet. Inclusief zijn en daarnaar handelen blijkt een veelomvattende en soms taaie taak.[23] Behalve dat inclusie een proces is waarin geïnvesteerd moet worden, liggen er complexe verhoudingen aan ten grondslag. Een diversiteit aan mensen en identiteiten betekent namelijk ook verschillende sociaal-maatschappelijke posities en uitgangspunten. Intersectionaliteit, een theoretisch concept, legt dit goed bloot. Het gaat om het kruispuntdenken of caleidoscopisch denken, waarbij eenieder een andere positie heeft in de sociale hiërarchie.[24] Deze positie komt met het al dan niet hebben van een bepaalde macht en middelen[25] (zie ook: het essay over intersectionaliteit Niemand is de Norm). Een bekend voorbeeld is de heteroseksuele, cisgender[c], hoogopgeleide witte man. Je zou kunnen stellen dat deze persoon in elk opzicht behoort tot de 'norm'. Daartegenover staan 'anderen' die tot één of meerdere minderheidsgroepen[d] behoren. Denk bijvoorbeeld aan gestigmatiseerde groepen zoals nieuwkomers, LHBTIQ$^+$-personen, mensen met een beperking, mensen van kleur, mensen die in armoede leven, of mensen die laaggeletterd zijn. Dit kunnen allemaal gronden zijn voor uitsluiting en ongelijke behandeling.

Voorbeelden van ongelijke behandeling

- *Een vrouw verdient gemiddeld 7 procent minder in het bedrijfsleven en 5 procent minder bij de overheid dan een man voor hetzelfde werk (Van Muijen & Melse, 2019).*
- *Een voorbeeld van uitsluiting binnen groepen, dat overigens ook laat zien dat er evengoed discriminatie bestaat binnen gestigmatiseerde groepen, zijn datingapps voor LHBTIQ$^+$-personen. Hoewel deze apps voor alle LHBTIQ$^+$-personen zouden moeten zijn, zijn deze apps vaak alleen gericht op (witte) homomannen. In de app worden uitspraken gedaan als 'no asians, no blacks, no fem's' [geen zwarten, geen aziaten, geen 'vrouwelijke' mannen] (Lauwers, 2019). Het buitensluiten gebeurt dus niet alleen vanuit de normgroep (niet- LHBTIQ$^+$), maar ook vanuit leden die niet (helemaal) tot die*

Machtsverhoudingen zie je niet alleen tussen groepen mensen, maar ook in ons dagelijks le-

[b] Kleurenblindheid (colorblindness) verwijst in deze context naar geen oog hebben voor verschil in afkomst of huidskleur. Het argument is vaak dat men louter naar het individu zou kijken en je achtergrond of huidskleur niet zo 'zien'. Hiermee veronderstel je vrij te zijn van vooroordelen of stereotypen, terwijl wetenschappelijk onderzoek het tegendeel aantoont. Colorblindness gaat namelijk vaker gepaard met vooroordelen (zie bijv. Richeason & Nussbaum (2004) en Poteat & Spanierman (2012).

[c] Cisgender betekent dat je genderidentiteit overeenkomt met je geboortegeslacht. Cisgender staat dus tegenover transgender.

[d] Minderheden definiëren wij hier als: sociaal gestigmatiseerde of 'kwetsbaardere' groepen mensen in de samenleving. Dit hoeft niet altijd en per definitie de kleinste groep te zijn in grootte. Denk bijvoorbeeld aan de man-vrouwverhouding: Nederland telt meer vrouwen dan mannen en toch verkeren vrouwen vaker dan mannen in een ongelijke, achtergestelde positie. Ook is het mogelijk dat je met één van je identiteiten in een minderheidsgroep valt, maar je nog steeds macht hebt - ten opzichte van anderen. Voorbeelden: witte, hoogopgeleide homoman ten opzichte van zwarte hoogopgeleide heterovrouw.

ven en verkeer. Denk bijvoorbeeld aan dominante beelden en discoursen, dus de manier waarop we met elkaar over elkaar in de samenleving praten. Bijvoorbeeld door het herhalen van heersende en stereotiepe beelden waarmee vaak onbewust vooroordelen en ook discriminatie en ongelijkheid in stand worden gehouden. Impliciete ideeën en vooroordelen over de 'ander' zijn hierdoor hardnekkig en blijven bestaan. Het zorgt er zelfs voor dat je deze opvattingen internaliseert, ze je eigen maakt en ze ook normaal gaat vinden.[26] Bovendien, door stereotypen te herhalen, is er in zekere mate sprake van herbevestiging van de groepen mensen die *in charge* zijn. Met andere woorden: diegenen die aan de macht zijn blijven aan de macht.[27] Heersende opvattingen blijven namelijk rondcirculeren en worden maar zelden ter discussie gesteld én onderliggende structuren en machtsposities worden niet aangetast. Het eendimensionale, witte perspectief blijft daardoor dominant. Dit geldt bijvoorbeeld ook in de politiek of in de media, denk aan redacties van talkshows, radio of televisieprogramma's en kranten.[28] Media bepalen voor een groot deel het maatschappelijke discours. Doorgaans worden redacties geleid door een bolwerk van meestal witte, hoogopgeleide, mannelijke opiniemakers, journalisten en andere mediamensen. Wel worden mensen van kleur, mensen met een beperking of moslims in toenemende mate uitgenodigd om te praten over issues die aan hun identiteit gekoppeld zijn of die stereotypische beelden bevestigen, zoals bijvoorbeeld het uitnodigen van zwarte mensen wanneer het gaat over muziek of sport, maar minder vaak in de rol van expert over een willekeurig ander onderwerp. Doordat media geleid worden door een redelijk homogene club, bestaat het risico dat aan eenzijdige berichtgeving wordt gedaan, die wordt aangestuurd door wat zij belangrijk vinden.[29]

Rotterdamse discussie

De stad Rotterdam is bij uitstek een stad waar veel verschillende 'groepen' mensen met elkaar samenleven. In de afgelopen decennia is Rotterdam flink veranderd. Dit zien we onder meer terug in haar bevolking, de architectuur en dus ook het straatbeeld van de stad.[30] Rotterdam telde in 2018 meer dan 200 verschillende etniciteiten en meer dan twee derde (zo'n 70 procent) van de jongeren heeft een migratieachtergrond.[31] In etnische termen wordt de stad ook vaak bestempeld als een *superdiverse city.*[32] Die superdiversiteit geldt vooralsnog voor grote steden zoals Rotterdam en andere metropolen, maar de prognose is dat die superdiversiteit ook elders, zelfs buiten grootstedelijk gebied, een gegeven zal worden.[33] Mede door deze ontwikkelingen zal de lokale identiteit (van regio, dorp of stad) in toenemende mate betekenis- en waardevol zijn en onderdeel zijn van het maatschappelijk debat blijven.[34] Volgens socioloog Ilias El Hadioui is Rotterdam het station van integratie allang gepasseerd, maar moeten we nu toe naar inclusie. El Hadioui legt dit uit aan de hand van drie kantelpunten. Het eerste moment was het *demografische kantelpunt* in 2011 waarbij de meerderheid van de Rotterdammers uit minderheden bestond. Momenteel zitten we in een tweede *mentaal* kantelpunt waarbinnen de normalisering van die superdiversiteit plaatsvindt. Tot slot moeten we naar een derde *institutioneel* kantelpunt, waarbij organisaties zoals de kunst en cultuur, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en politieke structuren ook superdivers worden.[35] Om tot deze ontwikkelingen te komen moet je volgens Malique Mohamud, Rotterdamse schrijver en stadmaker, de burgers laten meebeslissen in stadse zaken. Want, ondanks allerlei veranderingen in de samenstelling van de inwoners van Rotterdam, is het volgens sommige opiniema-

kers nog steeds de migratie-kritische Rotterdammer die de toon van het debat en grotendeels het beleid bepaalt.[36] Niemand wil alleen aangesproken worden op diens identiteit(en) of label(s),[37] maar er liggen wel kansen om deze verschillen te laten gelden in mede-eigenaarschap van de stad. De stad is pas echt inclusief als het stadmaken wordt gedaan door en voor alle inwoners van Rotterdam, of in ieder geval representatief is voor deze 'groepen'. Zodat zij ook invloed uitoefenen op hun directe leefomgeving en haar voorzieningen.[38] Ook volgens andere stadmakers en critici, zoals Aruna Vermeulen, medeoprichter van het HipHopHuis Rotterdam, is het een gemiste kans om niet allerlei verschillende Rotterdammers mede-eigenaar van ideeën en plannen te maken. Volgens Vermeulen kunnen verschillende Rotterdammers wel rondlopen in de stad, naar het theater of de markt gaan, maar inclusie gaat ook over je ergens welkom voelen, jezelf herkennen in het team, cultuur of organisatie.[39] Negeer je dat, dan bestaat het risico dat mensen zich tegen het establishment afzetten en zelf gaan pionieren. Dit kan resulteren in zeer creatieve initiatieven, maar is niet inclusief.[40,41]

Wel groeit het algemene bewustzijn over inclusie in verschillende sectoren in Rotterdam, waaronder de culturele. Deze sector doet overigens al decennia (sinds de jaren tachtig) pogingen tot meer inclusie, maar tevergeefs. Het inclusiviteitsgehalte bleef vooralsnog laag en initiatieven hadden tot nu vaak een incidenteel karakter. Daarnaast bestonden ze bij de gratie van de gevestigde orde en/of was het vaak alleen uiterlijke schijn. Met andere woorden: het zag er ogenschijnlijk divers en inclusief uit, maar het bleef aan de oppervlakte.[42] Inmiddels is, mede door ontwikkelingen rondom de thema's diversiteit en inclusie, de noodzaak tot inclusiviteit prangender. De stem van minderheden klinkt in toenemende mate luider[43] en ze eisen op verschillende niveaus hun plek op.[44]

In de kunsten zien we verschillende acties om tot meer inclusie te komen. Zo poogt Theater Babel Rotterdam bij te dragen aan inclusieve kunst door voorstellingen te maken samen met onder meer jeugddelinquenten, mensen met een fysieke of mentale beperking, gevluchte medemensen en verslaafden.[45] Een ander voorbeeld is de samenwerking tussen de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC). Zij deden onderzoek naar opvattingen onder medewerkers over de culturele diversiteit binnen Rotterdamse culturele organisaties (lees hier het rapport: rapport EUR en RRKC). Dit rapport beschrijft allerhande voordelen voor de stad zelf. Zo ziet het RRKC dat inclusie voor de culturele sector als het zichtbaar maken van het Rotterdamse verhaal. Maar het komt ook de verbreding van het publiek ten goede. Een direct gevolg van dit onderzoek is de oprichting van een sectorbrede werkgroep *inclusiviteit*, die helpt instrumenten, beleid en interventies te ontwikkelen op het gebied van inclusie.[46]

Rotterdamse aanpak, inclusieve stad

Tegelijk wordt op gemeentelijk niveau gewerkt aan een inclusieve(re) stad en hanteert zij beleid op diversiteit en inclusie (zie hier: Rotterdam: inclusieve stad, een document van de gemeente Rotterdam). Binnen dit beleid, onder de noemer Nieuwe energie voor Rotterdam, ligt de focus sterk op verbinding. Het verbinden van de stad en haar bewoners. In dit beleid is een vijftal kernwaarden geformuleerd, die moeten bijdragen aan inclusie:

- **Sociale veerkracht**: Iedereen in Rotterdam is voldoende zelfredzaam en voorbereid op toekomstige ontwikkelingen.

- **Toegankelijkheid**: Het is voor iedereen mogelijk om mee te doen, vaardigheden te ontwikkelen en persoonlijk te groeien.
- **Ruimte voor ontmoeting**: De inrichting van de openbare ruimte is afgestemd op verschillende behoeften en vergroot de kans op ontmoeting.
- **Gemengde wijken**: De gemeente Rotterdam streeft naar sociaaleconomisch gemengde wijken met mogelijkheden om in de wijk wooncarrière te maken.
- **Binding met de buurt**: Buurten hebben een eigen identiteit, die ervoor zorgt dat mensen zich er thuis voelen. Daar wil de gemeente op voortbouwen, zowel in sociale als fysieke zin.

Het actieplan 2019-2022 Relax dit is Rotterdam gaat daar verder op in. Dit beleidsstuk vormt de basis voor alle activiteiten die deze collegeperiode op de planning staan. Waar diversiteit in Rotterdam door sommigen wordt gezien als rijkdom en door anderen als last, wil de gemeente in ieder geval extra aandacht besteden aan diegenen voor wie het niet vanzelfsprekend is om mee te doen. Zo stelt de gemeente met dit actieplan als doel om op een goede manier met diversiteit om te gaan. Ze wil zoveel mogelijk mensen meekrijgen. Op deze manier wordt gepoogd burgers dichter tot elkaar te laten komen en verdeeldheid in te perken.[47] Het actieplan is op te delen in twee onderdelen. Enerzijds wordt ingezet op interventies die discriminatie moeten voorkomen en verminderen en anderzijds wordt ingezet op empowerment voor (groepen) mensen die discriminatie ervaren. Het programma leunt op drie pijlers, namelijk gelijkwaardigheid, verbinding en veiligheid/handhaving.

Gelijkwaardigheid. Acties onder pijler 1

- Vrouwen- én mannenemancipatie en gendergelijkheid.
- Positieve zichtbaarheid van onder andere LHBTIQ^{+}-personen.
- Verminderen van discriminatie door in te zetten op bewustwording en het indammen van vooroordelen en stereotypen.
- Arbeidskansen vergroten voor 'achtergestelde groepen' op de arbeidsmarkt. In dit kader is het platform 010inclusief in het leven geroepen. 010inlusief is een netwerk van bedrijven die zich inzetten tegen arbeidsmarktdiscriminatie (zowel betaalde arbeid als stagediscriminatie) dat informatie verstrekt, problematiek agendeert en best practices van goed werkgeverschap deelt.
- Gelijke behandeling in het uitgaansleven door criteria te stellen voor discriminatievrij deurbeleid (zie bijvoorbeeld: Panel Deurbeleid Rotterdam).
- Aanpak woningmarktdiscriminatie door in te zetten op campagnes, maar ook quickscans bedoeld voor makelaars en huiseigenaren die gelijke behandeling stimuleren.

Verbinding. Acties onder pijler 2

- Veilige ontmoeting en dialoog stimuleren, onder andere door samenwerking met partners uit alle domeinen zoals bedrijfsleven, zorg, onderwijs, jeugd, cultuur en sport. Dit kan in de vorm van dialogen op wijkniveau of gesprekken met getrainde peers, bijvoorbeeld middels gastlessen op scholen om te praten over thema's als verliefdheid, pesten, discriminatie, religie enzovoort.
- Ondersteunen van initiatieven zoals Resilient Rotterdam waarbij allerlei activiteiten worden georganiseerd, ook rondom het bespreekbaar maken van maatschappelijke onderwerpen als integratie van nieuwkomers, zwartepietendiscussie en seksuele en genderdiversiteit.
- Inzetten op deskundigheidsbevordering via trainingen of cursussen voor professionals.

Bijvoorbeeld voor hen die met een specifieke doelgroep als roze ouderen werken en daar handelingsverlegenheid bij ervaren.

Veiligheid. Acties onder pijler 3

- De primaire taak hierin is de handhaving van de wettelijke regels.
- Twee voorbeelden van aanpakken zijn: de Rotterdamse Alliantie Natuurlijk Samen, een alliantie die zich met name inzet voor de veiligheid van lhbti-personen of Aanpak Straatintimidatie, ook een interventie gericht op de veiligheid van LHBTIQ+-personen en tevens die van vrouwen en meisjes (*gender based violence*).
- Blijven bouwen en onderhouden van samenwerkingspartners op dit gebied zoals belangenorganisaties, zelforganisaties, vrijwilligers en professionals.

Om tot slot een positieve sociale norm te stellen, neemt de gemeente Rotterdam een lerende en reflectieve houding aan. Ook de gemeente wil 'constructief leren botsen' zoals voormalig stadsdichter Derek Otte al voorstelde. Dit constructief botsen kan bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden, partners of dialoog. Projecten als Het Verhaal van de Stad of het programma WIJ-samenleving zijn hier voorbeelden van. Bij het proces van stadmaken kan de gemeente goed optreden als facilitator en begeleider. Vanuit een helikopterview kan een gemeentelijke visie stadmakers namelijk in staat stellen hun steentje bij te dragen aan een evenwichtige en inclusieve stad.[48]

Inclusieve werkplekken

In de discussie over diversiteit en inclusie is de arbeidsmarkt een veel aangehaald terrein en ook al meermaals genoemd in dit document. Dit geldt voor zowel Rotterdam als op landelijk niveau. Dat de bevolkingssamenstelling verandert en meer divers wordt, zien we ook op de arbeidsmarkt. Het aandeel van de bevolking met een niet-westerse achtergrond is gegroeid van 11 procent in 2010 naar een geschatte 14 procent in 2025.[49] Dit betekent dat deze groep over vijf jaar met een half miljoen mensen zal toenemen ten opzichte van negen jaar geleden. Dit zal op de arbeidsmarkt tot gevolg hebben dat deze qua etniciteit ook gevarieerder wordt, wat met name direct te zien zal zijn in (grote) steden.[50] Om deze reden is juist de werkplek vaak onderwerp van gesprek als het gaat om inclusie. Initieel lag het accent veelal op culturele diversiteit in dit debat,[51] maar dit is de laatste jaren verschoven naar andere 'groepen' als mensen met een functiebeperking, vrouwen, ouderen[52], LHBTIQ+-personen (zie bijvoorbeeld: Corporate Queer) en specifiek naar personen met een transgender identiteit.[53] Enerzijds is er steeds meer aandacht om de werkvloer ook voor deze 'groepen' inclusief te maken en anderzijds wordt door hen zelf ook hard gestreden om organisaties divers en inclusief te krijgen. Een positieve ontwikkeling is dat werkgevers in toenemende mate inzien dat goed beleid moet worden geformuleerd over hoe de organisatie inclusief (of inclusiever) te maken.[54]

[1] Putters, K. (directeur SCP). (2019, 11 juni). *What's in it for me?* [Podcast]. In D Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[2] Coello Eertink, L., & Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkplek. Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[3] Moonen, X. (2015). *Is inclusie van mensen met een verstandelijke beperking vanzelfsprekend?* Lectoraat inclusie van mensen met een verstandelijke beperking. Heerlen: Zuyd Onderzoek.
[4] Houten, van. D. (2009). Werken aan inclusie. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, *17*(3), 45-56.
[5] Coello Eertink, L., & Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkplek. Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[6] DIB. (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
[7] Nugent, J.S., Pollack, A., & Travis, D.J. (2016). *The Day-to- Day Experiences of Workplace Inclusion and Exclusion.* New York: Catalyst.
[8] Nugent, J.S., Pollack, A., & Travis, D.J. (2016). *The Day-to- Day Experiences of Workplace Inclusion and Exclusion.* New York: Catalyst.
[9] DIB. (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
[10] Vaessen, J. (directeur WomenINC). (2019, 3 juli). *Excellent is een typisch woord voor mannen* [podcast]. In D, Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[11] Nourhussen, S. (2018). Diversiteit: hype of hoop? Amsterdam: One World.
[12] Cadat, M. (2016). Inclusiviteit is hard werken. Buurtcommunities #17 over inclusie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[13] Nourhussen, S. (2018). Diversiteit: hype of hoop? Amsterdam: One World.
[14] Putters, K. (directeur SCP). (2019, 11 juni). What's in it for me? [Podcast]. In D Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[15] Veelen, van. A. (2020). Diversiteit is geworden wat het moest bestrijden. Amsterdam: de Correspondent.
[16] Kramer, J. (2019). Jam Cultures. Over inclusie, macht en verschil. Deventer: Management impact.
[17] Maroudi, el. H. (2020). Diversiteit is geen wedstrijdje. Amsterdam: de Correspondent.
[18] Zennu Haile-Michael (trainer interculturele communicatie) in Felten, H. (2019). Tien experts over de maatschappelijke trends van 2020. 'De boosheid zal ook in 2020 de toon van het publieke debat blijven domineren'. Utrecht: Kennis platform Integratie & Samenleving.
[19] Otte, D. (2020). De stad is meervoud. Oproep tot actie voor een inclusieve cultuursector. Rotterdam: RRKC (Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur).
[20] DIB. (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
[21] Mollema, E. (directeur & oprichter Direction, expert op het gebied van female leaderschip, mindbugs en diversiteit). (2019, 11 juni). *Onbewuste vooroordelen?* [Podcast]. In D, Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[22] Putters, K. (directeur SCP). (2019, 11 juni). What's in it for me? [Podcast]. In D Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[23] Cadat, M. (2016). Inclusiviteit is hard werken. Buurtcommunities #17 over inclusie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[24] Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev.*, *43*, 1241.
[25] Coello Eertink, L., & Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkplek. Factoren die bijdragen aan (het creeren van) een inclusieve werkvloer. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[26] Rast, M. C. (2018). De uitsluitende kracht van 'normaal doen'. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[27] Papaikonomou, Z., & Dijkman, A. (2018). Heb je een boze moslim voor mij? Over inclusieve journalistiek. Amsterdam: Amsterdam University Press.
[28] Maroudi, el. H. (2020). Diversiteit is geen wedstrijdje. Amsterdam: de Correspondent.
[29] Papaikonomou, Z., & Dijkman, A. (2018). Heb je een boze moslim voor mij? Over inclusieve journalistiek. Amsterdam: Amsterdam University Press.
[30] Scholten, P., Crul, M., & Van de Laar, P. (Eds.). (2018). *Coming to terms with superdiversity: The case of Rotterdam*. Springer.
[31] Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF
[32] Scholten, P., Crul, M., & Van de Laar, P. (Eds.). (2018). *Coming to terms with superdiversity: The case of Rotterdam*. Springer.
[33] Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. (2018). De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid.
[34] Onno de Zwart (algemeen directeur Verwey Jonker Instituut) in Felten, H. (2019). Tien experts over de maatschappelijke trends van 2020. 'De boosheid zal ook in 2020 de toon van het publieke debat blijven domineren'. Utrecht: Kennis platform Integratie & Samenleving.
[35] Özpamuk, H. (regisseur). (2018, 28 oktober). *Mijn stad is mijn hart* [Tegenlicht documentaire]. Hilversum: VPRO.
[36] Liukku, E. (2020). In Rotterdam wordt witte angst maar al te goed gehoord. Rotterdam: Vers Beton.

[37] Maroudi, el. H., & Veelen, van. A. (2020). Waarom Hasna El Maroudi en Arjen van Veelen botsen als het over diversiteit gaat. Rotterdam: Vers Beton.
[38] Ende, van. den. T. (2017). Idee vs. praktijk: wat is de tussenstand van Rotterdam als 'inclusieve stad'? Deel 4 in de serie Stadmaken. Rotterdam: Vers Beton.
[39] Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF
[40] McCray, L. (Productie & Regie). (2019). *Een plek aan de tafel* [documentaire]. Rotterdam: WDKA.
[41] Özpamuk, H. (regisseur). (2018, 28 oktober). *Mijn stad is mijn hart* [Tegenlicht documentaire]. Hilversum: VPRO.
[42] Otte, D. (2020). De stad is meervoud. Oproep tot actie voor een inclusieve cultuursector. Rotterdam: RRKC (Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur).
[43] Enis Odaci (zakelijk leider Nieuw Wij en voorzitter van de Stichting Humanislam) in Felten, H. (2019). Tien experts over de maatschappelijke trends van 2020. 'De boosheid zal ook in 2020 de toon van het publieke debat blijven domineren'. Utrecht: Kennis platform Integratie & Samenleving.
[44] McCray, L. (Productie & Regie). (2019). *Een plek aan de tafel* [documentaire]. Rotterdam: WDKA.
[45] Raat, de., F. (2020, 9 & 10 mei). Met mensen die 'anders' zijn, voel ik me verbonden. *NRC Handelsblad, Weekend*. P. E22-23.
[46] Otte, D. (2020). De stad is meervoud. Oproep tot actie voor een inclusieve cultuursector. Rotterdam: RRKC (Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur).
[47] Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF
[48] Ende, van. den. T. (2017). Idee vs. praktijk: wat is de tussenstand van Rotterdam als 'inclusieve stad'? Deel 4 in de serie Stadmaken. Rotterdam: Vers Beton.
[49] CBS. (2018). Aantal werkenden eind 2018 verder toegeno- men. Geraadpleegd op 24 april 2020, van https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/03aantal-werkenden-eind-2018-ver- der-toegenomen.
[50] Coello Eertink, L., & Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkplek. Factoren die bijdragen aan (het creeren van) een inclusieve werkvloer. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
[51] DIB. (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. Kennisdocument. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
[52] Mollema, E. (directeur & oprichter Direction, expert op het gebied van female leaderschip, mindbugs en diversiteit). (2019, 11 juni). *Onbewuste vooroordelen?* [Podcast]. In D, Matroos (moderator). All Inclusive. Amsterdam: BNR.
[53] Dekkers, L., & Alphen, van., E. (2019). Een transgender vriendelijke werkvloer. Amsterdam: One World.
[54] Otte, D. (2020). De stad is meervoud. Oproep tot actie voor een inclusieve cultuursector. Rotterdam: RRKC (Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur).