



Weerbare cultuursector

Omgaan met maatschappelijke spanningen en polarisatie

Malon Peeters-Osseyran | Hans Bellaart | Ron van Wonderen
In samenwerking met Kunsten '92

Inhoud

1	Introductie	3
1.1.	Aanleiding en onderzoeksvragen	3
1.2.	Onderzoeksopzet	3
2	Ervaringen met maatschappelijke spanningen en polarisatie	6
2.1.	Impact van incidenten en polarisatie	7
3	Polarisatiedruk	8
3.1.	Ervaren van polarisatiedruk	8
3.2.	Omgang met polarisatiedruk	8
4	Ervaringen met incidenten	10
4.1.	Reacties op incidenten	10
5	Naar een handelingskader	12
5.1.	Visie op maatschappelijke vraagstukken	12
5.2.	Vorbereid zijn op incidenten	12
5.3.	Handelen tijdens incidenten	15
5.4.	Handelen na incidenten	16
5.5.	Overige handelingsperspectieven	16
6	Conclusies en aanbevelingen	17
6.1.	Conclusies en aanbevelingen	17
6.2.	Verschillen naar omvang, subsector, thema	18
6.3.	Afwegings- en handelingskader	19
	Bijlage 1 Voorbeeld escalatieladder bij verstoring tijdens voorstellingen	20

1 Introductie

1.1. Aanleiding en onderzoeksvragen

Culturele organisaties krijgen de laatste jaren steeds vaker te maken met spanningen en polarisatie. Vooral de situatie in Gaza was de oorzaak van veel spanningen en incidenten, zoals de verstoring van het concert van Lenny Kuhr op zondag 24 maart 2024, de annulering van het Jerusalem Quartet in mei 2024 in het Concertgebouw en - nog recenter – de ophef rondom de uitlatingen van Bob Vylan in Paradiso (en het annuleren van een optreden in Poppodium 013 daarna). Maar ook andere maatschappelijke onderwerpen zorgen voor spanningen en incidenten. Er is sprake van een verharding in het publieke debat over bijvoorbeeld levensovertuiging, seksuele voorlichting, genderidentiteit en discriminatie. Dit wordt gevoed door desinformatie op sociale media. Dit kan zorgen voor onprettige en soms gevaarlijke werkomstandigheden in de kunst- en cultuursector. Zo waren er in december 2024 incidenten op verschillende scholen tijdens ‘paarse vrijdag’, waar groepen leerlingen regenboogvlaggen in de brand staken en zich afzetten tegen de aandacht voor LHBTIQ+-acceptatie.

Deze verstoringen zorgen ook voor meer ‘polarisatiedruk’: de sector voelt zich onder druk gezet om zich uit te spreken voor het ene of het andere standpunt. Om met verstoringen op het podium of tijdens tentoonstellingen om te gaan hebben diverse organisaties al veiligheidsprotocollen ontwikkeld. De vraag is daarnaast echter ook hoe je als sector meer aan ‘de voorkant’ kan komen te staan en preventief kan werken. Hoe kun je als sector, binnen de context van maatschappelijke spanningen en polarisatie, ruimte blijven houden voor het maken en aanbieden van prikkelende en inspirerende kunstuitingen, en ruimte creëren voor ontmoeting en verbinding?

In deze rapportage vindt u de bevindingen, conclusies en aanbevelingen uit ons verkennend onderzoek. Dit vormt de basis voor een handreiking ‘Weerbare cultuursector in tijden van polarisatie’.

Het onderzoeksproject is een samenwerking tussen Kunsten ’92 en het Verwey-Jonker Instituut, met financiering vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Vraagstelling

De hoofdvraag die centraal staat in dit onderzoek luidt:

Op welke manier kan de weerbaarheid van de cultuursector worden vergroot om polarisatie te voorkomen en tegen te gaan, om ruimte te blijven creëren waarin ontmoeting en verbinding plaatsvindt?

Daarbij horen de volgende deelvragen:

1. Met welke verstoringen en andere incidenten krijgt de sector momenteel te maken en hoe wordt daarmee omgegaan? Zijn er verschillen tussen subsectoren?
2. Hoe kan de sector beter omgaan met oplopende spanningen en escalatie zoveel mogelijk voorkomen?
3. Op welke manier kan de sector polarisatiedruk weerstaan, om oneigenlijke zelfcensuur te voorkomen en het blijvend mogelijk te maken dat maatschappelijk gevoelige onderwerpen via de kunsten over het voetlicht worden gebracht en bespreekbaar gemaakt kunnen worden?

1.2. Onderzoeksopzet

Uitvoering voorverkenning

In de voorverkenning is gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksopzet. In de periode april-juni 2025 hebben we interviews uitgevoerd met een breed scala aan vertegenwoordigers van de diverse subsectoren binnen de culturele sector. De geïnterviewden zijn geworven via de leden en kanalen van Kunsten ’92. In totaal hebben we 14 interviews afgenomen met 26 geïnterviewden. In onderstaande tabel 1.1 is een uitsplitsing te vinden naar het aantal geïnterviewden per subsector. Veelal waren dit personen met een coördinerende functie binnen hun organisatie, bijvoorbeeld directeur, manager of programmeur. De interviews zijn voornamelijk gevoerd met medewerkers in coördinerende functies; makers en artiesten zijn niet of slechts beperkt geïnterviewd. Indien geïnterviewden bepaalde documentatie vanuit hun organisaties konden delen (bijvoorbeeld veiligheidsprotocollen, positioneringsdocumenten) hebben we gevraagd om deze naar ons te zenden. De aangeleverde documenten hebben we geanalyseerd en waar relevant meegenomen in onze bevindingen.

Tabel 1.1. Geïnterviewden per subsector

Subsector	Aantal geïnterviewden
Podium	9
Cultuureducatie	2
Film	3
Letteren	4
Musea en beeldende kunst	5
Erfgoed	2
Multi	1
Totaal	26

Uitvoering kennisatelier

De bevindingen uit de voorstudie zijn in oktober 2025 in een zogeheten kennisatelier voorgelegd aan vertegenwoordigers vanuit de diverse subsectoren binnen de culturele sector. In het kennisatelier is gesproken over dilemma’s in de omgang met polarisatiedruk en incidenten en ideeën voor de praktische handreiking. De werkwijze in het kennisatelier kenmerkte zich door een deelnemersgroep met diverse achtergronden en disciplines om de meerstemmigheid te waarborgen. Aan het kennisatelier is deelgenomen door ruim 20 personen van zowel binnen als buiten de kunst- en cultuursector, deels waren dit respondenten uit de voorstudie aangevuld met experts en ervaringsdeskundigen die met polarisatie te maken hebben gehad. De inhoud van het kennisatelier was als volgt.

- Presentatie conclusies en aanbevelingen van de voorstudie door de onderzoekers.
- Presentatie – en bespreking van twee praktijkvoorbeelden van casussen waarin sprake was van polarisatie, intimidatie en (dreigende) verstoring. De praktijkvoorbeelden werden ingebracht door twee deelnemende culturele organisaties (een theater en een concertzaal). In de praktijkvoorbeelden is ingegaan op verloop van de gebeurtenissen, dilemma’s en overwegingen bij het handelen, en geleerde lessen).
- Drie gesprekstafels om de inzichten uit de voorstudie te verdiepen, de meest voorkomende dilemma’s rond kernvragen te bespreken, en behoeften en suggesties op te halen voor de praktische handreiking. De werkmethode was de zogeheten ‘wereldcafé’ methodiek. De deelnemers rouleerden langs de thematafels en gaven input, aanvullend op wat de vorige groep al heeft genoteerd. De volgende dilemma’s/kernvragen zijn besproken:

- **Dilemma’s in communicatie.** Hoe en wanneer neem je als organisatie(s) een standpunt in ten aanzien van thema’s waarover maatschappelijke spanningen zijn? In hoeverre moet je überhaupt één standpunt hebben? Er zijn immers binnen organisaties soms ook verschillen van mening. Moet een organisatie voor kunst/cultuur het eigen standpunt ten aanzien van maatschappelijke spanningen in het openbaar verkondigen of niet? Ga je de discussie aan op sociale media of niet? Moet je keuzes in programmering uitleggen?
- **Dilemma’s in de omgang met verstoringen/incidenten.** Geef je protest een podium of niet? In hoeverre geef je gelegenheid aan verbaal protest? Of duld je geen verstoring en hoe treed je dan de-escalerend op richting activisten? Hoe kun je omgaan met incidenten in andere subsectoren, zoals beeldende kunst of de letteren? Hoe bereid je je het beste voor op incidenten? Hoe zorg je voor veiligheid voor je medewerkers, artiest/maker/kunstenaar en publiek, ook als kleine organisatie.
- **Dilemma’s meerstemmigheid garanderen versus zelfcensuur.** Wat kan een duidelijke -morele, ethische- ondergrens zijn voor programmeren? Hoe en wanneer is veiligheid een reden voor niet programmeren? Als je een –omstreden – artiest/maker/kunstenaar/maker wilt programmeren, hoeveel investeer je dan in research naar iemands achtergrond? Is er zelfcensuur door maatschappelijke, financiële, politieke of bestuurlijke belangen? Hoe behoud je de artistieke vrijheid als je afhankelijk bent van (gemeentelijk) beleid – en politiek voor de financiering?

Uitvoering regiobijeenkomsten

In november 2025 zijn de bevindingen uit de voorstudie besproken met vertegenwoordigers van culturele organisaties uit verschillende subsectoren in drie regionale bijeenkomsten in Zwolle, Den Haag en Eindhoven. Aan de drie regionale bijeenkomsten is deelgenomen door telkens 15 tot 25 vertegenwoordigers van culturele organisaties uit de desbetreffende regio’s. De werkwijze was op hoofdlijnen vergelijkbaar met het kennisatelier. In de regionale bijeenkomsten hebben de onderzoekers de conclusies en aanbevelingen van de voorstudie gepresenteerd en zijn door regionale culturele organisaties praktijkvoorbeelden van casussen toegelicht waarin sprake was van polarisatie, intimidatie en (dreigende) verstoring. In deze praktijkvoorbeelden is ingegaan op verloop van de gebeurtenissen, dilemma’s en overwegingen bij het handelen, en geleerde lessen. Vervolgens zijn aan drie thematafels ervaringen gedeeld tussen de organisaties en zijn ideeën voor de praktische handreiking ingebracht. De inhoud van de thematafels van de regionale bijeenkomsten was als volgt:

- **Visie en communicatie:** Wanneer moet je als organisatie een standpunt innemen ten aanzien van maatschappelijke spanningen? Welke rol speelt je missie en visie hierbij? Moet je keuzes in programmering uitleggen als je een omstreden artiest/maker/kunstenaar boekt, of een omstreden thema agendeert, en hoe doe je dat dan? Via welke media breng je standpunten naar buiten? Ga je in discussie op sociale media of niet?
- **Programmering:** Laat je programmering en artistieke vrijheid (in de wijze van uitvoering) wel of niet beïnvloeden door maatschappelijke, financiële, of politiek/bestuurlijke belangen? Waar ligt de ondergrens voor programmering en hoe kun je die bepalen? Wanneer kun je een omstreden artiest/maker/kunstenaar wel programmeren en wanneer niet? Hoeveel tijd kun je stoppen in research naar achtergronden en wat kan je daarbij helpen?
- **Omgang met incidenten:** Is duidelijk wie wat doet als zich iets voordoet? Geef je wel of geen podium aan activisten voor of tijdens event? Waar hangt dat van af? Hoe voorkom je escalatie? Hoe zorg je voor veiligheid? Wie kun je om steun vragen als je organisatie het zelf niet meer denkt te redden?
- Overkoepelende vraag: **welke steun kunnen branche- en beroepsverenigingen aan individuele culturele organisaties bieden bij de bovenstaande thema's?** En hoe kunnen organisaties elkaar ondersteunen en ervaringen uitwisselen (bijv. door intervisie)?

Leeswijzer

Dit rapport bevat de bevindingen uit het vooronderzoek, het kennisatelier en de regiobijeenkomsten. Hoofdstuk 2 gaat in op ervaringen die organisaties hebben met maatschappelijke spanningen en polarisatie. Hoofdstuk 3 bespreekt de mate van polarisatiedruk die culturele organisaties ervaren en hoe ze daarmee omgaan. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op incidenten waarmee organisaties te maken (kunnen) krijgen. In hoofdstuk 5 worden elementen voor een mogelijk handelingsperspectief besproken als input voor de op te stellen handreiking. Hoofdstuk 6, tenslotte, geeft een samenvatting en belangrijkste conclusies van het onderzoek.

2 Ervaringen met maatschappelijke spanningen en polarisatie

Alle personen die we hebben gesproken geven aan te maken te hebben met maatschappelijke spanningen en polarisatie, veelal in toenemende mate. Allereerst gaat het daarbij om hoe de 'buitenwereld' (zoals bezoekers, publiek, lezers of mensen in het algemeen) reageert op de uitingen vanuit de kunst- en cultuursector. Het gaat dan veelal om het uiten van ongenoegen over het feit dat de organisatie de keuze heeft gemaakt een bepaald persoon of thema te programmeren (zoals een zanger uit Rusland of een boek over transseksualiteit).

Dit ongenoegen uit zich op vele manieren, van kritiek uiten op sociale media of via de mail, boze reacties in persoon (zoals tegen een boekverkoper of kassamedewerker), het demonstreren op locatie (zoals een verstoring van een voorstelling of evenement), vernieling (bijvoorbeeld van posters van een tentoonstelling) tot aan bedreigingen. Dat men te maken krijgt met spanningen van buitenaf, hebben we vanuit alle gesproken subsectoren teruggehoord.

Specifiek vanuit jeugdtheater(gezelschappen), hoorden we terug dat zij in toenemende mate ervaren dat ouders, scholen en jongeren negatief reageren op voorstellingen. Bijvoorbeeld weglopen tijdens de voorstelling, scholen die voorstellingen annuleren of niet op komen dagen bij voorstellingen. Soms gaat het om jongeren die uit protest tijdens een voorstelling dingen roepen of gooien naar de acteurs.

Daarnaast – en mede gevoed door de reacties van buitenaf – geven geïnterviewden aan ook binnen de eigen organisaties veel discussies te hebben over maatschappelijke thema's. Bijvoorbeeld: ga je als organisatie wel of geen standpunt innemen over een maatschappelijke kwestie? Welke keuzes maak je in de programmering – en in hoeverre laat je je daarin leiden door mogelijke reacties van buitenaf? En bij culturele verhuur, aan welke organisaties wil je al dan niet je locatie beschikbaar stellen?

Naast dit algemene beeld zien we de volgende punten terugkomen in de interviews:

- **Sociale media worden vaak genoemd als een plek waar discussie extra wordt aangewakkerd.** Iets wat klein begint kan via sociale media snel groot worden en 'escaleren'. Waarbij partijen en influencers met een groot bereik ervoor kunnen zorgen dat een kwestie heel snel breed wordt opgepikt.
- **Spanningen en discussie komen zowel vanuit 'de eigen geledingen' als van 'tegenstanders'.** Kritiek op keuzes in bijvoorbeeld de programmering of op statements komt enerzijds vanuit de samenleving: mensen die het oneens zijn met bepaalde keuzes, maar ook vanuit het eigen personeel, de eigen gemeenschap/kring van gelijkgestemden, waaronder soms ook financiers.
- **Het is lastig om het voor iedereen goed te doen.** Op het moment dat je je uitspreekt over bepaalde maatschappelijke kwesties of inhoudelijke keuzes maakt die raken aan deze kwesties is het heel lastig om dat zo te doen dat iedereen tevreden is. Een geïnterviewde geeft bijvoorbeeld aan dat na een incident rondom het thema Israël-Gaza, sympathisanten van zowel de Palestijnse als de Israëlische kant de organisatie met argusogen zijn blijven bekijken.
- **Men heeft het gevoel dat het na corona, Rusland-Oekraïne en na 7 oktober '23 erger is geworden.** Hoewel maatschappelijke spanningen en de invloed daarvan op de kunst- en cultuursector van alle tijden zijn, noemen de meeste geïnterviewden dat ze het gevoel hebben dat de felheid van discussies en de mate waarin ze bezig (moeten) zijn met maatschappelijke kwesties is toegenomen na corona, de inval van Rusland in Oekraïne en daarna nog verder versterkt is na 7 oktober 2023 (oorlog Israël-Gaza).
- **De frequentie waarmee incidenten voorkomen verschilt sterk tussen organisaties.** Dit hangt ook erg af van het type organisatie (zoals hoe groot de organisatie is of hoe uitgesproken). Genoemde aantallen incidenten variëren van maandelijks tot een paar keer per jaar. Daarbij doelen geïnterviewden veelal op de grotere incidenten, zoals verstoringen, demonstraties en bedreigingen. Over of er ook verschillen in frequentie van incidenten zijn tussen subsectoren is op basis van dit onderzoek geen uitspraak te doen.
- Inhoudelijk zien we dat het **grootste thema** waarover men spanningen ervaart momenteel **Israël-Gaza** is. Dit thema wordt niet alleen verreweg het vaakst genoemd, maar gaat ook gepaard met de heftigste uitingen en gevoelens. De meest genoemde thema's daarna zijn 'queer zijn/de LHBTIQ+-gemeenschap', 'kolonialisme' en 'racisme' (waarbij een aantal keer discussies rondom de figuur van Zwarte Piet in boeken en voorstellingen als concreet voorbeeld genoemd is), gevolgd door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Daarnaast zijn antisemitisme, corona/vaccinaties en milieuproblematieken door enkele geïnterviewden genoemd. Waar voor de meeste subsectoren een breed palet aan thema's werd genoemd, zien we specifiek voor jeugdtheater dat met name thema's rondom queer zijn, seksualiteit en het lichaam zijn genoemd als de thema's waar spanningen rondom bestaan.

2.1. Impact van incidenten en polarisatie

De zojuist geschetste maatschappelijke spanningen en polarisatie en daaruit voortvloeiende incidenten hebben impact op onze geïnterviewden en hun organisaties. Deze impact uit zich op verschillende terreinen.

2.1.1. Impact op de interne organisatie

Geïnterviewden geven allereerst aan dat spanningen en incidenten leiden tot onrust, angst en soms mentale klachten bij het eigen personeel. Dit komt bijvoorbeeld doordat medewerkers vervelend bejegend zijn. Zo kunnen bezoekers fel hun mening uiten richting medewerkers, of er worden haatmails verstuurd naar het algemene adres. Ook kan het komen doordat ze emotionele gesprekken hebben gevoerd die hen raken, zoals met mensen uit hun eigen werkveld die door hun persoonlijke achtergrond (bijvoorbeeld afkomstig uit een land in oorlog) een zeer grote betrokkenheid voelen bij het al dan niet programmeren van bepaalde thema's of artiesten. Ook kunnen klachten ontstaan doordat mensen zich niet meer thuis voelen binnen hun werkveld omdat ze merken dat de meeste collega's anders in een gepolariseerde kwestie staan dan zichzelf.

Daarnaast hebben polarisatie en daaruit voortvloeiende incidenten tot gevolg dat organisaties intensiever bezig zijn met het organiseren van de veiligheid van mensen (medewerkers, bezoekers, artiesten/makers/kunstenaars). Deze behoefte is er ook vanuit artiesten/makers/kunstenaars zelf (bijvoorbeeld auteurs die van tevoren heel goed willen weten wat ze kunnen verwachten van een locatie, van een publiek en hoe de veiligheid ter plekke gewaarborgd wordt). Ook leidt het tot veel interne gesprekken, zoals over de vraag of een organisatie wel of niet een standpunt moet innemen over een bepaalde maatschappelijke kwestie. Daarbij kunnen intern de meningen soms fors verschillen en heftige discussies ontstaan.

2.1.2. Impact op de programmering

Wat de programmering betreft geven geïnterviewden aan ook hier veel gesprekken over te voeren binnen de organisaties. Zoals: hoe ga je om met boeken die in de huidige tijd als racistisch worden beschouwd, of programmeer je wel of niet een artiest/maker/kunstenaar uit een bepaald land zoals Israël of Rusland?

Het wel of niet programmeren van artiesten/makers/kunstenaars uit bepaalde landen vereist bovendien veel uitzoekwerk. Als men iemand uit bijvoorbeeld Rusland of Israël wil boeken of programmeren wordt bijvoorbeeld gekeken hoe diegene zich ten opzichte van de politiek in diens land verhoudt.

In sommige gevallen leidt dit bij organisaties ook tot vermijdingsgedrag of zelfcensuur, waarbij artiesten/makers/kunstenaars uit bepaalde landen soms inderdaad niet geboekt worden of thema's niet worden opgenomen in tentoonstellingen. Auteurs gaan soms bepaalde thema's in hun boeken vermijden. De meest genoemde reden daarvoor is het waarborgen van de veiligheid van artiesten/makers/kunstenaars, medewerkers en bezoekers. In sommige gevallen gaat het ook om eigen ethische afwegingen. Een kleine minderheid van onze geïnterviewden geeft aan dat er tot dusverre nog geen impact is op hun programmering. Zij blijven programmeren en uitgeven wat hen goeddunkt.

Ten slotte wordt regelmatig genoemd dat het programmeren/uitgeven van mogelijk gevoelige artiesten/makers/kunstenaars of thema's nu gepaard gaat met veel inzet op communicatie. Dat zit deels al in verantwoordingen vooraf, bijvoorbeeld het opnemen van verklaringen bij films, maar ook in het (kunnen) reageren als er vragen komen en het kunnen onderbouwen van de gemaakte keuzes. Zo noemt een geïnterviewde uit de beeldende kunsten subsector: "We zijn nu eigenlijk elke week bezig met Q&A's schrijven en dat is echt anders dan vroeger. Dat is nieuwe waakzaamheid".

2.1.3. Impact op bezoekersaantallen

Van een enkele geïnterviewde horen we terug dat de organisatie bang is dat maatschappelijke spanningen en incidenten een negatieve invloed zullen hebben op de bezoekersaantallen. Met name vanuit jeugdtheater(gezelschappen) horen we dat scholen steeds minder voorstellingen boeken, en in ieder geval minder voorstellingen waarbij gepolariseerde thema's besproken worden. Een geïnterviewde van een theater zegt hierover:

“Ik merk een enorme verschuiving van welke voorstellingen scholen boeken. Bovenbouw havo/vwo boekt nu een 8+ voorstelling omdat ze dan in de klas geen moeilijke thema's hoeven te bespreken. Dit soort thema's [met name rondom queer zijn] willen de docenten niet met hun leerlingen bespreken, 'want onze collega's zijn daar niet comfortabel mee'.”

3 Polarisatiedruk

3.1. Ervaren van polarisatiedruk

We hebben onze geïnterviewden gevraagd in hoeverre zij polarisatiedruk ervaren, oftewel de druk om te kiezen voor één 'kant' of standpunt in een gepolariseerde discussie. Veel geïnterviewden gaven aan inderdaad polarisatiedruk te ervaren. Die druk komt vanuit verschillende kanten, zoals de media, politiek, financiers, het eigen werkveld, de eigen vrienden/gemeenschap en in diverse gevallen ook vanuit de eigen organisatie. Er worden diverse voorbeelden genoemd:

“ Ik herken dat je je onder druk voelt gezet, sociale media speelt ook een rol. Soms probeer je in dialoog met iemand suggesties te doen over bijvoorbeeld formuleringen, maar krijg je te horen: 'Als het niet zo gaat als ik wil, maak ik publiek dat we er niet uitkomen'. Dan verandert het gesprek in een machtsmiddel, en stopt de echte uitwisseling. Dat zijn ingewikkelde situaties, vooral als mensen hun onvrede over een tentoonstelling of het ontbreken van een perspectief publiekelijk willen maken.”
Geïnterviewde van een platform voor kunst en cultuur.

“ Momenteel zit de druk vooral op hoe je reageert op een specifieke casus. Als bijvoorbeeld iemand uit mijn werkveld in de Verenigde Staten diens baan zou verliezen of het land uit zou worden gezet vanwege het uiten van Pro-Palestijnse standpunten, zou ik me verplicht voelen me publiekelijk voor deze persoon uit te spreken.”
Geïnterviewde van een filmfestival.

Door een klein aantal geïnterviewden wordt geen polarisatiedruk ervaren. Zij geven aan zich naar 'buiten' toe vooral heel neutraal op te stellen.

3.2. Omgang met polarisatiedruk

Organisaties noemen meerdere manieren waarop zij met polarisatiedruk omgaan. In veel gevallen worden binnen organisaties allereerst intern gesprekken gevoerd. Genoemde doelen van deze interne gesprekken zijn onder andere: met elkaar kijken 'waar staan wij nou als organisatie voor', 'waar voelen medewerkers zich (niet) prettig bij' en 'in welke mate moeten we ons uitspreken'. Daarnaast worden zulke gesprekken ook gevoerd tussen organisaties, bijvoorbeeld tussen

theatergezelschappen, (film)festivaldirecteuren of boekhandels onderling. Een concreet voorbeeld daarvan vanuit een theatergezelschap:

“ Rondom 7 oktober, de dag van de Hamas-aanvallen, was er discussie over of en hoe we dat tijdens onze bijeenkomst moesten benoemen aangezien dat op dezelfde dag was. Er waren verschillende meningen tussen de betrokken gezelschappen: sommigen wilden het onderwerp wel aankaarten, anderen liever niet, en ook over de manier waarop en in hoeverre eigen politieke voorkeuren uitgesproken moesten worden, werd gesproken. We hebben niet een vaste afspraak om apolitiek te zijn, maar het onderwerp blijft voortdurend terugkomen. Interessant is dat juist binnen groepen met vergelijkbare normen en waarden de gesprekken soms het meest ingewikkeld zijn, omdat het draait om nuance en de vraag hoe je iets uit moet dragen of benoemen.”
(geïnterviewde vanuit een theatergezelschap)

De keuzes die organisaties maken op basis van dergelijke gesprekken (zoals over het wel/niet programmeren of het wel/niet uitspreken) verschillen, waarbij wel regelmatig de term 'meerstemmigheid' terugkomt. Vaak koppelen organisaties dit wel aan een ondergrens, zoals fundamentele normen en waarden of de grondwet. Oftewel alle stemmen worden zoveel mogelijk weergegeven, behalve wanneer het bijvoorbeeld racistisch, seksistisch of homofob wordt. Een geïnterviewde uit de beeldende kunsten subsector zegt hierover het volgende:

“ We willen niet overtuigen, maar recht doen aan de breedte van perspectieven. We zijn niet in alle opzichten neutraal, we hebben een aantal basisuitgangspunten (die staan ook verwoord in ons publieke statement). We zijn nu wel aan het kijken of deze kadering nu wel werkt. Bijvoorbeeld: moet élk evenement alle perspectieven behelzen, of moet het totaal aan evenementen dat doen? Dat zijn nog zaken die we willen oppakken.”

Op de vraag of organisaties ook stelling innemen of statements afgeven over gepolariseerde issues, geeft ongeveer de helft van de geïnterviewden aan dat hun organisaties dit wel doen. De andere helft doet dit niet. Wanneer een organisatie wel stelling inneemt gebeurt dit op verschillende manieren, bijvoorbeeld door op de eigen website of sociale media kanalen een statement te plaatsen, zoals over stellingname ten opzichte van een demonstratie of politieke motie, door bepaalde artiesten/makers/kunstenaars wel of niet te programmeren of bepaalde films mee te financieren, door mee te doen aan acties (genoemd zijn o.a. een jeugdtheater in Gaza te steunen

of door de Oekraïense vlag aan het eigen gebouw te hangen). Een geïnterviewde vanuit de letteren subsector geeft de volgende voorbeelden:

“ Door bepaalde evenementen te organiseren, gasten uit te nodigen, bepaalde boeken 'boeken van de maand' maken. Je highlight meer wat je wél wil horen, je gaat geen stemmen actief smoren, maar die geef je wel minder aandacht. [...] Meer met de klant uitwisselen, waar staan we voor, dat is de manier waarop wij dus 'statements' maken.”

Geïnterviewden die aangeven dat hun organisatie niet actief stelling neemt noemen hiervoor diverse redenen. Een eerste reden is de wens om voor een zo breed mogelijk publiek toegankelijk te blijven en vanuit de houding zelf een apolitieke organisatie te zijn. Zo noemt een geïnterviewde vanuit een vereniging voor amateurkunst:

“ De organisatie wil haar bereik behouden en geen politiek statement maken. Om diezelfde reden is ook niet besloten om te reageren op de motie Becker^[1] of recente protesten; de organisatie richt zich op een specifieke discipline en ziet het niet als haar rol om hierin stelling te nemen.”

Daarnaast speelt ook een bepaalde voorzichtigheid mee, omdat men weet dat op eventuele statements ook (stevige) reacties kunnen komen. De onderstaande citaten verduidelijken wat hier wordt bedoeld:

“ Wij bieden een platform voor diverse geluiden die we onder de aandacht brengen, verkopen en distribueren aan lezers. Een statement innemen is risicovol want dan ga je je op bepaalde gebieden begeven. Je moet dicht bij jezelf blijven. Nuanceren is moeilijk als je een statement schrijft. Dat leidt weer tot vragen of misinterpretaties.”

Geïnterviewde vanuit de subsector letteren.

“ Toen de ophef om auteur Pim Lammers speelde was er een oproepje onder boekwinkels van zullen we allemaal Pim Lammers in de etalage zetten? Veel boekwinkels zeiden 'nee, sorry'. Het is begrijpelijk dat sommige boekhandels terughoudend zijn met het uitlichten van controversiële auteurs zoals Pim Lammers, vanwege veiligheid en lokale gevoeligheden. In bepaalde buurten kan zo'n keuze leiden tot bedreigingen, beschadiging van de winkel of verlies van klanten. Boekwinkels zijn ondernemers die hun brood moeten verdienen zonder structurele subsidie, anders dan bijvoorbeeld kunstenaars. Daardoor zijn ze vaak voorzichtiger met politieke of gevoelige statements, zeker in omgevingen waar het draagvlak klein is. Het boekenvak moet daarin soms lastige afwegingen maken, zonder dat dat betekent dat ze geen principes hebben.”

Geïnterviewde vanuit de subsector letteren.

“ In zijn algemeenheid zijn we voorzichtiger geworden omdat de fronten snel heel hard kunnen worden en ook bedreigend voor het museum. [...] Wij zeggen: wij zijn nog net zo 'woke' als we 5 jaar geleden waren, maar zijn anders geworden in de communicatie daarvan. Vanwege de verharding in de samenleving.”

Geïnterviewde van een museum.

1 Aangenomen motie van het kamerlid Becker (3 december 2024) over gegevens bijhouden over culturele en religieuze normen en waarden van Nederlanders met een migratieachtergrond.

4 Ervaringen met incidenten

Vrijwel alle geïnterviewden hebben te maken gehad met incidenten of verstoringen in de afgelopen jaren. Hoewel het aantal incidenten best groot is, wordt de ernst ervan gerelativeerd in de interviews. Er zijn nauwelijks incidenten geweest met ernstige gevolgen. Dat wil niet zeggen dat de impact klein was. Voor de meeste organisaties was het aanleiding om hier intern over te spreken en zich te beraden op maatregelen om het in de toekomst te voorkomen of er beter mee om te kunnen gaan. Sommige organisaties gaven aan geen incidenten te hebben meegemaakt, maar wel incidenten te hebben voorkomen.

De aard en omvang van de incidenten zijn zeer divers. Zoals eerder aangegeven komen de meeste incidenten voort uit spanningen die er zijn rondom Israël-Gaza. Maar er zijn ook diverse andere thema's waar protesten of incidenten uit voortkomen of -kwamen, zoals het covid beleid en seksuele voorlichting met aandacht voor seksuele diversiteit bij schooltheater. Tevens zijn er protesten gemeld die voortkwamen uit racisme, antisemitisme, anti-islam, anti-LHBTIQ+, dierenactivisme en milieuactivisme. Soms zijn er felle protesten tegen de publicatie van boeken, bijvoorbeeld uit conservatief-religieuze hoek. Ook is het voorgekomen dat een theatervoorstelling van een minderheidsgroep binnen de Nederlandse migrantengemeenschappen verstoord werd door een radicale groep, die vond dat de kunstuiting te weinig politiek engagement toonde.

4.1. Reacties op incidenten

Uit ons onderzoek kwamen verschillende soorten reacties van organisaties op incidenten naar voren. In deze paragraaf schetsen we een beeld hiervan aan de hand van enkele illustratieve voorbeelden van incidenten en de reacties daarop van organisaties binnen diverse subsectoren.

Als in een theaterzaal een artiest iets zegt over de situatie in Gaza, wordt er vanuit het publiek regelmatig iets geroepen in de trant van: "Maar vergeet 7 oktober niet!" en als iemand iets zegt over de situatie in Israël wordt er geroepen: "Israël pleegt genocide in Gaza!". Medewerkers van de geïnterviewde organisatie reageren in het algemeen rustig en weten het gedrag van de persoon meestal snel te sussen, of ze verzoeken de persoon de zaal te verlaten.

Bij een ander theater kwam publiek protesterend het podium op. Toen is een verantwoordelijk medewerker naar de demonstranten toegegaan en heeft met hen gepraat en vriendelijk doch dringend verzocht het podium te verlaten. Dat lukte met enige moeite. Het gevolg was wel dat het publiek geschrokken was. De organisatoren maken zich zorgen over het publiek dat mogelijk niet meer naar dit soort optredens wil komen in de toekomst.

In de amateurkunst was er sprake van polarisatie in de periode van de covid pandemie en de lockdowns. Als bijeenkomsten vanwege de lockdown niet door mochten gaan bedreigden demonstranten soms organisaties omdat ze gezien werden als spreekbuis van de overheid die de sector kapotmaakte. Als de bijeenkomsten en repetities wel door mochten gaan waren er ook protesten, namelijk dat de organisatie mensen in gevaar zou brengen door de samenkomst toe te staan. Als reactie hierop ging de organisatie steeds in gesprek en trachtte beide kanten te laten zien.

Bij optredens van een schooltheater op scholen, komen incidenten regelmatig voor. Kleine incidenten, maar ook ernstiger zoals homofoob commentaar en spullen gooien naar artiesten tijdens de voorstelling. De reactie van het schooltheater daarop was: de voorstelling werd een beetje aangepast. Er kwam meer contact met het publiek, meer uitleg vooraf en de docenten werden vooraf meer betrokken. De theatermakers geven aan de inzet van docenten soms teleurstellend te vinden.

“Bij een optreden van acteurs van kleur in een klas, werd niet door de docenten ingegrepen toen leerlingen apengeluiden maakten.” Een geïnterviewde van een jeugdtheater.

In musea met exposities over de Holocaust en/of musea met een Joodse signatuur komt het voor dat jongeren de Hitlergroet brengen. Zij worden aangesproken door de beveiliging.

Bij het immaterieel erfgoed, zoals bij een 'Kortebaan paardendraverij' of een 'Bloemencorso' komen protesten voor tegen dierenleed of vanuit milieuactivisten die protesteren tegen de bloemkwekerijen. De reactie van de organisatoren is om de demonstranten te laten demonstreren op een plek en op een manier die het publiek niet te veel hindert. Daarnaast wordt er voorlichting en informatie gegeven over hoe er wel degelijk rekening wordt gehouden met het milieu en het welzijn van de dieren. In sommige gevallen hebben de protesten geleid tot kleine aanpassingen om de evenementen diervriendelijker of milieuvriendelijker te maken.

Soms kan escalatie van spanning al in de kiem gesmoord worden. Een voorbeeld: in een panel-gesprek zouden pro-Palestina betogers en Israëliische kunstenaars zitting hebben. Vooraf heeft de organisatie met beiden gesproken, waardoor de spanning weggenomen kon worden.

In verschillende subsectoren noemen organisatoren dat ze bij dreiging van protesten beveiliging inhuren, de wijkagent inschakelen of de afdeling Openbare Orde en Veiligheid van de gemeente raadplegen. Kleine organisaties hebben minder eigen middelen om beveiliging in te huren en zijn afhankelijk van externe hulp. Twee geïnterviewden noemen dat zichtbare aanwezigheid van beveiliging het publiek kan geruststellen.

5 Naar een handelingskader

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt op welke manier de weerbaarheid van de kunst- en cultuursector kan worden vergroot om polarisatie te voorkomen en tegen te gaan, en om ruimte te blijven creëren voor ontmoeting en verbinding. Op basis van de bevindingen uit de interviews, het kennisatelier en de regiobijeenkomsten formuleren we in dit hoofdstuk de bouwstenen voor een handelingskader. Dit praktische antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek kan organisaties houvast bieden bij het voorbereiden op, omgaan met en reflecteren op maatschappelijke spanningen en incidenten.

Ruim de helft van de geïnterviewde organisaties heeft een protocol of handelingskader voor het omgaan met polarisatie en incidenten of is bezig met het ontwikkelen ervan. In de interviews kwamen vele aspecten naar voren die we hebben onderverdeeld in vier onderdelen. Het eerste onderdeel is een visie op maatschappelijke vraagstukken, als fundament voor positionering en programmering. De volgende drie onderdelen zijn de fases van het omgaan met incidenten: voorbereid zijn op incidenten, handelen tijdens incidenten en handelen na incidenten.

5.1. Visie op maatschappelijke vraagstukken

Veel van de geïnterviewden hebben, naast een visie op de omgang met incidenten, ook een onderliggende visie op hoe hun organisatie zich idealiter positioneert ten opzichte van maatschappelijke vraagstukken en polariserende kwesties. In een enkel geval is dat concreet vastgelegd in een kerndocument, zoals een positioneringsdocument of een kader. Zo'n document bevat antwoorden op vragen als 'op grond van welke overtuigingen maken wij keuzes in de programmering', 'wat zijn onze standpunten' of 'waarom uiten we ons wel of niet over bepaalde zaken'. Hoewel slechts een enkele geïnterviewde hier binnen hun organisatie al een concreet document voor heeft, zijn wel door veel geïnterviewden overwegingen, suggesties en criteria genoemd die duidelijk raken aan een organisatorische visie op maatschappelijke vraagstukken:

- Bepaal (kern)waarden: bijvoorbeeld: genuanceerd, betrouwbaar, open, moedig, baanbrekend, goed onderbouwd, solidair, duurzaam, inclusief. Dit zijn de kernwaarden die een basis vormen voor de beslissing van de organisatie om iets wel of niet te programmeren.
- Geef in principe veel verschillende stemmen een podium.

- Bepaal de ondergrens. Bijvoorbeeld: 'artiesten/makers/kunstenaars worden niet geprogrammeerd als zij zich inlaten met discriminatie, racisme, antisemitisme, islamofobie, bedreiging, intimidatie, oproepen tot geweld, haat zaaien of steun aan een buitenlands regime dat een inbreuk maakt op mensenrechten, de rechtsstaat of de internationale rechtsorde'.
- Artistieke smaak is wel een criterium, maar een bepaalde nationaliteit, herkomst, geloof, seksuele gerichtheid of een ander kenmerk of identiteit mag op zich geen reden zijn om niet te programmeren.
- Daarnaast geven verschillende geïnterviewden aan dat gesubsidieerde organisaties een verantwoordelijkheid hebben om meerstemmigheid in culturele uitingen te tonen. Organisaties binnen de kunst- en cultuursector kunnen volgens deze geïnterviewden weliswaar niet geheel neutraal zijn, maar activisme en standpuntbepaling zouden niet boven de primaire taak van de organisatie mogen staan.

“We willen die meerstemmigheid laten horen, maar soms willen we ook een beetje activistisch zijn en naar voren stappen.” Een geïnterviewde vanuit de subsector letteren.

5.2. Voorbereid zijn op incidenten

Geïnterviewden geven aan dat het van groot belang is om duidelijke werkprocessen, beslissingsbevoegdheden en inhoudelijke richtlijnen te hebben. Het moet ook praktisch uitvoerbaar zijn en de samenwerking met externe partners moet geregeld zijn (bijvoorbeeld met de politie). De kunst- en cultuursector kan zich voorbereiden, maar is onderdeel van een breder maatschappelijk en politiek landschap waar verschillende belangen een rol spelen.

Soms is de betrokkenheid bij polarisatie en spanningen niet beperkt tot de eigen organisatie. De kunst- en cultuursector wordt soms ook om advies gevraagd. Bijvoorbeeld door een gemeente over de onthulling van een herdenkingsmonument over het slavernijverleden. Wanneer er spanningen ontstaan over de aard van het monument kan het protest zich ook op de adviseurs richten.

Programmeren of niet – criteria/ondergrens

Ten aanzien van de vraag om een artiest/maker/kunstenaar, voorstelling of expositie binnen een gepolariseerde context wel of niet te programmeren hebben de geïnterviewden diverse suggesties, criteria en overwegingen met ons gedeeld:

- De basis voor wel of niet programmeren ligt voor veel geïnterviewden bij hun eigen kernwaarden en basisuitgangspunten. Het gaat dan veelal om de punten die hierboven genoemd zijn onder het kopje ‘visie op maatschappelijke vraagstukken’, zoals het belang van meerstemmigheid en het belang van het bepalen van een eigen ondergrens.
- Bespreek controverses of dilemma’s in de programmering of de collectie, met de medewerkers. Neem in het organisatiebeleid op hoe er intern keuzes worden gemaakt en wie er worden geraadpleegd.
- Bespreek controverses of dilemma’s eventueel ook met externe betrokkenen.
- Geef voorafgaand aan (omstreden) optredens intern en extern uitleg over de keuze voor programmering en geef een verantwoording.

“ Ik legde mijn beslissing uit om een film op te nemen van een Russische kunstenaar. Een medewerker was het daar niet mee eens en wilde een volledige boycot van Russische films, zelfs films die kritisch zijn over het regime. Maar na een gesprek accepteerde deze medewerker mijn beslissing en waardeerde het om geraadpleegd te worden. De keuzes moet je op alle platforms uitleggen, ook als jury wanneer een omstreden maker in de prijzen valt.” “Bij het selecteren van films van bepaalde makers bereiden we ons voor op mogelijke verstoringen tijdens vertoningen. Ik denk dat we als curatoren gewoon moedig moeten blijven en bij onze keuzes moeten blijven, wat er ook gebeurt.” Een manager van een filmfestival.

- Waar mogelijk kan de betrokken artiest/maker/kunstenaar zelf worden gevraagd een toelichting vooraf te geven, of kort voor of na een optreden.

Gedetailleerde informatie verzamelen om besluiten te kunnen nemen

Geïnterviewden geven diverse suggesties, criteria en overwegingen omtrent het verzamelen van relevante informatie als hulpmiddel bij het besluit om een artiest/maker/kunstenaar, voorstelling of expositie wel of niet te programmeren.

- Zoek bij twijfel aanvullende informatie over de achtergrond en context van een artiest/maker/kunstenaar, informeer bij meerdere bronnen.
- Bepaal welke bronnen geobjectiveerde informatie kunnen bieden.
- Overleg eventueel met collega-organisaties.

“ De criteria in ons handelingskader zijn niet helemaal 100% duidelijk te krijgen. Wat valt onder haat zaaien en oproepen tot geweld, en wat niet? Het is een kader en de beslissing hangt af van de context. We hebben behoefte aan een meer gedetailleerd afwegingskader met gronden of we iets nou wel of niet doen. Hoe bepaal je de context? Hoe bepaal je of iemand banden heeft met een negatief regime? De uitspraken die een artiest heeft gedaan, moet je die letterlijk nemen of figuurlijk?” Een geïnterviewde van een groot theater.

“ De context bepaalt of de richtlijn moet worden toegepast of niet. Om een voorbeeld te geven: mag een artiest of groep uit Israël of Rusland hier optreden? Ja, in principe wel. Zelfs een cabaretier die grappen maakt over de oorlog moet kunnen. Zolang het niet racistisch is en niet oproept tot haat of geweld. Maar er is een grens. Als een artiest feitelijk banden heeft met een gewelddadige overheid of het leger dan moet de artiest niet geprogrammeerd worden. Dat vergt natuurlijk ook aanzienlijk voorwerk van de medewerkers. Voor kleinere organisaties is dat lastiger om te realiseren. Zelfs bij particuliere zaalverhuur zou een artiest geweigerd worden als die rechtstreeks betrokken is bij de overheid van Israël of Rusland.” Een geïnterviewde van een theater.

Monitoring sociale media

Geïnterviewden geven diverse suggesties, criteria en overwegingen omtrent de uitingen op sociale media van organisaties binnen de kunst- en cultuursector in geval van een artiest/maker/kunstenaar, voorstelling of expositie binnen een gepolariseerde context.

“ Wij modereren onze online kanalen wanneer we in een wervelstorm terecht komen. Per event maken we van tevoren een risico-inventarisatie. We denken na over de informatie die we voorafgaand aan het evenement verspreiden. De “spelregels” worden uitgelegd aan de bezoekers.” Een geïnterviewde vanuit de podiumkunsten.

Voorkomen van incidenten door proactief handelen

Bij te verwachten spanningen rond artiesten of tussen medewerkers kan het helpen om vooraf met elkaar in gesprek te gaan om spanningen weg te nemen of hanteerbaar te maken. Er is niet altijd een dialoog mogelijk, maar in sommige gevallen kan met een activist(-ische groepering) in gesprek worden gegaan en kan een incident worden voorkomen.

Richtlijnen handelen bij incidenten en bewaken veiligheid

Geïnterviewden uit verschillende organisaties en sectoren hebben richtlijnen met ons gedeeld die zij hanteren bij incidenten en het bewaken van de veiligheid. Wij vatten deze samen in de onderstaande opsomming.

- Bereid je goed voor op mogelijke reacties van bezoekers, op mogelijke protesten of demonstraties. Maak goede afspraken over wie ingrijpt en hoe.
- Bepaal van tevoren de handelingen voor de verschillende stappen op de escalatieladder. We hebben op grond van de input vanuit de kunst- en cultuursector een voorbeeld escalatieladder opgenomen in bijlage 1.
- Bewaak de veiligheid van artiest/maker/kunstenaar, bezoeker en medewerker. Kleinere organisaties hebben niet de financiering om beveiliging in te zetten. Zeker niet grootschalig. Dan moet er externe hulp worden ingeschakeld.
- Bij signalen van mogelijke verstoringen of bedreiging is het raadzaam om in gesprek te gaan met de politie (wijkagent, recherche), de afdeling Openbare Orde- en Veiligheid van de gemeente of bij ernstige bedreigingen zelfs de NCTV.
- Maak een veiligheidsprotocol, zodat duidelijk is:
 - Wie neemt de beslissing om in te grijpen? Maak duidelijk dat de beslissing bij de organisatie ligt en niet bij de artiest/maker/kunstenaar.
 - Wie spreekt het publiek toe?
 - Wie ontfermt zich over de artiesten/makers/kunstenaars?
 - Bij kunst op locatie (bijv. school): wat is de rol van de medewerkers van de locatie (bijv. docenten)?
 - Wat is de rol van de beveiliging?
 - Wanneer is het moment om de politie in te schakelen? Wie doet dat?

Competenties

Geïnterviewden benoemen diverse suggesties om de competenties van medewerkers te vergroten in het effectief kunnen omgaan met polarisatie en incidenten.

- Bied een deel van de medewerkers en vrijwilligers weerbaarheidstraining aan, met oefeningen om goed te kunnen communiceren met activisten, mensen die storend gedrag vertonen of vervelende opmerkingen maken. Met oefeningen en rollenspel om rustig te blijven, te de-escaleren en het conflict niet te vergroten.
- Vergroot de competenties bij een deel van het personeel om op een goede manier (intern en extern) in gesprek te gaan over maatschappelijk relevante en omstreden thema's.

“*Ik denk dat bij mensen van de collectieprogrammering nog veel handelingsverlegenheid is. Daar zouden we nog wel op moeten investeren. Dat je op een goede manier het gesprek aan kan gaan, dat je kan de-escaleren.*” Een geïnterviewde van een museum.

Communicatie

Geïnterviewden benoemen diverse suggesties voor de interne- en externe communicatie in het geval van polarisatie en incidenten, hieronder samengevat:

- Intern: bepaal op welke manier de organisatie het gesprek wil aangaan met medewerkers. Hoe er wordt omgegaan met externe en interne druk om een kant te kiezen, met individuele verschillen en met de impact op de medewerkers in relatie tot hun eigen identiteit.
- Extern: informeer publiek, financiers en (sociale) media over programmering en standpunten. Informeer publiek over welk gedrag niet getolereerd wordt.

Geïnterviewden noemen ook dilemma's:

- Een eerste dilemma is: moeten we wel of niet een maatschappelijk standpunt openbaar verkondigen? De kunst- en cultuursector maakt keuzes in de programmering of de collectie. Daarin is de sector niet onafhankelijk of objectief. Sommige organisaties willen niet actief een bepaald maatschappelijk standpunt verkondigen, anderen wel.

“*Een manager van een kunst- en cultuurplatform: "We zijn altijd wel redelijk politiek uitgesproken geweest. Op onze website hebben we in het verleden onze standpunten over bijvoorbeeld Black Lives Matters nogal spontaan geuit. Nu doen we dat niet zomaar meer. Het moet een heel bewuste actie zijn die met MT en RvT besproken is en een bijbehorende communicatiestrategie heeft."*

“ Een medewerker van een filmfestival: "Mensen in de culturele sector moeten voorzichtig zijn met hun eigen mening ventileren. Medewerkers met een andere mening voelen zich dan niet thuis en zo verlies je meerstemmigheid. En naar het publiek ook: door een standpunt in te nemen dat niet direct jouw werkveld aangaat sluit een deel van het publiek buiten."

- Een ander dilemma is het wel of niet in discussie gaan op sociale media. Vaak zijn het sterk gepolariseerde meningen, waarbij partijen niet de intentie hebben om naar elkaars argumenten te luisteren. Dan kan het raadzaam zijn om andere media te zoeken waar een genuanceerde mening van de eigen organisatie naar voren kan worden gebracht.
- Ook de relatie met de politiek levert soms dilemma's op: de kunst- en cultuursector wordt soms gebruikt voor politiek gewin. Politiek kan olie op het vuur gooien. Het is de vraag op welke manier je in de communicatie daar tegenwicht aan kan bieden. De politiek en het gemeentelijk bestuur bepaalt in toenemende mate de keuzes in de kunst- en cultuursector. Hoe behoud je de artistieke vrijheid als je afhankelijk bent van beleid voor de financiering? Want de sector is voor een groot deel afhankelijk van de (gemeentelijke) politiek voor de financiering.

“ Een theaterdirecteur: "In onze gemeenteraad was een partij fel gekant tegen een voorstelling over de LHBTIQ+ community. Hij stelde vragen in de gemeenteraad, zoals: "Hoeveel gemeenschapsgeld is er gemoeid met dit diversiteitsgeneuzel."

“ Een medewerker van een jeugdtheater: "We zijn afhankelijk van politiek en beleid. We merken dat politiek en beleid steeds meer beperkingen toekent aan kunst of de artistieke vrijheid."

Preventieve Maatregelen

Geïnterviewden geven diverse suggesties voor preventieve maatregelen om onrust en incidenten te kunnen voorkomen bij het programmeren van een artiest/maker/kunstenaar, voorstelling of expositie binnen een gepolariseerde context.

- Zorg voor een duidelijke communicatie over huisregels via tickets, website en aankondigingen.
- Zet gastvrije maar alerte publieksbegeleiders in.
- Zorg voor zichtbare aanwezigheid van personeel en beveiliging.
- Maak een zorgvuldige inschatting van de benodigde beveiliging en neem eventueel contact op met politie, of de gemeente.

5.3. Handelen tijdens incidenten

Geïnterviewden hebben diverse handelingsadviezen gedeeld die zijzelf hanteren in geval van protesten of incidenten. Wij vatten deze samen in de onderstaande opsomming.

Reageren tijdens een incident

- Wanneer er een demonstratie wordt gehouden: ontvang de demonstranten vriendelijk en wijs hen een plek toe. Geef de kaders en grenzen van toelaatbaar gedrag aan. Laat hen niet binnen, tolereer geen vernielingen, geen overmatige overlast, zoals schelden en lastigvallen van bezoekers of publiek.
- Tracht bij een incident de-escalerend in te grijpen.
- Probeer in eerste instantie de activisten niet hardhandig aan te pakken, laat de persoon in de zaal even iets zeggen, blijf vriendelijk, pak even de microfoon als bedrijfsleider en geef wat uitleg.

“ Een manager van een filmfestival: "Als iemand bijvoorbeeld een vertoning verstoort door op te staan en slogans te roepen als "Free Palestine" dan gaat een medewerker (een moderator) naar de persoon toe. We laten merken dat iedereen een mening mag uiten, maar vragen vervolgens respectvol om de vertoning door te laten gaan, uit respect voor het publiek en de filmmakers. Een verbaal protest is het eerste niveau van publieksinterventie."

- Dilemma: De ene organisatie kiest ervoor om tijdens de voorstelling gelegenheid te geven aan een verbaal protest, de andere organisatie kiest ervoor om direct de activisten aan te spreken dat ze de voorstelling niet mogen verstoren en hen eventueel de toegang te ontfeggen.

Communicatie

- Informeer tijdens het incident (of kort erna) zo spoedig mogelijk het personeel.
- Geef zo mogelijk korte uitleg aan het publiek en artiesten/makers/kunstenaars over wat er gaande is.

5.4. Handelen na incidenten

Geïnterviewden hebben diverse adviezen gedeeld over hoe te handelen na afloop van protesten of incidenten. Wij vatten deze samen in de onderstaande opsomming.

Bespreken leerpunten en bijstellen eigen handelingskader/protocol

Bespreek na ieder incident met betrokken medewerkers samen wat de leerpunten zijn. Een geïnterviewde merkt op dat het nabespreken van incidenten bij een gevoelig thema als het conflict Gaza-Israël beter in kleine groepen kan plaatsvinden dan met alle betrokken medewerkers tegelijkertijd. Zeker als er intern uiteenlopende visies zijn. Meerdere organisaties zeggen dat er na ieder incident wordt overwogen of het beleid of het protocol moet worden bijgesteld. Eventueel ook met aanpassingen aan de kunstvorm om minder activisme of agressie op te roepen.

Debriefing

- Bied nazorg na emotionele gebeurtenissen.

“Een medewerker van een filmfestival: "We staan voor goede nazorg. Echt om die persoon heen gaan staan, begeleiden, horen wat er gebeurd is, van iedereen.”

- Heb oog voor impact op individuen in relatie tot hun eigen identiteit. Geef aandacht aan het personeel (ook horeca en kassamedewerkers) die soms vervelende (racistische of homofobe) opmerkingen te horen krijgen.
- Bied intern weerbaarheidstraining aan om met dit soort situaties om te kunnen gaan.

Communicatie

- Deel ervaringen met andere organisaties in de kunst- en cultuursector, reageer eventueel gezamenlijk naar activisten of de media.
- Geef voorlichting en informatie aan publiek over spanningen of incidenten. Tracht angst bij publiek voor incidenten te verminderen.
- Geef uitleg en verantwoording in de media over gemaakte keuzes.

5.5. Overige handelingsperspectieven

- Organiseer activiteiten die spanningen kunnen verminderen of verschillen kunnen overbruggen, zoals het 'West-Eastern Divan Orchestra' (gevestigd in Berlijn).
- Blijf continu met collega-organisaties uitwisselen over de wijze waarop kan worden omgegaan met spanningen en polarisatie.
- Zoek politieke steun voor de meerwaarde van de kunst- en cultuursector voor het bespreken van maatschappelijk controversiële onderwerpen.
- Organiseer als branche- en beroepsverenigingen in de sector een mediatraining, toegespitst op het omgaan met gevoelige kwesties en gepolariseerde meningen. Zodat het betaalbaar wordt voor deelnemers en zowel grote als kleine organisaties kunnen meedoen.

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van onze bevindingen uit de interviews, het kennisatelier en regiobijeenkomsten komen wij tot de volgende conclusies:

Er is een duidelijke impact van maatschappelijke spanningen en polarisatie op de kunst- en cultuur sector

Uit onze bevindingen komt duidelijk naar voren dat het thema hoe om te gaan met maatschappelijke spanningen en polarisatie enorm leeft in de kunst- en cultuursector. Incidenten komen regelmatig voor. Vrijwel alle geïnterviewden hebben incidenten meegemaakt of hebben maatregelen getroffen om incidenten te voorkomen.

Er komt veel op artiesten/makers/kunstenaars en medewerkers af. Niet alleen bij de medewerkers die bezig zijn met programmering en het samenstellen van de collectie, maar ook de medewerkers van kaartverkoop, catering, secretariaat. Veel organisaties hebben al beleid geformuleerd of zijn er mee bezig. Er zijn veel ingrediënten aangedragen voor een handelingskader met handelingen ter voorbereiding op incidenten, handelingen tijdens incidenten en de follow-up.

Thema's waar spanningen rondom zijn volgen de landelijke trends, meest genoemd zijn Israël-Gaza en alles rondom queer zijn

De recente incidenten zijn voornamelijk gerelateerd aan de thema's Israël-Gaza en alles rondom 'queer zijn' (LHBTIQ+). Daarnaast zijn er ook incidenten en protesten op thema's als covid, racisme, koloniaal verleden, antisemitisme, islamofobie en enkele protesten vanuit dieren- en milieuactivisme. Incidenten variëren van verbale verstoringen, (online) intimidatie, tot fysieke protesten, aanvallen en vernielingen. Incidenten en protesten komen daarbij uit meerdere ideologische hoeken: links, rechts, anti-institutioneel en religieus. Geïnterviewden geven aan een duidelijke toename van spanningen te hebben gezien sinds de coronaperiode en na 7 oktober 2023. Sociale media maken daarbij incidenten heel snel groot.

Impact van maatschappelijke spanningen is divers en speelt op verschillende niveaus

Spanningen, polarisatie en eventuele incidenten hebben allereerst impact op de culturele organisaties zelf, zoals veel interne gesprekken/discussie, onrust, angst en soms mentale klachten

van medewerkers en verhoogde aandacht voor het organiseren van de veiligheid van mensen. Ook is er impact op de programmering: men zet veel in op uitzoekwerk (m.b.t. artiesten/makers/kunstenaars) en communicatie. Daarnaast is er ook sprake van vermijdingsgedrag en zelfcensuur, bijvoorbeeld uit veiligheidsoverwegingen. Impact op bezoekersaantallen en boekingen lijkt er minder te zijn, behalve in het jeugdtheater, waar een tendens lijkt te zijn minder vaak voorstellingen met 'moeilijke' thema's te boeken.

Omgang met incidenten vraagt om een goede voorbereiding en de-escalerend optreden

Van de incidenten die er zijn geweest is geleerd dat het nodig is om goed voorbereid te zijn op incidenten, dat interventies het beste rustig en vriendelijk kunnen plaatsvinden en dat er niet meteen moet worden overgegaan tot gedwongen verwijdering uit de zaal ('de-escalerend werken'). Want dat levert juist meer onrust op. Voorafgaand overleg met betrokkenen kan spanningen voorkomen. Er zijn verschillende meningen over de mate waarop activisten aan het woord moeten worden gelaten tijdens een voorstelling, optreden, lezing of expositie. Bij een goede voorbereiding hoort informatie vooraf over mogelijke protesten en de geschatte aard en omvang ervan. Duidelijk moet zijn wat ieder moet doen en wanneer er opgeschaald moet worden. Als vooraf duidelijk is dat er onveilige situaties kunnen ontstaan moet contact met beveiliging en politie/gemeente worden opgenomen.

Een concreet handelingskader geeft houvast

Veel organisaties hebben een protocol voor hoe om te gaan met maatschappelijke spanningen en incidenten, of zijn bezig met het ontwikkelen ervan. We concluderen dat een handelingskader drie fasen moet omvatten: voorbereiding, handelen tijdens incidenten en opvolging.

Fase 1: voorbereid zijn op incidenten

- Het kader biedt een duidelijke omschrijving van de werkprocessen, richtlijnen en samenwerking met externe partners. Met criteria voor programmering en een goede balans tussen artistieke vrijheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een goede afweging over het al dan niet programmeren van een artiest, maker of groep kunstenaars vereist het verzamelen van gedetailleerde informatie over artiesten/makers/kunstenaars en context.
- Om spanningen te kunnen signaleren worden de sociale media actief gemonitord. Interne en externe communicatie over keuzes en incidenten is cruciaal. Er zijn verschillende meningen over in hoeverre de kunst- en cultuursector (of een organisatie) een standpunten moet innemen rond maatschappelijke thema's, zoals conflicten op het wereldtoneel. De meeste geïnterviewden reageren liever niet op polariserende polemiek op sociale media, maar sommigen willen wel hun visie kwijt via (sociale) media. Zij adviseren om liever niet in

discussie te gaan op sociale media als er sprake is van 'affectieve polarisatie' waarbij alleen nog in termen van goed of fout, zwart of wit wordt gesproken. Zoals vaak het geval is bij discussie over het conflict Gaza-Israël.

- Een protocol helpt om goed voorbereid te zijn op verschillende vormen van activisme, zodat iedereen weet wat te doen bij escalatie van de problemen. In bijlage 1 hebben we een escalatieladder samengesteld op grond van ons onderzoek en bestaande protocollen bij organisaties in de kunst- en cultuursector.
- Het monitoren en informatie vergaren over artiesten/makers/kunstenaars ten behoeve van de programmering kan leiden tot vele uren werk. Vooral bij kleinere organisaties is dat niet altijd haalbaar.
- Bij een goede voorbereiding hoort het betrekken van medewerkers: waar staan wij voor als organisatie en welke programmering hoort daarbij?
- Verschillende geïnterviewden herkennen wel een vorm van zelfcensuur die zij of hun artiesten hebben toegepast. Om risico's te vermijden worden bepaalde artiesten niet geprogrammeerd of wordt de inhoud aangepast.
- Veel organisaties willen recht doen aan alle stemmen ('meerstemmigheid') en een breed publiek bedienen.
- Communicatie(strategie): het is belangrijk om in gesprek te gaan met partijen die tegenover elkaar staan en bepaalde keuzes in de programmering vooraf goed toe te lichten aan het brede publiek.
- Heldere huisregels, zichtbare aanwezigheid van personeel, inzet van publieksbegeleiders en beveiliging kunnen incidenten helpen voorkomen.

Fase 2: handelen tijdens incidenten

- De-escalatie staat centraal.
- Demonstranten worden vriendelijk benaderd en verzocht zich aan bepaalde regels te houden.
- Communicatie met publiek en stakeholders is belangrijk.

Fase 3: opvolging na incidenten

- Incidenten worden geëvalueerd, leerpunten besproken.
- Nazorg voor medewerkers, vooral bij emotionele impact.
- Delen van ervaringen met andere organisaties.

Overige handelingsperspectieven

- Organiseer verbindende activiteiten.
- Zoek politieke steun voor de kunst- en cultuursector.
- Geef mediatraining voor het omgaan met gevoelige kwesties.

6.2. Verschillen naar omvang, subsector, thema

In bovenstaande bevindingen vallen een aantal verschillen op.

Omvang van de organisatie

Grotere organisaties hebben meer mogelijkheden en capaciteit om kennis en beleid te ontwikkelen op dit thema, om informatie te vergaren over achtergronden van artiesten/makers/kunstenaars, om de (sociale) media te monitoren om risico's in te kunnen schatten. Ook zijn zij beter in staat dan kleinere organisaties om personeel en beveiliging op te schalen wanneer dat nodig wordt geacht. De rol van branche- en beroepsverenigingen zou versterkt kunnen worden om de kleine organisaties beter te ondersteunen. Bijvoorbeeld door de kennis van grotere organisaties met hen te delen.

Subsectoren

In de verschillende subsectoren zijn geen grote verschillen op het gebied van spanningen en polarisatie. Wel heeft de aard van de protesten bij podiumkunsten, film en beeldende kunst een ander karakter dan bij letteren, cultuureducatie en immaterieel erfgoed. Bij letteren krijgt de sector soms te maken met protesten tegen het verschijnen van een bepaald boek of bedreigingen aan het adres van een auteur. Cultuureducatie en jeugdtheater op scholen heeft te maken met spanningen op locaties en is mede afhankelijk van de medewerking van personeel (docenten) ter plaatse. Immaterieel erfgoed heeft voornamelijk te maken met georganiseerd protest vanuit dierenrechtenactivisten en milieuactivisten en minder met protesten van individuen rond actuele geopolitieke gebeurtenissen.

Regio

Er zijn geen opvallende verschillen naar voren gekomen tussen meer of minder verstedelijkte gebieden of tussen regio's. In het algemeen is conservatief gedachtengoed vaker terug te vinden in minder verstedelijkte gebieden dan in de grote steden, waardoor er daar meer protesten tegen progressieve kunstuitingen bijvoorbeeld met betrekking tot LHBTIQ+ kunnen voorkomen.

Thema's

Zoals hierboven beschreven zijn de thema's die spanningen en polarisatie kunnen oproepen behoorlijk divers en afhankelijk van gebeurtenissen die zich voordoen en de aard van de kunstuitingen. Veelvoorkomend zijn protesten tegen artiesten die op een of andere manier worden gerelateerd aan geopolitieke kwesties zoals Gaza-Israël en Rusland-Oekraïne. Ook komt het regelmatig voor dat LHBTIQ+ thema's protesten oproepen. Minder vaak komen overige thema's voor zoals: protesten tijdens de corona-pandemie, protesten rond slavernijherdenkingen, milieuactivisten die tegen traditionele bloemencorso's zijn en dierenactivisten die protesteren tegen korte baandraverijen.

Intensiteit

In intensiteit kunnen de spanningen behoorlijk verschillen. Over het algemeen zijn de activistische uitingen, protesten en demonstraties niet gewelddadig en weinig fysiek. Zoals bezoekers die in de zaal pro-Palestijnse leuzen roepen, demonstranten van Extinction Rebellion die gewelddoos protesteren bij een bloemencorso, of leerlingen die bij een bezoek aan een Joods museum baldadig gedrag vertonen en een Hitlergroet brengen. Er zijn ook meldingen van activisten die fysieke vernielingen aanbrengen, posters bekladden, of voorwerpen gooien naar artiesten. Ook zien we ernstige intimiderende verbale agressie of dreigen met geweld, vooral online via sociale media, maar soms ook fysiek in zalen, bibliotheken en musea.

6.3. Afwegings- en handelingskader

Op basis van de bevindingen uit de diepte-interviews met organisaties, een kennisatelier, regio-bijeenkomsten en een aanvullende documentenstudie hebben de onderzoekers een 'afwegings- en handelingskader' opgesteld voor culturele organisaties voor de omgang met maatschappelijke spanningen en polarisatie. Dit afwegings- en handelingskader is opgeleverd als een separaat document.

Bijlage 1 Voorbeeld escalatieladder bij verstoring tijdens voorstellingen

Dit voorbeeld is samengesteld op basis van bestaande escalatieladders van organisaties én de input van organisaties aan het onderzoek, zoals in hoofdstukken 5 en 6 van dit document is beschreven.

Fase 1: Signalering

- **Wie:** Publieksbegeleider of zaalwacht signaleert storend gedrag (bijv. schreeuwen, schelden, activistische leuzen scanderen).
- **Actie:** Persoon wordt vriendelijk maar duidelijk aangesproken en verzocht het gedrag te stoppen.

Fase 2: Laatste waarschuwing

- **Wanneer:** Bij herhaling of verergering van het gedrag.
- **Actie:** Persoon krijgt een laatste waarschuwing. Indien mogelijk, discreet en zonder verstoring van de voorstelling.

Fase 3: Verwijdering

- **Wanneer:** Bij aanhoudende verstoring of agressief gedrag, met voorwerpen gooien, artiesten lastig vallen, interieur kapot maken.
- **Actie:** Persoon wordt uit de zaal begeleid door beveiliging of publieksbegeleider. Indien nodig wordt politie ingeschakeld. Bezoeker kan de toegang tot toekomstige voorstellingen worden ontzegd.

Fase 4: Stilleggen voorstelling en ontruiming

- **Wanneer:** Bij gevaar en onveiligheid voor publiek, artiesten en/of medewerkers bij gewelddadig gedrag van activisten, bijvoorbeeld gooien met voorwerpen, vuurwerk of gebruik wapens.
- **Actie:** Zorg voor eigen veiligheid. Alarmeer beveiliging en politie. Gebruik intercom voor instructie publiek. Tracht artiesten en publiek veilig weg te leiden. Probeer paniek tegen te gaan.

Bijzondere situaties

- **Verstoring door psychisch labiele personen of personen met een verstandelijke beperking:** Extra zorgvuldigheid en overleg met betrokkenen of begeleiders.

Contactpersonen

- **Zaalverantwoordelijke:** Eerste aanspreekpunt bij incidenten.
- **Beveiliging:** In te schakelen bij fase 3.

Registratie

- Elk incident wordt geregistreerd (tijd, aard van verstoring, locatie, soort activisme).

COLOFON

Auteurs:	M.P.M. Peeters-Osseyran, MSc Drs. H.B. Bellaart Drs. R. van Wonderen
In samenwerking met:	Kunsten '92
Omslag	AdobeStock 709506030
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, januari 2026

ISBN: 978-94-6409-405-3

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.