

[discriminatiewijzer.nl]
{ Rotterdam Inclusivity Project } (2026)



[TITEL] **Inclusie en Clubidentiteit
Balanceren in het Rotterdamse
Nachtleven**

[AUTEURS] Alicia Schippers

[1] Samenvatting

Discriminatie van moslims in Nederland blijft wijdverspreid: 55% van de moslims rapporteert discriminatie in het Rotterdamse nachtleven blijft een hardnekkig probleem. Het komt niet zozeer tot uiting in expliciete regels, maar eerder in praktijken die het publiek beïnvloeden, snelle, willekeurige beslissingen aan de deur en bestuursstructuren die niet over de middelen beschikken om ongelijke behandeling te monitoren of te corrigeren. Hoewel de gemeente en initiatieven zoals het Panel Deurbeleid stappen hebben ondernomen om deze problemen aan te pakken, blijft hun invloed beperkt. Het waarborgen van eerlijke toegang als gedeelde professionele norm vereist nauwere samenwerking en duidelijkere verantwoording.

[2] Context en probleem

Het nachtleven is een essentieel onderdeel van het Rotterdamse cultuurleven en de Rotterdamse identiteit. Toch is de toegang tot deze uitgaansgelegenheden ongelijk verdeeld. Recente rapportages (2024) tonen aan dat 15,4% van alle mystery guests de toegang werd geweigerd bij 475 bezoeken. Deze weigeringspercentages liepen op tot 17,6% voor groepen donkergekleurde mannen en 20,6% voor gemengde groepen, vergeleken met 4% voor duo's van witte mannen. Deze verschillen wijzen op structurele patronen van ongelijke behandeling. Dergelijke verschillen komen meestal niet voort uit expliciet beleid. Ze ontstaan door de manier waarop clubs hun publiek vormgeven met muziekprogrammering, personeel, esthetiek en marketing, en door de snelle, intuïtieve inschattingen die portiers onder druk moeten maken (Koren, 2024; Søgaard, 2017). Deze technieken dragen bij aan de sfeer van een club, maar kunnen er ook voor zorgen dat bepaalde bezoekers zich al onwelkom voelen voordat ze de deur bereiken (May & Chaplin, 2008).

Hoewel artikel 1 van de Nederlandse Grondwet discriminatie verbiedt en de Algemene Wet Gelijke Behandeling van toepassing is op uitgaansgelegenheden, blijft de gemeentelijke handhaving in deze sector gefragmenteerd. Melden wordt als lastig ervaren, de opvolging is traag en sancties worden zelden opgelegd. Het Panel Deurbeleid, opgericht in 2012 als een samenwerkingsverband tussen de gemeente Rotterdam, de politie, Koninklijke Horeca Nederland, RADAR, de beveiligingssector, Stichting Veilige Steden en N8W8 Rotterdam om niet-discriminerende deurpraktijken te bevorderen, biedt trainingen en mystery guest-bezoeken aan, maar het bereik en de zichtbaarheid ervan blijven beperkt. De uitdaging ligt daarom niet alleen bij een paar malafide partijen, maar weerspiegelt een structurele kloof waar het principe van inclusie breed wordt onderschreven, maar in de praktijk ongelijkmatig wordt toegepast.

[3] Methodologie

Dit onderzoek is gebaseerd op twaalf semi-structureerde interviews met clubmanagers, portiers en professionals die betrokken zijn bij het nachtleven. De interviews vonden plaats in Rotterdam tussen mei en begin juni 2024. De locaties werden geselecteerd via een combinatie van doelgerichte en sneeuwbalsteekproeven om variatie in grootte, locatie en publieksprofiel te garanderen. De uiteindelijke deelname hing echter af van welke clubs bereid waren te spreken, wat de moeilijkheid weerspiegelt om toegang te krijgen tot dit werkveld. Om de vertrouwelijkheid te waarborgen, worden de namen van de individuele locaties niet genoemd. De steekproef omvat een mix van sferen en doelgroepen, waaronder twee clubs die het Panel Deurbeleid hebben ondertekend. De interviews onderzochten hoe personeel identiteit en inclusie begrijpt en beheert, en hoe zij in de praktijk omgaan met beslissingen over de toegang. Deze inzichten vullen de gemeentelijke monitoringgegevens aan en bieden een gefundeerd beeld van de dilemma's waarmee personeel wordt geconfronteerd.

[4] Bevindingen vanuit veldonderzoek

Club identiteit als informele regulering

Interviews tonen aan dat identiteit wordt gevormd door muziekkeuzes, evenementen, marketing, kledingvoorschriften en personeelsselectie, maar niet op een uniforme manier. In een gelegenheid met een zelfverklaarde “nogal alternatieve” identiteit bleek punk en rock een meer “gotisch” publiek aan te trekken. Een andere manager legde uit hoe een periode met voornamelijk Afro, hiphop en R&B meer zwarte bezoekers trok, terwijl house-avonden juist een overwegend wit publiek aantrokken. Medewerkers beschreven deze keuzes zelden als uitsluitend; ze presenteerden ze als manieren om de avond coherent te houden. Tegelijkertijd erkenden ze dat dergelijke beslissingen van invloed zijn op wie er komt en wie het gevoel heeft dat een avond voor hen bedoeld is. Dit suggereert dat inclusie en exclusie al voor de deur vorm beginnen te krijgen, door de manier waarop avonden worden samengesteld en gecommuniceerd.

Discretie aan de deur

Het deurbeleid functioneert minder als een vast reglement en meer als een onderhandelde praktijk. Schriftelijke regels over kleding, alcoholgebruik of legitimatie bieden een basis, maar bij twijfelgevallen vertrouwen portiers sterk op hun intuïtie en verwachtingen over de beoogde sfeer van de avond. Eerdere incidenten spelen ook een rol bij beslissingen. Deze flexibele vorm van discretie draagt bij aan de veiligheid, maar creëert ook omstandigheden waarin structurele uitsluiting kan ontstaan zonder expliciete intentie.

Gefragmenteerde verantwoordelijkheid en zwakke stimuleringsmaatregelen

De focusgroep onthult verschillende overkoepelende thema's. Ten eerste, de diepe psy Geïnterviewden meldden weinig concrete druk om gelijke toegang prioriteit te geven. Gemeentelijk toezicht werd grotendeels geassocieerd met veiligheid, geluidsoverlast of vergunningen. De bekendheid met het Panel Deurbeleid varieerde: één ondertekenende club waardeerde de steun ervan, terwijl anderen er niet van op de hoogte waren of het irrelevant vonden voor hun eigen bedrijfsvoering. Antidiscriminatiekaders werden zelden meegenomen in dagelijkse beslissingen. Als gevolg hiervan hangt inclusie vooral af van de professionaliteit van het personeel en reputatiemanagement, in plaats van van duidelijke, gedeelde verwachtingen.

Omgaan met raciale uitsluiting

Interviews toonden aan dat personeel zelden expliciet raciale termen gebruikt, maar vaak neutrale taal over 'achtergrond' of 'soort publiek'. Sommige portiers waren bang om van racisme beschuldigd te worden, waardoor ze verklaringen zoals 'de club zit vol' gebruikten, zelfs als er andere factoren meespeelden. Anderen beschreven dat ze risico's vermeden op basis van eerdere incidenten. Deze verdedigingsstrategieën komen niet voort uit openlijke vooroordelen, maar kunnen wel raciale gevolgen hebben en ervoor zorgen dat weigeringen willekeurig aanvoelen voor bezoekers.

Al met al laten deze dynamieken zien dat uitsluiting vaak voortkomt uit de interactie tussen culturele productie, discretionaire beoordeling en onduidelijk beleid, en niet per se uit opzettelijke discriminatie.

[5] Van bevindingen tot beleidsuitdagingen

Uit de interviews kwam een duidelijk patroon naar voren: inclusie in het nachtleven is grotendeels afhankelijk van vrijwillige inspanning in plaats van gedeelde verwachtingen of consistente opvolging. Het Panel Deurbeleid benut zijn potentieel niet volledig; veel locaties zijn er niet mee bekend, waardoor de inzichten ervan zelden terugloeiën naar de dagelijkse praktijk. Tegelijkertijd richt het gemeentelijk toezicht zich vooral op veiligheid en vergunningen, waardoor gelijke toegang buiten de routinematige aandacht blijft. Beleidsmakers zijn terughoudend met ingrijpen in particuliere recreatieruimtes, terwijl clubs inclusie-initiatieven vaak zien als losgekoppeld van hun commerciële realiteit. Deze omstandigheden creëren een bestuurskloof waarin ongelijke behandeling onopgemerkt kan voortduren.

[6] Aanbevelingen voor actie

A. Versterk het Panel Deurbeleid als leerplatform

Uit interviews blijkt dat de bekendheid met het Panel beperkt is en dat veel horecagelegenheden het eerder als een gemeentelijk initiatief dan als een gedeelde ruimte beschouwen. Het zou moeten evolueren naar een betrouwbaar, samenwerkingsgericht forum waar horecagelegenheden leren van reële dilemma's in de praktijk, zoals het communiceren van weigeringen of het behouden van een eigen identiteit zonder bezoekers onbedoeld uit te sluiten. De zichtbaarheid kan worden vergroot door middel van kleine campagnes, herkenbare raamstickers, digitale badges en een online kaart van deelnemende horecagelegenheden. Deze maatregelen vergroten de naamsbekendheid en laten zien dat inclusie vrijwillig maar toch betekenisvol kan zijn. Bovendien zou deelname voor clubs zelf hun inspanningen zichtbaar maken voor publiek en promotors en positieve publiciteit genereren zonder dat het Panel een controle-instrument wordt.

B. Verbeter de communicatie en het vertrouwen tussen beleid en praktijk

Managers gaven aan behoefte te hebben aan een directere dialoog met de gemeente. Het aanstellen van contactpersonen voor het nachtleven, zoals neutrale bemiddelaars die horecagelegenheden bezoeken, feedback verzamelen en inzichten doorgeven aan beleidsmakers en het Panel, zou het vertrouwen kunnen versterken en helpen om praktijkervaringen te vertalen naar praktische beleidsrichtlijnen.

C. Inclusieve capaciteit binnen clubs opbouwen

Er werd aangegeven dat spanningen en frustraties bij de ingang vaak voortkomen uit snelle beslissingen die worden genomen met beperkte tijd om deze toe te lichten. Korte, praktische trainingen met behulp van concrete voorbeelden kunnen medewerkers helpen om helder te communiceren wanneer de situatie dit toelaat. Deze trainingen moeten gebaseerd zijn op praktijkvoorbeelden uit de horeca, bijvoorbeeld hoe de toegang te weigeren wanneer de club vol is versus wanneer gedrag aanleiding geeft tot bezorgdheid, en laten zien hoe de uitkomst kan verschillen afhankelijk van de communicatie. Bovendien moeten de trainingen op locatie na sluitingstijd plaatsvinden, met een vergoeding om deelname als onderdeel van de reguliere werkzaamheden te garanderen. Het versterken of introduceren van een gastheer/gastvrouw bij de ingang, iemand die met bezoekers kan praten terwijl de beveiliging zich richt op de veiligheid, pakt de uitdagingen aan die portiers zelf hebben aangegeven. Erkenning door het panel kan benadrukken dat inclusie onderdeel is van professionele gastvrijheid.

D. Zorg voor duidelijkheid, identiteit en eerlijkheid bij de ingang.

Duidelijke huisregels verminderen misverstanden, vooral op drukke avonden. Het zichtbaar ophangen van essentiële regels en het zorgen voor consistente communicatie tussen alle medewerkers kan verwarring voorkomen. Identiteit is ook belangrijk: het karakter van elke avond aangeven door middel van muziek, esthetiek en personeel helpt bezoekers te begrijpen wat ze kunnen verwachten. Een korte ‘verwachtingscheck’ van marketingafbeeldingen of -teksten kan clubs helpen te ontdekken of hun communicatie onbedoeld een veel smaller publiek suggereert dan ze daadwerkelijk verwelkomen, wat anders kan leiden tot mismatches bij de deur. Dit vereist geen verandering van de artistieke identiteit van een club, maar simpelweg ervoor zorgen dat de communicatie accuraat is en niet onbedoeld mensen afschrikt die wel bij de avond zouden passen. Omdat de capaciteit van locaties verschilt, is een gefaseerde aanpak realistisch: begin met zichtbare huisregels en consistente briefings voor het personeel, en breid uit naar afspraken met portiers wanneer dat mogelijk is.

E. Verbeter de meldings- en verantwoordingsmechanismen.

Het melden van discriminatie wordt als ingewikkeld ervaren en de vervolgstappen zijn onduidelijk. De gemeente kan dit vereenvoudigen door QR-codes te plaatsen in deelnemende locaties die linken naar een kort online formulier. Meldingen moeten geanonimiseerd zijn en systematisch worden beoordeeld om terugkerende problemen te identificeren. Bij eerste of onduidelijke gevallen kan een coachingsgesprek plaatsvinden, terwijl herhaalde meldingen moeten leiden tot een duidelijk stappenplan, van schriftelijke waarschuwingen tot gerichte vergunningsvoorwaarden. Deze aanpak legt de nadruk op verbetering in plaats van straf.

F. Stem financiering en erkenning af op inclusiedoelen.

Uit interviews bleek dat financiële en operationele druk veel beslissingen over toegankelijkheid beïnvloedt. Clubs willen de “juiste” sfeer, vermijden conflicten die de reputatie schaden en werken met krappe budgetten en personeelstekorten. Gemeentelijke steun kan daarom de kosten verlagen van het invoeren van meer inclusieve praktijken. Dit kan inhoud- en dat kant-en-klare communicatiematerialen voor deurprocedures worden verstrekt, dat proefprojecten op korte termijn worden gefinancierd, zoals het testen van een gastheer/gastvrouw bij de deur, of dat clubs worden ondersteund die hun identiteit beter willen communiceren. Deze vormen van ondersteuning helpen locaties te experimenteren met veranderingen zonder de volledige financiële last te hoeven dragen.

Daarnaast kan erkenning van de gemeente de betrokkenheid versterken door te laten zien dat inspanningen serieus worden genomen. Het uitlichten van deelnemende locaties op culturele of door de gemeente gesponsorde platforms biedt een vorm van erkenning die clubs waarderen, zonder voor te schrijven hoe ze zouden moeten functioneren. Deze aanpak koppelt inclusie aan professionele standaarden, terwijl er ruimte blijft voor de artistieke en commerciële keuzes van elke locatie.

[7] Vooruitblik

Het nachtleven speelt een belangrijke rol in het Rotterdamse cultuurleven. Het biedt mensen een plek om te ontspannen, zichzelf te uiten en zich onderdeel te voelen van de creatieve energie van de stad. Omdat deze plekken die sociale waarde hebben, heeft ongelijke behandeling gevolgen die veel verder reiken dan een enkele weigering aan de deur. Jongeren kunnen discriminatie gaan zien als een normaal onderdeel van het uitgaan. Inwoners die al te maken hebben met ongelijkheid in het dagelijks leven, kunnen hun vertrouwen in de gemeentelijke instellingen verliezen. En voor een stad die zich presenteert als open en internationaal, ondermijnt een selectief of onvoorspelbaar nachtleven dat imago en verzwakt het culturele aanbod dat zowel lokaal als internationaal publiek aantrekt. Deze studie toont aan dat uitsluiting zelden voortkomt uit opzettelijke vijandigheid. Het ontstaat door routinepraktijken, de manier waarop avonden worden vormgegeven, hoe beslissingen onder druk worden genomen en hoe onduidelijke richtlijnen ervoor zorgen dat personeel gevoelige situaties alleen moet aanpakken. Het aanpakken van deze problemen vereist samenwerking in plaats van controle. Het ondersteunen van personeel tijdens moeilijke momenten, het erkennen van locaties die initiatief nemen en het versterken van de rol van het Panel Deurbeleid als kennisnetwerk kunnen helpen om inclusie onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk. Wanneer eerlijkheid verankerd raakt in de werking van het nachtleven, versterkt Rotterdam zowel het gevoel van saamhorigheid als de culturele vitaliteit die de stad kenmerkt.

[6] Referenties:

Elliott, V. (2018). Thinking about the coding process in qualitative data analysis. *The Qualitative Report*, 23(11), 2850–2861. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3560>

Gemeente Rotterdam. (2023). *Bijlage 1 bij het definitief Actieplan Samenleven in één stad*. <https://persberichtenrotterdam.nl/wp-content/uploads/sites/8/2023/10/Actieplan-Samenleven-in-een-stad.pdf>

Gemeente Rotterdam. (2024). *Uitvoeringsplan Horeca*.

Gemeente Rotterdam, RADAR, & Het Onderzoekshuis. (2025). *De sociale veiligheidsbeleving in het Rotterdamse nachtleven: Eindrapportage*.

Koren, T. (2024). Beyond door policies: Cultural production as a form of spatial regulation in Amsterdam nightclubs. *European Journal of Cultural Studies*, 27(1), 36–51. <https://doi.org/10.1177/13675494231165923>

Lim, W. M. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>

May, R. A. B., & Chaplin, K. S. (2008). Cracking the code: Race, class, and access to nightclubs in urban America. *Qualitative Sociology*, 31(1), 57–72. <https://doi.org/10.1007/s11133-007-9084-7>

Panel Deurbeleid Rotterdam. (2024). *Sfeerbezoeken: September 2024*. Panel Deurbeleid Rotterdam.

Søgaard, T. F. (2017). Ethnicity and the policing of nightclub accessibility in the Danish night-time economy. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 24(3), 256–264. <https://doi.org/10.1080/09687637.2017.1279588>

Talbot, D. (2004). Regulation and racial differentiation in the construction of night-time economies: A London case study. *Urban Studies*, 41(4), 887–901. <https://doi.org/10.1080/0042098042000194160>

Wicks, N. (2022). “You wanna come to the ‘urban’ night tomorrow... It’s the wrong night tonight”: Black consumers as both “wanted” and “unwanted” in the night-time economy. *Conflict and Society*, 8(1), 20–37. <https://doi.org/10.3167/arcs.2022.080102>

[discriminatiewijzer.nl]
{ Rotterdam Inclusivity Project } (2026)