

Diversiteit van culturele instellingen

C. Schrijvershof

A. Notenboom

R. Frierson

J. Weda

T. Everhardt

Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW

© Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE)

Den Haag, maart 2011

Diversiteit van culturele instellingen

C. Schrijvershof, A. Notenboom, R. Frierson, J. Weda & T. Everhardt

Ape rapport nr. 823

© 2010 **A**arts De Jong Wilms Goudriaan **P**ublic **E**conomics bv (APE)

Website: www.ape.nl

Omslag: Brordus Bunder, Amsterdam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

INHOUD

0	SAMENVATTING	5
0.1	Belangrijkste conclusies	5
0.2	Vraagstelling en onderzoeksaanpak	6
0.3	Diversiteit Nederlandse bevolking	7
0.4	Diversiteit bestuur	7
0.5	Diversiteit personeel	7
0.6	Belang diversiteit voor culturele instellingen	8
0.7	Vergelijking met andere sectoren	9
1	INLEIDING	11
1.1	Aanleiding	11
1.2	Vraagstelling	11
1.3	Nederlandse beroepsbevolking met een startkwalificatie	12
1.4	Indeling van het rapport	13
2	AANPAK VAN HET ONDERZOEK	15
2.1	Inleiding	15
2.2	Webenquête	15
2.3	Externe databronnen	16
2.3.1	Risbo-onderzoek	16
2.3.2	CBS	17
2.4	Literatuuronderzoek naar andere sectoren	17
2.5	Conclusie	17
3	PROFIEL VAN DE RESPONDERENDE INSTELLINGEN	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Wijze van aanschrijven en herinnering	19
3.3	Respons	19
3.4	Non-respons analyse	20
3.5	Discipline	21
3.6	Type activiteiten en doelgroep	21
3.7	Bezoek en publiekssamenstelling	22
3.8	Conclusie	25
4	DIVERSITEIT BESTUREN CULTURELE INSTELLINGEN	27
4.1	Inleiding	27
4.2	Herkomst	27
4.2.1	Herkomst in de tijd	27
4.2.2	Regio	28

4.2.3	Discipline	29
4.2.4	Subsidiebron	29
4.3	Geslacht	30
4.3.1	Vergelijking door de tijd	30
4.3.2	Regio	30
4.3.3	Discipline	31
4.3.4	Subsidiebron	31
4.4	Leeftijd	32
4.4.1	Leeftijdsverdeling in de tijd	32
4.4.2	Regio	32
4.4.3	Discipline	33
4.4.4	Subsidiebron	34
4.5	Conclusie	34
5	DIVERSITEIT PERSONEEL CULTURELE INSTELLINGEN	37
5.1	Inleiding	37
5.2	Herkomst	37
5.2.1	Herkomst in de tijd	37
5.2.2	Regio	38
5.2.3	Subsidiebron	38
5.2.4	Functieniveau	39
5.3	Geslacht	40
5.3.1	Vergelijking door de tijd	40
5.3.2	Regio	40
5.3.3	Subsidiebron	41
5.3.4	Functieniveau	41
5.4	Leeftijd	42
5.4.1	Leeftijdsverdeling in de tijd	42
5.4.2	Regio	42
5.5	Conclusie	43
6	MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT	45
6.1	Inleiding	45
6.2	Werven van nieuwe bestuurs- en personeelsleden	45
6.2.1	Bestuur	45
6.2.2	Personeel	46
6.3	Belang van diversiteit	47
6.3.1	Algemeen belang	47
6.3.2	Belang in de eigen organisatie	48
6.3.3	Bestuur	49
6.3.4	Personeel	50
6.4	Conclusie	51

7	VERGELIJK MET ANDERE SECTOREN	53
7.1	Inleiding	53
7.2	Zorg	53
7.3	Onderwijs	54
7.4	Openbaar bestuur	55
7.5	Veiligheid	55
7.6	Goede doelen	56
7.7	Politiek	57
7.8	Conclusie	57
	LITERATUUR	59
	BIJLAGE 1: TABELLEN CONFORM RISBO	61
	BIJLAGE 2 ENQUÊTE INSTELLINGEN EN ADVIESFUNCTIES	63

O SAMENVATTING

0.1 Belangrijkste conclusies

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de diversiteit van besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector zich verhoudt tot de samenstelling van de Nederlandse bevolking. De belangrijkste conclusies van het onderzoek zijn:

- Een bestuur van een culturele instelling bestaat in 2010 gemiddeld voor 6,5% uit niet-westerse allochtonen en voor 11,1% uit westerse allochtonen. Het personeel van culturele instellingen is diverser van aard, en bestaat in 2010 gemiddeld voor 8,3% uit niet-westerse allochtonen en voor 13,9% uit westerse allochtonen. De diversiteit van het personeel van culturele instellingen is daarmee vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking met een startkwalificatie. De diversiteit van de besturen blijft iets achter.
- De afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen geleidelijk toegenomen (was 2,1% in 1999).
- Niet-westerse allochtonen in besturen en personeel zijn vrijwel uitsluitend vertegenwoordigd in instellingen gevestigd in de G4; daarbuiten is het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen en personeelsbestand zeer laag (rond de 1%).
- Het aandeel niet-westerse allochtonen onder bestuurs- en personeelsleden ligt lager in de instellingen die gefinancierd worden uit de BIS (respectievelijk 5,1 en 4,8%) dan in instellingen gefinancierd door de cultuurfondsen (respectievelijk 7,8 en 9,2%) of G4 (7 en 13,8%). Standplaats is geen beslissende factor, want BIS-instellingen zijn ongeveer even vaak in de G4 gevestigd als instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen. Mogelijk speelt het karakter van instellingen hier een rol; BIS-instellingen richten zich meer op een algemeen publiek dan de andere instellingen.
- Een hoog aandeel niet-westerse allochtonen in het publiek hangt enigszins samen met een hoog aandeel niet-westerse allochtonen in bestuur en personeel. Dit effect is voor het personeel iets groter dan voor het bestuur (correlatiecoëfficiënten $\rho=0,44$ en $0,36$).
- Een bestuur van een culturele instelling bestaat in 2010 voor 34,9% uit vrouwen. Het personeel van een culturele instelling bestaat voor 52,8% uit vrouwen.

- De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in besturen geleidelijk toegenomen (was 25,2% in 1999).
- Bestuursleden zijn in 2010 grotendeels van middelbare leeftijd: 83,6% valt in de leeftijdscategorie 35-65 jaar, terwijl 7,4% jonger is dan 35 jaar. Het personeelsbestand is gemiddeld jonger: 59,5% valt in de leeftijdscategorie 35-65 jaar, terwijl 37,7% jonger is dan 35 jaar.
- Het wervingsbeleid voor bestuurders is grotendeels intern gericht, terwijl het wervingsbeleid voor personeel grotendeels extern gericht is. Instellingen geven aan meer moeite te hebben met het werven van allochtone bestuursleden dan met het werven van allochtoon personeel. Mogelijk houdt dit verband met verschillen in wijze van werving (intern of extern).
- Een ruime meerderheid van de instellingen ziet een meerwaarde in een divers samengesteld bestuur en personeelsbestand wat betreft het beter bereiken van nieuwe doelgroepen.
- Als we de gesubsidieerde cultuursector vergelijken met andere sectoren zoals onderwijs, zorg, openbaar bestuur en veiligheid concluderen we dat de cultuursector een middenmoter is wat betreft diversiteit naar herkomst en geslacht.

0.2 Vraagstelling en onderzoeksaanpak

In het onderzoek staat de vraag centraal of de samenstelling van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector een afspiegeling vormt van de Nederlandse bevolking. Daarnaast is het van belang of er op dit punt binnen de sector grote verschillen bestaan tussen disciplines en regio's, en hoe de cultuursector zich qua diversiteit verhoudt tot andere maatschappelijke sectoren. Ten slotte is inzicht in de ontwikkeling van de diversiteit van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector in de tijd wenselijk om te kijken of deze in de loop van de tijd een betere afspiegeling is gaan vormen van de Nederlandse bevolking.

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden is een webenquête uitgezet onder culturele instellingen, cultuurfondsen, kunstraden en adviescommissies. Daarnaast is gebruik gemaakt van bestaande bronnen zoals het onderzoek dat Risbo in 2007 uitvoerde¹ en data van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Afsluitend is er een literatuurstudie uitgevoerd naar de samenstelling van het personeel en het bestuur in andere maatschappelijke sectoren.

¹ Risbo, 2008, *Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen*

0.3 Diversiteit Nederlandse bevolking

Van de beroepsbevolking met een startkwalificatie is 10% westerse allochtoon en 8% niet-westerse allochtoon. In de G4 is de samenstelling van de beroepsbevolking diverser dan in Nederland als totaal. Niet-westerse allochtonen vormen in de G4 een kwart van de beroepsbevolking met een startkwalificatie. Dit aandeel is meer dan twee keer zo hoog dan in heel Nederland. Ook het aandeel westerse allochtonen is met 15% in de G4 hoger dan gemiddeld in Nederland.

0.4 Diversiteit bestuur

In 2010 bestaat een bestuur van een culturele instelling gemiddeld uit 6,5% niet-westerse allochtonen en 11,1% westerse allochtonen. Het aandeel niet-westerse allochtonen ligt hiermee iets lager dan het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking, terwijl het aandeel westerse allochtonen juist iets hoger ligt. De afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen geleidelijk toegenomen. Voor westerse allochtonen geldt dat het aandeel redelijk stabiel blijft. Een hoog aandeel bezoekers van niet-westerse allochtone afkomst hangt enigszins samen met een hoog aandeel niet-westerse allochtonen in besturen (correlatiecoëfficiënt $\rho=0,36$).

De besturen van culturele instellingen bestaan nog overwegend uit mannen. In 2010 is een derde van het bestuur vrouw (34,9%). Een ruime meerderheid (83,6%) van de bestuursleden heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar.

In besturen van de gesubsidieerde cultuursector in de G4 is het aandeel niet-westerse allochtonen veel hoger dan buiten de G4 (8,8% versus 0,7%). We zien geen grote verschillen wat betreft vrouwen en westerse allochtonen tussen de G4 en de rest van Nederland.

0.5 Diversiteit personeel

Het aandeel vrouwen en allochtonen onder de personeelsleden van culturele instellingen ligt hoger dan het aandeel onder bestuursleden. In 2010 is 52,8% vrouw, 8,3% niet-westerse allochtoon en 13,9% westerse allochtoon. Voor niet-westerse allochtonen geldt dat het aandeel groter wordt naarmate het functieniveau lager wordt. Zo is het aandeel niet-westerse allochtonen op het uitvoerende niveau 8,6% en op het ondersteunende niveau 12,6%. Het aandeel vrouwen is op het uitvoerend

niveau het hoogste met 59,2%. Een hoog aandeel bezoekers van niet-westerse allochtone afkomst hangt enigszins samen met een hoog aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand (correlatiecoëfficiënt $\rho=0,44$).

Ook voor het personeel geldt dat het aandeel niet-westerse allochtonen veel hoger ligt in de G4 dan daarbuiten (10,9 versus 0,3%). Het aandeel westerse allochtonen en vrouwelijke personeelsleden ligt in de G4 eveneens hoger dan in de rest van Nederland. Het aandeel westerse allochtonen is in de G4 18,1%, tegenover 11,7% buiten de G4, en het aandeel vrouwen ligt in de G4 10 procentpunt hoger (55,5% versus 45,6%).

0.6 Belang diversiteit voor culturele instellingen

Het wervingsbeleid voor bestuursleden van culturele instellingen is grotendeels intern gericht. Om de diversiteit van het bestuur te bevorderen, onderneemt de helft van de organisaties actie. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het opstellen van bepaalde functieprofielen of door voorkeur te geven aan vrouwen en/of allochtonen. Het wervingsbeleid van instellingen voor personeelsleden is wel extern gericht, 70% van de instellingen werft onder andere extern personeel door bijvoorbeeld advertenties te plaatsen. Een ruime meerderheid van de instellingen (58%) geeft aan dat het werven van allochtone bestuurs- en personeelsleden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector lastig is. Minder instellingen (50%) geven aan dat dit lastig is voor het werven van personeel.

Tweederde van de instellingen onderneemt geen specifieke acties om diversiteit van het personeelsbestand te bevorderen. Het merendeel van de instellingen is het ook niet eens met de stelling dat instellingen bij het vervullen van bepaalde functies voorkeur moeten geven aan vrouwen en allochtonen. Toch ziet een ruime meerderheid van de culturele instellingen meerwaarde in een divers samengesteld bestuur en personeelsbestand. Zo geeft 68% van de organisaties aan dat nieuwe doelgroepen beter te bereiken zijn door een divers samengesteld personeelsbestand. Een divers samengesteld bestuur helpt hier volgens 61% van de organisaties bij. De bijdrage van een divers samengesteld bestuur of personeelsbestand aan het doorvoeren van vernieuwingen is volgens culturele instellingen geen vaststaand feit. Van de instellingen geeft 45% aan dat een divers bestuur of personeelsbestand hiertoe bijdraagt, maar 38% is het hier mee oneens.

Een divers samengesteld personeelsbestand of bestuur leidt volgens de meeste instellingen niet tot communicatieproblemen of problemen door onervarenheid.

0.7 Vergelijking met andere sectoren

We vergelijken de gesubsidieerde cultuursector met andere, vergelijkbare publieke sectoren. Het personeel van andere maatschappelijke sectoren als de zorg, het onderwijs, veiligheid en het openbaar bestuur is overwegend autochtoon. Het aandeel niet-westerse allochtonen schommelt in de sectoren tussen 4,9% (veiligheid) tot 11% (Tweede Kamer). Het aandeel van 8,3% niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand van culturele instellingen zit daar tussenin. Het aandeel vrouwen varieert sterk tussen de verschillende sectoren. Daar waar in het onderwijs 62% van het personeel vrouw is, is in sector veiligheid slechts 24% vrouw. De culturele sector zit met een aandeel van 52,8% boven het gemiddelde.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

De samenstelling van de Nederlandse bevolking is de afgelopen twintig jaar sterk veranderd. Veel inwoners hebben een andere, soms niet-westerse achtergrond met eigen gewoonten en tradities. Vooral in de grote steden is deze ontwikkeling manifest. Daar heeft op dit moment gemiddeld één op drie inwoners een niet-westerse achtergrond; onder de jongeren is dit percentage nog beduidend hoger. Door deze ontwikkeling is de samenleving steeds diverser geworden. Verder worden steeds meer kunstenaars beïnvloed door andere culturele tradities of maken zij daarvan deel uit. Daardoor wordt diversiteit een steeds belangrijkere factor bij de ontwikkeling en vernieuwing van kunst en cultuur.

Het ministerie van OCW hecht eraan dat de cultuursector aansluiting zoekt bij nationale en internationale culturele ontwikkelingen. Dit vraagt van de cultuursector dat hij zich openstelt voor nieuwe invloeden op alle onderdelen van de kunstpraktijk: de programmering, de samenstelling van bestuur en personeel, en de publiekssamenstelling.

1.2 Vraagstelling

In het onderzoek gaat het om de vraag of de samenstelling van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector een afspiegeling vormt van de Nederlandse bevolking. Daarnaast is het van belang of er op dit punt binnen de sector grote verschillen bestaan tussen disciplines en regio's, en hoe de cultuursector zich qua diversiteit verhoudt tot andere maatschappelijke sectoren. Ten slotte is inzicht in de ontwikkeling van de diversiteit van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector in de tijd wenselijk om te kijken of deze in de loop van de tijd een betere afspiegeling is gaan vormen van de Nederlandse bevolking.

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

Hoe verhoudt de diversiteit van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector zich tot de samenstelling van de Nederlandse bevolking?

De centrale vraag van het onderzoek valt uiteen in de volgende deelvragen:

1. Wat is de samenstelling naar herkomst, geslacht en leeftijd van het bestuur en het personeel van (1) de vier- en langjarige gesubsidieerde instellingen in de Basisinfrastructuur en (2) de instellingen die meerjarig worden gesubsidieerd door de cultuurfondsen van de rijksoverheid en door de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht, per sector uitgesplitst naar discipline en regio?
2. Wat is de samenstelling naar herkomst, geslacht en leeftijd van de kunstraden, adviescommissies en cultuurfondsen van de rijksoverheid en die van de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht, uitgesplitst naar discipline?
3. Wat is de ontwikkeling van de diversiteit van het bestuur en het personeel van de gesubsidieerde culturele instellingen in de tijd? Bestaan er verschillen in ontwikkeling tussen sectoren uitgesplitst naar discipline en regio?
4. Wat is de perceptie van kunstraden, adviescommissies en cultuurfondsen van de rijksoverheid en die van de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht ten aanzien van de meerwaarde van allochtone medewerkers. Heeft de aanwezigheid van allochtone medewerkers een meerwaarde in de culturele sector, en welke meerwaarde is dit? In hoeverre is het publiek dat bereikt wordt, van allochtone afkomst?
5. Zijn er factoren die de toestroom van allochtonen belemmeren? Zijn er voldoende allochtone kandidaten met goede kwalificaties beschikbaar? Hoe worden nieuwe medewerkers voor besturen, raden of commissies geworven?
6. Hoe verhoudt de diversiteit van gesubsidieerde culturele instellingen zich tot de diversiteit in andere vergelijkbare sectoren, zoals de privaat gefinancierde cultuursector, sport, onderwijs, zorg en goede doelen? Hoe liggen de verhoudingen bij de bestuurders (verhouding autochtonen, en westerse en niet-westerse allochtonen)? Zijn er verschillen tussen sectoren uitgesplitst naar discipline en regio?

1.3 Nederlandse beroepsbevolking met een startkwalificatie

In deze paragraaf brengen we de diversiteit van de Nederlandse beroepsbevolking in beeld, om een referentiekader te scheppen voor de diversiteit van culturele instellingen, die we in volgende hoofdstukken behandelen.

De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor het overgrote deel uit autochtone Nederlanders (82%). Wanneer we alleen kijken naar de beroepsbevolking met een startkwalificatie² ligt dit aandeel nog iets hoger (zie tabel 1.1). Van de beroepsbevolking met een startkwalificatie is 10% westerse allochtoon en 8% niet-westerse allochtoon.

Tabel 1.1: Samenstelling van de beroepsbevolking met een startkwalificatie naar etniciteit en regio in 2009 (in %)

	Autochtoon	Westerse allochtoon	Niet-westerse allochtoon
Nederland	82	10	8
G4	60	15	26
Niet G4	85	9	6
G9	72	12	16
Noord	91	6	3
Oost	86	8	6
West	78	11	12
Zuid	84	11	5

Bron: CBS Statline, bewerking APE

In de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) is de samenstelling van de beroepsbevolking diverser dan in Nederland als geheel. Hier bestaat de beroepsbevolking met een startkwalificatie voor 60% uit autochtonen. Niet-westerse allochtonen vormen in de G4 een kwart van de beroepsbevolking met een startkwalificatie. Dit aandeel is meer dan drie keer zo hoog dan in heel Nederland. Ook het aandeel westerse allochtonen is met 15% in de G4 groter dan in de rest van Nederland. Voor de G9 (G4 plus Eindhoven, Maastricht, Arnhem, Enschede en Groningen) zien we een soortgelijk beeld, hoewel de verschillen met Nederland als geheel minder fors zijn.

Wanneer we kijken naar de diversiteit van de beroepsbevolking in de verschillende regio's zien we dat de regio West de meest diverse beroepsbevolking heeft. In het noorden is daarentegen het minst sprake van een diverse beroepsbevolking.

1.4 Indeling van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt de aanpak van het onderzoek gepresenteerd. Vervolgens geven we in hoofdstuk 3 een overzicht van de respons op de

² Een opleidingsniveau van Havo, VWO, MBO, HBO of WO.

webenquête. Daarnaast geven we een profiel van de responderende instellingen: onder welke discipline vallen de instellingen, wat is de publiekssamenstelling. Hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5 presenteren de stand van zaken en de ontwikkeling door de tijd wat betreft de diversiteit van het bestuur respectievelijk het personeel van culturele instellingen. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 6 in op de meerwaarde die een divers samengesteld personeelsbestand of bestuur kan bieden. In hoofdstuk 7 geven we een overzicht van diversiteit in andere maatschappelijke sectoren.

2 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

2.1 Inleiding

Dit onderzoek naar de diversiteit van culturele instellingen heeft vooral een kwantitatief karakter, maar wordt via literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses in dit rapport is een webenquête onder culturele instellingen, cultuurfondsen, kunstraden en adviescommissies uitgezet. Daarnaast is gebruik gemaakt van bestaande bronnen zoals het onderzoek dat Risbo in 2007 uitvoerde³ en data van het Centraal Bureau voor de Statistiek. In de volgende paragrafen wordt besproken hoe de webenquête is opgezet en hoe externe databronnen zijn gebruikt.

2.2 Webenquête

Om de samenstelling van het bestuur/de raad van toezicht (hierna bestuur), het personeel van culturele instellingen en de samenstelling van adviseurs van adviesraden en fondsen in beeld te brengen is een webenquête uitgezet. Deze webenquête naar de volgende instellingen verstuurd:

- Meerjarig (vier- en langjarig) gesubsidieerde instellingen uit de Basisinfrastructuur (BIS);
- Door cultuurfondsen meerjarig gesubsidieerde instellingen;
- Meerjarig gesubsidieerde instellingen door de G4, die niet (mede) door BIS of door de cultuurfondsen worden gesubsidieerd.

Daarnaast is de webenquête uitgezet bij de volgende adviesfuncties:

- Cultuurfondsen van de rijksoverheid;
- Kunstraden (de Raad voor Cultuur, Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, Amsterdamse Kunstraad);
- Adviescommissies van gemeente Utrecht en Den Haag.

De webenquête bestaat uit twee versies. De versie voor instellingen bevat vragen over de samenstelling van het personeel en het bestuur en een

³ Risbo, 2008, *Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen*

aantal stellingen met betrekking tot de diversiteit van kunstinstituten. De versie voor de adviesfuncties verschilt van die van de instellingen op één onderdeel; in plaats van vragen naar de diversiteit van het bestuur en personeel zijn vragen opgenomen over de diversiteit van leden van adviescommissies of adviseurs. In de enquête is een toelichting gegeven op de begrippen westerse en niet-westerse allochtoon. We hebben hierbij de definitie van het CBS gevolgd. De enquête is terug te vinden in bijlage 1 en 2.

2.3 Externe databronnen

2.3.1 Risbo-onderzoek

In 2007 heeft Risbo-onderzoek gedaan naar de diversiteit van culturele instellingen. Dit onderzoek presenteert gegevens over de jaren 1999, 2003 en 2007. Om de diversiteit van culturele instelling anno 2010 te vergelijken met eerdere jaren is gebruik gemaakt van het cijfermateriaal van Risbo.

Het huidige onderzoek beperkt zich tot instellingen die gesubsidieerd worden uit de BIS, de cultuurfondsen of de G4. De onderzoekspopulatie van Risbo bevat in principe *alle* kunstinstituten in Nederland, ook degene die uitsluitend door gemeente, provincie of privaat gefinancierd worden. Waarschijnlijk wijken de door het Rijk, cultuurfondsen of G4 gesubsidieerde instellingen, die wij in ons onderzoek betrekken, op een aantal punten – bijvoorbeeld grootte, geografische spreiding, en wijze van financiering - af van andere instellingen. Bij de interpretatie van de meerjarige analyse houden we hier rekening mee.

In de presentatie van de resultaten zet Risbo het percentage instellingen met minimaal één allochtoon in het bestuur of het personeelsbestand centraal. Nadeel aan deze maat is dat deze gevoelig is voor de omvang van de instelling: grote instellingen hebben een hogere kans op ten minste een allochtoon in bestuur of personeelsbestand dan kleine instellingen. Daarom kiezen wij ervoor om het aandeel allochtonen ten opzichte van het totaal aantal bestuurs- of personeelsleden te tonen. Om toch een meerjarige analyse te maken van het aandeel vrouwen en allochtonen in het bestuur en het personeelsbestand is het onderliggende cijfermateriaal van Risbo op deze onderdelen opnieuw geanalyseerd. We hebben in bijlage 1 de uitkomsten opgenomen conform de definitie van Risbo.

2.3.2 CBS

Gegevens over de samenstelling van de Nederlandse bevolking naar herkomst zijn afkomstig van het CBS. Omdat de personeels- en bestuursleden van culturele instellingen vaak middelbaar of hoog opgeleid zijn, geven we landelijke gegevens die betrekking hebben op mensen met een startkwalificatie (dat wil zeggen een middelbare of hoge opleiding). Dat geeft een zuiverder beeld van de onder- of oververtegenwoordiging van de onderscheiden etnische groepen dan bij een vergelijking die geen rekening houdt met de onderwijskwalificaties.

2.4 Literatuuronderzoek naar andere sectoren

Om de diversiteit van personeel en bestuur in de cultuursector te vergelijken met andere maatschappelijke sectoren is in de laatste fase van het onderzoek een korte literatuurstudie uitgevoerd. Daarvoor hebben we onderzoeksrapporten en kerncijfers voor de sectoren onderwijs, zorg, goede doelen, openbaar bestuur en defensie geanalyseerd. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat deze sectoren, net als de gesubsidieerde cultuursector, ook publiek zijn. Op basis van deze vergelijking kunnen we de uitkomsten van in de juiste maatschappelijke context plaatsen. Indien mogelijk is informatie verzameld over het aandeel allochtonen en vrouwen in het personeelsbestand en de besturen. De geraadpleegde literatuur is opgenomen in de literatuurlijst.

2.5 Conclusie

In dit hoofdstuk presenteren we een overzicht van de aanpak van het onderzoek. We benaderen de culturele instellingen en adviesfuncties via een webenquête. De resultaten van deze webenquête vergelijken we met externe databronnen, zoals het Risbo en het CBS. Tenslotte doen we een literatuuronderzoek om de diversiteit van andere sectoren in beeld te brengen.

3 PROFIEL VAN DE RESPONDERENDE INSTELLINGEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de wijze waarop we de instellingen en adviesfuncties benaderd hebben, en hoeveel ingevulde enquêtes wij vervolgens terug hebben ontvangen. Verder geven we een profiel van de culturele instellingen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Welke discipline vallen de instellingen? Welk type activiteiten bieden de instellingen aan? Hebben zij daarbij een specifieke doelgroep op het oog, of niet? En wat is de samenstelling van het publiek?

3.2 Wijze van aanschrijven en herinnering

De instellingen en adviesfuncties zijn in eerste instantie via een brief benaderd voor dit onderzoek. In deze brief stond een link naar de webenquête en de bijbehorende inlogcode. Twee weken na het verzenden van de brief is de informatie eveneens per e-mail verstuurd. Omdat de respons onder de adviesfuncties tegenviel, is deze groep nagebeld met de vraag of ze wilden deelnemen aan de enquête. Vervolgens is deze groep ook door het ministerie per e-mail op het onderzoek geattendeerd.

3.3 Respons

De enquête is uitgezet onder culturele instellingen en adviesfuncties. In totaal zijn er 581 instellingen en adviesfuncties aangeschreven. Hiervan hebben er 193 de enquête (deels) ingevuld (33%). 152 instellingen en adviesfuncties hebben de enquête compleet ingevuld. Dit is een netto respons van 26% (zie tabel 3.1).

Ondanks onze pogingen om de respons bij de adviesfuncties te verhogen, is de bruikbare respons van de adviesfuncties erg laag (drie in totaal). Dit is te weinig om een goed beeld te geven over het aandeel niet-westerse allochtonen en vrouwen onder adviseurs, temeer omdat de drie adviesfuncties die deel hebben genomen aan het onderzoek zeer verschillend zijn qua grootte. In telefoongesprekken gaven sommige adviesfuncties aan dat de vragen over de herkomst van adviseurs niet goed te beantwoorden zijn als een paar honderd adviseurs in dienst zijn.

Vier van de zeven adviesfuncties die met de enquête gestart zijn, zijn daarom bij dit onderdeel gestopt.

Tabel 3.1: Responsverantwoording webenquête

Aangeschreven	N	%
Totaal	581	100
- instellingen	569	98
- adviesfuncties	12	2
Respons		
Totaal	194	33
- instellingen	186	33
- adviesfuncties	7	50
Waarvan compleet ingevuld		
Totaal	152	26 (t.o.v. totaal) 79 (t.o.v. ingevuld)
- instellingen	148	26 (t.o.v. totaal) 80 (t.o.v. ingevuld)
- adviesfuncties	3	25 (t.o.v. totaal) 50 (t.o.v. ingevuld)

Bron: Ape

3.4 Non-respons analyse

Om na te gaan of er sprake is van selectieve respons is hebben we voor de instellingen een non-respons analyse uitgevoerd. Van de aangeschreven instellingen is 79% afkomstig uit de G4. Het percentage instellingen dat de enquête geheel heeft ingevuld ligt iets lager (71%). Dit betekent dat de non-respons van instellingen uit de G4 iets groter is dan van instellingen uit andere delen van Nederland.

De aangeschreven instellingen worden gesubsidieerd vanuit de BIS (31%), door fondsen (26%) of door de G4 (43%). De instellingen die de enquête geheel hebben ingevuld, worden iets vaker vanuit de BIS (39%) en door de fondsen (32%) gesubsidieerd, en iets minder vaak door de G4 (29%). Dit betekent dat de non-respons groter is onder instellingen die door de G4 worden gesubsidieerd. Dit verklaart ook de relatief hogere non-respons van instellingen uit de G4.

Voor de instellingen die vanuit de BIS gesubsidieerd worden is een aantal aanvullende non-respons analyses uitgevoerd. Uit deze analyse komt naar voren dat er voor de BIS-instellingen geen verschil is tussen respondenten

en non-respondenten wat betreft landsdeel. Ook wat betreft sector is er nauwelijks verschil.

Uit de non-respons analyse kunnen we opmaken dat respondenten iets minder vaak uit de G4 afkomstig zijn. Op de andere kenmerken zijn er echter nauwelijks verschillen. Daaruit concluderen we dat de responsgroep een goede afspiegeling van de aangeschreven populatie is.

3.5 Discipline

Allereerst geven we een overzicht van de responderende instellingen naar discipline. We hebben het oorspronkelijke aantal disciplines enigszins ingedikt omdat sommige disciplines in onze steekproef nauwelijks voorkwamen. We hebben daarom een verdeling gemaakt naar muziek en muziektheater, theater, overige podiumkunsten, beeldende kunsten, musea en erfgoed, en overig (zie Tabel 3.2). Een kwart van de instellingen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, biedt een repertoire aan in de muziek of het muziektheater. Een vijfde biedt andere podiumkunsten aan, zoals dans of podiumkunsthfestivals, 16% bevindt zich in de theatersector en 12% van de instellingen is gericht op beeldende kunst, al dan niet in musea, en cultureel erfgoed. Een kwart van de instelling valt in de categorie 'overig'. Het gaat hier om instellingen die zich bezig houden met film, architectuur, e-cultuur, letteren of bijvoorbeeld community art.

Tabel 3.2: Verdeling instellingen naar discipline

Discipline	%
Muziek en muziektheater	25
Theater	16
Overige podiumkunsten	21
Beeldende kunst, musea en erfgoed	12
Overig	26

Bron: Ape

3.6 Type activiteiten en doelgroep

In de enquête vragen we instellingen of zij publieksgerichte activiteiten aanbieden. Dit geldt voor het overgrote deel van de instellingen (88%). De overige instellingen bieden uitsluitend of hoofdzakelijk activiteiten aan die niet voor het publiek bestemd zijn. Aan de instellingen die publieksgerichte activiteiten aanbieden is gevraagd of ze doelgroepgericht werken en zo ja

op welke doelgroep zij zich richten. Van de instellingen die publieksgerichte activiteiten aanbieden werkt 41% doelgroepgericht.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van de doelgroepen waar instellingen zich op richten. De helft van de organisaties geeft aan dat jongeren tussen 12 en 19 jaar en volwassenen tussen 20 en 34 jaar doelgroepen zijn waar ze hun activiteiten op richten. Op kinderen onder de 12 jaar (38%) en volwassenen boven de 65 jaar (21%) richten minder instellingen zich. Instellingen ontplooiën vaker activiteiten voor mensen met een opleiding vanaf hbo-niveau dan op mensen met een opleiding tot mbo-niveau. Daarnaast worden er activiteiten ontwikkeld voor andere specifieke doelgroepen zoals scholen, mensen met diverse culturele achtergronden, muzikliefhebbers of kinderen uit een achterstandswijk.

Tabel 3.3: Doelgroepen waar instellingen zich op richten (meer antwoorden mogelijk)

Doelgroepen	%
Kinderen tot 12 jaar	38
Jongeren tussen 12 en 19 jaar	52
Volwassenen tussen 20 en 34 jaar	52
Volwassenen tussen 35 en 64 jaar	47
Volwassenen vanaf 65 jaar	21
Mensen met een opleiding tot en met mbo-niveau	26
Mensen met een opleiding vanaf hbo-niveau	38
Andere specifieke doelgroepen	38

^a Omdat een instelling zich op meer doelgroepen tegelijk kan richten telt het totaal niet op tot 100%.

Bron: Ape

3.7 Bezoek en publiekssamenstelling

De culturele instellingen die publieksactiviteiten aanbieden, trekken gemiddeld 63.255 bezoeken per jaar. Het aantal bezoekt varieert per type instelling. Zo trekt de discipline muziek en muziektheater gemiddeld 88.358 bezoeken en de discipline theater 15.117 bezoeken.

Tabel 3.4: Gemiddeld aantal bezoeken per discipline

Discipline	Gemiddeld aantal bezoeken
Muziek en muziektheater	88.358
Theater	15.117
Overige podiumkunsten	35.276
Beeldende kunst, musea en erfgoed	52.431
Overig	113.809
Totaal	63.255

Bron: Ape

Voor culturele instellingen is het belangrijk om te weten wat het profiel is van het publiek dat de instelling bezoekt. Een derde van de instellingen geeft aan recent onderzoek te hebben gedaan naar de samenstelling van hun publiek. Aan deze instellingen is gevraagd hoe het publiek verdeeld is qua herkomst, leeftijd en geslacht. Aan instellingen die geen exacte cijfers hebben over de publiekssamenstelling is een schatting van deze verdeling gevraagd. 86% van de instellingen heeft het aandeel vrouwelijke bezoekers geschat en 88% van de instellingen heeft het aandeel niet-westerse allochtone bezoekers geschat. We hebben zowel de exacte cijfers als de schattingen meegenomen in de berekening van gemiddelden.

Volgens de opgave van de instellingen is 17% van het publiek niet-westerse allochtoon (zie tabel 3.5). Dit is behoorlijk hoog, temeer omdat in Nederland als geheel 8% niet-westerse allochtonen zijn. We denken daarom dat dit cijfer ietwat geflatteerd is, ook al is het zo dat een groot deel van de geënquêteerde instellingen in de G4 gevestigd zijn, waar niet-westerse allochtonen geconcentreerd zijn.

Wanneer we kijken naar de publiekssamenstelling in de G4 en daarbuiten zien we dat instellingen in de G4 opgeven dat 21% van het publiek van niet-westerse allochtone afkomst is. Buiten de G4 is dit aandeel met 8% een stuk lager. Dit komt overeen met het beeld dat in de G4 het aandeel niet-westerse allochtonen hoger is dan buiten de G4 (26% versus 6%).

Het percentage vrouwelijke bezoekers is gemiddeld 52%. Dit aandeel ligt buiten de G4 iets hoger dan in de G4 (56% versus 52%).

Tabel 3.5: Publiekssamenstelling naar regio van de instelling

Regio	% niet-westerse allochtonen	% vrouwen
G4	21	52
Buiten G4	8	56
Totaal	17	52

Bron: Ape

We zien verschillen in de publiekssamenstelling naar discipline van de instelling (zie tabel 3.6). Bij beeldende kunst en cultureel erfgoed en de overige instellingen is het aandeel niet-westerse allochtonen hoger dan gemiddeld, terwijl de discipline muziek en muziektheater minder niet-westerse allochtonen trekt. Het aandeel vrouwen onder het publiek ligt hoger bij de disciplines theater, overige podiumkunsten en beeldende kunst en cultureel erfgoed. Zoals eerder aangegeven moeten deze cijfers wel met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Tabel 3.6: Publiekssamenstelling naar discipline van de instelling

Discipline	% niet-westerse allochtonen	% vrouwen
Muziek en muziektheater	13	51
Theater	16	55
Overige podiumkunsten	16	59
Beeldende kunst, musea en erfgoed	19	54
Overig	25	47
Totaal	17	52

Bron: Ape

Wanneer we kijken naar de subsidiebron van de instelling zien we dat van de instellingen die door cultuurfondsen worden gesubsidieerd 20% van het publiek niet-westerse allochtoon is. Dit is 18% bij de instellingen die door de G4 worden gesubsidieerd, en 14% bij de BIS-instellingen⁴. In de Staalkaart Culturele Diversiteit⁵ geven de BIS-instellingen aan dat 20% van het publiek niet-westerse allochtoon is, uit ons onderzoek komt dus een iets lager aandeel (14%). Ook in de Staalkaart worden vraagtekens gezet bij deze uitkomst. We zien verder dat het publiek van culturele

⁴ We achten de resultaten niet betrouwbaar genoeg om aan deze verschillen een betekenis te geven.

⁵ Netwerk CS. *De olifant in de kamer. Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur* (2009).

instellingen gemiddeld voor de helft uit vrouwen bestaat. Per subsidiebron zit hier nauwelijks verschil in (zie tabel 3.7).

Tabel 3.7: Publiekssamenstelling naar subsidiebron van de instelling

Subsidiebron	% niet-westerse allochtonen	% vrouwen
BIS	14	54
Cultuurfondsen	20	52
G4 (niet BIS, niet cultuurfondsen)	18	54
Totaal	17	52

Bron: Ape

3.8 Conclusie

In dit onderzoek zijn instellingen die door BIS, cultuurfondsen of G4 gesubsidieerd worden en adviesfuncties benaderd om mee te werken aan een onderzoek naar diversiteit. De netto respons ligt op 26%. De responsgroep vormt een goede afspiegeling van de aangeschreven populatie. Verder komt naar voren dat de instellingen die meegewerkt hebben aan dit onderzoek overwegend tot de podiumkunsten behoren (muziek & muziektheater, theater en overige podiumkunsten). Verder biedt het overgrote deel publieksgerichte activiteiten aan (88%). Gemiddeld trekken de instellingen 63.255 bezoeken per jaar. Wat betreft de samenstelling van het publiek geven de instellingen aan dat 17% niet-westers allochtoon is, en ongeveer de helft vrouw. We achten het percentage niet-westerse allochtonen redelijk aan de hoge kant.

4 DIVERSITEIT BESTUREN CULTURELE INSTELLINGEN

4.1 Inleiding

De diversiteit van de besturen van culturele instellingen brengen we in dit hoofdstuk in kaart aan de hand van de herkomst, de leeftijdsverdeling en de man-vrouw verhoudingen. We onderzoeken of er verschillen zijn naar regio en discipline, en subsidiebron. Daar waar mogelijk maken we een overzicht van de samenstelling van besturen in de tijd.

4.2 Herkomst

4.2.1 Herkomst in de tijd

In 2008 is gemiddeld 5,5% van de bestuursleden van instellingen van niet-westerse allochtone afkomst (zie tabel 4.1); in 2010 stijgt dit percentage door naar 6,5%. Dit is een stijging van 18%. Het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen is lager dan het landelijk gemiddelde van 8% niet-westerse allochtonen met een startkwalificatie, maar het verschil is beperkt. We zien dat het aandeel niet-westerse allochtone bestuurders in de periode 1999-2010 gestaag toeneemt, beginnend bij 2,1% in 1999 tot 6,5% elf jaar later. Tussen 2007 en 2008 zien we een lichte trendbreuk: een stijging van 2,2 procentpunt. We verklaren deze trendbreuk uit het feit dat het onderzoek van Risbo (over de jaren 1999-2007) gebaseerd is op een andere selectie van instellingen dan ons onderzoek (jaren 2008 en 2010). Zo is in ons onderzoek het merendeel van de aangeschreven instellingen afkomstig uit de G4, terwijl Risbo vooral instellingen buiten de G4 heeft aangeschreven; zoals bekend uit paragraaf 1.3 concentreren niet-westerse allochtonen zich in de G4. De trendbreuk tussen 2007 en 2008 doet overigens niets af aan de conclusie dat de niet-westerse allochtonen bezig zijn aan een opmars.

Het aandeel westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen bedraagt in 2010 11,1%, wat zo goed als gelijk is aan 2008, toen het percentage 10,9% bedroeg. Deze percentages liggen iets boven het landelijk gemiddelde van 10% westerse allochtonen. Het Risbo-onderzoek biedt geen informatie over het aantal westerse allochtonen waardoor een vergelijking over een langere tijdsperiode niet mogelijk is.

Tabel 4.1: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen 1999-2010 (in %)

	1999	2003	2007	2008	2010
Herkomst					
Niet-westerse allochtonen	2,1	3,3	3,3	5,5	6,5
Westerse allochtonen	-	-	-	10,9	11,1

Bron: Risbo (1999-2007) en Ape (2008 en 2010)

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het bestuur vertoont een positieve samenhang met het (geschatte) aandeel niet-westerse allochtonen in het publiek van de instelling ($\rho=0,36$, $p<0,01$).

4.2.2 Regio

Het aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen is hoger in de G4 dan in andere delen van Nederland; voor de bestuursleden van niet-westerse afkomst geldt dat zij vrijwel uitsluitend in instellingen in de G4 zitten (zie tabel 4.2). In 2010 bestaat bijna 9% van de besturen in de G4 uit niet-westerse allochtonen. Dit aandeel is met bijna 1,5 procentpunt toegenomen ten opzichte van 2008. Hoewel het percentage van 9% relatief hoog is, blijft het achter bij het percentage niet-westerse allochtonen met startkwalificatie in de G4 (26%). Dit geldt eveneens voor besturen buiten de G4 (0,7 versus 6%).

Ook het aandeel westerse allochtonen in besturen ligt in de G4 hoger dan erbuiten. Het verschil is echter veel minder groot (12,3% versus 11,1% in 2010).

Tabel 4.2: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen naar regio (in %)

Regio	Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen	
	2008	2010	2008	2010
G4	7,4	8,8	11,6	12,3
Niet G4	1,0	0,7	10,9	11,1

Bron: Ape

4.2.3 Discipline

Uit tabel 4.3 is af te lezen dat het aandeel niet-westerse allochtonen in de disciplines muziek en muziektheater, overige podiumkunsten en overig hoger ligt dan gemiddeld. Daarbij zien we in de sector overige podiumkunsten een vrij grote toename tussen 2008 en 2010. De disciplines theater, overige podiumkunsten en overig hebben relatief veel westerse allochtone bestuursleden. Opvallend is dat de sector muziek en muziektheater juist weer relatief weinig westerse allochtone bestuursleden heeft. Of deze verschillen valide zijn of terug te voeren zijn op artefacten uit onze steekproef valt moeilijk te zeggen.

Tabel 4.3: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen naar discipline (in %)

Discipline	Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen	
	2008	2010	2008	2010
Muziek en muziektheater	6,1	6,2	4,3	6,4
Theater	3,1	4,1	12,3	12,9
Overige podiumkunsten	4,9	7,5	16,1	13,5
Beeldende kunst, musea en erfgoed	3,9	3,0	9,9	8,5
Overig	7,8	9,2	15,0	17,0

Bron: Ape

4.2.4 Subsidiebron

Instellingen die door het ministerie van OCW uit de BIS worden gesubsidieerd hebben gemiddeld minder niet-westerse allochtone bestuursleden dan andere culturele instellingen (5,1% in 2005). Het aandeel westerse allochtone bestuursleden is bij deze instellingen juist weer hoger dan gemiddeld. Dit aandeel is bij de instellingen die vanuit de G4 worden gesubsidieerd juist weer relatief laag (8,5% in 2010). Hoe kunnen we deze verschillen verklaren? Standplaats is geen beslissende factor, want de BIS-instellingen in onze steekproef zijn relatief even vaak gevestigd in de G4 als de instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen. Mogelijk speelt het karakter van de instellingen hier een rol; BIS-instellingen zijn meer gericht op een groot publiek, terwijl de instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen en G4 zich meer op lokale behoeften en nichemarkten richten.

Tabel 4.4: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in besturen van culturele instellingen naar subsidiebron (in %)

Subsidiebron	Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen	
	2008	2010	2008	2010
BIS	3,4	5,1	14,8	15,0
Cultuurfondsen	6,9	7,8	10,1	11,4
G4	6,9	7,0	8,4	8,5

Bron: Ape

4.3 Geslacht

4.3.1 Vergelijking door de tijd

In 2010 bestaat het bestuur van culturele instellingen gemiddeld voor 34,9% vrouwen, terwijl dit in 2008 op 33,4% ligt (zie Tabel 4.5). Het aandeel vrouwen in het bestuur van culturele instellingen neemt in de periode 1999-2010 geleidelijk toe. Net als bij het aandeel niet-westerse allochtonen zien we een lichte trendbreuk tussen 2007 en 2008, wat we verklaren uit de verschillende selectie van instellingen in dit onderzoek (jaren 2008 en 2010) en het onderzoek van Risbo (1999-2007).⁶

Tabel 4.5: Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen 1999-2010

	1999	2003	2007	2008	2010
% vrouwen in bestuur	25,2	27,3	29,2	33,4	34,9

Bron: Risbo (1999-2007) en Ape (2008 en 2010)

4.3.2 Regio

Er zijn geen regionale verschillen wat betreft het aandeel vrouwen in het bestuur van culturele instellingen (zie tabel 4.6). In de G4 is het aandeel iets hoger, maar de discrepantie is te klein om van een verschil te spreken.

⁶ In de G4 is het arbeidsaanbod van vrouwen met een hogere opleiding hoger dan gemiddeld. Zie Lautenbach H., *Arbeidsaanbod vrouwen verschilt sterk per regio*. Web magazine CBS 2006.

Tabel 4.6: Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen naar regio (in %)

Regio	Vrouwen	
	2008	2010
G4	34,5	35,0
Niet G4	30,7	34,6

Bron: Ape

4.3.3 Discipline

Het aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen van de verschillende disciplines loopt sterk uiteen. De disciplines theater en overige podiumkunsten hebben relatief veel vrouwen in hun bestuur (bijna 42%), terwijl dit aandeel in de disciplines muziek en muziektheater en beeldende kunst, musea en erfgoed met ongeveer 26% een stuk lager ligt.

Tabel 4.7: Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen naar discipline (in %)

Discipline	Vrouwen	
	2008	2010
Muziek en muziektheater	24,1	28,1
Theater	41,8	41,4
Overige podiumkunsten	41,6	41,1
Beeldende kunst, musea en erfgoed	24,9	25,5
Overig	35,2	36,4

Bron: Ape

4.3.4 Subsidiebron

Instellingen uit de BIS hebben een iets hoger dan gemiddeld aandeel vrouwelijke bestuursleden (37% in 2010). Bij de andere twee subsidiebronnen ligt dit aandeel iets lager; instellingen die gesubsidieerd worden door de G4 heeft met 33% het laagste aandeel vrouwen in het bestuur.

Tabel 4.8: Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen naar subsidiebron (in %)

Subsidiebron	Vrouwen	
	2008	2010
BIS	36,4	36,8
Cultuurfondsen	30,4	34,1
G4	32,6	33,0

Bron: Ape

4.4 Leeftijd

4.4.1 Leeftijdsverdeling in de tijd

Het merendeel van de bestuursleden van culturele instellingen heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar (bijna 84% in 2010), zie tabel 4.9. In vergelijking met 2008 neemt het aandeel bestuursleden tot 35 jaar iets toe. We hebben geen gegevens over de leeftijdsopbouw van bestuursleden in voorgaande jaren.

Tabel 4.9: Leeftijdsverdeling bestuursleden 2008-2010 (in %)

Leeftijdscategorie	2008	2010
tot 35 jaar	6,5	7,4
35 tot 65 jaar	84,5	83,6
65 jaar en ouder	9,6	9,2

Bron: Ape

4.4.2 Regio

Het bestuur van culturele instellingen in de G4 is iets vaker onder de 35 jaar (9%) dan buiten de G4 (4%). Buiten de G4 zien we iets meer bestuursleden tussen de 35 en 65 jaar (86% in 2010).

Tabel 4.10: Leeftijdsverdeling bestuursleden naar regio (in %)

Regio		2008	2010
G4	tot 35 jaar	7,2	8,6
	35 tot 65 jaar	82,8	82,4
	65 jaar en ouder	10,6	9,4
Niet G4	tot 35 jaar	4,9	4,3
	35 tot 65 jaar	88,5	86,4
	65 jaar en ouder	7,0	8,7

Bron: Ape

4.4.3 Discipline

Tabel 4.7 geeft de leeftijdsverdeling van bestuursleden naar discipline weer. Uit de tabel is af te lezen dat leeftijdsopbouw van bestuursleden in de discipline muziek en muziektheater en de sector overig enigszins afwijken van het gemiddelde. Zo zijn er relatief meer bestuursleden jonger dan 35 en ouder dan 65 jaar. Dit laatste geldt eveneens voor de sector beeldende kunst, musea en erfgoed.

Tabel 4.11: Leeftijdsverdeling bestuursleden naar discipline (in %)

Discipline		2008	2010
Muziek en muziektheater	tot 35 jaar	7,4	10,8
	35 tot 65 jaar	82,5	79,8
	65 jaar en ouder	12,2	9,6
Theater	tot 35 jaar	3,5	4,3
	35 tot 65 jaar	91,1	89,4
	65 jaar en ouder	6,2	7,5
Overige podiumkunsten	tot 35 jaar	6,2	4,4
	35 tot 65 jaar	88,5	89,5
	65 jaar en ouder	5,4	6,1
Beeldende kunst, musea en erfgoed	tot 35 jaar	3,3	4,0
	35 tot 65 jaar	84,5	82,2
	65 jaar en ouder	12,3	13,7
Overig	tot 35 jaar	9,3	10,0
	35 tot 65 jaar	79,1	79,2
	65 jaar en ouder	11,1	10,3

Bron: Ape

4.4.4 Subsidiebron

De leeftijdsverdeling van bestuurders van culturele instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen wijkt lichtelijk af van die van de andere instellingen. 10% van de bestuurders is jonger dan 35 jaar, tegenover 7% gemiddeld.

Tabel 4.12: Leeftijdsverdeling bestuursleden naar subsidiebron (in %)

Subsidiebron		Vrouwen	
		2008	2010
BIS	tot 35 jaar	4,0	4,8
	35 tot 65 jaar	87,6	84,7
	65 jaar en ouder	9,2	9,8
Cultuurfondsen	tot 35 jaar	9,3	10,2
	35 tot 65 jaar	82,5	81,4
	65 jaar en ouder	8,6	8,5
G4	tot 35 jaar	7,0	7,9
	35 tot 65 jaar	82,5	84,5
	65 jaar en ouder	11,0	9,1

Bron: Ape

4.5 Conclusie

Hoe divers zijn de besturen van culturele instellingen? We onderzoeken in dit hoofdstuk hoe groot het aandeel allochtonen en vrouwen is en wat de leeftijdsopbouw van de besturen van culturele instellingen is. Uit de resultaten blijkt dat in 2010 een bestuur van een culturele instelling gemiddeld voor 6,5% uit niet-westerse allochtonen en voor 11,1% uit westerse allochtonen bestaat. Het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen ligt daarmee iets lager dan het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking. Het aandeel westerse allochtonen in besturen ligt juist iets hoger dan het aandeel in de beroepsbevolking. Indien een culturele instelling een relatief hoog aandeel niet-westerse allochtonen bezoekers heeft, is de kans groter dat in het bestuur het aandeel niet-westerse allochtonen ook hoger ligt.

De afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen geleidelijk toegenomen. Voor westerse allochtonen geldt dat het aandeel redelijk stabiel blijft.

Uit het onderzoek blijkt dat niet-westerse allochtonen wel in besturen van instellingen in de G4 vertegenwoordigd zijn, maar bijna niet daarbuiten (8,8% versus 0,7%). Het aandeel niet-westerse allochtonen in besturen in de G4 is echter fors lager dan het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking daar (26%). Dit geldt eveneens voor besturen buiten de G4 (0,7 versus 6%).

Het aandeel niet-westerse allochtonen in de disciplines muziek en muziektheater, overige podiumkunsten en overig hoger ligt dan gemiddeld. De disciplines theater, overige podiumkunsten en overig hebben relatief veel westerse allochtone bestuursleden.

In 2010 is een derde van het bestuur vrouw (34,9%). Het aandeel vrouwen in besturen stijgt de afgelopen jaren, zij het niet zo sterk als het aandeel niet-westerse allochtonen. Naar regio zijn er nauwelijks verschillen wat betreft het aandeel vrouwen in het bestuur, naar discipline echter wel. De disciplines theater en overige podiumkunsten hebben relatief veel vrouwen in hun bestuur (bijna 42%).

Het overgrote merendeel van het bestuur heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar. Dit geldt zowel in de G4 als daarbuiten en voor de verschillende disciplines. Bestuursleden in de G4 zijn iets vaker jonger dan 35 jaar. Bij de disciplines muziek en muziektheater en overig zijn de bestuursleden wat vaker onder de 35 jaar en wat vaker boven de 65 jaar. Ook in de sector beeldende kunst, musea en erfgoed zijn bestuursleden gemiddeld genomen iets vaker boven de 65 jaar. Van enorme verschillen is echter niet te spreken.

We concluderen dat de besturen van culturele instellingen in de G4 redelijk divers zijn naar herkomst, geslacht en leeftijd. Buiten de G4 zijn niet-westerse allochtonen nauwelijks vertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen.

5 DIVERSITEIT PERSONEEL CULTURELE INSTELLINGEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk brengen we de diversiteit van het personeel van culturele instellingen in kaart aan de hand van de herkomst, de leeftijdsverdeling en de man-vrouw verhoudingen. We onderzoeken of er verschillen zijn naar regio, subsidiebron en functieniveau. Daar waar mogelijk maken we een overzicht van de samenstelling van het personeel in de tijd. Het aandeel niet-westerse en westerse allochtonen, vrouwen en de leeftijdsverdeling van het personeel van culturele instellingen kan niet worden weergegeven naar discipline omdat er te weinig instellingen zijn die deze gegevens volledig hebben ingevuld.

5.2 Herkomst

5.2.1 Herkomst in de tijd

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand is in 2010 gemiddeld 8,3%; dit was 6,2% in 2008 (zie Tabel 5.1). Het aandeel niet-westerse allochtonen is daarmee onder personeelleden hoger dan onder bestuursleden, en ligt ongeveer op het landelijk gemiddelde. Het aandeel westerse allochtonen ligt met 13,9% onder personeelsleden eveneens hoger dan onder bestuursleden. Ten opzichte van 2008 is het aandeel westerse allochtonen in het personeelsbestand niet toegenomen.

Tabel 5.1: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in het personeelsbestand van culturele instellingen 1999-2010 (in %)

Personeelsbestand	1999	2003	2007	2008	2010
Niet-westerse allochtonen	-	-	-	6,2	8,3
Westerse allochtonen	-	-	-	13,9	13,9
Allochtonen (totaal)	-	-	10,5	-	-

Bron: Risbo (1999-2007) en Ape (2008 en 2010)

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand vertoont net als het aandeel in het bestuur een positieve samenhang met het (geschatte) aandeel niet-westerse allochtonen in het publiek van de instelling. Dit verband is zelfs iets sterker dan bij het bestuur ($p=0,44$, $p<0,01$).

5.2.2 Regio

Wat betreft de samenstelling van het personeel ligt het aandeel niet-westerse allochtonen in de G4 een stuk hoger dan in de rest van Nederland (zie tabel 5.2). Op 1 januari 2010 is het aandeel niet-westerse allochtonen van personeel in instellingen in de G4 gemiddeld 10,9%; buiten de G4 is dit 0,3%. Ook het aandeel westerse allochtonen is bij culturele instellingen uit de G4 groter dan buiten de G4, maar het verschil is beperkter (18,1% versus 11,7% in 2010).

Tabel 5.2: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in het personeelsbestand van culturele instellingen naar regio (in %)

Regio	Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen	
	2008	2010	2008	2010
G4	8,1	10,9	16,5	18,1
Niet G4	0,3	0,3	14,6	11,7

Bron: Ape

Hoewel het percentage van 10,9% relatief hoog is, blijft het achter bij het percentage niet-westerse allochtonen met startkwalificatie in de G4 (26%). Dit geldt niet voor de westerse allochtonen. Binnen de G4 heeft 15% van de bevolking met een startkwalificatie een westers allochtone afkomst; minder dan onder het personeel vertegenwoordigd is.

5.2.3 Subsidiebron

Wat betreft subsidiebron zien we eenzelfde beeld in de samenstelling van het personeel als bij de samenstelling van het bestuur. Instellingen die door de G4 worden gesubsidieerd hebben het hoogste aandeel niet-westerse allochtone personeelsleden (13,8% in 2010), dit aandeel is ten opzichte van 2008 met een paar procentpunt toegenomen. Ook instellingen die door cultuurfondsen worden gesubsidieerd hebben een hoger dan gemiddeld aandeel niet-westerse allochtone personeelsleden,

terwijl dit bij de BIS instellingen juist lager ligt. Het aandeel westerse allochtone bestuursleden ligt dicht bij elkaar en varieert van 15 tot 17%.

Standplaats is geen beslissende factor, want de BIS-instellingen in onze steekproef zijn relatief even vaak gevestigd in de G4 als de instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen. Mogelijk speelt het karakter van de instellingen een rol; BIS-instellingen zijn meer gericht op een groot publiek, terwijl de instellingen die gesubsidieerd worden door de cultuurfondsen en G4 zich meer op lokale behoeften en nichemarkten richten.

Tabel 5.3: Aandeel niet-westerse en westerse allochtonen in het personeelsbestand van culturele instellingen naar subsidiebron (in %)

Subsidiebron	Niet-westerse allochtonen		Westerse allochtonen	
	2008	2010	2008	2010
BIS	2,6	4,8	17,3	16,8
Cultuurfondsen	9,7	9,2	15,8	17,0
G4	9,3	13,8	13,8	15,0

Bron: Ape

5.2.4 Functieniveau

In tabel 5.4 wordt het aandeel niet-westerse en westerse allochtonen naar functieniveau weergegeven. We onderscheiden drie functieniveaus; kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend), uitvoerend, en ondersteunend (beheer, onderhoud, catering etc.).

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand ligt hoger naarmate het functieniveau lager wordt. Op 1 januari 2010 is gemiddeld 12,9% van het ondersteunend personeel van niet-westerse afkomst. Op het uitvoerend niveau ligt dit aandeel op 8,6% en op kaderniveau op 5,9%. In alle functiegroepen is het aandeel niet-westerse allochtonen ten opzichte van 2008 toegenomen. Wat betreft het aandeel westerse allochtonen is in het personeelsbestand nauwelijks verschil tussen de verschillende functieniveaus.

Tabel 5.4: Aandeel allochtonen naar functieniveau (in %)

		2008	2010
Niet-westerse allochtoon	Kader	5,0	5,9
	Uitvoerend	6,0	8,6
	Ondersteunend	9,6	12,9
Westerse allochtoon	Kader	14,1	13,1
	Uitvoerend	13,4	14,5
	Ondersteunend	14,6	14,4

Bron: Ape

5.3 Geslacht

5.3.1 Vergelijking door de tijd

Het aandeel vrouwen in het personeelsbestand ligt een stuk hoger dan het aandeel vrouwen in het bestuur. In 2010 is gemiddeld 52,8% van het personeel van culturele instellingen vrouw; dit is nagenoeg gelijk aan de aandelen in 2008 en 2007.

Tabel 5.5: Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen 1999-2010

	1999	2003	2007	2008	2010
% vrouwen in personeelsbestand	-	-	51,9	52,6	52,8

Bron: Risbo (1999-2007) en Ape (2008 en 2010)

5.3.2 Regio

Het aandeel vrouwen dat werkzaam is bij een culturele instelling is in de G4 hoger dan in de rest van Nederland. Op 1 januari 2010 is gemiddeld 55,5% van het personeel van culturele instellingen in de G4 vrouw. Dit is nagenoeg hetzelfde als het landelijk gemiddelde, en 10 procentpunt meer dan buiten de G4.

Tabel 5.6: Aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen naar regio (in %)

Regio	Vrouwen	
	2008	2010
G4	54,4	55,5
Niet G4	47,6	45,6

Bron: Ape

5.3.3 Subsidiebron

Zowel het personeel van de BIS instellingen als het personeel van de instellingen die door de G4 worden gesubsidieerd bestaat voor bijna 56% uit vrouwen. Bij de instellingen die door de cultuurfondsen worden gesubsidieerd ligt dit aandeel in 2010 10 procentpunt lager.

Tabel 5.7: Aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen naar subsidiebron (in %)

Subsidiebron	Vrouwen	
	2008	2010
BIS	55,9	55,6
Cultuurfondsen	46,1	45,3
G4	52,6	55,6

Bron: Ape

5.3.4 Functieniveau

Wat betreft het aandeel vrouwen naar functieniveau zien we dat dit aandeel afneemt naarmate het functieniveau stijgt. Desalniettemin is bijna 44% van het kaderpersoneel vrouw. Op het uitvoerende niveau is het percentage vrouwen met 59% het hoogst. In de ondersteunende functies ligt het aandeel iets lager (57%). Tussen 2008 en 2010 verandert er nauwelijks iets in het aandeel vrouwen op de verschillende functieniveaus.

Tabel 5.8: Aandeel vrouwen naar functieniveau (in procenten)

	2008	2010
Kader	43,2	43,9
Uitvoerend	59,2	59,2
Ondersteunend	56,5	57,3

Bron: Ape

5.4 Leeftijd

5.4.1 Leeftijdsverdeling in de tijd

Van het personeel van culturele instellingen is het merendeel tussen de 35 en 65 jaar. Een derde van het personeel is jonger dan 35 jaar (zie Tabel 5.9). We hebben geen gegevens over voorgaande jaren.

Tabel 5.9: Leeftijdsverdeling personeelsbestand 2008-2010 (in %)

Leeftijdscategorie	2008	2010
tot 35 jaar	36,5	37,7
35 tot 65 jaar	60,7	59,5
65 jaar en ouder	2,8	2,8

Bron: Ape

5.4.2 Regio

De leeftijdsverdeling van het personeel van instellingen in de G4 wijkt nauwelijks af van de rest van Nederland. Het enige verschil is het iets hogere aandeel 65 plussers dat in de G4 werkzaam is, buiten de G4 komt dit nauwelijks voor.

Tabel 5.10: Leeftijdverdeling van het personeelsbestand van culturele instellingen naar regio (in %)

Regio		Vrouwen	
		2008	2010
G4	tot 35 jaar	37,8	38,3
	35 tot 65 jaar	58,5	58,2
	65 jaar en ouder	3,8	3,4
Niet G4	tot 35 jaar	33,4	36,0
	35 tot 65 jaar	66,4	63,1
	65 jaar en ouder	0,3	0,9

Bron: Ape

5.5 Conclusie

Hoe divers is het personeelsbestand van culturele instellingen? We zien dat de diversiteit onder het personeel van instellingen groter is dan de diversiteit onder bestuursleden; het aandeel vrouwen en allochtonen onder de personeelsleden ligt hoger dan het aandeel onder bestuursleden. In 2010 is 52,8% van de personeelsleden vrouw en 8,3% niet-westerse allochtoon. Hierbij geldt wel dat het aandeel groter wordt naarmate het functieniveau lager wordt. Ook geldt dat het aandeel jonge mensen groter is onder het personeel dan onder het bestuur. Indien een culturele instelling een relatief hoog aandeel niet-westerse allochtone bezoekers heeft, is de kans groter dat dit aandeel ook in het personeelsbestand hoger ligt.

In de tijd worden culturele instellingen diverser naar herkomst en geslacht, want het aandeel niet-westerse allochtonen en vrouwen onder het personeel neemt gestaag toe. Het personeelsbestand van culturele instellingen is daarmee een steeds betere afspiegeling gaan vormen van de Nederlandse samenleving.

Net als bij de besturen geldt ook voor het personeel dat niet-westerse allochtonen redelijk vertegenwoordigd zijn in instellingen binnen de G4, maar nauwelijks daarbuiten. Daarnaast ligt het aandeel vrouwelijk personeel hoger in de G4 dan daarbuiten. In de G4 is het personeel van instellingen redelijk divers naar herkomst, leeftijd en geslacht, maar buiten de G4 is de diversiteit naar herkomst minimaal.

Het personeel van instellingen die door de G4 en door OCW (BIS) worden gesubsidieerd bestaat voor bijna 56% uit vrouwen, wat hoger is dan

gemiddeld. Instellingen die door de G4 of cultuurfondsen worden gesubsidieerd hebben een hoger aandeel niet-westerse allochtone personeelsleden, terwijl de verschillen wat betreft westerse allochtone bestuursleden veel kleiner zijn.

We concluderen dat het personeel van culturele instellingen diverser is dan het bestuur van culturele instellingen. De vraag is hoe dit komt. Is het voor vrouwen of niet-westerse allochtonen moeilijker om aan het eisenpakket voor bestuursleden te voldoen dan aan het eisenpakket voor personeelsleden? Het feit dat onder de lagere functieniveaus meer vrouwen en niet-westerse allochtonen gevonden wordt, suggereert dit enigszins. Het is echter ook mogelijk dat een deel van de verklaring gerelateerd is aan verschillende wijzen van werving van bestuurs- en personeelsleden. We komen hier in het volgende hoofdstuk op terug.

6 MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT

6.1 Inleiding

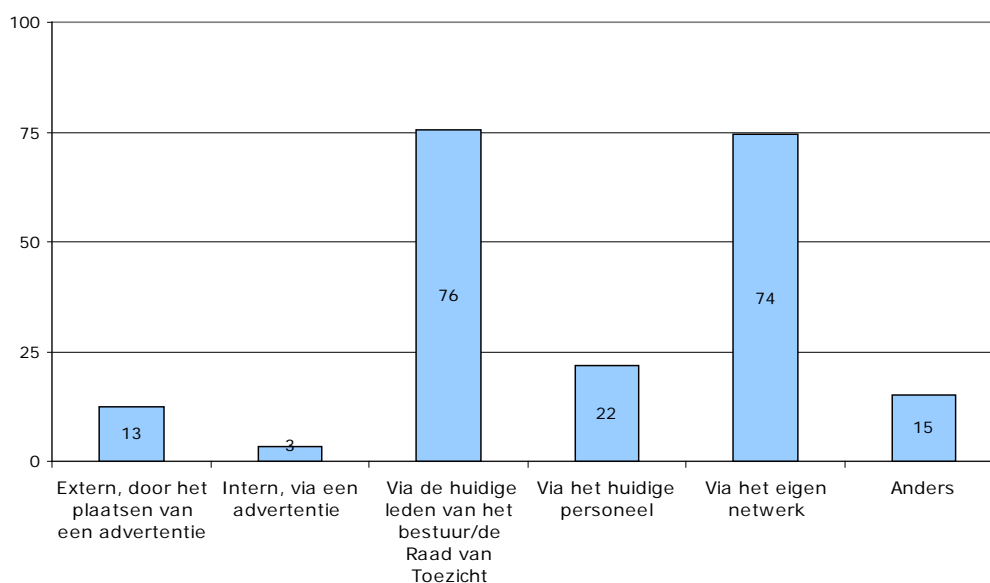
In dit hoofdstuk brengen we in beeld hoe culturele instellingen nieuwe leden voor het bestuur en nieuwe personeelsleden werven. Daarnaast kijken we of culturele instellingen specifieke acties ondernemen om diversiteit in het bestuur of het personeelsbestand te bevorderen. Vervolgens gaan we aan de hand van een aantal stellingen na welke waarde culturele instellingen aan diversiteit in het algemeen en binnen de eigen organisatie hechten. Op deze manier brengen we in beeld wat de perceptie van culturele instellingen is ten aanzien van de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand/bestuur. Tevens wordt op deze manier nagegaan welke belemmeringen er eventueel spelen bij het werven van bestuurs- en personeelsleden met een diverse achtergrond.

6.2 Werven van nieuwe bestuurs- en personeelsleden

6.2.1 Bestuur

Hoe worden nieuwe bestuursleden geworven? Driekwart van de besturen van culturele instellingen werft nieuwe leden via de huidige leden of het eigen netwerk (zie figuur 6.1). De werving geschiedt dus in eigen kring. Van de instellingen geeft 22% aan dat de leden via het huidige personeel van de instelling worden geworven, en bij 3% gebeurt dit via een interne advertentie in bijvoorbeeld het personeelsblaadje of het intranet. Slechts 13% van de instellingen werft nieuwe leden voor het bestuur via externe kanalen, bijvoorbeeld door een advertentie in de krant of op internet te plaatsen. Van de instellingen geeft 15% aan dat de werving (ook) op een andere manier gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn dat kunstinstellingen uit de regio worden geraadpleegd of dat er een extern bureau wordt ingeschakeld.

Figuur 6.1: Werven van nieuwe leden voor het bestuur



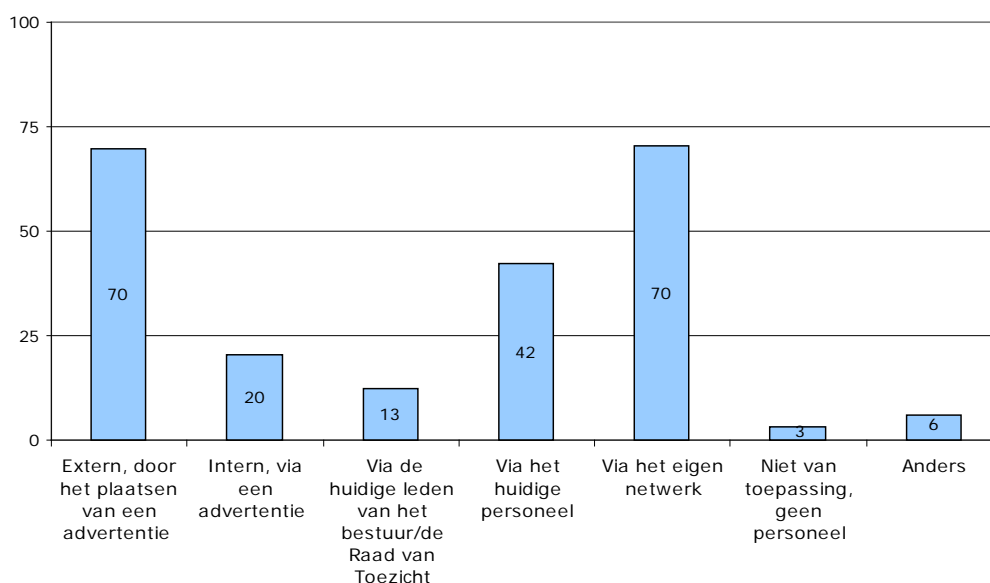
Bron: Ape

Bij het werven van nieuwe leden voor het bestuur kunnen culturele instellingen acties inzetten om de diversiteit te bevorderen. De helft van de ondervraagde culturele instellingen geeft aan niets speciaals te ondernemen om diversiteit van het bestuur te bevorderen. Een vijfde van de instellingen geeft echter aan dat bij het vervullen van bepaalde functies ze voorkeur geven aan vrouwen en/of niet-westerse allochtonen. Van de instellingen meldt 13% bij het opstellen van functieprofielen expliciet dat ze een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio.

6.2.2 Personeel

Het werven van personeel van culturele instellingen gebeurt, in tegenstelling tot het werven van bestuursleden, bij 70% van de instelling extern. Dit houdt in dat er een advertentie in de krant of het internet wordt gezet. Tegelijkertijd wordt er met dezelfde frequentie via het eigen netwerk personeel geworven. Ook het huidige personeel is voor 42% van de instellingen een bron.

Figuur 6.2: Werven van nieuwe personeelsleden



Bron: Ape

Tweederde van de instellingen geven aan dat er geen specifieke acties zijn opgezet om diversiteit van het personeel te bevorderen. Bij het vervullen van bepaalde functies geeft 16% voorkeur aan vrouwen en/of niet-westerse allochtonen. Van de instellingen onderneemt 13% andere acties, zoals bij het aannamebeleid letten op de huidige verdeling naar diversiteit van het personeel, het actief verspreiden van vacatures via sociale media en het specifiek werven op mannen omdat vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de organisatie.

6.3 Belang van diversiteit

6.3.1 Algemeen belang

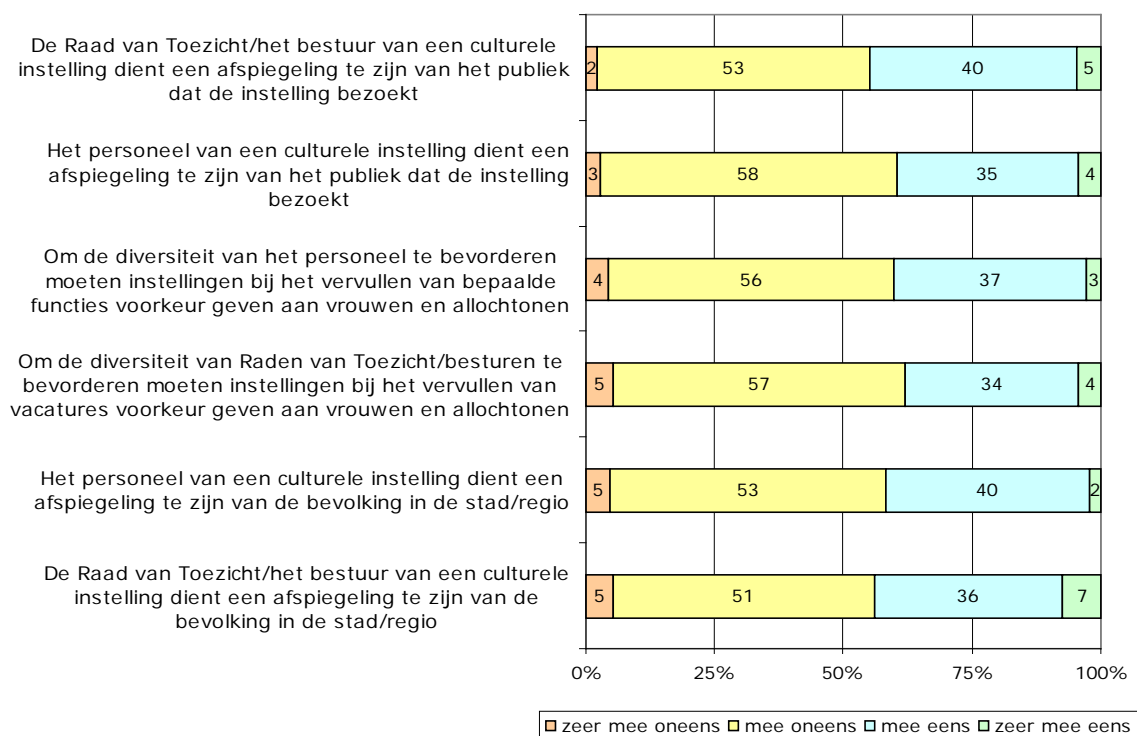
Welke waarde hechten instellingen aan diversiteit? Figuur 6.3 toont de reactie van adviescommissies en culturele instellingen op een aantal stellingen die ingaan op het algemene belang van diversiteit. De stellingen hebben dus niet betrekking op de eigen organisatie.

Een ruime meerderheid vindt niet dat het personeel een afspiegeling dient te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt (3% is het daar helemaal

niet eens en 58% is het daar niet mee eens). Hetzelfde geldt voor het bestuur (2% is het daar helemaal niet eens en 53% is het daar niet mee eens). Ook is de meerderheid het niet eens met de stelling dat het bestuur of het personeel een afspiegeling moet zijn van de bevolking in de stad of regio. Het aandeel dat het hier niet mee eens is, is echter wel kleiner dan bij de andere stellingen.

Zes op de tien instellingen geven verder aan dat de diversiteit van het bestuur of het personeel niet moet worden bevorderd door bij het vervullen van vacatures voorkeur te geven aan vrouwen en allochtonen.

Figuur 6.3: Algemeen belang diversiteit



Bron: Ape

6.3.2 Belang in de eigen organisatie

Welk belang hechten instellingen aan diversiteit in de eigen organisatie?
 We splitsen de stellingen op naar bestuur en personeel.

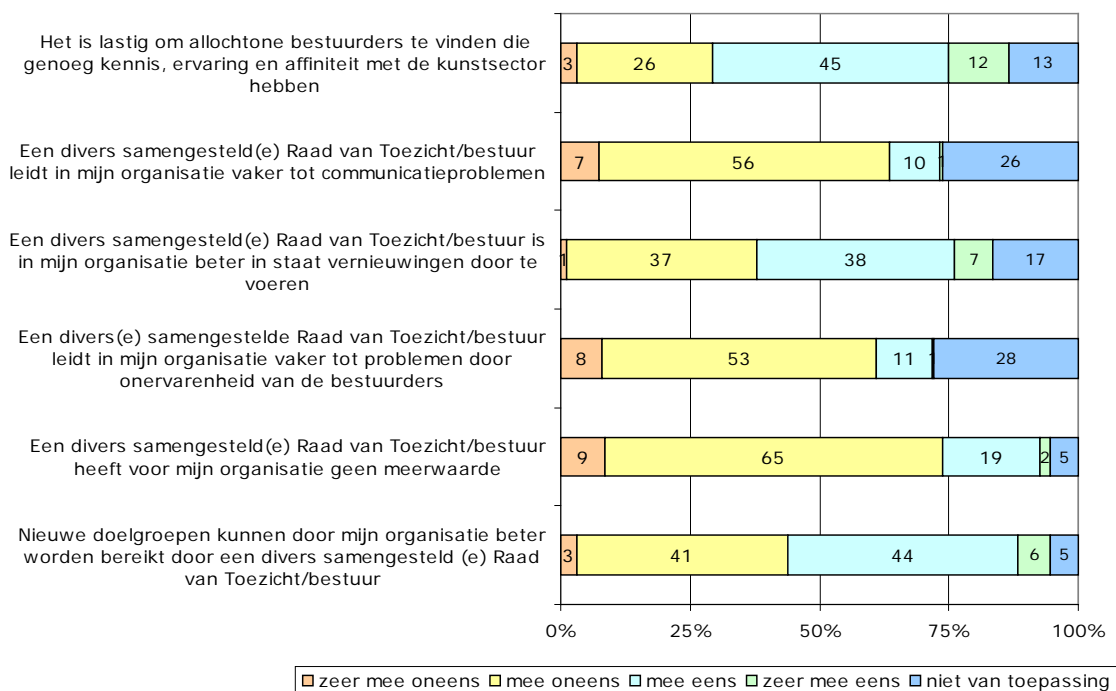
6.3.3 Bestuur

Van de culturele instellingen geeft 57% aan dat het lastig is om allochtone bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstensector hebben; 13% heeft hier geen ervaring mee en 29% vindt niet dat dit lastig is (zie figuur 6.4). Er is geen verband tussen de manier van werven van bestuursleden en het al dan niet lastig vinden van het werven van geschikte allochtone bestuursleden.

Culturele instellingen hebben gemiddeld geen negatieve ervaringen met een divers samengesteld bestuur. Zo geeft 61% van de instellingen aan het niet eens te zijn met de stelling dat een divers samengestelde bestuur vaker tot problemen leidt door onervarenheid van de bestuurders. Ongeveer een kwart geeft aan dat dit niet van toepassing is op de eigen organisatie, bijvoorbeeld omdat men hier geen ervaring mee heeft. Van de instellingen is 63% het niet eens met de stelling dat een divers bestuur vaker tot communicatieproblemen leidt. Eveneens heeft ruim een kwart van de instellingen hier geen ervaring mee.

Het merendeel van de instellingen ziet wel degelijk meerwaarde in een divers bestuur. Of die meerwaarde zit in het beter bereiken van nieuwe doelgroepen of het doorvoeren van vernieuwingen is niet heel duidelijk. Op beide onderwerpen zijn de instellingen redelijk verdeeld. Zo vindt 38% dat een divers bestuur niet perse tot vernieuwingen leidt en 45% wel. Wat betreft het bereiken van nieuwe doelgroepen is de verdeling 44% oneens en 50% eens.

Figuur 6.4: Meerwaarde diversiteit bestuur



Bron: Ape

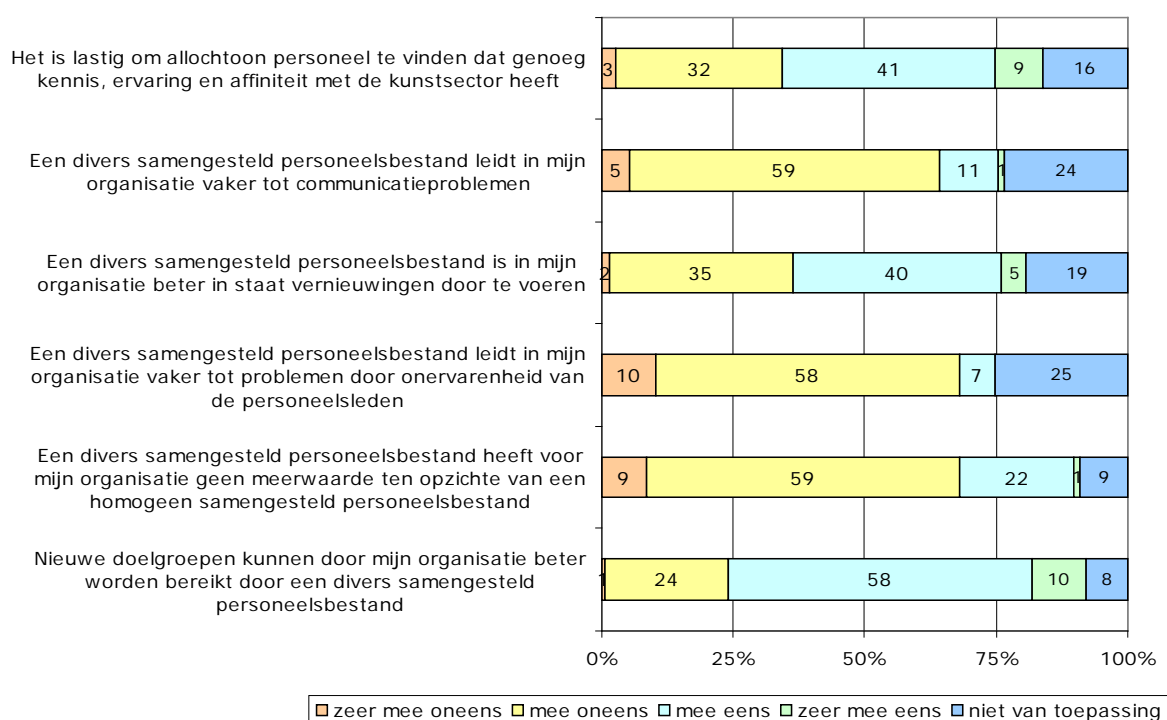
6.3.4 Personeel

De helft van de culturele instellingen geeft aan dat het lastig is om allochtoon personeel te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit heeft met de kunstsector, terwijl 35% dit niet lastig vindt. Instellingen vinden dus dat het werven van allochtoon personeel minder lastig is dan het werven van allochtone bestuursleden. De vraag is hoe dit komt. Mogelijk wordt aan bestuursleden eisenpakket gesteld waaraan niet-westerse allochtonen lastiger voldoen. Het is ook mogelijk dat er verband is met de wijze van werving: personeel wordt grotendeels meer extern geworven, terwijl bestuursleden grotendeels intern worden geworven.

Net als bij de besturen hebben culturele organisaties nauwelijks negatieve ervaringen met de inzet van personeel met een diverse achtergrond. Van de instellingen geeft 64% aan dat een divers samengesteld personeelsbestand niet vaker tot communicatieproblemen leidt en 68% geeft aan dat dit niet vaker tot problemen leidt door onervarenheid.

Bijna 70% van de organisaties is het niet eens met de stelling dat een divers samengesteld personeelsbestand geen meerwaarde heeft ten opzichte van een homogeen samengesteld bestand; 23% is het hier wel mee eens. De meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand zit bijvoorbeeld in het beter kunnen inspelen op nieuwe doelgroepen. Van de instellingen geeft 68% aan dat nieuwe doelgroepen beter kunnen worden bereikt met een divers personeelsbestand. Wat betreft het effect op vernieuwingen in de organisatie is men wat meer verdeeld, 36% het hier niet mee eens en 45% wel.

Figuur 6.5 Meerwaarde diversiteit personeel



Bron: Ape

6.4 Conclusie

Werving

Het wervingsbeleid voor bestuursleden van culturele instellingen is grotendeels intern gericht. Om de diversiteit van het bestuur te bevorderen onderneemt de helft van de organisaties actie. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het opstellen van bepaalde functieprofielen of door

voorkeur te geven aan vrouwen en/of allochtonen. Het wervingsbeleid van instellingen voor personeelsleden is wel extern gericht, 70% van de instellingen werft onder andere extern personeel door bijvoorbeeld advertenties te plaatsen.

Tweederde van de instellingen onderneemt specifieke acties om diversiteit te bevorderen. Desondanks is het merendeel van de instellingen (62%) het niet eens met de stelling dat instellingen bij het vervullen van bestuursfuncties voorkeur moeten geven aan vrouwen en allochtonen.

Meerwaarde

De ruime meerderheid van de culturele instellingen ziet wel degelijk een meerwaarde in een divers samengesteld bestuur en personeelsbestand. Zo geeft 68% van de organisaties aan dat nieuwe doelgroepen beter te bereiken zijn door een divers samengesteld personeelsbestand. Een divers samengesteld bestuur helpt hier volgens 61% van de organisaties bij. De bijdrage van een divers samengesteld bestuur of personeelsbestand aan het doorvoeren van vernieuwingen is volgens culturele instellingen geen vaststaand feit. Van de instellingen geeft 45% aan dat een divers bestuur of personeelsbestand hiertoe bijdraagt, maar 38% is het hier mee oneens.

Belemmeringen

Het werven van allochtone bestuursleden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector hebben is voor 58% van de culturele instellingen lastig. Dit aandeel is bij het werven van personeel met 50% iets lager. Een divers samengesteld personeelsbestand of bestuur leidt volgens de meeste instellingen niet tot communicatieproblemen of problemen door onervarenheid.

7 VERGELIJK MET ANDERE SECTOREN

7.1 Inleiding

Om de hiervoor gepresenteerde uitkomsten van het diversiteitonderzoek onder culturele instellingen te duiden, vergelijken we deze met de samenstelling van het personeel en bestuur in andere sectoren, die vergelijkbaar zijn met de gesubsidieerde cultuursector. De vergelijking is uitgevoerd voor de volgende publieke sectoren: zorg, onderwijs, openbaar bestuur, veiligheid, goede doelen, toezichthouders en politiek. Op basis van literatuur is bij deze sectoren gekeken naar het aandeel allochtonen en vrouwen in het personeelsbestand en naar de samenstelling van besturen en/of raden van toezicht, indien deze gegevens beschikbaar zijn.

7.2 Zorg

De Raad voor Werk en Inkomen heeft in 2008 onderzoek gedaan naar de vertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen in de zorgsector, waarbij - impliciet - alleen de lagere functieniveaus (tot en met mbo) in beschouwing worden genomen. Uit dit onderzoek blijkt dat in deze lagere functieniveaus vrouwen oververtegenwoordigd zijn, maar liefst 85% van de werkzame personen is vrouw⁷. Het overgrote deel van deze vrouwen is bovendien autochtoon, ongeveer één op de tien vrouwen in de zorgsector is van westerse of niet-westerse allochtone afkomst. In vergelijking met de werkzame beroepsbevolking is dit aandeel laag. Dit geldt echter niet voor Antilliaanse en Surinaamse vrouwen, het aandeel van deze vrouwen dat in de zorg werkt is wel een goede afspiegeling van hun aandeel in de beroepsbevolking. Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn echter ondervertegenwoordigd in de zorg. RWI stelt in haar rapportage dat zowel westerse als niet-westerse allochtonen in hun totaliteit zijn ondervertegenwoordigd in de zorg.

Het aandeel vrouwen op hogere functieniveaus ligt een stuk lager dan hierboven genoemde percentages. Zo is het aandeel vrouwelijke BIG-

⁷ Raad voor Werk en Inkomen, *Diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken. Voorstellen voor een structurele investering in de participatie van allochtone vrouwen in de zorg*. Oktober 2008.

geregistreerde artsen in 2007 40%⁸. We hebben helaas geen gegevens over het aandeel niet-westerse allochtonen onder artsen.

Ook Sigra deed onderzoek naar de herkomst van medewerkers in zorginstellingen rondom Amsterdam.⁹ Sigra komt eveneens tot de conclusie dat allochtone medewerkers in Amsterdamse zorginstellingen ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking. Binnen de zorgsector is er echter wel variatie; zo hebben verpleeg- en verzorgingstehuizen een relatief hoog aandeel allochtone medewerkers en heeft de gehandicaptenzorg een relatief laag aandeel. Wederom zijn allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst ondervertegenwoordigd en zijn allochtonen van Surinaamse of Antilliaanse afkomst juist oververtegenwoordigd. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat allochtone medewerkers verhoudingsgewijs vaker ondersteunende functies bekleden.

7.3 Onderwijs

In het onderwijs werken in vergelijking met andere sectoren vrij veel vrouwen. Van de werknemers is 62% vrouw, in het primair onderwijs is dit zelfs 81%. Bij onderzoeksinstellingen werken gemiddeld het minste aantal vrouwen (32%). De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in het onderwijs licht toegenomen. Het aandeel niet-westerse allochtonen is in het onderwijs met 5% aan de lage kant. Vooral in het primair onderwijs en het voorgezet onderwijs is het aandeel niet-westerse allochtonen laag (3,7 en 4,5%). In het wetenschappelijk onderwijs ligt het aandeel met 7,6% juist weer een stuk hoger. Het aandeel niet-westerse allochtonen neemt de laatste jaren gestaag toe; de toename is in de periode 2003-2008 14%.¹⁰

Uit een onderzoek dat Regioplan in opdracht van het sectorbestuur Onderwijsmarkt (SBO) in 2007 uitvoerde naar de samenstelling van schoolbesturen en raden van toezicht blijkt dat de diversiteit gering is.¹¹ De besturen in het primair en voortgezet onderwijs bestaan voor het overgrote dele uit autochtone mannen van 45 jaar of ouder. Slechts 20%

⁸ Assman, P. Vrouwenvrees ongegrond. *Medisch Contact*, 49, 2024-2026, 2007.

⁹ Sigra, Allochtone medewerkers in de zorg. Een inventarisatie onder gezondheidszorginstellingen in Amsterdam en omstreken over 2006. 2008.

¹⁰ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, *Kerngegevens onderwijs en overheidsperoneel 2008*, december 2009.

¹¹ Weerd de M., Gemmeke M., *Schoolbesturen en raden van toezicht een afspiegeling van de samenleving? Feiten en opvattingen over de diversiteit van schoolbesturen*, Regioplan in opdracht van SBO 2008.

van de bestuursleden in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs is vrouw. Daarnaast is gemiddeld 2,5% van de bestuursleden allochtoon. Bij 5% van de besturen in het primair en voortgezet onderwijs maakt ten minste één allochtoon deel uit van het team, dit komt vaker voor in de G4 dan in andere delen van Nederland. Amsterdam en Den Haag hebben de meeste schoolbesturen met allochtone leden. Er bestaat zowel een verband tussen het aandeel allochtone bestuursleden en het aandeel allochtone leerlingen als met het aandeel allochtone bestuursleden en de denominatie van de besturen. Besturen met allochtone leden hebben meer allochtone leerlingen en zijn vaker openbaar van aard.

Raden van Toezicht in het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger beroepsonderwijs bestaan eveneens grotendeels uit oudere mannen. Gemiddeld is driekwart een man. Van de Raden van Toezicht heeft 8% ten minste één allochtoon lid, dit aandeel is hoger dan in primair en voortgezet onderwijs. De organisaties waarvan de Raad van Toezicht een allochtoon lid heeft, liggen alle in het westen van het land.

7.4 Openbaar bestuur

Onder het openbaar bestuur worden het Rijk, gemeenten, provincies, de rechterlijke macht en de waterschappen verstaan. Van het aantal werkzame personen is 43% in deze sector vrouw, en 7,6% van niet-westerse allochtone afkomst. Bij de rechterlijke macht is het aandeel vrouwen met 53% het hoogste, en bij de waterschappen met 27% het laagst. Vooral bij het Rijk en de gemeenten is het aandeel niet-westerse allochtonen vrij hoog, namelijk 8,2 en 8%. In de rest van de sector is het aandeel beduidend lager. Zo is bij de rechterlijke macht en de waterschappen minder dan 2% van de werkzame personen van niet-westerse allochtone afkomst. Met name bij het Rijk is het aandeel niet-westerse allochtonen de afgelopen jaren sterk toegenomen, namelijk van 6,2% in 2003 tot 8,2% in 2008. In de overige delen van de sector is eveneens een toename te zien, maar deze is minder groot.¹²

7.5 Veiligheid

De kerngegevens onderwijs en overheidspersoneel leveren eveneens cijfers over de samenstelling van het personeel in de veiligheidssector. Bij defensie en de politie is gemiddeld 4,9% van het personeelsbestand van

¹² Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Kerngegevens onderwijs en overheidspersoneel 2008*, december 2009.

niet-westerse allochtone afkomst. Dit aandeel is lager dan in bijvoorbeeld het openbaar bestuur en het onderwijs. Met name bij defensie werken weinig niet-westerse allochtonen (4,5%). Dit aandeel neemt de laatste jaren wel iets toe, maar is nog steeds lager dan bij de politie. Ook het aandeel vrouwen is bij defensie laag (14%). Bij de politie is 35% van de medewerkers vrouw.

7.6 Goede doelen

De diversiteit van de goeden doelen sector is in opdracht FORUM door de Vrije Universiteit (VU) in Amsterdam onderzocht.¹³ Uit het onderzoek komt naar voren dat de Nederlandse goede doelensector minder divers is. Van de organisaties heeft 40% niet-westerse allochtonen in dienst. Wanneer er alleen gekeken wordt naar middelgrote organisaties stijgt dit percentage naar 64%. Dit aandeel is lager dan het Nederlandse gemiddelde voor middelgrote bedrijven (80%). In de 40% van de organisaties die niet-westerse allochtonen in dienst hebben, ligt het aandeel van niet-westerse allochtonen gemiddeld op 6%. Voor het totaal van de sector komen we zodoende uit op 2,4% niet-westerse allochtonen. Van de directies heeft 16% en van de Raden van Toezicht heeft 24% één of meerdere, niet-westerse allochtonen in hun gelederen.

Een soortgelijk onderzoek is uitgevoerd door de VU in opdracht van UAF.¹⁴ Uit dit onderzoek komt naar voren dat naarmate het functieniveau hoger ligt, het aandeel allochtonen afneemt. De directies zijn het minst divers qua samenstelling naar herkomst. Van de organisaties heeft 80% geen allochtonen in de directie. Ook op bestuurs- en managementniveau wordt laag gescoord wat betreft diversiteit. Alleen op het niveau van de medewerkers is er een afwijkend beeld. Bijna elke organisatie heeft allochtone medewerkers in dienst. Hieruit concludeert de onderzoekster dat de diversiteit van het personeel van goede doelen organisaties afneemt naarmate het functieniveau hoger ligt. Het personeel is dus met name diverser op een laag functieniveau. Uit het onderzoek blijkt verder dat driekwart van de onderzochte organisaties aan dat de diversiteit van organisaties een sociaal maatschappelijk belang heeft.

¹³ Carabain C.L. dr. *Diversiteit in de filantropische sector in Nederland: feiten en beleid*. VU Amsterdam, Amsterdam/Utrecht, 2010.

¹⁴ Szebietowska, E. *Diversiteit is meer dan kleur in organisaties. Inventariserend onderzoek naar diversiteitsbeleid en –praktijk in de Nederlandse goede doelen sector*. VU Amsterdam/UAF, Amsterdam/Utrecht, januari 2010.

7.7 Politiek

De samenstelling van de Nederlandse politiek kan afgelezen worden aan de samenstelling van het kabinet, en de Eerste en Tweede Kamer. Uit cijfers van het Instituut voor Publiek en Politiek blijkt het percentage vrouwen tijdens de vier kabinetten van Balkenende toeneemt van 21% tot 41%. Overigens bestond het kabinet Kok I (1994-1998) al uit 33% vrouwen. Slechts twee kabinetten hebben allochtone leden, namelijk het kabinet Balkenende I (een lid) en het kabinet Balkenende IV (twee leden). In het huidige kabinet Rutte 1 heeft geen enkele bestuurder een allochtone achtergrond.

Uit onderzoek van e-quality¹⁵ komt naar voren dat de huidige Tweede Kamer wat betreft herkomst een goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking is. Ruim 11% van de Kamerleden is van niet-westerse afkomst. Wanneer dit percentage wordt vergeleken met de beroepsbevolking met een startkwalificatie (zie paragraaf 1.3) ligt dit percentage zelfs 3 procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Van de Kamerleden is 41% vrouw, vergelijkbaar met de situatie tijdens het vorige kabinet (42%). De Eerste Kamer bestaat voor 35% uit vrouwen, dit aandeel ligt een lager dan in de Tweede Kamer. We hebben geen gegevens over de herkomst van leden van de Eerste Kamer.

7.8 Conclusie

Het personeel in de onderzochte sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, goede doelen, veiligheid en Eerste en Tweede Kamer is overwegend autochtoon. Het aandeel niet-westerse allochtonen schommelt in de sectoren tussen 2,4% (goede doelen), gevolgd door 4,9% (veiligheid) tot 11% (Tweede Kamer). Het aandeel van 8,1% niet-westerse allochtonen onder het personeel van culturele instellingen zit daar tussenin, maar is wel hoger dan de meeste andere sectoren. Het aandeel vrouwen varieert sterk tussen de verschillende sectoren. Daar waar in de zorg (lager functieniveau) 85% van het personeel vrouw is, is in sector veiligheid slechts 24% vrouw. De culturele sector zit met een aandeel van 52,8% vrouwen in het personeelsbestand tussen deze twee uitersten in. De onderstaande tabel vat de uitkomsten samen.

¹⁵ www.e-quality.nl

Tabel 7.1: Aandeel vrouwen en (niet-westerse) allochtonen in het personeelsbestand naar sector (in %)

Sector	Vrouwen	Allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Zorg (lagere functieniveaus)	85	10	-
Zorg (artsen)	40	-	-
Onderwijs	62	-	5
Openbaar bestuur	43	-	7,6
Goede doelen	-	-	2,4**
Veiligheid	24	-	4,9
Tweede Kamer	41	-	11
Eerste Kamer	35	-	-

** Gebaseerd op een schatting door Ape.

Bron: Ape

LITERATUUR

- Assman, P., 2007, Vrouwenvrees ongegrond. *Medisch Contact*, 49, 2024-2026.
- Carabain, C.L. dr., 2010, *Diversiteit in de filantropische sector in Nederland: feiten en beleid*, Amsterdam/Utrecht: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2009, *Kerngegevens onderwijs en overheids personeel 2008*, Den Haag.
- Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2009, *Culturele diversiteit*, Referentie 114057, Den Haag.
- Netwerk CS, 2009, *De olifant in de kamer. Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*.
- Noordman, Th.B.J., de Graauw, C., van Groesen, M., van de Velde, M., 2007, *Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen*, Rotterdam: RISBO Contractresearch bv.
- Raad voor Werk en Inkomen, 2008, *Diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken. Voorstellen voor een structurele investering in de participatie van allochtone vrouwen in de zorg*, Den Haag.
- Stichting Samenwerkende Instellingen Gezondheidszorg Regio Amsterdam, 2008, *Allochtone medewerkers in de zorg. Een inventarisatie onder gezondheidszorginstellingen in Amsterdam en omstreken over 2006*, Amsterdam.
- Szepietowska, E., 2010, *Diversiteit is meer dan kleur in organisaties. Inventariserend onderzoek naar diversiteitsbeleid en –praktijk in de Nederlandse goede doelen sector*. Amsterdam: VU / Utrecht: UAF.
- De Weerd, M., Gemmeke, M., 2008, *Schoolbesturen en raden van toezicht een afspiegeling van de samenleving? Feiten en opvattingen over de diversiteit van schoolbesturen*, Amsterdam: Regioplan in opdracht van SBO.

Websites

- E-Quality themadossier politieke participatie diversiteit in de Eerste Kamer, kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit, website

geraadpleegd in december 2010. <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=75962>.

E-Quality themadossier politieke participatie diversiteit in de Tweede Kamer, kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit, website geraadpleegd in december 2010: <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=43196>.

Het Instituut voor Publiek en Politiek, *Diversiteit regeringen 1982-2007*, website geraadpleegd in december 2010: <http://www.publiek-politiek.nl/content/search?SearchText=diversiteit+&SearchButton=Zoeken>.

BIJLAGE 1: TABELLEN CONFORM RISBO

Resultaten conform Risbo onderzoek

Besturen met minimaal één allochtoon bestuurslid

1999	8,2%
2003	13,5%
2007	15,1%
2008	36,4%
2010	39,0%

Besturen met minimaal één niet-westers allochtoon bestuurslid

1999	4,3%
2003	8,7%
2007	9,4%
2008	18,7%
2010	21,9%

NB: de resultaten over de jaren 2008 en 2010 zijn niet goed vergelijkbaar met de jaren hiervoor. We verklaren deze trendbreuk uit het feit dat het onderzoek van Risbo (over de jaren 1999-2007) gebaseerd is op een andere selectie van instellingen dan ons onderzoek (jaren 2008 en 2010). Zo is in ons onderzoek het merendeel van de aangeschreven instellingen afkomstig uit de G4, terwijl Risbo vooral instellingen buiten de G4 heeft aangeschreven; zoals bekend uit paragraaf 1.3 concentreren niet-westerse allochtonen zich in de G4.

Besturen met minimaal één vrouwelijk bestuurslid

1999	59,9%
2003	70,7%
2007	78,6%
2008	78,6%
2010	84,5%

BIJLAGE 2 ENQUÊTE INSTELLINGEN EN ADVIESFUNCTIES

- instelling
- niet-instelling (adviesraad)

Introductie

1. Wat is uw functie?

- Lid bestuur/Raad van Toezicht
- Lid directie/Raad van Bestuur
- Beleidsmedewerker
- Administratief medewerker
- Medewerker communicatie
- Anders:

Introductie

2. Onder welke discipline valt uw instelling/gezelschap?

- Muziek
- Muziektheater
- Theater
- Dans
- Podiumkunstenfestivals
- Beeldende kunst
- Podia (theater en muziek)
- Musea (beeldende kunst en overig)
- Architectuur & vormgeving
- Film
- Erfgoed (archieven, monumenten en archeologie)
- Educatie
- Amateurkunst
- Volkscultuur
- Nieuwe Media
- Anders:

Introductie

3. Ontwikkelt uw instelling activiteiten die voor publiek bestemd zijn?

- ja, uitsluitend publieksgerichte activiteiten
- ja, hoofdzakelijk publieksgerichte activiteiten
- nee, hoofdzakelijk activiteiten die niet voor publiek bestemd zijn
- nee, uitsluitend activiteiten die niet voor publiek bestemd zijn

Introductie

4. Zijn de publieksactiviteiten vooral voor een algemeen publiek of doelgroepgericht?

- vooral voor een algemeen publiek (zonder specifiek doelgroepbeleid)
- voornamelijk doelgroepgericht

Belang van diversiteit in het algemeen

6. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur. Deze stellingen zijn algemeen van aard. Wij vragen u niet uit te gaan van uw organisatie maar van culturele instellingen in het algemeen.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio	j	j	j	j
De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt	j	j	j	j
Om de diversiteit van Raden van Toezicht/besturen te bevorderen moeten instellingen bij het vervullen van vacatures voorkeur geven aan vrouwen en allochtonen	j	j	j	j

Belang van diversiteit in het algemeen

7. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van diversiteit van het personeel. Deze stellingen zijn algemeen van aard. Wij vragen u wederom niet uit te gaan van uw organisatie maar van culturele instellingen in het algemeen.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio	j	j	j	j
Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt	j	j	j	j
Om de diversiteit van het personeel te bevorderen moeten instellingen bij het vervullen van bepaalde functies voorkeur geven aan vrouwen en allochtonen	j	j	j	j

Belang van diversiteit in uw eigen organisatie

8. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur in uw eigen organisatie.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie is vul dan 'Niet van toepassing' in.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens	Niet van toepassing
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld (e) Raad van Toezicht/bestuur	j	j	j	j	j
Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde	j	j	j	j	j
Een divers(e) samengestelde Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de bestuurders	j	j	j	j	j
Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren	j	j	j	j	j
Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen	j	j	j	j	j
Het is lastig om allochtone bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector hebben	j	j	j	j	j

Belang van diversiteit in uw eigen organisatie

9. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van de diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing voor uw organisatie is vul dan 'Niet van toepassing' in.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens	Niet van toepassing
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn					

organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m
Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m
Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de personeelsleden	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m
Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m
Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m
Het is lastig om allochtoon personeel te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector heeft	j _m	j _m	j _m	j _m	j _m

De volgende vragen hebben betrekking op de samenstelling van de Raad van Toezicht van uw organisatie. Indien uw organisatie geen Raad van Toezicht heeft, ga er dan vanuit dat de vragen betrekking hebben op het bestuur.

Samenstelling Raad van Toezicht/bestuur

10. Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de Raad van Toezicht/het bestuur was samengesteld per 1 januari 2008 en 1 januari 2010?

	Per 1 januari 2008	Per 1 januari 2010
Totaal aantal leden Raad van Toezicht/bestuurders	<u>0</u>	<u>0</u>
Aantal vrouwen	<u>0</u>	<u>0</u>
Aantal westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>
Aantal niet-westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>

Samenstelling Raad van Toezicht/bestuur

11. Geef in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw weer van de Raad van Toezicht/het bestuur per 1 januari 2008 en per 1 januari 2010.

	Aantallen per 1 januari 2008	Aantallen per 1 januari 2010
Tot 35 jaar	<u>10</u>	<u>10</u>
35 tot 65 jaar	<u>0</u>	<u>0</u>
65 jaar en ouder	<u>0</u>	<u>0</u>

Samenstelling personeel

15. Kunt u in onderstaande tabel de samenstelling van het personeel per 1 januari 2008 en per 1 januari 2010 naar functieniveau aangeven?

	Aantal per 1-1-2008	Aantal per 1-1-2010
Functiegroep uitvoerend	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>0</u>	<u>0</u>
Vrouwen	<u>0</u>	<u>0</u>
Westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>
Niet-westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>
Functiegroep kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend)	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>0</u>	<u>0</u>
Vrouwen	<u>0</u>	<u>0</u>
Westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>
Niet-westerse allochtonen ⁱ	<u>0</u>	<u>0</u>
Functiegroep ondersteunend (beheer, onderhoud, catering etc.)	<u>0</u>	<u>0</u>

Totaal	<u>0</u>	<u>0</u>
Vrouwen	<u>0</u>	<u>0</u>
Westerse allochtonen i	<u>0</u>	<u>0</u>
Niet-westerse allochtonen i	<u>0</u>	<u>0</u>

Samenstelling personeel

16. Kunt u in onderstaande tabel aangeven wat de leeftijdsopbouw was van het personeel per 1 januari 2008 en per 1 januari 2010?

	Aantal per 1-1-2008	Aantal per 1-1-2010
Tot 35 jaar	<u>0</u>	<u>0</u>
35 tot 65 jaar	<u>0</u>	<u>0</u>
65 jaar en ouder	<u>0</u>	<u>0</u>

Samenstelling publiek

17. Hoeveel bezoeken trekt uw instelling/gezelschap gemiddeld per jaar? Indien niet bekend, kunt u een schatting geven.

Aantal bezoeken

23

Samenstelling publiek

18. Heeft u recent onderzoek naar de samenstelling van uw publiek gedaan?

Ja

Nee

Samenstelling publiek

19. Wat is de samenstelling van het publiek naar geslacht en herkomst op dit moment? Indien u de precieze percentages niet weet, kunt u een schatting geven in de derde kolom.

	Exact aandeel(%)	Geschat aandeel(%)
Vrouwen		
Niet-westerse allochtonen i		

Samenstelling publiek

20. Wat is de samenstelling van het publiek naar leeftijd op dit moment? Indien u de precieze percentages niet weet, kunt u een schatting geven in de tweede kolom.

	Exact aandeel(%)	Geschat aandeel(%)
tot 20 jaar	<u>0</u> %	<u>0</u> %
20 tot 45 jaar	<u>0</u> %	<u>0</u> %
45 tot 65 jaar	<u>0</u> %	<u>0</u> %
65 jaar en ouder	<u>0</u> %	<u>0</u> %
totaal	<u>0</u> %	<u>0</u> %

Vervullen van vacatures

21. Hoe worden nieuwe leden voor de Raad van Toezicht/het bestuur geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacature website

Intern, via een advertentie in een personeelsblad, op het intranet etc.

- Via de huidige leden van het bestuur/de Raad van Toezicht
- Via het huidige personeel
- Via het eigen netwerk
- Anders:

Vervullen van vacatures

23. Doet uw organisatie iets speciaals om de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur naar herkomst en geslacht te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Nee, niets speciaals
- Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of niet-westerse allochtonen
- Anders:

Vervullen van vacatures

25. Hoe worden nieuwe personeelsleden geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacature website
- Intern, via een advertentie in een personeelsblad, op het intranet etc.
- Via de huidige leden van het bestuur/de Raad van Toezicht
- Via het huidige personeel
- Via het eigen netwerk
- Niet van toepassing want geen personeel in dienst
- Anders:

Vervullen van vacatures

26. Doet uw organisatie iets speciaals om de diversiteit van het personeel naar herkomst en geslacht te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Nee, niets speciaals
- Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of niet-westerse allochtonen
- Niet van toepassing want geen personeel in dienst
- Anders:

U bent aan het eind gekomen van deze enquête. Hartelijk dank voor uw medewerking.

Zodra de resultaten beschikbaar zijn, ontvangt u van ons een samenvatting. Wanneer u nog op- of aanmerkingen heeft kunt deze hier opnemen.

- instelling
- niet-instelling (adviesraad)

Introductie

1. Wat is uw functie?

- Lid bestuur/Raad van Toezicht
- Lid directie/Raad van Bestuur
- Beleidsmedewerker
- Administratief medewerker
- Medewerker communicatie
- Anders:

Belang van diversiteit in het algemeen

6. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur. Deze stellingen zijn algemeen van aard. Wij vragen u niet uit te gaan van uw organisatie maar van culturele instellingen in het algemeen.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om de diversiteit van Raden van Toezicht/besturen te bevorderen moeten instellingen bij het vervullen van vacatures voorkeur geven aan vrouwen en allochtonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Belang van diversiteit in het algemeen

7. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van diversiteit van het personeel. Deze stellingen zijn algemeen van aard. Wij vragen u wederom niet uit te gaan van uw organisatie maar van culturele instellingen in het algemeen.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om de diversiteit van het personeel te bevorderen moeten instellingen bij het vervullen van bepaalde functies voorkeur geven aan vrouwen en allochtonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Belang van diversiteit in uw eigen organisatie

8. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur in uw eigen organisatie.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie is vul dan 'Niet van toepassing' in.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens	Niet van toepassing
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld (e) Raad van Toezicht/bestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde	j	m	j	m	j	m
Een divers(e) samengestelde Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de bestuurders	j	m	j	m	j	m
Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren	j	m	j	m	j	m
Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen	j	m	j	m	j	m
Het is lastig om allochtone bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector hebben	j	m	j	m	j	m

Belang van diversiteit in uw eigen organisatie

9. Hieronder volgen enkele stellingen over het belang van de diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie.

Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing voor uw organisatie is vul dan 'Niet van toepassing' in.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens	Niet van toepassing
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand	j	m	j	m	j
Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand	j	m	j	m	j
Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de personeelsleden	j	m	j	m	j
Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren	j	m	j	m	j
Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen	j	m	j	m	j
Het is lastig om allochtoon personeel te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunstsector heeft	j	m	j	m	j

Samenstelling leden adviescommissies/adviseurs

De volgende vragen hebben betrekking op de samenstelling van de leden van adviescommissies of op adviseurs.

12. Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de adviescommissies waren samengesteld per 1 januari 2008 en 1 januari 2010?

	Per 1 januari 2008	Per 1 januari 2010
Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissies	0	0
Aantal vrouwen	0	0
Aantal niet-westerse allochtonen ¹	0	0

Samenstelling leden adviescommissies/adviseurs

13. Geef in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw weer van de leden van adviescommissies of van adviseurs per 1 januari 2008 en per 1 januari 2010.

	Aantallen per 1 januari 2008	Aantallen per 1 januari 2010
Tot 35 jaar	0	0
35 tot 65 jaar	0	0
65 jaar en ouder	0	0

Samenstelling leden adviescommissies/adviseurs

14. Geef in onderstaande tabel de disciplines weer van de leden van adviescommissies of adviseurs per 1 januari 2008 en per 1 januari 2010.

	Aantallen per 1 januari 2008	Aantallen per 1 januari 2010
Muziek	0	0
Muziektheater	0	0
Theater	0	0
Dans	0	0
Podiumkunstenfestivals	0	0
Beeldende kunst	0	0
Podia (theater en muziek)	0	0
Musea (beeldende kunst en overig)	0	0
Architectuur & vormgeving	0	0
Film	0	0
Erfgoed (archieven, monumenten en archeologie)	0	0
Educatie	0	0
Amateurkunst	0	0
Volkscultuur	0	0
Nieuwe Media	0	0
Anders:		

Vervullen van vacatures

22. Hoe worden nieuwe adviseurs of leden van adviescommissies geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacature website
- Intern, via een advertentie in een personeelsblad, op het intranet etc.
- Via de huidige adviseurs/leden adviescommissies
- Via het huidige personeel
- Via het eigen netwerk
- Anders:

Vervullen van vacatures

24. Doet uw organisatie iets speciaals om de diversiteit van de adviseurs/leden van adviescommissies naar herkomst en geslacht te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Nee, niets speciaals
- Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of niet-westerse allochtonen
- Anders:

U bent aan het eind gekomen van deze enquête. Hartelijk dank voor uw medewerking.

Zodra de resultaten beschikbaar zijn, ontvangt u van ons een samenvatting. Wanneer u nog op- of aanmerkingen heeft kunt deze hier opnemen.
