

Rapport Onderzoek Culturele diversiteit in de cultuursector van Den Haag

Opdrachtgever Gemeente Den Haag

Onderzoekers Erasmus University Rotterdam
ESHCC / Department of Arts & Culture Studies

Dr. Pauwke Berkers
Chloë Neeleman, MA
Eva Lemstra
Fien Kester

Rapport
Onderzoek Culturele diversiteit in de cultuursector van Den Haag

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Samenvatting en conclusie	5
Onderzoeksopzet en –methode	6
Resultaten – Jaarverslagen 2016	8
Resultaten – Jaarverslagen 2017	12
Resultaten – Vergelijking jaarverslagen 2016 en 2017	15
Resultaten – Survey	17
Resultaten – Vergelijking Den Haag – Rotterdam	21
Bijlagen	23

Inleiding

Aanleiding

Breder programmeren en een breder publiek bereiken is een belangrijk thema voor de culturele sector. De bevolkingssamenstelling van Den Haag verandert in rap tempo, wat invloed heeft op de manier waarop het culturele aanbod vorm krijgt. Dit heeft invloed op programmering, publiek, personeel en partners waarmee wordt samengewerkt. Sinds 2011 biedt de Code Culturele Diversiteit een kapstok om op deze punten integraal diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Sinds 2017 is de Code eveneens een leidraad voor instellingen die gesubsidieerd worden vanuit het Meerjarenbeleidsplan. De gemeente Den Haag heeft reeds incidentele projecten op dit gebied ondernomen en wil hier in 2018 meer structureel aandacht aan geven.

Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam en partners

De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft in Rotterdam hetzelfde thema binnen de culturele sector onderzocht. Omwille van de onderlinge vergelijkbaarheid, het wetenschappelijke karakter en de snelheid waarmee het onderzoek kan starten in Den Haag, heeft de Erasmus Universiteit Rotterdam ook in Den Haag dit onderzoek uitgevoerd. De gemeente Den Haag heeft de samenwerking gezocht met de Erasmus Universiteit én het Directieoverleg Podiumkunsten Den Haag, Directieoverleg Haagse Musea en Directieoverleg Festivals Den Haag en Directieoverleg Cultuurankers om samen met de sector te onderzoeken in hoeverre de Code Culturele Diversiteit wordt toegepast in Den Haag.

Onderzoeksopdracht

Het doel is om kennis te vergaren over de diversiteit van de cultuursector van Den Haag, om te onderzoeken óf en wélke knelpunten door instellingen worden ervaren en welke mogelijke oplossingen voor deze knelpunten kunnen worden aangedragen. Daarnaast willen we het gesprek stimuleren om bewustwording te creëren rondom dit thema en van elkaar te leren door *best practises* met elkaar te delen.

De concrete onderzoeksvraag betreft: *Wat is het culturele diversiteitsgehalte van de 79 culturele instellingen uit het Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2013-2016 van Den Haag?*

Projectdoelstellingen

Het onderzoek beoogt meer handen en voeten te geven aan eerdere incidentele projecten die de gemeente op het gebied van culturele diversiteit heeft ondernomen. Met dit project willen wij het volgende bereiken:

- Eerste nulmeting van culturele diversiteit in de Haagse cultuursector in kaart brengen;
- Een document opstellen van waaruit de gemeente op basis van onderzoeksresultaten aanbevelingen kan doen.

Samenvatting en conclusie

De belangrijkste bevindingen wat betreft *het culturele diversiteitsgehalte van de 79 culturele instellingen uit het Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2013-2016 van Den Haag* vatten we hieronder samen. Hierbij onderscheiden we 4 P's: Personeel, Programma, Publiek en Partners.

Het culturele diversiteitgehalte is het **laagst onder het personeel** en het **hoogst in de programmering**. Dit geldt zowel voor de aandacht voor culturele diversiteit in de jaarverslagen van de culturele instellingen over 2016 en 2017 alsmede de vertaling in concrete maatregelen (formulering visie, agendapunt, reserveren middelen etc.), zoals deze uit de survey naar voren komt.

Het relatief lage diversiteitsgehalte van het **personeel** lijkt zich deels dit te laten **verklaren** doordat een groot deel van de ondervraagden van mening is dat men ook zonder een cultureel divers personeelsbestand een goed diversiteitsbeleid voeren en dat divers personeel niet per se leidt tot een diverse programmering. Ook worden er nauwelijks concrete maatregelen genomen om de culturele diversiteit van het personeel te vergroten. Als reden wordt ten slotte regelmatig gegeven dat de organisatie – en het personeelsverloop – te klein is om een structureel diversiteitsbeleid te voeren.

Er is een **toename** van het percentage **jaarverslagen** waarin expliciet naar culturele diversiteit verwezen wordt, van 73% in 2016 naar 88% in 2017. In de categorie **Personeel** zien we ruime verdubbeling van het percentage verwijzingen. In de overige categorieën vinden we tevens een toename in het percentage verwijzingen waarbij de focus ligt op het cultureel diverse gehalte van de **missie** en de samenwerking met cultureel diverse **lokale en/of nationale partners**.

In **vergelijking met Rotterdam** zien we vooral veel belangrijke **overeenkomsten**, zoals het laagste culturele diversiteitsgehalte onder personeel, het vaker gebruiken van impliciete verwijzingen naar culturele diversiteit (bijv. 'breed publiek') en het in meerderheid hanteren van de Code Culturele Diversiteit. Het meest opvallende **verschil** is dat Haagse culturele instellingen iets meer aandacht hebben – zowel in de jaarverslagen als in het treffen van concrete maatregelen – voor de diversiteit van de programmering, waar in Rotterdam wat meer de nadruk ligt op publiek.

Onderzoeksopzet en –methode

Bereik, omvang en afbakening

Culturele instellingen

Het onderzoek combineert kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethodes, te weten: inhoudsanalyses van jaarverslagen en een verkennende enquête. In het onderzoek worden alle culturele instellingen die onder het Kunstenplan 2017-2020 vallen meegenomen.

Definitie culturele diversiteit

In dit onderzoek naar culturele diversiteit in de cultuursector van Den Haag is ervoor gekozen om de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) te gebruiken, met de focus op personen met een niet-westerse migratieachtergrond: *Een persoon heeft een **westerse migratieachtergrond** als hij, zij of één van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Als een persoon of één van de ouders in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (inclusief Turkije) is geboren, heeft deze persoon een **niet-westerse migratie-achtergrond**. Binnen de huidige definitie vormen Indonesië en Japan een uitzondering. Zij worden op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie tot de westerse landen gerekend.* Er is gekozen voor deze definitie om redenen van vergelijkbaarheid, zowel binnen dit onderzoek als met andere onderzoeken. We zijn ons ervan bewust dat deze definitie zijn beperkingen kent.

Metten van culturele diversiteit

We hebben culturele diversiteit gemeten (deels) aan de hand van de Code Culturele Diversiteit. Deze is in 2011 gelanceerd om een brug te slaan naar het cultureel diverse deel van de samenleving. De Code is een praktisch instrument voor leden van besturen, raden van toezicht, directies en medewerkers van publiek gefinancierde culturele instellingen. Het biedt concrete handreikingen aan de hand van vier P's (personeel, programma, publiek, partners), om culturele diversiteit structureel in de instelling te verankeren. In de analyse zullen we het onderscheid tussen de vier P's als leidraad gebruiken.

Onderzoeksmethoden

Onderzoeksmethode – jaarverslagen 2016 en 2017

Er is een **inhoudsanalyse** gedaan van de **jaarverslagen** van de culturele instellingen uit het Meerjarenbeleidsplan Kunst en Cultuur 2013-2016 en 2017-2020, met als doel het vaststellen van het discours rondom culturele diversiteit. Het aantal geanalyseerde jaarverslagen bedroeg 70 in **2016** en 69 in **2017**.

- De verslagen zijn gecodeerd in de volgende stappen: (1) alle documenten zijn ingeladen in het kwalitatieve data-analyse programma Atlas.ti; (2) vervolgens zijn voor alle documenten alle *tekst passages* die betrekking hebben op (culturele) diversiteit gemarkeerd; (3) ten slotte zijn de gemarkeerde teksten van (sub)codes voorzien op basis van een codeerschema.
- We onderscheiden vier algemene *codes* – personeel, programma, publiek, partners – welke zijn onderverdeeld in *subcodes*, en is er bepaald of er *expliciet of impliciet* verwezen wordt naar culturele diversiteit.

- Zie bijlage I *Codeerschema* voor meer informatie.

Kortom: wat schrijven de instellingen zelf over culturele diversiteit (personeel, programma, publiek en partners) in hun jaarverslagen?

Onderzoeksmethode – survey

Tevens is er een online **survey** gedaan onder de directeuren van de culturele instellingen uit het Cultuurplan 2017-2020, met als doel inzicht te krijgen in handelen en visie met betrekking tot culturele diversiteit. In totaal is de survey door (veelal) de directeuren van 66 instellingen ingevuld;

- De surveyvragen zijn gebaseerd op eerder onderzoek, de jaarverslagen van de instellingen, Quick Scan Code Culturele Diversiteit, input Binoq Atana en input van de Gemeente Den Haag;
- Deze vragen zijn onderverdeeld in drie delen: (1) algemene informatie van de respondent, (2) kenmerken (visie / handelen) van de organisatie in termen van publiek, programmering en personeel en (3) de Haagse cultuursector in het algemeen.
- Zie bijlage 2 *Surveyvragen* voor meer informatie.

Kortom: wat zeggen de directeuren van culturele instellingen over culturele diversiteit (personeel, programma, publiek en partners) binnen hun organisatie wanneer ze hier naar gevraagd worden?

Resultaten – jaarverslagen 2016

Korte samenvatting

- Er wordt veel vaker impliciet dan expliciet naar culturele diversiteit verwezen, in het bijzonder in referentie naar publiek ('breed', 'divers', 'nieuw') en partners.
- Expliciete verwijzingen hebben het vaakst betrekking op het programma – met name in referentie tot de maker en de inhoud – en het minst vaak op het personeel.
- De Code Culturele Diversiteit wordt slechts door 11% van de culturele instellingen expliciet genoemd in hun jaarverslag.

Resultaten

De onderstaande tabel geeft de belangrijkste resultaten weer, namelijk het percentage van het totaal aantal instellingen dat deze (sub)code in het jaarverslag minimaal één keer gebruikt ('percentage instellingen') en hoe vaak een bepaalde (sub)code in de jaarverslagen 2016 gehanteerd wordt ('aantal codes'). De resultaten zullen hieronder worden toegelicht.

Tabel I. Discours diversiteit in jaarverslagen, totaal aantal codes en percentage per jaarverslag 2016

Categorie	Expliciet		Impliciet	
	% instellingen	Aantal codes	% instellingen	Aantal codes
Personeel (totaal)	20% (14)	26	21% (15)	18
Missie	11% (8)	10	4% (3)	3
Raad van Toezicht	7% (5)	5	1% (1)	1
Werknemers	11% (8)	9	10% (7)	8
Vrijwilligers	3% (2)	2	6% (4)	6
Programma (totaal)	66% (46)	275	73% (51)	243
Missie	30% (21)	40	51% (36)	95
Makers	40% (28)	111	34% (24)	61
-Lokaal/Nationaal	20% (14)	30	nvt	nvt
-Internationaal	29% (20)	81	nvt	nvt
Programma inhoudelijk	47% (33)	124	51% (36)	87
Publiek (totaal)	39% (27)	78	86% (60)	302
Missie	26% (18)	41	76% (53)	168
Makers	7% (5)	8	11% (8)	12
Programma inhoudelijk	19% (13)	29	57% (40)	122
Partners (totaal)	27% (19)	61	56% (39)	125
Lokaal/Nationaal	21% (15)	37	nvt	nvt
Internationaal	14% (10)	24	nvt	nvt
Totaal	73% (51)		94% (66)	

Noot: Omdat sommige tekst passages betrekking kunnen hebben op meerdere elementen komen de totalen per categorie soms boven de honderd procent uit.

Totale aandacht voor culturele diversiteit

Expliciet

In 73% van alle geanalyseerde jaarverslagen werd er expliciet aandacht besteed aan culturele diversiteit. In 11% (8/70) van alle jaarverslagen werden alle vier de P's expliciet benoemd. Zo worden bijvoorbeeld veelal termen als 'etnische achtergrond' of 'culturele achtergrond' genoemd. Het betreft voornamelijk verwijzingen naar een cultureel divers programma (66%), en heeft in veel mindere mate betrekking op de culturele diversiteit van publiek (39%), partners (27%) en personeel (20%).

Impliciet

Als we kijken naar impliciete verwijzingen naar culturele diversiteit zien we dat bijna alle instellingen (94%) hier in hun jaarverslag aandacht aan besteden. Hierbij worden termen als een 'groot' en 'breed' publiek, 'nieuw' en 'divers', 'wijkgericht', en 'internationaal' gehanteerd. In ongeveer gelijke mate wordt er impliciet verwezen naar een cultureel divers publiek (86%) en programma (73%), en in iets mindere mate naar partners (56%). Er wordt opvallend minder aandacht besteed aan culturele diversiteit binnen de pijler personeel (21%).

Culturele diversiteit in personeel, programma, publiek en partners

Personeel

In 14 (20%) van de in totaal 70 jaarverslagen wordt expliciet aandacht besteed aan de culturele diversiteit van het personeel; indirecte verwijzingen komen ongeveer net zo frequent voor (21%). Expliciete verwijzingen naar culturele diversiteit hebben met name betrekking op de formuleringen van missie en/of doelstellingen van de instelling (11%) en de samenstelling van de werknemers (11%).¹ Eerstgenoemde verwijzingen betreffen veelal opmerkingen over dat er wordt gestreefd naar een gebalanceerde personele verhouding in culturele achtergrond. Laatstgenoemde verwijzingen betreffen vaak het aannemen van nieuw personeel welke qua etnisch culturele achtergrond een aanvulling op een bestaand personeelsbestand levert. Wanneer het diversifiëren van het personeelsbestand wordt toegelicht, is dit vaak met de doelstelling een (meer) cultureel divers publiek te bereiken.

Programma

Wat betreft verwijzingen naar een cultureel divers programma zien we weinig verschil tussen expliciete (66%) en impliciete verwijzingen (73%). De aandacht van culturele instellingen gaat hierbij voornamelijk uit naar artistiek-inhoudelijke aspecten van het programma die culturele diversiteit bevatten, zoals een Arabische filmprogramma, een Koerdisch festival en een Hindoestaanse dansvoorstelling. Cultureel diverse makers waren te verdelen in twee groeperingen: zij die vanuit het buitenland uitgenodigd waren om hier hun werk te tonen (internationaal), en binnenlandse makers met een cultureel diverse achtergrond (lokaal/nationaal). De internationale groep kreeg binnen de verslagen iets meer aandacht (81 vermeldingen van internationale makers t.o.v. 30 vermeldingen van nationale makers). Het minst frequent wordt er expliciet gesproken van een missie of doelstellingen met betrekking tot cultureel divers programmeren.

¹ Let wel hierbij is het enkel *noemen* van namen niet meegerekend.

Publiek

Als we kijken naar publiek valt op dat 39% van de instellingen hierbij expliciet verwijst naar culturele diversiteit, en 86% hier in meer impliciete termen aan refereert. We vinden deze grote verschillen met name in de missiestatements en programma-inhoudelijk. De wijze waarop impliciet gesproken wordt over de cultureel diverse samenstelling van het publiek, is in dit onderzoek verdeeld onder 'divers', 'internationaal' en 'wijkgericht'. 25% van de gecodeerde missie-statements met betrekking tot het publiek zijn gericht op de wijk, bijvoorbeeld wanneer een organisatie 'zoveel mogelijk kinderen uit de Schilderswijk' wil bereiken. Gezien de demografische gegevens van deze wijk is het mogelijk dat een organisatie hiermee impliciet aangeeft een cultureel diverse samenstelling van haar publiek na te streven. Ook blijkt het lastig expliciet te krijgen welke programma-inhoudelijke onderdelen een cultureel divers publiek trekken. In 53% van deze gevallen spreken organisaties in termen als 'deze avonden trekken een breed publiek'. Dergelijke uitspraken geven onvoldoende inzicht in de daadwerkelijke samenstelling van het publiek en derhalve kan er niet met zekerheid gezegd worden of een cultureel divers publiek bereikt is.

Partners

Ten slotte laat de analyse van de instellingspartners zien dat er ook hier een groot onderscheid is tussen expliciete (27%) en impliciete (56%) verwijzingen naar culturele diversiteit. In de analyse van de expliciete referenties hebben we een onderscheid gemaakt tussen lokale en/of nationale partners (21%) en internationale partners (14%), met name om een onderscheid te maken tussen culturele diversiteit en internationalisering. Een voorbeeld van een lokale partner is The Hague African festival. Een internationaal voorbeeld is wanneer er sprake is van een coproductie met een buitenlandse niet-westerse (productie)partner. Impliciete samenwerkingen met bijvoorbeeld ambassades schetsen echter een onvoldoende beeld van de cultureel diverse samenstelling van die partner.

Andere vormen van aandacht voor diversiteit

Code Culturele Diversiteit / Governance Code Cultuur

Ten slotte wordt de Code Culturele Diversiteit door 8 van de 70 (11%) instellingen expliciet in het jaarverslag 2016 genoemd. Zes organisaties hanteren de Code actief, dat wil zeggen, dat deze in beleidsmaatregelen vertaald is. Twee organisaties onderschrijven de CCD, maar moeten hiervoor nog structureel beleid ontwikkelen.

De Governance Code Cultuur bestaat sinds 2006 en is een instrument voor goed bestuur en toezicht in de cultuursector. De negen principes van de Code vinden hun vertaling in praktijk aanbevelingen. In Principe 6.5 wordt expliciet aandacht gevraagd voor diversiteit (van het personeel): "In zijn samenstelling waarborgt de raad van toezicht diversiteit; in het bijzonder heeft hij daarbij aandacht voor leeftijd, etnische achtergrond en geslacht." Deze code wordt door 25 instellingen (36%) expliciet in hun jaarverslag 2016 genoemd.

Andere diversiteiten

Binnen de jaarverslagen is er ook aandacht voor andere vormen van diversiteit. Veelal is dit gericht op publiek, bijvoorbeeld het aannemen van een inclusieve houding naar mensen met

een beperking en gender/seksualiteit, of een specifieke leeftijdscategorie (jongeren dan wel ouderen) of die deel uit maken van een bepaalde (lagere) sociale klasse. Een voorbeeld van deze inclusieve houding is het aanbieden van speciale rondleidingen voor mensen met een beperking.

Resultaten – jaarverslagen 2017

Korte samenvatting

- In totaal wordt iets vaker impliciet dan expliciet naar culturele diversiteit verwezen. Echter, in categorie personeel vinden we juist meer expliciete aandacht voor dit thema.
- Expliciete verwijzingen hebben het vaakst betrekking op het programma – met name in referentie tot de inhoud – en het minst vaak op het personeel en partners.
- De Code Culturele Diversiteit wordt door 36% van de culturele instellingen expliciet genoemd in hun jaarverslag.

Resultaten

De onderstaande tabel geeft de belangrijkste resultaten weer, namelijk het percentage van het totaal aantal instellingen dat deze (sub)code in het jaarverslag minimaal één keer gebruikt ('percentage instellingen') en hoe vaak een bepaalde (sub)code in de jaarverslagen 2017 gehanteerd wordt ('aantal codes'). De resultaten zullen hieronder worden toegelicht.

Tabel 2. Discours diversiteit in jaarverslagen, totaal aantal codes en percentage per jaarverslag 2017

Categorie	Expliciet		Impliciet	
	% instellingen	Aantal codes	% instellingen	Aantal codes
Personeel (totaal)	45% (31)	76	26% (18)	26
Missie	36% (25)	34	7% (5)	7
Raad van Toezicht	16% (11)	13	3% (2)	3
Werknemers	16% (11)	19	12% (8)	8
Vrijwilligers	13% (9)	10	9% (6)	8
Programma (totaal)	80% (55)	410	80% (55)	316
Missie	45% (31)	58	41% (28)	51
Makers	42% (29)	123	51% (35)	141
-Lokaal/Nationaal	30% (21)	62	nvt	nvt
-Internationaal	25% (17)	61	nvt	nvt
Programma inhoudelijk	57% (39)	229	58% (40)	124
Publiek (totaal)	57% (39)	108	93% (64)	317
Missie	42% (29)	51	81% (56)	163
Makers	1% (1)	1	7% (5)	5
Programma inhoudelijk	38% (26)	56	75% (52)	149
Partners (totaal)	45% (31)	102	62% (43)	166
Lokaal/Nationaal	42% (29)	82	nvt	nvt
Internationaal	12% (8)	20	nvt	nvt
Totaal	88% (61)		97% (66)	

Noot: Omdat sommige tekst passages betrekking kunnen hebben op meerdere elementen komen de totalen per categorie soms boven de honderd procent uit.

Totale aandacht voor culturele diversiteit

Expliciet

In 88% van alle geanalyseerde jaarverslagen (61/69) werd er expliciet aandacht besteed aan culturele diversiteit. Zo worden bijvoorbeeld termen als 'wijkbewoners met een niet-westerse achtergrond' of het specifiek benoemen van cultureel diverse doelgroepen zoals 'Turkse jongeren' of 'Marokkaanse Nederlanders' gebruikt.

Impliciet

Als we kijken naar impliciete verwijzingen naar culturele diversiteit zien we dat nagenoeg alle instellingen (97%) hier in hun jaarverslag aandacht aan besteden. Hierbij worden termen als 'een groot en breed publiek', 'nieuw en divers', 'wijkgericht', en 'internationaal' gehanteerd.

Culturele diversiteit in personeel, programma, publiek en partners

Personeel

In 31 (45%) van de in totaal 69 jaarverslagen wordt expliciet aandacht besteed aan de culturele diversiteit van het personeel; wat opvalt, is dat impliciete verwijzing minder frequent voorkomen (26%). Het betreft met name de expliciete formuleringen van missie en/of doelstellingen van de instelling (36%), gevolgd door verwijzingen naar de culturele diversiteit van de Raad van Toezicht en werknemers (beiden 16%) en vrijwilligers (13%).

Programma

Wat betreft verwijzingen naar een cultureel divers programma is het aantal organisaties dat expliciet dan wel impliciet verwijst naar culturele diversiteit gelijk (80%). Wederom gaat de aandacht van culturele instellingen voornamelijk naar programma-inhoudelijke aspecten die cultureel divers zijn (57%), zoals thema's rondom vluchtelingen en migranten, en samen organiseren en creëren met cultureel diverse doelgroepen zoals wijkbewoners en scholieren. In het oog springend is dat instellingen voor het cultureel divers programmeren eerder kiezen voor een programma-inhoudelijke invulling dan dat er wordt gewerkt met makers met cultureel diverse achtergrond (42%). Ten slotte valt uit de jaarverslagen op te maken dat zij die wel met cultureel diverse makers werken, vaker samenwerken met lokale dan met internationale makers (30% lokaal, 25% internationaal).

Publiek

Als we kijken naar publiek valt op dat 57% van de instellingen hierbij expliciet verwijst naar culturele diversiteit, en 93% hier in meer impliciete termen aan refereert. We vinden deze grote verschillen met name in de missiestatements (42% expliciet, 81% impliciet) en programma-inhoudelijk (38% expliciet, 75% impliciet), maar nauwelijks in relatie tot het programmeren van makers die een cultureel divers publiek aantrekken.

Partners

Ten slotte laat de analyse van de instellingspartners zien dat er ook hier – wederom – een groot onderscheid is tussen expliciete (45%) en impliciete (62%) verwijzingen naar culturele diversiteit. Het betreft hier voornamelijk lokaal en/of nationale partners (42%) en in mindere mate internationale partners (12%).

Andere vormen van aandacht voor diversiteit

Code Culturele Diversiteit / Governance Code Cultuur

Tot slot wordt de Code Culturele Diversiteit door 25 van de 69 (36%) instellingen expliciet in het jaarverslag 2017 genoemd. Het betreft hier zowel instellingen die de code hanteren als organisaties die dit van plan zijn en/of erover nadenken. De term 'culturele diversiteit' is in 2017 door 33 instellingen genoemd (48%).

41 (59%) instellingen benoemen de Governance Code Cultuur. Principe 6.5 van deze code benoemt dat bij de samenstelling van de Raad van Toezicht deze verantwoordelijk is voor het waarborgen van diversiteit en in het bijzonder aandacht heeft voor leeftijd, etnische achtergrond en geslacht.

Andere diversiteiten

Binnen de jaarverslagen van 2017 is er wederom aandacht voor andere vormen van diversiteit. Vergelijkbaar met 2016 is dit ook in 2017 veelal gericht op publiek, bijvoorbeeld bij het aannemen van een inclusieve houding naar mensen met een beperking en gender/seksualiteit, een specifieke leeftijdscategorie (jongeren dan wel ouderen), of doelgroepen uit een bepaalde (lagere) sociale klasse. In de praktijk komt de aandacht voor deze diversiteit naar voren in bijvoorbeeld het aanbieden van speciale rondleidingen voor mensen met een beperking.

Resultaten – vergelijking 2016 en 2017

Korte samenvatting

- Het percentage expliciete verwijzingen stijgt sterk in de jaarverslagen uit 2017 in vergelijking met 2016, met name onder personeel waar we een verdubbeling.
- Deze toename van expliciete verwijzingen naar culturele diversiteit zien we voornamelijk terug in referentie tot de missie van de instelling en het aangaan van lokale partnerschappen.
- Het percentage organisaties dat de Code Culturele Diversiteit expliciet noemt verdrievoudigt van 11% (2016) naar 36% (2017).

Totale aandacht voor culturele diversiteit

Expliciet

Ten eerste zien we een groei in het percentage jaarverslagen dat – op welke manier dan ook en ten minste één maal– expliciet verwijst naar culturele diversiteit, van 73% in 2016 naar 88% in 2018. Ten tweede valt de verdubbeling bij het percentage expliciete verwijzingen naar diversiteit van het personeel op, van 20% (2016) naar 45% (2017). Ook in de andere P's neemt het percentage expliciete verwijzingen toe. Dit lijkt deels het gevolg van een oproep van de gemeente Den Haag om hier in het jaarverslag expliciet aandacht aan te besteden. Echter, zowel in 2016 als in 2017, vinden we de meeste verwijzingen naar culturele diversiteit in de categorie programma, en hebben deze verwijzingen in (veel) mindere mate betrekking op de culturele diversiteit van publiek, personeel en partners.

Impliciet

Het aantal impliciete verwijzingen naar culturele diversiteit neemt in elke P licht toe ten opzichte van 2016.

Culturele diversiteit in personeel, programma, publiek en partners

Personeel

Zoals hierboven reeds is opgemerkt zien we een grote toename in het percentage jaarverslagen dat expliciete verwijzingen naar de culturele diversiteit van het personeel bevat, van 20% in 2016 naar 45% in 2017. Het percentage impliciete verwijzingen neemt slechts licht toe. Deze toename moeten we voornamelijk op het conto schrijven van een vermeerdering van verwijzingen naar culturele diversiteit in de missie van de organisatie; dit percentage verdrievoudigt in 2017 ten opzichte van 2016. Opvallend is ook de groei van expliciete aandacht voor de diversiteit onder vrijwilligers. In 2016 was dit slechts 3% waar in 2017 dit is ontwikkeld tot 13%.

Programma

In 2017 is het percentage jaarverslagen welke expliciete vermeldingen omtrent de culturele diversiteit van het programma bevatten aanzienlijk hoger dan in 2016 – 66% in 2016 en 80% in 2017. Dit percentage stijgt ook iets voor impliciete verwijzingen. Ook hier betreft het hoofdzakelijk expliciete verwijzingen naar culturele diversiteit in de missie welke toenemen

van 30% in 2016 naar 45% in 2017 en cultureel diverse lokale en/of nationale makers – van 20% naar 30%.

Publiek

Als we kijken naar publiek, valt het op dat er in 2017 een toename is voor zowel het expliciet als impliciet verwijzen naar culturele diversiteit. Het totaal aantal expliciete verwijzingen is gegroeid van 39% (2016) naar 57% (2017); het percentage jaarverslagen dat impliciete referenties bevatte naar culturele diversiteit groeide van 86% (2016) naar 93% (2017). Deze groei komt met name op het conto van de toegenomen expliciete aandacht voor culturele diversiteit in missie-statements en impliciete aandacht voor culturele diversiteit in de programma-inhoud. Het programmeren van cultureel diverse makers voor een cultureel divers publiek heeft in 2017 minder de aandacht (1% ten opzichte van 7% in 2016).

Partners

Ten slotte laat de analyse van de instellingspartners zien dat er bijna een verdubbeling heeft plaatsgevonden van expliciete aandacht voor culturele diversiteit (in 2016 27%, in 2017 45%) waar het percentage impliciete verwijzingen slechts licht gestegen is (in 2016 56%, in 2017 62%). Ook verdubbelt het percentage instellingen dat aandacht besteed aan cultureel diverse lokale en/of nationale partners (van 21% in 2016 naar 42% in 2017), waar dit percentage gelijk blijft voor verwijzingen naar cultureel diverse internationale organisaties.

Code Culturele Diversiteit / Governance Code Cultuur

In vergelijking met 2016 wordt er vaker in de jaarverslagen van 2017 vermeld dat een instelling de Code Culturele Diversiteit hanteert; we zien een stijging van 11% (2016) naar 36% (2017). Het is moeilijk te zeggen of deze toename het gevolg is van een daadwerkelijke toename in het hanteren van de CCD of dat meer instellingen dit zijn gaan vermelden in hun jaarverslag. Wat betreft de Governance Code Cultuur signaleren we een – minder spectaculaire – toename, van 36% (2016) naar 59% (2017).

Resultaten – survey

Korte samenvatting

- 59% van de instellingen geeft aan de code culturele diversiteit (CCD) te hanteren. 29% zegt dit in de toekomst van plan te zijn en 12% is dit niet van plan.
- Het nemen van concrete maatregelen t.v. diversiteitsbeleid is stelselmatig groter bij de onderdelen programma of publiek dan bij personeel.
- 42% van de instellingen heeft hun personeelsbestand diverser zien worden. Veelal geven zij aan dat zij hier ‘veel meer aandacht’ aan hebben besteed in hun werving. Waar het personeelsbestand minder divers is geworden of gelijk is gebleven, wordt vaak ‘weinig verloop in personeel’ als reden aangevoerd. Instellingen schatten de culturele diversiteit van het personeel (percentage met een niet-westerse migratie-achtergrond) in op ongeveer 25%.
- In meerderheid signaleren instellingen dat hun publiek en programma diverser is geworden wat ook weer tot een groter draagvlak leidt.

Algemeen

De 66 respondenten van de survey omschrijven zichzelf, op een enkeling na, allemaal als directeur, voorzitter of zakelijk leider van de instelling die zij vertegenwoordigen. Zestien van hen hebben zelf een migratie-achtergrond. 50 van deze organisaties ontvangen subsidies vanuit het meerjarenbeleidsplan kunst en cultuur 2017-2020 of de subsidieregeling culturele projecten, 10 (ook) vanuit integratiebeleid en 20 organisaties (ook) vanuit een andere gemeentelijke subsidieregeling.

Code Culturele Diversiteit

Van alle respondenten geeft 59% aan de code culturele diversiteit (CCD) te hanteren. 29% zegt dit in de toekomst van plan te zijn en 12% is dit niet van plan. Het hanteren van deze code hangt enigszins samen met de wijze waarop de instelling diversiteit benadert. 70% van de instellingen die aangeven expliciet en bewust met diversiteitsbeleid bezig te zijn, hanteert de CCD. Ditzelfde geldt voor 62% van de instellingen die een impliciete benadering van culturele diversiteit hanteert. Hierbij dient te worden opgemerkt dat een handvol instellingen stelt dat culturele diversiteit geen core business, een speerpunt of een onderdeel is van de organisatie, maar een vanzelfsprekendheid (‘diversiteit is een feit’).

Culturele diversiteit in personeel, programma, publiek en partners

Algemeen

In de enquête zijn met name vragen stelt over diversiteitsbeleid op de terreinen programma, publiek en personeel. Tabel 3 geeft een overzicht van de mate waarin men op die onderdelen instemt² met een aantal stellingen.

² Percentages geven aan in hoeverre respondenten de betreffende stellingen ‘grotendeels’ of ‘geheel’ van toepassing achten op hun instelling.

Tabel 3. *Maatregelen t.b.v. diversiteitsbeleid op de terreinen programma, publiek en personeel*

	Programma	Publiek	Personeel
Visie geformuleerd	54%	46%	28%
-Visie: Hanteren concrete doelstellingen*	11% (21%)	11% (25%)	5% (18%)
-Visie: Ondernemen concrete activiteiten*	33% (65%)	20% (64%)	9% (35%)
Onderwerp van bespreking	45%	42%	28%
Regelmatig terugkerend agendapunt	38%	24%	16%
Reserveren specifieke middelen	27%	15%	nvt
Jaarlijkse evaluatie diversiteitsbeleid	35%	24%	nvt
Jaarlijkse bespreking met toezichthouders	29%	23%	20%

* Er werd eerst gevraagd of men een visie had. Zo nee, dan vulde men deze vraag niet in. Eerste percentage is incl. organisaties zonder visie; tweede percentage betreft alleen instellingen met een visie op programmering (34), publiek (28) en personeel (17).

De helft van de instellingen heeft een visie heeft geformuleerd over culturele diversiteit met betrekking tot programmering en publiek. Echter, wat betreft personeel geldt dit een aanzienlijk geringer aantal instellingen (28%). Instellingen met een visie geven twee tot drie keer vaker aan dat zij concrete activiteiten ondernemen in vergelijking met het hanteren van concrete doelstellingen. Dit wijst erop dat lang niet alle beleidsmaatregelen t.b.v. diversiteit zijn ingebed in – of vertaald naar – concrete doelen. Concrete doelstellingen en activiteiten worden vaker genoemd bij programma en publiek dan bij personeel, waarvoor slechts 5% van de onderzochte instellingen concrete doelstellingen hanteert en slechts 9% concrete activiteiten onderneemt.

Met name de culturele diversiteit van het programma en publiek is vaak onderwerp van bespreking; dit geldt voor respectievelijk voor 45% en 42% van de instellingen. Diversiteit van het programma het vaakst als agendapunt aan de orde komt (38%). Voor de diversiteit van het programma worden ook het vaakst specifieke middelen gereserveerd, terwijl de diversiteit van het publiek het vaakst aanbod komt in jaarlijkse evaluaties (35%) of besprekingen met toezichthouders (29%). Over het algemeen kan worden gesteld de bekommernis om diversiteit stelselmatig groter bij de onderdelen programma of publiek dan bij personeel.

Personeel

Tabel 4 laat zien hoe de respondent (vaak directeur) de culturele diversiteit van het personeel inschat. Deze is het hoogst onder vrijwilligers en het laagste in de Raad van Toezicht. De overige percentages schommelen rond de 25%.

De meerderheid van de ondervraagden is van mening dat men ook zonder een cultureel divers personeelsbestand een goed diversiteitsbeleid voeren; ook over de vraag of divers personeel leidt tot een diverse programmering of een divers publiek zijn de meningen ongeveer gelijk verdeeld. Met het idee dat een quotum om het personeelsbestand diverser kan maken stemt 23% in.

Ook geeft maar een klein deel van de organisaties aan altijd concrete maatregelen te nemen om de culturele diversiteit van het personeel te vergroten via werving en selectie (15%), behoud (12%) of doorstroom (14%). Hierbij dient een kanttekening geplaatst te worden namelijk dat sommige organisaties – vaak omdat ze te klein zijn – überhaupt geen specifiek beleid voeren wat betreft werving/selectie, behoud en doorstroom van personeel.

42% van de instellingen heeft het personeelsbestand de afgelopen vier jaar diverser zien worden. Veelal geven zij aan dat zij hier ‘veel meer aandacht’ aan hebben besteed in hun werving. Waar het personeelsbestand minder divers is geworden of gelijk is gebleven, wordt vaak ‘weinig verloop in personeel’ als reden aangevoerd.

Tabel 4. *Inschatting de culturele diversiteit (%) van de personeelssamenstelling in organisatie in wat betreft personeel met een niet-westerse migratieachtergrond*

Raad van Toezicht (26)	14%
Bestuur (29)	27%
Directie / managementteam (23)	28%
Medewerkers (43)	25%
Ondersteunend personeel (36)	24%
Stagiaires / vrijwilligers (43)	30%
Ondernemingsraad (12)	22%

Programma

Voor slechts 9% van de instellingen is culturele diversiteit voor het programma *core business*; meestal is het een van de speerpunten. Voor een kwart van de instellingen speelt diversiteit niet of nauwelijks een rol in de programmering. 25% geeft aan dat het een (extra of tijdelijk) onderdeel, apart project of activiteit is. 56% van de ondervraagden is van mening dat het publiek niet diverser zal worden als het aanbod niet verandert. 11% vindt de omvang van het publiek belangrijker dan de diversiteit. Het percentage dat meent dat kwaliteit en diversiteit op gespannen voet staan is met 5% verwaarloosbaar. Een derde van de ondervraagden stelt echter dat een gebrek aan middelen het uitvoeren van een cultureel divers programma in weg staat.

24% verwacht dat diverser programmeren tot hogere kosten zal leiden, maar ook meer publiek (39%), meer creativiteit (55%) en met name meer maatschappelijk draagvlak (65%). Enkele respondenten vullen aan: ‘anders’ en ‘relevanter’. Financiering van een meer diverse programmering komt in 44% van de gevallen enkel uit het reguliere budget, terwijl 12% (daarnaast) kan putten uit een geormerkt projectpotje.

49% van de instellingen heeft het programma de afgelopen vier jaar diverser zien worden. Als redenen worden genoemd: bewust anders programmeren en inspelen op een veranderende bevolkingssamenstelling, input van nieuwe medewerkers en het aangaan van nieuwe partnerschappen.

Publiek

Uit de specifieke vragen over het publiek kunnen we ten eerste opmaken dat 77% bereid is om de publiekswerving of prijzen aan te passen om een diverser publiek te bereiken. Ruim de helft (55%) geeft aan voldoende kennis te hebben om cultureel diverse groepen te bereiken. Tot een aanpassing van de programmering met het oog op publieksdiversiteit is 67% bereid, terwijl 35% aangeeft dat het aantrekken van divers publiek lastig is vanwege de aard van de eigen programmering.

De afgelopen vier jaar is de samenstelling van hun publiek volgens een meerderheid (60%) van de respondenten meer divers geworden. 32% ziet geen verandering. De ontwikkeling loopt nagenoeg parallel met de gepercipieerde verandering in het culturele diversiteitsgehalte in de programmering welke ook diverser is geworden, volgens 58% van de respondenten. Zij noemen dit zelf ook vaak als reden: 'Meer divers aanbod leidt tot meer divers publiek'.

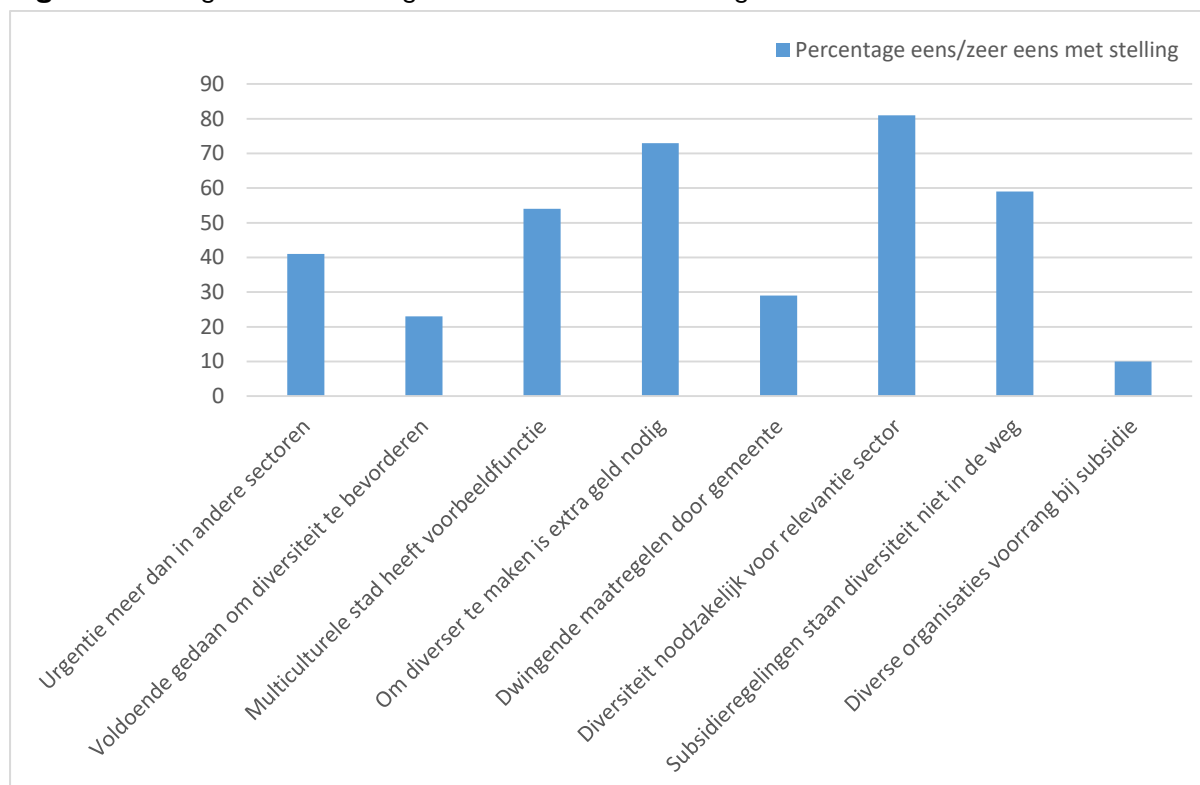
Culturele diversiteit in de cultuursector als geheel

Tot slot bevatte de enquête een aantal vragen over de (Haagse) cultuursector in het algemeen. De belangrijkste bevindingen van dit onderdeel zijn (zie Figuur 1):

- 24% vindt dat er in de Haagse culturele sector voldoende wordt gedaan om culturele diversiteit te bevorderen.
- Slechts 29% is voorstander van dwingende maatregelen van de gemeente.
- Een ruime meerderheid van 81% vindt dat culturele diversiteit noodzakelijk is om de maatschappelijke relevantie van de culturele sector te waarborgen.
- Eveneens een krappe meerderheid van 59% meent dat subsidierichtlijnen culturele diversiteit niet in de weg staan.
- Slechts 10% vindt dat cultureel diverse organisaties voorrang moeten krijgen bij het verdelen van de subsidiemiddelen.

Deze cijfers laten zien dat er nog veel moet gebeuren volgens de respondenten, maar dat dwingende maatregelen of financiële prikkels vanuit de gemeente daarvoor niet nodig zijn.

Figuur 1. Stellingen met betrekking tot de cultuursector in het algemeen



Resultaten – Vergelijking Den Haag – Rotterdam

Hieronder schetsen beknopt we enkele opvallende verschillen tussen het onderzoek wat we verricht hebben onder Rotterdamse culturele instellingen in opdracht van de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur en de het onderzoek wat we gedaan hebben onder Haagse culturele instellingen in opdracht van de Gemeente Den Haag.

Jaarverslagen

De analyse van de Rotterdamse jaarverslagen was een stuk minder fijnmazig dan de analyse van de Haagse cultuursector. Echter, we vinden enkele opvallende **overeenkomsten** tussen de cultuursector in Rotterdam en Den Haag:

- Er wordt in de jaarverslagen van culturele instellingen uit beide steden beduidend meer op een impliciete dan een expliciete wijze verwezen naar culturele diversiteit.
- Er wordt in de jaarverslagen relatief de minste aandacht besteed aan de diversiteit van het personeel in vergelijking tot programma, publiek en partners.
- De gebruikte terminologie om culturele diversiteit aan de duiden verschilt sterk tussen culturele instellingen.

Maar enkele **verschillen** tussen beiden steden springen in het oog:

- In de jaarverslagen van Haagse culturele instellingen lijkt er relatief meer expliciet naar culturele diversiteit verwezen te worden. Dit kan achter het gevolg zijn van een iets andere operationalisering van culturele diversiteit.
- De meeste expliciete aandacht voor culturele diversiteit vinden we in Rotterdam in de categorie publiek, terwijl deze diversiteit in Den Haag met name in de categorie programma te vinden is. Mogelijkerwijs heeft dit te maken met de voortrekkersrol van Rotterdam Festivals in het doen van publieksonderzoek m.b.v. hun veelgebruikte doelgroepsegmentatiesysteem MOSAIC.

Survey

De survey zoals deze is gehanteerd in Rotterdam en Den Haag is nagenoeg hetzelfde opgezet, op enkele kleine aanpassingen na. Echter, de non-response in de Haagse survey was groter, aangezien niet-reageerders niet telefonisch benaderd zijn. Dit zou selectie in de hand gewerkt kunnen hebben.

Ook in de resultaten van de survey zien we veel **overeenkomsten**:

- Het percentage instellingen dat de *CCD* hanteert (of van plan is te gaan hanteren) is nagenoeg hetzelfde in beide steden.
- In beide steden treffen culturele instellingen het minst vaak *maatregelen* op het gebied van het diversiteitsbeleid van het personeel in vergelijking met programma en publiek.
- De meerderheid van de ondervraagden is van mening dat men ook zonder een cultureel divers *personeelsbestand* een goed diversiteitsbeleid voeren; ook vindt een krappe meerderheid dat subsidierichtlijnen culturele diversiteit niet in de weg staan.
- In beide steden vindt minder dan 11% van de ondervraagden dat kwaliteit en diversiteit op gespannen voet staan en de omvang van het publiek belangrijker dan de diversiteit van het *programma*.

- Ongeveer 60% van de respondenten signaleert dat het *publiek* diverser is geworden; tevens is men in grote meerderheid bereid om publiekswerving of prijzen aan te passen om deze diverse doelgroep te bereiken.
- Wat betreft de *cultuursector in het algemeen* is in beiden steden ongeveer een kwart van de ondervraagden voorstander van dwingende maatregelen om de culturele diversiteit te bevorderen.

De meeste in het oog springende **verschillen** tussen Rotterdam en Den Haag zijn:

- In Den Haag had 24% van de respondenten (vnl. directeuren van culturele instellingen) een migratie-achtergrond in vergelijking met 13% in Rotterdam.
- Waar culturele instellingen in Den Haag relatief vaak *maatregelen* betreffende het diversiteitsbeleid van het programma richt de aandacht zich in Rotterdam wat vaker op publiek.
- De Haagse respondenten schatten de diversiteit van hun *personeel* gemiddeld wat lager in dan hun Rotterdamse collega's – 25% versus 35%. En treffen iets vaker concrete maatregelen in werving en selectie om de diversiteit te vergroten.
- In Den Haag signaleert men het gebrek aan middelen die nodig zijn om cultureel divers te *programmeren* iets vaker als een probleem dan in Rotterdam. Het percentage respondenten dat hogere kosten verwacht als gevolg van zulks programmeren is ook iets hoger.
- Haagse culturele instellingen geven vaker dan hun Rotterdamse collega's aan dat zij het lastig vinden een divers *publiek* aan te trekken vanwege de aard van de eigen programmering, maar zij zijn wel meer bereid tot aanpassing van de programmering om een diverser publiek te bereiken.
- Wat betreft de *cultuursector in het algemeen*, vindt ongeveer een kwart van de Haagse instellingen dat er in Haagse culturele sector voldoende wordt gedaan om culturele diversiteit te bevorderen, terwijl slechts 5% van de Rotterdamse instellingen eenzelfde mening toegedaan is betreffende Rotterdamse culturele sector.

Bijlage I – Codeerschema

Codegroep	Code	Toelichting
ALGEMEEN Expliciet en impliciet	EX (expliciet)	Deze code is niet los gecodeerd. Van toepassing op termen als (of variaties op): <i>culturele diversiteit/achtergronden, multicultureel, etniciteit, allochtonen, niet-westerse groepen, kleurrijk, diversiteit aan culturen, migranten (tenzij expliciet westerse migranten betreft), expliciete verwijzingen naar 'Nederlandse' etniciteit.</i> <u>Exclusief:</u> namen, tenzij een opsomming/tabel met toelichting en/of in de tekst een toelichting wordt gegeven (helder uit de context), westers culturele diversiteit.
	IM (impliciet)	Deze code is niet los gecodeerd. Zie onder.
	IM_DIV	Deze code is altijd gekoppeld aan een 'impliciete P'. Variaties op divers/diversiteit zonder dat expliciet duidelijk wordt dat het culturele diversiteit betreft. Bijvoorbeeld: <i>nieuw, breed, alle Hagenaren, uitgebalanceerde samenstelling, alle lagen van de samenleving.</i>
	IM_WIJK	Deze code is altijd gekoppeld aan een 'impliciete P'. Refereert naar verwijzingen naar de bevolkingssamenstelling van diverse wijken. Bijvoorbeeld: <i>Schilderwijk, Laak.</i>
	IM_INT	Deze code is altijd gekoppeld aan een 'impliciete P'. Refereert naar verwijzingen naar het buitenland en 'westerse' landen. Bijvoorbeeld: <i>internationaal, Griekenland.</i>
PERSONEEL (d.w.z. alle betaalde en niet-betaalde medewerkers, zowel artistieke staf als ondersteunend personeel, inclusief toezichthouders.)	PERS_MIS_EX	In de missie statement met betrekking tot het personeel wordt culturele diversiteit expliciet benoemd.
	PERS_MIS_IM	In de missie statement met betrekking tot het personeel wordt culturele diversiteit impliciet benoemd.
	PERS_RVT_EX	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de Raad van Toezicht wordt expliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
	PERS_RVT_IM	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de Raad van Toezicht wordt impliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
	PERS_VS_EX	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de vrijwilligers (incl. stagiaires) wordt expliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
	PERS_VS_IM	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de vrijwilligers (incl. stagiaires) wordt impliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
	PERS_WN_EX	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de betaalde werknemers (directeur, artistiek en ondersteunend personeel) wordt expliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
	PERS_WN_IM	Wanneer er geschreven wordt over (de samenstelling van) de betaalde werknemers (directeur, artistiek en ondersteunend personeel) wordt impliciet benoemd dat er rekening wordt gehouden met culturele diversiteit dan wel een aandachtspunt is.
PROGRAMMA (d.w.z. de inhoudelijke producten en diensten van de organisatie. Hiermee bedoelen we het complete aanbod, zowel hoofd- als randprogrammering alsmede tijdelijke als vaste exposities, activiteiten, cursussen etc.)	PRO_MIS_EX	In de missie statement met betrekking tot de programmering wordt culturele diversiteit expliciet benoemd, bijvoorbeeld in doelstellingen.
	PRO_MIS_IM	In de missie statement met betrekking tot de programmering wordt culturele diversiteit impliciet benoemd.
	PRO_MAK_EX_INT	De organisatie toont het werk van een maker (d.w.z. theatermakers, dansers, beeldend kunstenaars, muzikanten, etc.) uit een niet-westers land. Bijvoorbeeld: <i>een kunstenaar uit China.</i>
	PRO_MAK_EX_LOK	De organisatie toont het werk van een Nederlandse maker (d.w.z. theatermakers, dansers, beeldend kunstenaars, muzikanten, etc.) met een cultureel diverse achtergrond. Bijvoorbeeld: <i>een Algerijns-Nederlandse dichter.</i>
	PRO_PRO_EX	De organisatie programmeert expliciet cultureel divers op programma-inhoudelijk niveau. Het gaat hierbij om de thematische invulling van een programma-onderdeel. Bijvoorbeeld: <i>een Arabische avond.</i>
	PRO_PRO_IM	De organisatie programmeert impliciet cultureel divers op programma-inhoudelijk niveau. Het gaat hierbij om de thematische invulling van een programma-onderdeel. Bijvoorbeeld: <i>een Engels gesproken voorstelling.</i>
PUBLIEK (d.w.z. de (eind)afnemers van de inhoudelijke producten en diensten van de organisatie).	PUB_MIS_EX	In de missie statement met betrekking tot het publiek wordt culturele diversiteit expliciet benoemd, bijvoorbeeld in doelstellingen.
	PUB_MIS_IM	In de missie statement met betrekking tot het publiek wordt culturele diversiteit impliciet benoemd.
	PUB_MAK_EX	Er komt expliciet een cultureel divers publiek af op een specifiek geprogrammeerde maker.
	PUB_MAK_IM	Er komt impliciet een (cultureel) divers publiek af op een specifiek geprogrammeerde maker.
	PUB_PRO_EX	Er komt expliciet een cultureel divers publiek af op een programma-inhoudelijk product van de organisatie. Bijvoorbeeld: <i>de Hindoestaanse dansvoorstelling trok veel Indiase bezoekers.</i>
	PUB_PRO_IM	Er komt impliciet een cultureel divers publiek af op een programma-inhoudelijk product van de organisatie. Bijvoorbeeld: <i>de Hindoestaanse dansvoorstelling trok een groot en gemêleerd publiek.</i>

PARTNERS (d.w.z. externe personen en organisaties waar de instelling opdrachten aan verstrekt of mee samenwerkt, incl. onderwijsinstelling en externe curatoren)	PAR_EX_INT	De organisatie werkt samen met een partner uit een niet-westers land. Bijvoorbeeld: een coproductie met een theater uit Marokko.
	PAR_EX_LOK	De organisatie werkt samen met een lokale Nederlandse partner waarbij gericht wordt op culturele diversiteit. Bijvoorbeeld: <i>Indian Film Festival The Hague</i> .
	PAR_IM	De organisatie werkt samen met partners die impliciet culturele diversiteit vertegenwoordigen dan wel bevorderen. Hieronder vallen ook partners uit westerse landen. Bijvoorbeeld: ambassades, Frans dansgezelschap.
OVERIGE CODES	ALT_DIV	Alternatieve vormen van diversiteit die benoemd worden. Bijvoorbeeld: seksueel en genderdivers, diversiteit in leeftijd, sociaal-economisch, etc.
	CCD	De Code Culturele Diversiteit. Dit is een praktisch instrument voor leden van besturen, raden van toezicht, directies en medewerkers van publiek gefinancierde culturele instellingen. De Code biedt concrete handreikingen om culturele diversiteit structureel in de instelling te verankeren.
	GCC	De Governance Code Cultuur is een instrument voor goed bestuur en toezicht in de cultuursector. Principe 6.5 benoemt dat bij de samenstelling van de Raad van Toezicht deze verantwoordelijk is voor het waarborgen van diversiteit en in het bijzonder aandacht heeft voor leeftijd, etnische achtergrond en geslacht.
	CULT_DIV	Culturele diversiteit' verwijst naar een specifiek persoonskenmerk: de etnisch-culturele achtergrond. Deze codering wordt toegepast wanneer een instelling de term 'cultureel divers/culturele diversiteit' gebruikt.

Bijlage 2 – Surveyvragen

Den Haag Diversiteit

SURVEY - ONDERZOEK CULTURELE DIVERSITEIT

Namens de gemeente Den Haag

Beste lezer,

Wij waarderen het zeer dat u de moeite neemt deze survey in te vullen. Hieronder volgt een korte toelichting op de vragenlijst.

Invulinstructie

Drie P's

Deze enquête is onderverdeeld in drie P's: Programma, Publiek en Personeel. Dit zijn onderdelen binnen culturele organisaties waar culturele diversiteit zichtbaar wordt. Onder iedere P wordt gevraagd naar zowel praktijken als opvattingen die betrekking hebben op úw organisatie. Aan het einde van de survey worden enkele stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de Haagse cultuursector in het algemeen.

Survey vragen

Alle vragen zijn gebaseerd op eerder onderzoek. Tevens zijn ze voorgelegd aan experts betrokken bij de ontwikkeling van de Code Culturele Diversiteit. Ten slotte zijn de vragen voorgelegd aan de vertegenwoordigers van de directieoverleggen Podiumkunsten, Musea, Festivals en Cultuurankers en hun commentaar in de survey verwerkt.

Definitie culturele diversiteit Net als de Code Culturele Diversiteit volgt dit onderzoek het CBS in het definiëren van culturele diversiteit:

Een persoon heeft een *westerse migratieachtergrond* als hij, zij of één van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Ook Indonesië en Japan worden tot de westerse landen gerekend. Als een persoon of één van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze persoon een *niet-westerse migratieachtergrond*.

Dit onderzoek richt zich op **Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond**. Niet-Nederlandse staatsburgers vallen hier niet onder.

We zijn ons ervan bewust dat definities geen a-politieke feiten zijn en er meerdere definities mogelijk zijn. Echter, voor de betrouwbaarheid van het onderzoek en vergelijkbaarheid met andere studies is een eenduidige definitie noodzakelijk.

1.1 Voor welke culturele organisatie bent u werkzaam?

1.2 Ontvangt uw organisatie subsidie van de gemeente Den Haag?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Vanuit het meerjarenbeleidsplan kunst en cultuur 2017-2020 of de subsidieregeling culturele projecten
- Vanuit integratiebeleid
- Vanuit een andere gemeentelijke subsidieregeling
- Geen subsidie van de gemeente Den Haag

1.3 Welke functie vervult u binnen deze organisatie? (directeur, etc.)

1.4 Heeft u een migratieachtergrond?

- Ja, namelijk: _____
- Nee
- Zeg ik liever niet

1.5 Hanteert uw organisatie de Code Culturele Diversiteit?

- Ja
- Nee, maar wel van plan
- Nee, en ook niet van plan

1.6 Uw organisatie benadert culturele diversiteit:

- **Expliciet** (d.w.z. de organisatie werkt *bewust* en *expliciet* aan het bereiken van een cultureel divers(e) identiteit/positionering/imago en/of richt zich op specifieke cultureel diverse doelgroepen en/of werft cultureel diverse personeels- en/of bestuursleden en/of programmeert/produceert werk met een nadrukkelijk cultureel diverse vorm/inhoud *en benoemt dit zelf ook zo*)
- **Impliciet** (d.w.z. de instelling ziet activiteiten als hierboven genoemd onder "expliciet" genoemd als een *vanzelfsprekend* onderdeel van zijn praktijk, dat *niet* afzonderlijk hoeft te worden *benoemd* en dat in de ene activiteit zichtbaarder aanwezig is dan in de ander)
- **Niet**
- **Anders**, namelijk: _____

De onderstaande vragen hebben betrekking op de culturele diversiteit van **uw programma** binnen uw organisatie.

Met programmering bedoelen we het complete aanbod van uw organisatie, zowel hoofd- als randprogrammering alsmede tijdelijke en vaste exposities / activiteiten / cursussen.

2.1 Heeft uw organisatie een **visie** op culturele diversiteit met betrekking tot de programmering geformuleerd?

- Ja
- Nee

2.2 De organisatie heeft een visie op culturele diversiteit met betrekking tot de programmering geformuleerd, met daarin opgenomen:

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
Concrete doelstellingen (bijv. streefcijfers, minimumaantallen)	•	•	•	•	•
Concrete activiteiten op het gebied van cultureel divers programmeren	•	•	•	•	•

2.3 In welke mate zijn de volgende stellingen van toepassing op úw organisatie?

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
Bij het tot stand komen van de programmering is culturele diversiteit een onderwerp van bespreking ;	•	•	•	•	•
Het diversiteitsbeleid vormt een regelmatig terugkerend agendapunt tijdens werkoverleggen over het programma;	•	•	•	•	•
De organisatie reserveert specifieke middelen voor de uitvoering van een diverse programmering;	•	•	•	•	•
De uitvoering van het diversiteitsbeleid ten behoeve van de programmering wordt jaarlijks geëvalueerd ;	•	•	•	•	•
De toezichthouders / bestuurders bespreken jaarlijks met de directie de gang van zaken met betrekking tot de uitvoering van het diversiteitsbeleid ten behoeve van de programmering;	•	•	•	•	•

2.4 In welke mate zijn de volgende opvattingen van toepassing op úw organisatie?

	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
Diversiteit staat op gespannen voet met artistieke kwaliteit ;	•	•	•	•	•
Diversiteit van het publiek zal niet bereikt worden als de programmering niet verandert;	•	•	•	•	•
Een gebrek aan middelen staat een volledige uitvoering van een cultureel divers programma in de weg;	•	•	•	•	•
De programmering van onze organisatie is een gegeven en het maakt ons niet zoveel uit welk publiek daar op af komt, zolang het publiek voldoende talrijk is;	•	•	•	•	•

2.5 Is culturele diversiteit voor het huidige programma van uw organisatie: (het betreft louter karakterisering, geen waardering)

- Core business
- Een van de speerpunten
- Een (extra of tijdelijk) onderdeel, apart project of activiteit
- Geen van allen

Geef hier eventueel een toelichting op uw antwoord op de vorige vraag.

2.6 De activiteiten op het gebied van culturele diversiteit worden gefinancierd uit:

- Het reguliere budget d.w.z eigen inkomsten, structurele subsidie, etc.
- Project-/extra aanvullende subsidies
- Beide
- Geen van beide

2.7 Cultureel divers programmeren leidt (uiteindelijk) tot:

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Hogere kosten
- Meer publiek
- Meer creativiteit
- Minder maatschappelijk draagvlak
- Hogere inkomsten
- Anders, namelijk: _____
- Lagere kosten
- Minder publiek
- Minder creativiteit
- Meer maatschappelijk draagvlak
- Lagere inkomsten

2.8 Hoe zou u de ontwikkeling in de diversiteit van het programma van uw organisatie beschrijven over de afgelopen 4 jaar?

- Meer divers
- Gelijk gebleven
- Minder divers
- Weet ik niet

Kunt u aangeven wat volgens u de redenen hiervoor zijn?

Onderstaande vragen hebben betrekking op de culturele diversiteit van **uw publiek**.

Met uw publiek bedoelen wij de (eind)afnemers van de inhoudelijke producten en diensten van uw organisatie.

3.1 Heeft uw organisatie een **visie** op culturele diversiteit met betrekking tot de publiekssamenstelling geformuleerd?

- Ja
- Nee

3.2 De organisatie heeft **een visie** op culturele diversiteit met betrekking tot de publiekssamenstelling geformuleerd, met daarin opgenomen:

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
Concrete doelstellingen (bijv. streefcijfer/minimum-aantallen)	•	•	•	•	•
Concrete activiteiten vastgesteld om een cultureel divers publiek aan te trekken	•	•	•	•	•

3.3 In welke mate zijn de volgende stellingen van toepassing op úw organisatie?

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
Bij publieksbereik is culturele diversiteit een onderwerp van bespreking ;	•	•	•	•	•
Het diversiteitsbeleid met betrekking tot publieksbereik vormt een regelmatig terugkerend agendapunt tijdens werkoverleggen;	•	•	•	•	•
De organisatie reserveert specifieke middelen voor de uitvoering van een divers publieksbeleid;	•	•	•	•	•
De uitvoering van het beleid ten behoeve van een diverser publiek wordt jaarlijks geëvalueerd ;	•	•	•	•	•
De toezichthouders bespreken jaarlijks met de directie de gang van zaken met betrekking tot de uitvoering van het diversiteitsbeleid van het publiek;	•	•	•	•	•

3.4 In welke mate zijn de volgende opvattingen van toepassing op úw organisatie?

	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
De organisatie is bereid de programmering aan te passen om een diverser publiek te bereiken;	•	•	•	•	•
De organisatie is bereid om de publiekswerving aan te passen om een diverser publiek te bereiken	•	•	•	•	•
De ervaring heeft ons geleerd dat het aantrekken van een cultureel divers publiek lastig is vanwege de aard van onze programmering ;	•	•	•	•	•
Het ontbreekt ons de kennis om een diverser publiek te bereiken;	•	•	•	•	•
De samenstelling van het publiek maakt ons niet zoveel uit, zolang er maar voldoende mensen komen ;	•	•	•	•	•

3.5 Is naar uw mening de samenstelling van uw publiek in de afgelopen 4 jaar veranderd?

- Meer divers
- Gelijk gebleven
- Minder divers
- Weet ik niet

Kunt u aangeven wat volgens u de redenen hiervan zijn?

De onderstaande vragen hebben betrekking op de culturele diversiteit van **uw personeel**.

Met uw personeel bedoelen wij alle betaalde en niet betaalde medewerkers, zowel artistieke staf als ondersteunend personeel.

4.1 Heeft uw organisatie een **visie** op een cultureel diverse personeelssamenstelling geformuleerd?

- Ja
- Nee

4.2 De organisatie heeft **een visie** op een cultureel diverse personeelssamenstelling geformuleerd, met daarin opgenomen:

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
Concrete doelstellingen (bijv. streefcijfer/minimum-aantallen)	•	•	•	•	•
Concrete activiteiten vastgesteld om cultureel divers personeel aan te trekken	•	•	•	•	•

4.3 In welke mate zijn de volgende stellingen van toepassing op úw organisatie?

	Niet van toepassing	Beperkt van toepassing	Deels wel/deels niet van toepassing	Grotendeels van toepassing	Volledig van toepassing
In de samenstelling van het personeel is culturele diversiteit een onderwerp van bespreking ;	•	•	•	•	•
Het diversiteitsbeleid van het personeel vormt een regelmatig terugkerend agendapunt tijdens werkoverleggen;	•	•	•	•	•
Interculturele competenties maken deel uit van de functie- en/of competentieprofielen;	•	•	•	•	•
De toezichthouders bespreken jaarlijks met de directie de gang van zaken met betrekking tot de uitvoering van het diversiteitsbeleid op het terrein van het personeel;	•	•	•	•	•

4.4 In welke mate zijn de volgende opvattingen van toepassing op úw organisatie?

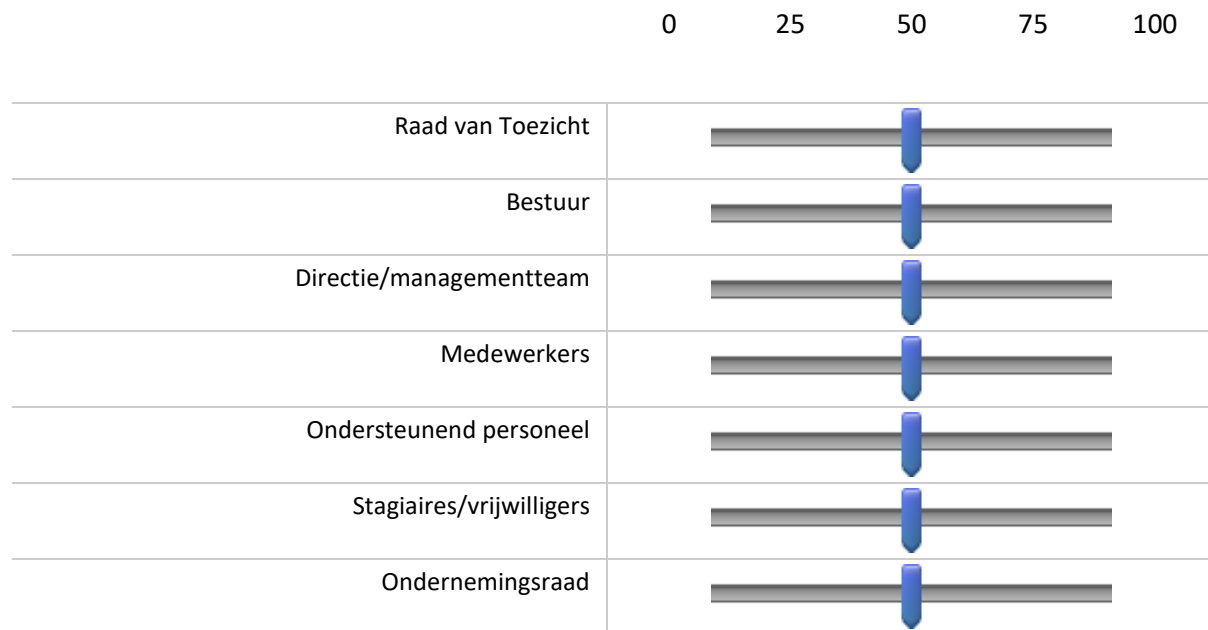
	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
Een cultureel divers personeelsbestand leidt tot een diverse programmering;	•	•	•	•	•
Een cultureel divers personeelsbestand leidt tot een divers publiek;	•	•	•	•	•
Een quotum kan een personeelsbestand diverser maken;	•	•	•	•	•
Ook zonder een cultureel divers personeelsbestand kan een organisatie een goed diversiteitsbeleid voeren;	•	•	•	•	•

4.5 Hoe schat u de culturele diversiteit (%) van de personeelssamenstelling van uw organisatie in wat betreft personeel met een niet-westerse migratieachtergrond:

Toelichting

Een persoon heeft een westerse migratieachtergrond als hij, zij of één van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Ook Indonesië en Japan worden tot de westerse landen gerekend. Als een persoon of één van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze persoon een niet-westerse migratieachtergrond (bron: CBS).

Dit onderzoek richt zich op **Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond**. Niet-Nederlandse staatsburgers vallen hier niet onder.



4.6 Worden er bij de **werving en selectie** concrete maatregelen genomen om de culturele diversiteit binnen de organisatie te bevorderen?

- Altijd
- In sommige gevallen
- Nooit

4.7 Wordt het **behoud** van een cultureel divers personeelsbestand binnen de organisatie bevorderd middels concrete maatregelen?

- Altijd
- In sommige gevallen
- Nooit

4.8 Wordt de **doorstroom** van personeel met een cultureel diverse achtergrond binnen de organisatie gestimuleerd middels concrete maatregelen?

- Altijd
- In sommige gevallen
- Nooit

Geef hier eventueel een toelichting op uw antwoord op vorige drie vragen over mogelijke concrete maatregelen met betrekking tot een cultureel divers personeelsbeleid.

4.9 In welk opzicht is uw personeelsbestand in de afgelopen 4 jaar veranderd?

- Meer divers
- Minder divers
- Gelijk gebleven
- Weet ik niet

Kunt u aangeven wat volgens u de redenen hiervan zijn?

De onderstaande vragen hebben betrekking tot de **cultuursector in het algemeen**, en richten zich op zowel publiek, personeel als programma.

5 In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen:

	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
De urgentie van culturele diversiteit is in de culturele sector <u>meer</u> dan in andere sectoren;	•	•	•	•	•
Er wordt in de Haagse culturele sector voldoende gedaan om culturele diversiteit binnen de sector te bevorderen;	•	•	•	•	•
Willen we de cultuursector cultureel diverser maken dan is extra geld nodig;	•	•	•	•	•
Een multiculturele stad als Den Haag heeft een voorbeeldfunctie bij de bevordering van culturele diversiteit t.o.v andere steden;	•	•	•	•	•
De gemeente heeft de verantwoordelijkheid om zo nodig dwingende maatregelen te nemen om culturele diversiteit binnen de culturele sector te bevorderen;	•	•	•	•	•
Culturele diversiteit is noodzakelijk om de maatschappelijke relevantie van de cultuursector te waarborgen;	•	•	•	•	•
Subsidierichtlijnen staan culturele diversiteit <u>niet</u> in de weg;	•	•	•	•	•
Cultureel diverse organisaties hebben <u>voorrang</u> bij de verdeling van subsidiemiddelen.	•	•	•	•	•

Heeft u nog concrete suggesties met betrekking tot dit onderzoek en/of vervolgonderzoek?
