

# Onderzoek diversiteit cultuursector

rapportnr. 1736

21 december 2018

Uitsplitsingen BIS-instellingen en niet-BIS-instellingen





# Onderzoek diversiteit cultuursector

Uitsplitsingen BIS-instellingen en  
niet-BIS-instellingen

Stefan van der Veen  
Nienke Biló

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cul-  
tuur en Wetenschap, directie Erfgoed en Kunsten

Den Haag, 21 december 2018

 rapport nr. 1736

© APE Public Economics

Website: [www.ape.nl](http://www.ape.nl)

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

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1	Aanleiding	7
1.2	Aanpak	7
1.3	Leeswijzer	8
<b>2</b>	<b>Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit</b>	<b>9</b>
2.1	Meerwaarde van diversiteit	9
2.1.1	Diversiteit van het bestuur (in algemeen)	10
2.1.2	Diversiteit van het personeel (in algemeen)	11
2.1.3	Belang van divers bestuur voor de eigen organisatie	12
2.1.4	Belang van divers personeelsbestand voor de eigen organisatie	14
2.2	Ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit	16
2.2.1	Oordeel over diversiteit van eigen bestuur	16
2.2.2	Oordeel over diversiteit van eigen personeelsbestand	17
<b>3</b>	<b>Diversiteit van besturen</b>	<b>18</b>
3.1	Herkomst van bestuursleden	18
3.2	Verhouding mannen en vrouwen in besturen	19
3.3	Leeftijdsverdeling bestuursleden	19
<b>4</b>	<b>Diversiteit van personeel</b>	<b>21</b>
4.1	Herkomst van medewerkers	21
4.2	Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers	21
4.3	Leeftijdsverdeling medewerkers	22
<b>5</b>	<b>Bevorderen van diversiteit</b>	<b>23</b>
5.1	Mate waarin instellingen diversiteit willen bevorderen	24
5.2	Governance Code Cultuur en Code Culturele Diversiteit	25
5.3	Werving nieuwe leden bestuur en personeel en acties gericht op bevorderen van diversiteit	30
5.3.1	Werven nieuwe leden bestuur en personeel	30
5.3.2	Acties gericht op bevorderen van diversiteit	32



# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft APE onlangs het onderzoek afgerond: 'Diversiteit cultuursector: een onderzoek naar de diversiteit van besturen en personeel van meerjarige gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs'. Dit rapport is reeds gepubliceerd: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/14/diversiteit-cultuursector>.

In aanvulling op dit onderzoek heeft OCW een nagekomen wens. OCW wil de uitkomsten betreffende de geënquêteerde culturele instellingen nader uitgesplitst naar BIS-instellingen en niet-BIS-instelling. Dusdanig dat antwoord gegeven kan worden op de vraag:

*Wat is de samenstelling (voor wat betreft herkomst, sekse en leeftijd) van bestuursleden en medewerkers (inclusief vrijwilligers) van instellingen in de Basisinfrastructuur en de instellingen die meerjarig (> 2 jaar) worden gesubsidieerd door de cultuurfondsen van de rijksoverheid en de G9 gemeenten per 2016 en 2017, uitgesplitst naar BIS en niet-BIS instellingen?*

Waar mogelijk geven we ook uitsplitsingen naar regio. Tevens zullen we uitsplitsingen opnemen van de enquêtevragen betreffende het belang dat instellingen hechten aan personele diversiteit en de acties die zij al dan niet ondernemen om diversiteit te bevorderen. Op deze manier krijgt OCW een specifiek beeld van de naleving van de Code culturele Diversiteit door gesubsidieerde instellingen.

OCW heeft APE daarom gevraagd op basis van het reeds afgeronde onderzoek een *tabellenboek* te maken van de uitkomsten uitgesplitst naar BIS-instellingen en niet-BIS-instellingen.

## 1.2 Aanpak

Op basis van de reeds verzamelde enquêtegegevens zijn aanvullende analyses uitgevoerd zodanig dat uitsplitsingen gepresenteerd kunnen worden voor BIS- en niet-BIS-instellingen apart. Voor een verantwoording van de methoden en technieken

die voor het reeds afgeronde onderzoek zijn toegepast verwijzen wij naar het onderzoeksrapport: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/14/diversiteit-cultuursector>.

### 1.3 Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 2 presenteren we aan de hand van de enquêteresultaten de waarde die instellingen hechten aan personele diversiteit. Ook gaan we in op hoe instellingen zelf de ontwikkeling van de diversiteit binnen hun instelling inschatten en kijken we naar hun oordeel over de mate van diversiteit. Daarbij zijn de uitkomsten opgesplitst naar BIS- en niet-BIS-instellingen.
- In hoofdstuk 3 presenteren we de mate van diversiteit van besturen van culturele instellingen voor 2016 en 2017, uitgesplitst naar BIS- en niet-BIS instellingen.
- In hoofdstuk 4 presenteren we de mate van diversiteit van personeel van culturele instellingen voor 2016 en 2017, uitgesplitst naar BIS- en niet-BIS instellingen.
- In hoofdstuk 5 presenteren we aan de hand van de enquêteresultaten de mate waarin en wijze waarop BIS- en niet-BIS instelling personele diversiteit bevorderen.



# 2 Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit

In dit onderzoek staat – net als in de vorige twee onderzoeken – de vraag centraal: hoe divers is de samenstelling van het personeel en bestuur in het gesubsidieerde deel van de cultuursector? Daarbij kijken we in dit hoofdstuk in de eerste plaats naar de waarden die instellingen hechten aan personele diversiteit. Diversiteit is hier niet beperkt tot herkomst, leeftijd en sekse. De respondenten stond het vrij hier hun eigen definitie van diversiteit in acht te nemen bij beantwoording van de enquêtevragen.

In de tweede plaats kijken we naar hoe instellingen zelf de ontwikkeling van de diversiteit *binnen hun instelling* inschatten en kijken we naar hun oordeel over de mate van diversiteit. In de volgende hoofdstukken zoomen we nader in op de samenstelling van bestuur, personeel en adviescommissies en de mate van diversiteit qua herkomst, leeftijd en sekse.

## 2.1 Meerwaarde van diversiteit

Welke waarde hechten instellingen aan diversiteit? Aan de hand van een aantal stellingen gaan we na welke waarde culturele instellingen aan diversiteit in het algemeen en binnen de eigen organisatie in het bijzonder hechten. Het is daarbij goed op te merken dat de stellingen niet per se het standpunt van de onderzoekers of OCW vertolken.

We bespreken eerst het belang van personele diversiteit in het algemeen (van bestuur en van medewerkers) en vervolgens het belang voor de eigen organisatie.

### 2.1.1 Diversiteit van het bestuur (in algemeen)

*Tabel 1 De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio (vr5a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	1	4%	1	1%	2	1%
mee oneens	11	41%	32	29%	43	31%
mee eens	15	56%	63	57%	78	57%
zeer mee eens	0	0%	14	13%	14	10%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

*Tabel 2 RvT/bestuur van culturele instelling dient afspiegeling te zijn van publiek dat instelling bezoekt (vr5b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	2	7%	2	2%	4	3%
mee oneens	15	56%	50	45%	65	47%
mee eens	10	37%	56	51%	66	48%
zeer mee eens	0	0%	2	2%	2	1%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

*Tabel 3 Er dient rekening gehouden te worden met diversiteit bij vervullen vacatures voor RvT/bestuur van culturele instelling (vr5c)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	1	1%	1	1%
mee oneens	1	4%	9	8%	10	7%
mee eens	14	52%	75	68%	89	65%
zeer mee eens	12	44%	25	23%	37	27%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

## 2.1.2 Diversiteit van het personeel (in algemeen)

*Tabel 4 Personeel van culturele instelling dient afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio (vr6a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	4	4%	4	3%
mee oneens	12	44%	38	35%	50	36%
mee eens	14	52%	61	55%	75	55%
zeer mee eens	1	4%	7	6%	8	6%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

*Tabel 5 Personeel van culturele instelling dient afspiegeling te zijn van publiek dat instelling bezoekt (vr6b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	3	3%	3	2%
mee oneens	16	59%	48	44%	64	47%
mee eens	10	37%	56	51%	66	48%
zeer mee eens	1	4%	3	3%	4	3%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

*Tabel 6 Er dient rekening gehouden te worden met diversiteit bij vervullen vacatures voor personeel culturele instelling (vr6c)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	3	3%	3	2%
mee oneens	0	0%	7	6%	7	5%
mee eens	14	52%	80	73%	94	69%
zeer mee eens	13	48%	20	18%	33	24%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

### 2.1.3 Belang van divers bestuur voor de eigen organisatie

*Tabel 7 Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld (e) Raad van Toezicht/bestuur (vr7a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	1	4%	2	2%	3	2%
mee oneens	8	30%	36	33%	44	32%
mee eens	16	59%	55	50%	71	52%
zeer mee eens	0	0%	10	9%	10	7%
niet van toepassing	2	7%	7	6%	9	7%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

*Tabel 8 Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde (vr7b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	4	15%	18	16%	22	16%
mee oneens	20	74%	66	60%	86	63%
mee eens	1	4%	17	15%	18	13%
zeer mee eens	0	0%	3	3%	3	2%
niet van toepassing	2	7%	6	5%	8	6%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

*Tabel 9 Een divers(e) samengestelde Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de toezichthouders/bestuurders (vr7c)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	6	22%	18	16%	24	18%
mee oneens	15	56%	57	52%	72	53%
mee eens	1	4%	5	5%	6	4%
zeer mee eens	0	0%	0	0%	0	0%
niet van toepassing	5	19%	30	27%	35	26%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 10** Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren (vr7d)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	4	4%	4	3%
mee oneens	13	48%	32	29%	45	33%
mee eens	11	41%	52	47%	63	46%
zeer mee eens	1	4%	10	9%	11	8%
niet van toepassing	2	7%	12	11%	14	10%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 11** Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen (vr7e)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	6	22%	13	12%	19	14%
mee oneens	14	52%	63	57%	77	56%
mee eens	1	4%	4	4%	5	4%
zeer mee eens	0	0%	1	1%	1	1%
niet van toepassing	6	22%	29	26%	35	26%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 12** Het is lastig om bestuurders met een migratieachtergrond te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben (vr7f)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	5	5%	5	4%
mee oneens	6	22%	29	26%	35	26%
mee eens	13	48%	48	44%	61	45%
zeer mee eens	6	22%	20	18%	26	19%
niet van toepassing	2	7%	8	7%	10	7%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 13** *Het is lastig om jonge bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben (vr7g)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	3	3%	3	2%
mee oneens	7	26%	34	31%	41	30%
mee eens	16	59%	55	50%	71	52%
zeer mee eens	3	11%	13	12%	16	12%
niet van toepassing	1	4%	5	5%	6	4%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

#### **2.1.4 Belang van divers personeelsbestand voor de eigen organisatie**

**Tabel 14** *Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand (vr8a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	0	0%	0	0%
mee oneens	3	11%	14	13%	17	12%
mee eens	14	52%	65	59%	79	58%
zeer mee eens	9	33%	24	22%	33	24%
niet van toepassing	1	4%	7	6%	8	6%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 15** *Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand (vr8b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	7	26%	24	22%	31	23%
mee oneens	18	67%	64	58%	82	60%
mee eens	1	4%	11	10%	12	9%
zeer mee eens	1	4%	2	2%	3	2%
niet van toepassing	0	0%	9	8%	9	7%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 16** Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de personeelsleden (vr8c)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	2	7%	13	12%	15	11%
mee oneens	20	74%	62	56%	82	60%
mee eens	2	7%	12	11%	14	10%
zeer mee eens	0	0%	0	0%	0	0%
niet van toepassing	3	11%	23	21%	26	19%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 17** Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren (vr8d)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	1	1%	1	1%
mee oneens	5	19%	34	31%	39	28%
mee eens	16	59%	48	44%	64	47%
zeer mee eens	2	7%	10	9%	12	9%
niet van toepassing	4	15%	17	15%	21	15%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 18** Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen (vr8e)

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	10	9%	10	7%
mee oneens	22	81%	62	56%	84	61%
mee eens	2	7%	13	12%	15	11%
zeer mee eens	0	0%	2	2%	2	1%
niet van toepassing	3	11%	23	21%	26	19%
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

**Tabel 19** *Het is lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft (vr8f)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer mee oneens	0	0%	3	3%	3	2%
mee oneens	6	22%	31	28%	37	27%
mee eens	15	56%	48	44%	63	46%
zeer mee eens	5	19%	15	14%	20	15%
niet van toepassing	1	4%	13	12%	14	10%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

## 2.2 Ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit

Instellingen zijn ook gevraagd naar hun eigen oordeel over de mate van diversiteit van hun eigen bestuur en het personeelsbestand. Dit bespreken we hieronder.

### 2.2.1 Oordeel over diversiteit van eigen bestuur

**Tabel 20** *Hoe beoordeelt u de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie (vr.9)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer divers	0	0%	7	6%	7	5%
divers	12	44%	41	37%	53	39%
niet divers	15	56%	56	51%	71	52%
niet van toepassing	0	0%	6	5%	6	4%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 21** *Hoe heeft de mate van diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2013 tot op heden? (vr.12)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
toegenomen	14	52%	29	26%	43	31%
gelijk gebleven	9	33%	73	66%	82	60%
afgenomen	4	15%	4	4%	8	6%
niet van toepassing	0	0%	4	4%	4	3%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%



## 2.2.2 Oordeel over diversiteit van eigen personeelsbestand

Tabel 22 *Hoe beoordeelt u de diversiteit van het personeel van uw eigen organisatie (vr.10)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
zeer divers	1	4%	8	7%	9	7%
divers	17	63%	57	52%	74	54%
niet divers	9	33%	45	41%	54	39%
niet van toepassing	0	0%	0	0%	0	0%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

Tabel 23 *Hoe heeft de mate van diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2013 tot op heden? (vr.13)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
toegenomen	15	56%	41	37%	56	41%
gelijk gebleven	11	41%	64	58%	75	55%
afgenomen	1	4%	5	5%	6	4%
niet van toepassing	0	0%	0	0%	0	0%
totaal	27	100%	110	100%	137	100%

# 3 Diversiteit van besturen

In dit onderzoek kijken we naar de mate van diversiteit van besturen van culturele instellingen en het personeelsbestand voor wat betreft herkomst, de verhouding tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling. De belangrijkste bevindingen met betrekking tot de diversiteit van besturen bespreken we in dit hoofdstuk. Daarbij presenteren we ook eventuele regionale verschillen.

Ter achtergrond presenteren we eerst de verdeling van de geënquêteerde instellingen over het land.

Tabel 24 Verdeling instellingen BIS en niet-BIS in G4 en G9

	Totaal	G4		t.o.v	G9		t.o.v
	n	n	%	totaal	n	%	totaal
BIS	27	17	20%	12%	21	19%	15%
niet-BIS	110	67	80%	49%	92	81%	67%
Totaal	137	84	-	61%	113	-	83%

## 3.1 Herkomst van bestuursleden

In deze paragraaf presenteren we de bevindingen met betrekking de mate van diversiteit van bestuursleden van culturele instellingen in termen van herkomst: westerse en niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 25 Aandeel mensen met migratieachtergrond in Raad van Toezicht/bestuur

	BIS*		niet-BIS**	
	2016	2017	2016	2017
<b>Westerse migratieachtergrond</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>
G4	14%	15%	31%	33%
G9	16%	16%	34%	35%
<b>Niet-westerse migratieachtergrond</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>
G4	7%	6%	9%	12%
G9	6%	5%	7%	10%

\* BIS-instellingen (n=26), BIS-instellingen in G4 (n=17), BIS-instellingen in G9 (n=21).

\*\* niet-BIS-instellingen (westers 2016 n=103, 2017 n=104; niet-westers 2016 n=105, 2017 n=106), niet-BIS-instellingen in G4 (westers 2016 n=63, 2017 n=64; niet-westers 2016 n=65, 2017 n=66), niet-BIS-instellingen in G9 (westers 2016 n=85, 2017 n=86; niet-westers 2016 n=87, 2017 n=88).

### 3.2 Verhouding mannen en vrouwen in besturen

In deze paragraaf presenteren we de bevindingen met betrekking tot de verhouding mannelijke en vrouwelijk bestuursleden van culturele instellingen.

Tabel 26 Aandeel vrouwen in Raad van Toezicht/bestuur

	BIS*		niet-BIS**	
	2016	2017	2016	2017
<b>Vrouwen</b>	<b>36%</b>	<b>39%</b>	<b>38%</b>	<b>41%</b>
G4	34%	37%	41%	43%
G9	33%	30%	38%	41%

\* BIS-instellingen (n=26), BIS-instellingen in G4 (n=17), BIS-instellingen in G9 (n=21)

\*\* niet-BIS-instellingen (2016 n=105; 2017 n=106), niet-BIS-instellingen in G4 (n=2016 n=65, 2017 n=66), niet-BIS-instellingen in G9 (2016 n=87; 2017 n=88).

### 3.3 Leeftijdsverdeling bestuursleden

In deze paragraaf presenteren we de leeftijdsverdeling van bestuursleden van culturele instellingen. Daarbij onderscheiden we de leeftijdsgroepen tot 35 jaar, tussen de 35 en 65 jaar en 65 jaar en ouder.

Tabel 27 Leeftijdsverdeling leden Raad van Toezicht / Bestuur

Leeftijdscategorie	BIS*		niet-BIS**	
	2016	2017	2016	2017
<b>Tot 35 jaar</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>
G4	1%	1%	9%	10%
G9	1%	2%	9%	10%
<b>35 tot 65 jaar</b>	<b>75%</b>	<b>76%</b>	<b>78%</b>	<b>79%</b>
G4	81%	82%	78%	78%
G9	76%	77%	77%	78%
<b>65 jaar en ouder</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>
G4	18%	17%	14%	12%
G9	23%	22%	15%	12%

\* BIS-instellingen (n=26), BIS-instellingen in G4 (n=17), BIS-instellingen in G9 (n=21)

\*\* niet-BIS-instellingen (2016 n=105, 2017 n=106), niet-BIS-instellingen in G4 (2016 n=65, 2017 n=66), niet-BIS-instellingen in G9 (2016 n=87, 2017 n=88).

# 4 Diversiteit van personeel

In dit hoofdstuk presenteren we de uitkomsten met betrekking tot de mate van diversiteit van personeel van culturele instellingen. We kijken naar herkomst, de verhouding tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling.

## 4.1 Herkomst van medewerkers

In deze paragraaf presenteren we de bevindingen met betrekking de mate van diversiteit van het personeelsbestand van culturele instellingen in termen van herkomst: westerse en niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 28 Aandeel personeelsleden van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond

	BIS		niet-BIS	
	2016	2017	2016	2017
<b>Westerse migratieachtergrond</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>32%</b>	<b>31%</b>
G4	17%	18%	33%	29%
G9	21%	21%	33%	31%
<b>Niet-westerse migratieachtergrond</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
G4	4%	4%	12%	13%
G9	3%	4%	10%	10%

\* BIS-instellingen (n=20), BIS-instellingen in G4 (n=12), BIS-instellingen in G9 (n=16).

\*\* niet-BIS-instellingen (westers 2016 n=86, 2017 n=92; niet-westers 2016 n=87, 2017 n=88), niet-BIS-instellingen in G4 (westers n=50; niet-westers n=52), niet-BIS-instellingen in G9 (westers 2016 n=69, 2017 n=70; niet-westers 2016 n=71, 2017 n=72).

## 4.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers

In deze paragraaf presenteren we de bevindingen met betrekking tot de verhouding mannelijke en vrouwelijk personeelsleden van culturele instellingen.

Tabel 29 Aandeel vrouwelijke personeelsleden van culturele instellingen

	BIS		niet-BIS	
	2016	2017	2016	2017
<b>Vrouwen</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>
G4	65%	64%	64%	61%
G9	63%	63%	62%	60%

\* BIS-instellingen (2016 n=22, 2017 n=23), BIS-instellingen in G4 (2016 n=13, 2017 n=14), BIS-instellingen in G9 (2016 n=17, 2017 n=18).

\*\* niet-BIS-instellingen (2016 n=90, 2017 n=92), niet-BIS-instellingen in G4 (n=54), niet-BIS-instellingen in G9 (2016 n=73, 2017 n=75).

### 4.3 Leeftijdverdeling medewerkers

In deze paragraaf presenteren we de leeftijdsverdeling van personeelsleden van culturele instellingen. Daarbij onderscheiden we de leeftijdsgroepen tot 35 jaar, tussen de 35 en 65 jaar en 65 jaar en ouder.

Tabel 30 Leeftijdverdeling personeelsleden

Leeftijdscategorie	BIS		niet-BIS	
	2016	2017	2016	2017
<b>Tot 35 jaar</b>	<b>32%</b>	<b>32%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>
G4	30%	31%	37%	38%
G9	34%	34%	35%	37%
<b>35 tot 65 jaar</b>	<b>66%</b>	<b>65%</b>	<b>63%</b>	<b>60%</b>
G4	67%	67%	61%	61%
G9	64%	64%	63%	61%
<b>65 jaar en ouder</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
G4	3%	3%	2%	1%
G9	3%	2%	2%	2%

\* BIS-instellingen (2016 n=21, 2017 n=22), BIS-instellingen in G4 (2016 n=13, 2017 n=14), BIS-instellingen in G9 (2016 n=17, 2017 n=18).

\*\* niet-BIS-instellingen (2016 n=96, 2017 n=98), niet-BIS-instellingen in G4 (2016 n=56, 2017 n=57), niet-BIS-instellingen in G9 (2016 n=78, 2017 n=80).

# 5

## Bevorderen van diversiteit

In de vorige hoofdstukken hebben we de samenstellingen van het bestuur en personeelsbestand van culturele instellingen beschreven. In dit hoofdstuk staan we stil bij de wijze waarop instellingen werken aan personele diversiteit.

Op welke wijze trachten instellingen de personele diversiteit te bevorderen? We bespreken in deze paragraaf de intenties van instellingen op het gebied van het bevorderen van diversiteit, de mate waarin de Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit worden toegepast, de wijze waarop nieuwe mensen worden geworven en welke specifieke acties worden ondernomen om de diversiteit te bevorderen.

## 5.1 Mate waarin instellingen diversiteit willen bevorderen

*Tabel 31 Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur en het personeel (en evt. de leden van adviescommissie) te vergroten? (vr.23)*

	BIS		niet-BIS		Totaal
	n	%	n	%	n
Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures	16	59%	48	44%	64
Ja, maar wij weten niet hoe we dit effectief kunnen aanpakken	0	0%	7	6%	7
Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden	4	15%	9	8%	13
Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities	3	11%	15	14%	18
Nee, onze instelling heeft een cultureel divers(e) Raad van Toezicht/bestuur en personeelsbestand. Dit heeft geen extra aandacht nodig	1	4%	6	5%	7
Nee, wij hebben hier geen behoefte aan	1	4%	8	7%	9
Nee, wij werken voornamelijk doelgroepgericht en streven ernaar dat de samenstelling van de Raad van Toezicht/het bestuur en personeel een afspiegeling is van onze doelgroep	0	0%	2	2%	2
Anders, namelijk...	2	7%	15	14%	17
Totaal	27	100%	110	100%	137



## 5.2 Governance Code Cultuur en Code Culturele Diversiteit

Een middel om de diversiteit van het bestuur en personeel te vergroten is het toepassen van de Governance Code Cultuur (GCC) en de Code Culturele Diversiteit (CCD). De GCC en de CCD bieden culturele instellingen handvatten om de diversiteit van (onder andere) het bestuur en personeelsbestand te vergroten. Zo stelt de CCD bijvoorbeeld dat instellingen een visie kunnen formuleren op diversiteit, en zichzelf concrete doelen kunnen stellen.<sup>1</sup> Instellingen zijn bevraagd op de mate waarin zij bekend zijn met de GCC en CCD en de specifieke handvatten toepassen.

*Tabel 32 De inhoud en het doel van de Governance Code Cultuur is bij de Raad van Toezicht/het bestuur van mijn instelling bekend (vr24a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	0	0%	0	0%
Mee oneens	0	0%	2	2%	2	1%
Mee eens	14	52%	55	50%	69	50%
Zeer mee eens	13	48%	52	47%	65	47%
Niet van toepassing	0	0%	1	1%	1	1%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

*Tabel 33 De Governance Code Cultuur wordt actief meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in onze instelling (vr24b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	0	0%	0	0%
Mee oneens	0	0%	6	5%	6	4%
Mee eens	15	56%	55	50%	70	51%
Zeer mee eens	11	41%	46	42%	57	42%
Niet van toepassing	1	4%	3	3%	4	3%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

<sup>1</sup> De Code Culturele Diversiteit wordt momenteel herzien door de sector, verenigd in de Federatie Cultuur.

**Tabel 34** *Het logo en onze onderschrijving van de Governance Code Cultuur staan duidelijk zichtbaar op onze website (vr24c)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	1	4%	13	12%	14	10%
Mee oneens	12	44%	47	43%	59	43%
Mee eens	2	7%	18	16%	20	15%
Zeer mee eens	6	22%	9	8%	15	11%
Niet van toepassing	6	22%	23	21%	29	21%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 35** *Er staat een profielschets/samenstelling van de Raad van Toezicht/het bestuur op onze website (vr24d)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	1	4%	9	8%	10	7%
Mee oneens	8	30%	27	25%	35	26%
Mee eens	10	37%	39	35%	49	36%
Zeer mee eens	5	19%	20	18%	25	18%
Niet van toepassing	3	11%	15	14%	18	13%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 36** *De inhoud en het doel van de Code Culturele Diversiteit is bij de Raad van Toe-zicht/het bestuur van mijn instelling bekend (vr26a)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	0	0%	0	0%
Mee oneens	1	4%	9	8%	1	7%
Mee eens	19	70%	70	64%	19	65%
Zeer mee eens	7	26%	27	25%	7	25%
Niet van toepassing	0	0%	4	4%	0	3%
Totaal	27	100%	110	100%	27	100%

**Tabel 37** *De Code Culturele Diversiteit is een goed instrument voor instellingen (vr26b)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	2	2%	2	1%
Mee oneens	5	19%	16	15%	21	15%
Mee eens	16	59%	62	56%	78	57%
Zeer mee eens	6	22%	19	17%	25	18%
Niet van toepassing	0	0%	11	10%	11	8%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 38** *De Code Culturele Diversiteit wordt actief meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in onze instelling (vr26c)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	N	%
Zeer mee oneens	0	0%	1	1%	1	1%
Mee oneens	7	26%	27	25%	34	25%
Mee eens	15	56%	58	53%	73	53%
Zeer mee eens	3	11%	14	13%	17	12%
Niet van toepassing	2	7%	10	9%	12	9%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 39** *Het logo en onze onderschrijving van de Code Culturele Diversiteit staan duidelijk zichtbaar op onze website (vr 26d)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	2	7%	15	14%	17	12%
Mee oneens	16	59%	52	47%	68	50%
Mee eens	2	7%	8	7%	10	7%
Zeer mee eens	1	4%	5	5%	6	4%
Niet van toepassing	6	22%	30	27%	36	26%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 40** *Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen gesteld om op een integrale manier aan de slag te gaan met culturele diversiteit (vr26e)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	8	7%	8	6%
Mee oneens	15	56%	56	51%	71	52%
Mee eens	7	26%	24	22%	31	23%
Zeer mee eens	1	4%	2	2%	3	2%
Niet van toepassing	4	15%	20	18%	24	18%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 41** *Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen gesteld met betrekking tot de diversiteit van ons personeel en bestuur (vr26f)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	7	6%	7	5%
Mee oneens	16	59%	45	41%	61	45%
Mee eens	6	22%	38	35%	44	32%
Zeer mee eens	1	4%	4	4%	5	4%
Niet van toepassing	4	15%	16	15%	20	15%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 42** *Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij een actieplan ontwikkeld om de door ons gestelde doelen voor een cultureel divers personeelsbestand en bestuur te realiseren (vr26g)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	7	6%	7	5%
Mee oneens	17	63%	57	52%	74	54%
Mee eens	4	15%	18	16%	22	16%
Zeer mee eens	1	4%	1	1%	2	1%
Niet van toepassing	5	19%	27	25%	32	23%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 43** *Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen en actieplannen opgesteld met betrekking tot Programma, Publiek en Partners (vr26h)*

	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	0	0%	6	5%	6	4%
Mee oneens	11	41%	51	46%	62	45%
Mee eens	9	33%	26	24%	35	26%
Zeer mee eens	2	7%	7	6%	9	7%
Niet van toepassing	5	19%	20	18%	25	18%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

**Tabel 44** *De Code Culturele Diversiteit is te vrijblijvend om effectief te kunnen zijn in het bevorderen van de diversiteit van personeel en bestuur (vr26i)*

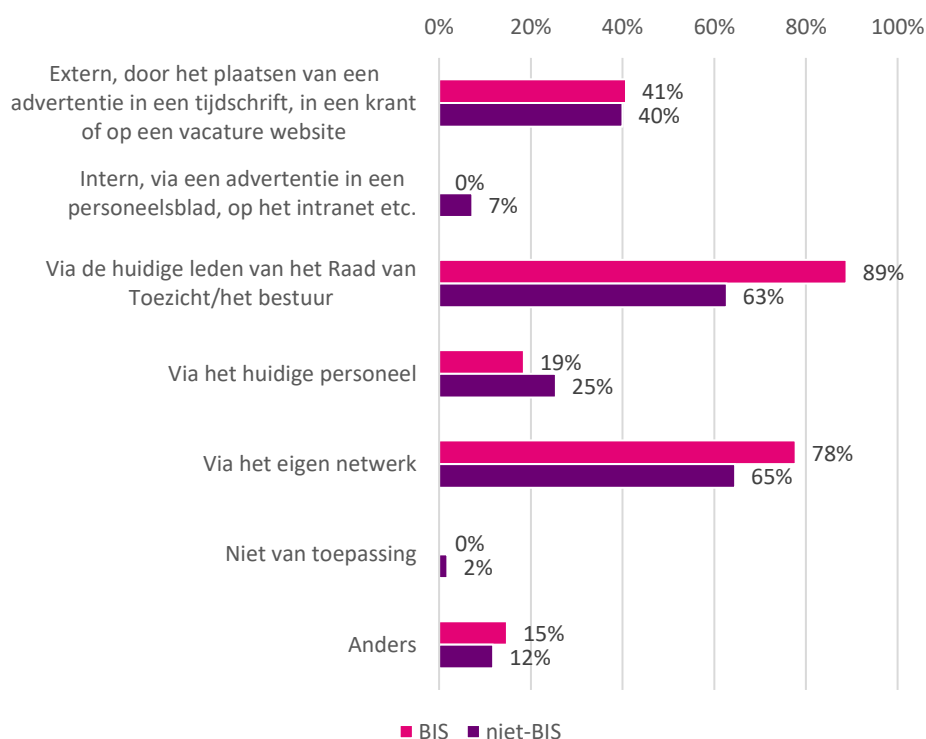
	BIS		Niet-BIS		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Zeer mee oneens	1	4%	6	5%	7	5%
Mee oneens	19	70%	50	45%	69	50%
Mee eens	3	11%	22	20%	25	18%
Zeer mee eens	2	7%	3	3%	5	4%
Niet van toepassing	2	7%	29	26%	31	23%
Totaal	27	100%	110	100%	137	100%

### 5.3 Werving nieuwe leden bestuur en personeel en acties gericht op bevorderen van diversiteit

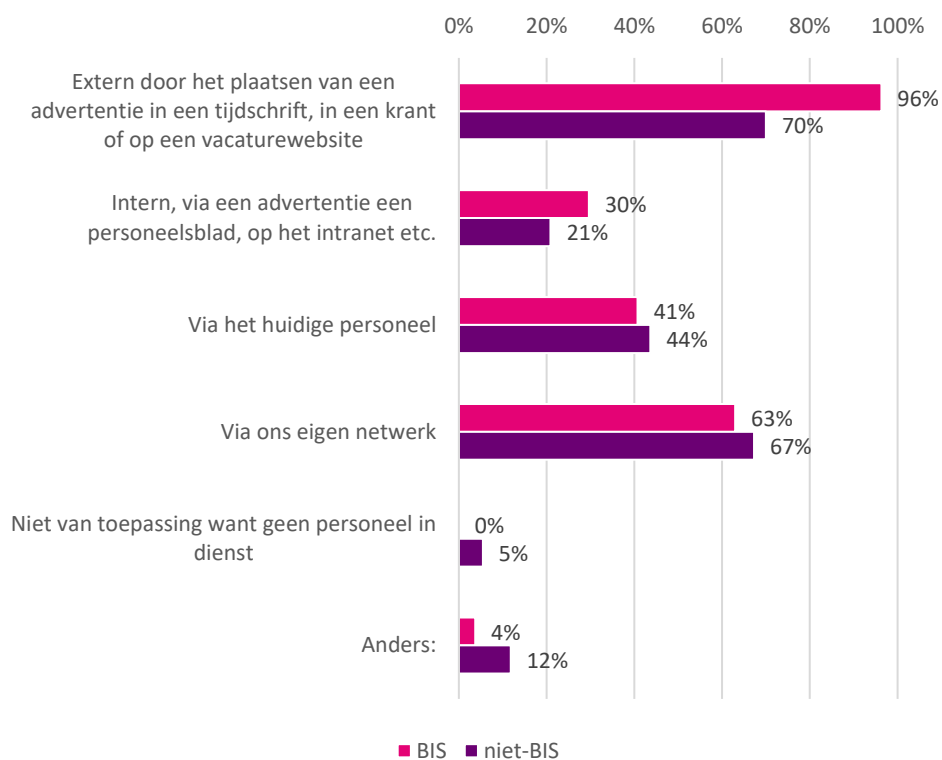
In deze paragraaf beschrijven we in welke mate en op welke manieren culturele instellingen nieuwe bestuurs- en personeelsleden werven, en of en welk specifieke acties ondernomen worden om de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand te bevorderen

#### 5.3.1 Werven nieuwe leden bestuur en personeel

Tabel 45 Hoe worden nieuwe leden voor de Raad van Toezicht/het bestuur geworven? (vr.27)

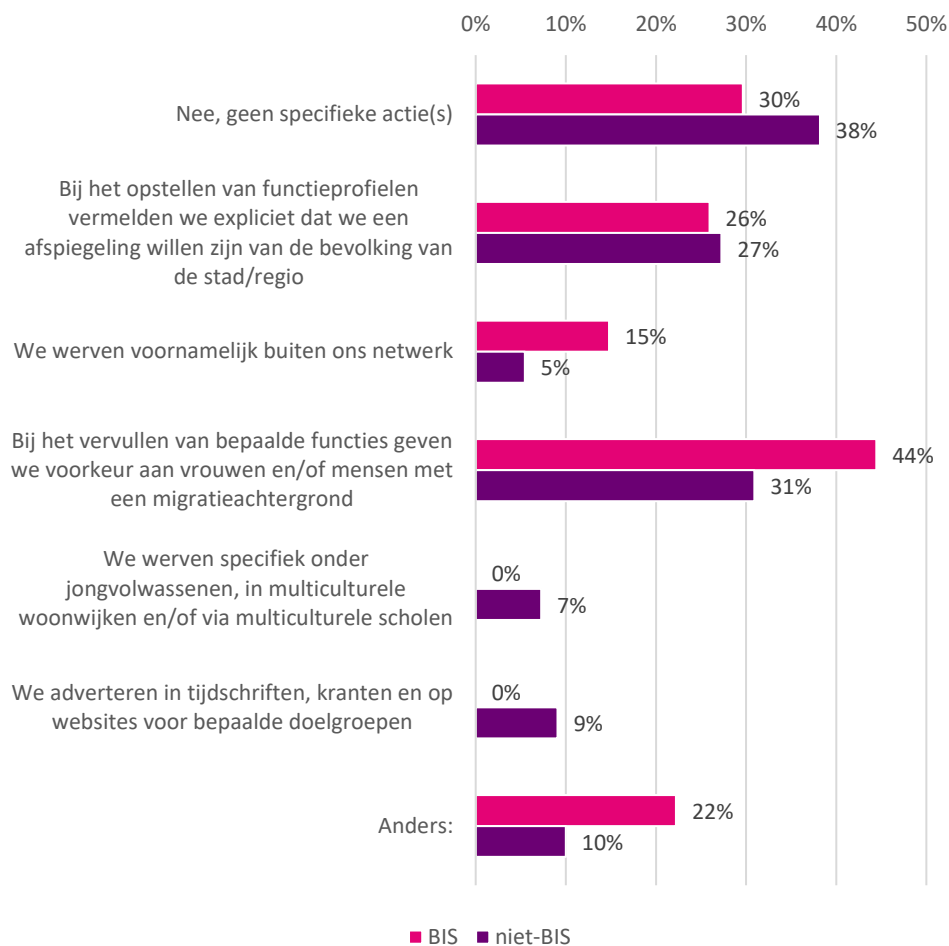


Tabel 46 Hoe worden nieuwe personeelsleden geworven? (vr29)



### 5.3.2 Acties gericht op bevorderen van diversiteit

Tabel 47 *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur te bevorderen? (vr.28)*





**Tabel 48** *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van het personeel te bevorderen? (vr30)*

