

Onderzoek diversiteit cultuursector

rapportnr. 1674-2
14 september 2018

Bijlagen bij onderzoeksrapport




Onderzoek diversiteit cultuursector

Bijlagen bij onderzoeksrapport

Stefan van der Veen
Maartje Gielen
Nienke Bilo
Dionne Faber

Den Haag, 14 september 2018

 rapport nr. 1674-2

© APE Public Economics

Website: 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

Definities	8
1 Bijlage 1 Aanpak van het onderzoek	9
1.1 Webenquête	9
1.2 Externe databronnen	11
1.2.1 Eerdere onderzoeken diversiteit cultuursector	11
1.2.2 Gegevens CBS	11
1.3 Interviews	11
1.4 Verdiepings sessie	11
1.5 Analyse jaarverslagen	12
1.6 Literatuuronderzoek	12
2 Bijlage 2 Respons en non-respons	13
2.1 Respons	13
2.2 Non-respons	13
3 Bijlage 3 Diversiteit besturen culturele instellingen	15
3.1 Herkomst	15
3.1.1 Regio	16
3.1.2 Discipline en functie	18
3.2 Vrouw-manverhouding	20
3.2.1 Regio	21
3.2.2 Discipline en functie	21
3.3 Leeftijd	22
3.3.1 Regio	23
3.3.2 Discipline en functie	24
4 Bijlage 4 Diversiteit personeel culturele instellingen	27
4.1 Herkomst	27
4.1.1 Regio	28
4.1.2 Discipline en functie	29
4.1.3 Functieniveau	31
4.2 Vrouw-manverhouding	32
4.2.1 Regio	32
4.2.2 Discipline en functie	33
4.2.3 Functieniveau	34
4.3 Leeftijd	34
4.3.1 Regio	35
4.3.2 Discipline en functie	36

5	Bijlage 5 Diversiteit adviescommissies	40
5.1	Herkomst	40
5.2	Vrouw-manverhouding	41
5.3	Leeftijd	41
6	Bijlage 6 Bevorderen van diversiteit	42
6.1	Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit	42
6.2	Werven van nieuwe mensen	45
6.2.1	Bestuur	45
6.2.2	Personeel	46
6.2.3	Vrijwilligers	47
6.2.4	Adviseurs	47
6.3	Acties om diversiteit te vergroten	48
6.4	Analyse jaarverslagen culturele instellingen	51
7	Bijlage 7 Vergelijk met andere sectoren	55
7.1	Eerste en Tweede Kamer	55
7.2	Openbaar Bestuur	56
7.3	Onderwijs en Wetenschap	56
7.4	Veiligheid	57
7.5	Vergelijking cultuursector	57
8	Bijlage 8 Enquête	59
9	Bijlage 9 Overzicht respondenten kwalitatieve analyses	76
9.1	Interviewrespondenten	76
9.2	Deelnemers verdiepingssessie	77
	Literatuurlijst	78

Definities

Adviescommissie en adviseurs: cultuurfondsen en kunstraden maken gebruik van adviescommissies. Adviescommissies bestaan uit experts (adviseurs) die subsidieaanvragen beoordelen en het Rijk, fondsen en gemeenten adviseren over subsidiëring.

Bestuur en leden van het bestuur: Afhankelijk van het besturingsmodel hebben culturele instellingen een bestuur óf een raad van toezicht. We spreken in dit rapport van besturen en bestuursleden. Daaronder verstaan we ook de raden van toezicht van culturele instellingen en zijn leden.

Diversiteit: de mate van verscheidenheid in personele samenstelling van het bestuur en personeelsbestand van culturele instellingen en van leden van adviescommissies van cultuurfondsen en kunstraden. In kwantitatieve zin is gekeken naar diversiteit in termen van herkomst, sekse en leeftijd. In het kwalitatieve onderzoek, op basis van interviews, niet-quantitatieve vragen in de enquête, literatuuronderzoek, analyse van jaarverslagen en een verdiepingssessie, is ook aandacht besteed aan andere vormen van diversiteit zoals sociale ongelijkheid en beperkingen.

Herkomst: Bij herkomst gaat het om de migratieachtergrond van personen. **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 definitie vormen Indonesië en Japan een uitzondering. Zij worden op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie tot de westerse landen gerekend (gelijk aan de definitie van het CBS).

Personeel: personen die een functie bekleden bij de instelling en in loondienst zijn. Hieronder vallen: medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband (inclusief directieleden), de flexibele schil en stagairs.

Vrijwilligers: personen die op vrijwilliger basis werken bij de instelling. Zij zijn niet in loondienst en krijgen hooguit een beperkte (onkosten)vergoeding.

1 Bijlage 1 Aanpak van het onderzoek

Dit onderzoek naar de diversiteit van culturele instellingen en adviesraden en cultuurfondsen heeft vooral een kwantitatief karakter, maar wordt via interviews, een verdiepingssessie, analyse van jaarverslagen en literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses in dit rapport is een webenquête onder culturele instellingen, cultuurfondsen en kunst- en adviesraden uitgezet. Daarnaast is gebruik gemaakt van bestaande bronnen zoals het onderzoek van Risbo uit 2008, het onderzoek van APE uit 2011 en data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). In de volgende paragrafen bespreken we hoe de webenquête is opgezet en hoe externe databronnen zijn gebruikt. We bespreken ook de kwalitatieve analyses die zijn uitgevoerd.

1.1 Webenquête

Om de samenstelling van het bestuur/de raad van toezicht¹ en het personeel van culturele instellingen en de samenstelling van adviseurs van adviesraden en fondsen in beeld te brengen is een webenquête uitgezet. Deze webenquête is naar de volgende instellingen verstuurd:

- De in 2016 gesubsidieerde instellingen uit de Basisinfrastructuur (BIS);
- De in 2016 door Rijkscultuurfondsen meerjarig (twee jaar of meer) gesubsidieerde instellingen;
- De in 2016 meerjarig gesubsidieerde instellingen (twee jaar of meer) door de G9, die niet (mede) door BIS of door de Rijkscultuurfondsen worden gesubsidieerd.

¹ We spreken in dit rapport van besturen en bestuursleden. Daaronder verstaan we ook de raden van toezicht van culturele instellingen en zijn leden. Afhankelijk van het bestuursmodel hebben culturele instellingen een bestuur óf een raad van toezicht.

Daarnaast is de webenquête uitgezet bij de volgende cultuurfondsen en adviesraden:

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

We hebben één webenquête ontworpen die ingevuld kan worden door zowel instellingen als cultuurfondsen, kunstraden en adviescommissies. De webenquête bevat vragen over de samenstelling van het personeel en het bestuur en een aantal stellingen met betrekking tot de diversiteit en diversiteitsbeleid. In de enquête hebben we ons voor de vragen over aantallen beperkt tot: geslacht, leeftijd en westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Dit doen we om een vergelijking te kunnen maken met de eerdere metingen (zie hieronder). Bij de andere enquêtevragen en in de gesprekken is een bredere definitie van diversiteit gebruikt. Het kan dan bijvoorbeeld ook gaan om opleidingsniveau, sociale achtergrond of seksuele voorkeur.

Cultuurfondsen en adviescommissies krijgen in plaats van vragen over de diversiteit van het bestuur en personeel vragen over de diversiteit van leden van adviescommissies, c.q. de adviseurs. Voorafgaand aan de enquête kregen de respondenten een toelichting op de begrippen westerse en niet-westerse migratieachtergrond. We hebben hierbij de definitie van het CBS gevolgd. De enquête is terug te vinden in bijlage 8.

Datacorrecties enquêteresultaten

In de enquêteresultaten zijn op een aantal punten gecorrigeerd om verder geanalyseerd te kunnen worden. Dit komt omdat de waarden soms niet kunnen kloppen samen met de waarden van andere variabelen. Hieronder geven we een overzicht van de datacorrecties die zijn toegepast:

1. Alle 'onterechte' nullen veranderen we in ontbrekende waarnemingen. Wanneer als totaal nul is ingevuld, zetten we het totaal en de onderliggende uitsplitsingen op ontbrekende waarnemingen omdat we de gegevens dan niet kunnen gebruiken voor de analyse. Als bijvoorbeeld een uitsplitsing is gegeven, maar we weten het totaal niet dan kunnen we geen percentage bepalen.
2. Als een uitsplitsing hoger is dan het opgegeven totaal, dan veranderen we de uitsplitsing in een ontbrekende waarneming.
3. Bij de uitsplitsingen naar leeftijd veranderen we de waarnemingen in ontbrekende waarnemingen als bij alle drie de categorieën een nul is ingevuld.

4. Onterechte ontbrekende waarnemingen zetten we op nul (als bij de uitsplitsing naar leeftijd bijvoorbeeld ten minste een van de categorieën een getal boven nul heeft en een categorie een ontbrekende waarde heeft, dan gaan we ervan uit dat die laatste categorie nul moet zijn).

1.2 Externe databronnen

1.2.1 Eerdere onderzoeken diversiteit cultuursector

Er is twee keer eerder onderzoek uitgevoerd naar de mate van diversiteit in de cultuursector, c.q. de samenstelling van bestuur en personeel van culturele instellingen en fondsen en raden. Het oudste onderzoek is uit 2008 en is uitgevoerd door Risbo. Dit onderzoek presenteert gegevens over de jaren 1999, 2003 en 2007. Het tweede onderzoek is uit 2011 en uitgevoerd door APE. Dit onderzoek rapporteert over 2008 en 2010. De cijfers uit beide onderzoeken worden in dit rapport nogmaals gepresenteerd om een meerjarige analyse mogelijk te maken.

1.2.2 Gegevens CBS

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

1.3 Interviews

Ten behoeve van verdieping en verklaring voor de resultaten is een kwalitatieve analyse opgezet. Als onderdeel daarvan zijn 5 interviews afgenomen met medewerkers van cultuurinstellingen, 3 interviews met medewerkers van (gemeentelijke) fondsen en adviesraden, 1 interview met een medewerker van een privaat fonds, 2 medewerkers van koepelorganisaties en 1 medewerker van de Federatie Cultuur. Bijlage 9 bevat een overzicht van de interviewrespondenten.

1.4 Verdiepingssessie

Een ander onderdeel van de kwalitatieve analyse is een verdiepingssessie. Aan deze sessie hebben 11 vertegenwoordigers uit de sector deelgenomen. Hen zijn de eerste uitkomsten van de meting voorgelegd en aan de hand hiervan zijn we in gesprek gegaan over het bevorderen van diversiteit in de sector. Bijlage 9 bevat een overzicht van de deelnemers.

1.5 Analyse jaarverslagen

We hebben ook een analyse gemaakt van de jaarverslagen van culturele instellingen om een beeld te krijgen van de mate waarin instellingen aandacht geven aan diversiteit. Daarnaast zoeken wij verklaringen voor de ontwikkeling van de diversiteit van bestuur en personeel. Daarvoor is ‘tekstmining’ ingezet. We hebben onderzocht of woorden met betrekking tot diversiteit terugkomen in de jaarverslagen over de periode 2013 t/m 2016 van de instellingen die meerjarig werden gesubsidieerd door het FPK, FCP, Filmfonds, Letterenfonds, SFCI en OCW en van de Rijkscultuurfondsen zelf. Hierin zijn alle instellingen en Rijkscultuurfondsen meegenomen waarvan we van elk jaar in de periode 2013 t/m 2016 een jaarverslag hebben. Dit zijn er in totaal 191. We brengen hiermee in beeld in welke mate in de jaarverslagen aandacht wordt besteed aan bepaalde termen en of hierin een ontwikkeling is te zien.

1.6 Literatuuronderzoek

Om de diversiteit in de cultuursector te vergelijken met andere sectoren is in de laatste fase van het onderzoek een korte literatuurstudie uitgevoerd. Daarvoor hebben we onderzoeksrapporten en kerncijfers voor de sectoren politiek, openbaar bestuur, onderwijs en veiligheid geanalyseerd. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat deze sectoren, net als de gesubsidieerde cultuursector, ook publiek zijn. Op basis van deze vergelijking kunnen we de uitkomsten van dit onderzoek in de juiste maatschappelijke context plaatsen. Indien mogelijk is informatie verzameld over het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond, het aandeel vrouwen en de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand. De literatuurstudie is aangevuld met een vergelijking tussen de Nederlandse cultuursector en deze in het Verenigd Koninkrijk en New York City. Op basis van een literatuurscan zijn deze steden geselecteerd voor een vergelijking omdat over deze steden cijfers bekend zijn voor wat betreft de samenstelling van personeel werkzaam in de cultuursector.

2 Bijlage 2 Respons en non-respons

In deze bijlage rapporteren we over de respons en non-response.

2.1 Respons

De enquête is uitgezet onder culturele instellingen en fondsen en raden. In totaal zijn er 602 instellingen en fondsen en raden aangeschreven. Hiervan hebben er 283 de enquête (deels) ingevuld (47%). 147 instellingen en fondsen en raden hebben de enquête compleet ingevuld. Dit is een netto respons van 24% (zie Tabel 2-1).

Tabel 2-1 Responsverantwoording webenquête

Aangeschreven	N	%	
Totaal	602	100%	
Instellingen	590	98%	
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	12	2%	

Respons	N	%	
Totaal	283	47%	
Instellingen	271	46%	
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	12	100%	

Waarvan compleet ingevuld	N	T.o.v. totaal	T.o.v. respons
Totaal	147	24%	52%
Instellingen	137	23%	51%
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	10	83%	83%

2.2 Non-respons

Om na te gaan of er sprake is van selectieve respons (onder- of oververtegenwoordiging van respondenten met bepaalde kenmerken) hebben we een non-respons analyse uitgevoerd. De aangeschreven instellingen worden gesubsidieerd vanuit de

BIS (12% van totaal), door fondsen (23% van totaal) of door de G9-gemeenten (65% van totaal). De instellingen die de enquête volledig hebben ingevuld worden relatief vaker gesubsidieerd vanuit de BIS (21%) of door fondsen (31%) en minder vaak door de G9-gemeenten (48%). Er is dus sprake van een grotere non-respons onder instellingen die door de G9 worden gesubsidieerd.

Van de aangeschreven instellingen heeft 59% als standplaats een van de G4-gemeenten. Bij de respondenten ligt dit percentage een fractie hoger, op 61%. Dit betekent dat de respons van instellingen uit de G4 iets groter is dan van instellingen uit andere delen van Nederland, maar niet voor een grote vertekening in de uitkomsten zorgt. 87% van de aangeschreven instellingen is gevestigd in een van de G9-gemeenten. Van de instellingen die de enquête volledig hebben ingevuld heeft echter maar 82% als standplaats een G9-gemeente. Dit betekent dat de non-respons groter is onder instellingen die gevestigd zijn in een G9-gemeente.

Van alle gesubsidieerde instellingen hebben binnen sommige sectoren relatief veel instellingen de enquête volledig ingevuld, namelijk opera en muziektheater, erfgoed en dans. Andere sectoren zijn juist wat ondervertegenwoordigd, te weten nieuwe media, film en architectuur. Qua functie zien we geen duidelijke verschillen tussen respondenten en niet-respondenten. De respondenten die een deel van de vragenlijst hebben ingevuld lijken grotendeels op de respondenten met een complete vragenlijst qua functie van de respondent, type organisatie en discipline.

Uit deze non-responsanalyse kunnen we opmaken dat respondenten iets minder vaak uit de G9 afkomstig zijn en iets minder vaak actief zijn binnen de sectoren nieuwe media, film en architectuur. Op de andere kenmerken zijn er echter nauwelijks verschillen. Daaruit concluderen we dat de responsgroep een voldoende goede afspiegeling van de aangeschreven populatie is.

3

Bijlage 3 Diversiteit besturen culturele instellingen

De mate van diversiteit van besturen² van culturele instellingen beschrijven we in deze bijlage aan de hand van de herkomst, verhouding tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling, waarbij we ook kijken naar veranderingen door de tijd. We onderzoeken daarnaast of er verschillen zijn in de samenstelling van besturen tussen regio's en disciplines.

3.1 Herkomst

In 2016 en 2017 heeft gemiddeld ongeveer een derde van de bestuursleden een westerse migratieachtergrond. Dit is ruim boven het landelijk gemiddelde van ongeveer 10% in 2016 en 2017.³ In 2008 heeft gemiddeld 10,9% van de bestuursleden van culturele instellingen een westerse migratieachtergrond (zie Tabel 3-1); in 2010 is dit gemiddelde gestegen naar 11,1%. Bij de meting over 2016-2017 zien we dus een hoger aandeel bestuursleden met een westerse migratieachtergrond dan bij de meting over 2008 en 2010. Dit kan het gevolg zijn van een gedeeltelijk andere samenstelling van de onderzoekspopulatie. Een groot deel van de onderzoekspopulatie is hetzelfde gebleven, maar waar door OCW en de Rijkscultuurfondsen andere keuzes zijn gemaakt in de selectie van instellingen die meerjarige subsidie ontvangen in de periode 2013-2016 ten opzichte van de periode 2009-2012, is de onderzoekspopulatie anders. Een aanvullende verklaring is gegeven door de verschillende instellingen die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd: mogelijk kan een hoger aandeel bestuursleden met een westerse migratieachtergrond het gevolg zijn van de verregaande internationalisering van de cultuursector. De cultuursector heeft een sterk internationaal karakter en dat heeft zijn weerslag op de samenstellingen van het bestuur.

Het gemiddeld aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond is tussen 2016 en 2017 met 1,6 procentpunt toegenomen; van respectievelijk 6,2%

² We spreken in dit rapport van besturen en bestuursleden. Daaronder verstaan we ook de raden van toezicht en zijn leden van culturele instellingen. Afhankelijk van het bestuursmodel hebben culturele instellingen een bestuur óf een raad van toezicht.

³ Dit is het aandeel Nederlanders met een westerse migratieachtergrond in de Nederlandse beroepsbevolking met startkwalificatie. Bron: CBS-statline.

naar 7,8%. Dit is ongeveer twee tot drie procentpunt lager dan het landelijk gemiddelde voor de beroepsbevolking in die jaren; respectievelijk 9,2% en 9,6%. In 2008 heeft gemiddeld 5,5% van de bestuursleden van instellingen een niet-westerse migratieachtergrond; in 2010 is dit gemiddelde gestegen naar 6,5%. We zien dat het aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond in de periode 1999-2017 gestaag toeneemt, beginnend bij 2,1% in 1999 tot 7,8% achttien jaar later. Tussen 2007 en 2008 zien we een lichte trendbreuk: namelijk een stijging van 2,2 procentpunt. Zoals in we in ons vorige onderzoek ook hebben geconstateerd, verklaren we deze trendbreuk uit het feit dat het onderzoek van Risbo (over de jaren 1999-2007) gebaseerd is op een andere selectie van instellingen dan ons onderzoek (jaren 2008 en 2010). Zo is in ons onderzoek over 2008 en 2010 het merendeel van de responderende instellingen afkomstig uit de G4, terwijl Risbo vooral instellingen buiten de G4 heeft aangeschreven. De trendbreuk tussen 2007 en 2008 doet overigens niets af aan de conclusie dat het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond gestaag toeneemt.

Tabel 3-1 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond

Herkomst	1999	2003	2007	2008	2010	2016	2017
Westerse migratieachtergrond	-	-	-	10,9%	11,1%	33,4%	34,4%
Niet-westerse migratieachtergrond	2,1%	3,3%	3,3%	5,5%	6,5%	6,2%	7,8%

Bron: Risbo, 2008 (1999-2007) en APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.1.1 Regio

Het aandeel bestuurders van culturele instellingen met een westerse migratieachtergrond is in 2016 en 2017 beduidend hoger buiten de G4 dan in de G4 (zie Tabel 3-2). In 2008 en 2010 was dit andersom en was het verschil veel minder groot. In 2016 en 2017 bestaan besturen van culturele instellingen in de G4 voor gemiddeld 27,9% en 29,5% uit bestuursleden met een westerse migratieachtergrond; in die jaren heeft ongeveer 16% van de beroepsbevolking van de G4 een westerse migratieachtergrond, tegenover 10% landelijk. In 2008 en 2010 had 11,6% en 12,3% van de bestuurders van instellingen in de G4 een westerse migratieachtergrond.

In 2016 en 2017 bestaan besturen van culturele instellingen buiten de G4 voor gemiddeld 42,3% en 42,6% uit bestuursleden met een westerse migratieachtergrond. In 2008 en 2010 was dit respectievelijk 10,9% en 11,1%. Bij de huidige meting blijkt dus dat bestuursleden van instellingen in de G4 minder vaak een westerse migratieachtergrond hebben dan bestuursleden van instellingen buiten de G4. Dit is een opvallende bevinding omdat dit in 2008-2010 niet zo was, en omdat de beroepsbevolking van de G4 meer mensen met een westerse migratieachtergrond bevat dan

de beroepsbevolking buiten de G4. Dit komt hoogstwaarschijnlijk door de samenstelling van de onderzoekspopulatie. In het onderzoek van 2011 behoorden de instellingen die werden gesubsidieerd door de G9, niet zijnde de G4, niet tot de onderzoekspopulatie en in het huidige onderzoek wel. De samenstelling van de groep instellingen met een standplaats buiten de G4 is daardoor heel anders, deze bevatten nu relatief veel instellingen met standplaats (of in de buurt van) Maastricht, Eindhoven, Enschede, Groningen en Arnhem.

Voor 2016 en 2017 is ook gekeken naar het aandeel bestuursleden met een westerse migratieachtergrond in de G9 ten opzichte van de andere delen van Nederland. Voor 2008 en 2010 is dit niet mogelijk. Ook hier geldt dat het aandeel bestuursleden met een westerse migratieachtergrond buiten de G9 beduidend hoger is dan in de G9. In zowel 2016 als 2017 bestaan besturen van culturele instellingen in de G9 voor gemiddeld 30,3% uit bestuursleden met een westerse migratieachtergrond. Buiten de G9 is dit gemiddeld 46,9% in 2016 en 47,9% in 2017.

Het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond is in 2016 en 2017 hoger in de G4 dan in de andere delen van Nederland. In 2016 en 2017 bestaan besturen van culturele instellingen in de G4 voor gemiddeld 8,8% en 10,8% uit bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond. Buiten de G4 is dit gemiddeld 2,0% in 2016 en 2,6% in 2017. Bij de meting van 2011 was dit aandeel nog lager. Hoewel besturen van instellingen in de G4 een groter aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben, zijn deze besturen wat dit betreft gemiddeld genomen geen afspiegeling van de beroepsbevolking in de vier grote steden. In 2016 en 2017 heeft ongeveer 30% daar namelijk een niet-westerse migratieachtergrond.

Het aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond bij instellingen in de G9 is bijna net zo hoog als in de G4. In 2016 en 2017 bestaan besturen van culturele instellingen in de G9 voor gemiddeld 7,1% en 8,8% uit bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond. Buiten de G9 is dit gemiddeld 2,0% in 2016 en 2,7% in 2017.

Tabel 3-2 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond naar regio

	Westerse migratieachtergrond				Niet-westerse migratieachtergrond			
	2008	2010	2016	2017	2008	2010	2016	2017
G4	11,6%	12,3%	27,9%	29,5%	7,4%	8,8%	8,8%	10,8%
Niet-G4	10,9%	11,1%	42,3%	42,6%	1,0%	0,7%	2,0%	2,6%
G9	-	-	30,3%	30,3%	-	-	7,1%	8,8%
Niet-G9	-	-	46,9%	47,9%	-	-	2,0%	2,7%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.1.2 Discipline en functie

In Tabel 3-3 is het aandeel bestuurders naar herkomst weergegeven per discipline. We zien dat in alle disciplines het aandeel bestuurders met een westerse migratieachtergrond is toegenomen ten opzichte van de periode 2008-2010. De toename is het sterkst binnen de disciplines Muziek en muziektheater en Beeldende kunst, musea en erfgoed. Binnen deze disciplines ligt het aandeel bestuurders met een westerse migratieachtergrond hoger dan het sectorgemiddelde (33,4% in 2016 en 34,4% in 2017, zie Tabel 3-1).

Het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond laat in mindere mate een toename zien. Binnen de discipline Muziek en muziektheater is het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond afgenomen in de periode 2016-2017 ten opzichte van 2008 en 2010. Binnen deze discipline en de discipline Theater ligt het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond lager dan het sectorgemiddelde (6,2% in 2016 en 7,8% in 2017, zie Tabel 3-1). Dit geldt ook voor de discipline Beeldende kunst, musea en erfgoed in 2016. Of deze verschillen valide zijn of terug te voeren zijn op artefacten uit onze steekproef valt moeilijk te zeggen.

Tabel 3-3 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met westerse en niet-westerse migratieachtergrond naar discipline

	Westerse migratieachtergrond				Niet-westerse migratieachtergrond			
	2008	2010	2016	2017	2008	2010	2016	2017
Muziek en muziektheater	4,3%	6,4%	35,9%	36,3%	6,1%	6,2%	4,1%	6,0%
Theater	12,3%	12,9%	27,0%	27,8%	3,1%	4,1%	4,1%	5,0%
Overige podiumkunsten	16,1%	13,5%	30,0%	31,6%	4,9%	7,5%	7,1%	7,7%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	9,9%	8,5%	42,5%	42,1%	3,9%	3,0%	4,3%	7,4%
Overig	15,0%	17,0%	29,9%	32,6%	7,8%	9,2%	9,9%	11,1%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

In het onderzoek van 2011 is alleen gekeken naar discipline. Deze keer kijken we ook naar het aandeel westerse en niet-westerse bestuurders per functie van de instelling.

Tabel 3-4 laat zien dat gezelschappen, festivals/beurzen en presentatie-instellingen/expositieruimten minder bestuurders hebben met een westerse migratieachtergrond dan het sectorgemiddelde (33,4% in 2016 en 34,4% in 2017, zie Tabel 3-1). Voor ondersteunende instellingen en kennisinstituten geldt dit alleen voor 2016. Podia, musea en herinneringsplaatsen en ontwikkelinstellingen hebben bovengemiddeld veel bestuurders met een westerse migratieachtergrond. De verschillen per functie zijn aanmerkelijk. Van archieven, uitleencentra, concoursen en opleidingsinstituten weten we het aandeel bestuurders met een migratieachtergrond niet, omdat binnen deze functie minder dan vijf respondenten de enquête hebben ingevuld.

De diversiteit van besturen voor wat betreft niet-westerse achtergrond, laat ongeveer hetzelfde beeld zien. Gezelschappen, festivals/beurzen en presentatie-instellingen/expositieruimtes hebben minder dan gemiddeld bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond (sectorgemiddelde in 2016 is 6,2% en in 2017 7,8%, zie Tabel 3-1). Voor deze laatste functie geldt dit alleen in 2016. In 2017 zitten zij met 8,1% net boven het sectorgemiddelde. Daarnaast hebben musea en herinneringsplaatsen en ondersteunende instellingen en kennisinstituten ook minder dan gemiddeld bestuurders met een niet-westerse achtergrond. Podia en ontwikkelinstellingen hebben bovengemiddeld veel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond. De verschillen tussen de functies zijn minder groot voor

bestuurders met een niet-westerse achtergrond dan voor bestuurders met een westerse achtergrond.

Tabel 3-4 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met westerse en niet-westerse migratieachtergrond naar functie⁴

	Westerse migratieachtergrond		Niet-westerse migratieachtergrond	
	2016	2017	2016	2017
Gezelschap	21,7%	22,8%	3,8%	6,4%
Podium	49,9%	49,9%	11,2%	12,1%
Festival/beurs	23,2%	25,9%	3,8%	4,5%
Museum/herinneringsplaats	58,3%	58,6%	5,5%	5,5%
Presentatie-instelling/expositieruimte	23,2%	21,7%	1,1%	8,1%
Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel)	66,3%	64,9%	17,0%	18,4%
(Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut	28,6%	37,5%	6,0%	5,3%
Overig	36,8%	37,2%	8,1%	8,6%

Bron: APE, 2018

3.2 Vrouw-manverhouding

In 2017 bestaan besturen van culturele instellingen voor gemiddeld 40,3% uit vrouwen (zie Tabel 3-5). Dit is een toename ten opzichte van het jaar ervoor (37,2%). In vergelijking met het aandeel vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking, 47,8% in 2017, zijn vrouwelijke bestuurders ondervertegenwoordigd in de cultuursector. In de gehele periode 1999-2017 neemt het aandeel vrouwen in besturen gestaag toe. Net als bij het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond zien we een lichte trendbreuk tussen 2007 en 2008. We verklaren dit uit de verschillende selectie van instellingen in het APE onderzoek over de jaren 2008 en 2010 en het onderzoek van Risbo (1999-2007). We zien ook een lichte trendbreuk tussen 2010 en 2016. Het aandeel vrouwen in besturen is tussen 2010 en 2016 minder sterk toegenomen dan je zou verwachten op basis van de toename tussen 2008 en 2010 (0,75 procentpunt per jaar). Of het verschil tussen de periode 2008-2010 en 2016 valide is, dus of de groei van het aandeel vrouwen werkelijk stagneerde tussen 2010-2016 en weer sterk toename tussen 2016 en 2017, of terug te voeren is op het verschil tussen de steekproef van het vorige onderzoek en deze steekproef, valt niet te zeggen.

⁴ De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours en opleiding (professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5).

Hoewel het aandeel vrouwen in besturen gestaag is toegenomen, zijn besturen nog geen afspiegeling van Nederland voor wat betreft de verhouding tussen vrouwen en mannen.

Tabel 3-5 Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen

	1999	2003	2007	2008	2010	2016	2017
Vrouwen in bestuur	25,2%	27,3%	29,2%	33,4%	34,9%	37,2%	40,3%

Bron: Risbo, 2008 (1999-2007) en APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.2.1 Regio

Voor de meting in 2008 en 2010 is in het vorige onderzoek geconcludeerd dat er geen regionale verschillen zijn wat betreft het aandeel vrouwen in het bestuur van culturele instellingen (zie Tabel 3-6). In de G4 is het aandeel iets hoger, maar de discrepantie is te klein om van een verschil te spreken. Dit geldt ook voor de huidige meting en voor het verschil tussen de G9 en daarbuiten. Het aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen neemt over de hele linie toe, zowel in de grotere steden als in de andere delen van Nederland.

Tabel 3-6 Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen naar regio

	2008	2010	2016	2017
G4	34,5%	35,0%	39,4%	41,3%
Niet-G4	30,7%	34,6%	33,6%	38,7%
G9	-	-	36,7%	40,3%
Niet-G9	-	-	39,6%	40,6%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.2.2 Discipline en functie

In 2008 en 2010 liep het aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen van de verschillende disciplines sterk uiteen. In 2016 en 2017 is dit minder het geval (zie Tabel 3-7). Het aandeel vrouwelijke bestuurders bij de verschillende disciplines is dicht bij het sectorgemiddelde gaan liggen (37,2% in 2016 en 40,3% in 2017, zie Tabel 3-5). We zien ook een trendbreuk tussen 2010 en 2016 voor de discipline Beeldende kunst, musea en erfgoed. Het aandeel vrouwen in besturen is tussen 2010 en 2016 sterker toegenomen dan verwacht op basis van de toename tussen 2008 en 2010 (0,3 procentpunt per jaar). Of dit verschil valide is, dus of het aandeel vrouwelijke bestuurders werkelijk is toegenomen binnen deze discipline, of terug te voeren is op het verschil tussen de steekproef van het vorige onderzoek en deze steekproef, valt niet te zeggen.

Tabel 3-7 Aandeel vrouwen in besturen van culturele naar discipline

	2008	2010	2016	2017
Muziek en muziektheater	24,1%	28,1%	33,0%	33,1%
Theater	41,8%	41,4%	40,8%	43,4%
Overige podiumkunsten	41,6%	41,1%	39,4%	44,6%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	24,9%	25,5%	35,6%	39,3%
Overig	35,2%	36,4%	38,7%	42,7%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

Tabel 3-8 laat zien dat gezelschappen, ontwikkelinstellingen en ondersteunende instellingen en kennisinstututen bovengemiddeld veel vrouwelijke bestuurders hebben (sectorgemiddelde is in 2016 37,2% en in 2017 40,3%, zie Tabel 3-5). Vooral bij de laatste twee functies zijn vrouwelijke bestuurders bovengemiddeld veel vertegenwoordigd. Podia, festivals en beurzen, musea en herinneringsplaatsen (alleen in 2017) en presentatie-instellingen en expositieruimtes (alleen in 2017) hebben minder vrouwelijke bestuurders dan het sectorgemiddelde. Van archieven, uitleencentra, concoursen en opleidingsinstututen weten we het aandeel vrouwelijke bestuurders niet, omdat binnen deze functie minder dan vijf respondenten de enquête hebben ingevuld.

Tabel 3-8 Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen naar functie⁵

	2016	2017
Gezelschap	38,7%	41,8%
Podium	31,3%	36,4%
Festival/beurs	34,6%	36,9%
Museum/herinneringsplaats	37,0%	36,5%
Presentatie-instelling/expositieruimte	38,1%	35,9%
Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel)	49,6%	47,9%
(Sector) ondersteunende instelling/kennisinstutut	51,5%	51,5%
Anders, namelijk...	34,5%	41,7%

Bron: APE, 2018

3.3 Leeftijd

Het merendeel van de bestuursleden van culturele instellingen heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar. Dit was het geval in zowel 2008 (84,5%) en 2010 (83,6%) evenals, zij het in iets mindere mate, in 2016 (77,5%) en 2017 (78,5%) (zie Tabel 3-9). Het aandeel bestuursleden met een leeftijd van 65 jaar of ouder is hoger in de jaren 2016 en 2017 dan in de periode 2008-2010. Tegelijkertijd zien we dus een

⁵ De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours en opleiding (professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5).

afname van het aandeel bestuursleden met een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar. Of deze verschillen valide zijn of terug te voeren zijn op samenstellingseffecten van onze steekproef in vergelijking tot de vorige steekproef valt moeilijk te zeggen.

Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking, zijn bestuursleden van culturele instellingen ouder. Van de Nederlandse beroepsbevolking is in 2017 35% jonger dan 35 jaar, 63% tussen de 35 en 65 jaar en 2% 65 jaar of ouder.⁶ Een vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking gaat echter niet helemaal op. Bestuurders zijn over het algemeen mensen met een zekere mate van ervaring, kennis en kunde. Het feit dat blijkt dat bestuursleden relatief ouder zijn is daardoor niet verrassend. Uit de interviews die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden blijkt ook dat instellingen dit niet verrassend vinden. Een te jong bestuur wordt niet wenselijk gevonden vanwege gebrek aan ervaring, kennis en kunde. Enkele geïnterviewden en deelnemers aan de verdiepingssessie zijn het hier niet mee eens. Zij benadrukken dat bestuurders ook best jong kunnen zijn en geven aan dat het gebrek aan ervaring, kennis en kunde niet noodzakelijkerwijs het geval is. Zij benadrukken daarbij juist de voordelen van jonge bestuurders: zij brengen een nieuw netwerk mee en daarmee mogelijkheden om nieuwe doelgroepen te bereiken.

Tabel 3-9 Leeftijdverdeling bestuursleden van culturele instellingen

Leeftijdscategorie	2008	2010	2016	2017
Tot 35 jaar	6,5%	7,4%	6,4%	7,8%
35 tot 65 jaar	84,5%	83,6%	77,5%	78,5%
65 jaar en ouder	9,6%	9,2%	16,0%	13,8%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.3.1 Regio

Bestuursleden van culturele instellingen in de G4 zijn gemiddeld iets vaker onder de 35 jaar (8,1% in 2017) dan buiten de G4 (7,2% in 2017, zie Tabel 3-10). Dit was ook het geval in de periode 2008-2010 (zie Tabel 3-10). In 2016 en 2017 zijn bestuurders van instellingen gemiddeld ook iets vaker tussen de 35 en 65 jaar (79,0% t.o.v. 77,5%). In de periode 2008-2010 was dit precies andersom. Dit geldt ook voor bestuurders van 65 jaar en ouder. In de periode 2008-2010 waren bestuursleden van instellingen in de G4 vaker 65 jaar en ouder dan daarbuiten. Voor 2016 en 2017 geldt dat bestuursleden van instellingen buiten de G4 juist vaker 65 jaar en ouder zijn. Het beeld in 2016 en 2017 is daarmee eenduidiger dan het beeld in de periode 2008-2010: bestuursleden van instellingen in de G4 zijn gemiddeld jonger dan bestuursleden van instellingen buiten de G4. Of de verschillen tussen beide onderzoeksperiodes valide zijn is moeilijk te zeggen.

⁶ CBS-statline.

Voor de G9 is dit beeld weer anders. Bestuursleden van instellingen in de G9 zijn vaker jonger dan 35 jaar dan bestuursleden van instellingen buiten de G9. Bestuursleden werkzaam bij instellingen in de G9 zijn minder vaak tussen de 35 en 65 jaar, ten opzichte van bestuursleden werkzaam bij instellingen buiten de G9. Bestuursleden van instellingen in de G9 zijn daarentegen vaker 65 jaar of ouder, ten opzichte van bestuursleden bij instellingen buiten de G9. Deze discrepantie (verschil in 2016 1,2 procentpunt, in 2017 0,3 procentpunt) is echter te klein om van een verschil te spreken.

Tabel 3-10 Leeftijdsverdeling bestuursleden van culturele instellingen naar regio

		2008	2010	2016	2017
G4	Tot 35 jaar	7,2%	8,6%	7,2%	8,1%
	35 tot 65 jaar	82,8%	82,4%	78,2%	79,0%
	65 jaar en ouder	10,6%	9,4%	14,6%	12,9%
Niet-G4	Tot 35 jaar	4,9%	4,3%	5,2%	7,2%
	35 tot 65 jaar	88,5%	86,4%	76,4%	77,5%
	65 jaar en ouder	7,0%	8,7%	18,4%	15,3%
G9	Tot 35 jaar	-	-	7,0%	8,2%
	35 tot 65 jaar	-	-	76,7%	78,1%
	65 jaar en ouder	-	-	16,2%	13,7%
Niet-G9	Tot 35 jaar	-	-	3,7%	5,6%
	35 tot 65 jaar	-	-	81,3%	80,4%
	65 jaar en ouder	-	-	15,0%	14,0%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

3.3.2 Discipline en functie

Tabel 3-11 geeft de leeftijdsverdeling van bestuursleden naar discipline weer. Uit de tabel is af te lezen dat leeftijdsopbouw van bestuursleden in de discipline Muziek en muziektheater, Theater en Beeldende kunst, musea en erfgoed enigszins afwijken van de sectorgemiddelden. Zo zijn er binnen de discipline Muziek en muziektheater relatief meer bestuursleden jonger dan 35 en ouder dan 65 jaar. Voor de discipline Theater geldt dat bestuursleden gemiddeld vaker tussen de 35 en 65 jaar oud zijn en minder vaak jonger dan 35 of 65 jaar of ouder zijn. Voor de discipline Beeldende kunst, musea en erfgoed geldt dat bestuursleden vaker ouder zijn dan het sectorgemiddelde.

Tabel 3-11 *Leeftijdsverdeling bestuursleden van culturele instellingen naar discipline*

		2008	2010	2016	2017
Muziek en muziektheater	Tot 35 jaar	7,4%	10,8%	10,7%	12,3%
	35 tot 65 jaar	82,5%	79,8%	69,6%	69,6%
	65 jaar en ouder	12,2%	9,6%	19,8%	18,1%
Theater	Tot 35 jaar	3,5%	4,3%	3,2%	5,1%
	35 tot 65 jaar	91,1%	89,4%	84,9%	82,8%
	65 jaar en ouder	6,2%	7,4%	11,8%	12,1%
Overige podiumkunsten	Tot 35 jaar	6,2%	4,4%	6,2%	9,0%
	35 tot 65 jaar	88,5%	89,5%	79,9%	79,0%
	65 jaar en ouder	6,2%	7,5%	13,9%	12,0%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	Tot 35 jaar	3,3%	4,0%	2,8%	3,3%
	35 tot 65 jaar	84,5%	82,2%	78,6%	82,5%
	65 jaar en ouder	12,3%	13,7%	18,6%	14,2%
Overig	Tot 35 jaar	9,3%	10,0%	7,3%	7,8%
	35 tot 65 jaar	79,1%	79,2%	78,1%	80,3%
	65 jaar en ouder	11,1%	10,3%	14,6%	11,8%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

Tabel 3-12 laat zien dat bestuursleden van gezelschappen en podia gemiddeld vaker jonger zijn dan 35 jaar en vaker 65 jaar of ouder zijn, dan het sectorgemiddelde. Voor bestuursleden van festivals/beurzen en presentatie-instellingen/expositieruimtes geldt juist dat bestuursleden gemiddeld vaker tussen de 35 en 65 jaar oud zijn. Bestuursleden van musea en herinneringsplaatsen zijn daarentegen vaker ouder dan het sectorgemiddelde (zowel vaker tussen de 35 en 65 jaar oud, als vaker 65 jaar en ouder). Van archieven, uitleencentra, concoursen en opleidingsinstituten weten we het aandeel vrouwelijke bestuurders niet, omdat binnen deze functie minder dan vijf respondenten de enquête hebben ingevuld.

Tabel 3-12 *Leeftijdsverdeling bestuursleden van culturele instellingen naar functie⁷*

		2016	2017
Gezelschap	Tot 35 jaar	7,0%	9,7%
	35 tot 65 jaar	75,9%	74,2%
	65 jaar en ouder	17,1%	16,1%
Podium	Tot 35 jaar	8,2%	9,2%
	35 tot 65 jaar	69,7%	71,0%
	65 jaar en ouder	22,1%	19,8%
Festival/beurs	Tot 35 jaar	3,3%	5,0%
	35 tot 65 jaar	82,6%	82,4%
	65 jaar en ouder	14,1%	12,6%
Museum/herinneringsplaats	Tot 35 jaar	0,0%	0,0%
	35 tot 65 jaar	75,4%	78,9%
	65 jaar en ouder	24,6%	21,1%
Presentatie-instelling/expositieruimte	Tot 35 jaar	3,3%	4,1%
	35 tot 65 jaar	84,2%	87,4%
	65 jaar en ouder	12,4%	8,5%

Bron: APE, 2018

⁷ De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours, opleiding (professioneel) en ontwikkelinstelling (niet-professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5).

4

Bijlage 4 Diversiteit personeel culturele instellingen

In deze bijlage brengen we de diversiteit van het personeel van culturele instellingen in kaart. Hierbij kijken we naar herkomst van de medewerkers, de verhoudingen tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling. Ook kijken we naar de verschillen tussen de grotere steden en andere delen van Nederland en tussen verschillende soorten culturele instellingen (disciplines en functie). Daar waar mogelijk gaan we ook in op veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand door de tijd heen.

4.1 Herkomst

In 2016 en 2017 heeft respectievelijk 31,4% en 30,1% van het personeel van culturele instellingen een westerse migratieachtergrond (zie Tabel 4-1). Hiermee ligt het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond beduidend hoger dan het landelijk gemiddelde van 10,2% in 2016 en 10,1% in 2017.⁸ In 2008 en 2010 had gemiddeld 13,9% van het personeelsbestand een westerse migratieachtergrond. In 2016 en 2017 ligt dit gemiddelde dus beduidend hoger. We zien een sterke toename van personeelsleden met een westerse migratieachtergrond en een trendbreuk tussen 2010 en 2016: een stijging van 17,5 procentpunt in zes jaar. Dit grote verschil verklaren we door de verschillende selectie criteria van instellingen in dit onderzoek in vergelijking met het onderzoek over de jaren 2008 en 2010. Een aanvullende verklaring voor het relatief hoge aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond kan de verregaande internationalisering van de cultuursector zijn. Deze lijkt zich niet alleen te manifesteren in het bestuur (zie bijlage 3), maar in ongeveer gelijke mate ook in het personeelsbestand.

In 2016 en 2017 heeft respectievelijk 7,4% en 7,5% van het personeel van culturele instellingen een niet-westerse migratieachtergrond. Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond ligt lager dan het landelijk gemiddelde van 9,2% in 2016 en 9,6% in 2017. Bovendien is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld iets hoger dan de 6,2% van 2008

⁸ Dit is het aandeel Nederlanders met een westerse migratieachtergrond in de Nederlandse beroepsbevolking met startkwalificatie. Bron: CBS-statline.

en iets lager dan de 8,3% van 2010. Van de Nederlandse beroepsbevolking had 7,9% in 2008 en 8,0% in 2010 een niet-westerse migratieachtergrond. In de Nederlandse beroepsbevolking lijkt sprake van een constante toename in het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij culturele instellingen is dit niet direct zichtbaar. Of deze verschillen valide zijn of terug te voeren zijn op artefacten uit onze steekproef valt moeilijk te zeggen.

Tabel 4-1 Aandeel personeelsleden van culturele instellingen met westerse en niet-westerse migratie-achtergrond 2008-2017

	2008	2010	2016	2017
Westerse migratieachtergrond	13,9%	13,9%	31,4%	30,1%
Niet-westerse migratieachtergrond	6,2%	8,3%	7,4%	7,5%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.1.1 Regio

Het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond is in de G4 in 2016 gemiddeld 29,6% en in 2017 gemiddeld 27,0% (zie Tabel 4-12). Dit aandeel is kleiner dan het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond buiten de G4, waar het aandeel 34,0% en 34,6% is in die jaren. In 2008 en 2010 was dit andersom. Toen was het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond in de G4 respectievelijk 16,5% en 18,1% ten opzichte van 14,6% en 11,7% buiten de G4. Zoals al opgemerkt, komt dit hoogstwaarschijnlijk door de samenstelling van de onderzoekspopulatie. In het onderzoek van 2011 behoorden de instellingen die werden gesubsidieerd door de G9, niet zijnde de G4, niet tot de onderzoekspopulatie en in het huidige onderzoek wel. De samenstelling van de groep instellingen met een standplaats buiten de G4 is daardoor heel anders, deze bevatten nu relatief veel instellingen met standplaats (of in de buurt van) Maastricht, Eindhoven, Enschede, Groningen en Arnhem.

In de jaren 2016 en 2017 geldt voor de vergelijking G9 en niet-G9 hetzelfde als voor de G4 en daarbuiten en is het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond lager in de G9 dan in de andere delen van Nederland.

Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond is in de G4 in 2016 10,6% en in 2017 11,1%. In de jaren 2008 en 2010 was dit 8,1% en 10,9%. Ten opzichte van 2010 is in 2017 het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam bij culturele instellingen in de G4 toegenomen met 0,2 procentpunt. Deze discrepantie is te klein om van een verschil te spreken. In 2016 en 2017 was het aandeel mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de beroepsbevolking van de G4 ongeveer 30%.

Buiten de G4 is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond beduidend lager dan in de G4. Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam bij culturele instellingen buiten de G4 is in zowel 2008 als 2010 gemiddeld 0,3%. In 2016 is dit gemiddeld 2,8% en in 2017 gemiddeld 2,4%. We zien een duidelijke trendbreuk tussen de periode 2008-2010 en 2016 en 2017. Het is waarschijnlijk dat dit verschil veroorzaakt wordt door de verschillende steekproeven van instellingen in 2008 en 2010 en 2016 en 2017. De steekproef op basis waarvan de cijfers voor 2008 en 2010 samengesteld zijn, kende een ondervertegenwoordiging van instellingen buiten de G4. Het is daardoor aannemelijk dat het gevonden verschil veroorzaakt wordt door de verschillende samenstellingen van de groep van instellingen die gerespondeerd hebben.

Tabel 4-2 Aandeel personeelsleden van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond naar regio

	Westerse migratieachtergrond				Niet-westerse migratieachtergrond			
	2008	2010	2016	2017	2008	2010	2016	2017
G4	16,5%	18,1%	29,6%	27,0%	8,1%	10,9%	10,6%	11,1%
Niet-G4	14,6%	11,7%	34,0%	34,6%	0,3%	0,3%	2,8%	2,4%
G9	-	-	30,8%	29,0%	-	-	8,4%	8,7%
Niet-G9	-	-	33,7%	35,1%	-	-	3,3%	2,3%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.1.2 Discipline en functie

In deze paragraaf bespreken we de verschillen in diversiteit tussen verschillende soorten instellingen. We kijken daarbij eerst naar de verschillen tussen disciplines en vervolgens verschillen tussen instellingen met verschillende functies. In het voorgaande onderzoek zijn de uitsplitsingen naar discipline en functie niet gemaakt omdat toen te weinig instellingen hadden gerespondeerd. We kijken specifiek naar de verschillen tussen instellingen met een andere functie omdat het op deze manier mogelijk is onderscheid te maken naar het personeel dat voor publiek zichtbaar is (bijvoorbeeld bij gezelschappen) en het personeel dat voor publiek minder zichtbaar is (bijvoorbeeld bij podia).

Wat betreft de samenstelling van het personeel naar discipline, ligt het aandeel personeelsleden met een westerse achtergrond in zowel 2016 als 2017 in alle disciplines boven het gemiddelde van respectievelijk 10,2% en 10,1% in de Nederlandse beroepsbevolking (zie Tabel 4-3). In de discipline Muziek en muziektheater is hun aandeel met 24,1% en 20,9% in zowel 2016 als 2017 het laagst. Bij de discipline Theater is het aandeel van personeelsleden met een westerse migratieachtergrond tussen 2016 en 2017 met 5,5 procentpunt afgenomen. In de disciplines Beeldende kunst, musea en erfgoed, en de categorie overig is het aandeel

personeelsleden met een westerse migratieachtergrond in vergelijking met de andere disciplines weinig veranderd tussen 2016 en 2017.

Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond is in 2016 en 2017 in alle disciplines, behalve de disciplines die vallen in de categorie overig, lager dan hun aandeel van respectievelijk 10,2% en 10,1% in de Nederlandse beroepsbevolking (zie Tabel 4-3). Binnen de discipline Overige podiumkunsten is hun aandeel met 3,7% en 4,8% in beide jaren het laagst, maar de toename van hun aandeel met 1,1 procentpunt van 2016 op 2017 is het grootst in vergelijking tot de andere disciplines.

Tabel 4-3 Aandeel van personeel met een niet-westerse en westerse migratieachtergrond in het personeelsbestand van culturele instellingen naar discipline

	Westerse migratieachtergrond		Niet-westerse migratieachtergrond	
	2016	2017	2016	2017
Muziek en muziektheater	24,1%	20,9%	7,4%	6,9%
Theater	32,7%	27,2%	6,6%	6,9%
Overige podiumkunsten	33,5%	36,9%	3,7%	4,8%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	33,5%	34,5%	5,5%	5,0%
Overig	34,5%	33,3%	11,5%	11,9%

Bron: APE, 2018

Kijkend naar de functie van culturele instellingen, blijkt dat het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond wederom overall hoger is dan hun aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking van 9,2% in 2016 en 9,6% in 2017 (zie Tabel 4-4). Binnen de discipline festivals en beurzen is met 15,9% in 2016 en 15,8% in 2017 in beide jaren hun aandeel het laagst. Bij musea en herinneringsplaatsen is het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond met 59,1% in 2016 en 58,4% in 2017, voor beide jaren het hoogst. Bij de gezelschappen is het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond tussen 2016 en 2017 met 6,2 procentpunt afgenomen. Over het algemeen genomen zijn er verder geen grote verschillen tussen de twee jaren.

Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond is bij alle instellingsfuncties, behalve de categorie anders⁹, lager dan het gemiddelde in de Nederlandse beroepsbevolking (9,2% in 2016 en 9,6% in 2017). Met 1,6% in 2016 en 2,6% in 2017 is hun aandeel het laagst bij festivals en beurzen. Bij instellingen in

⁹ De instellingen onder de categorie anders betreffen met name instellingen die aangeven meerdere functies te vervullen.

de categorie anders is het aandeel van personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond met 12,7% in 2016 en 13,1% in 2017 het hoogst.

Tabel 4-4 Aandeel personeelsleden met een niet-westerse en westerse migratieachtergrond in het personeelsbestand van culturele instellingen naar functie^{10 11}

	Westerse migratie-achtergrond		Niet-westerse migratieachtergrond	
	2016	2017	2016	2017
Gezelschap	27,9%	21,7%	8,7%	7,6%
Podium	51,3%	52,4%	4,9%	5,9%
Festival/beurs	15,9%	15,8%	1,6%	2,6%
Museum/herinneringsplaats	59,1%	58,4%	7,5%	7,9%
Presentatie-instelling/expositieruimte	20,3%	22,6%	3,6%	3,2%
(Sector) ondersteunende instelling / kennisinstituut	43,4%	41,5%	4,9%	7,3%
Anders	35,9%	37,4%	12,7%	13,1%

Bron: APE, 2018

4.1.3 Functieniveau

De mate van diversiteit van het personeelsbestand van culturele instellingen kan verschillen naar functieniveau van de medewerkers. Daarom kijken we ook naar de samenstelling van het personeel per functieniveau. We onderscheiden drie niveaus: uitvoeren, kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) en ondersteunend.

Tussen de verschillende functieniveaus bij culturele instellingen is het personeel met een westerse migratieachtergrond redelijk evenredig vertegenwoordigd (zie Tabel 4-5). Dit was het geval in 2008-2010 en is nog zo in 2016-2017, al is in 2016-2017 het aandeel wel sterk toegenomen (zie ook hierboven).

In 2017 is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond 10,8% in uitvoerende functies, 7,3% in kaderfuncties en 11,1% in ondersteunende functies. Ten opzichte van de meting over 2008 en 2010 is in 2016-2017 het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond met een ondersteunende functie groter. Net als in 2008 en 2010, is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond in een kaderfunctie het laagst ten opzichte van de andere functieniveaus.

¹⁰ De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours, opleiding (professioneel) en ontwikkelinstelling (niet-professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5).

¹¹ De instellingen onder de categorie anders betreffen met name instellingen die aangeven meerdere functies te vervullen.

Tabel 4-5 Aandeel personeelsleden met migratie-achtergrond naar functieniveau

	Westerse migratieachtergrond				Niet-westerse migratieachtergrond			
	2008	2010	2016	2017	2008	2010	2016	2017
Uitvoerend	13,4%	14,5%	31,5%	32,7%	6,0%	8,6%	9,9%	10,8%
Kader	14,1%	13,1%	31,5%	32,9%	5,0%	5,9%	7,6%	7,3%
Ondersteunend	14,6%	14,4%	34,2%	39,2%	9,6%	12,9%	10,2%	11,1%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.2 Vrouw-manverhouding

In 2016 en 2017 is gemiddeld ongeveer 60% van de personeelsleden van culturele instellingen vrouw. Dit aandeel is in deze jaren beduidend hoger dan het gemiddeld aandeel vrouwelijke bestuurders in die jaren (respectievelijk 37% en 40%) en de ongeveer 48% vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking in 2016 en 2017. In 2007, 2008 en 2009 was het aandeel vrouwelijke personeelsleden respectievelijk 51,9%, 52,6% en 52,8%. Hiermee was voor 2016 het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen ook al hoger dan in de Nederlandse beroepsbevolking, waar dit in die jaren (2007-2010) tussen de 46% en 47% was. In de periode van 2007 tot 2017 is het aandeel vrouwelijke personeelsleden van culturele instellingen 7,8 procentpunt toegenomen. In de Nederlandse beroepsbevolking is de stijging van hun aandeel in deze periode 2 procentpunten. Hiermee is het verschil in het reeds hoge aandeel van vrouwelijke personeelsleden bij culturele instellingen ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking in de periode 2007 – 2017 toegenomen.

Tabel 4-6 Aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen

	2007	2008	2010	2016	2017
Vrouwen in het personeelsbestand	51,9%	52,6%	52,8%	59,9%	59,7%

Bron: Risbo, 2008 (2007), APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.2.1 Regio

In 2017 is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen in de G4 gemiddeld 61,1%. Dit is 2,3 procentpunten lager dan in 2016, maar 7,2 procentpunten hoger dan in 2008. Buiten de G4 is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen in 2017 gemiddeld 57,0%, een stijging van 9,4 procentpunten ten opzichte van 2008. In de G9 is het aandeel vrouwelijke personeelsleden 61,9% in 2016 en 60,8% in 2017. Buiten de G9 is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen gemiddeld 52,1% en 55,3% in de jaren 2016 en 2017.

Tabel 4-7 Aandeel vrouwen in in het personeelsbestand van culturele instellingen naar regio

	2008	2010	2016	2017
G4	54,4%	55,5%	63,9%	61,6%
Niet-G4	47,6%	45,6%	54,1%	57,0%
G9	-	-	61,9%	60,8%
Niet-G9	-	-	52,1%	55,3%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.2.2 Discipline en functie

In deze paragraaf bespreken we de verschillen in het aandeel vrouwen tussen verschillende soorten instellingen. We kijken daarbij eerst naar de verschillen tussen disciplines en vervolgens tussen instellingen met andere functies. In het voorgaande onderzoek zijn de uitsplitsingen naar discipline en functie niet gemaakt omdat toen te weinig instellingen hadden gerespondeerd.

In het personeelsbestand van culturele instellingen is het aandeel vrouwelijke personeelsleden in 2016 en 2017 gemiddeld 60% en beduidend hoger dan het aandeel vrouwen van in de Nederlandse beroepsbevolking (47,5% in 2016 en 47,8% in 2017). Uitgesplitst naar discipline zien we dat in zowel 2016 als 2017 het aandeel vrouwen in het personeelsbestand in alle disciplines eveneens hoger is dan in de Nederlandse beroepsbevolking (zie Tabel 4-8). Vrouwen zijn in vergelijking tot het sectorgemiddelde in mindere mate vertegenwoordigd binnen de disciplines Muziek en muziektheater en Beeldende kunst, musea en erfgoed.

Tabel 4-8 Aandeel vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen naar discipline

	2016	2017
Muziek en muziektheater	55,1%	54,2%
Theater	62,4%	60,1%
Overige podiumkunsten	60,9%	62,3%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	57,4%	55,8%
Overig	64,0%	65,6%

Bron: APE, 2018

Tussen de verschillende soorten instellingen (naar functie) varieert het aandeel vrouwen in het personeelsbestand sterker dan tussen de verschillende disciplines (zie Tabel 4-9). Ook tussen de jaren 2016 en 2017 is er meer variatie. Tabel 4-9 laat zien dat podia en musea en herinneringsplaatsen in 2017 gemiddeld een relatief laag aandeel vrouwen in het personeelsbestand hebben (gemiddeld 51,8% en 51,4% in 2017). Bij festivals en beurzen en bij instellingen met meerdere of andere

functies dan gespecificeerd (de categorie anders), is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand echter een stuk hoger (gemiddeld 66,3% en 67,1% in 2017). Van archieven, uitleencentra, concoursen en opleidingsinstituten weten we het aandeel vrouwelijke personeelsleden niet, omdat binnen deze functie minder dan vijf respondenten de enquête hebben ingevuld.

Tabel 4-9 Aandeel vrouwen in in het personeelsbestand van culturele instellingen naar functie¹²

	2016	2017
Gezelschap	62,0%	59,2%
Podium	51,8%	51,8%
Festival/beurs	64,9%	66,3%
Museum/herinneringsplaats	50,2%	51,4%
Presentatie-instelling/expositieruimte	60,0%	55,9%
(Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut	51,9%	54,1%
Anders	63,9%	67,1%

Bron: APE, 2018

4.2.3 Functieniveau

In 2016 en 2017 is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk verdeeld over de drie verschillende functieniveaus (zie Tabel 4-10). In 2008-2010 was dit niet het geval; toen hadden vrouwen minder vaak een kaderfunctie.

Tabel 4-10 Aandeel vrouwen naar functieniveau 2008-2017

Functieniveau	2008	2010	2016	2017
Uitvoerend	59,2%	59,2%	62,8%	63,2%
Kader	43,2%	43,9%	59,5	61,3%
Ondersteunend	56,5%	57,3%	57,5%	60,5%

Bron: APE, 2018

4.3 Leeftijd

In 2017 heeft het merendeel van de personeelsleden van culturele instellingen een leeftijd tussen de 35 tot 65 jaar (61,3%), gemiddeld is 36,8% jonger dan 35 jaar en 1,9% is ouder dan 65 jaar (zie Tabel 4-11). De leeftijdsverdeling van personeel van culturele instellingen is vergelijkbaar met de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking in 2017, waar 35% jonger is dan 35 jaar, 62,9% een leeftijd heeft tussen 35 en 65 jaar en 2,1% ouder is dan 65 jaar.¹³ Voor 2016 geldt voor zowel het

¹² De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours, opleiding (professioneel) en ontwikkelinstelling (niet-professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5)

¹³ Bron: CBS-statline.

personeel van culturele instellingen als voor de Nederlandse beroepsbevolking een vergelijkbare verdeling. Ook in de jaren 2008 en 2010 verschilde de leeftijdsverdeling van het personeel van culturele instellingen niet veel van de leeftijdsverdeling van de Nederlandse beroepsbevolking. We zien een trendbreuk in het aandeel van personeel van culturele instellingen in de leeftijd van 65 jaar en ouder van 0,9 procentpunt tussen 2010 en 2016. In deze leeftijdsgroep in de Nederlandse beroepsbevolking zien we juist een toename van 0,6 procentpunt in deze periode. Of deze verschillen in ontwikkeling door de tijd heen valide zijn of terug te voeren zijn op samenstellingseffecten van onze steekproef in vergelijking tot de vorige steekproef valt moeilijk te zeggen.

Tabel 4-11 Leeftijdsverdeling personeelsleden van culturele instellingen

Leeftijdscategorie	2008	2010	2016	2017
Tot 35 jaar	36,5%	37,7%	34,4%	36,8%
35 tot 65 jaar	60,7%	59,5%	63,6%	61,3%
65 jaar en ouder	2,8%	2,8%	1,9%	1,9%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.3.1 Regio

Het personeel van culturele instellingen is in 2017 binnen de G4 en buiten de G4 ongeveer evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen (zie Tabel 4-12). De leeftijdsverdeling van instellingen in de G4 is gemiddeld ongeveer hetzelfde als de leeftijdsverdeling van instellingen in andere delen van Nederland. Het merendeel van de personeelsleden is tussen de 35 en 65 jaar (G4: 61,7%, niet-G4: 60,8%), een kleinere groep is jonger dan 35 jaar (G4: 36,7%, niet-G4: 36,8%) en een heel klein deel is 65 jaar of ouder (G4: 1,5%, niet-G4: 2,4%). Door de tijd heen zien we dat het aandeel van personeelsleden van 65 jaar en ouder bij culturele instellingen in de G4 sinds 2008 met 2,2 procentpunt is afgenomen en bij instellingen daarbuiten met 2,1% is toegenomen. In de G9 is in 2017 gemiddeld 2,2% van de personeelsleden 65 jaar of ouder. Buiten de G9 is dit 0,6%.

Tabel 4-12 *Leeftijdsverdeling personeelsleden van culturele instellingen naar regio*

		2008	2010	2016	2017
G4	Tot 35 jaar	37,8%	38,3%	35,8%	36,7%
	35 tot 65 jaar	58,5%	58,2%	62,1%	61,7%
	65 jaar en ouder	3,8%	3,4%	2,1%	1,6%
Niet-G4	Tot 35 jaar	33,4%	36,0%	32,6%	36,8%
	35 tot 65 jaar	66,4%	63,1%	65,7%	60,8%
	65 jaar en ouder	0,3%	0,9%	1,7%	2,4%
G9	Tot 35 jaar	-	-	35,1%	36,5%
	35 tot 65 jaar	-	-	62,8%	61,2%
	65 jaar en ouder	-	-	2,1%	2,2%
Niet-G9	Tot 35 jaar	-	-	31,6%	37,8%
	35 tot 65 jaar	-	-	67,2%	61,6%
	65 jaar en ouder	-	-	1,2%	0,6%

Bron: APE, 2011 (2008 en 2010) en APE, 2018 (2016 en 2017)

4.3.2 Discipline en functie

In deze paragraaf bespreken we de verschillen in leeftijdsamenstelling tussen verschillende soorten instellingen. We kijken daarbij eerst naar de verschillen tussen disciplines en vervolgens tussen instellingen met andere functies. In het voorgaande onderzoek zijn de uitsplitsingen naar discipline en functie niet gemaakt omdat toen te weinig instellingen hadden gerespondeerd.

De leeftijdsverdeling van personeelsleden naar discipline is weergegeven in Tabel 4-13. Hieruit blijkt dat de disciplines voor wat betreft leeftijdsopbouw van het personeelsbestand in grote lijnen overeenkomen met de sectorgemiddelden, maar onderling enigszins variëren (zie Tabel 4-11). In de discipline Overige podiumkunsten zijn in zowel 2016 als 2017 relatief veel personeelsleden jonger dan 35 jaar (40,5% in 2016 en 43,8% in 2017) en relatief weinig personeelsleden ouder dan 65 jaar (0,7% in 2016 en 0,4% in 2017). In de discipline Theater is het aandeel personeelsleden van 65 jaar en ouder met 4,0% in 2016 en 5,3% in 2017 relatief hoog. Bij Theater zien we ook dat tussen de jaren 2016 en 2017 het aandeel van personeelsleden jonger dan 35 jaar met 5,5 procentpunt toeneemt, en het aandeel van personeelsleden tussen de 35 en 65 jaar met 6,7% afneemt.

Tabel 4-13 *Leeftijdsverdeling personeelsleden van culturele instellingen naar discipline*

		2016	2017
Muziek en muziektheater	Tot 35 jaar	31,4%	33,2%
	35 tot 65 jaar	65,5%	65,1%
	65 jaar en ouder	3,0%	1,7%
Theater	Tot 35 jaar	30,5%	36,0%
	35 tot 65 jaar	65,5%	58,8%
	65 jaar en ouder	4,0%	5,3%
Overige podiumkunsten	Tot 35 jaar	40,5%	43,8%
	35 tot 65 jaar	58,8%	55,8%
	65 jaar en ouder	0,7%	0,4%
Beeldende kunst, musea en erfgoed	Tot 35 jaar	30,9%	29,8%
	35 tot 65 jaar	67,6%	68,0%
	65 jaar en ouder	1,5%	2,2%
Overig	Tot 35 jaar	37,2%	39,6%
	35 tot 65 jaar	61,9%	59,4%
	65 jaar en ouder	0,9%	1,0%

Bron: APE, 2018

In Tabel 4-14 zien we dat in 2017 het personeel van festivals en beurzen in vergelijking met het sectorgemiddelde van 36,8% vaker jonger is dan 35 jaar. Opvallend is ook dat bij festivals en beurzen er geen personeelsleden van 65 jaar en ouder werken. Bij musea en herinneringsplaatsen en (sector)ondersteunende instellingen en kennisinstituten werken in 2017 gemiddeld minder personeelsleden van 35 jaar of jonger en is het aandeel van personeelsleden tussen de 35 en 65 jaar met respectievelijk 72,5% en 79,5% in 2017 hoger dan het sectorgemiddeld van 61,3%.

Tabel 4-14 *Leeftijdverdeling personeelsleden van culturele instellingen naar functie¹⁴*

		2016	2017
Gezelschap	Tot 35 jaar	32,3%	36,6%
	35 tot 65 jaar	64,7%	60,6%
	65 jaar en ouder	3,0%	2,8%
Podium	Tot 35 jaar	38,6%	38,1%
	35 tot 65 jaar	56,2%	57,1%
	65 jaar en ouder	5,2%	4,8%
Festival/beurs	Tot 35 jaar	43,6%	49,8%
	35 tot 65 jaar	56,3%	50,2%
	65 jaar en ouder	0,0%	0,0%
Museum/herinneringsplaats	Tot 35 jaar	27,7%	26,2%
	35 tot 65 jaar	70,4%	72,5%
	65 jaar en ouder	1,9%	1,3%
Presentatie-instelling/expositieruimte	Tot 35 jaar	37,3%	37,1%
	35 tot 65 jaar	62,7%	62,9%
	65 jaar en ouder	0,0%	0,0%
Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel)	Tot 35 jaar	36,9%	38,8%
	35 tot 65 jaar	61,4%	60,0%
	65 jaar en ouder	1,7%	1,2%
(Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut	Tot 35 jaar	12,9%	17,4%
	35 tot 65 jaar	85,3%	79,5%
	65 jaar en ouder	1,7%	3,1%
Anders	Tot 35 jaar	36,4%	37,8%
	35 tot 65 jaar	62,5%	60,8%
	65 jaar en ouder	1,1%	1,3%

Bron: APE, 2018

¹⁴ De instellingen met als functie archief, uitleencentra, concours, opleiding (professioneel) en ontwikkelinstelling (niet-professioneel) zijn niet opgenomen in de tabel vanwege een te lage respons (N < 5)

Box 4-1 Samenstelling vrijwilligersbestand

We hebben de instellingen ook gevraagd naar de samenstelling van het bestand vrijwilligers. Hieronder rapporteren we over de herkomst van vrijwilligers, het aandeel vrouwelijke vrijwilligers en de leeftijdsverdeling. Daarbij is een vergelijking met 2008-2010 niet mogelijk, omdat dit toen niet gemeten is.

Herkomst vrijwilligers

Ongeveer een derde van de vrijwilligers heeft een westerse migratieachtergrond. Dit is ongeveer gelijk aan het aandeel medewerkers met een westerse migratieachtergrond. Ongeveer 10% van de vrijwilligers heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Dit is gemiddeld enkele procentpunten meer dan het gemiddeld aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond.

	2016	2017
Westerse migratieachtergrond	32,8%	35,0%
Niet-westerse migratieachtergrond	9,2%	10,9%

Vrouw-manverhouding

Vrijwilligers zijn iets vaker dan medewerkers vrouw. Ongeveer 63-66% van de vrijwilligers is vrouw. Van het personeel is ongeveer 60% vrouw.

	2016	2017
Vrouwelijke vrijwilliger	63,2%	66,0%

Leeftijd

Vrijwilligers zijn ten opzichte van personeelsleden vaker jonger dan 35 jaar en vaker ouder dan 65 jaar. In 2016 en 2017 is ongeveer 45% van de vrijwilligers jonger dan 35 jaar; een derde is tussen de 35 en 65 jaar en 20% is 65 jaar of ouder.

Leeftijdscategorie	2016	2017
Tot 35 jaar	47,7%	44,7%
35 tot 65 jaar	31,9%	35,6%
65 jaar en ouder	20,4%	19,7%

5

Bijlage 5 Diversiteit adviescommissies

In deze bijlage beschrijven we de mate van diversiteit van adviescommissies van de Rijkscultuurfondsen, de Raad voor Cultuur en kunstraden en fondsen van Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Den Haag. We hebben daarbij gekeken naar de migratieachtergrond (herkomst) van adviseurs, de verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke adviseurs en de leeftijdsverdeling. Adviseurs zijn experts die fondsen en gemeenten adviseren o.a. over subsidieaanvragen. In het vorige onderzoek was de respons onder de kunst- en cultuurfondsen en raden niet hoog genoeg om de uitkomsten te rapporteren, maar deze keer wel. Een vergelijk door de tijd is hierdoor alleen niet mogelijk.

5.1 Herkomst

In 2016 en 2017 heeft ongeveer 7 tot 8% van de leden van adviescommissies een westerse migratieachtergrond. Dit is onder het landelijk gemiddelde in die jaren wat rond de 10% ligt. Ten opzichte van bestuursleden en personeelsleden van culturele instellingen hebben de leden van adviescommissies minder vaak een westerse migratieachtergrond.

In 2016 had gemiddeld 11,7% van de leden van adviescommissies een niet-westerse migratieachtergrond. In 2017 is dit 13,7% (zie Tabel 5-1). Voor beide jaren geldt dat dit enigszins hoger is dan het landelijk gemiddeld van ongeveer 9% in die jaren. Ten opzichte van bestuursleden en personeelsleden van culturele instellingen hebben de leden van adviescommissies vaker een niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 5-1 Aandeel adviseurs met niet-westerse en westerse migratieachtergrond

	2016	2017
Westerse migratieachtergrond	7,4%	8,2%
Niet-westerse migratieachtergrond	11,7%	13,7%

Bron: APE, 2018

5.2 Vrouw-manverhouding

In zowel 2016 als 2017 is ongeveer de helft van de adviseurs vrouw (zie Tabel 5-2). Ten opzichte van bestuursleden van culturele instellingen zijn de leden van adviescommissies vaker vrouw. Ten opzichte van medewerkers van culturele instellingen zijn de leden van adviescommissies minder vaak vrouw. Ongeveer 60% van het personeel van culturele instellingen is vrouw.

Tabel 5-2 Aandeel vrouwelijk adviseurs

	2016	2017
Vrouwen	48,5%	46,4%

Bron: APE, 2018

5.3 Leeftijd

Het merendeel van de leden van adviescommissies heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar (zie Tabel 5-3). In vergelijking met de beroepsbevolking, zijn adviseurs vaker ouder dan 35 jaar. Dit geldt ook in vergelijking met het personeel van culturele instellingen. Bestuursleden zijn gemiddeld weer wel vaker ouder dan 35 jaar.

Tabel 5-3 Leeftijdsverdeling adviseurs

Leeftijdscategorie	2016	2017
Tot 35 jaar	10,3%	11,0%
35 tot 65 jaar	85,9%	85,3%
65 jaar en ouder	3,7%	3,7%

Bron: APE, 2018

6

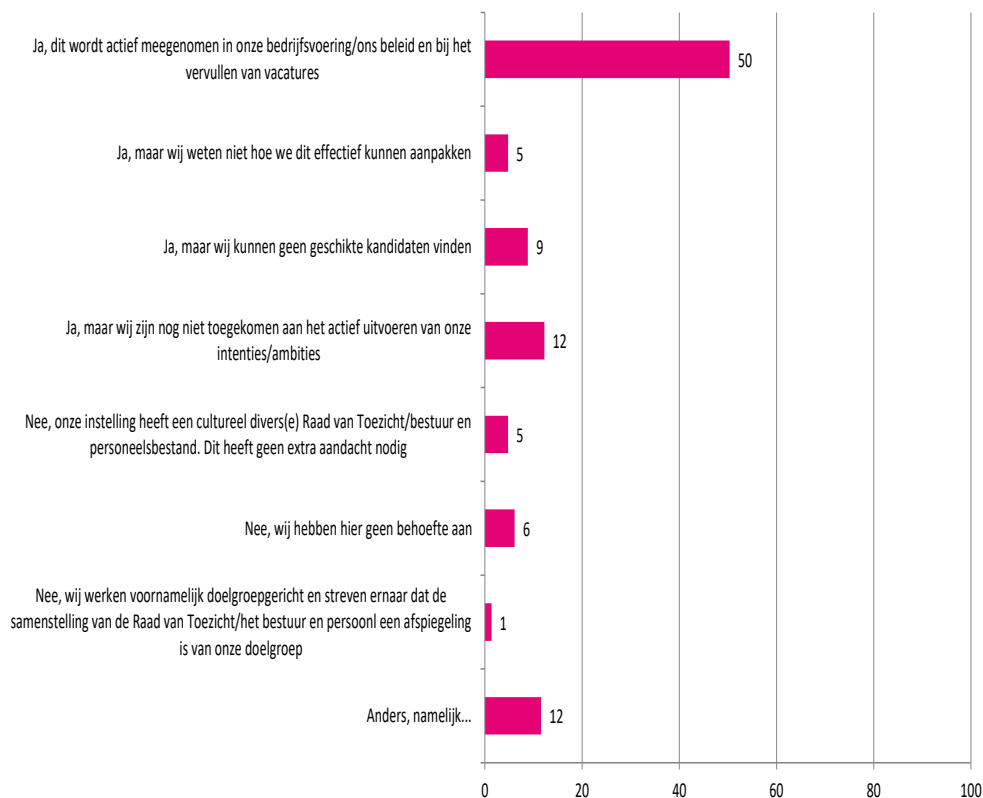
Bijlage 6 Bevorderen van diversiteit

In deze bijlage brengen we in beeld hoe culturele instellingen diversiteit van het bestuur en personeelsbestand (inclusief vrijwilligers) bevorderen. We beschrijven ook hoe fondsen en raden hier mee bezig zijn. We kijken daarbij naar de mate waarin de Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit worden toegepast door instellingen en raden en fondsen, de wijze waarop nieuwe mensen worden geworven, en welke specifieke acties worden ondernomen om de diversiteit te bevorderen. In de laatste paragraaf beschrijven we de uitkomsten van de analyse van de jaarverslagen van instellingen en de Rijkscultuurfondsen. Deze zijn bestudeerd om te zien of en hoe vaak instellingen zich verantwoorden over hun diversiteitsbeleid.

6.1 Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit

We hebben de instellingen gevraagd in welke mate zij de intentie hebben de diversiteit van het bestuur en personeel te vergroten. Drie kwart van de instellingen geeft aan tot op zekere hoogte te streven naar het vergroten van de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand (zie Figuur 6-1). De helft van de instellingen geeft aan dat het vergroten van diversiteit actief wordt meegenomen in de bedrijfsvoering en beleid bij het vervullen van vacatures. De overige 26% geeft aan wel de intentie te hebben diversiteit te vergroten, maar dat dit om verschillende redenen (nog) niet is gelukt; 5% geeft aan niet te weten hoe ze dit effectief kunnen aanpakken, 9% geeft aan wel de diversiteit te willen vergroten, maar geen geschikte kandidaten te kunnen vinden en 12% geeft aan wel de ambitie te hebben, maar dit nog niet actief uit te voeren. Een minderheid heeft niet de intentie de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand te vergroten; 5% geeft aan dat dit niet nodig is omdat het bestuur en personeel al divers is, 6% geeft aan hier geen behoefte aan te hebben en 1% werkt doelgroepgericht en streeft ernaar dat het bestuur en personeelsbestand een afspiegeling is van de doelgroep en dus niet divers is samengesteld. 12% van de instellingen geeft aan andere overwegingen te hebben. Genoemd wordt onder andere dat bestuurders (en in mindere mate personeelsleden) geworven worden vanwege hun kennis en competenties en dat diversiteit daarbij geen overweging is.

Figuur 6-1 *Mate waarin culturele instellingen de intentie hebben de diversiteit van het bestuur en personeel te vergroten*

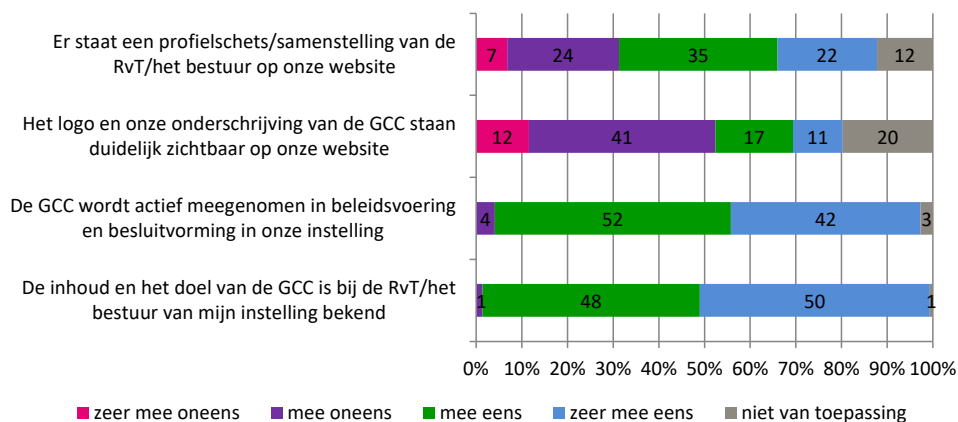


Bron: APE, 2018

Een middel om de diversiteit van 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. We hebben instellingen gevraagd over de mate waarin zij specifieke acties die beide codes voorschrijven hanteren.

Figuur 6-2 laat zien dat de inhoud en het doel van de GCC bij vrijwel alle besturen bekend is. Ook wordt de GCC door vrijwel alle instellingen actief meegenomen in de beleidsvoering en besluitvorming. De mate waarin de instellingen zichtbaar maken dat ze de GCC onderschrijven, is minder eenduidig; 53% geeft aan dit niet te doen tegenover 28% die dit wel doet. De GCC vraagt van instellingen om de samenstelling van het bestuur kenbaar te maken door een profielschets te publiceren op de website. Een minderheid van de instellingen doet dit niet; namelijk 31%. De meerderheid, 57%, doet dit wel.

Figuur 6-2 De mate waarin de Governance Code Cultuur wordt toegepast door cultruele instellingen

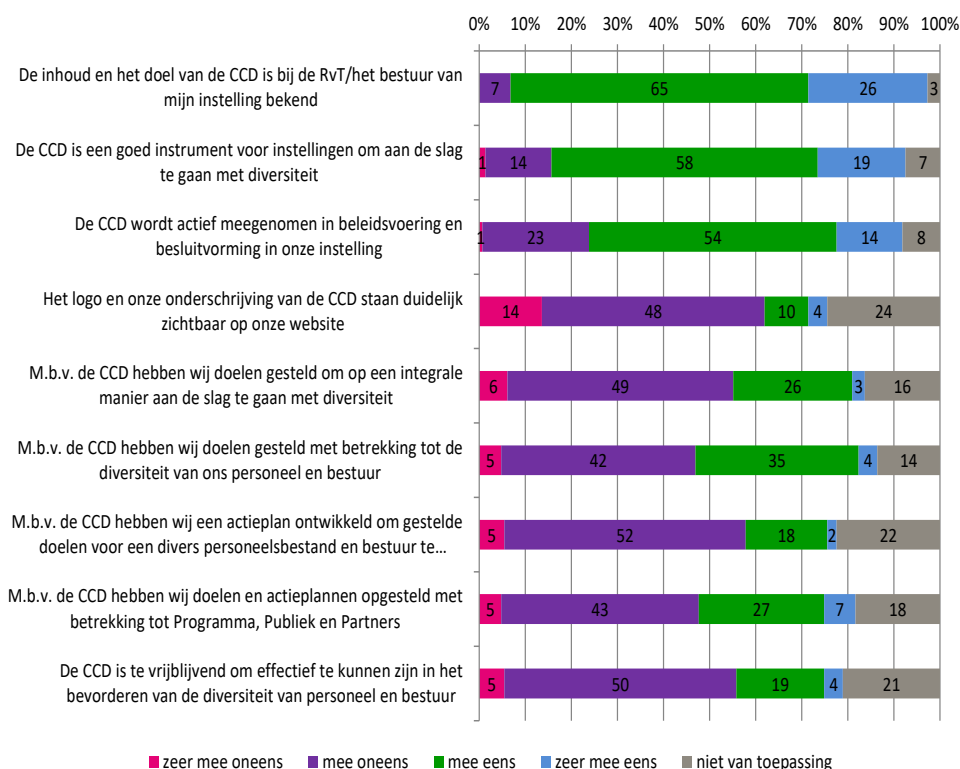


Bron: APE, 2018

De GCC bevat naast handvatten voor het vergroten van de diversiteit, ook andere richtlijnen en principes gericht op goede bedrijfsvoering. 68% van de instellingen geeft aan dat de handvatten over diversiteit evenveel aandacht krijgen als de andere principes van de code. 35% geeft aan dat deze handvatten minder aandacht krijgen omdat er alleen incidenteel, bij het ontstaan van een vacature, iets mee gedaan kan worden. 20% van de instellingen geeft (ook) aan dat diversiteit minder aandacht krijgt omdat het goed besturen van de instellingen niet afhankelijk is van diversiteit. 13% geeft daarentegen aan diversiteit meer aandacht te geven omdat dit langere tijd niet is gedaan en 11% geeft (ook) aan diversiteit meer aandacht te geven omdat het een belangrijk onderwerp is dat leeft in de sector.

De CCD is uitsluitend gericht op het bieden van handvatten om de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand te vergroten. Figuur 6-3 laat zien dat de inhoud en het doel van de CCD bij vrijwel alle besturen bekend is en dat de CCD een goed instrument is om diversiteit te bevorderen. 68% van de instellingen neemt de CCD actief mee in de beleidsvoering en besluitvorming; een kwart doet dit niet. De toepassing van de specifieke handvatten van de CCD door de instellingen lijkt in mindere mate te gebeuren; telkens geeft meer dan de helft van de instellingen aan specifieke handvatten niet in te zetten, tegenover een minderheid van tussen de 14% en 39% die dit wel doet. 23% van de instellingen vindt de CCD te vrijblijvend om een effectief hulpmiddel te zijn bij het bevorderen van diversiteit van het bestuur en personeelsbestand.

Figuur 6-3 De mate waarin de Code Culturele Diversiteit wordt toegepast door cultruele instellingen



Bron: APE, 2018

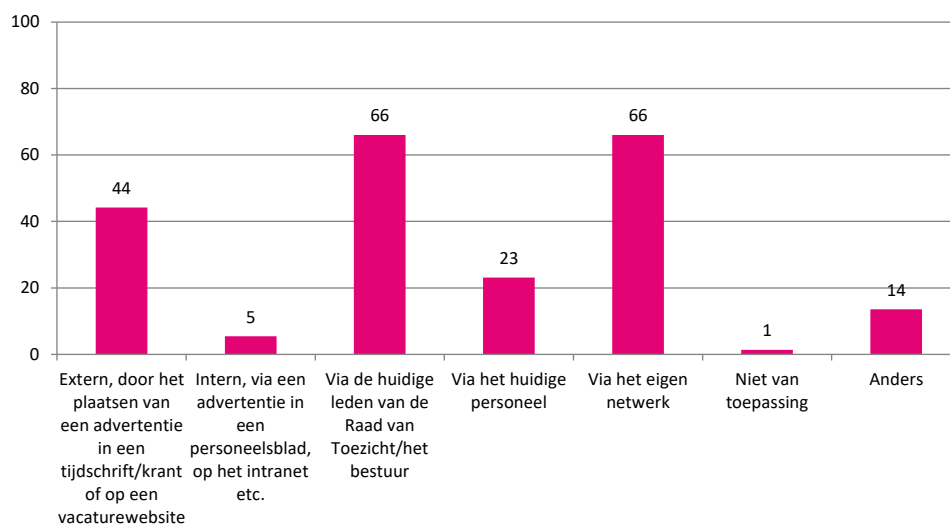
6.2 Werven van nieuwe mensen

Het werven van nieuwe mensen – bestuur, personeel, vrijwilligers en adviseurs – is een belangrijk middel om diversiteit te vergroten. In deze paragraaf beschrijven we hoe instellingen nieuwe mensen werven.

6.2.1 Bestuur

Twee derde van de besturen van culturele instellingen werft nieuwe leden via de huidige leden of het eigen netwerk (zie Figuur 6-4). De werving geschiedt dus in eigen kring. In de meting uit het onderzoek in 2011 bleek dit te gelden voor driekwart van de besturen. Dit is dus enigszins afgenomen. Extern werven blijkt nu veel vaker te gebeuren dan in 2011. Nu geeft 44% van de instellingen aan extern te werven. In 2011 was dit 13%. De mate waarin intern en via het huidige personeel geworven wordt, verschilt nauwelijks van het beeld in 2011. Van de instellingen geeft 14% aan dat de werving (ook) op een andere manier gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn dat er een extern bureau (o.a. Binoq Atana wordt genoemd) wordt ingeschakeld of werving via *social media*.

Figuur 6-4 Werven van nieuwe leden voor het bestuur

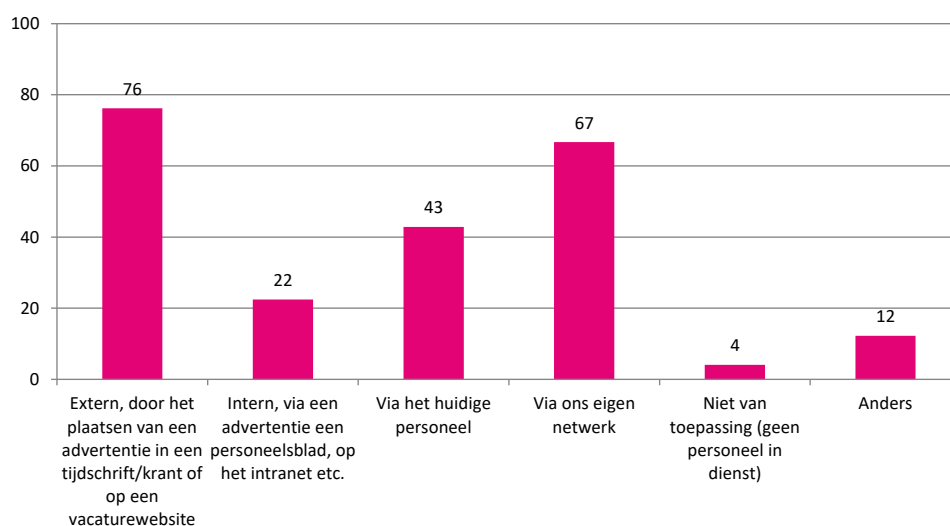


Bron: APE, 2018

6.2.2 Personeel

Het werven van personeel van culturele instellingen gebeurt, in tegenstelling tot het werven van bestuursleden, bij 76% van de instellingen extern. Tegelijkertijd wordt er met ongeveer dezelfde frequentie (67%) via het eigen netwerk personeel geworven. Ook het huidige personeel is voor 43% van de instellingen een bron. De manieren van werven van personeel laat nu ongeveer hetzelfde beeld zien als de meting in 2011. Hierin is in de afgelopen jaren niet veel veranderd.

Figuur 6-5 Werven van nieuwe personeelsleden

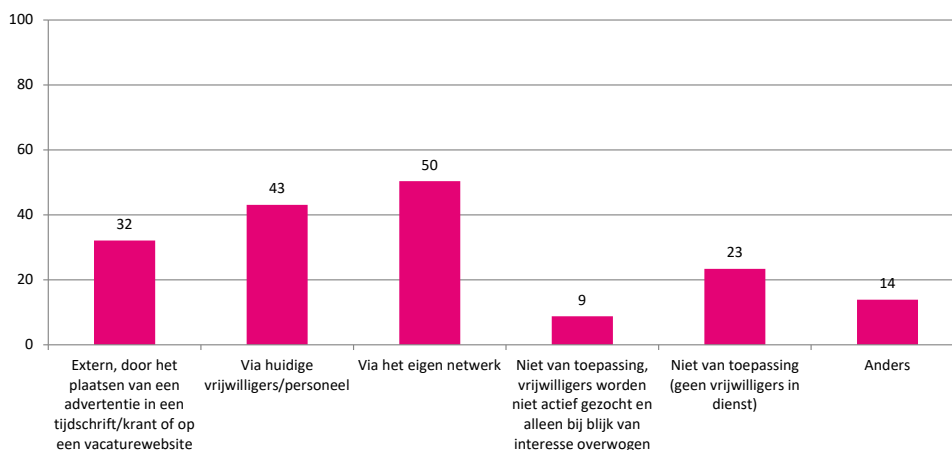


Bron: APE, 2018

6.2.3 Vrijwilligers

De helft van de instellingen werft vrijwilligers via het eigen netwerk en via de huidige vrijwilligers en personeelsleden (Figuur 6-6). Ongeveer een derde van de instellingen werft (ook) extern. Dit houdt in dat er een advertentie in de krant of op het internet wordt gezet.

Figuur 6-6 Werven van nieuwe vrijwilligers

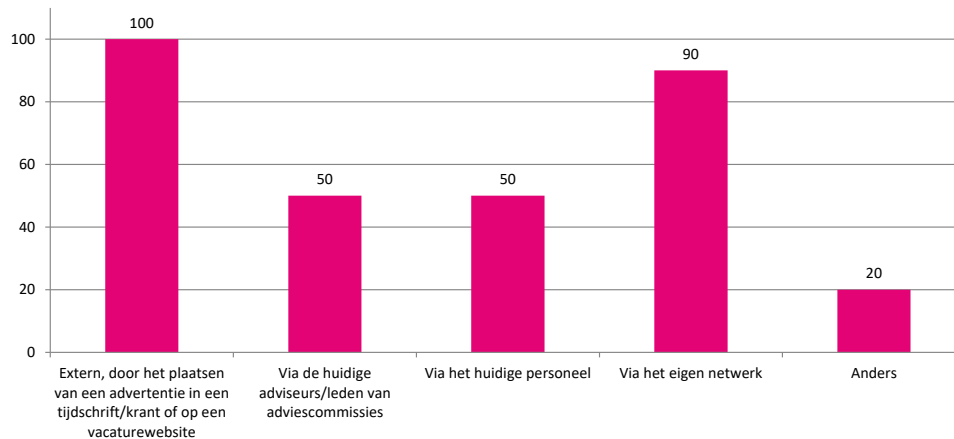


Bron: APE, 2018

6.2.4 Adviseurs

Alle fondsen en raden werven nieuwe adviseurs extern, door een advertentie te plaatsen in de krant en/of online. Werven via het eigen netwerk wordt ook door nagenoeg alle fondsen en raden gedaan. Daarnaast geeft de helft van de fondsen en raden aan (ook) te werven via de huidige adviseurs en/of via het huidige personeel. Van de fondsen en raden geeft 20% aan dat de werving (ook) op een andere manier gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn dat er een extern bureau wordt ingeschakeld of werving via *social media*.

Figuur 6-7 Werven van nieuwe adviseurs



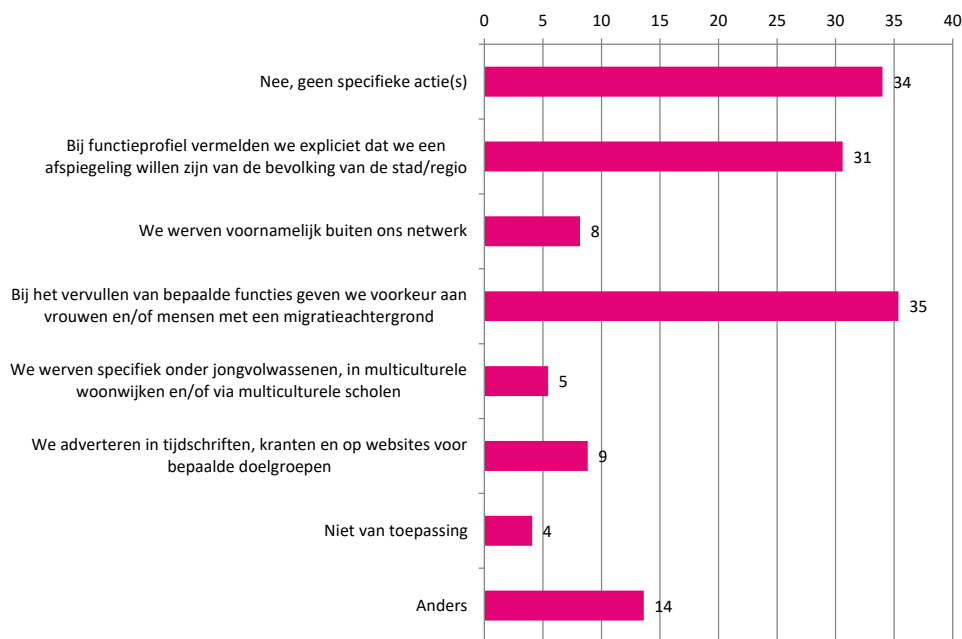
Bron: APE, 2018

6.3 Acties om diversiteit te vergroten

Hierboven hebben we al geconstateerd dat drie kwart van de instellingen aangeeft te streven naar het vergroten van de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand. We hebben instellingen vervolgens gevraagd of ze specifieke acties ondernemen om de diversiteit te vergroten.

Figuur 6-8 laat zien dat 34% van de instellingen geen specifieke acties onderneemt om de diversiteit van het *bestuur* te vergroten. Dit is een afname ten opzichte van de vorige meting in 2011, toen nog de helft van de instellingen aangaf geen acties te ondernemen. Als instellingen wel specifieke acties ondernemen zijn dit met name het vermelden van de wens een afspiegeling te willen zijn van de inwoners in de stad en regio in het functieprofiel (31%) en dat bij het vervullen van functies voorkeur wordt gegeven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond (35%). Bij de meting in 2011 gaf ongeveer een vijfde van de instellingen aan dat bij het vervullen van bepaalde functies ze voorkeur geven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond en 13% gaf aan bij het opstellen van functieprofielen expliciet te vermelden dat ze een afspiegeling willen zijn van de inwoners van de stad en regio.

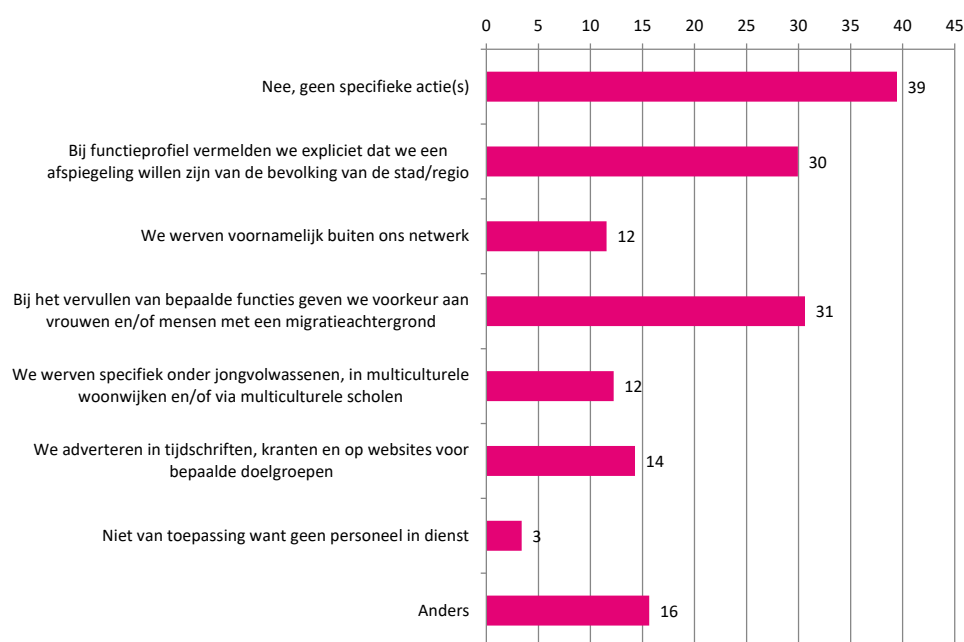
Figuur 6-8 Mate waarin specifieke acties ondernomen worden om de diversiteit van het bestuur van culturele instellingen te vergroten



Bron: APE, 2018

Figuur 6-9 laat zien dat 39% van de instellingen geen specifieke acties onderneemt om de diversiteit van het *personeelsbestand* te vergroten. In de meting in 2011 gaf nog twee derde van de instellingen aan geen specifieke acties te ondernemen. Wanneer er wel acties ondernomen worden zijn dit vooral het vermelden van de wens een afspiegeling te willen zijn van de inwoners in de stad en regio in het functieprofiel (30%) en dat bij het vervullen van functies voorkeur wordt gegeven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond (31%). Dit is niet veel anders dan de acties gericht op het vergroten van de diversiteit van besturen. Met betrekking tot de antwoordoptie “Bij het vervullen van bepaalde functie geven we voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond” hebben verschillende respondenten aangegeven, juist moeite te hebben met het werven van mannelijke personeelsleden. Dit blijkt ook uit de interviews. Hier kan dus gelezen worden dat 31% van de instellingen bij het vervullen van functies voorkeur wordt gegeven aan mensen met een migratieachtergrond.

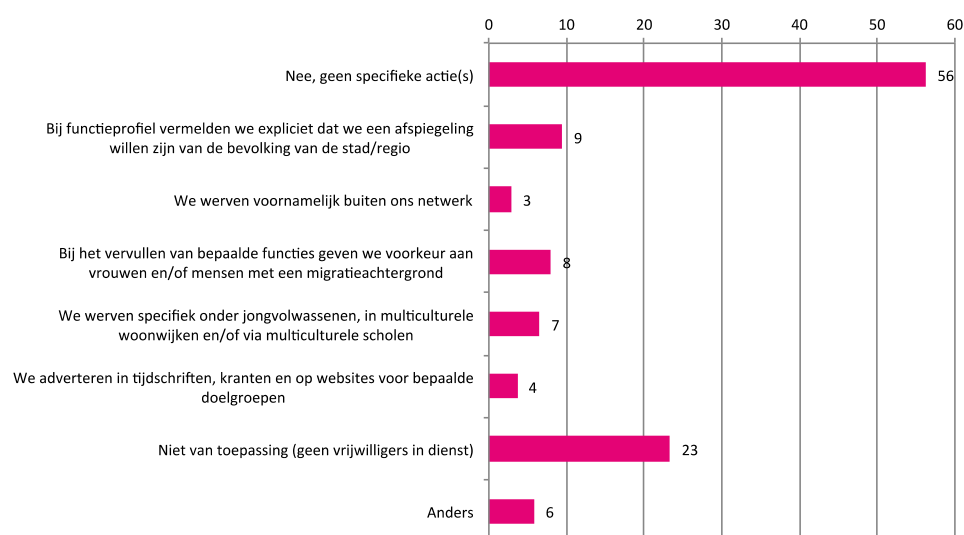
Figuur 6-9 *Mate waarin specifieke acties ondernomen worden om de diversiteit van het personeelsbestand van culturele instellingen te vergroten*



Bron: APE, 2018

Figuur 6-10 laat zien dat een meerderheid van de instellingen (56%) geen specifieke acties onderneemt om de diversiteit onder de vrijwilligers te vergroten.

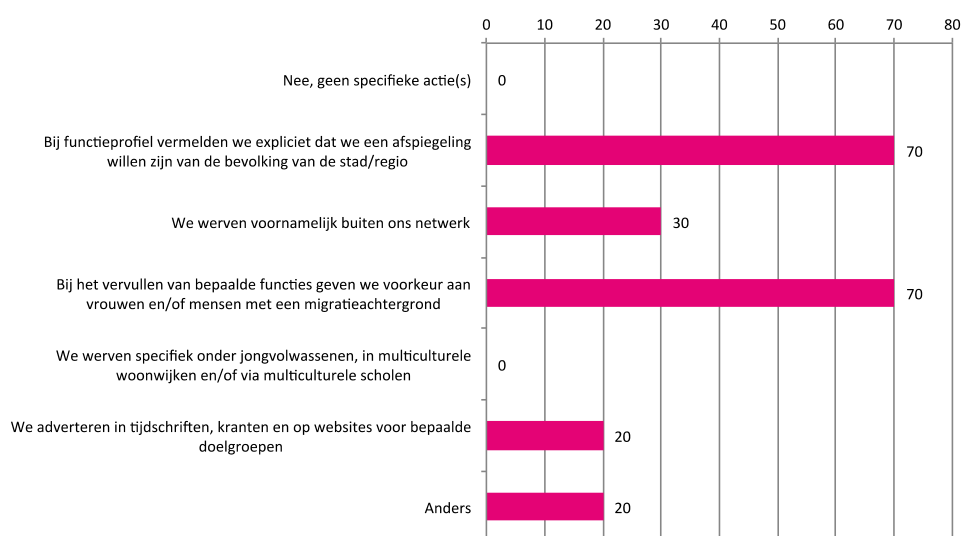
Figuur 6-10 *Mate waarin specifieke acties ondernomen worden om de diversiteit van vrijwilligers van culturele instellingen te vergroten*



Bron: APE, 2018

Een heel ander beeld zien we bij de fondsen en raden. Allen geven aan specifieke acties te ondernemen gericht op het vergroten van de diversiteit van de samenstelling van adviescommissies (zie Figuur 6-11). 70% van de fondsen en raden vermeldt de wens een afspiegeling te willen zijn van de inwoners in de stad en regio in het functieprofiel. 70% geeft ook aan bij het vervullen van functies de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond. Daarnaast geeft 30% aan voornamelijk te werven buiten het eigen netwerk ter bevordering van de diversiteit van de adviescommissies.

Figuur 6-11 Mate waarin specifieke acties ondernomen worden om de diversiteit van adviescommissies van fondsen en raden te vergroten



Bron: APE, 2018

6.4 Analyse jaarverslagen culturele instellingen

We hebben onderzocht of woorden met betrekking tot diversiteit (zie Tabel 6-1) terugkomen in de jaarverslagen over de periode 2013 t/m 2016 van de instellingen die meerjarig werden gesubsidieerd door het FPK, FCP, Filmfonds, Letterenfonds, SFCI en OCW en van de Rijkscultuurfondsen zelf. Hierin zijn alle instellingen en Rijkscultuurfondsen meegenomen waarvan we van elk jaar in de periode 2013 t/m 2016 een jaarverslag hebben.¹⁵ Dit zijn er in totaal 191. We brengen hiermee in beeld in welke mate in de jaarverslagen aandacht wordt besteed aan bepaalde termen en of hierin een ontwikkeling is te zien.

¹⁵ Instellingen die zijn gefuseerd zijn bij deze analyse buiten beschouwing gelaten.

Tabel 6-1 Zoekwoorden 'tekstmining'

Woorden	Aanverwante (combinaties van) woorden
Leeftijd	
Jeugd	Jong, jongeren
Jongeren in het bestuur	
Oud	Ouderen
Geslacht	Gender, sekse, man, vrouw
Vrouwen in het bestuur	
Transgender	
Interseksueel	Interseksualiteit
LHBT	
Opleidingsniveau	
Laaggeletterd	
Herkomst	Achtergrond, afkomst, migratie-achtergrond, migratieachtergrond, migratie, immigratie, immigrant
Westerse migratieachtergrond	Westerse migratie-achtergrond, westerse migratieachtergrond
Niet westers	Niet-westers, niet-westerse bevolkingsgroepen
Etniciteit	Etnisch, etnisch culturele achtergrond, etniciteit
Allochtoon	Allochtone, allochtoon
Hetero	Heteroseksueel, heteroseksualiteit
Homo	Homoseksueel, homoseksualiteit
Biseksualiteit	Biseksueel, biseksuele
Bicultureel	Bi-cultureel, bi-culturele, biculturele
Code culturele diversiteit	Code culturele diversiteit, ccd
Governance code cultuur	Code cultural governance, ccg
Culturele diversiteit	Cultureel divers, cultureel diverse achtergrond, culturele diversiteit
Diversiteit	Divers, diversiteit, diverse samenstelling
Inclusief	Inclusief, inclusiever, inclusiviteit
Integratie	
Samenstelling	
Representatief	Representatie, representativiteit
Samenleving als geheel	
Voorbeeldfunctie	Voorbeeldfunctie, rolmodel
Nieuw netwerk	Nieuw netwerk, nieuwe netwerken
Unconscious bias	Onderbewust vooroordeel, onderbewust vooroordelen
Discriminatie	
Vooroordeel	Vooroordeel, vooroordelen, bevooroordeeld
Pluriform	Pluriform, diverse programmering

Uitkomsten

Hierna volgt voor elk van de woorden het aandeel van de instellingen/organisaties dat het betreffende woord en/of aanverwante woorden zoals genoemd in Tabel 6-1 heeft genoemd in de jaarverslagen.

Jaar	Leeftijd	Jeugd	Oud
2013	48%	83%	96%
2014	49%	87%	94%
2015	45%	88%	94%
2016	57%	89%	96%

Jaar	Geslacht	Transgender	Interseksueel
2013	94%	1%	0%
2014	92%	1%	0%
2015	94%	2%	0%
2016	95%	2%	0%

Jaar	Opleidingsniveau	Laaggeletterd
2013	1%	0%
2014	2%	0%
2015	2%	1%
2016	5%	2%

Jaar	Herkomst	Westers	Niet westers	Etniciteit
2013	58%	0%	3%	3%
2014	61%	0%	3%	5%
2015	68%	0%	6%	5%
2016	76%	0%	7%	8%

Jaar	Hetero	Homo	Bisexualiteit
2013	1%	4%	0%
2014	1%	2%	1%
2015	2%	4%	0%
2016	3%	6%	0%

Jaar	Bicultureel	Code culturele diversiteit	Governance code cultuur	Culturele diversiteit	Diversiteit
2013	0%	4%	6%	8%	86%
2014	1%	4%	8%	8%	84%
2015	1%	5%	6%	13%	88%
2016	2%	3%	4%	25%	90%

Jaar	Inclusief	Integratie	Samenstelling	Representatief	Samenleving als geheel
2013	63%	10%	88%	21%	0%
2014	63%	13%	83%	18%	1%
2015	64%	9%	83%	25%	0%
2016	67%	12%	85%	26%	0%

Jaar	Voorbeeldfunctie	Nieuw netwerk	Pluriform
2013	3%	3%	7%
2014	4%	2%	7%
2015	3%	2%	8%
2016	4%	2%	10%

Jaar	Unconscious bias	Vooroordeel	Discriminatie
2013	0%	3%	0%
2014	0%	4%	1%
2015	0%	6%	1%
2016	0%	6%	2%

De (combinaties van) zoekwoorden 'LHBT' en 'jongeren in het bestuur' en 'vrouwen in het bestuur' kwamen helemaal niet terug in de jaarverslagen.

7

Bijlage 7 Vergelijk met andere sectoren

Is de mate van diversiteit in de cultuursector beter of minder goed dan in andere sectoren? Om de hiervoor gepresenteerde uitkomsten van de diversiteit in de cultuursector te duiden, vergelijken we deze met de samenstelling van het personeelsbestand in andere sectoren, die vergelijkbaar zijn met de gesubsidieerde cultuursector. De vergelijking is uitgevoerd voor de publieke sector. Daarbij kunnen we onderscheid maken naar de deelsectoren politiek (Eerste en Tweede Kamer), openbaar bestuur, onderwijs en wetenschap en veiligheid.¹⁶ Op basis van literatuur is bij deze sectoren gekeken naar de samenstelling van het personeelsbestand.

7.1 Eerste en Tweede Kamer

In mei 2015 zijn de leden van de huidige Eerste Kamer gekozen. Er zijn beperkt cijfers beschikbaar over de samenstelling van de Eerste Kamer. Er zijn geen cijfers bekend over de herkomst van de leden van de Eerste Kamer. Wel weten we dat de gemiddelde leeftijd 56 jaar is. Slechts 3 leden (4%) zijn jonger dan 35 jaar. In totaal zijn 49 mannen (65%) en 26 vrouwen (35%) lid van de Eerste Kamer.¹⁷

Na de verkiezingen voor de Tweede Kamer in 2017 is het 'gemiddelde' Tweede Kamerlid 44 jaar. Hiermee ligt de gemiddelde leeftijd lager dan in de Eerste Kamer. In totaal kwamen er na de verkiezingen 96 mannen (64%) en 54 vrouwen (36%) in de Tweede Kamer. Op 1 januari 2016 zaten er 7 leden (4,6%) in de Tweede Kamer die buiten Europa/VS geboren zijn.¹⁸

Voor de cijfers over diversiteit in de deelsectoren openbaar bestuur, onderwijs en wetenschap en veiligheid hebben we gebruik gemaakt van het rapport Trends &

¹⁶ Vergelijking met de sectoren zorg, sport en goede doelen, zoals deze in het vorige onderzoek (APE, 2011) is gedaan, is nu niet mogelijk door gebrek aan nieuwe cijfers.

¹⁷ https://www.parlement.com/id/vju8a7qxt5vv/profiel_nieuwe_eerste_kamer_2015#top

¹⁸ https://www.parlement.com/id/vkclmgzmv4ya/profiel_nieuwe_tweede_kamer_2017;
https://www.parlement.com/id/vh8lnhrre0zv/vrouwen_in_de_tweede_kamer;
https://www.parlement.com/id/vk6gbgxlvuks/buiten_europa_geboren_tweede_kamerleden

Cijfers 2017. Dit is een rapport dat jaarlijks wordt gepubliceerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

7.2 Openbaar Bestuur

Onder de deelsector Openbaar Bestuur vallen de sectoren Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht en Waterschappen. Eind 2016 is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond¹⁹ in het Openbaar Bestuur gemiddeld 9,1%, uiteenlopend van 2,5% bij de Waterschappen tot 9,8% bij het Rijk. In vergelijking met eind 2011 is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse achtergrond in het Openbaar Bestuur gestegen met ruim één procentpunt (van 8,0% naar 9,1%). Het gemiddelde lag daarmee in 2011 ongeveer 0,5 procentpunt onder het landelijk gemiddelde; in 2016 is het aandeel ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde (in 2011 had 8,6% van de Nederlandse beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond; in 2016 9,2%).

Het aandeel vrouwen in de verschillende sectoren van het Openbaar Bestuur is gemiddeld 47,1% in 2016 en ongeveer gelijk aan het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking van 47,5% in 2016. Het verschil tussen de sectoren is groot en loopt uiteen van 28,6% bij de Waterschappen tot 57,6% bij de Rechterlijke Macht. In elke sector is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand gestegen sinds 2011. Het tegenovergestelde is zichtbaar in het aandeel van personeelsleden jonger dan 35 jaar. Dit aandeel is gedaald van gemiddeld 15,4% eind 2011 naar gemiddeld 12,4% eind 2016, variërend van 3,8% bij de Rechterlijke Macht tot 14,6% bij het Rijk.

7.3 Onderwijs en Wetenschap

Onder Onderwijs en Wetenschap vallen de sectoren Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs, Onderzoeksinstituten en Universitair Medische Centra.

Eind 2016 is het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond in deze sectoren gemiddeld 6,1%, variërend van 3,8% in het Primair Onderwijs tot 13,5% bij Onderzoeksinstituten. In de periode 2011-2016 is een lichte, maar gestage stijging zichtbaar in het sectorgemiddelde (5,4% in 2011). Over het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond wordt niet gerapporteerd.

¹⁹ Het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond wordt niet gerapporteerd.

In de sector Onderwijs en Wetenschap is eind 2016 gemiddeld 66,5% vrouw. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2011 (64,6%). Alleen bij Onderzoeksinstituten zijn eind 2016 de vrouwen met 36,3% van de personeelsleden ondervertegenwoordigd, ten opzichte van het landelijk gemiddelde (47,5% in 2016). Binnen het Wetenschappelijke Onderwijs is de vrouw-manverhouding met 48,7% tegenover 51,3%, de beste afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Binnen de rest van de onderwijssectoren en bij de Universitair Medische Centra zijn vrouwen oververtegenwoordigd en varieert hun aandeel van 55,1% in het Voortgezet Onderwijs tot 84,1% in het Primair Onderwijs.

Het aandeel personeelsleden jonger dan 35 jaar is in deze sector enigszins afgenomen in de periode van 2011-2016, namelijk van 27,7% tot 27%. Er zijn verschillende ontwikkelingen zichtbaar. Zo is er binnen het Middelbaar Beroepsonderwijs een stijging in het aandeel personeelsleden jonger dan 35 jaar van 14,7% eind 2011 naar 17,1% eind 2016. Ook in het Voortgezet Onderwijs is hun aandeel licht gestegen ten opzichte van 2011. Beiden liggen nog wel onder het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking van 34,8% in 2016. Dit geldt ook voor het Primair Onderwijs (27,3% in 2016) en Hoger Beroepsonderwijs (18,6% in 2016), al is daar ook sprake van een lichte afname in de periode sinds 2011. Voor het Wetenschappelijk Onderwijs, de Onderzoeksinstituten en de Universitair Medische Centra geldt ook dat er een lichte afname zichtbaar is, maar zij zitten met gemiddelden van 34,8% tot 39,7% personeelsleden onder de 35 jaar, wel rond het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking.

7.4 Veiligheid

Van de personen werkzaam bij Defensie en de Politie heeft eind 2016 5,3% een niet-westerse migratieachtergrond, is 25,1% vrouw en 33,2% jonger dan 35 jaar. Het aandeel personeelsleden met een niet-westerse achtergrond is sinds eind 2011 niet veel veranderd. Dit geldt ook voor het aandeel vrouwen. Het aandeel personeelsleden jonger dan 35 jaar, is in deze periode afgenomen met ruim 4 procentpunten. Zowel Defensie als Politie scoren in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking laag als het gaat om het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond (5,3% tegenover 9,2% eind 2016) en vrouwen (25,1% tegenover 47,5% eind 2016). Het aandeel personeelsleden jonger dan 35 jaar, is ongeveer gelijk aan dat in de Nederlandse beroepsbevolking (34,8% eind 2016).

7.5 Vergelijking cultuursector

Evenals in de cultuursector (uitgezonderd adviseurs van fondsen en raden) zijn personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond ondervertegenwoordigd. Het aandeel vrouwen varieert sterk tussen de verschillende publieke sectoren. Het

aandeel vrouwen in de Eerste en Tweede Kamer en bij defensie en de politie is, net als in besturen van culturele instellingen, geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Vrouwen zijn beter vertegenwoordigd in het Openbaar bestuur en oververtegenwoordigd in het Onderwijs en wetenschap, net als in het personeelsbestand van culturele instellingen. Het aandeel jongeren (jonger dan 35 jaar) varieert, net als het aandeel vrouwen, sterk tussen de verschillende publieke sectoren.

Tabel 7-1 Samenstelling personen werkzaam in de cultuursector en publieke sector en de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking

	2016	Niet-westerse migratieachtergrond	Vrouwen	Jonger dan 35 jaar
Cultuursector	Bestuur	6,2%	37,2%	6,4%
	Personeel	7,4%	59,9%	36,8%
	Adviseurs	11,7%	48,5%	10,3%
Publieke sector	Eerste Kamer	-	35,0%	4,0%
	Tweede Kamer	-	36,0%	-
	Openbaar bestuur	9,1%	47,1%	12,4%
	Onderwijs en Wetenschap	6,1%	66,5%	27,0%
	Veiligheid	5,3%	25,1%	33,2%
Nederlandse beroepsbevolking		9,2%	47,5%	34,8%

8

Bijlage 8 Enquête

Definities en afbakening

- In deze vragenlijst vragen wij in een aantal gevallen naar de herkomst van medewerkers, c.q. of zij een *migratieachtergrond* hebben. We hanteren hiervoor de CBS-definitie voor herkomst. Deze luidt als volgt: “Als een persoon of één van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze persoon volgens de definitie die we hier hanteren een migratieachtergrond. Daarbij maken we onderscheid tussen een westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Een persoon heeft een *westerse* achtergrond 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 volgens de definitie een *niet-westerse* migratieachtergrond.”
- In deze vragenlijst maken wij onderscheid tussen de Raad van Toezicht/het bestuur van de organisatie en het personeel dat werkt bij de organisatie. Tot het personeel van de organisatie behoren ook de directieleden van de organisatie. In deze vragenlijst vragen wij in een aantal gevallen naar kenmerken van de Raad van Toezicht/het bestuur en personeel. Onder personeel vallen medewerkers in loondienst (vast en tijdelijk), de flexibele schil en stagairs. Ook vrijwilligers rekenen wij toe tot het personeel, tenzij we expliciet vragen vrijwilligers buiten beschouwing te laten. Inhuur van kortdurend tijdelijk personeel valt buiten onze definitie van medewerkers die wij voor dit onderzoek hanteren.
- De Federatie Cultuur werkt aan de doorontwikkeling van de Code culturele diversiteit, maar voor deze enquête nemen we de huidige code als uitgangspunt.

Introductie

Q1: Wat is uw functie?

1. Lid Raad van Toezicht/bestuur
2. Lid directie
3. Beleidsmedewerker
4. Administratief medewerker
5. Medewerker communicatie
6. Anders, namelijk ...

Q2: Werkt u bij een culturele instelling of bij een kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan?

1. Culturele instelling
2. Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan

Vraag 3 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q3: Onder welke discipline valt uw organisatie?

1. Muziek
2. Opera en muziektheater
3. Theater
4. Dans
5. Podiumkunstenfestivals
6. Beeldende kunst
7. Podia (theater en muziek)
8. Musea (beeldende kunst en overig)
9. Architectuur & vormgeving
10. Film
11. Erfgoed (archieven, monumenten en archeologie)
12. Educatie
13. Amateurkunst
14. Volkscultuur
15. Nieuwe Media
16. Letteren
17. Bovensectoraal
18. Podiumkunsten divers
19. Anders, namelijk ...

Vraag 4 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q4: Welke functie vervult uw organisatie?

1. Gezelschap
2. Podium
3. Festival/beurs
4. Museum/herinneringsplaats
5. Presentatie-instelling/expositieruimte
6. Archief
7. Uitleencentra
8. Online platform/tijdschrift

9. Debathuis
10. Concours (wedstrijd/talentjacht)
11. Opleiding (professioneel)
12. Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel)
13. (Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut
14. Anders, namelijk ...

Belang van diversiteit

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

- Q5: Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?
- a. De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio
 - b. De Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt
 - c. Diversiteit is een kwalificatie waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures voor de Raad van Toezicht/het bestuur van een culturele instelling

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

- Q6: Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?
- a. Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio
 - b. Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt
 - c. Diversiteit is een kwalificatie waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van personeelsvacatures bij een culturele instelling

Vraag 7 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

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

- Q7: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.
- a. Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld (e) Raad van Toezicht/bestuur

- b. Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde
- c. Een divers(e) samengestelde Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de toezichthouders/bestuurders
- d. Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren
- e. Een divers samengesteld(e) Raad van Toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen
- f. Het is lastig om bestuurders met een migratieachtergrond te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben
- g. Het is lastig om jonge bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben

Vraag 8 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

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

- Q8: Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.
- a. Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand
 - b. Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand
 - c. Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot problemen door onervarenheid van de personeelsleden
 - d. Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren
 - e. Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen
 - f. Het is lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft

Vraag 9 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q9: Hoe beoordeelt u de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie? Indien uw organisatie geen Raad van Toezicht/bestuur heeft, vul dan 'Niet van toepassing' in.

- 1. Zeer divers
- 2. Divers
- 3. Niet divers
- 4. Niet van toepassing

Vraag 10 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q10: Hoe beoordeelt u de diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie?

1. Zeer divers
2. Divers
3. Niet divers

Vraag 11 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q11: Hoe beoordeelt u de diversiteit van de leden van adviescommissies of adviseurs in uw eigen organisatie? Dit zijn de mensen die advies geven over subsidieaanvragen en/of deze beoordelen.

1. Zeer divers
2. Divers
3. Niet divers

Vraag 12 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q12: Hoe heeft de mate van diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2013 tot op heden? Indien uw organisatie geen Raad van Toezicht/bestuur heeft, vul dan 'Niet van toepassing' in.

1. Toegenomen
2. Gelijk gebleven
3. Afgenomen
4. Niet van toepassing

Vraag 13 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q13: Hoe heeft de mate van diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2013 tot op heden?

1. Toegenomen
2. Gelijk gebleven
3. Afgenomen

Vraag 14 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q14: Hoe heeft de mate van diversiteit van de leden van adviescommissies of adviseurs in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2013 tot op heden? Leden van adviescommissies of adviseurs zijn de mensen die advies geven over subsidieaanvragen en/of deze beoordelen.

1. Toegenomen
2. Gelijk gebleven
3. Afgenomen

Samenstelling Raad van Toezicht/het bestuur

Vraag 15 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q15: Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de Raad van Toezicht/het bestuur was samengesteld per 1 januari 2016 en 1 januari 2017?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* leden van de Raad van Toezicht/het bestuur en het aantal *fte's* dat deze leden samen vervullen.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte
a. Totaal aantal leden Raad van Toezicht/het bestuur				
b. Aantal vrouwen				
c. Aantal mensen met een westerse migratieachtergrond				
d. Aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond				

Vraag 16 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q16: Kunt u in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw invullen van de Raad van Toezicht/het bestuur per 1 januari 2016 en 1 januari 2017?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* leden van de Raad van Toezicht/het bestuur per leeftijdsgroep en het aantal *fte's* dat deze leden samen vervullen.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte
a. Tot 35 jaar				
b. 35 tot 65 jaar				
c. 65 jaar en ouder				

Samenstelling van het personeel

Vraag 17 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q17: Kunt u in onderstaande tabel de samenstelling van het personeel per 1 januari 2016 en 1 januari 2017 naar functiegroep aangeven?

We onderscheiden drie functiegroepen: uitvoerend, kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) en ondersteunend (beheer, onderhoud, catering etc). Wij vragen u een inschatting te maken voor personeel in loondienst (vast en tijdelijk). Hieronder vallen ook de flexibele schil en stagairs. Vrijwilligers kunt u bij deze inschatting buiten beschouwing laten, evenals inhuur van kortdurend tijdelijk personeel.

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* personeelsleden en het aantal *fte's* dat deze personeelsleden samen vervullen.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Totaal personeel				
a. Totaal				
b. Aantal vrouwen				
c. Aantal mensen met een westerse migratieachtergrond				
d. Aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond				
Functiegroep uitvoerend				
e. Totaal				
f. Aantal vrouwen				
g. Aantal mensen met een westerse migratieachtergrond				
h. Aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond				
Functiegroep kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend)				
i. Totaal				
j. Aantal vrouwen				
k. Aantal mensen met een westerse migratieachtergrond				
l. Aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond				
Functiegroep ondersteunend (beheer, onderhoud, catering etc)				
m. Totaal				
n. Aantal vrouwen				
o. Aantal mensen met een westerse migratieachtergrond				
p. Aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond				

Vraag 18 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q18: Kunt u in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw invullen van het personeel per 1 januari 2016 en 1 januari 2017? Wij vragen u een inschatting te maken voor personeel in loondienst (vast en tijdelijk). Hieronder vallen ook de flexibele schil en stagairs. Vrijwilligers kunt u bij deze inschatting buiten beschouwing laten, evenals inhuur van kortdurend tijdelijk personeel.

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* personeelsleden per leeftijdsgroep en het aantal *fte's* dat deze personeelsleden samen vervullen.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte
a. Tot 35 jaar				
b. 35 tot 65 jaar				
c. 65 jaar en ouder				

Samenstelling van de vrijwilligers

Vraag 19 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q19: Kunt u in onderstaande tabel de samenstelling aangeven van de vrijwilligers die bij uw organisatie werken per 1 januari 2016 en 1 januari 2017?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* vrijwilligers en het aantal *fte's* dat deze vrijwilligers samen vervullen.

Als u geen inschatting kunt maken, vink dan aan 'weet ik niet'.

	Per 1 januari 2016		Weet ik niet	Per 1 januari 2017		Weet ik niet
	Aantal	Fte		Aantal	Fte	
a. Totaal aantal vrijwilligers						
b. Aantal vrouwelijke vrijwilligers						
c. Aantal vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond						
d. Aantal vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond						

Vraag 20 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q20: Kunt u in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw invullen van de vrijwilligers die bij uw organisatie werken per 1 januari 2016 en 1 januari 2017?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* vrijwilligers per leeftijdsgroep en het aantal *fte's* dat deze vrijwilligers samen vervullen.

Als u geen inschatting kunt maken, vink dan aan 'weet ik niet'.

	Per 1 januari 2016		Weet ik niet	Per 1 januari 2017		Weet ik niet
	Aantal	Fte		Aantal	Fte	
a. Tot 35 jaar						
b. 35 tot 65 jaar						
c. 65 jaar en ouder						

Vraag 21 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Samenstelling leden adviescommissies/adviseurs

De volgende vragen hebben betrekking op de samenstelling van de leden van adviescommissies of adviseurs. Dit zijn de mensen die advies geven over subsidieaanvragen en/of deze beoordelen.

Q21: Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de adviescommissies waren samengesteld per 1 januari 2016 en 1 januari 2017?

We vragen u een *inschatting* te maken van het *aantal* adviseurs/leden adviescommissie en het aantal *fte's* dat zij samen vervullen. Kunt u indien mogelijk ook onderscheid maken naar typen/functie van de gesubsidieerde instellingen waarover zij adviseren? Indien de genoemde typen/functies niet van toepassing zijn, dan kunt u deze velden leeg laten.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Totaal				
a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie				
b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie				
c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond				
d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond				
Musea				
a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie				
b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie				
c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond				
d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond				
Gezelschappen				
a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie				

b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie

c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond

d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond

Festivals/beurzen/concoursen

a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie

b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie

c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond

d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond

Podia

a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie

b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie

c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond

d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond

Presentatie-instellingen/ expositieruimtes

a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie

b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie

c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond

d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond

Ondersteunende instellingen

- a. Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie
 - b. Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie
 - c. Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond
 - d. Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond
-

Vraag 22 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q22: Geef in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw weer van de leden van adviescommissies of van adviseurs per 1 januari 2016 en 1 januari 2017? Kunt u indien mogelijk ook onderscheid maken naar typen/functie van de gesubsidieerde instellingen waarover zij adviseren? Indien de genoemde typen/functies niet van toepassing zijn, dan kunt u deze velden leeg laten.

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* adviseurs/leden adviescommissie per leeftijdsgroep en het aantal *fte's* dat zij samen vervullen.

	Per 1 januari 2016		Per 1 januari 2017	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte

Totaal

- a. Tot 35 jaar
- b. 35 tot 65 jaar
- c. 65 jaar en ouder

Musea

- a. Tot 35 jaar
- b. 35 tot 65 jaar
- c. 65 jaar en ouder

Gezelschappen

- a. Tot 35 jaar
- b. 35 tot 65 jaar
- c. 65 jaar en ouder

Festivals/beurzen/concoursen

- a. Tot 35 jaar
- b. 35 tot 65 jaar
- c. 65 jaar en ouder

Podia

- a. Tot 35 jaar
-

-
- b. 35 tot 65 jaar
 - c. 65 jaar en ouder

**Presentatie-instellingen/ expo-
sitieruimtes**

- a. Tot 35 jaar
- b. 35 tot 65 jaar
- c. 65 jaar en ouder

Ondersteunende instellingen

- a. Tot 35 jaar
 - b. 35 tot 65 jaar
 - c. 65 jaar en ouder
-

Intenties en acties om diversiteit te vergroten

Q23: Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur en het personeel/de adviescommissies te vergroten? *Kies het best passende antwoord.*

- 1) Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures.
- 2) Ja, maar wij weten niet hoe we dit effectief kunnen aanpakken.
- 3) Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden.
- 4) Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities.
- 5) Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers(e) Raad van Toezicht/ bestuur en personeelsbestand/adviescommissies. Dit heeft geen extra aandacht nodig.
- 6) Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.
- 7) Nee, wij werken voornamelijk doelgroepgericht en streven ernaar dat de samenstelling van de Raad van Toezicht/het bestuur en personeel/adviescommissies een afspiegeling is van onze doelgroep.
- 8) Anders, namelijk ...

De Governance Code Cultuur biedt een normatief kader voor goed bestuur en toezicht in culturele organisaties. Diversiteit is een van de 9 principes die centraal staan in de Governance Code Cultuur en stelt: de Raad van Toezicht/het bestuur is verantwoordelijk voor zijn eigen samenstelling: hij waarborgt deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Q24: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing voor uw organisatie is, vul dan 'Niet van toepassing' in.

- a. De inhoud en het doel van de Governance Code Cultuur is bij de Raad van Toezicht/het bestuur van mijn instelling bekend
- b. De Governance Code Cultuur wordt actief meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in onze instelling
- c. Het logo en onze onderschrijving van de Governance Code Cultuur staan duidelijk zichtbaar op onze website
- d. Er staat een profielschets/samenstelling van de Raad van Toezicht/het bestuur op onze website

Q25: In vergelijking met de andere principes van de Governance Code Cultuur omtrent verantwoordelijkheid, besturingsmodel, transparantie, werkwijze, verwachtingen en vergoedingen, belangenverstrengeling en financieel beleid, krijgt diversiteit: *Kies het best passende antwoord.*

- 1. minder aandacht omdat goed bestuur niet afhankelijk is van diversiteit of een weerspiegeling van de samenleving
- 2. minder aandacht omdat er maar incidenteel, bij het ontstaan van vacatures, iets mee gedaan kan worden.
- 3. evenveel aandacht omdat het voor goed bestuur even belangrijk is als de andere principes.
- 4. meer aandacht omdat het speelt in de media en binnen de sector
- 5. meer aandacht omdat het lange tijd een ondergeschoven kindje is geweest

De Code Culturele Diversiteit valt binnen de Governance Code Cultuur en is een praktisch instrument voor instellingen om duurzaam en vanuit een integrale aanpak met culturele diversiteit aan de slag te gaan. De aanpak omvat 4 pijlers, te weten Personeel en bestuur, Programma, Publiek en Partners.

Q26: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is voor uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.

- a. De inhoud en het doel van de Code Culturele Diversiteit is bij de Raad van toezicht/het bestuur van mijn instelling bekend
- b. De Code Culturele Diversiteit is een goed instrument voor instellingen om aan de slag te gaan met culturele diversiteit
- c. De Code Culturele Diversiteit wordt actief meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in onze instelling
- d. Het logo en onze onderschrijving van de Code Culturele Diversiteit staan duidelijk zichtbaar op onze website
- e. Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen gesteld om op een integrale manier aan de slag te gaan met culturele diversiteit

- f. Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen gesteld met betrekking tot de diversiteit van ons personeel en bestuur
- g. 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
- h. Met behulp van de Code Culturele Diversiteit hebben wij doelen en actieplannen opgesteld met betrekking tot Programma, Publiek en Partners
- i. De Code Culturele Diversiteit is te vrijblijvend om effectief te kunnen zijn in het bevorderen van de diversiteit van personeel en bestuur

Vervullen van vacatures

Q27: Hoe worden nieuwe leden voor de Raad van Toezicht/het bestuur geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite
- b. Intern, via een advertentie in een personeelsblad, op het intranet etc.
- c. Via de huidige leden van het Raad van Toezicht/het bestuur
- d. Via het huidige personeel
- e. Via het eigen netwerk
- f. Anders:
- g. Niet van toepassing

Q28: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van de Raad van Toezicht/het bestuur te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Nee, geen specifieke actie(s)
- b. Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- c. We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- d. Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond
- e. We werven specifiek onder jongvolwassenen, in multiculturele woonwijken en/of via multiculturele scholen
- f. We adverteren in tijdschriften, kranten en op websites voor bepaalde doelgroepen
- g. Anders:
- h. Niet van toepassing

Q29: Hoe worden nieuwe personeelsleden geworven?

Wij vragen u hier naar de werving van het personeel in loondienst (vast en tijdelijk). Hieronder vallen ook de flexibele schil en stagairs. Vrijwilligers kunt u hierbij buiten beschouwing laten, evenals inhuur van kortdurend tijdelijk personeel.

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite
- b. Intern, via een advertentie in een personeelsblad, op het intranet etc.
- c. Via het huidige personeel
- d. Via het eigen netwerk
- e. Niet van toepassing want geen personeel in dienst
- f. Anders:

Q30: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van het personeel te bevorderen?

Wij vragen u hier naar eventuele specifieke actie(s) gericht op het bevorderen van diversiteit van het personeel in loondienst (vast en tijdelijk). Hieronder vallen ook de flexibele schil en stagairs. Vrijwilligers kunt u hierbij buiten beschouwing laten, evenals inhuur van kortdurend tijdelijk personeel.

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Nee, geen specifieke actie(s)
- b. Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- c. We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- d. Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond
- e. We werven specifiek onder jongvolwassenen, in multiculturele woonwijken en/of via multiculturele scholen
- f. We adverteren in tijdschriften, kranten en op websites voor bepaalde doelgroepen
- g. Niet van toepassing want geen personeel in dienst
- h. Anders:

Vraag 31 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q31: Hoe worden nieuwe vrijwilligers geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite
- b. Via het huidige vrijwilligers/personeel
- c. Via het eigen netwerk
- d. Niet van toepassing, vrijwilligers worden niet actief gezocht en alleen bij blijk van interesse overwogen
- e. Niet van toepassing want geen vrijwilligers in dienst
- f. Anders:

Vraag 32 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Culturele instelling'

Q32: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van vrijwilligers te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Nee, geen specifieke actie(s)
- b. Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- c. We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- d. Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond
- e. We werven specifiek onder jongeren, jongvolwassenen, in multiculturele woonwijken en/of via multiculturele scholen
- f. We adverteren in tijdschriften, kranten en op websites voor bepaalde doelgroepen
- g. Niet van toepassing want geen vrijwilligers in dienst
- h. Anders:

Vraag 33 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q33: Hoe worden nieuwe adviseurs of leden van adviescommissies geworven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Extern, door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite
- b. Via de huidige adviseurs/leden adviescommissies
- c. Via het huidige personeel
- d. Via het eigen netwerk
- e. Anders:

Vraag 34 alleen wanneer antwoord op vraag 2 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q34: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van adviseurs of leden van adviescommissies te bevorderen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a. Nee, geen specifieke actie(s)
- b. Bij het opstellen van functieprofielen vermelden we expliciet dat we een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio
- c. We werven voornamelijk buiten ons netwerk
- d. Bij het vervullen van bepaalde functies geven we voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond
- e. We werven specifiek onder jongeren, jongvolwassenen, in multiculturele woonwijken en/of via multiculturele scholen
- f. We adverteren in tijdschriften, kranten en op websites voor bepaalde doelgroepen
- g. Niet van toepassing want geen vrijwilligers in dienst
- h. Anders:

U bent aan het einde gekomen van deze enquête. Hartelijk bedankt voor uw medewerking.

Q35: Wanneer u nog op- of aanmerkingen heeft kunt deze hier opnemen.

.....

9

Bijlage 9 Overzicht respondenten kwalitatieve analyses

9.1 Interviewrespondenten

Type	Naam	Organisatie
Instellingen	Johan Gijsen	Le Guess Who
	Ingeborg Struyk	Urban House Groningen
	Anne Marie Hoogland	Nationale opera en ballet
	Saskia Lous	Stichting Don't Hit Mama
	Judikje Kiers	Amsterdam Museum
Fondsen en raden	Renske van der Zee en Pieter Bots	Raad voor Cultuur
	Rento Zoutman	Rotterdamse raad voor Kunst en Cultuur
	Ryclef Rienstra	VandenEnde Foundation
Koepelorganisaties	Sanne Scholten	Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)
	Mirjam Moll	Museum verenging
	Kivilcim Özmen	Federatie Cultuur

9.2 Deelnemers verdiepingssessie

Naam	Organisatie/beroep
Elten Kiene	Arties
Marjolein Rietveld	Kunstbende
Vanessa Vroon	Amsterdam Museum
Lydia Rood	Schrijfster
Henk Schoute	Theaterproductiehuis Zeelandia Middelburg
Andries van den Broek	SCP
Yvette Gieles	SCP
Marianne van de Velde	FPK
Belinda Bantje	Gemeente Den Haag
Martin van Engel	Van Gogh Museum
Berend Schans	VNPF
Siela Ardjosemito-Jethoe	OCW (opdrachtgever)
Maartje Gielen	APE (onderzoeker)
Stefan van der Veen	APE (onderzoeker)

Literatuurlijst

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2017) Trends & Cijfers 2017. Werken in de overheids- en onderwijssectoren.

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2018) Cultuur in een open samenleving.

Noordman, Th.B.J. et al (2008) Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen. Rotterdam: Risbo

Schrijvershof, C., A. Notenboom, R. Fliperson, J. Weda en T. Everhardt (2011). Diversiteit van culturele instellingen. Den Haag: APE.

Websites

Profiel Eerste Kamerleden: https://www.parlement.com/id/vju8a7qxt5vv/profiel_nieuwe_eerste_kamer_2015#top

Profiel Tweede Kamerleden https://www.parlement.com/id/vkclmgzmv4ya/profiel_nieuwe_tweede_kamer_2017

Vrouwen in de Tweede Kamer: https://www.parlement.com/id/vh8lnhrre0zv/vrouwen_in_de_tweede_kamer

Herkomst Tweede Kamerleden: https://www.parlement.com/id/vk6gbgxlvuvs/buiten_europa_geboren_tweede_kamerleden