

# Onderzoek diversiteit cultuursector

rapportnr. 1674-1

14 september 2018

Onderzoek naar de diversiteit van besturen en personeel van meerjarige gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs






# Onderzoek diversiteit cultuursector

Onderzoek naar de diversiteit van  
besturen en personeel van meerjari-  
ge gesubsidieerde kunst- en cultuur-  
instellingen en subsidieadviseurs

Stefan van der Veen  
Maartje Gielen  
Nienke Bilo  
Dionne Faber

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

Den Haag, 14 september 2018

 rapport nr. 1674-1

© APE Public Economics

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

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

# Inhoud

Definities	8
Samenvatting	9
0.1 Vraagstellingen en aanpak	9
0.2 Belang van personele diversiteit volgens de sector	10
0.3 Diversiteit van besturen	10
0.4 Diversiteit van personeel	11
0.5 Diversiteit van adviescommissies	12
0.6 Bevorderen van personele diversiteit	12
0.7 Vergelijking met andere sectoren	13
0.8 Tot slot	14
<b>1 Inleiding</b>	<b>16</b>
1.1 Aanleiding	16
<b>2 Vraagstelling en aanpak</b>	<b>18</b>
2.1 Vraagstelling	18
2.2 Aanpak	18
<b>3 Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit in de cultuursector</b>	<b>23</b>
3.1 Meerwaarde van diversiteit	23
3.2 Ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit	27
3.3 Conclusie	28
<b>4 Diversiteit van besturen</b>	<b>30</b>
4.1 Herkomst van bestuursleden	30
4.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke bestuursleden	32
4.3 Leeftijdsverdeling bestuursleden	33
4.4 Conclusie	34
<b>5 Diversiteit van personeel</b>	<b>36</b>
5.1 Herkomst van medewerkers	36
5.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers	38
5.3 Leeftijdsverdeling medewerkers	39
5.4 Vrijwilligers	40
5.5 Conclusie	40
<b>6 Diversiteit van adviescommissies</b>	<b>41</b>
6.1 Herkomst van adviseurs	41

6.2	Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke adviseurs	42
6.3	Leeftijdsverdeling adviseurs	43
6.4	Conclusie	44
<b>7</b>	<b>Bevorderen van personele diversiteit</b>	<b>45</b>
7.1	Mate waarin instellingen personele diversiteit willen bevorderen	45
7.2	Uitdagingen en mogelijkheden	47
7.2.1	Uitdagingen bij het versterken van personele diversiteit	49
7.2.2	Waar zitten de mogelijkheden?	52
7.3	Conclusie	54
<b>8</b>	<b>Vergelijking andere sectoren</b>	<b>56</b>
8.1	Herkomst	57
8.2	Verhouding tussen vrouwen en mannen	58
8.3	Leeftijdsverdeling	58
8.4	Conclusie	58
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>60</b>



## 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-kwantitatieve 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 migratieachtergrond**. 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.



# Samenvatting

## 0.1 Vraagstellingen en aanpak

In het onderzoek staat de vraag centraal of de samenstelling van de besturen en het personeel werkzaam in de gesubsidieerde cultuursector een afspiegeling vormt van de Nederlandse bevolking, wat betreft herkomst<sup>1</sup>, sekse en leeftijd. Dit onderzoeken we ook voor adviescommissies van de Rijkscultuurfondsen, de Raad voor Cultuur en de fondsen en adviesraden van de G4. We onderzoeken ook of er zich ontwikkelingen hebben voorgedaan in de mate van diversiteit van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector. De ontwikkeling van de diversiteit van adviescommissies van fondsen en raden kan niet in beeld worden gebracht omdat dit in het huidige onderzoek voor het eerst is gemeten.

Dit onderzoek is vooral kwantitatief van karakter, maar is via interviews, een verdiepingssessie, analyse van jaarverslagen en literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve analyses. Daarbij is ook aandacht besteed aan andere vormen van diversiteit zoals sociale ongelijkheid en beperkingen. Voor de kwantitatieve analyses in dit rapport is een webenquête onder culturele instellingen, cultuurfondsen en kunst- en adviesraden gehouden.

Dit onderzoek maakt deel uit van een reeks periodieke onderzoeken in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het voorlaatste onderzoek naar de mate van diversiteit van personeel en bestuur van gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen dateert uit 2011.<sup>2</sup> Dit was destijds een vervolgmeting van een onderzoek uit 2008.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> We hebben hierbij de definitie van het CBS gevolgd. 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.”

<sup>2</sup> Schrijvershof, C., A. Notenboom, R. Fliperson, J. Weda en T. Everhardt (2011). Diversiteit van culturele instellingen. Den Haag: APE.

<sup>3</sup> Noordman, Th.B.J. et al (2008) Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen. Rotterdam: Risbo.

## 0.2 Belang van personele diversiteit volgens de sector

De geënquêteerde instellingen vinden het in toenemende mate belangrijk dat kunst- en cultuurinstellingen in hun bestuur en personeel een afspiegeling zijn van de inwoners in de eigen omgeving. Ten opzichte van de meting uit 2011 is het aandeel instellingen dat personele diversiteit belangrijk acht toegenomen. Instellingen vinden bovendien dat er rekening gehouden moet worden met diversiteit bij het vervullen van vacatures. De instellingen zien daarnaast de meerwaarde van personele diversiteit voor hun eigen organisatie. Deze zien zij onder andere in het bereiken van nieuwe doelgroepen en in mogelijkheden tot vernieuwing.

Desalniettemin oordeelt 60% van de geënquêteerden dat de diversiteit van hun bestuur sinds 2013 niet is toegenomen. 52% vindt het eigen bestuur bovendien niet divers. Het personeelsbestand is volgens hen meer divers. 61% oordeelt dat het personeelsbestand divers is. 41% geeft aan dat de mate van diversiteit van het personeelsbestand is toegenomen.

## 0.3 Diversiteit van besturen

Op basis van het enquêteonderzoek concluderen we dat de samenstelling van besturen van culturele instellingen divers is op het vlak van de *westerse migratieachtergrond* van bestuurders. Gemiddeld heeft ongeveer een derde van de bestuursleden een westerse migratieachtergrond. Bestuursleden van culturele instellingen hebben daarmee vaker een westerse migratieachtergrond dan gemiddeld in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017).

Op een aantal andere punten zijn besturen van culturele instellingen minder divers, dat wil zeggen, geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Mensen met een *niet-westerse migratieachtergrond* zijn, ten opzichte van de beroepsbevolking, ondervertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen (8% t.o.v. 10%). We constateren echter wel een gestage toename in het afgelopen decennium van het aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond. De gestage toename van bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond is een landelijk verschijnsel; de toename zien we zowel bij culturele instellingen in de, als bij instellingen in de andere delen van het land.

*Vrouwen* zijn ten opzichte van hun aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking, in mindere mate vertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen (40% t.o.v. 48%). Wel constateren we over de gehele linie een gestage toename in de afgelopen tien jaar van het aandeel vrouwelijke bestuurders: zowel in de grotere

steden, als in de andere delen van Nederland en in alle verschillende kunstdisciplines<sup>4</sup>.

Ook *jongeren* zijn ten opzichte van hun aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking, in mindere mate vertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen (8% t.o.v. 35% onder de 35 jaar). Bovendien is de vertegenwoordiging van jongeren in besturen het afgelopen decennium niet toegenomen. Wel is het zo dat bestuursleden van instellingen in de G4 gemiddeld jonger zijn dan bestuursleden van instellingen buiten de G4.

## 0.4 Diversiteit van personeel

Personeel van culturele instellingen is divers voor wat betreft de *westerse migratieachtergrond*. In 2017 heeft gemiddeld 30% van het personeel van culturele instellingen een westerse migratieachtergrond. Personeel van culturele instellingen heeft daarmee vaker een westerse migratieachtergrond dan gemiddeld in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017). Mensen met een *niet-westerse migratieachtergrond* zijn in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking daarentegen ondervertegenwoordigd bij culturele instellingen. In 2017 heeft gemiddeld 8% van het personeel van culturele instellingen een niet-westerse migratieachtergrond, ten opzichte van 10% in de Nederlandse beroepsbevolking. Bovendien hebben medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaker een kaderfunctie dan een ondersteunende of uitvoerende functie.

Het aandeel *vrouwen* werkzaam bij culturele instellingen ligt met gemiddeld 60% in 2017 boven het gemiddelde van de 48% vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking. De bovengemiddelde representatie van vrouwen geldt voor de sector in zijn geheel, maar ook voor de verschillende kunstdisciplines en de verschillende functies die instellingen vervullen<sup>5</sup>. Tussen de verschillen kunstdisciplines of instellingen met verschillende functies, zien we geen noemenswaardige verschillen. Wel is het zo dat bij instellingen buiten de G4 vrouwen gemiddeld in mindere mate vertegenwoordigd zijn dan bij instellingen in de vier grote steden; 62% voor instellingen in de G4, tegenover 57% voor instellingen buiten de G4 in 2017. Deze 'achterstand' lijkt echter wel te zijn afgenomen in 2017 ten opzichte van 2008. In

---

<sup>4</sup> In dit onderzoek worden de volgende disciplines onderscheiden: Muziek en muziektheater; Theater; Overige podiumkunsten; Beeldende kunst, musea en erfgoed.

<sup>5</sup> In dit onderzoek worden de volgende functies van instellingen onderscheiden: Gezelschap; Podium; Festival/beurs; Museum/herinneringsplaats; Presentatie-instelling/expositieruimte; Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel); (Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut; Archief; Uitleencentra; Concours; Opleiding (professioneel).

2017 is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk verdeeld over de drie verschillende functieniveaus: uitvoerend, kader en ondersteunend. In 2008 was dit niet het geval. Toen hadden vrouwen minder vaak een kaderfunctie.

De *leeftijdverdeling* van de personeelsleden van culturele instellingen is een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking.

## 0.5 Diversiteit van adviescommissies

In 2017 heeft gemiddeld 14% van de adviseurs een *niet-westerse migratieachtergrond* tegenover 10% van de Nederlandse beroepsbevolking. In 2017 heeft gemiddeld 8% van de adviseurs een *westerse migratieachtergrond* tegenover 10% van de Nederlandse beroepsbevolking. Adviseurs hebben dus gemiddeld vaker een niet-westerse migratieachtergrond dan een westerse migratieachtergrond. Ten opzichte van bestuursleden en personeelsleden van culturele instellingen hebben adviseurs gemiddeld vaker een niet-westerse migratieachtergrond. Voor wat betreft het aandeel *vrouwelijke* adviseurs, zijn adviescommissies een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking (46% t.o.v. 48%). 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 vaker vrouw.

De *leeftijdverdeling* van adviseurs is geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Adviescommissies bestaan voor gemiddeld 89% uit adviseurs van 35 jaar of ouder, tegenover 65% van de Nederlandse beroepsbevolking.

## 0.6 Bevorderen van personele diversiteit

Uit dit onderzoek blijkt dat drie kwart van de instellingen de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand wil vergroten. Ongeveer een even grote groep geeft aan specifieke acties te ondernemen om de personele diversiteit van de eigen instelling te vergroten. We signaleren bovendien een toename ten opzichte van de meting in 2011 in de mate waarin instellingen aangeven acties te ondernemen om personele diversiteit te vergroten. Tegelijkertijd constateren we dat de Code Culturele Diversiteit door een kwart van de instellingen niet actief wordt meegenomen in de beleidsvoering en besluitvorming. Bovendien geeft meer dan de helft van de instellingen aan de specifieke handvatten van de CCD gericht op het bevorderen van de personele diversiteit, *niet* in te zetten tegenover een minderheid die dit wel doet.

Op basis van de enquête kunnen we voorzichtig constateren dat het ondernemen van specifieke acties gericht op het vergroten van diversiteit, effect heeft. Vrijwel

geen van de instellingen die aangeven geen specifieke acties te ondernemen om de diversiteit van het personeelsbestand te vergroten heeft de diversiteit in de afgelopen vijf jaar zien toenemen. Het tegenovergestelde zien we bij instellingen die wel actie ondernemen: in de helft van de gevallen is effect van hun handelen te zien, c.q. is de diversiteit van het personeel volgens hen toegenomen.

Fondsen en raden blijken actiever te werken aan de personele diversiteit van de adviescommissies dan instellingen. Allen geven aan specifieke acties te ondernemen gericht op het vergroten van de diversiteit van adviescommissies.

Daarnaast staan we stil bij de uitdagingen die instellingen, fondsen en raden ervaren en de mogelijkheden die zij zien om de personele diversiteit te versterken. We baseren ons daarbij op de interviews en verdiepingssessie. Uit de interviews en verdiepingssessie blijkt duidelijk dat diversiteit gezien wordt als een belangrijk onderwerp. Meer specifiek is personele diversiteit volgens de gesprekspartners instrumenteel bij hun streven een toegankelijke organisatie te zijn. Echter, zoals ook uit de enquête blijkt, blijft actie nog wel eens achterwege. Verschillende van de gesignaleerde uitdagingen zijn hier in meer of mindere mate debet aan. Zoals de gesignaleerde uitdaging dat de sector gekenmerkt wordt door lage arbeidsmobiliteit, de gepercipieerde tegenstelling tussen kwaliteit en diversiteit en de afhankelijkheid van andere partners in de keten voor talentontwikkeling. Een andere uitdaging die wordt gesignaleerd is hoe de sector de toegankelijkheid voor nieuwe kunst- en cultuurvormen en makers met een niet-Nederlandse achtergrond kan vergroten. Geconstateerd is dat mensen met een andere achtergrond en/of die aan andere vormen van kunst- en cultuurbeoefening doen, hun weg naar de subsidieloketten moeilijk weten te vinden.

Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat personele diversiteit in de perceptie van de gesprekspartners verder rijkt dan culturele diversiteit. Zij vinden bijvoorbeeld sociale ongelijkheid, seksuele geaardheid of opleidingsniveau ook belangrijk, evenals leeftijd en de verhouding tussen vrouwen en mannen.

Ook zijn verschillende mogelijkheden gesignaleerd die de gesprekspartners zien en die kunnen bijdragen aan het versterken van de personele diversiteit in de sector en van de eigen instelling. Dit zijn onder andere het gebruiken van andere kanalen bij werving, het investeren in cultuureducatie, strategische samenwerkingen aangaan en het betrekken van de gehele organisatie bij het onderwerp.

## **0.7 Vergelijking met andere sectoren**

In het onderzoek maken we een vergelijking tussen de mate van personele diversiteit in de cultuursector en de mate van personele diversiteit in andere publieke

sectoren. De vergelijking leert dat de mate waarin publieke sectoren een afspiegeling zijn van de Nederlandse beroepsbevolking voor wat betreft herkomst, sekse en leeftijd, sterk varieert.

Evenals in de cultuursector (uitgezonderd adviseurs van fondsen en raden) zijn personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond ondervertegenwoordigd in de publieke sector. Dit geldt overigens niet voor het Openbaar bestuur. Vrouwen zijn, ten opzichte van de beroepsbevolking, ondervertegenwoordigd in de politiek en binnen de veiligheidssector. Dit geldt ook voor vrouwelijke bestuursleden van culturele instellingen. In 2016 was 34,8% van de Nederlandse beroepsbevolking jonger dan 35 jaar. Het aandeel jongeren is vele malen minder bij de Eerste Kamer en binnen het Openbaar bestuur. Dit geldt ook voor het aandeel bestuurders van culturele instellingen en het aandeel adviseurs jonger dan 35 jaar.

## 0.8 Tot slot

Dit is een onderzoek naar de mate van diversiteit, c.q. de samenstelling van het bestuur en personeel van culturele instellingen en van adviseurs van fondsen en raden. Dit deden we door culturele instellingen, cultuurfondsen en kunstraden te vragen in een webenquête aan te geven hoeveel bestuurs- en personeelsleden, respectievelijk adviseurs zij hebben die: een westerse migratieachtergrond hebben; een niet-westerse migratieachtergrond hebben; vrouw zijn; jonger zijn dan 35 jaar; tussen de 35 en 65 jaar zijn; en ouder dan 65 jaar zijn. Deze methode is dezelfde als die in onderzoek uit 2008 (Risbo) en 2011 (APE) is toegepast.

Wanneer de respondenten geen exacte cijfers hebben over de samenstelling van de medewerkers, vroegen we hen een inschatting te maken. Het is mogelijk dat instellingen niet geheel op de hoogte zijn van de samenstelling van hun medewerkersbestand. Wij hebben van een aantal respondenten (en niet-respondenten) ook gehoord dat zij het met name lastig vonden aan te geven hoeveel medewerkers zij hebben met een bepaalde migratieachtergrond. Zij geven aan dit niet bij te houden (en in sommige gevallen niet bij te willen houden).

Deze overweging wordt ingegeven vanuit privacyoverwegingen, mede als gevolg van de in het voorjaar van 2018 inwerking getreden Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het is denkbaar dat in de toekomst de mogelijkheid om op deze manier (werkgevers enquêteren) onderzoek te doen naar de samenstelling van het personeelsbestand, hierdoor beperkt wordt. Een mogelijk alternatief is niet de werkgever te enquêteren, maar rechtstreeks de werknemer. Deze kan dan zelf aangeven wat zijn herkomst, geslacht en leeftijd is. Bijkomend voordeel is dat dit de betrouwbaarheid van de uitkomsten vergroot en dat eventueel andere

definities van herkomst en geslacht gehanteerd kunnen worden dan met de huidige aanpak mogelijk is (CBS definitie van westerse en niet-westerse migratieachtergrond; man-vrouw). Dit vergt wel de medewerking van de werkgever omdat deze de webenquête dan moet uitzetten onder het personeel.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Cultuur is van en voor iedereen ongeacht herkomst, sekse, leeftijd, opleiding, religie, inkomen of seksuele oriëntatie. Toegankelijkheid en vernieuwing en verbreding van het aanbod zijn belangrijke speerpunten van het Kabinet.<sup>6</sup>

Het kabinet hecht eraan dat de cultuursector inspeelt op de veranderingen in de Nederlandse samenleving en aansluiting zoekt bij nationale en internationale (culturele) ontwikkelingen. Dit vraagt van de cultuursector dat hij open staat voor nieuwe invloeden op alle onderdelen van de kunstpraktijk: de programmering, de samenstelling van bestuur en personeel, en de publiekssamenstelling. Het gaat er bijvoorbeeld om de aansluiting te zoeken bij de sterk veranderende samenstelling van de Nederlandse bevolking qua herkomst<sup>7</sup> en open te staan voor nieuwe generaties.

### *Diversiteit van bestuur en personeel als startpunt*

Een belangrijk middel om te komen tot artistieke pluriformiteit en brede publieke toegankelijkheid van kunst- en cultuurinstellingen is, de diverse samenstelling van het personeelsbestand en het bestuur de instellingen. Dit blijkt ook uit eerder onderzoek naar diversiteit in de cultuursector uit 2011: ongeveer twee derde van de culturele instellingen geeft bijvoorbeeld aan dat nieuwe doelgroepen beter te bereiken zijn door een divers samengesteld personeelsbestand en bestuur.<sup>8</sup>

Het gaat daarbij niet alleen om culturele diversiteit. Ook bijvoorbeeld een representatieve samenstelling van het bestuur en personeel van instellingen qua leeftijd en mannelijke en vrouwelijke medewerkers draagt bij aan de publieke toegankelijkheid van kunst- en cultuurinstellingen en artistieke pluriformiteit.

---

<sup>6</sup> Cultuur in een open samenleving, 2018.

<sup>7</sup> De samenstelling van de Nederlandse bevolking is divers en zal de komende jaren verder veranderen. Zo is er een sterke groei van het aantal mensen met een migratieachtergrond en is er sprake van vergrijzing. Naar verwachting telt Nederland in 2060 5,7 miljoen inwoners met een migratieachtergrond. Dat is 2 miljoen meer dan in 2015.

<sup>8</sup> Schrijvershof, C., A. Notenboom, R. Fliperson, J. Weda en T. Everhardt (2011). Diversiteit van culturele instellingen. Den Haag: APE.



### *Diversiteit periodiek monitoren*

Het meest recente onderzoek naar de mate van diversiteit of representativiteit van personeel en bestuur van de gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen dateert uit 2011. Dit was een vervolgmeting van een onderzoek uit 2008. In deze onderzoeken wordt gekeken naar culturele diversiteit, de leeftijdsopbouw van het bestuur en de medewerkers en de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers en bestuurder.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft APE Public Economics bv gevraagd om opnieuw een meting uit te voeren met als doel een geactualiseerd beeld te krijgen van de mate van diversiteit van personeel en bestuur van culturele instellingen, voor wat betreft herkomst, leeftijd en sekse. Nieuw is dat we bij de huidige meting ook kijken naar de diversiteit van adviescommissies van de Rijkscultuurfondsen, de Raad voor Cultuur en de fondsen en adviesraden van de vier grote gemeenten van Nederland (de G4). In het huidige onderzoek is ook meer aandacht voor de vraag hoe de sector omgaat met diversiteit en welke knelpunten of mogelijkheden er zijn om de diversiteit te vergroten.

Het vervolg van dit rapport ziet er als volgt uit:

- In hoofdstuk 2 bespreken we de vraagstelling en de aanpak van het onderzoek.
- In hoofdstuk 3 bespreken we het belang dat instellingen zelf hechten aan personele diversiteit en het bevorderen daarvan. Daarbij beschrijven we ook de ontwikkeling hierin (is het belang dat instellingen hieraan hechten toegenomen of afgenomen?) en de mate waarin de personele diversiteit al dan niet is toegenomen volgens de instellingen zelf.
- In de hoofdstukken 4, 5 en 6 zoomen we nader in op de mate van diversiteit en presenteren we de stand van zaken en de ontwikkeling door de tijd heen wat betreft de diversiteit van besturen en personeel van culturele instellingen en de diversiteit van adviescommissies.
- In hoofdstuk 7 gaan we aansluitend op de voorgaande hoofdstukken in op de mate waarin instellingen diversiteit (nog verder) willen bevorderen en de bijbehorende uitdagingen en mogelijkheden.
- In hoofdstuk 8 vergelijken we de diversiteit in de cultuursector met andere publieke sectoren.

# 2 Vraagstelling en aanpak

## 2.1 Vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek is driedelig :

1. *Hoe divers, d.w.z. representatief, is de samenstelling van het bestuur en personeel van meerjarig gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen, voor wat betreft herkomst, leeftijd en sekse?*
2. *Hoe divers, d.w.z. representatief, is de samenstelling van adviescommissies van de Rijkscultuurfondsen en de fondsen en adviesraden van de G4, voor wat betreft herkomst, leeftijd en sekse?*
3. *Hoe kan dit verklaard en bevorderd worden?*

Daarnaast is het van belang te weten of er op dit punt binnen de sector grote verschillen bestaan tussen regio's, disciplines en functies die instellingen vertegenwoordigen, en hoe de cultuursector zich qua diversiteit verhoudt tot andere publieke sectoren. We kijken ook naar de vraag hoe de sector omgaat met het diversiteitsvraagstuk. Ten slotte is inzicht in de ontwikkeling van de diversiteit van de besturen en het personeel van de gesubsidieerde cultuursector in de tijd wenselijk. Ontwikkeling van de diversiteit van adviescommissies van fondsen en raden kan niet in beeld worden gebracht omdat dit in het huidige onderzoek voor het eerst is gemeten.

## 2.2 Aanpak

Dit onderzoek heeft vooral een kwantitatief karakter, maar is via interviews, een verdiepingssessie, analyse van jaarverslagen en een literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses in dit rapport is een webenquête onder culturele instellingen, cultuurfondsen en kunst- en adviesraden uitgezet (zie Box 2-1).

### Box 2-1 Afbakening van de onderzoekspopulatie

Dit onderzoek richt zich op twee populaties:

1. De gesubsidieerde cultuursector
2. Cultuurfondsen en adviesraden van het Rijk en gemeenten

### ***De gesubsidieerde cultuursector***

We kijken naar alle in 2016 meerjarig gesubsidieerde instelling. Het gaat om bestuursleden en medewerkers van instellingen in de Basisinfrastructuur, de instellingen die meerjarig (> 2 jaar) worden gesubsidieerd door de cultuurfondsen van de rijksoverheid en de instellingen die meerjarig gesubsidieerd worden door de G9. In totaal waren dit in 2016 738 instellingen.<sup>9</sup>

### ***Adviesraden en -commissies van het Rijk en de gemeenten***

De adviesraden en -commissies van het Rijk en de gemeenten die onderdeel uitmaken van dit onderzoek zijn:

- 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.

### ***Webenquête***

De webenquête bevatte vragen over de samenstelling van het personeel en het bestuur. Daarbij is gevraagd aan te geven hoeveel medewerkers en bestuurders een (niet-)westerse migratieachtergrond hebben<sup>10</sup>, hoeveel vrouwelijke medewerkers en bestuurders er werken en wat de leeftijdsverdeling is van het personeel en bestuur. Cultuurfondsen en adviesraden 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.

Daarnaast bevatte de enquête een aantal stellingen met betrekking tot de ideeën over diversiteit en het diversiteitsbeleid van de organisatie. Hierbij is het zo dat de definitie van 'diversiteit' niet beperkt is tot herkomst, leeftijd en sekse. Bij de andere enquêtevragen is een bredere definitie van diversiteit gebruikt. Het kan dan bijvoorbeeld ook gaan om opleidingsniveau, sociale achtergrond of seksuele voorkeur.

---

<sup>9</sup> Bron: Dataverzameling OCW, G9, fondsen en gemeenten. Hierbij hebben we ontdubbeld naar subsidieverstrekker.

<sup>10</sup> We hebben hierbij de definitie van het CBS gevolgd. 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."

### *Aanvullend kwalitatief onderzoek*

Aanvullend op de webenquête zijn een aantal achtergrondgesprekken gevoerd met instellingen, cultuurfondsen en kunstenraden over hun benadering van dit onderwerp. Daarbij is stilgestaan bij mogelijkheden, onmogelijkheden en belemmeringen die instellingen, fondsen en raden ervaren. Ook is een sessie georganiseerd waar een bredere vertegenwoordiging van de sector aan de hand van de eerste uitkomsten van dit onderzoek heeft gesproken over het diversiteitsvraagstuk. Afsluitend is er een literatuurstudie uitgevoerd naar de samenstelling van het personeel en het bestuur in andere publieke sectoren. Ook is een verkennende analyse uitgevoerd naar de mate waarin instellingen aandacht geven aan diversiteit op basis van de jaarverslagen van culturele instellingen. In bijlage 1 gaan we nader in op de aanpak van het onderzoek.

### *Begeleidingscommissie*

Het onderzoek is begeleid door een commissie. De commissie had de taak de kwaliteit en voortgang van het proces te bewaken. De begeleidingscommissie bestond uit Belinda Bantje (gemeente Den Haag, namens de andere G4-gemeenten), Marianne van de Velde (Fonds Podiumkunsten), Martin van Engel (lid stuurgroep Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief van de Federatie Cultuur en Van Gogh Museum), Berend Schans (lid stuurgroep Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief van de Federatie Cultuur en directeur Vereniging Nederlandse Poppodia en Festivals), Barbara Ferdinand (OCW, opdrachtgever) en Siela Ardjosemito-Jethoe (OCW, opdrachtgever). Met de begeleidingscommissie is een aantal gesprekken gevoerd waarbij de commissie kritische opmerkingen en aanbevelingen heeft geuit met betrekking tot de aanpak en inhoud van de tussenproducten. De onderzoekers hebben deze opmerkingen verwerkt.

*Box 2-2 Nota bene: vergelijkbaarheid en betrouwbaarheid enquêteresultaten*

In dit rapport beschrijven we de mate van diversiteit in de cultuursector. Daar waar mogelijk maken we ook een vergelijking over de tijd. Daarbij moet het volgende in acht worden genomen:

*Vergelijkbaarheid enquêteresultaten onderzoek 2011*

Waar een vergelijking wordt gemaakt van de enquêteresultaten van het huidige onderzoek met de resultaten van het onderzoek dat in 2011 door APE is uitgevoerd moet rekening worden gehouden met de beperkte vergelijkbaarheid. Het is goed mogelijk dat samenstellingseffecten (een deel van) de ontwikkelingen verklaren.

De onderzoekspopulatie is voor wat betreft de adviesraden G4 (in totaal vijf, waarvan Amsterdam twee keer), cultuurfondsen (zes) en de Raad voor Cultuur redelijk goed te vergelijken met de onderzoekspopulatie van het vorige diversiteitsonderzoek (APE, 2011). In beide onderzoeken zijn er twaalf organisaties die subsidieadviezen geven. Echter is er een groot verschil in de respons: bij het vorige onderzoek hebben er drie organisaties met een adviesrol de enquête volledig ingevuld. De resultaten van de meting uit 2011 zijn door het beperkt aantal respondenten toen niet gerapporteerd. De respons op het huidige onderzoek is aanzienlijk hoger (tien volledig ingevulde enquêtes). De resultaten die in het huidige onderzoek worden gepresenteerd zijn bovendien representatief voor de onderzoekspopulatie.

Voor de gesubsidieerde culturele instellingen is de onderzoekspopulatie van het vorige onderzoek niet geheel vergelijkbaar met de onderzoekspopulatie van dit onderzoek. In het onderzoek van 2011 bestond de onderzoekspopulatie uit de organisaties die in 2010 meerjarige subsidie ontvingen vanuit de BIS, de Rijkscultuurfondsen en de G9. De onderzoekspopulatie van het huidige onderzoek bestaat uit organisaties die in 2016 meerjarige subsidie ontvingen. In de cultuurnotaperiode 2013-2016 is er ten opzichte van de cultuurnotaperiode 2009-2012 een (gedeeltelijk) andere selectie gemaakt van organisaties die subsidie kregen toegekend. We volgen dus niet een volledig gelijke groep van culturele instellingen. Ook verschilt de respons bij beide metingen. Hierdoor is het goed mogelijk dat samenstellingseffecten (een deel van) de geconstateerde ontwikkelingen verklaren.

Doelstelling van dit onderzoek is een beeld te krijgen van de mate van diversiteit van de gesubsidieerde cultuursector. In de sector vinden per definitie veranderingen plaats. In die zin zijn samenstellingseffecten geen belemmering.

### *Betrouwbaarheid enquêteresultaten*

Dit is een onderzoek naar de mate van diversiteit, c.q. de samenstelling van het bestuur en personeel van culturele instellingen en van adviseurs van fondsen en raden. Dit doen we door culturele instellingen, fondsen en raden te vragen in een webenquête aan te geven hoeveel bestuurs- en personeelsleden, respectievelijk adviseurs, zij hebben die: een westerse migratieachtergrond hebben; een niet-westerse migratieachtergrond hebben; vrouw zijn; jonger zijn dan 35 jaar; tussen de 35 en 65 jaar zijn; en ouder dan 65 jaar zijn. Deze methode is dezelfde als die in onderzoek uit 2008 (Risbo) en 2011 (APE) is toegepast.

Daar waar de respondenten geen exacte cijfers hebben over de samenstelling van de medewerkers, vroegen wij hen een inschatting te maken. Het is mogelijk dat instellingen niet geheel op de hoogte zijn van de samenstelling van hun medewerkersbestand. Wij hebben van een aantal respondenten (en niet-respondenten) ook gehoord dat zij het met name lastig vinden aan te geven hoeveel medewerkers zij hebben met een bepaalde migratieachtergrond. Zij geven aan dit niet bij te houden (en in sommige gevallen niet bij te willen houden). Het is mogelijk dat de uitkomsten hierdoor niet geheel betrouwbaar zijn, dat wil zeggen een goede weergave zijn van de werkelijke samenstelling van besturen en personeel van culturele instellingen en van adviseurs van adviescommissies van fondsen en raden. Zij geven aan dit niet bij te houden (en in sommige gevallen niet bij te willen houden).

### *Alternatief voor toekomstig onderzoek*

Privacyoverwegingen, mede als gevolg van de in het voorjaar van 2018 inwerking getreden Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), spelen een rol bij de overweging wel of niet over de migratieachtergrond van medewerkers te responderen. Het is denkbaar dat in de toekomst de mogelijkheid om op deze manier (werkgevers enquêteren) onderzoek te doen naar de samenstelling van het personeelsbestand, hierdoor beperkt wordt. Een mogelijk alternatief is niet de werkgever te enquêteren, maar rechtstreeks de werknemer. Deze kan dan zelf aangeven wat zijn herkomst, geslacht en leeftijd is. Bijkomend voordeel is dat dit de betrouwbaarheid van de uitkomsten vergroot en dat eventueel andere definities van herkomst en geslacht gehanteerd kunnen worden dan met de huidige aanpak mogelijk is (CBS definitie van westerse en niet-westerse migratieachtergrond; man-vrouw). Dit vergt wel de medewerking van de werkgever omdat deze de webenquête dan moet uitzetten onder het personeel.

# 3

## Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit in de cultuursector

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

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

### 3.1 Meerwaarde van diversiteit

Welke waarde hechten instellingen aan diversiteit? Aan de hand van een aantal stellingen gaan we na welke waarde culturele instellingen aan diversiteit in het algemeen en binnen de eigen organisatie in het bijzonder hechten. Op deze manier brengen we in beeld wat de perceptie van culturele instellingen is ten aanzien van de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand en bestuur. Het is daarbij goed op te merken dat de stellingen niet per se het standpunt van de onderzoekers of OCW vertolken.

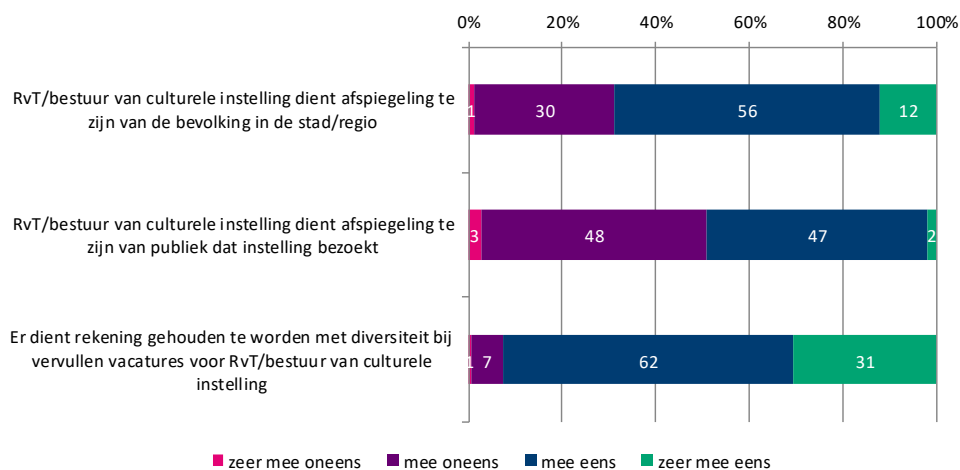
We bespreken eerst het belang van personele diversiteit in het algemeen en vervolgens het belang voor de eigen organisatie.

#### *Belang van personele diversiteit in het algemeen*

We hebben instellingen een aantal stellingen voorgelegd die gaan over het algemene belang van personele diversiteit. De stellingen hebben dus niet betrekking op de eigen organisatie. Een ruime meerderheid van de instellingen (68%) geeft aan dat een bestuur een afspiegeling dient te zijn van de inwoners in de stad en regio van de instelling (zie Figuur 3-1). Hetzelfde geldt voor een personeelsbestand; 63% is het (zeer) eens met deze stelling (zie Figuur 3-2). Dit beeld is anders

dan het beeld uit het onderzoek in 2011. Toen gaf een meerderheid nog aan dat het niet nodig is dat het bestuur en personeel een afspiegeling zijn van de inwoners in de eigen stad en regio.

*Figuur 3-1 Het algemeen belang van diversiteit van besturen van culturele instellingen (in %)*

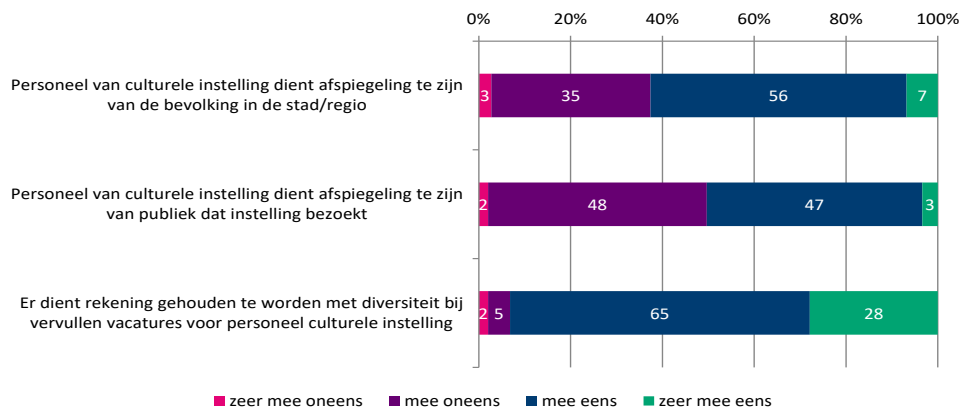


Bron: APE 2018

Instellingen zijn het in mindere mate eens met de stelling dat het bestuur of personeelsbestand een afspiegeling dient te zijn van het *publiek* dat de instelling bezoekt (zie Figuur 3-1 en Figuur 3-2). De helft van de instellingen geeft aan het (zeer) eens te zijn met deze stelling. De andere helft geeft aan het (zeer) oneens te zijn met deze stelling. Deze uitkomst kan mogelijk verklaard worden door het feit dat instellingen ook bezig zijn nieuwe doelgroepen aan te trekken, en daarbij juist streven het publiek geen afspiegeling te laten zijn van het bestuur en personeel, maar juist een meer divers publiek willen trekken. De verandering van de publiekssamenstelling kan mogelijk sneller gaan dan de verandering van de samenstelling van het personeelsbestand en bestuur.



**Figuur 3-2** *Het algemeen belang van diversiteit van personeel van culturele instellingen (in %)*



Bron: APE 2018

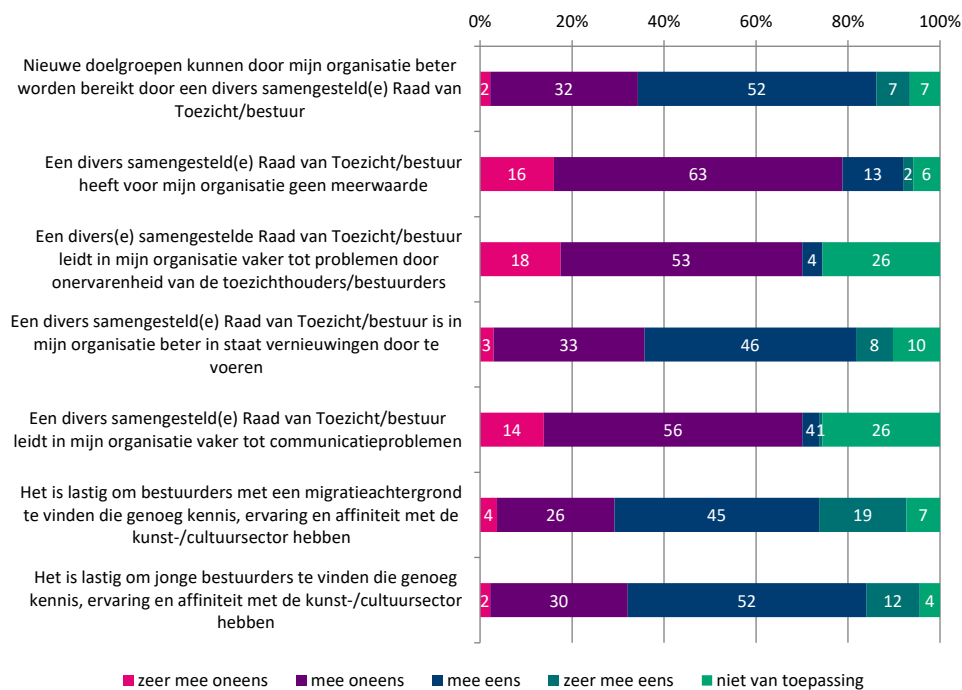
Uit ons onderzoek uit 2011 bleek dat volgens zes op de tien responderende instellingen (60%) diversiteit van het bestuur of personeel niet moet worden bevorderd door bij het vervullen van vacatures voorkeur te geven aan vrouwen of mensen met een migratieachtergrond. De huidige meting laat een heel ander beeld zien: negen op de tien responderende instellingen (90%) vindt dat bij het vervullen van vacatures rekening gehouden moet worden met diversiteit.

#### *Belang van personele diversiteit in de eigen organisatie*

Welk belang hechten instellingen aan diversiteit in de eigen organisatie? We hebben instellingen gevraagd naar het belang dat zij hechten aan een divers bestuur en personeelsbestand.

Ongeveer één op de acht instellingen ziet meerwaarde in een divers samengesteld bestuur en een divers personeelsbestand. Het kan onder andere helpen om nieuwe doelgroepen te bereiken. Vooral een divers samengesteld personeelsbestand draagt hier aan bij, geven de instellingen aan (82%). Het kan ook helpen om andere vernieuwingen door te voeren (zie Figuur 3-3 en Figuur 3-4).

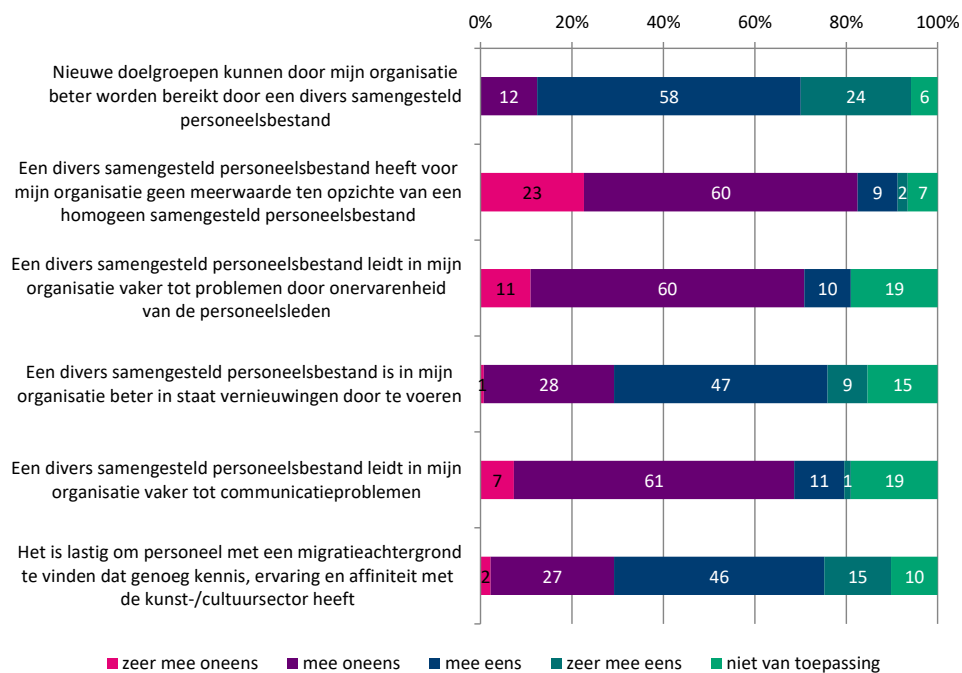
Figuur 3-3 Het belang van diversiteit van het bestuur van de eigen organisatie (in %)



Bron: APE 2018

Culturele instellingen hebben gemiddeld geen negatieve ervaringen met een divers samengesteld bestuur of personeelsbestand. Zo geeft een ruime meerderheid van de instellingen aan het niet eens te zijn met de stelling dat een divers samengestelde bestuur of personeelsbestand vaker tot problemen leidt door onervarenheid van de bestuurders of medewerkers. Bovendien geeft een groot aantal instellingen aan dat dit niet van toepassing is op de eigen organisatie, bijvoorbeeld omdat men hier geen ervaring mee heeft. Ook is een ruime meerderheid van de instellingen het niet eens met de stelling dat een divers samengesteld bestuur of personeelsbestand vaker tot communicatieproblemen leidt. Eveneens heeft een substantieel aandeel van de instellingen hier geen ervaring mee.

**Figuur 3-4** Het belang van diversiteit van het personeelsbestand van de eigen organisatie (in %)



Bron: APE 2018

64% van de instellingen geeft aan dat het lastig is om bestuurders met een migratieachtergrond te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst- en cultuursector hebben. Dit is een toename ten opzichte van de vorige meting toen dit aandeel 57% was. Bovendien geeft 7% aan hier geen ervaring mee te hebben. 30% vindt niet dat het lastig is. Instellingen vinden het in mindere mate lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden; al vindt nog steeds een meerderheid het lastig: namelijk 61%. 10% geeft aan hier geen ervaring mee te hebben en 29% vindt het niet lastig.

Een meerderheid van de instellingen geeft aan dat het lastig is om jonge bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst- en cultuursector hebben; 32% vindt dit niet lastig en 4% heeft hier geen ervaring mee.

### 3.2 Ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit

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

### *Bestuur*

Een meerderheid oordeelt dat het eigen bestuur niet divers is (52%). 39% beoordeelt het bestuur daarentegen als divers en 5% als zeer divers.<sup>11</sup> 60% van de instellingen geeft bovendien aan dat de mate van diversiteit van het bestuur sinds 2013 (de vorige subsidieperiode) gelijk is gebleven. Daartegenover staat een groep die aan geeft dat de diversiteit is toegenomen (31%). Een kleine groep instellingen (6%) geeft aan dat de mate van diversiteit van het bestuur is afgenomen.<sup>12</sup>

### *Personeel*

De instellingen oordelen anders over de mate van diversiteit van het personeelsbestand. 61% geeft aan dat het personeelsbestand (zeer) divers is. 39% oordeelt dat het personeelsbestand niet divers is. Een meerderheid geeft aan dat de mate van diversiteit de afgelopen jaren niet is veranderd (55%). 41% geeft aan dat de mate van diversiteit van het personeelsbestand juist is toegenomen. Volgens 4% van de instellingen is de mate van diversiteit afgenomen.

### *Adviescommissies*

Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen zijn bevroegd over de diversiteit van hun adviescommissies. Adviescommissies bestaan uit experts die subsidieaanvragen beoordelen en fondsen en gemeenten adviseren over subsidiëring. Een grote meerderheid, namelijk 80%, oordeelt dat de adviescommissies divers zijn. 20% geeft aan dat dit niet het geval is. Bovendien geeft 80% aan dat de mate van diversiteit van adviescommissies is toegenomen. 20% geeft aan dat deze gelijk is gebleven.

## **3.3 Conclusie**

De geënquêteerde instellingen vinden het in toenemende mate belangrijk dat kunst- en cultuurinstellingen in hun bestuur en personeel een afspiegeling zijn van de inwoners in de eigen omgeving. Zij vinden bovendien dat er rekening gehouden moet worden met diversiteit bij het vervullen van vacatures. De instellingen zien daarnaast de meerwaarde van personele diversiteit voor hun eigen organisatie. Deze zien zij onder andere in het bereiken van nieuwe doelgroepen en in vernieuwing.

---

<sup>11</sup> 4% van de respondenten heeft aangegeven dat deze vraag op hen niet van toepassing is.

<sup>12</sup> 3% van de respondenten heeft aangegeven dat deze vraag op hen niet van toepassing is.

Desalniettemin vinden de instellingen het lastig om jonge bestuurders aan te trekken. Dit geldt ook voor bestuurders en personeel met een migratieachtergrond. 60% oordeelt dan ook dat de diversiteit van hun bestuur sinds 2013 niet is toegenomen. 52% vindt het eigen bestuur bovendien niet divers. Het personeelsbestand is volgens hen meer divers. 61% oordeelt dat het personeelsbestand divers is.

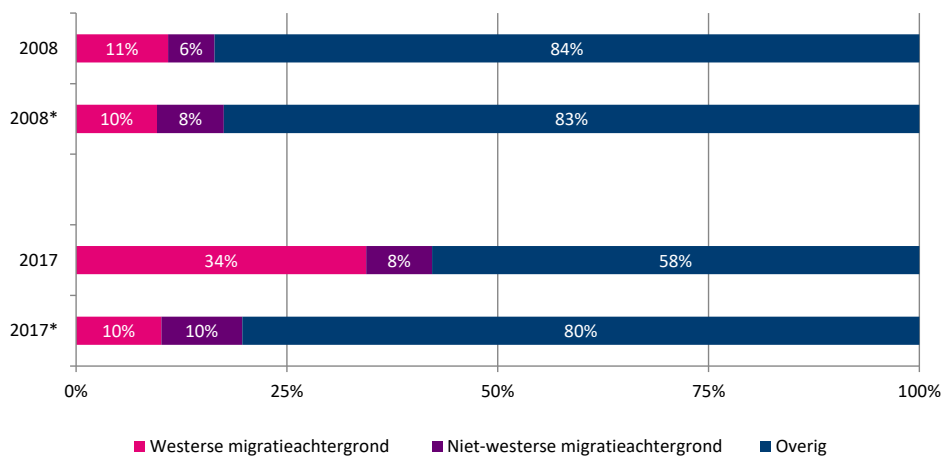
# 4 Diversiteit van besturen

In dit onderzoek kijken we ook naar de mate van diversiteit van besturen van culturele instellingen voor wat betreft herkomst, de verhouding tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling. De belangrijkste bevindingen bespreken we in dit hoofdstuk. Voor een nadere bespreking van de diversiteit van besturen van culturele instellingen, en meer gedetailleerde uitsplitsingen, verwijzen we naar bijlage 3.

## 4.1 Herkomst van bestuursleden

In 2016 en 2017 heeft gemiddeld ongeveer een derde van de bestuursleden een westerse migratieachtergrond. Het aandeel bestuurders met een westerse migratieachtergrond is bij de huidige meting hoger dan bij de meting over 2008 (zie Figuur 4-1). Toen was het aandeel bestuurders met een westerse migratieachtergrond 11%. Deze toename kan mede veroorzaakt worden door de internationalisering van de sector. Daarbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de groep westerse migranten veel niet-gemarginaliseerde groepen omvat. Bestuurders van culturele instellingen hebben in 2017 ook vaker een westerse migratieachtergrond dan het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017).

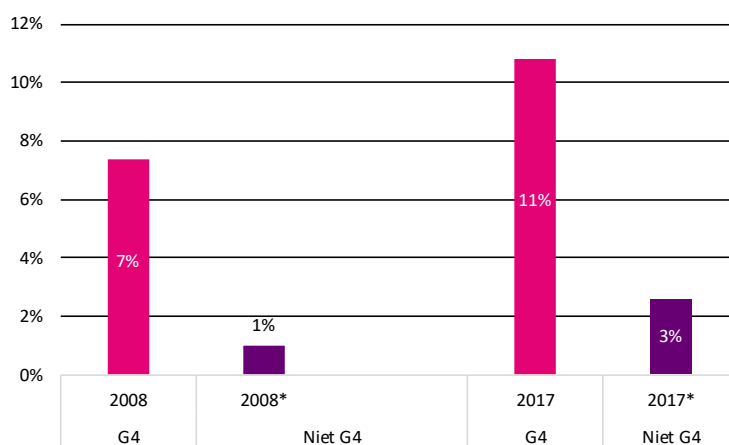
*Figuur 4-1 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond*



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar herkomst  
Bron: APE 2018; CBS

Het aandeel bestuursleden met een niet-westerse migratieachtergrond is gestaag toegenomen in de laatste decennia (van 2,1% in 1999 naar 5,5% in 2008 en 7,8% in 2017; niet in figuur). Desondanks zijn besturen voor wat betreft niet-westerse achtergrond nog geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. In 2017 heeft 10% van de Nederlandse beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond. De gestage toename van bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond is een landelijk verschijnsel; de toename zien we zowel bij culturele instellingen in de G4, als bij instellingen in de andere delen van het land. De toename lijkt bij instellingen buiten de G4 sterker te zijn dan bij culturele instellingen in de vier grote steden. Daarbij moet bovendien bedacht worden dat het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond in de G4 (30% van de beroepsbevolking in 2017) vele male hoger is dan dit aandeel voor Nederland gemiddeld (10% van de beroepsbevolking in 2017). Bovenstaande wordt geïllustreerd in Figuur 4-2.

**Figuur 4-2 Aandeel bestuurders van culturele instellingen met niet-westerse migratieachtergrond naar regio**



Bron: APE 2018

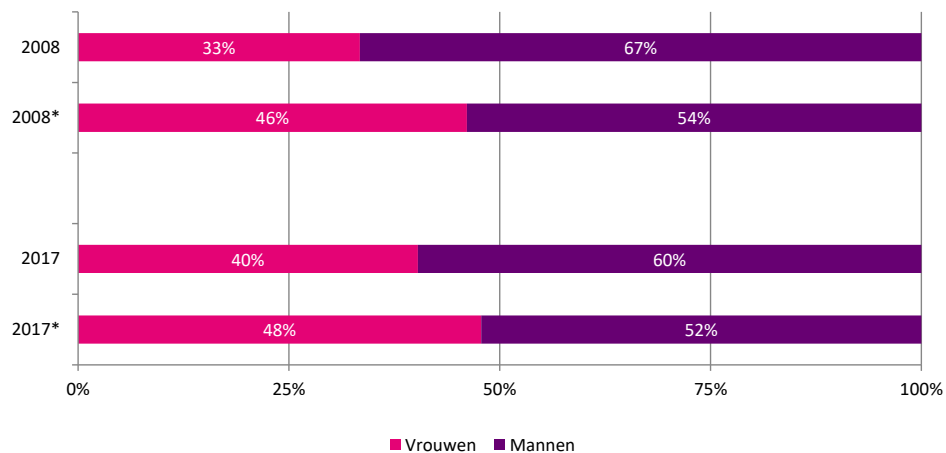
## 4.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke bestuursleden

Het aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen neemt gestaag toe; van 25% in 1999, 33% in 2008 en 40% in 2017. De toename zien we over de gehele linie: zowel in de grotere steden (van 35% in 2008 naar 41% in 2017; niet in figuur) als in de andere delen van Nederland (31% in 2008; 39% in 2017; niet in figuur); en in alle verschillende kunstdisciplines<sup>13</sup>. De verschillen tussen de kunstdisciplines is in 2017 minder groot dan deze in 2008 en 2010 waren. In 2010 bleven de disciplines Muziek en muziektheater en Beeldende kunst, musea en erfgoed achter bij het sectorgemiddelde. In 2017 zitten zij hier weliswaar nog enkele procentpunten onder, maar wel dichterbij het sectorgemiddelde dan in 2010.

<sup>13</sup> In dit onderzoek onderscheiden we de volgende disciplines: Muziek en muziektheater; Theater; Overige podiumkunsten; Beeldende kunst, musea en erfgoed en Overig.



*Figuur 4-3 Aandeel vrouwen in besturen van culturele instellingen*



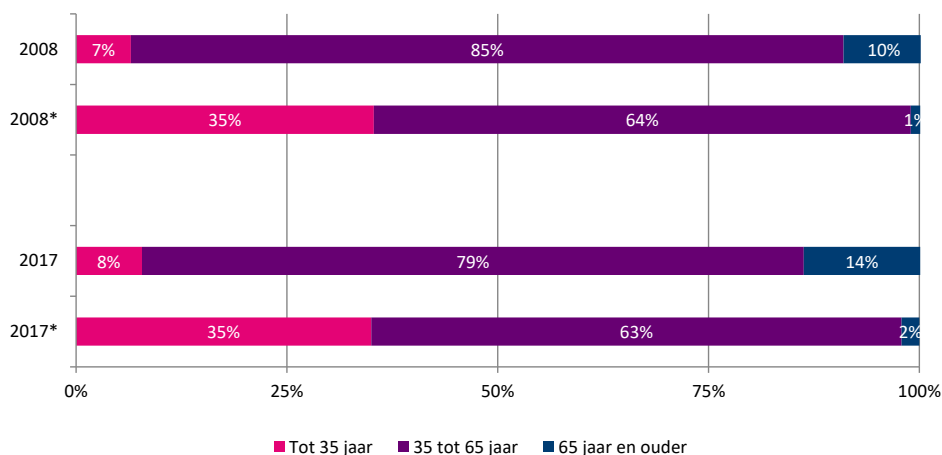
\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar sekse  
Bron: APE 2018; CBS

Hoewel het aandeel vrouwen in besturen gestaag en over de gehele linie is toegenomen, zijn besturen geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking voor wat betreft de verhouding tussen vrouwen en mannen. In 2017 was 48% van de beroepsbevolking vrouw. Bij besturen van culturele instellingen is dit 40% in dat jaar.

### 4.3 Leeftijdsverdeling bestuursleden

Het merendeel van de bestuursleden van culturele instellingen heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar. Dit was zo in de periode 2008-2010 en is ook zo in 2016 en 2017 (in Figuur 4-4 zijn 2008 en 2017 opgenomen). Wel is het zo dat het aandeel bestuursleden met een leeftijd van 65 jaar of ouder hoger is in 2016 en 2017 dan in de periode 2008-2010.

Figuur 4-4 Leeftijdverdeling bestuursleden van culturele instellingen



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar leeftijd  
Bron: APE 2018; CBS

Bestuursleden van instellingen in de G4 zijn gemiddeld jonger dan bestuursleden van instellingen buiten de G4. Jonge bestuursleden zijn echter zeldzaam: nog geen 8% van de bestuursleden is jonger dan 35 jaar in 2017. Dit is bovendien niet verbeterd in het afgelopen decennium. In 2008 was gemiddeld 7% van de bestuursleden jonger dan 35 jaar. Uit de gesprekken en de verdiepingssessie die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden blijkt dat de sector zelf dit geen verrassende uitkomst vindt: een te jong bestuur is volgens verschillende respondenten niet wenselijk vanwege gebrek aan ervaring, kennis en kunde. Wij hebben echter ook geluiden gehoord die dit tegenspreken. Gebrek aan kennis, kunde en ervaring hoeft niet aan de orde te zijn en jonge bestuurders hebben juist een groot voordeel menen andere respondenten: jonge bestuurders brengen een nieuw netwerk mee en daarmee mogelijkheden om nieuwe doelgroepen te bereiken.

#### 4.4 Conclusie

De samenstelling van besturen van culturele instellingen is divers op het vlak van de westerse migratieachtergrond van bestuurders. Gemiddeld heeft ongeveer een derde van de bestuursleden een westerse migratieachtergrond. Besturen van culturele instellingen hebben daarmee vaker een westerse migratieachtergrond dan gemiddeld in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017).

Op een aantal andere punten zijn besturen van culturele instellingen minder divers, dat wil zeggen, geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn, ten opzichte van de beroepsbevolking, ondervertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen. Wel is het zo dat we een gestage toename constateren in het afgelopen decenni-

um. Vrouwen zijn ten opzichte van hun aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking, in mindere mate vertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen. Wel constateren we over de gehele linie een gestage toename in de afgelopen tien jaar van het aandeel vrouwelijke bestuurders: zowel in de grotere steden als in de andere delen van Nederland en in alle verschillende kunstdisciplines.

Ook jongeren zijn ten opzichte van hun aandeel in de Nederlandse beroepsbevolking, in mindere mate vertegenwoordigd in besturen van culturele instellingen. Bovendien is de vertegenwoordiging van jongeren in besturen de afgelopen decennium niet toegenomen. Wel is het zo dat bestuursleden van instellingen in de G4 gemiddeld jonger zijn dan bestuursleden van instellingen buiten de G4.

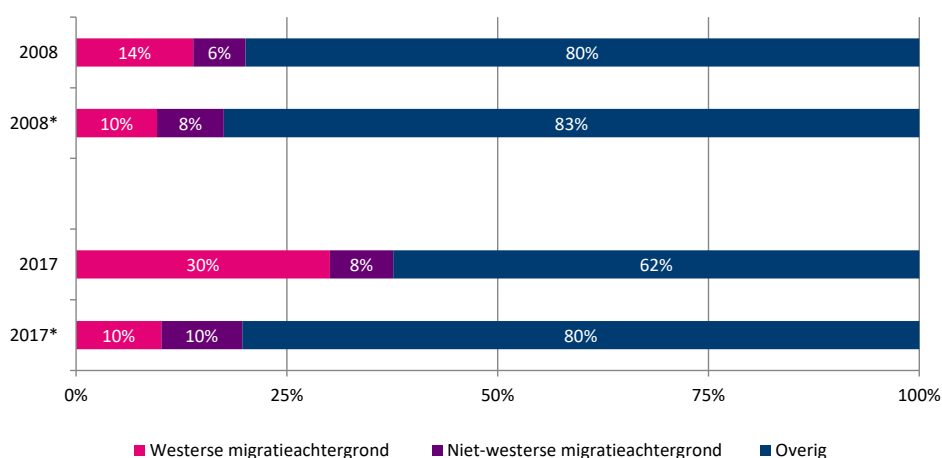
# 5 Diversiteit van personeel

In dit hoofdstuk bespreken we de mate van diversiteit van personeel van culturele instellingen. We kijken naar herkomst, de verhouding tussen vrouwen en mannen en de leeftijdsverdeling. De belangrijkste bevindingen bespreken we in dit hoofdstuk. Voor een meer gedetailleerdere bespreking van de diversiteit van personeel van culturele instellingen verwijzen we naar bijlage 4.

## 5.1 Herkomst van medewerkers

In 2017 heeft gemiddeld ongeveer 30% van de personeelsleden een westerse migratieachtergrond. Dit is een toename ten opzichte van 2008 (zie Figuur 5-1). In dit jaar had krap 14% van de personeelsleden van culturele instellingen een westerse-migratieachtergrond. Het aandeel personeelsleden met een westerse migratieachtergrond bij culturele instellingen is in 2017 aanzienlijk hoger dan het aandeel mensen met een westerse migratieachtergrond in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017). Deze sterke toename kan mede veroorzaakt worden door de internationalisering van de cultuursector, waar we in het vorige hoofdstuk al aan refereerde. Deze lijkt zowel effect te hebben op de samenstelling van besturen van culturele instellingen als op het personeelsbestand. Echter wordt het grote verschil tussen 2008 en 2017 mogelijk ook verklaard door de verschillende samenstelling van instellingen in dit onderzoek in vergelijking met het onderzoek over 2008.

*Figuur 5-1 Aandeel personeelsleden van culturele instellingen met niet-westerse en westerse migratieachtergrond*



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar herkomst  
Bron: APE 2018; CBS

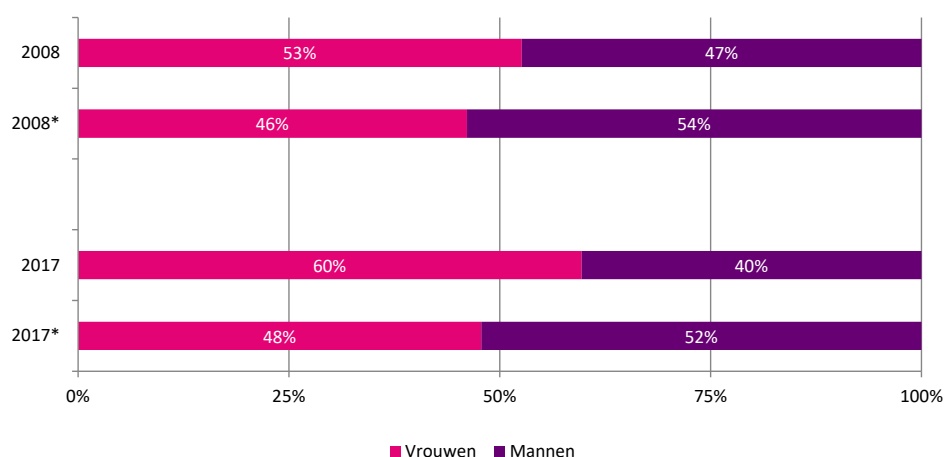
We kijken ook naar de herkomst van medewerkers per functieniveau. We onderscheiden de functieniveaus uitvoerend, kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) en ondersteunend. Tussen de verschillende functieniveaus bij culturele instellingen is het personeel met een westerse migratieachtergrond redelijk evenredig vertegenwoordigd; het aandeel is gemiddeld ongeveer 30% voor alle functieniveaus (niet in figuur).

De internationalisering van de sector lijkt geen effect te hebben op het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit aandeel is in 2017 gemiddeld 8% en is ten opzichte van 2008 nauwelijks veranderd. Waar we een toename zagen van het aandeel bestuurders met een niet-westerse achtergrond (zie hoofdstuk 4), zien we dit niet in het personeelsbestand. Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is bij culturele instellingen bovendien lager dan het aandeel mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017). We zien wel een toename van het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam bij instellingen buiten de G4. Dit aandeel lijkt te zijn toegenomen van 0,3% in 2008 naar ruim 2% in 2017 (niet in figuur). Deze toename is echter klein en kan het gevolg zijn van het verschil in samenstelling van de onderzoekspopulatie tussen beide metingen. We kunnen daardoor niet spreken van een ontwikkeling. Net als in 2008 en 2010, is in 2016 en 2017 het aandeel personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond in een kaderfunctie het laagst ten opzichte van de andere functieniveaus (niet in figuur); namelijk 7% voor kader ten opzichte van 11% voor uitvoerend en ondersteunend in 2017.

## 5.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers

Het aandeel vrouwen werkzaam bij culturele instellingen ligt met gemiddeld 60% in 2017 boven het gemiddelde van 48% vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking (zie Figuur 5-2). Dit geldt voor de sector in zijn geheel, maar ook voor de verschillende kunstdisciplines en de verschillende functies die instellingen vervullen<sup>14</sup>. Daartussen zien we geen noemenswaardige verschillen. Ten opzichte van 2008 is het aandeel vrouwelijke personeelsleden bij culturele instellingen bovendien toegenomen. Daarbij is het zo dat we deze toename over de gehele linie waarnemen. Wel is het zo dat bij instellingen buiten de G4 vrouwen gemiddeld in mindere mate vertegenwoordigd zijn dan bij instellingen in de vier grote steden; 62% tegenover 57% in 2017. Deze ‘achterstand’ lijkt echter wel te zijn afgenomen in 2017 ten opzichte van 2008. In 2008 was het verschil tussen het aandeel vrouwen bij instelling in de G4 en daarbuiten nog 6,8 procentpunt, in 2017 is dit verschil afgenomen tot 4,6 procentpunt.

Figuur 5-2 Aandeel vrouwelijke personeelsleden van culturele instellingen



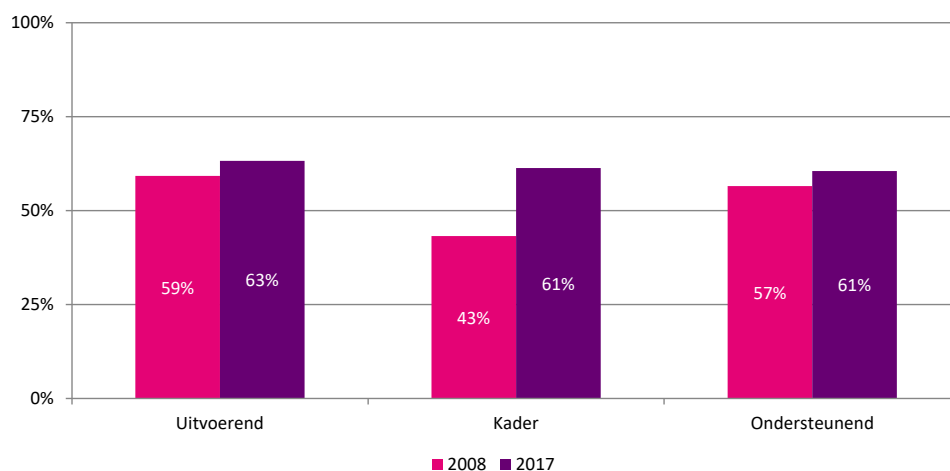
\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar sekse

Bron: APE 2018; CBS

In 2017 is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk verdeeld over de drie verschillende functieniveaus: uitvoerend, kader en ondersteunend. In 2008 was dit niet het geval. Toen hadden vrouwen minder vaak een kaderfunctie.

<sup>14</sup> In dit onderzoek worden de volgende functies van instellingen onderscheiden: Gezelschap; Podium; Festival/beurs; Museum/herinneringsplaats; Presentatie-instelling/expositieruimte; Ontwikkelingsinstelling (niet-professioneel); (Sector) ondersteunende instelling/kennisinstituut; Archief; Uitleencentra; Concours; Opleiding (professioneel).

**Figuur 5-3** Aandeel vrouwelijke personeelsleden van culturele instellingen naar functieniveau

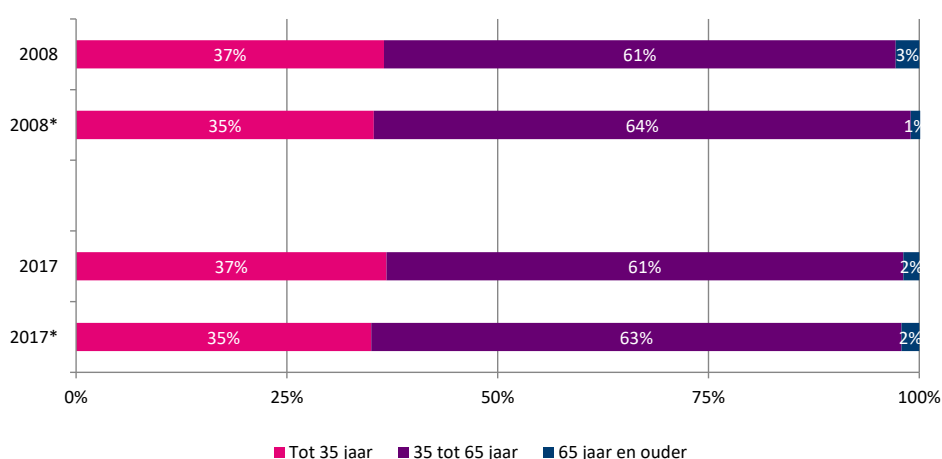


Bron: APE 2018; CBS

### 5.3 Leeftijdverdeling medewerkers

Personeel van culturele instellingen is voor wat betreft de leeftijdsverdeling een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking (zie Figuur 5-4). Dit was het geval in 2008 en is nog steeds het geval in 2017. Gemiddeld is iets meer dan 60% van het personeel tussen de 35 en 65 jaar. Ongeveer 2% is 65 jaar of ouder en de rest van de personeelsleden is jonger dan 35 jaar.

**Figuur 5-4** Leeftijdverdeling personeelsleden van culturele instellingen



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar leeftijd

Bron: APE 2018; CBS

Kijken we naar de verschillen tussen de kunstdisciplines en functies van instellingen, dan zien we enige onderlinge variatie in de leeftijdsverdeling van het perso-

neel. Binnen de discipline overige podiumkunsten (niet zijnde muziek en theater) zijn de medewerkers relatief gezien vaker jonger. Dit geldt ook voor instellingen met de functie festivals en beurzen.

#### 5.4 Vrijwilligers

Naast personeel werken er bij culturele instellingen vaak ook vrijwilligers. Vrijwilligers, zijn voor wat betreft herkomst en de verhouding tussen vrouwen en mannen vergelijkbaar met betaald personeel. Vrijwilligers zijn daarentegen vaker jonger dan 35 jaar (ongeveer 45% t.o.v. 35%) en ouder dan 65 jaar (20% t.o.v. 2%) dan betaald personeel.

#### 5.5 Conclusie

Uit bovenstaande analyse concluderen we dat het personeel van culturele instellingen divers is voor wat betreft de westerse migratieachtergrond. In 2017 heeft gemiddeld 30% van het personeel van culturele instellingen een westerse migratieachtergrond. Personeel van culturele instellingen heeft daarmee vaker een westerse migratieachtergrond dan gemiddeld in de Nederlandse beroepsbevolking (10% in 2017). Het aandeel vrouwen werkzaam bij culturele instellingen ligt met gemiddeld 60% in 2017 boven het gemiddelde van 48% vrouwen in de Nederlandse beroepsbevolking. Dit geldt voor de sector in zijn geheel, maar ook voor de verschillende kunstdisciplines en de verschillende functies die instellingen vervullen. Daartussen zien we geen noemenswaardige verschillen. Wel is het zo dat bij instellingen buiten de G4 vrouwen gemiddeld in mindere mate vertegenwoordigd zijn dan bij instellingen in de vier grote steden; 62% tegenover 57% in 2017. Deze 'achterstand' lijkt echter wel te zijn afgenomen in 2017 ten opzichte van 2008. In 2017 is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk verdeeld over de drie verschillende functieniveaus: uitvoerend, kader en ondersteunend. In 2008 was dit niet het geval. Toen hadden vrouwen minder vaak een kaderfunctie.

Ook de leeftijdsverdeling van de personeelsleden van culturele instellingen is een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking.

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking ondervertegenwoordigd bij culturele instellingen. In 2017 heeft gemiddeld 8% van het personeel van culturele instellingen een niet-westerse migratieachtergrond, ten opzichte van 10% in de Nederlandse beroepsbevolking. Daarbij is het zo dat medewerkers met een westerse migratieachtergrond minder vaak een kaderfunctie hebben dan ondersteunende of uitvoerende functie.



# 6 Diversiteit van adviescommissies

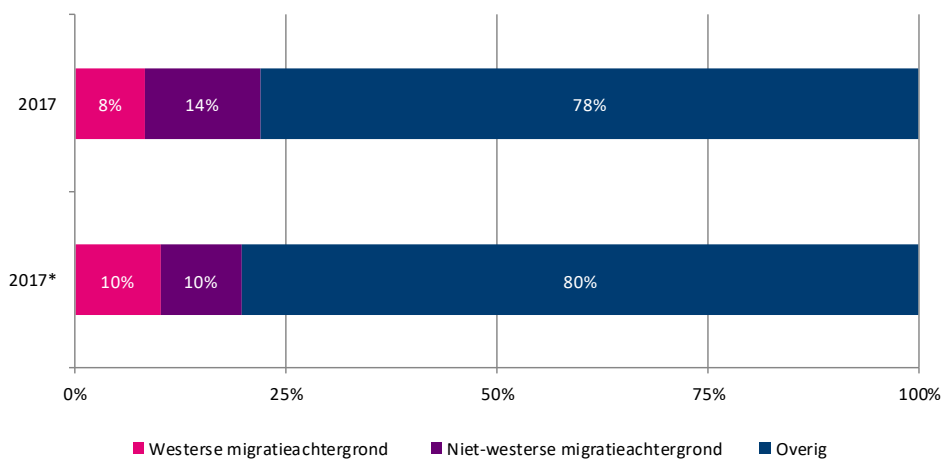
Naast de personele diversiteit bij culturele instellingen kijken we in dit onderzoek ook naar de mate van diversiteit bij adviescommissies van kunstraden en cultuurfondsen. Kunstraden en cultuurfondsen maken gebruik van adviescommissies. In de commissies hebben (externe) adviseurs zitting. Adviseurs zijn experts die subsidieaanvragen beoordelen en fondsen en gemeenten adviseren over subsidiëring. Zij hebben daardoor een belangrijke positie in de sector. Wij kijken in dit hoofdstuk naar de migratieachtergrond (herkomst) van adviseurs, de verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke adviseurs en de leeftijdsverdeling. Een vergelijking door de tijd is niet mogelijk omdat de onderzoeken uit 2008 en 2011 niet rapporteerden over de diversiteit van fondsen en raden. Wel kunnen we de mate van diversiteit van adviescommissies vergelijken met besturen en het personeelsbestand van culturele instellingen.

Voor een meer gedetailleerdere bespreking van de diversiteit van adviescommissies van fondsen en raden verwijzen we naar bijlage 5.

## 6.1 Herkomst van adviseurs

In 2017 bestaan adviescommissies voor gemiddeld 8% uit adviseurs met een westerse migratieachtergrond. In 2017 heeft 10% van de Nederlandse beroepsbevolking een westerse migratieachtergrond (zie Figuur 6-1). Ten opzichte van bestuursleden (34% in 2017) en personeelsleden (30% in 2017) van culturele instellingen hebben de leden van adviescommissies minder vaak een westerse migratieachtergrond.

*Figuur 6-1 Aandeel adviseurs met niet-westerse en westerse migratieachtergrond*



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar herkomst

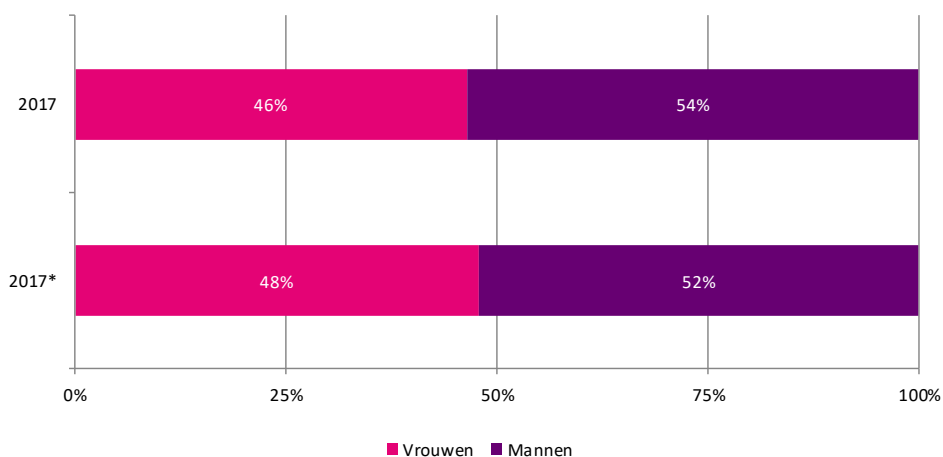
Bron: APE 2018

Adviseurs hebben gemiddeld vaker een niet-westerse migratieachtergrond dan een westerse migratieachtergrond. In 2016 had gemiddeld 12% van de leden van adviescommissies een niet-westerse migratieachtergrond (niet in figuur). In 2017 is dit 14%. In deze jaren had ongeveer 9-10% van de Nederlandse beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond. Ten opzichte van bestuursleden (8% in 2017) en personeelsleden (8%, in 2017) van culturele instellingen hebben de leden van adviescommissies vaker een niet-westerse migratieachtergrond.

## 6.2 Verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke adviseurs

Ongeveer de helft van de adviseurs is vrouw (46% in 2017, zie Figuur 6-2). Ten opzichte van bestuursleden (40% in 2017) 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.

Figuur 6-2 Aandeel vrouwelijke adviseurs



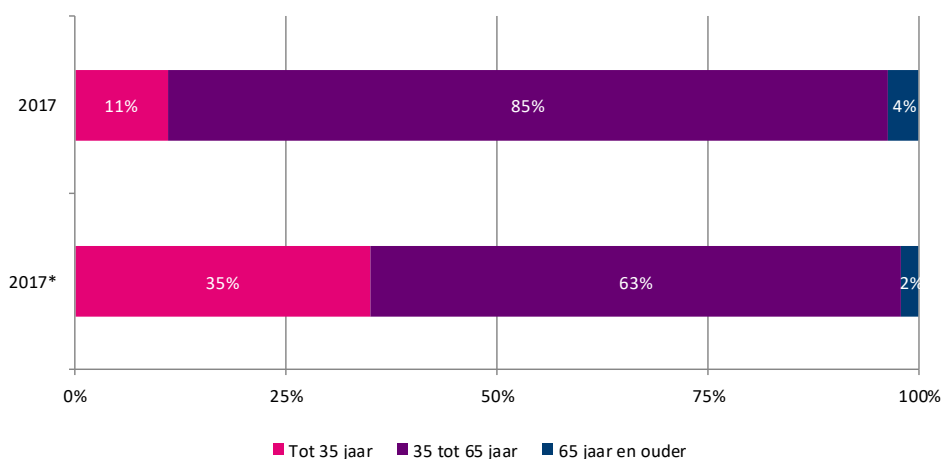
\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar sekse

Bron: APE 2018

### 6.3 Leeftijdverdeling adviseurs

Het merendeel van de leden van adviescommissies heeft een leeftijd tussen de 35 en 65 jaar (85% in 2017, zie Figuur 6-3).

Figuur 6-3 Leeftijdverdeling adviseurs



\* Samenstelling Nederlandse beroepsbevolking naar leeftijd

Bron: APE 2018

Ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking zijn adviseurs vaker ouder dan 35 jaar. Dit geldt ook in vergelijking met het personeel van culturele instellingen. In vergelijking met bestuursleden zijn deze gemiddeld nog vaker ouder dan 35 jaar, ten opzichte van adviseurs.

## 6.4 Conclusie

In 2017 heeft gemiddeld 14% van de adviseurs een niet-westerse migratieachtergrond tegenover 10% van de Nederlandse beroepsbevolking. In 2017 heeft gemiddeld 8% van de adviseurs een westerse migratieachtergrond tegenover 10% van de Nederlandse beroepsbevolking. Adviseurs hebben gemiddeld vaker een niet-westerse migratieachtergrond dan een westerse migratieachtergrond. Ten opzichte van bestuursleden en personeelsleden van culturele instellingen hebben adviseurs gemiddeld vaker een niet-westerse migratieachtergrond. Voor wat betreft het aandeel vrouwelijke adviseurs, zijn adviescommissies een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking (46% t.o.v. 48%). 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.

De leeftijdsverdeling van adviseurs is geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Adviescommissies bestaand voor gemiddeld 89% uit adviseurs van 35 jaar of ouder, tegenover 65% van de Nederlandse beroepsbevolking.

# 7

## Bevorderen van personele diversiteit

In de vorige hoofdstukken hebben we de samenstellingen van het bestuur en personeelsbestand van culturele instellingen en de samenstelling van adviescommissies van fondsen en raden beschreven. Daarbij is ook gekeken naar ontwikkelingen door de tijd en de mate waarin de diversiteit in de sector is toegenomen. In dit hoofdstuk staan we stil bij de wijze waarop instellingen en fondsen en raden werken aan personele diversiteit. In de tweede plaats gaan we in op de uitdagingen en mogelijkheden bij het realiseren van meer personele diversiteit die de interviewrespondenten en deelnemers aan de verdiepingssessie signaleerden.

### 7.1 Mate waarin instellingen personele diversiteit willen bevorderen

Op welke wijze trachten instellingen de personele diversiteit te bevorderen? We bespreken in deze paragraaf de mate waarin de Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit worden toegepast, de wijze waarop nieuwe mensen worden geworven en welke specifieke acties worden ondernomen om de diversiteit te bevorderen. Voor een nadere bespreking van de wijze waarop culturele instellingen, fondsen en raden diversiteit pogen te bevorderen verwijzen we naar bijlage 6.

#### *Intentie om personele diversiteit te bevorderen*

In totaal geeft drie kwart van de instellingen aan de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand te willen vergroten. De helft van de instellingen geeft bovendien aan dat het vergroten van personele diversiteit actief wordt meegenomen in de bedrijfsvoering en beleid bij het vervullen van vacatures. De overige 26% van de instellingen geeft aan wel de intentie te hebben diversiteit te vergroten, maar dat dit om verschillende redenen (nog) niet is gelukt. Een minderheid heeft niet de intentie de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand te vergroten.

#### *Toepassing Governance Code Cultuur (GCC) en de Code Culturele Diversiteit*

Een middel om de diversiteit van het bestuur en personeel te vergroten is het toepassen van de Governance Code Cultuur (GCC) en de Code Culturele Diversiteit (CCD). De GCC en de CCD bieden culturele instellingen handvatten om de diversiteit van (onder andere) het bestuur en personeelsbestand te vergroten. Zo stelt

de CCD bijvoorbeeld dat instellingen een visie kunnen formuleren op diversiteit, en zichzelf concrete doelen kunnen stellen.<sup>15</sup>

Uit de enquête blijkt 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. Dit laatste geldt in mindere mate voor de CCD; een kwart van de instellingen neemt de CCD niet actief mee in de beleidsvoering en besluitvorming. Ook de toepassing van de specifieke handvatten van de CCD door de instellingen lijkt in mindere mate te gebeuren; meer dan de helft van de instellingen geeft aan de specifieke handvatten *niet* in te zetten, tegenover een minderheid die dit wel doet.

#### *Werven van nieuwe mensen*

Werven van nieuwe *bestuursleden* via de huidige leden en/of het eigen netwerk wordt veelvuldig toegepast. Twee derde van de instellingen geeft aan een of beide kanalen in te zetten. Extern werven komt ook nog redelijk vaak voor (44% van de instellingen geeft aan extern te werven door een advertentie te plaatsen). Voor nieuwe *medewerkers* werft drie kwart van de instellingen extern. Twee derde van de instellingen geeft daarnaast aan (ook) via het eigen netwerk te werven. Alle fondsen en raden geven aan nieuwe adviseurs (ook) extern te werven.

#### *Acties om diversiteit te vergroten*

34% van de instellingen geeft aan *geen* specifieke acties te ondernemen 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% t.o.v. 13% in 2011) en dat bij het vervullen van functies voorkeur wordt gegeven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond (35% t.o.v. 20% in 2011). 12% geeft aan voornamelijk te werven buiten het eigen netwerk.

39% van de instellingen onderneemt *geen* specifieke acties 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 dezelfde acties die zij ondernemen om de diversiteit van het bestuur te vergroten (zie hierboven).

---

<sup>15</sup> De Code Culturele Diversiteit wordt momenteel herzien door de sector, verenigd in de Federatie Cultuur.

Een 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. 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 dat bij het vervullen van functies 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 diversiteit van de adviescommissies.

#### *Box 7-1 Bevindingen analyse jaarverslagen*

We hebben onderzocht of woorden met betrekking tot diversiteit (een brede lijst met zoekwoorden is meegenomen) 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.

In de jaarverslagen van de meerjarig door OCW, FPK, FCP, Letterenfonds, SFCI en Filmfonds gesubsidieerde instellingen wordt bijna altijd iets gezegd over diversiteit (90% in 2016) en twee derde schrijft in 2016 over inclusiviteit. De woorden met betrekking tot leeftijd en geslacht komen bij bijna alle organisaties terug in de jaarverslagen.

‘Culturele diversiteit’ vinden we in een kwart van de jaarverslagen van 2016 terug. Dit aandeel is toegenomen sinds 2013 (8%). We zien ook dat er in de periode 2013 t/m 2016 steeds vaker wordt geschreven over ‘herkomst’/ ‘afkomst’/ ‘migratie’: in 2013 schreef ruim de helft hierover en in 2016 ruim drie kwart. Over ‘niet-westerse achtergrond’ en ‘ethniciteit’ wordt ook steeds vaker geschreven maar nog steeds door een beperkt aandeel (respectievelijk 7% en 8% in 2016).

Termen als ‘voorbeeldfunctie’, ‘rolmodel’, ‘nieuwe netwerken’ en ‘unconscious bias’ worden zelden tot nooit genoemd in de jaarverslagen.

## **7.2 Uitdagingen en mogelijkheden**

In het kader van dit onderzoek zijn een aantal achtergrondgesprekken gevoerd met instellingen, fondsen en raden over hun benadering van dit onderwerp. Daarbij is stilgestaan bij de uitdagingen en mogelijkheden die instellingen, fondsen en raden zien. De input van de deelnemers aan de verdiepingssessie is hierbij

ook meegenomen. Eerst beschrijven we hoe de gesprekspartners denken over diversiteit en personele diversiteit.

*Diversiteit wordt gezien als een belangrijk onderwerp...*

Voor alle gesprekspartners – aan zowel de zijde van instellingen als die van fondsen en raden – geldt dat ze diversiteit een belangrijk onderwerp vinden:



“Cultuur heeft heel veel mogelijkheden om verbindingen die er eigenlijk al zijn in de samenleving zichtbaar te maken en daar waar ze nodig zijn, nieuwe verbindingen te smeden, te regisseren en versterken, door muziek, zang, dans.”  
(medewerker culturele instelling)

Ze vinden allemaal dat personele diversiteit versterkt kan en moet worden en dat zij hier zelf actief mee bezig moeten zijn. Verschillende gesprekspartners geven aan dit ook te doen: zijzelf en medewerkers volgden bijvoorbeeld een *unconscious bias*-training (een training gericht op het herkennen van vooroordelen en hiermee om leren gaan), hebben een agenda diversiteit of inclusiviteit opgesteld, werven actief buiten de geijkte kanalen voor nieuwe bestuursleden en medewerkers en nodigen mensen met een andere culturele achtergrond uit voor sollicitatiegesprekken.

*...en de urgentie wordt gevoeld om de personele diversiteit te vergroten...*

Verschillende gesprekspartners geven aan dat er urgentie wordt gevoeld om aan de slag te gaan met diversiteit. Zo wordt er aangegeven dat er een kloof wordt ervaren tussen de sector en wat je ziet in de samenleving:

“[als je niet werkt aan de diversiteit onder je personeel] dan verlies je ook echt wat: als je kijkt naar hoe nieuwe makers het doen, die werken echt anders. [Bij hen gaat het om] een andere beleving, een andere definitie van wat kunst is en wat het doet voor mensen. We hinken daarachteraan als sector.” (medewerker fonds/raad)



De gesprekspartners geven aan het belangrijk te vinden om relevant te zijn voor een zo groot mogelijk deel van de bevolking. Personele diversiteit is hier volgens hen één van de schakels. Het gaat er om ‘meerstemmigheid’ en ‘andere perspectieven’ onderdeel te laten worden van de eigen organisatie, zoals een gesprekspartner het verwoordt.

Enkele gesprekspartners geven aan dat diversiteit voor hen eigenlijk geen vraagstuk is. Het betreft hier instellingen die zijn ontstaan vanuit de behoefte om de diversiteit van groepen en kunstvormen in de samenleving te laten zien die er tot



dan toe niet waren. Diversiteit is daardoor een vanzelfsprekendheid. Dit betreft enkele relatief jonge instellingen, dat wil zeggen instellingen die relatief recent zijn opgericht.

*...maar actie blijft nog wel eens achterwege.*

De gesprekspartners geven blijk van het besef dat diversiteit belangrijk is. Ze geven aan dat de personele diversiteit een schakel is in het beter aansluiten bij 'de samenleving' en vinden dat dit verbeterd moet worden.

Bewustwording alleen is echter niet genoeg geven de gesprekspartners aan. Het gaat er om wat je vervolgens doet om de personele diversiteit te bevorderen en of er ook echt verandering waar te nemen is. In de verdiepingssessie werd aangegeven dat het teleurstellend is hoe weinig er eigenlijk veranderd is in de afgelopen jaren, gegeven hoe lang er al over diversiteit gesproken wordt en dit een 'speerpunt' is van veel instellingen.

Hoewel de bewustwording er is, blijft actie nog wel eens uit of achterwege volgens verschillende gesprekspartners. Waar er dan actie is, gaat het vaak om incidentele projecten waarbij er vooral een nieuw en divers publiek gezocht wordt. De personeelskant blijft dan buiten beeld.

Het feit dat er nog een gat lijkt te zijn tussen bewustwording en actie blijkt ook uit de enquête: vrijwel alle instellingen vinden dat diversiteit een kwalificatie is waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures. Tegelijkertijd geeft ongeveer een derde van deze instellingen aan in het geheel geen acties te ondernemen om de personele diversiteit te vergroten.

### **7.2.1 Uitdagingen bij het versterken van personele diversiteit**

Op basis van de gevoerde interviews en de verdiepingssessie zijn een aantal uitdagingen aan te wijzen bij het streven om personele diversiteit te versterken. In voorkomende gevallen zijn deze uitdagingen zo groot dat ze een belemmering vormen. Hieronder behandelen we de geconstateerde uitdagingen puntsgewijs.

#### **Personele diversiteit heeft niet enkel betrekking op culturele diversiteit**

Culturele diversiteit, c.q. diversiteit van het personeel en bestuur naar herkomst, is volgens vrijwel alle gesprekspartners een te beperkte benadering. De wens om de personele diversiteit te versterken gaat voor veel van hen verder dan culturele diversiteit. Het gaat wat hen betreft over de mate van inclusiviteit van de sector en de eigen instelling. Zij vinden bijvoorbeeld ook sociale ongelijkheid of opleidingsniveau belangrijk, niet alleen herkomst of culturele achtergrond. Andere minderheidsgroepen zoals slechtzienden, slechthorenden of anderszins fysiek of mentaal beperkten worden ook genoemd.

### **Personele diversiteit is niet altijd een prioriteit**

Verschillende gesprekspartners geven aan dat in het eigen denken over diversiteit personele diversiteit niet altijd de prioriteit krijgt die het eigenlijk verdient. Ze geven aan dat het al snel gaat over het publiek en het bereiken van nieuwe, diverse doelgroepen en de mate waarin de kunst en cultuur toegankelijk zijn. Dit is belangrijk, maar eigenlijk de laatste stap geven ze aan.



“Het moet juist gaan om de mensen die kunst en cultuur programmeren, die er werken en de makers. Dit zijn belangrijke schakels om brede toegankelijkheid te realiseren.” (medewerker culturele instelling)

De uitdaging is om personele diversiteit minstens net zoveel aandacht te geven als het verbreden van het publiek. Bovendien is personele diversiteit hier een instrumenteel onderdeel van.

In de tweede plaats blijkt uit de interviews dat er in de perceptie een tegenstelling bestaat tussen personele diversiteit aan de ene kant en artistieke kwaliteit aan de andere kant. Personele diversiteit wordt in voorkomende gevallen minder belangrijk gevonden dan artistieke kwaliteit waar het gaat om het werven van nieuwe ‘makers’. Het is een uitdaging om artistieke kwaliteit en personele diversiteit te balanceren. Daarbij kan het helpen om diversiteit te zien als kwaliteit.

### **Instellingen zijn ten dele afhankelijk van andere spelers in de keten voor talentontwikkeling**

Met betrekking tot het vergroten van de diversiteit onder makers, noemen verschillende instellingen de rol die kunst- en cultuuropleidingen hebben. De nieuwe ‘aanwas’ komt daar vandaan stellen zij. Dit betekent dat opleidingen ook inclusief moeten zijn en open moeten staan voor aspirant makers met een andere achtergrond.

### **Responsiviteit is nodig om in te spelen op ontwikkelingen in de eigen omgeving**

Door verschillende gesprekspartners wordt een onderscheid gemaakt tussen diversiteit in de samenstelling van het personeel en bestuur van instellingen en de mate van diversiteit in de sector. Zij erkennen dat het belangrijk is dat alle instellingen actief bezig zijn met het onderwerp. Tegelijkertijd geven zij aan dat het wel ‘moet passen’ bij het karakter en de identiteit van de eigen instelling. Oriëntatie op de eigen omgeving vinden zij daarbij belangrijker dan het streven een afspiegeling te willen zijn van de gehele Nederlandse bevolking. Dit kan betekenen dat ‘diversiteit’ iets anders betekent voor een instelling in Amsterdam of Rotterdam dan voor een instelling in Groningen, of voor een instelling in een kleinere gemeente.

Dit vraagt van instellingen dat zij responsief zijn: sensitief voor verandering in de eigen omgeving (zien wat er verandert) en het vermogen hebben hierop in te spelen. Daar ligt nog een uitdaging erkennen de gesprekspartners.

### **Fondsen en raden zien verschillende uitdagingen**

Een andere uitdaging zien specifiek fondsen en raden bij hun streven om de diversiteit van adviescommissies te versterken. Zij kijken naast herkomst ook naar leeftijd en de verhouding tussen vrouwen en mannen. Dit laatste vinden zij over het algemeen niet moeilijk om te sturen. Moeilijker is het om adviseurs te vinden met een migratieachtergrond. Adviseurs worden aangesteld vanwege hun kennis en expertise van een bepaalde discipline, niet omdat ze veel weten van diversiteit. Het vinden van geschikte kandidaten vinden zij niet makkelijk. Hier gaan raden soms anders mee om. Bij de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) hebben ze bijvoorbeeld juist wel adviseurs-diversiteit aangesteld. De RRKC wil op dit onderwerp een agenda en werkplan vorm geven. De adviseurs-diversiteit gaan hier vorm aan geven. Een ander punt is het 'verjongen' van de adviescommissies. Adviseurs hebben ook een zekere mate van onafhankelijkheid nodig stellen de raden en fondsen. Jonge mensen staan nog midden in hun loopbaan en hebben daardoor deze onafhankelijke positie vaak nog niet, los van de expertise die ze best al kunnen hebben op jonge leeftijd.

### **Verjonging van bestuur is niet gemakkelijk**

Instellingen vinden het ook een uitdaging de besturen te verjongen. Verschillende aanwezigen bij de verdiepingssessie denken hier ook zo over. Ze geven aan enerzijds jonge mensen een kans te willen bieden en dit perspectief aan zich te willen binden. Jongeren hebben bijvoorbeeld een andere manier van communiceren en gebruiken andere communicatiekanalen, hebben veel kennis van marketing en hebben een ander netwerk. Anderzijds hebben bestuurders 'een bak aan ervaring' nodig. Hier ontbreekt het jonge mensen aan, vinden verschillende gesprekspartners en deelnemers aan de sessie. Anderen zijn het hier niet mee eens en benadrukken juist de voordelen van jonge bestuurders. Waar jonge mensen wel in het bestuur zitten wordt dit als verrijkend ervaren.

"Jonge bestuurders brengen onder andere een heel ander, nieuw en aanvullend netwerk mee dat ingezet kan worden om nieuwe doelgroepen te benaderen en betrekken." (medewerker culturele instelling)



In de verdiepingssessie is gesteld dat jonge bestuurders nu vaak gezien worden als 'risico in plaats van kans'. Wat ook meespeelt, blijkt uit zowel de interviews als de verdiepingssessie, is dat de arbeidsmobiliteit onder bestuurders laag is: bestuurders blijven lang zitten. Verandering is hierdoor lastig.

### **Lage arbeidsmobiliteit in de sector bemoeilijkt de versterking van personele diversiteit**

De lage arbeidsmobiliteit is niet alleen een probleem bij de wens om het bestuur van de eigen instelling te verjongen. Ook het streven om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de eigen omgeving, c.q. de mate van diversiteit te versterken, wordt bemoeilijkt door de lage arbeidsmobiliteit die de sector kenmerkt geven verschillende gesprekspartners aan.

### **Toetreding tot de sector is niet gemakkelijk, waardoor nieuwe makers niet altijd aansluiting vinden**

Een laatste uitdaging zien de gesprekspartners in nieuwe kunst- en cultuurvormen en makers met een andere achtergrond aan de sector te binden. Verschillende gesprekspartners geven aan dat er groepen zijn met een andere achtergrond en die aan andere vormen van kunst- en cultuurbeoefening doen, die hun weg via de gebaande paden naar de subsidieloketten niet weten te vinden.



“Juist deze groepen zou je moeten stimuleren en aan de sector moeten willen binden. Daar zit namelijk de vernieuwingskracht.”  
(medewerkers fonds/raad)

Dezelfde gesprekspartner legt bovendien een directe link tussen de diversiteit van adviescommissies en de diversiteit van het aanbod:



“Een divers samengestelde adviesraad is hier een eerste stap in de goede richting.” (medewerkers fonds/raad)

#### **7.2.2 Waar zitten de mogelijkheden?**

De geïnterviewden en deelnemers aan de verdiepingssessie zien ondanks de uitdagingen mogelijkheden om de diversiteit van de sector en binnen de eigen instellingen te versterken. Hieronder bespreken we de mogelijkheden puntsgewijs.

#### **Ondersteun bewustwording en zet in op borging van personele diversiteit**

In de eerste plaats benadrukken vrijwel alle gesprekspartners het belang van verregaande bewustwording in de sector en binnen de eigen organisatie. Verschillende geïnterviewden vertellen dat een *unconscious bias*-training kan helpen bij de bewustwording. De gesprekspartners vinden het bovendien belangrijk om diversiteit op de agenda te houden. Daarbij wordt benadrukt dat het kan helpen om alle lagen van de organisatie te betrekken bij de *agendasetting*. De borging van het thema in de organisatie is essentieel voor het succes van het beleid.

“Hoe meer mensen het streven om de personele diversiteit te bevorderen omarmen, hoe natuurlijker het wordt om het vanzelfsprekend mee te nemen.” (medewerker culturele instelling)



Dezelfde respondent stelt dat het betrekken van de ondernemingsraad en het bestuur kan helpen bij de borging van het streven om de personele diversiteit te vergroten.

### **Werving via ‘andere kanalen’ draagt bij aan het bevorderen van personele diversiteit**

Daarnaast benadrukken de geïnterviewde instellingen, fondsen en raden het belang van werven via andere kanalen. Zij noemen bijvoorbeeld *social media* en gespecialiseerde bureaus, maar zien ook mogelijkheden door als instellingen actief bepaalde netwerken van mensen met een andere (culturele) achtergrond te benaderen.

### **Instellingen hebben een ‘natuurlijke inspanningsverplichting’, maar meer ondersteuning kan helpen**

De instellingen geven aan dat het goed is dat er beleidsmatig aandacht is voor diversiteit, o.a. vanuit OCW en de fondsen. Tegelijkertijd stellen ze dat diversiteit geen verplichting moet zijn: “het moet niet geforceerd opgelegd worden”. Het moet gaan om de intrinsieke motivatie benadrukken zij. Anderzijds benadrukken zij de ‘natuurlijke inspanningsverplichting’ die zij zelf hebben als organisaties die ten dele gefinancierd wordt met publieke middelen. Dit verplicht hen verbinding te houden met de maatschappij een brede toegankelijkheid te borgen. Ze zien aanvullende mogelijkheden in het faciliteren van het streven om de diversiteit binnen de eigen organisatie en van de sector te versterken.

Het faciliteren kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het financieel matchen van trainingen gericht op het in kaart brengen van de blinde vlekken en het perspectief te openen (o.a. *unconscious bias*-trainingen) door overheden, gemeenten, fondsen of vanuit de sector. Een andere mogelijkheid zien zij in het bundelen van de kennis over het versterken van diversiteit en specifieke minderheidsgroepen. Instellingen beschrijven een veelheid aan relevante kennis- en belangenorganisatie. Het kan helpen om de kennis te ontsluiten via één platform waarop deze mogelijke partners zich kunnen profileren en waarop instellingen hen kunnen vinden.

### **Versterken van de personele diversiteit kan ook door samenwerkingen aan te gaan**

De lage arbeidsmobiliteit in de sector is een uitdaging. Verschillende instellingen geven aan mede hierdoor zeer sterk in te zetten op het bevorderen van diversiteit

via tijdelijke medewerkers en samenwerkingspartners. Op deze manier pogen zij 'meerstemmigheid' en andere perspectieven te betrekken in de eigen organisatie. Zij zoeken actief de samenwerking met vertegenwoordigers van verschillende groepen en bouwen samenwerkingsrelaties op. Daarbij is de samenwerking wederzijds voordelig benadrukt: de instellingen zijn erdoor in staat meerstemmigheid en andere perspectieven aan zich te verbinden, de samenwerkingspartners kunnen gebruik maken van het platform van de instellingen om zich te laten zien.

### **Cultuureducatie is een essentieel onderdeel**

In de laatste plaats benadrukken de instellingen, fondsen en raden het belang van cultuureducatie, waarbij de instellingen zelf ook een rol (kunnen) spelen. Cultuureducatie is een manier om kinderen met verschillende (culturele) achtergronden in gelijke mate in aanraking te laten komen met kunst en cultuur. Daar kan de basis gelegd worden voor cultuurconsumptie en kan de sector als mogelijk werkterrein geïntroduceerd worden. Werken in de cultuursector is voor minderheidsgroepen namelijk niet vanzelfsprekend blijkt uit de interviews en de verdiepingssessie.

## **7.3 Conclusie**

We constateren dat drie kwart van de instellingen de diversiteit van het bestuur en personeelsbestand wil vergroten. Ongeveer een even grote groep geeft aan specifieke acties te ondernemen om de personele diversiteit van de eigen instelling te vergroten. We signaleren bovendien een toename ten opzichte van de meting in 2011 in de mate waarin instellingen aangeven acties te ondernemen om personele diversiteit te vergroten. Tegelijkertijd constateren we dat de Code Culturele Diversiteit door een kwart van de instellingen niet actief wordt meegenomen in de beleidsvoering en besluitvorming. Bovendien geeft meer dan de helft van de instellingen aan de specifieke handvatten van de CCD gericht op het bevorderen van de personele diversiteit *niet* in te zetten, tegenover een minderheid die dit wel doet.

Op basis van de enquête kunnen we voorzichtig constateren dat het ondernemen van specifieke acties gericht op het vergroten van diversiteit effect heeft. Vrijwel geen van de instellingen die aangeven geen specifieke acties te ondernemen om de diversiteit van het personeelsbestand te vergroten heeft de diversiteit in afgelopen vijf jaar zien toenemen. Het tegenovergestelde zien we bij instellingen die wel actie ondernemen: in de helft van de gevallen zien zij effect van hun handelen, c.q. is de diversiteit van het personeel volgens hen toegenomen.

Fondsen en raden blijken actiever te werken aan de personele diversiteit van de adviescommissies dan instellingen. Allen geven aan specifieke acties te ondernemen gericht op het vergroten van de diversiteit van adviescommissies.

In het tweede deel van dit hoofdstuk hebben we stilgestaan bij de uitdagingen die instellingen, fondsen en raden ervaren en de mogelijkheden die zij zien om de personele diversiteit te versterken. We baseren ons daarbij op de interviews en verdiepingssessie. Uit de interviews en verdiepingssessie blijkt duidelijk dat diversiteit gezien wordt als een belangrijk onderwerp. Meer specifiek, is personele diversiteit volgens de gesprekspartners instrumenteel bij hun streven om een toegankelijke organisatie te zijn. Echter, zoals ook uit de enquête blijkt, blijft actie nog wel eens achterwege. Verschillende van de gesignaleerde uitdagingen zijn hier in meer of mindere mate debet aan. Zoals de gesignaleerde uitdaging dat de sector gekenmerkt wordt door lage arbeidsmobiliteit, de gepercipieerde tegenstelling tussen kwaliteit en diversiteit en de afhankelijkheid van andere partners in de ontwikkelketen. Een andere uitdaging die wordt gesignaleerd is hoe de sector de toegankelijkheid voor nieuwe kunst- en cultuurvormen en makers met een andere achtergrond kan vergroten. Geconstateerd is dat mensen met een andere achtergrond en/of die aan andere vormen van kunst- en cultuurbeoefening doen, over het algemeen hun weg naar de subsidieloketten moeilijk weten te vinden. Ook hier kan het helpen de personele diversiteit van adviescommissies te vergroten.

Daarnaast is geconstateerd dat personele diversiteit in de perceptie van de gesprekspartners niet enkel betrekking heeft op culturele diversiteit. Zij vinden bijvoorbeeld sociale ongelijkheid, seksuele geaardheid of opleidingsniveau ook belangrijk.

Daarnaast zijn verschillende mogelijkheden gesignaleerd die de gesprekspartners zien en die kunnen bijdragen aan het versterken van de personele diversiteit in de sector en van de eigen instelling. Dit zijn onder andere het gebruiken van andere kanalen bij werving, het investeren in cultuureducatie, strategische samenwerkingen aangaan en het betrekken van de gehele organisatie bij het onderwerp.

# 8

## Vergelijking 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.<sup>16</sup> Op basis van literatuur is bij deze sectoren gekeken naar de samenstelling van het personeelsbestand.

In bijlage 7 gaan we uitgebreid in op de bevindingen per deelsector. Hieronder presenteren we de uitkomsten op hoofdlijnen en bespreken we de overeenkomsten en verschillen tussen de onderzochte publieke sectoren en de cultuursector.

In Tabel 8-1 is voor 2016 het aandeel bestuursleden en medewerkers van culturele instellingen en het aandeel adviseurs met een niet-westerse migratieachtergrond opgenomen. Evenals het aandeel vrouwelijke medewerkers en medewerkers jonger dan 35 jaar. Deze cijfers zijn in de voorgaande hoofdstukken reeds besproken. In de figuur zijn daarnaast dezelfde kerncijfers opgenomen voor de bestudeerde publieke sectoren. Er zijn voor deze sectoren nauwelijks cijfers bekend over het aandeel medewerkers met een westerse migratieachtergrond. In de figuur zijn ook kerncijfers opgenomen van de Nederlandse beroepsbevolking.

---

<sup>16</sup> 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.



Tabel 8-1 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%

\* Bron: APE 2018

\*\* Bron: Cijfers over politici zijn afkomstig van verschillende websites<sup>17</sup> en uit het rapport Trends & Cijfers 2017, ministerie van BZK

\*\*\* Bron: CBS

## 8.1 Herkomst

Evenals in de cultuursector (uitgezonderd adviseurs van fondsen en raden) zijn personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond, ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking, ondervertegenwoordigd in de publieke sector. In 2016 had 9,2% van de Nederlandse beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond. Van de mensen werkzaam in het Onderwijs en Wetenschap had 6,1% een niet-westerse migratieachtergrond in 2016. Binnen de veiligheidssector was dit de 5,3%. Hieronder vallen defensie en de politie. Het Openbaar bestuur is voor wat betreft het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking (9,1% in 2016). Onder de deelsector Openbaar bestuur vallen de sectoren Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht en Waterschappen. Voor de deelsector Politiek (de Eerste en Tweede Kamer) zijn geen kerncijfers bekend over het aandeel niet-westerse politici.

<sup>17</sup> [https://www.parlement.com/id/vju8a7qxt5vv/profiel\\_nieuwe\\_eerste\\_kamer\\_2015#top](https://www.parlement.com/id/vju8a7qxt5vv/profiel_nieuwe_eerste_kamer_2015#top)  
[https://www.parlement.com/id/vkclmgzmv4ya/profiel\\_nieuwe\\_tweede\\_kamer\\_2017](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/vh8lnhrre0zv/vrouwen_in_de_tweede_kamer)  
[https://www.parlement.com/id/vk6gbgxluxs/buiten\\_europa\\_geboren\\_tweede\\_kamerleden](https://www.parlement.com/id/vk6gbgxluxs/buiten_europa_geboren_tweede_kamerleden)

## 8.2 Verhouding tussen vrouwen en mannen

Het aandeel vrouwen varieert sterk tussen de verschillende publieke sectoren. Het aandeel vrouwen in de Eerste en Tweede Kamer en binnen de veiligheidssector is, net als in besturen van culturele instellingen, geen afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Vrouwen zijn in deze sectoren ondervertegenwoordigd ten opzicht van de Nederlandse beroepsbevolking.

Vrouwen zijn, ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking, in ongeveer gelijke mate vertegenwoordigd in het Openbaar bestuur. Dit geldt, zoals we al eerder constateerden, ook voor het aandeel vrouwelijke adviseurs. Personeel werkzaam binnen de sector Onderwijs en Wetenschap zijn, ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking, oververtegenwoordigd. Dit geldt, zoals we al eerder constateerden, ook voor het aandeel vrouwelijke medewerkers van culturele instellingen.

## 8.3 Leeftijdsverdeling

Kerncijfers over de leeftijdsverdeling van medewerkers werkzaam in de publieke sector zijn beperkt beschikbaar. Cijfers over het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar zijn wel beschikbaar voor de meeste deelsectoren.

Het aandeel jongeren (jonger dan 35 jaar) varieert sterk tussen de verschillende publieke sectoren. In 2016 was 34,8% van de Nederlandse beroepsbevolking jonger dan 35 jaar. Het aandeel jongeren is vele malen minder bij de Eerste Kamer (4%) en binnen het Openbaar bestuur (12,4%). Dit geldt, zoals we al eerder constateerden, ook voor het aandeel bestuurders van culturele instellingen en het aandeel adviseurs jonger dan 35 jaar (respectievelijk 6,4% en 10,3%).

In het Onderwijs en Wetenschap en binnen de veiligheidssector is gemiddeld 27,0% en 33,2% van het personeel jonger dan 35 jaar. Deze sectoren zijn daarmee voor wat betreft het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar nagenoeg een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Dit geldt, zoals we al eerder constateerden, ook voor het aandeel medewerkers van culturele instellingen jonger dan 35 jaar (36,8%).

## 8.4 Conclusie

De hier gemaakte vergelijking leert dat de mate waarin publieke sectoren een afspiegeling zijn van de Nederlandse beroepsbevolking voor wat betreft herkomst, sekse en leeftijd, sterk varieert. Evenals in de cultuursector (uitgezonderd adviseurs van fondsen en raden) zijn personeelsleden met een niet-westerse migra-

tieachtergrond ondervertegenwoordigd in de publieke sector. Dit geldt overigens niet voor het Openbaar bestuur. Vrouwen zijn, ten opzichte van de beroepsbevolking, ondervertegenwoordigd in de politiek en binnen de veiligheidssector. Dit geldt ook voor vrouwelijke bestuursleden van culturele instellingen. In 2016 was 34,8% van de Nederlandse beroepsbevolking jonger dan 35 jaar. Het aandeel jongeren is vele malen minder bij de Eerste Kamer en binnen het Openbaar bestuur. Dit geldt ook voor het aandeel bestuurders van culturele instellingen en het aandeel adviseurs jonger dan 35 jaar.

## 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](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](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](https://www.parlement.com/id/vh8lnhrre0zv/vrouwen_in_de_tweede_kamer)

Herkomst Tweede Kamerleden: [https://www.parlement.com/id/vk6gbgxl vuxs/buiten\\_europa\\_geboren\\_tweede\\_kamerleden](https://www.parlement.com/id/vk6gbgxl vuxs/buiten_europa_geboren_tweede_kamerleden)