

Culturele diversiteit in de besturen en onder het personeel van culturele instellingen

2007

Dr. Th.B.J. Noordman

Drs. C. de Graauw

Drs. M. van Groesen

Drs. M. van de Velde

Mei 2008

RISBO CONTRACTRESEARCH BV

Inhoud

Inhoud	iii
Inleiding	1
Hoofdstuk 1 Onderzoeksopzet	3
1.1 Het inventariserende vooronderzoek	3
1.1.1 Inleiding	3
1.1.2 Culturele instellingen in Nederland	4
1.1.3 Rechtsvormen en omvang van culturele instellingen	5
1.1.4 Representativiteit	6
1.2 Hoofdonderzoek	7
1.2.1 Introductie	7
1.2.2 Representativiteit	7
Hoofdstuk 2 Culturele diversiteit in besturen in 2007	9
2.1 Het aantal cultureel diverse besturen/Raden van Toezicht	9
2.1.1 Het aantal bestuursleden	9
2.1.2 Representatie in besturen/Raden van Toezicht van westerse en niet-westerse allochtonen	10
2.1.3 Het aantal cultureel diverse besturen/Raden van Toezicht in de vier grote gemeenten	10
2.1.4 De dynamiek in de ontwikkeling naar cultureel diverse besturen	12
2.1.5 Conclusie	12
2.2 Intentie om het bestuur/de raad van toezicht cultureel divers te maken	13
2.2.1 Conclusie	14
2.3 Hoe belangrijk wordt culturele diversiteit in een bestuur of raad van toezicht geacht?	15
2.3.1 Algemeen	15
2.3.2 De eigen organisatie	17
2.3.3 Conclusie	19

Hoofdstuk 3 Culturele diversiteit onder personeel in 2007	21
3.1 De samenstelling van het personeel, qua culturele diversiteit	22
3.2 Managementposities	22
3.3 De dynamiek	23
3.4 Intentie om het personeel cultureel divers te maken	23
3.5 Hoe belangrijk wordt culturele diversiteit bij het personeel gevonden?	24
3.5.1 Algemeen	24
3.5.2 De eigen organisatie	26
3.5.3 Conclusies:	27
Hoofdstuk 4 De man/vrouw presentie bij culturele instellingen in 2007	29
4.1 Introductie	29
4.2 De man/vrouw presentie in besturen	29
4.3 De clustering van vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen	30
4.4 Vrouwen in het management en andere functies	31
4.5 Conclusie ten aanzien van de man/vrouw presentie in de culturele sector	32
Hoofdstuk 5 Behoeftte aan ondersteuning	33
5.1 Conclusie	34
5.2 Besturen	35
5.3 Medewerkers	36
5.4 Man/vrouw verhouding.	36
5.5 Behoeftte aan initiatieven van de centrale overheid	36
Bijlage 1: Vragenlijst Culturele diversiteit in Culturele instellingen	37

Inleiding

Dit is het verslag van een kwantitatief onderzoek naar de culturele diversiteit in culturele instellingen in 2007. Opdracht tot dit onderzoek werd ons verstrekt door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op 16 november 2007.

Het sluit aan op het onderzoek *Culturele diversiteit in besturen van culturele instellingen* van RISBO uit 2004. Hierin werd de stand van zaken beschreven met betrekking tot de culturele achtergrond van bestuurders in 1999 en 2003. In 1999 was acht procent van de besturen cultureel divers samengesteld. In 2003 was dit percentage toegenomen naar 12,5%. Toen is door de Tweede Kamer de wens uitgesproken, dat in 2007 15% van de culturele instellingen een of meer allochtone bestuurders zou hebben. Het onderzoek zal uitsluitsel geven of deze wens is gerealiseerd.

De vragenlijst voor dit onderzoek is vanwege het monitorkarakter van dit onderzoek deels hetzelfde gehouden als die in *Culturele diversiteit in besturen van culturele instellingen* uit 2004. Er zijn echter ook enkele vragen aan toegevoegd. Aan dit kwantitatief onderzoek is een literatuuronderzoek (*Culturele diversiteit in de literatuur*, RISBO april 2008) voorafgegaan, waaruit de ideeën zijn geput voor enkele additionele vragen. Bovendien is in dit onderzoek het onderscheid aangebracht tussen westerse en niet-westerse allochtonen, zoals het CBS dit maakt, zodat aansluiting met andere metingen gemakkelijker wordt.

Dit onderzoek legt verder een verbinding met het onderzoek *Vrouwen in besturen van culturele instellingen* van RISBO uit 2005. Hierin werd de stand van zaken beschreven met betrekking tot het aantal vrouwen in besturen van culturele instellingen in 2001 en 2005. Uit dat onderzoek bleek, dat in 2001 26 % van de culturele instellingen geen vrouw in het bestuur zitting had en in 2005 19%. In 2001 had verder 39% van de culturele instellingen meerdere vrouwen in het bestuur zitting in 2005 was dit percentage gestegen naar 46%. Er komen dus steeds meer vrouwen in de besturen van culturele instellingen. Nu is onderzocht of de groei van het aantal vrouwen in besturen zich anders ontwikkelt in de vier grote gemeenten dan in de rest van het

land. Verder is vooral gekeken naar de eventuele stijging van het aantal vrouwen in het personeelsbestand in het algemeen en in het management in het bijzonder.

Ten slotte is met de meting van de diversiteit onder het personeel een nieuw element in het onderzoek naar culturele diversiteit ingebracht.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek heeft een beperkte strekking. Het bestrijkt niet de culturele diversiteit in al haar aspecten. Enerzijds heeft het namelijk slechts de besturen en de medewerkers van culturele instellingen als studieobject en niet de bezoekers of de makers. Anderzijds gaat het alleen om de deelname van allochtonen en vrouwen en niet bij voorbeeld om die van gehandicapten.

Het onderzoek werd twee fasen uitgevoerd. Eerst is een inventariserend vooronderzoek gehouden om de juiste onderzoekspopulatie te krijgen. Toen die was bepaald is de vragenlijst van het eigenlijke onderzoek daarheen verstuurd. Hiermee werd de werkwijze gecontinueerd van eerdere onderzoeken, die RISBO over culturele diversiteit heeft gehouden.

1.1 Het inventariserende vooronderzoek

1.1.1 Inleiding

Voor het inventariserende vooronderzoek zijn alle culturele organisaties van Nederland, actief in de professionele culturele sector, aangeschreven. Hiervoor is gebruik gemaakt, zoals bij voorgaande onderzoeken ook is gebeurd, van het adressenbestand van Adresdata.nl van bureau Menno Heling. Dit bestand wordt jaarlijks *up to date* gehouden.

Een eerste uitdraai leverde in totaal 4.508 adressen op. Door deze adressen per sector te bundelen, filterde Adresdata.nl automatisch dubbele gegevens uit het bestand. Het totale aantal culturele instellingen lag daarmee op 4.245. In een handmatige correctie zijn vervolgens de organisaties verwijderd waarbij de adresgegevens volledig ontbraken, de doelgroep niet aansloot op het onderzoek (koepelorganisaties en agenten/impresario`s bij voorbeeld, maar ook enkele fotografen en discotheken waren onbedoeld in het adresbestand terechtgekomen) en tot slot zijn dubbele gegevens die in de eerste correctie niet automatisch verwijderd waren alsnog met de hand uit de lijst gehaald. Deze actie leverde een populatie van 3.072 adressen op ten behoeve van het inventariserende vooronderzoek.

1.1.2 Culturele instellingen in Nederland

De populatie van het inventariserend onderzoek was samengesteld, zoals in tabel 1.1 is uitgewerkt.

Tabel 1.1 Culturele instellingen naar soort werk

Soort instelling	Soort werk	Aantal	%
Museum	Musea		
	Beurzen		
	Overige culturele instellingen museale sector		
	Beeldentuinen		
	Subtotaal	1.197	38,9%
Podium/schouwburg	Theaters/Concertzalen		
	Filmtheaters		
	Openluchttheaters overig		
	Openluchttheaters VNO		
	Werkplaatsen en productiehuizen		
	Poppodia		
	Subtotaal	719	23,4%
Festivalorganisatie	Festivals Nederland		
	Popfestivals		
	Subtotaal	626	20,4%
Theatergezelschap	Mime		
	Amusement		
	Cabaret		
	Poppenspel		
	Toneel		
	Jeugd/jongerentheater		
	Subtotaal	252	8,2%
Muziekgezelschap/orkest	Muziek		
	Muziektheater		
	Subtotaal	158	5,1%
Kunstuitleen	Kunstuitleen		
	Subtotaal	71	2,4%
Dansgezelschap	Dans		
	Bewegingstheater		
	Subtotaal	49	1,6%
Totaal		3.072	100%

Tabel 1.1 geeft de lezer een beeld van de opbouw van het professionele cultuurbestel in Nederland. Aan deze 3.072 culturele instellingen is in december 2007 een e-mail gestuurd met een link naar een vragenlijst. In de mail werd het doel van het onderzoek uitgelegd en het verzoek gedaan een korte vragenlijst in te vullen. Na twee weken is een rappel verstuurd aan degenen die nog niet hadden geantwoord. In reactie kwamen enkele foutmeldingen, waarop het verzoek naar een ander e-mailadres is gestuurd. Ook opmerkingen en vragen n.a.v. het verzoek zijn beantwoord. Een week later is gebeld om de respons te verhogen. Dit gebeurde gericht, om te zorgen voor een evenredige vertegenwoordiging van de soort instellingen in de onderzoekspopulatie.

De inventariserende vragenlijst bestond uit slechts vier semi-gesloten vragen. Hierin werd gevraagd naar de achtergrondkenmerken, rechtsvorm, grootte van de organisatie en soort werk waarin de organisatie actief is. Daarnaast

werd de vraag gesteld of men mee wilde werken aan het grootschalig kwantitatief onderzoek over culturele diversiteit onder besturen en personeel. Na het rappel en de belronde hebben 1.278 organisaties gereageerd. Dit is een respons percentage van 42. Hiervan zijn 106 organisaties alsnog uit het bestand gehaald, omdat zij niet aansloten op de doelgroep (beeldend kunstenaars, informatiecentra, impresariaten). Er blijft dus een respons op dit inventariserende onderzoek van 1.172 instellingen over.

1.1.3 Rechtsvormen en omvang van culturele instellingen

Het onderzoek is gehouden onder stichtingen.

Uit het inventariserend onderzoek komt een beeld naar voren van de rechtsvormen, die worden gebruikt door de culturele instellingen. Wat dit betreft zijn de meeste van de culturele instellingen een stichting, namelijk 76%. 6% is een (onder)afdeling van een gemeente. De rechtsvormen, die worden gebruikt in de culturele sector staan in tabel.1.2 met de mate waarin de culturele instellingen er gebruik van maken.

Tabel 1.2 Rechtsvormen van culturele organisaties

Rechtsvorm	Aantal	%
Stichting	886	75,7%
Afdeling gemeente	71	6,1%
Eenmanszaak	60	5,1%
Vereniging	45	3,8%
BV (27)of NV(11)	27	2,3%
VoF	25	2,1%
Onderdeel van (meestal onderwijsinstelling)	16	1,4%
Anders	12	1,0%
NV	11	0,9%
Onjuist antwoord	7	0,6%
Kerkgenootschap	6	0,5%
Maatschap	4	0,3%
Totaal	1170	100%
Missing	2	
	1172	

Tabel 1.2 laat zien, dat 6,1% van de kunstinstellingen publieke instellingen zijn. Deze worden in dit onderzoek niet meegenomen. Van de private instellingen is bijna 4/5 een stichting. Naast de vele stichtingen komen onder andere eenmanszaken, vennootschappen onder firma en maatschappen voorkomen (tesamen 7,5%); verenigingen (3,8%), BV`s en NV`s (2,1%) en voor de rest een amalgaam van andere rechtsvormen.

Voor het grootschalig kwantitatief onderzoek onder culturele instellingen naar culturele diversiteit onder bestuur en personeel is relevant te constateren, dat een aantal van de bovenstaande rechtsvormen geen bestuur kent. Voor BV`s en NV`s geldt deze waarneming niet maar daarvan zijn er zo weinig,

dat het moeilijk is hierover representatieve uitspraken te doen. Vandaar dat besloten is ons in dit onderzoek te beperken tot de stichtingen.

1.1.4 Representativiteit

Blijft het onderzoek representatief door zich tot de stichtingen te beperken? In tabel 1.3 wordt een vergelijking gemaakt tussen aandeel organisaties per soort werk in het gehele bestand, onder de respons van de inventarisatie en onder de stichtingen die aangaven te willen meewerken aan het grootschalige kwantitatieve onderzoek. Deze vergelijking is gemaakt om te controleren of het kwantitatieve grootschalige onderzoek onder de stichtingen representatief is.

Tabel 1.3 Onderzoekspopulaties naar soort werk

Soort werk	Totale onderzoekspopulatie (n=3072)	Respons inventarisatie (n=1172)	Meewerkende stichtingen (n=666)
Museum	38,9%	39,1%	37,7%
Podium/schouwburg	23,4%	21,3%	20,8%
Festivalorganisatie	20,4%	16,5%	17,9%
Toneelgezelschap	8,2%	11,0%	11,3%
Muziekgezelschap/orkest	5,1%	6,3%	6,5%
Kunstuitleen	2,4%	2,7%	2,6%
Dansgezelschap	1,6%	1,6%	2,0%
Anders		1,4%	1,4%
Totaal	100%	100%	100%

Alle soorten werk zijn evenredig vertegenwoordigd. Alleen de toneelgezelschappen zijn iets duidelijker aanwezig in de respons van de inventarisatie en de groep meewerkende stichtingen. Het verschil is echter minimaal, zodat er niet gecorrigeerd is.

Ook in een ander opzicht blijkt het onderzoek representatief te zijn voor de culturele sector, wanneer men zich tot de stichtingen beperkt. Kijkt men namelijk naar de grootte, dan verschilt de samenstelling van de respondenten op het inventariserend onderzoek en van de stichtingen weinig. Tabel 1.4 laat dit zien.

Tabel 1.4 Omvang van de culturele organisaties

Schaal	Aantal medewerkers	Inventariserend	Stichtingen
Klein	<5	59%	59%
Middelklein	5-50	31%	33%
Middel	51-500	10%	8%
Middelgroot	501-5000	-	-
Groot	>5000	-	-

Van de respondenten zijn de meeste organisaties (59%) klein, dat wil zeggen dat zij minder dan vijf werknemers tellen. Middelkleine organisaties, d.w.z. meer dan vijf maar minder dan vijftig werknemers, komen ook regelmatig

voor, namelijk in 32% van de gevallen. Slechts weinig organisaties (10%) hebben een middenmaat met meer dan vijftig werknemers. Bij de Stichtingen ligt het aantal middelbedrijven wat lager dan bij de gehele populatie. Hierin weerspiegelt zich, dat middelorganisaties in de culturele sector vaker een onderdeel van de gemeente of een NV of BV zijn dan de kleine of middelkleine organisaties.

1.2 Hoofdonderzoek

1.2.1 Introductie

Van alle organisaties zegde 73% haar medewerking aan het onderzoek toe. Aangezien hieronder ook organisaties vielen, die geen stichting waren, is niet van alle toezeggingen gebruik gemaakt. Van de stichtingen zegde 76% hun medewerking toe. Dit waren in totaal 666 culturele stichtingen. Deze zijn aangeschreven voor het hoofdonderzoek en op dezelfde wijze benaderd als bij het inventariserende vooronderzoek is beschreven. Alleen kregen zij een uitgebreide vragenlijst. Zie voor deze vragenlijst bijlage I. Er is bij het hoofdonderzoek uiteindelijk relatief veel werk gaan zitten in het nabellen om tot dezelfde respons te komen als vier jaar geleden.

Aan het kwantitatief onderzoek hebben uiteindelijk 415 stichtingen meegewerkt. Dit is 47% van het totaal aantal stichtingen dat de inventariserende enquête invulde en 62% van de stichtingen die een toezegging deden.

1.2.2 Representativiteit

Ook dit was weer een representatief aantal. Dit geldt in ieder geval voor de samenstelling naar soort werk.

Tabel 1.5 Respons op grootschalig kwantitatief onderzoek

Soort werk	Totale onderzoeks- populatie (n=3072)	Respons op inventariserend onderzoek (n=1172)	Meewerken-de stichtingen (n=666)	Respons op grootschalig kwantitatief onderzoek (n=415)
Museum	38,9%	39,1%	37,7%	38,7%
Podium/schouwburg	23,4%	21,3%	20,8%	20,1%
Festivalorganisatie	20,4%	16,5%	17,9%	16,6%
Toneelgezelschap	8,2%	11,0%	11,3%	12,1%
Muziekgezelschap/orkest	5,1%	6,3%	6,5%	6,3%
Kunstuitleen	2,4%	2,7%	2,6%	2,0%
Dansgezelschap	1,6%	1,6%	2,0%	2,3%
Anders		1,4%	1,4%	2,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit tabel 1.5 kan men immers afleiden dat de samenstelling van de instellingen die de vragenlijst ingevuld hebben weinig verschilde van de samenstelling van de meewerkende stichtingen.

Wel is ten aanzien van de omvang een verdere vertekening opgetreden ten gunste van de middelkleine organisatie, zoals tabel 1.6 laat zien. Van de responderende organisaties in dit onderzoek is bijna 38% middelklein (met 5-50 medewerkers), waar de middelkleine stichtingen feitelijk slechts 33% uitmaken van het geheel.

Tabel 1.6. Omvang van de culturele organisaties

Schaal	Aantal medewerkers	Respons op inventariserend onderzoek (n=1172)	Meewerkende stichtingen (n=666)	Respons op grootschalig kwantitatief onderzoek (n=415)	
				%	aantal
Klein	<5	59%	59%	56,5	223
Middelklein	5-50	31%	33%	37,7	149
Middel	51-500	10%	8%	5,8	23
Middelgroot	501-5000	-	-	-	-
Groot	>5000	-	-	-	-

Dit is ten vooral ten koste gegaan van de middeninstellingen, met meer dan 50 medewerkers.

Van de middeninstellingen die een repons gaven op het verzoek om mee te doen (positief dan wel negatief) hebben er uiteindelijk 23 de hoofdenquête ingevuld. Dat is bijna 20% van hen. Ook de kleine instellingen zijn iets minder vertegenwoordigd. De respons is daarmee het groots geweest bij de middelkleinen culturele instellingen.

Culturele diversiteit in besturen in 2007

Dit hoofdstuk behandelt de stand van zaken in 1999, 2003 en 2007 terzake van de culturele diversiteit in besturen; de intentie van culturele instellingen om hun besturen cultureel divers samen te stellen en het belang dat zij hechten aan een cultureel divers samengesteld bestuur. Ook wordt de ontwikkeling op deze punten geschetst.

2.1 Het aantal cultureel diverse besturen/Raden van Toezicht

2.1.1 Het aantal bestuursleden

Uit dit onderzoek naar de culturele diversiteit in besturen blijkt, dat de besturen/raden van toezicht van culturele instellingen groter aan het worden zijn. Het gemiddelde aantal bestuursleden groeide in de eerste periode van vier jaar met 1 %, van gemiddeld 5,44 naar 5,50 en in de tweede periode met 4% van gemiddeld 5,50 naar gemiddeld 5,72. Dit laat tabel 2.1 zien.

Tabel 2.1 Aantal bestuursleden

	Gemiddeld aantal bestuursleden/leden van de RvT
1999	5.44
2003	5.50
2007	5.72

Uit tabel 2.2 blijkt dat sinds 1999, het aantal besturen met minimaal één allochtoon in het bestuur is gegroeid van 8,2 naar 15,1 procent. Er is in de afgelopen acht jaar dus bijna een verdubbeling opgetreden van het aantal besturen met een allochtone bestuurder.

Tabel 2.2 Aantal cultureel diverse besturen.

	Besturen met minimaal 1 allochtoon bestuurslid/lid RvT
1999	8.2%
2003	13.5%
2007	15.1%

Het aantal besturen met een allochtoon bestuurslid bereikte in 2007 het niveau dat in 2003 als beleidsmatig als wenselijk is gedefinieerd, namelijk 15%. Het betreft hier een totaalcijfer van zowel westerse als niet-westerse allochtonen in de besturen.

2.1.2 Representatie in besturen/Raden van Toezicht van westerse en niet-westerse allochtonen

Verdeelt men allochtonen vervolgens in westers en niet-westers conform de categorisering van het CBS¹, dan blijkt, dat de groei van niet-westerse allochtone bestuurders hoger is geweest dan die van westerse allochtone bestuurders. Het aantal besturen met minimaal één niet allochtoon bestuurslid steeg in de onderzochte periode van 4,4% naar 9,4%. Dat is in acht jaar een stijging van 118% en betekent ruim een verdubbeling.

Tabel 2.3 Besturen/Raden van Toezicht met een of meer allochtone leden.

	Besturen met minimaal 1 allochtoon bestuurslid/lid RvT (1)	Besturen met minimaal 1 niet-westers allochtoon Bestuurslid/lid RvT (2)	Besturen met minimaal 1 westers allochtoon bestuurslid/lid RvT (3) (=1-2)	(4) =(2): (1)
1999	8.2%	4.3%	3,9	0,52
2003	13.5%	8.7%	4,8	0,70
2007	15.1%	9.4%	5,7	0,62

Uit tabel 2.3 blijkt evenwel ook, door de groei tussen 1999 en 2003 met de stijging van 2003 tot 2007 te vergelijken, dat deze afneemt. Dit is het sterkst aan de orde bij de niet-westerse allochtonen. Waar tussen 1999 en 2003 het aantal besturen met minimaal één niet-westerse allochtoon verdubbelde, is deze stijging in de vier jaar daarna afgenomen tot tien procent.

2.1.3 Het aantal cultureel diverse besturen/Raden van Toezicht in de vier grote gemeenten

Om het aantal besturen/raden van toezicht met allochtone leden in perspectief te zetten, is nagegaan hoe uitkomsten van de vier grote gemeenten (G4) op het gebied van culturele diversiteit in besturen zich verhouden met die van de rest van Nederland. Dit is een relevant gegeven, omdat relatief veel allochtonen in de grote steden wonen.

¹ "Tot de westerse herkomstlanden worden gerekend alle landen in Europa (maar zonder Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië (met inbegrip van het voormalig Nederlands-Indië). De niet-westerse herkomstlanden zijn Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (met uitzondering van Japan en Indonesië)." (CBS, sinds 1999: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/26785779-AAFE-4B39-AD07-59F34DCD44C8/0/index1119.pdf>)

Tabel 2.4 Diversiteit van de bevolking van de G4 in 1n 2008²

Gemeente	Percentage allochtonen	Percentage westerse allochtonen	Percentage niet-westerse allochtonen
Amsterdam	48%	14%	34%
Rotterdam	46%	10%	36%
Den Haag	46%	13%	33%
Utrecht	31%	10%	21%

Uit tabel 2.4 blijkt dat in de G4 minstens een derde tot bijna de helft van de bevolking een niet-Nederlandse culturele achtergrond heeft. Met name de groep niet-westerse allochtonen maakt in de drie grootste steden een derde van de bevolking uit.

Uit tabel 2.5 blijkt vervolgens, dat 28% van de culturele instellingen in dit onderzoek is in een van de vier grote steden gehuisvest.

Tabel 2.5 Plaats van vestiging van culturele instellingen

	Aantal	Procentueel
In G4 gemeente	110	28,1
Niet in G4 gemeente	281	71,9
Totaal	391	100,0
Onbekend	25	
Totaal	416	

Wat zijn met deze gegevens in het achterhoofd de gespreide uitkomsten ten aanzien van het aantal besturen met een of meer allochtone bestuurders? Uit tabel 2.6 blijkt, dat de stijging van het aantal allochtonen in het algemeen en die van niet-westerse allochtonen in het bijzonder in besturen van culturele instellingen grotendeels toe te schrijven is aan de culturele organisaties in de G4. Daar steeg het aantal besturen met een of meer niet-westerse allochtone bestuursleden van 8,2% in 1999 tot 23,6% in 2007. Dat betekent nagenoeg een verdriedubbeling in acht jaar. Daarbuiten bleef het aantal besturen met een niet-westerse bestuurslid in de afgelopen vier jaar klein. Het is daar nu 2,3% van het totaal.

Tabel 2.6 Samenstelling bestuur in verband met wel/niet gevestigd zijn in de G4

		Besturen met minimaal 1 allochtoon	Besturen met minimaal 1 niet-westerse allochtoon
1999	G4	17.3%	8.2%
	Geen G4	3.6%	1.1%
2003	G4	29.1%	17.3%
	Geen G4	6.0%	3.6%
2007	G4	35.5%	23.6%
	Geen G4	6.0%	2.3%

²

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=70904ned&D1=0,9,28-34&D2=90,345,1548,1988,2656,2805,2918,3387,3878,4407,4872,5240,5639,5697,6607,7175,7424,7737,8210,8811,9953,10094,10379,10980,11710&D3=I&H D=080331-1113&HDR=G2,T&STB=G1>

Ook blijkt dat het verband tussen allochtonen en niet-westerse allochtonen in het bestuur en het wel of niet gevestigd zijn in de G4 in de loop van de jaren sterker wordt, want het verschil tussen de vier grote gemeenten en de rest van de Nederlandse gemeenten wordt groter. Bij de niet-westerse allochtonen is dit het sterkst zichtbaar, daar bij hen tussen 2003 en 2007 het aantal besturen met een niet-westerse allochtoon in de G4 stijgt van 17,3 % naar 23,6 procent, terwijl het daarbuiten daalt van 3,6 naar 2,5 %..

2.1.4 De dynamiek in de ontwikkeling naar cultureel diverse besturen

In 2007 nam in 8,8 procent van de besturen één persoon met een andere culturele achtergrond zitting, en bij 4,1 procent was dit meer dan één persoon. De dynamiek is vrij hoog, want het totaalpercentage van bijna 13 % suggereert, ceteris paribus, dat in principe binnen acht jaar alle besturen in culturele instellingen in elk geval een bestuurder van allochtone afkomst zouden hebben. Het gaat hier overigens om allochtonen in het algemeen.

Tabel 2.7 Ervaring opdoen met bestuurders uit een andere cultuur dan de Nederlandse

	2007 aantal	2007 %	2003	1999
Nee, in 2007 nam niemand met een andere culturele achtergrond zitting	357	87,1%	87.5%	92%
Ja, in 2007 nam één persoon met een andere culturele achtergrond zitting	36	8,8%	8.0%	6%
Ja, in 2007 namen er meer personen met een andere culturele achtergrond zitting	17	4,1%	4.5%	2%
Totaal	410	100%	100%	100%

Ook hier blijkt een afname in de groei. In 2007 hebben in vergelijking met 2003 weliswaar meer organisaties ervaring opgedaan met één bestuurder uit een andere cultuur dan de Nederlandse dan in eerdere jaren, maar de stijging van 2007 ten opzichte van 2003 is klein vergeleken met de stijging tussen 1999 en 2003. Het is ook tekenend, dat het aantal organisaties waar in 2007 meer dan een persoon zitting nam met een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse daalde ten opzichte van 2003.

2.1.5 Conclusie

Uit deze monitor naar de culturele diversiteit in besturen en raden van toezicht van culturele instellingen laten zich vijf conclusies afleiden:

1. De beleidsdoelstelling van 15% diverse besturen/raden van toezicht in de culturele sector in 2007 is gerealiseerd.
2. De groei heeft voornamelijk plaats gevonden bij de culturele instellingen in de vier grote gemeenten.

3. Daar heeft nu 23,1 % een cultureel divers bestuur/ een cultureel diverse raad van toezicht, in de strikte zin van een niet-westers allochtoon bestuurslid/lid van de raad van toezicht.

4. De culturele instellingen in de andere Nederlandse gemeenten hebben dit gewoonlijk niet. 2.3 % van hen heeft anno 2007 een cultureel divers bestuur/cultureel diverse raad van toezicht in de strikte zin.

Uit tabel 2.8 blijkt dat ook in andere gemeenten, binnen en buiten de Randstad, de diversiteit van de bevolking groot is. Zo is de bevolking van Almere diverser dan die van Utrecht. En hoewel in Enschede bijna de helft van de diversiteit wordt veroorzaakt door westerse allochtonen, is ook daar 14% van de bevolking van niet-westerse herkomst. Ook de gemeenten Dordrecht, Zoetermeer en Arnhem huizen een groot aantal (westerse en niet-westerse) allochtonen.

Tabel 2.8 Culturele diversiteit van de bevolking buiten de G4

Gemeente	Percentage westerse allochtonen	Percentage allochtonen	Percentage niet-westerse allochtonen
Almere	10%	36%	26%
Enschede	12%	26%	14%
Arnhem	11%	28%	17%
Dordrecht	10%	27%	17%
Zoetermeer	11%	27%	16%

5. De groei in het cultureel divers worden van besturen/raden van toezicht van de instellingen in de culturele sector is aan het afnemen.

2.2 Intentie om het bestuur/de raad van toezicht cultureel divers te maken

In dit onderzoek is vervolgens onderzocht in hoeverre er bij culturele instellingen bereidheid bestaat om een cultureel divers(e) bestuur/raad van toezicht samen te stellen. Dit is gebeurd door de respondenten uit een aantal mogelijkheden te laten kiezen. Deze mogelijkheden staan in tabel 2.9.

Tabel 2.9 De intentie om een cultureel divers(e) bestuur/Raad van Toezicht te hebben

	#	%
Ja, wij houden hier rekening mee bij het aantrekken van nieuwe bestuursleden.	53	13,0%
Ja, wij zouden graag een cultureel divers bestuur/Raad van Toezicht willen, maar zijn nog niet toegekomen aan het actief zoeken hiervan.	66	16,2%
Ja, wij zouden graag een cultureel divers bestuur/Raad van Toezicht willen, maar kunnen geen geschikte cultureel diverse bestuursleden vinden.	65	15,9%
We staan er wel open voor, maar zoeken niet actief.	23 (subT=207)	5,6% (sT=51,8%)
Nee wij hebben hier geen behoefte aan	131	32,1%
Bij het zoeken van nieuwe bestuursleden wordt niet gekeken naar achtergrond.	52	12,7%
Er zijn geen allochtonen.	7	1,7%
Ontwijkend antwoord	7	1,7%
Anders, namelijk...	4	1,0%
Totaal	400	100%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat 51,8 procent van de organisaties (zie sub totaal in tabel 2.9) in de culturele sector de intentie heeft om een cultureel divers(e) bestuur/raad van toezicht te hebben. Dertien procent houdt ook daadwerkelijk rekening met deze intentie bij het aantrekken van nieuwe bestuurs-/raadsleden. Voor de rest van de organisaties, die de intentie hebben om een cultureel divers samengesteld bestuur te realiseren geldt dat ze hier niet actief naar zoeken, daar ze er nog niet aan toegekomen zijn, geen geschikte cultureel diverse bestuursleden kunnen vinden, of daarbij geen prioriteit leggen.

In de activiteiten die organisaties ondernemen om hun bestuur/raad van toezicht meer cultureel divers te maken, is er vergeleken met 2003 weinig veranderd. Dit laat tabel 2.10 zien. Wij konden de uitkomsten van 2003 (RISBO) op dit punt vergelijken met die van 2007. Een krappe 75 procent van de organisaties geeft aan de culturele diversiteit van het bestuur/de Raad van Toezicht niet te bevorderen. Dat was in 2004 nauwelijks anders.

Tabel 2.10 Activiteiten om de diversiteit in het bestuur/de raad van toezicht te bevorderen?

	#	%	2003
De cultureel diverse achtergrond van het bestuur/de Raad van Toezicht wordt niet bevorderd.	307	74.2%	73%
Bij het opstellen van de functieprofielen wordt rekening gehouden met de diverse culturen die veel in de stad/regio voor komen.	49	11,8%	11%
Met name voor bestuurders uit andere culturen werven wij buiten onze netwerken.	27	6,5%	7%
Interessante kunstvormen (voor de organisatie) uit andere culturen zijn verdeeld over de functieprofielen.	16	3,9%	2%
Anders (waarvan in 2007 1.9% die de mogelijkheid gebruikt om binnen het eigen netwerk te zoeken)	20	4.8%	7%

Anderzijds is dus bijna 25 procent van de culturele instellingen al enkele jaren actief in het bevorderen van de culturele diversiteit van hun bestuur/raad van toezicht. Bijna twaalf procent doet dit door rekening te houden met de diverse culturen die veel in de stad/regio voorkomen bij het opstellen van een functieprofiel. 6,5 procent van de culturele instellingen geeft aan hiervoor buiten het eigen netwerk te werven.

2.2.1 Conclusie

1. De helft van de culturele instellingen is in principe bereid een beleid te voeren om de culturele diversiteit in hun bestuur te realiseren.
2. Een kwart is hier ook actief mee bezig, naar het zich laat aanzien reeds gedurende een aantal jaren.

2.3 Hoe belangrijk wordt culturele diversiteit in een bestuur of raad van toezicht geacht?

Op twee manieren is gemeten hoeveel belang wordt gehecht aan een cultureel divers bestuur. Eerst is gevraagd naar opvattingen hierover in het algemeen; vervolgens over opvattingen hierover ten aanzien van de eigen organisatie. Een deel van de vragen naar de waardering van culturele diversiteit in besturen/raden van toezicht komt overeen met de vragen uit 2004 zijn gesteld. Waar dit het geval is zal de ontwikkeling worden getoond.

2.3.1 Algemeen

De respondenten kregen vier stellingen voorgelegd die betrekking hadden op culturele instellingen in het algemeen.

De eerste stelling luidde, dat een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht bijdraagt aan een programmering, die beter is afgestemd op een cultureel divers samengesteld publiek.

Tabel 2.11 Antwoorden op de stelling: Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling.

	Heel erg mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Heel erg mee oneens	Totaal
#	56	140	127	59	31	413
% 2007	13,6%	33,9%	30,8%	14,3%	7,5%	100%
% 2004	3%	36%	37%	21%	4%	100%

47,5 procent van de organisaties vindt dat een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling. Dit is een duidelijke toename ten opzichte van 2004, toen nog 39 procent het hier mee eens was. Het aantal organisaties dat vindt dat een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht *niet* leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling is licht gedaald, van 25 procent in 2004 tot 21,8 procent in 2007.

Opvallend is de stijging in de uiterste opvattingen. Was in 2004 nog slechts drie procent het heel erg eens met deze stelling, anno 2007 is dit bijna 14 procent. Anderzijds was in 2004 slechts 4 % het apert oneens met deze stelling en anno 2007 bijna het dubbele percentage.

De tweede stelling luidde namelijk, dat de samenstelling van het bestuur/de raad van toezicht een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling qua de culturele diversiteit. Hier is een

vergelijkbare wijziging opgetreden. Veel meer culturele instellingen zijn het hiermee eens geworden.

Tabel 2.12 Antwoorden op de stelling: De samenstelling van het bestuur/raad van toezicht van een culturele instelling moet een afspiegeling zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit

#	84	155	92	55	27	413
% 2007	20,3%	37,5%	22,3%	13,3%	6,5%	100%
% 2004	6%	38%	27%	24%	5%	100%

De opvatting dat de samenstelling van het bestuur/raad van toezicht van een culturele instelling een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit wordt gesteund door het grootste deel van de organisaties, namelijk 57,8 procent. Ten opzichte van 2004 is dit een grote toename. Met name het aantal organisaties dat het hier heel erg mee eens is, is toegenomen van 6 naar 20,3 procent. Het aantal organisaties dat het met deze opvatting oneens is, is gedaald van 29 procent in 2004 naar 19,8 procent in 2007.

In 2007 zijn ook twee stellingen toegevoegd, die in het onderzoek 2004 niet voortkwamen.

De derde stelling had betrekking op het bestaan van een culturele representatieverplichting uit hoofde van het gebruik van overheidssubsidie. Deze stelling luidde namelijk: *Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het bestuur/Raad van Toezicht de gemeenschap moeten representeren.*

Tabel 2.13 Antwoorden op de stelling: Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het bestuur/Raad van Toezicht de gemeenschap moeten representeren.

#	49	108	115	85	56	413
%	11,9%	26,2%	27,8%	20,6%	13,6%	100%

Met deze stelling is 38,1 procent het eens, waar tegenover staat dat 34,2 procent het hier mee oneens is. De resterende 27,8 procent staat hier neutraal tegenover. Uit de antwoorden op deze stelling is dus geen gedeelde eenduidige opvatting uit te destilleren.

Ten slotte werd gevraagd naar de strategische potentie van een cultureel divers(e) bestuur/raad van toezicht. Zijn de respondenten van mening, dat een divers samengestelde instelling over meer meer strategisch beschikt en de toekomstige ontwikkelingen beter kan inschatten dan een bestuur/raad

van toezicht, die niet cultureel divers is samengesteld? De stelling blijkt nogal wat instellingen aan te spreken.

Tabel 2. 14 Antwoorden op de stelling: Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht kent meerdere/verschillende manieren om te kijken naar de strategie en andere bestuurszaken dan een cultureel homogeen bestuur/Raad van Toezicht.

#	56	153	128	50	26	413
%	13,6%	37,0%	31,0%	12,1%	6,3%	100%

Ruim vijftig procent van de organisaties vindt dat, in zijn algemeenheid, een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht meerdere/verschillende manieren kent om te kijken naar de strategie en andere bestuurszaken dan een cultureel homogeen bestuur/Raad van Toezicht. Slechts 18,4 procent is het hier niet mee eens. 31 procent staat hier neutraal tegenover.

2.3.2 De eigen organisatie

Wat betekent dit nu voor de eigen culturele instelling? De respondenten kregen ook zes stellingen voorgelegd die betrekking hadden op de eigen organisatie. Deze zijn hen ook in 2004 voorgelegd, waardoor ten aanzien van de attitude op dit punt een complete vergelijking kan worden gemaakt.

De eerste stelling gaat over de mogelijkheid via culturele diversiteit in het bestuur/de raad van toezicht de programmering te vernieuwen. Minder instellingen zijn het hiermee eens dan in 2004. Bovendien vinden minder instellingen dit voor hun eigen instelling opgaan dan in het algemeen.

Tabel 2.15 Antwoorden op de stelling: Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht is in mijn organisatie een middel tot vernieuwing in de programmering.

	Heel erg mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens ⁷	Heel erg mee oneens	Totaal
#	25	89	149	82	68	413
% 2007	6,1%	21,5%	36,1%	19,9%	16,5%	100%
% 2004	3%	32%	37%	21%	7%	100%

Een cultureel divers bestuur/Raad van Toezicht is volgens 27,6 procent van de organisaties een middel tot vernieuwing in haar programmering. Dit is aanzienlijk minder dan in 2004, hoewel het aantal organisaties dat het daar heel erg mee eens is wel is verdubbeld sinds 2004. Opvallend is dat 16,5 procent het stellig oneens is met deze stelling, terwijl dat in 2004 nog maar 7 procent was.

Hetzelfde geldt voor de volgende stelling. *Nieuwe doelgroepen kunnen in mijn organisatie beter bereikt worden door een cultureel divers samengesteld(e)*

bestuur/Raad van Toezicht dan door een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht. Ook hiermee zijn minder instellingen het eens dan in 2004. Bovendien vinden minder instellingen dit voor hun eigen instelling opgaan dan in het algemeen.

Tabel 2.16 Antwoorden op de stelling: *Nieuwe doelgroepen kunnen in mijn organisatie beter bereikt worden door een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht dan door een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht.*

#	41	107	138	77	50	413
% 2007	9,9%	25,9%	33,4%	18,6%	12,1%	100%
% 2004	4%	44%	28%	19%	5%	100%

Volgens 35,9 procent van de organisaties bevordert een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht het bereiken van nieuwe doelgroepen bij hun eigen instelling. In 2004 was dit nog 48 procent. Het aantal organisaties dat hiervan sterk overtuigd is, is overigens wel verdubbeld. Aan de andere kant is het aantal organisaties dat er echt van overtuigd is dat dit niet het geval is, ook meer dan verdubbeld. In totaal vindt 30,7 procent dat een cultureel divers(e) bestuur/Raad van Toezicht het bereiken van nieuwe doelgroepen bij de eigen instelling niet bevordert.

Hier wordt een paradox zichtbaar: de paradox van de groei van diversiteitsbewustzijn. Deze houdt in, dat meer bewustwording over het thema culturele diversiteit leidt tot duidelijker bewustzijn van de eigen onmogelijkheden. Deze paradox manifesteert zich andermaal bij de antwoorden op de stelling, dat *een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht in mijn organisatie meer allochtonen naar de instelling kan trekken.* Met deze stelling zijn aanzienlijk minder instellingen het eens dan in 2004.

Tabel 2.17 Antwoorden op de stelling: *Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht kan in mijn organisatie meer allochtonen naar de instelling trekken.*

#	29	111	134	82	57	413
% 2007	7,0%	26,7%	32,2%	19,7%	13,7%	100%
% 2004	2%	41%	34%	21%	2%	100%

Met deze stelling is 33,7 procent van de respondenten het eens, waarvan zeven procent zeer eens. In 2004 was in totaal 43 procent het hiermee eens, dus hierin is een daling zichtbaar. Het aantal organisaties dat het er echter heel erg mee eens is, is wel meer dan verdrievoudigd.

Vergeleken met 2004 is het aantal organisaties dat het oneens is met deze stelling toegenomen van 23 procent tot 33,4 procent. Met name het aantal organisaties dat het hier zeer mee oneens is, is sterk gestegen, namelijk van 2 naar 13,7 procent.

Het aantal instellingen, dat het eens is met de stelling: *Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht heeft in mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/raad van toezicht* is in de afgelopen drie jaar ook sterk is gestegen.

Tabel 2.18 Antwoorden op de stelling: Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht heeft in mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht.

#	77	115	115	77	29	413
% 2007	18,65	27,6%	27,6%	18,6%	7,0%	100%
% 2004	2%	16%	36%	41%	6%	100%

De meerwaarde van een cultureel divers(e) bestuur/Raad van Toezicht wordt door ruim 46 procent van de organisaties ontkend, tegenover 25,6 procent die deze erkent. In 2003 werd deze nog door 47 procent voor de eigen instelling erkend.

2.3.3 Conclusie

De conclusies over de geneigdheid van culturele instellingen om culturele diversiteit in de zin van het opnemen van allochtonen in hun besturen te bevorderen vormen een achttal.

1. Anno 2007 meent ruim 50 % van de culturele instellingen dat een cultureel divers bestuur in het algemeen organisaties in strategisch opzicht verder kan helpen; tot een programmering zal komen, die beter is afgestemd op de doelgroepen en bovendien dat de samenstelling van een bestuur een weerspiegeling moet zijn van de culturen die in de omgeving wonen. Ten opzichte van 2004 zijn aanzienlijk meer instellingen de bovenstaande opvattingen gaan koesteren.
2. Vergeleken met 2004 is een duidelijke trend te zien in de attitude ten opzichte van culturele diversiteit in besturen en raden van toezicht. Meer organisaties zijn het met de stellingen *heel erg* eens of *heel erg* oneens geworden.
3. Daarnaast werd duidelijk dat *wat betreft de eigen organisatie* minder organisaties vinden dat zij een rol te spelen moeten spelen in het culturele diversiteit vraagstuk door middel van het aantrekken van cultureel diverse leden van bestuur/raad van toezicht dan zij voor het algemeen verdedigen.

Culturele diversiteit onder personeel in 2007

Dit onderzoek richt zich niet alleen op besturen in culturele instellingen, net als in 2003 maar onderzoekt ook de culturele diversiteit onder het personeel. Het verslag van dit gedeelte van het onderzoek staat in dit hoofdstuk. Hier is in het verleden nog geen onderzoek naar verricht, waardoor het niet mogelijk is de resultaten op dit terrein met eerdere jaren te vergelijken. Wel is in de onderhavige enquête gevraagd of het aantal personeelsleden met een niet-westerse culturele achtergrond de afgelopen acht jaar is gestegen. Dit geeft een eerste indicatie van de trend.

Bij culturele diversiteit wordt in dit hoofdstuk uitsluitend gedacht aan samen op de werkvloer staan van niet Westerse allochtone en autochtone personeelsleden in loondienst. Er is hier dus niet gevraagd naar de situatie van allochtonen in het algemeen. Van belang is verder zich te realiseren, dat vrijwilligers, die een belangrijk bestanddeel uitmaken van de *work force* van de culturele sector zijn in dit onderzoek niet meegenomen

Om de lezer een eerste referentiepunt te geven voor het beoordelen van de resultaten van dit gedeelte van het onderzoek hebben wij tabel 3.1 samengesteld.

Tabel 3.1. Referentiepunt: gemiddelde samenstelling en personeel

	Gemiddeld aantal per instelling	Procentueel
Personeelsleden	12,35	100
Vrouwelijke personeelsleden	6,67	54
Niet-westerse allochtone personeelsleden	1,30	10,5
Niet-westerse allochtone vrouwelijke personeelsleden	0,71	6

Deze tabel laat twee globale indicaties zien:

1. Ruim 10% van de medewerkers van culturele instellingen zijn niet-westerse allochtonen.
2. Onder de allochtone medewerkers geldt ook, dat 55% vrouwen zijn, net als in de culturele instellingen in het algemeen.

3.1 De samenstelling van het personeel, qua culturele diversiteit

Het aantal culturele instellingen met niet-westerse allochtone personeelsleden bedroeg in 2007 30 procent van het totaal (30,2%).

Op de vraag naar het totaal aantal niet-westerse allochtone personeelsleden in loondienst bij culturele instellingen kwamen de antwoorden binnen die in tabel 3.2 staan.

Tabel 3.2 Clustering van het totaal aantal niet-westerse allochtone personeelsleden in loondienst bij culturele instellingen

	#	%
Geen	253	69,9%
1 tot en met 5	90	24,9%
6 tot en met 20	14	3,9%
21 tot en met 50	5	1,4%
Totaal	362	100,0%
Missing ³	54	
Totaal	416	

25 procent van de culturele organisaties heeft 1 tot en met 5 medewerkers van niet-westerse allochtone afkomst in dienst, bijna 4 procent 6 tot en met 20 en bijna 1,5 procent heeft meer dan 20 niet westerse allochtonen in dienst.

3.2 Managementposities

Worden door niet-westerse allochtone personeelsleden ook managementposities ingenomen? Om hiervoor een indicatie te krijgen werd aan de respondenten de vraag gesteld *Is het aantal niet-westerse allochtonen in uw organisatie in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) de afgelopen acht jaren gestegen?* Het antwoord op deze vraag is positief.

Tabel 3.3 Toename van het aantal niet-westerse allochtonen in de organisatie in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) in de afgelopen acht jaar

	#	%
Ja, gestegen	34	8,4%
Nee, gelijk gebleven	303	74,6%
Nee, gedaald	3	0,7%
Weet ik niet	66	16,3%
Totaal	406	100%

Het aantal niet-westerse allochtonen in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) is de afgelopen acht jaar bij 8,4 procent van de culturele instellingen gestegen. Bij een minimaal aantal daalde dit. Netto is er een stijging van gemiddeld een procent per jaar. Met andere woorden gemiddeld elk jaar kreeg een procent van de culturele instellingen in Nederland een manager van niet Westerse allochtone afkomst.

3.3 De dynamiek

Via de vraag *Deed u in 2007 ervaring op met niet-westerse allochtone personeelsleden* is de dynamiek nagegaan in het proces van cultureel divers worden van de medewerkers.

Tabel 3.4 Ervaring in 2007 met niet-westerse allochtone personeelsleden

	#	%
Nee, in 2007 kwam er niemand met een andere culturele achtergrond in dienst.	322	78,2%
Ja, in 2007 kwam één persoon met een andere culturele achtergrond in dienst.	39	9,5%
Ja, in 2007 kwamen er meer personen met een andere culturele achtergrond in dienst.	51	12,4%
Totaal	412	100%

In 2007 heeft 9,5 procent van de organisaties één persoon en 12,4 procent meerdere personen met een niet-westerse allochtone achtergrond aangenomen. Beide cijfers wijzen erop, dat de dynamiek in het aannemen van allochtone medewerkers hoog is.

3.4 Intentie om het personeel cultureel divers te maken

Ten slotte werd de respondenten gevraagd naar hun intentie om hun personeel cultureel divers te gaan samenstellen. Van de organisaties in de culturele sector heeft 38,2 procent de intentie om een (meer) cultureel divers personeelsbestand te krijgen.

Tabel 3.5 Intentie om een (meer) cultureel divers personeelsbestand te hebben

	#	%
Ja, wij houden hier rekening mee bij het aantrekken van nieuwe personeelsleden.	55	13,4%
Ja, wij zouden graag een (meer) cultureel divers samengesteld personeelsbestand willen, maar zijn nog niet toegekomen aan het zoeken hiervan.	44	10,7%
Ja, wij zouden graag een (meer) cultureel divers samengesteld personeelsbestand willen, maar kunnen geen geschikte cultureel diverse personeelsleden vinden.	58	14,1%
<i>(Subtotaal met intentie)</i>	<i>157</i>	<i>38,2%</i>
Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.	215	52,3%
Anders	39	9,5%
Totaal	411	100,0%
Missing	5	
Totaal	416	

13,4 procent houdt hier ook daadwerkelijk rekening mee bij het aantrekken van nieuwe personeelsleden, 10,7 procent van de organisaties is er nog niet aan toegekomen, en 14,1 procent kan geen geschikte cultureel diverse personeelsleden vinden.

Wat doen de culturele instellingen om een cultureel divers samengesteld personeelsbeleid te krijgen? Vooropgezet moet worden, dat impliciet blijkt, dat ruim een kwart van de culturele instellingen (25,8%) aangeeft hiermee op het moment van het onderzoek daadwerkelijk bezig te zijn.

Tabel 3.6 laat zien wat de culturele instellingen doen om de culturele diversiteit onder het personeel te bevorderen.

Tabel 3.6 Activiteiten de cultureel diverse achtergrond van het personeel te bevorderen?

	#	%
De cultureel diverse achtergrond van het personeel wordt niet bevorderd.	198	48,7%
Wij letten niet op de culturele achtergrond	40	9,9%
Anders	63	15,5%
<i>Subtotaal</i>	<i>301</i>	<i>74,2%</i>
<i>Resteert met activiteiten</i>	<i>105</i>	<i>25,8%</i>
Bij het opstellen van de functiebeschrijving wordt rekening gehouden met de diverse culturen die veel in de stad/regio voorkomen.	46	11,3%
Affiniteiten met kunstvormen uit niet-westerse culturen zijn verdeeld over de functies.	24	5,8%
Met name voor personeelsleden uit andere culturen werven wij buiten onze netwerken.	23	5,7%
Wij zijn zeer internationaal georiënteerd. Het gebeurt vanzelf.	12	2,9%
Totaal	406	100%

De belangrijkste activiteit om culturele diversiteit onder de medewerker te bevorderen is om de eis terzake op te nemen in het materiaal voor de werving (11,1 procent). Men werft ook met een beroep op de affiniteiten voor kunstvormen, in dit geval kunstvormen uit andere culturen. Verder ziet men ook het buiten het eigen netwerk werven als een effectieve activiteit (5,5 procent).

Daarbij is ook nog eens bijna drie procent van de respondenten zo internationaal *georiënteerd*, dat de culturele diversiteit bij hen een vanzelfsprekendheid is. Dit geldt voor de producenten van theater en muziek.

3.5 Hoe belangrijk wordt culturele diversiteit bij het personeel gevonden?

3.5.1 Algemeen

De culturele instellingen werd in dit onderzoek gevraagd naar de opvatting van de culturele instellingen ten opzichte van een cultureel divers

personeelsbestand, net als dit ten aanzien van het bestuur/de raad van toezicht gebeurde. Als eerste werd hen gevraagd naar culturele diversiteit bij personeel *in het algemeen*.

De volgende drie stellingen werden aan de culturele instellingen voorgelegd:

- *Een cultureel divers samengesteld personeelsbestand leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling*
- *De samenstelling van het personeel van een culturele instelling moet en afspiegeling zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit*
- *Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het personeelsbestand de gemeenschap moeten representeren.*

De opvattingen van de culturele instellingen over deze stellingen staan in tabel 3.7, 3.8 en 3.9.

Tabel 3.7 **Antwoorden op de stelling: Een cultureel divers samengesteld personeelsbestand leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling**

	Heel erg mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Heel erg mee oneens	Totaal
#	62	148	131	54	21	416
%	14,9%	35,6%	31,5%	13,0%	5,0%	100%

Tabel 3.8 **Antwoorden op de stelling: De samenstelling van het personeel van een culturele instelling moet een afspiegeling zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit**

	Heel erg mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Heel erg mee oneens	Totaal
#	54	147	125	67	23	416
%	13,0%	35,3%	30,0%	16,1%	5,5%	100%

Tabel 3.9 **Antwoorden op de stelling: Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het personeelsbestand de gemeenschap moeten representeren**

	Heel erg mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Heel erg mee oneens	Totaal
#	43	113	134	86	40	416
%	10,3%	27,2%	32,2%	20,7%	9,6%	100%

Wanneer de organisaties wordt gevraagd om in het algemeen de programmeringseffecten van een cultureel divers personeelsbestand te beoordelen, blijkt dat meer dan de helft van de culturele deze daadwerkelijk ziet. 31,5 procent is wat dit betreft neutraal, en 18 procent ziet deze nauwelijks of helemaal niet.

Ruim 48 procent van de organisaties in de cultuur vindt dat de samenstelling van het personeel van een culturele instelling een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de doelgroep. Als het om culturele achtergronden gaat. Hier is 30 procent neutraal en bijna 22 procent het (heel erg of enigszins) mee oneens.

Over de stelling *Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het personeelsbestand de gemeenschap moeten representeren* zijn de organisaties verdeeld.

3.5.2 De eigen organisatie

Vervolgens kregen de respondenten stellingen over de diversiteit in hun eigen instelling voorgelegd.

Over het algemeen zijn de respondenten, als het om de eigen organisatie gaat, positiever over een cultureel samengesteld personeel dan over een cultureel divers bestuur. Bij de besturen tenderde een kwart van de respondenten naar een positieve opstelling, en hier – bij het personeel- meer dan 35 %. Ook hier ziet men evenwel, dat men wat enthousiaster is voor culturele diversiteit bij het personeel in het algemeen dan wanneer het om de eigen instelling gaat.

Hieronder volgen de opvattingen van de respondenten in volgorde van enthousiasme voor de aangeleverde stellingen

Tabel 3.10 Antwoorden op de stelling: Nieuwe doelgroepen kunnen in mijn organisatie beter bereikt worden door cultureel divers samengesteld personeel dan door cultureel homogeen samengesteld personeel

#	45	136	141	60	34	416
%	10,8%	32,7%	33,9%	14,4%	8,2%	100%

43,5 procent van de instellingen vindt dat ze nieuwe doelgroepen beter kan bereiken door een cultureel divers personeelsbestand. Slechts 22,6 procent is het hier niet mee eens.

Tabel 3.11 Antwoorden op de stelling: Door diversiteit onder het uitvoerende personeel, is door doorstroom ook diversiteit mogelijk bij het management/beleidsbepalende personeel

#	32	127	178	48	31	416
%	7,7%	30,5%	42,8%	11,5%	7,5%	100%

38,2 procent van de organisaties denkt dat, binnen haar organisatie, diversiteit onder het uitvoerende personeel door doorstroom ook diversiteit bij het management/beleidsbepalende personeel mogelijk maakt. 19 procent is het hier in meer of mindere mate mee oneens.

Tabel 3.12 Antwoorden op de stelling: Cultureel divers samengesteld personeel kent in mijn organisatie meerdere/andere manieren om te kijken naar werkwijzen dan cultureel homogeen personeel

#	34	122	187	43	30	416
%	8,2%	29,3%	45,0%	10,3%	7,2%	100%

37,5 procent van de organisaties is het eens met de stelling, dat een *cultureel divers samengesteld personeel in hun organisatie meerdere/andere manieren kent om te kijken naar werkwijzen dan cultureel homogeen personeel*. 17,5 procent is het hier meer of minder krachtig mee oneens.

3.5.3 Conclusies:

- De helft van de culturele organisaties staat in het algemeen positief ten opzichte van een cultureel divers personeelsbestand. Dat percentage is even hoog bij een divers bestuur. Die ziet voordelen voor hun organisatie met betrekking tot vernieuwing in de programmering, het aantrekken van een cultureel divers publiek en het hebben van een vernieuwende, frisse blik op de organisatie.
- Culturele instellingen lijken de waarde van een cultureel divers personeelsbestand voor hun eigen organisatie wat hoger aan te slaan dan de voordelen van een cultureel divers bestuur/raad van toezicht. 35 a 40% van hen ziet verschillenden voordelen van het hebben van een cultureel divers personeelsbestand.
- De helft van de organisaties heeft niet de intentie het personeelsbestand (meer) cultureel divers te maken.
- De maatregelen die worden genomen zijn zich internationaal oriënteren op de personeelsmarkt, scouten onder de liefhebbers van bepaalde kunstvormen met een multiculturele achtergrond; in de functieomschrijving zetten dat hiermee rekening wordt gehouden en buiten het eigen netwerk te werven.

De man/vrouw presentie bij culturele instellingen in 2007

4.1 Introductie

Dit onderzoek is ook ingegaan op de presentie van vrouwen in culturele organisaties in verhouding tot die van mannen. Over de participatie van vrouwen aan besturen in de culturele sector was bekend, dat in 2005 35% (n=286) van de besturen een vrouw in het bestuur had en 46% twee vrouwen. Dit bleek uit het onderzoek uit dat jaar van RISBO, *Vrouwen in besturen in culturele instellingen*. De ragen die nu werden gesteld hadden de opzet enkele verdere nuances aan te brengen op het globale beeld uit 2005. Over de participatie van vrouwen in het personeel was nog niets bekend. Dit onderzoek levert hierover nieuwe kennis.

4.2 De man/vrouw presentie in besturen

Om het aandeel vrouwen de afgelopen acht jaar te kunnen volgen, werd alle respondenten gevraagd aan te geven wat het aantal leden was van het bestuur/de Raad van Toezicht en het aantal vrouwen in 1999, 2003 en 2007.

Tabel 4.1 Samenstelling bestuur/Raad van Toezicht

	Gemiddeld aantal bestuursleden	Besturen met minimaal 1 vrouw
1999	5.44	59.9%
2003	5.50	70.7% ⁴
2007	5.72	78.6%

Uit tabel 2.1 blijkt dat sinds 1999, het aantal besturen met minimaal één vrouw gegroeid is. Was dit in 1999 bij 3/5 het geval, in 2007 was dit bij bijna 4/5 het geval. De groei bedraagt gemiddeld bijna 2,5% per jaar. Het aantal besturen met minimaal één vrouw is de laatste vier jaar tijd met elf procent

⁴ In een onderzoek naar cultural governance door RISBO over 2003 (*Culturele stichtingen en cultural governance; Onderzoek onder culturele stichtingen in Nederland naar de bekendheid met en toepassing van de 23 aanbevelingen van de Stichting Kunst en zaken*, RISBO Rotterdam, 2004) gaf 29% van de instellingen ook, dat er bij hen geen vrouw in het bestuur had plaats genomen.

toegenomen. De sterke groei klopt met de waarnemingen van het onderzoek in 2005⁵.

De groei van het aantal besturen met een vrouw in het bestuur is de laatste acht jaar in de vier grote gemeenten duidelijk groter geweest dan in de rest van het land. Dat laat tabel 4.2 zien.

Tabel 4.2 Samenstelling bestuur in verband met wel/niet gevestigd zijn in de G4

		Besturen met minimaal 1 vrouw
1999	G4	Geen significant verschil (59,9%)
	Geen G4	
2003	G4	79.1%
	Geen G4	69.0%
2007	G4	90.9%
	Geen G4	74.4%

In 1999 bestond er in dit opzicht nog geen verschil maar de laatste acht jaar is er een verschil ontstaan. De ontwikkelingen in dit opzicht gaan harder in de vier grote steden dan in de rest van het land. In 2007 had 91% van de culturele organisaties in de grote gemeenten minstens een vrouw in het bestuur, tegen 75% van de culturele instellingen in de rest van het land. Beide categorieën verschilden in 1999 nog niet. Toen had bij 60% van de besturen minstens een vrouw daar een functie.

4.3 De clustering van vrouwen in het personeelsbestand van culturele instellingen

In de inleiding van dit hoofdstuk is reeds aangegeven dat vrouwen anno 2007 globaal 55% van de medewerkers van culturele instellingen uitmaken. Hoe zijn deze geclusterd? Deze clustering staat in tabel 4.3:

Tabel 4.3 Aantal vrouwelijke medewerkers in culturele instellingen

	#	%
Geen	120	32,9%
1 tot en met 5	148	40,5%
6 tot en met 20	69	18,9%
21 tot en met 50	22	6,0%
51 of meer	6	1,6%
Totaal	365	100,0%
Missing	51	
Totaal	416	

Ruim veertig procent van de organisaties heeft 1 tot en met 5 vrouwelijke personeelsleden in dienst. 18,9 procent heeft er 6 tot en met 20, 6 procent

⁵ Het verschil tussen in 2005 en 2007 (toen 81% resp. 79% werden gemeten) kan worden veroorzaakt door de hoeveelheid middelorganisaties in het bestand. In 2005 bestond 9% van de onderzoekspopulatie uit besturen van organisaties met meer dan 50 werknemers en in 2007 uit 7%.

21 tot en met 50 en 1,6 procent 51 of meer. Een derde van de culturele organisaties heeft geen vrouwen in dienst.

4.4 Vrouwen in het management en andere functies

Vervolgens stelden wij de vraag: Is het aantal vrouwen in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) de afgelopen acht jaren procentueel ten opzichte van het aantal mannen gestegen?

Bij een derde van de culturele instellingen is dit het geval. Dit laat tabel 4.4 zien

Tabel 4.4 Ontwikkeling van het aantal vrouwen in de culturele sector, werkzaam in het management

	#	%
Ja, gestegen.	143	35,0%
Nee, gelijk gebleven.	225	55,0%
Nee, gedaald.	19	4,6%
Weet ik niet.	22	5,4%
Totaal	409	100%

Bij 55 procent van de organisaties is het procentuele aandeel vrouwen in het kader van de organisatie (leidinggevend en/of beleidsbepalend) de afgelopen acht jaar gelijk gebleven. Bij 35 procent van de organisaties is dit aandeel gestegen, en bij 4,6 procent gedaald. Netto is er sprake van een duidelijke stijging van het aantal vrouwen in managementfuncties in culturele instellingen.

De groei van de vrouwen in managementfuncties ging de afgelopen acht jaar harder dan die in de zakelijke ondersteuning. Dit blijkt uit een vergelijking van tabel 4.4 en 4.5.

Tabel 4.5 Ontwikkeling van het aantal organisaties in de culturele sector, waar vrouwen werken in zakelijk ondersteunende functies

	#	%
Ja, gestegen.	110	27,3%
Nee, gelijk gebleven.	251	62,3%
Nee, gedaald.	12	3,0%
Weet ik niet.	30	7,4%
Totaal	403	100%

In de zakelijke ondersteuning is het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen bij ruim 27 procent van de organisaties gestegen. Bij 62,3 procent van de instellingen bleef het gelijk. In weinig gevallen daalde het. Ook hier kan men een flinke netto-stijging constateren.

Ook in de technische beroepen is het aantal vrouwen de afgelopen acht jaren ten opzichte van het aantal mannen gestegen. Tabel 4.6 laat zien dat dit bij ongeveer een achtste van de organisaties gebeurd is. Bij een grote meerderheid, ruim zeventig procent, is deze verhouding gelijk gebleven, in 2,7% van de gevallen is het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen in de techniek afgenomen.

Tabel 4.6 Ontwikkeling van het aantal organisaties in de culturele sector van het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen in de techniek

	#	%
Ja, gestegen.	50	12,3%
Nee, gelijk gebleven.	286	70,3%
Nee, gedaald.	11	2,7%
Weet ik niet.	60	14,7%
Totaal	407	100%

Ook bij de technische beroepen in de cultuur is het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen gestegen. Hier gaat het om netto 10 procent in acht jaar.

4.5 Conclusie ten aanzien van de man/vrouw presentie in de culturele sector

1. Het aantal besturen met een vrouw gaat in de culturele instellingen van de vier grote gemeenten geleidelijk over de 90% heen.
2. In de rest van het land gaat de groei langzamer en is nu 75% bereikt.
3. Het aantal besturen in de culturele sector met twee vrouwen in het bestuur zat in 2005 op 46%.
4. Vrouwen vormen anno 2007 globaal 55% van het personeelsbestand van culturele instellingen.
5. De positie van het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen versterkt zich het meest in de managementfuncties. Dat gebeurde in de afgelopen acht jaar bij netto 30% van de instellingen.
6. Die versterking treedt ook op, zij het in mindere mate, bij de ondersteunende functies en in de techniek.

Behoeftte aan ondersteuning

In het laatste deel van dit onderzoek is de behoefte bij culturele instellingen aan ondersteuning door de overheid bij het bevorderen van culturele diversiteit onder hun personeel en bij hun besturen/raden van toezicht van culturele instellingen. Deze behoefte blijkt bij een minderheid van hen te bestaan. Dit laat tabel 5.1 zien.

Tabel 5.1 Behoeftte aan landelijke initiatieven de overheid

	Aantal	Procentueel
Behoeftte aan landelijke initiatieven van de overheid	155	38,8%
Geen behoefte aan landelijke initiatieven	244	61,2%
Totaal	399	100%
Missing	17	
Totaal	416	

Ruim 3/5 van de culturele instellingen heeft een behoefte aan landelijke initiatieven voor het bevorderen van culturele diversiteit. Bijna 40% heeft hieraan echter wel behoefte.

Degenen, die de intentie hebben om tot een cultureel divers personeelsbestand te komen, hebben de meeste behoefte aan initiatieven van de landelijke overheid. Er is namelijk een sterk significant verband tussen de intentie tot het hebben tot een cultureel divers personeelsbestand en behoefte hebben aan landelijke initiatieven. Dit verband gaat in wat lichtere mate op voor de intentie om een cultureel divers bestuur te hebben en de behoefte aan ondersteuning.

In de enquête werd een gesloten vraag gesteld, om te achterhalen aan wat voor soort initiatief de culturele instelling behoefte hadden van de centrale overheid. De respondenten konden kiezen uit een aantal instellingen of bepaalde vormen van stimulerend beleid. Zij konden meerdere antwoorden geven.

Tabel 5.2. Behoeftte aan ondersteuningsmiddelen (meerder antwoorden mogelijk)

Behoeftte aan	Procentueel
Instellingen	35%
Vormen van stimulerend beleid	46%
Anders	3%

Van degenen, die voor overheidsmaatregelen waren (38,8%) gaf bijna iedereen twee antwoorden. Weinigen (3%) gaven een ander antwoord dan de suggesties in de enquête zelf.

Nagenoeg iedereen die van mening was dat de centrale overheid op het terrein van culturele diversiteit initiatieven moet nemen, pleitte zowel voor een bepaald soort instelling als een bepaalde vorm van beleid.

Een duidelijke voorkeur voor een bepaalde instelling was onder deze respondenten, die vonden dat de centrale overheid in deze initiatieven zou moeten nemen, evenwel niet zichtbaar. Ongeveer evenveel respondenten pleitten namelijk voor een centrale balie (12,5%) als een instituut, dat bemiddelt tussen personeel en instellingen (12,5%) en slechts weinig minder culturele instellingen pleiten voor een instituut, dat bemiddelt tussen bestuurders en instellingen (10,5%).

Bij de opties voor het voeren van een stimulerend beleid zijn bij degenen die voor overheidsinitiatieven in deze zijn, wel voorkeuren zichtbaar. De voorkeur gaat uit naar prikkels om degenen te belonen, die er daadwerkelijk in slagen, al dan niet via programmering, een cultureel divers publiek te bereiken. Zulke stimulerende maatregelen scoren duidelijk beter dan het belonen van andere maatregelen (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Voorkeur voor beleidsmaatregelen om culturele diversiteit te realiseren

	Aantal	%
Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers aanbod hebben.	61	15,3%
Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers bereik hebben.	61	15,3%
Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers zijn samengesteld qua personeel.	38	9,5%
Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers zijn samengesteld qua bestuur/Raad van Toezicht.	24	6,0%

Een stimulerend beleid om organisaties te belonen, die het bestuur of de raad van toezicht meer cultureel divers samen te stellen juicht bij voorbeeld slechts 6% van de respondenten toe.

5.1 Conclusie

1. 60% van de culturele instellingen vindt het niet nodig, dat de overheid initiatieven neemt om de culturele diversiteit in de culturele sector te bevorderen.

2. De culturele instellingen, die hier wel voor zijn, zijn over het algemeen ook degenen die de intentie hebben cultureel meer divers te worden.
3. Van degenen, die wel voor overheidsinitiatieven in deze zijn, pleiten de meeste respondenten voor het belonen van geslaagde inspanningen om een cultureel meer divers publiek te krijgen.
4. Er bestaat onder deze respondenten minder voorkeur voor het oprichten van speciale instellingen om de culturele diversiteit te bevorderen.

Conclusies

5.2 Besturen

1. Anno 2007 heeft 15 % van de culturele instellingen een bestuurslid van allochtone afkomst. Merendeels zijn dit allochtonen van Westerse afkomst. In 5.7 procent gaat het om besturen met allochtonen van niet Westerse afkomst.
2. Een belangrijke bevinding van dit onderzoek is ook, dat de groei in de culturele diversiteit van besturen zich de afgelopen jaren in de vier grote gemeenten heeft afgespeeld. In de andere gemeenten was de culturele diversiteit in besturen van culturele instellingen gering en dat is tot nu toe zo gebleven.
3. Dit onderzoek laat verder zien, dat het beleid van de afgelopen jaren om culturele diversiteit te bevorderen tot een paradox lijkt te hebben geleid. Naarmate meer culturele instellingen zijn gaan nadenken over de mogelijkheid tot culturele diversiteit en het voeren van een beleid terzake, zijn er meer instellingen gekomen, die hier voor zichzelf geen mogelijkheden zien weggelegd. De andere kant van deze medaille is dat het aantal culturele instellingen is gestegen, dat nadrukkelijk wel zo'n beleid wil voeren.
4. Aanzienlijk meer culturele instellingen dan in 2003 vinden nu ook, dat besturen in de culturele sector die cultureel divers zijn samengesteld belangrijk zijn voor de instelling. Anno 2007 meent ruim 50 % van de culturele instellingen dat een cultureel divers bestuur een organisatie in strategisch opzicht verder kan helpen dan een bestuur dat niet divers is samengesteld. Hetzelfde geldt voor de opvatting, dat er dan een programmering zal komen, die beter is afgestemd op de doelgroepen.

5.3 Medewerkers

6. Anno 2007 heeft 22 % van de culturele instellingen niet-westerse allochtonen in dienst.

7. In 2007 is 26 % van de culturele instellingen actief bezig met het cultureel divers maken van het personeelsbestand. De maatregelen die worden genomen zijn zich internationaal oriënteren op de personeelsmarkt, scouten onder de liefhebbers van bepaalde kunstvormen met een multiculturele afkomst; in de functieomschrijving zetten dat hiermee rekening wordt gehouden en buiten het eigen netwerk werven.

8. De helft van de culturele organisaties staat positief ten opzichte van het hebben van een cultureel divers personeelsbestand. Die ziet voordelen voor hun organisatie met betrekking tot vernieuwing in de programmering, het aantrekken van een cultureel divers publiek en het hebben van een vernieuwende, frisse blik op de organisatie. De helft van de organisaties in de culturele sector heeft niet de intentie het personeelsbestand (meer) cultureel divers te maken.

5.4 Man/vrouw verhouding.

9. Vrouwen vormen anno 2007 globaal 55% van het personeelsbestand van culturele instellingen. De positie van de vrouwen ten opzichte van de mannen in de culturele sector verstevigt zich het snelst in de managementfuncties in de culturele sector maar deze wordt ook in de andere functies krachtiger. Het aantal besturen in de culturele sector met twee vrouwen in het bestuur bedroeg in 2005 46% van de instellingen.

5.5 Behoeftte aan initiatieven van de centrale overheid

10 Anno 2007 vindt 60 % van de culturele instellingen het niet nodig, dat de overheid op het terrein van culturele diversiteit in de culturele sector initiatieven neemt 40 % vindt dit wel en dat zijn vooral degenen, die daadwerkelijk de intentie hebben een cultureel divers bestuur of personeelsbestand te effectueren.

Bijlage 1: Vragenlijst Culturele diversiteit in Culturele instellingen

Dit onderzoek wordt door ons uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het onderzoek heeft als doel het verkrijgen van inzicht in de samenstelling van de besturen van culturele instellingen.

Het onderzoek naar culturele diversiteit betreft 'allochtone en autochtone' Nederlanders. *Onder allochtone bestuurders en personeelsleden worden in dit onderzoek diegenen verstaan, die zelf of van wie minstens een ouder in een niet Westers land geboren is.*⁶

Verder stellen wij enkele vragen naar de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen onder de besturen en het personeel van culturele stichtingen. Wij onderzoeken echter niet alleen de mate van aanwezigheid van vrouwen en allochtonen in besturen/Raden van Toezicht en onder personeelsleden⁷ van culturele instellingen maar ook hun belangstelling hiervoor.

Het invullen van deze vragenlijst kost ongeveer vijftien minuten van uw tijd. Wij willen u alvast hartelijk bedanken voor uw moeite deze vragenlijst in te vullen.

⁶ Wij ontlenen aan het Centraal Bureau voor Statistiek de volgende definities: Autochtonen zijn personen van wie beide ouders in Nederland zijn geboren. Allochtonen zijn personen van wie tenminste een ouder in het buitenland is geboren. De eerste generatie van hen bestaat uit personen, die zelf in het buitenland zijn geboren. De tweede generatie van hen bestaat uit personen die zelf in Nederland zijn geboren. Niet-westerse allochtonen zijn afkomstig uit Afrika, Azië (excl. Indonesië en Japan), Latijns Amerika en Turkije. Westerse allochtonen zijn afkomstig uit Europa (excl. Europees deel van Turkije), Noord Amerika (dwz USA en Canada), Indonesië, Japan en Oceanië.

⁷ Sommige vragen sluiten aan bij onze eerdere onderzoeken naar besturen van culturele organisaties en de samenstelling daarvan (Cultural governance, de nulmeting in 2004 en de 1-meting in 2006, 'Culturele diversiteit in besturen van culturele instellingen' in 2004 en 'Vrouwen in besturen van culturele instellingen' in 2005).

Vragen over de samenstelling van het bestuur/Raad van Toezicht

1. Zou u in onderstaande tabel voor de jaren 1999, 2003 en 2007 kunnen aangeven hoe uw bestuur/Raad van Toezicht samengesteld is geweest?

	Totaal aantal bestuurders/leden RvT	Aantal vrouwen in bestuur/RvT	Totaal aantal allochtonen in bestuur RvT	w.v. aantal niet-westerse allochtonen
1999				
2003				
2007				

2. Heeft u in 2007 in uw organisatie ervaring opgedaan met bestuurders uit een andere cultuur dan de Nederlandse?
- Nee, in 2007 nam niemand met een andere culturele achtergrond zitting in het bestuur/de Raad van Toezicht.
 - Ja, in 2007 nam één persoon met een andere culturele achtergrond zitting in het bestuur/de Raad van Toezicht.
 - Ja, in 2007 namen er meer personen met een andere culturele achtergrond zitting in het bestuur/de Raad van Toezicht.
3. Wat doet uw organisatie om de diversiteit qua culturele achtergrond van het bestuur/de Raad van Toezicht te bevorderen? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)
- Met name voor bestuurders uit andere culturen werven wij buiten onze netwerken.
 - Bij het opstellen van de functieprofielen wordt rekening gehouden met de diverse culturen die veel in de stad/regio voorkomen.
 - Interessante kunstvormen (voor de organisatie) uit andere culturen zijn verdeeld over de functieprofielen.
 - De cultureel diverse achtergrond van het bestuur/de Raad van Toezicht wordt niet bevorderd.
 - Anders, namelijk...
4. Heeft uw instelling de intentie om een cultureel divers(e) bestuur/Raad van Toezicht te hebben?
- Ja, wij houden hier rekening mee bij het aantrekken van nieuwe bestuursleden.
 - Ja, wij zouden graag een cultureel divers bestuur/Raad van Toezicht willen, maar zijn nog niet toegekomen aan het actief zoeken hiervan.
 - Ja, wij zouden graag een cultureel divers bestuur/Raad van Toezicht willen, maar kunnen geen geschikte cultureel diverse bestuursleden vinden.
 - Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.
 - Anders, namelijk..

Stellingen over besturen

Zou u bij de volgende stellingen willen aangeven of u het er heel erg mee eens

(1), mee eens (2), neutraal (3), mee oneens (4) of heel erg mee oneens (5) bent.

5. Deze vraag heeft betrekking op de situatie in uw eigen organisatie.

a.	Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht is in mijn organisatie een middel tot vernieuwing in de programmering.	1	2	3	4	5
b.	Nieuwe doelgroepen kunnen in mijn organisatie beter bereikt worden door een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht dan door een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht.	1	2	3	4	5
c.	Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht kan in mijn organisatie meer allochtonen naar de instelling trekken.	1	2	3	4	5
d.	Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht heeft in mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een cultureel homogeen samengesteld(e)	1	2	3	4	5

Bijlage 1

- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| e. | bestuur/Raad van Toezicht.
Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht heeft in mijn organisatie vaker problemen door de onervarenheid van de bestuurders. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. | Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht heeft in mijn organisatie meer interne communicatieproblemen dan een cultureel homogeen samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6. De volgende vier stellingen zijn algemeen van aard. Bij de beantwoording vragen wij u niet uit te gaan van uw instelling, maar van culturele instellingen in het algemeen.

- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| a. | Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. | De samenstelling van het bestuur/Raad van Toezicht van een culturele instelling moet een afspiegeling zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. | Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het bestuur/Raad van Toezicht de gemeenschap moeten representeren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. | Een cultureel divers samengesteld(e) bestuur/Raad van Toezicht kent meerdere/verschillende manieren om te kijken naar de strategie en andere bestuurszaken dan een cultureel homogeen bestuur/Raad van Toezicht | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Vragen over de samenstelling van het personeel

7. Hoe is uw personeel momenteel samengesteld?
- Het aantal personeelsleden in loondienst bij ons bedraagt in totaal _____
 - Van het totaal aantal personeelsleden zijn _____ vrouwen
 - Hiervan zijn _____ allochtonen (zowel mannen als vrouwen)
 - Van de allochtone personeelsleden zijn _____ vrouwen
8. Heeft u in 2007 in uw organisatie ervaring opgedaan met niet-westerse allochtone personeelsleden?
- Nee, in 2007 kwam er niemand met een andere culturele achtergrond in dienst.
 - Ja, in 2007 kwam één persoon met een andere culturele achtergrond in dienst.
 - Ja, in 2007 kwamen er meer personen met een andere culturele achtergrond in dienst.
9. Is het aantal vrouwen in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) de afgelopen acht jaren procentueel ten opzichte van het aantal mannen gestegen?⁸
- Ja, gestegen.
 - Nee, gelijk gebleven.
 - Nee, gedaald.
 - Weet ik niet.
10. Is het aantal vrouwen in de techniek de afgelopen acht jaren procentueel ten opzichte van het aantal mannen gestegen?⁹
- Ja, gestegen.
 - Nee, gelijk gebleven.
 - Nee, gedaald.
 - Weet ik niet.

⁸ Als de grootte van het kader veranderd is, moet dit in overweging genomen worden.

⁹ Als de grootte van het kader veranderd is, moet dit in overweging genomen worden.

11. Is het aantal vrouwen in de zakelijke ondersteuning de afgelopen acht jaren procentueel ten opzichte van het aantal mannen gestegen?¹⁰
- Ja, gestegen.
 - Nee, gelijk gebleven.
 - Nee, gedaald.
 - Weet ik niet.
12. Is het aantal niet-Westerse allochtonen in het kader (leidinggevend en/of beleidsbepalend) de afgelopen acht jaren gestegen?
- Ja, gestegen.
 - Nee, gelijk gebleven.
 - Nee, gedaald.
 - Weet ik niet.
13. Wat doet uw organisatie om de diverse culturele achtergrond van het personeel te bevorderen? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)
- Met name voor personeelsleden uit andere culturen werven wij buiten onze netwerken.
 - Bij het opstellen van de functiebeschrijving wordt rekening gehouden met de diverse culturen die veel in de stad/regio voorkomen.
 - Affiniteiten met kunstvormen uit niet-westerse culturen zijn verdeeld over de functies.
 - De cultureel diverse achtergrond van het personeel wordt niet bevorderd.
 - Anders, namelijk ..
14. Heeft uw instelling de intentie om een (meer) cultureel divers personeelsbestand te hebben?
- Ja, wij houden hier rekening mee bij het aantrekken van nieuwe personeelsleden.
 - Ja, wij zouden graag een (meer) cultureel divers samengesteld personeelsbestand willen, maar zijn nog niet toegekomen aan het zoeken hiervan.
 - Ja, wij zouden graag een (meer) cultureel divers samengesteld personeelsbestand willen, maar kunnen geen geschikte cultureel diverse personeelsleden vinden.
 - Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.
 - Anders, namelijk ..

Stellingen over het personeelsbestand

Zou u bij de volgende stellingen willen aangeven of u het er heel erg mee eens (1), mee eens (2), neutraal (3), mee oneens (4) of heel erg mee oneens (5) bent.

15. Deze vraag heeft betrekking op de situatie in uw eigen organisatie.
- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| a. | Cultureel divers samengesteld personeel is in mijn organisatie een middel tot vernieuwing in de programmering. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. | Nieuwe doelgroepen kunnen in mijn organisatie beter bereikt worden door cultureel divers samengesteld personeel dan door cultureel homogeen samengesteld personeel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. | Cultureel divers samengesteld personeel kan in mijn organisatie meer allochtonen naar de instelling trekken. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. | Cultureel divers samengesteld personeel kent in mijn organisatie meerdere/andere manieren om te kijken naar werkwijzen dan cultureel homogeen personeel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. | Door diversiteit onder het uitvoerende personeel, is door doorstroom ook diversiteit mogelijk bij het management/beleidsbepalende personeel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. | Cultureel divers samengesteld personeel heeft in mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een cultureel homogeen personeel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. | Cultureel divers samengesteld personeel heeft in mijn organisatie meer interne communicatieproblemen dan cultureel homogeen personeel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. | Cultureel divers samengesteld personeel heeft in mijn organisatie vaker problemen door de onervarenheid van de personeelsleden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

¹⁰ Als de grootte van het kader veranderd is, moet dit in overweging genomen worden.

16. De volgende drie stellingen zijn algemeen van aard. Bij de beantwoording vragen wij u niet uit te gaan van uw instelling, maar van culturele instellingen in het algemeen.

- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| a. | Een cultureel divers samengesteld personeelsbestand leidt tot een programmering die beter is afgestemd op het cultureel diverse publiek van een instelling. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. | De samenstelling van het personeel van een culturele instelling moet een afspiegeling zijn van de samenstelling van de doelgroep van de instelling met betrekking tot de culturele diversiteit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. | Aangezien een culturele instelling gesubsidieerd wordt met gemeenschapsgeld, zou deze in het personeelsbestand de gemeenschap moeten representeren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Overheidsbeleid

17. Heeft uw instelling behoefte aan landelijke initiatieven vanuit het ministerie van OC&W om de culturele diversiteit te bevorderen?

- a. Ja, een centrale balie/instelling waar ik terecht kan voor meer informatie.
- b. Ja, een instelling die bemiddelt tussen cultureel diverse bestuurders en culturele organisaties.
- c. Ja, een instelling die bemiddelt tussen cultureel divers personeel en culturele organisaties.
- d. Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers zijn samengesteld qua bestuur/Raad van Toezicht.
- e. Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers zijn samengesteld qua personeel.
- f. Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers aanbod hebben.
- g. Ja, stimulerend beleid om organisaties te belonen, die cultureel divers bereik hebben.
- h. Nee, de overheid kan niets hierin betekenen.
- i. Nee, de overheid hoeft hierin niets te betekenen.
- j. Anders, namelijk ...