

Onderzoek Culturele Diversiteit in de Rotterdamse cultuursector

Opdrachtgever

Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC)
Gemeente Rotterdam

Onderzoekers

Erasmus Universiteit Rotterdam / Dept. Art and Culture Studies
Dr. Pauwke Berkers & prof.dr. Koen van Eijck
Katinka Enkhuizen, Nadia van Vuuren, Chloë Neeleman, Eva Lemstra,
Selinay Sucu, Audrie Koning, Martina Babij en Frank Weij

Onderzoek Culturele Diversiteit in de Rotterdamse cultuursector

Onderzoeksopdracht

Wat is het culturele diversiteitsgehalte van de 86 Rotterdamse instellingen uit het Cultuurplan 2017-2020?

Onderzoekopzet

Definitie

In dit onderzoek naar culturele diversiteit in de Rotterdamse cultuursector is ervoor gekozen om de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) te gebruiken, met de focus op personen met een niet-westerse migratieachtergrond:

*Een persoon heeft een **westerse migratieachtergrond** als hij, zij of één van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Als een persoon of één van de ouders in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (inclusief Turkije) is geboren, heeft deze persoon een **niet-westerse migratieachtergrond**. Binnen de huidige definitie vormen Indonesië en Japan een uitzondering. Zij worden op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie tot de westerse landen gerekend.*

Elke definitie heeft beperkingen en werkt beperkend. Echter, er is gekozen voor deze definitie om redenen van vergelijkbaarheid, zowel binnen dit onderzoek als met andere onderzoeken. Tevens betreft deze definitie Nederlandse staatsburgers met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Van deze groep is bekend dat zij minder cultureel actief is vanwege een gemiddeld lager niveau van opleiding, inkomen en taalbeheersing en een grotere culturele afstand tot het aanbod. Dat geldt bijvoorbeeld niet voor expats, die daarom geen onderwerp van onderzoek zijn.

Onderzoeksmethoden

Het onderzoek bestond uit twee delen: een inhoudsanalyse en een survey.

1. Een **inhoudsanalyse** van de jaarverslagen 2016 van de culturele instellingen uit het Cultuurplan 2017-2020, met als doel het vaststellen van het discours rondom culturele diversiteit.
 - Het aantal geanalyseerde jaarverslagen bedroeg 60, waarbij een aantal slechts bestond uit financiële gegevens;
 - Deze verslagen zijn gecodeerd in twee stappen: (1) in het document zijn alle termen die betrekking hebben op (culturele) diversiteit gemarkeerd, en vervolgens (2) zijn de termen gecodeerd in een bestand op basis van de onderstaande kenmerken:
 - (1) hoe vaak wordt culturele diversiteit expliciet genoemd, en welke termen worden er gehanteerd; wat wordt er – direct of indirect – gezegd over culturele diversiteit met betrekking tot (2) publiek, (3) programmering, (4) personeel en/of (5) partners.
2. Een **survey** onder de directeuren van de culturele instellingen uit het Cultuurplan 2017-2020, met als doel inzicht te krijgen in handelen en visie met betrekking tot culturele diversiteit.
 - In totaal is de survey door (veelal) de directeuren van 65 instellingen ingevuld;
 - De surveyvragen zijn gebaseerd op eerder onderzoek, de jaarverslagen van de instellingen en de door de RRKC georganiseerde groeps gesprekken, Quick Scan Code Culturele Diversiteit, input Binoq Atana en de RRKC;
 - Deze vragen zijn onderverdeeld in drie delen: (1) algemene informatie van de respondent, (2) kenmerken (visie / handelen) van de organisatie in termen van publiek, programmering en personeel en (3) de Rotterdamse cultuursector in het algemeen.

Onderzoeksresultaten – inhoudsanalyse jaarverslagen

1. Expliciete aandacht culturele diversiteit

- In een kwart van alle geanalyseerde jaarverslagen (20/80) werd er expliciet aandacht besteed aan culturele diversiteit, vaak ter illustratie van een concrete case of activiteit
- Het betreft met name instellingen in de disciplines theater, ('wereld')muziek en educatie.
- Over de terminologie bestaat nauwelijks overeenstemming. Een greep: 'culturele diversiteit', 'etniciteit', 'allochtoon', 'kleurrijke knokkers', 'niet-Westerse bevolkingsgroepen' etc.
- Het vaakst heeft de expliciete aandacht voor culturele diversiteit betrekking op het Publiek (12), en het minst vaak op Personeel (5).
- In de helft van de gevallen wordt er aandacht besteed aan meerdere P's, meestal een combinatie tussen Publiek en een tweede P.
- Eén instelling besteed in het jaarverslag expliciet aandacht aan diversiteit op alle gebieden – Personeel, Programma, Publiek, en Partners.

2. Impliciete aandacht culturele diversiteit

- De meeste culturele instellingen lijken wel impliciet te verwijzen naar culturele diversiteit, maar middels inhoudsanalyse is niet vast te stellen om er daadwerkelijk naar verwezen wordt of niet. Het is namelijk niet vast te stellen de intentie vast te stellen.
- Enkele observaties, met betrekking tot:
 - Personeel: 'achtergrond', 'samenstelling'. 'afkomst'
 - Publiek: 'breder', 'groter', 'diverser', 'Rotterdams', 'nieuw'
 - Programma: 'Internationaal karakter', 'de samenleving als geheel'
 - Partners: vaak educatie en het bereiken kinderen in 'bepaalde' wijken

Men verwijst veelal – soms heel expliciet - naar projecten die op (culturele) diversiteit gericht zijn, zonder culturele diversiteit structureel onderdeel lijkt te zijn van de programmering en het publieksbereik. Deze impliciete verwijzingen kunnen op twee manieren geïnterpreteerd worden: breed en inclusief of juist weinig specifiek en daarmee oncontroleerbaar. Op basis van deze onderzoeksmethode kunnen we hier echter geen uitspraken over doen.

Conclusies

In inhoudsanalyse laat zien dat:

- Culturele diversiteit weinig expliciet genoemd
- Culturele diversiteit met name projectmatig aangehaald wordt – maar weinig structureel
- De terminologie sterk verschilt

Hierbij dient uitdrukkelijk opgemerkt te worden dat discourse niet verward mag worden met daadwerkelijk handelen. Echter, het geeft wel aan wat men belangrijk vindt om naar de buitenwereld te communiceren.

Onderzoeksresultaten: Survey

De 65 respondenten van de survey omschrijven zichzelf, op een enkeling na, allemaal als directeur of zakelijk leider van de instelling die zij vertegenwoordigen. Van deze groep geeft 56% aan de code culturele diversiteit (CCD) te hanteren. 28% zegt dit in de toekomst van plan te zijn en 16% is dit niet van plan. Het hanteren van deze code hangt nauw samen met de wijze waarop de instelling diversiteit benadert. Driekwart van de instellingen die aangeven expliciet en bewust met diversiteitsbeleid bezig te zijn, hanteert de CCD.

In de enquête zijn met name vragen stelt over diversiteitsbeleid op de terreinen programma, publiek en personeel. Tabel 1 geeft een overzicht van de mate waarin men op die onderdelen instemt¹ met een aantal stellingen.

Tabel 1: Maatregelen t.b.v. diversiteitsbeleid op de terreinen programma, publiek en personeel

	Programma	Publiek	Personeel
Hanteren concrete doelstellingen	15%	15%	7%
Ondernemen concrete activiteiten	43%	37%	15%
Onderwerp van bespreking	33%	47%	26%
Regelmatig terugkerend agendapunt	38%	27%	19%
Reserveren specifieke middelen	28%	22%	nvt
Jaarlijkse evaluatie diversiteitsbeleid	26%	37%	nvt
Jaarlijkse bespreking met toezichthouders	15%	18%	5%

Het percentage van de instellingen dat aangeeft concrete activiteiten te ondernemen, is steeds ruim twee maal zo hoog als het percentage dat daarbij concrete doelstellingen hanteert. Dit wijst erop dat lang niet alle beleidsmaatregelen t.b.v. diversiteit zijn ingebed in – of vertaald naar – concrete doelen. Concrete doelstellingen en activiteiten worden vaker genoemd bij programma en publiek dan bij personeel, waarvoor slechts 7% van de onderzochte instellingen concrete doelstellingen formuleert. Met name diversiteit van het publiek is vaak onderwerp van bespreking (dit geldt voor 47% van de instellingen), terwijl diversiteit van het programma het vaakst als agendapunt aan de orde komt (38%). Voor de diversiteit van het programma worden ook het vaakst specifieke middelen gereserveerd, terwijl de diversiteit van het publiek het vaakst aanbod komt in jaarlijkse evaluaties (37%) of besprekingen met toezichthouders (18%). Over het algemeen kan worden gesteld dat diversiteitsbeleid weinig aandacht krijgt in de verantwoording van het beleid naar de toezichthouders. Ook is de bekommernis om diversiteit stelselmatig groter bij de onderdelen programma of publiek dan bij personeel.

Per terrein is ook een aantal specifieke vragen gesteld. We bespreken eerst kort het onderdeel Programma. 41% van de ondervraagden is van mening dat het publiek alleen diverser zal worden indien het aanbod (programma) verandert. 48% verwacht dat diverser programmeren ook daadwerkelijk tot meer publiek zal leiden. Een kwart van de ondervraagden stelt echter dat een gebrek aan middelen het uitvoeren van een cultureel divers programma in weg staat. 15% verwacht dat diverser programmeren tot hogere kosten zal leiden, 9% rekt op hogere inkomsten. Financiering van een meer diverse programmering komt in 53% van de gevallen uit het reguliere budget, terwijl 28% (daarnaast) kan putten uit een geormerkt projectpotje. 8% vindt de omvang van het publiek belangrijker dan de diversiteit. Het percentage dat meent dat kwaliteit en diversiteit op gespannen voet staan is met 2% verwaarloosbaar.

Uit de specifieke vragen over het Publiek kunnen we ten eerste opmaken dat 80% bereid is om de publiekswerving of prijzen aan te passen om een diverser publiek te bereiken. Ruim de helft (52%) hanteert een specifieke marketingaanpak voor cultureel diverse groepen. Tot een aanpassing van de programmering met het oog op publiekdiversiteit is 58% bereid, terwijl 23% aangeeft dat het

¹ Percentages geven aan in hoeverre respondenten de betreffende stellingen ‘grotendeels’ of ‘geheel’ van toepassing achten op hun instelling.

aantrekken van divers publiek lastig is vanwege de aard van de eigen programmering. De afgelopen vier jaar is de samenstelling van hun publiek volgens 57% van de respondenten meer divers geworden. 33% ziet geen verandering en 10% heeft hier onvoldoende zicht op.

In tabel I werd duidelijk dat de ondervraagde Rotterdamse instellingen op het terrein van Personeel het minst actief lijken als het de bevordering van diversiteit betreft. Hoewel men aangeeft dat etnisch-culturele achtergrond geen rol speelt bij de werving (97%), selectie (95%) en doorstroomkansen (88%) van personeel, is de meerderheid niet van mening dat een divers personeelsbestand een voorwaarde is voor een goed diversiteitsbeleid. 40% vindt dat divers personeel leidt tot diverse programmering, 41% vindt dat divers personeel leidt tot een divers publiek. Tegelijk stemt slechts 45% in met de stelling dat men ook zonder een cultureel divers personeelsbestand een goed diversiteitsbeleid kan voeren. Met het idee van een quotum om het personeelsbestand diverser te maken stemt slechts 7% in. Ook geeft maar een klein deel van de organisaties aan concrete maatregelen te nemen om de culturele diversiteit van het personeel te vergroten via werving en selectie (10%), behoud (0%) of doorstroom (3%). Eén op de drie instellingen heeft het personeelsbestand de afgelopen vier jaar diverser zien worden.

Bovenstaande resultaten zijn voor nadere analyse uitgesplitst naar 1) het al dan niet hanteren van de Code Culturele Diversiteit en 2) de omvang van de instelling. Het al dan niet hanteren van de CCD hangt zeer sterk samen met de manier waarop instellingen hun diversiteitsbeleid vormgeven. Zo zien we op alle stellingen die zijn weergegeven in Tabel I dat instellingen die de CCD hanteren, explicieter met diversiteitsbeleid bezig zijn dan degenen die de CCD (nog) niet gebruiken. Ook op de meeste andere vragen zien we significante verschillen die in dezelfde richting wijzen: gebruikers van de CCD spannen zich actiever en op meer gebieden in om diversiteit van hun programma, publiek en personeel te realiseren. De gevonden verbanden betekenen overigens niet dat deze extra inspanningen geheel te danken zijn aan de CCD. Het is goed denkbaar dat het hanteren van de CCD volgt uit een bestaand engagement met diversiteit en dus meer moet worden gezien als een indicator van dat engagement dan als een oorzaak. Deze suggestie wordt ondersteund door de bevinding dat 71% van de instellingen die aangeven de CCD in de toekomst te willen gebruiken zegt dat hun programmering de afgelopen vier jaar meer divers is geworden. Voor de instellingen die de CCD reeds hanteren is dat 46%. Het gebruik van de CCD leidt dus niet per se tot een diverser programma, maar diversificatie van het programma lijkt wel aanleiding om de CCD erbij te halen.

Een tweede onderscheid dat we aanbrachten was dat tussen kleine, middelgrote en grote instellingen.² Hier vonden we slechts een beperkt aantal verschillen. Voor zover ze aanwezig waren, duiden ze op een mindere betrokkenheid bij het onderwerp diversiteit van de grote instellingen. De grootste instellingen gaven enerzijds aan dat diversiteit regelmatig op de agenda staat en wordt besproken, maar tegelijk vonden ze significant vaker dat diversiteit en kwaliteit op gespannen voet staan met elkaar en dat het hen ontbreekt aan de kennis om een diverser publiek te bereiken. Ook gaven de 'groten' het minst vaak aan dat er bij werving en selectie concrete maatregelen worden genomen om diversiteit binnen de organisatie te bevorderen. Omdat op de overige stellingen niet of nauwelijks verschillen werden gevonden tussen instellingen van uiteenlopende grootte, kunnen we echter concluderen dat omvang niet erg relevant is voor de manier waarop men tegen diversiteit aankijkt en hier beleid op voert.

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

- Slechts 5% vindt dat er in de Rotterdamse culturele sector voldoende wordt gedaan om culturele diversiteit te bevorderen.
- Slechts 22% is voorstander van dwingende maatregelen van de gemeente, zoals het verplicht stellen van de CCD.

² De indeling naar omvang is gemaakt op basis van het budget van de instelling, waarbij de volgende categorieën zijn gehanteerd: 1 = tot €600.000; 2 = €600.000 – €1.200.000; 3 = €1.200.000 of meer.

- Een krappe meerderheid van 53% vindt dat het gebrek aan culturele diversiteit maakt dat de culturele sector haar maatschappelijke relevantie verliest.
- Eveneens een krappe meerderheid van 54% meent dat subsidierichtlijnen culturele diversiteit niet in de weg staan.
- 28% stelt dat cultureel diverse organisaties meer financiële steun verdienen uit het volgende Cultuurplanbudget.

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