SIGNIFICANT APE

DIVERSITEIT VAN PERSONEEL, ZELFSTANDIGEN, TOEZICHTHOUDERS EN ADVISEURS IN DE CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR

WAT IS DE STAND IN 2024?

KLANT	Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap
KENMERK	MG/bv/004003
AUTEUR(S)	Michiel Bosma, Iso Demir, Martin van Engel, Maartje Gielen & Anne Slagman
DATUM	23 augustus 2024
VERSIE	Definitief rapport

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1 Inleiding 8
- 1.1 Aanleiding 8
- 1.2 Onderzoeksvragen en scope afbakening 9
- 1.3 Aanpak in het kort 10
- 1.4 Definities 12
- 1.5 Representativiteit 14
- 1.6 Leeswijzer 15

2 Waarde van diversiteit 16
- 2.1 Waarde van diversiteit van het personeel en de raad van toezicht / het bestuur in het algemeen 16
- 2.2 Waarde van diversiteit van het personeel en de raad van toezicht / het bestuur in de eigen organisatie 17

3 Intenties en acties om diversiteit te vergroten 21
- 3.1 Vergroten van diversiteit als onderdeel van beleid 21
- 3.2 Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie 22
- 3.3 Vervullen vacatures 22

4 Eigen oordeel over diversiteit van de eigen organisatie 24
- 4.1 Diversiteit van het personeel van de gesubsidieerde culturele instellingen 24
- 4.2 Diversiteit van de raden van toezicht / besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen 25
- 4.3 Diversiteit van de adviescommissies 26

5 Diversiteit van de werknemers 28
- 5.1 Herkomst van personeel 29
- 5.2 Geslacht van personeel 34
- 5.3 Leeftijd van personeel 37
- 5.4 Combinaties van kenmerken 40

6 Diversiteit per functieniveau 41
- 6.1 Functieniveau werknemers van 35 jaar of ouder naar herkomst 42
- 6.2 Functieniveau werknemers van jonger dan 35 jaar naar herkomst 43
- 6.3 Functieniveau werknemers van 35 jaar of ouder naar geslacht 45
- 6.4 Functieniveau werknemers van jonger dan 35 naar geslacht 46

7 Diversiteit van stagiairs en vrijwilligers 47
- 7.1 Herkomst van stagiairs 48
- 7.2 Geslacht van stagiairs 49
- 7.3 Herkomst van vrijwilligers 51
- 7.4 Gender van vrijwilligers 52
- 7.5 Leeftijd van vrijwilligers 52

8 Diversiteit van zelfstandigen 54
8.1 Herkomst van zelfstandigen 54
8.2 Geslacht van zelfstandigen 56
8.3 Leeftijd van zelfstandigen 57

9 Diversiteit van de toezichthouders 59
9.1 Herkomst van bestuursleden en toezichthouders 59
9.2 Gender van bestuursleden en toezichthouders 61
9.3 Leeftijd van bestuursleden en toezichthouders 62

10 Diversiteit van de adviseurs van het Rijk (BIS en fondsen) en de G4 63
10.1 Herkomst van adviseurs 63
10.2 Gender van adviseurs 64
10.3 Leeftijd van adviseurs 65

A. Verantwoording van het onderzoek 67
A.1 Gemaakte keuzes microdata 67
A.2 Gemaakte keuzes indeling in disciplines en subsidieverstrekker 68
A.3 Betrouwbaarheid migratieachtergrond bij samenstelling van de organisaties 69
A.4 Analyses ter validatie stagiairs 70
A.5 Aanpak analyse combinatie van kenmerken 71

B. Advies voor vervolg 73
B.1 Gebruik zoveel mogelijk CBS-microdata 73
B.2 Mogelijkheden om de respons te verhogen 73
B.3 Migratieachtergrond uitvragen met uitgebreide handreiking of CBS-data gebruiken 74
B.4 Vraag de indeling westers/niet-westers niet meer uit 74
B.5 Voeg open vraag toe over wat wordt verstaan onder diversiteit 74
B.6 Overweeg om de stellingen met ‘kennis en ervaring’ aan te passen 74
B.7 Overweeg om een verdieping toe te voegen over het onderwerp behoud 75

C. Respons online enquête 76

D. Vragenlijst 77
D.1 Type organisatie en functie (om de juiste vragen te selecteren) 77
D.2 Belang van diversiteit 77
D.3 Samenstelling organisatie 80
D.4 Intenties en acties om diversiteit te vergroten 83
D.5 Vervullen van vacatures 85
D.6 Slotvragen 87

E. Tabellen en figuren 88
E.1 Belang van diversiteit 88
E.2 Intenties en acties om diversiteit te vergroten 90
E.3 Vervullen van vacatures 95
E.4 Samenstelling organisatie 102

Samenvatting

Aanleiding

Het ministerie van OCW laat periodiek onderzoek doen naar de diversiteit van personeel, adviseurs en toezichthouders in de culturele en creatieve sector. Het gaat in beginsel om door het Rijk of de G9 meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen. Het laatste onderzoek stamt uit 2018. Het doel van het huidige onderzoek is het in kaart brengen van de stand van zaken en het volgen van de (landelijke) ontwikkelingen tot op heden. Dit dient ter ondersteuning van het beleid van OCW.

Aanpak

In het onderzoek van 2018 hebben we de diversiteit van personeel e.a. in beeld gebracht door middel van een enquête. In dit onderzoek maken we waar mogelijk gebruik van CBS-microdata[1] en waar nodig maken we alsnog gebruik van een enquête[2]. Deze keuze maken we in verband met de belasting voor het veld. Bovendien maakt gebruik van CBS-microdata het mogelijk om terug te kijken in de tijd en trends in beeld te brengen. Om trends inzichtelijk te maken kijken we naar drie meetpunten: januari 2017 (zelfde als meting 2018), januari 2020 (net voor corona) en december 2023 (meest recent wat mogelijk is).

Om de gesubsidieerde instellingen te vinden in de CBS-microdata hebben we lijst van KvK-nummers van meerjarig gesubsidieerde instellingen naar het CBS geüpload. De gehele culturele en creatieve sector hebben we afgebakend door middel van SBI-codes (dit zijn sectorcodes). Hierbij sluiten we aan bij een definitie van het CBS die het CBS mede op verzoek van het ministerie van OCW gebruikt voor statistisch maatwerk.[3] De lijst van SBI-codes die vallen onder deze definitie omvatten drie subsectoren te weten: Media & Entertainment, Creatieve zakelijke dienstverlening en Kunsten. Het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is de gehele culturele en creatieve sector zonder de meerjarig gesubsidieerde instellingen.

Diversiteit wordt op het niveau van de instelling gemeten. Daar wordt het gemiddelde van genomen. Dit betekent dat de diversiteit van een kleine instelling even zwaar meeweegt in het gemiddelde als een grote instelling. Dit komt overeen met de aanpak van het onderzoek van 2018.

De opdrachtgever is zich ervan bewust dat diversiteit zich niet uitsluitend beperkt tot herkomst, gender en leeftijd. De kwantitatieve uitvraag via een enquête en de CBS-microdata-analyse beperken zich om praktische redenen tot deze drie categorieën. De enquêtevragen over het belang dat wordt gehecht aan diversiteit en de acties die worden ondernomen om diversiteit te bevorderen zijn uitdrukkelijk niet beperkt tot de diversiteit in termen van herkomst, gender en leeftijd tenzij dat specifiek is aangegeven in de vraag/stelling (zie bijlage D voor de vragenlijst, we hebben dit toegelicht in de uitnodiging voor de enquête).

Representativiteit

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van CBS-microdata voor het in kaart brengen van de diversiteit van de groep werknemers, de zelfstandigen en de stagiairs in de (meerjarige gesubsidieerde) culturele en creatieve sector. De

[1] Dit is mogelijk voor de analyse van de diversiteit binnen de groep werknemers, stagiairs en zelfstandigen.

[2] Dit is nodig voor de analyse van de diversiteit binnen de groep vrijwilligers, adviseurs en toezichthouders

[3] Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/44/meer-bedrijven-in-culturele-en-creatieve-sector-in-2021/culturele-en-creatieve-sector. Geraadpleegd op 18-6-2024.

resultaten op basis van de CBS-microdata zijn integraal. Dit betekent dat alle instellingen zijn meegenomen in de analyse.[4] Dit betekent dat de resultaten op basis van de CBS-microdata representatief zijn.

Voor het in kaart brengen van de diversiteit van de raden van toezicht / besturen, adviescommissies en de groep vrijwilligers is gebruik gemaakt van een enquête. Bij een enquête is de representativiteit afhankelijk van de respons. In totaal zijn 740 meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen aangeschreven. Hiervan heeft 43% de vragenlijst ingevuld, waarvan 31% volledig.[5] Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen ligt de respons hoger, namelijk 12 van de 12 aangeschreven kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen heeft de enquête ingevuld, waarvan 11 volledig[6] (zie bijlage C voor de responstabel). Over het algemeen is dit een vrij goede respons en geeft dit betrouwbare resultaten.

Uitzondering hierop zijn de gegevens over migratieachtergrond. Uit de ontvangen enquêtegegevens blijkt dat de betrouwbaarheid van de ingevulde gegevens niet altijd goed is waardoor we niet alle enquêtegegevens konden gebruiken (zie voor meer informatie bijlage A.3). Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen resulteert dit in lage aantallen gegevens die gebruikt konden worden als het gaat om de resultaten over de diversiteit voor wat betreft migratieachtergrond (zie voor meer informatie bijlage E.4.) De resultaten over de diversiteit van adviescommissies als het gaat om migratieachtergrond is daardoor enigszins onzeker.

Uitkomsten

Uit dit onderzoek van Significant APE naar diversiteit in de culturele en creatieve sector blijkt dat een groot en groeiend deel van de gesubsidieerde instellingen en de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen vindt dat het personeel en de raad van toezicht / het bestuur van een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van de bevolking in de stad/regio. Ook vinden vrijwel alle respondenten dat diversiteit een kwalificatie is waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures (*Hoofdstuk 2*).

Het lukt sinds de vorige meting meer culturele instellingen om het vergroten van de diversiteit actief mee te nemen in de bedrijfsvoering. Vrijwel alle culturele instellingen geven aan dat de inhoud en het doel van de Code Diversiteit en Inclusie bij de raad van toezicht/het bestuur van hun instelling bekend is en dat het actief wordt meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in hun instelling (*Hoofdstuk 3*). De culturele instellingen geven ook aan dat er een grote toename is in de diversiteit van het personeel en de raden van toezicht / besturen sinds de vorige meting in 2018 (*Hoofdstuk 4*).

In de cijfers zien we dat de culturele en creatieve sector diverser wordt, maar nog steeds iets achterloopt op het totaal van werknemers in Nederland. Het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is echter wel diverser dan het totaal van werknemers in Nederland wat betreft migratieachtergrond. Vrouwen en jongere mensen (jonger dan 35 jaar) zijn oververtegenwoordigd in de culturele en creatieve sector (*Hoofdstuk 5).* Als we kijken naar diversiteit binnen organisaties dan zien we dat de werknemers die buiten Europa geboren zijn relatief weinig in het hoogste uurloonkwartiel (benadering voor functieniveau) en relatief vaak in het laagste uurloonkwartiel zitten. Vrouwen van 35 jaar of ouder zitten ook substantieel minder vaak dan mannen van 35 jaar of ouder in het hoogste uurloonkwartiel *(Hoofdstuk 6)*.

In de culturele en creatieve sector zijn stagiairs met een buiten-Europese migratieachtergrond ondervertegenwoordigd in vergelijking tot alle stagiairs in Nederland. Dit geldt echter niet voor het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector. Verder zijn in de culturele en creatieve sector de stagiairs en de vrijwilligers relatief vaak vrouw. Het

[4] Met de kanttekening dat niet alle KvK-nummers gekoppeld konden worden, zie voor meer informatie bijlage A.1.
[5] Bij de meting van 2018 had 46% van de instellingen de enquête ingevuld waarvan 23% volledig.
[6] Bij de meting van 2018 hadden 12 van de 12 kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen de enquête ingevuld, waarvan 10 volledig.

aandeel vrijwilligers van 65 jaar of ouder is ook toegenomen *(Hoofdstuk 7*). Onder **zelfstandigen** in de culturele en creatieve sector is het percentage met een buiten-Europese migratieachtergrond relatief laag in 2023. Dit was in 2017 en 2020 nog niet zo. In het algemeen zijn zelfstandigen vaker man. Dit zien we ook terug in de culturele en creatieve sector. In de culturele en creatieve sector werken verder relatief veel jonge zelfstandigen (jonger dan 35) ten opzichte van alle zelfstandigen (*Hoofdstuk 8*).

In de **raden van toezicht en besturen** in de culturele en creatieve sector zijn personen met een buiten-Europese afkomst uit de klassieke migratielanden oververtegenwoordigd.[7] Personen met een Europese of overig buiten-Europese migratieachtergrond zijn juist ondervertegenwoordigd. Het aandeel vrouwen in een raad van toezicht of bestuur van de gesubsidieerde culturele instellingen is toegenomen en is daardoor in 2023 representatief. Het aandeel jonge personen in de raden van toezicht en besturen van gesubsidieerde culturele instellingen is weliswaar toegenomen, maar er blijft sprake van een ondervertegenwoordiging (*Hoofdstu*k 9). Bovenstaande conclusies lijken ook te gelden voor de leden van adviescommissies van het Rijk (Culturele Basisinfrastructuur en de rijksfondsen) en de G4 (*Hoofdstuk 10*). De conclusies ten aanzien van migratieachtergrond hebben echter enige onzekerheid vanwege het lage aantal betrouwbare waarnemingen.

Hoofdconclusies en aandachtspunten ten aanzien van beleid

Het ministerie van OCW stuurt in het meerjarig gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector op **diversiteit en inclusie**. Dit doet het ministerie door de toepassing van de Code Culturele Diversiteit als subsidievoorwaarde te stellen. We zien een positieve ontwikkeling als het gaat om het eigen oordeel van de gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen van de diversiteit van hun personeel. Als we specifiek kijken naar het aandeel werknemers met een Europese en het aandeel werknemers met een buiten-Europese migratieachtergrond dan zijn de meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen een goede afspiegeling ten opzichte van alle bedrijven/instellingen in Nederland. Het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector laat ook een betere afspiegeling zien dan de rest van de culturele en creatieve sector. Het sturen op meer diversiteit lijkt dus te werken al is dit slechts een aanwijzing en kunnen we hier geen harde conclusies aan verbinden.

Er zijn ook een aantal aandachtspunten[8] die we hierna benoemen:

a. Zowel in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector als het niet-gesubsidieerde deel hebben de werknemers die **zelf buiten Europa geboren** zijn relatief **minder vaak de beter betaalde functies** (25% hoogste uurloonkwartiel binnen de organisatie). Hier zit ook geen verbetering in als we kijken naar 2023 ten opzichte van 2017 (zie *hoofdstuk 6*).
b. Iets soortgelijks zien we bij vrouwen. **Vrouwen** hebben ook relatief **minder vaak de beter betaalde functies**. De verschillen zien we vooral bij vrouwen van 35 jaar en ouder en er zit geen verbetering in ten opzichte van 2017. Door het grote aandeel vrouwen werkzaam in de culturele en creatieve sector is de ‘toplaag’ van meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen wel representatief voor de samenstelling van de bevolking. Bij het niet-gesubsidieerde deel van de sector zien we een ondervertegenwoordiging van vrouwen ten opzichte van de samenstelling van de bevolking. (zie *hoofdstuk 6*). Dit beeld komt overeen met recent verkennend onderzoek naar diversiteit in de culturele en creatieve sector waarin respondenten benoemen dat vrouwen naar hun idee oververtegenwoordigd zijn in de sector als geheel, maar dat de hogere functies vooral worden bekleed door witte mannen. [9]
c. Binnen de groep migranten in de culturele en creatieve sector (in vergelijking tot alle sectoren) zijn het relatief **vaak kinderen van migranten** en minder vaak personen die zelf in het buitenland geboren zijn. Dit zien we

[7] Oververtegenwoordigd betekent dat het aandeel relatief hoog is. Binnen de raden van toezicht en besturen gaat het echter nog steeds om een minderheid.

[8] We noemen het bewust aandachtspunten en niet aanbevelingen, omdat eerst nader onderzocht moet worden wat de oorzaken zijn van wat we constateren.

[9] De Wit et al. (2023). *Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

zowel bij de Europese herkomstlanden als bij de klassiek herkomstlanden en bij de overig buiten-Europees herkomstlanden.

d. In het **meerjarig gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector** werken **relatief weinig jonge mensen (jonger dan 35)** dan in de rest van de sector en dan bij alle organisaties in Nederland (zie *hoofdstuk 5*). Ook is het aandeel jonge mensen in de **Raad van Toezicht en besturen** nog laag in 2023 (zie *hoofdstuk 9*). Hierbij kan overigens nog een rol spelen dat deze functies (aldus een van de respondenten) vaak onbezoldigd zijn. In de **adviescommissie** is er weliswaar een toename van het aandeel jonge mensen ten opzichte van 2017 (zie *hoofdstuk 10*) maar is er nog steeds een onderrepresentatie (in vergelijking tot het gemiddelde aandeel jongeren in alle organisaties in Nederland).

Hoofdconclusies en aanbevelingen ten aanzien van vervolgonderzoek

In dit onderzoek hebben we voor het eerst (ten opzichte van de vorige onderzoeken waar gebruik werd gemaakt van een enquête) gebruik gemaakt van CBS-microdata om de diversiteit van werknemers (en zelfstandigen) in de (gesubsidieerde) culturele en creatieve sector in kaart te brengen. Voor het in kaart brengen van de diversiteit van werknemers in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector hebben we hiervoor een koppeling gemaakt van KvK-nummers. Deze methode blijkt goed te verwerken. **De methode geeft betrouwbare resultaten en zorgt voor minder belasting voor het veld**. Onze aanbeveling is dan ook dit bij vervolgmetingen weer te doen.

In dit onderzoek is nog wel gebruik gemaakt van een enquête voor het onderzoeken van de diversiteit van de groep van toezichthouders, adviseurs en vrijwilligers. Voor wat betreft migratieachtergrond bleek dat veel respondenten het lastig vonden om hier een goede inschatting van te geven, wat leidde tot weinig betrouwbare resultaten. Ons advies is daarom om voor een volgende meting te **verkennen of ook voor het in kaart brengen van de diversiteit van de groep van toezichthouders en adviseurs** gebruik kan worden gemaakt van **CBS-microdata**.

Zie voor meer informatie hierover en voor andere adviezen voor vervolgonderzoek bijlage B.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

1.1.1 Doel van het onderzoek

Het ministerie van OCW laat periodiek onderzoek doen naar de diversiteit van personeel, adviseurs en toezichthouders in de culturele en creatieve sector. Het gaat in beginsel om door het Rijk of de G9 meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen. Het laatste onderzoek stamt uit 2018. Het doel van het huidige onderzoek is het in kaart brengen van de stand van zaken en het volgen van de (landelijke) ontwikkelingen tot op heden. Dit dient ter ondersteuning van het beleid van OCW.

1.1.2 Nog steeds sprake van 'witte, mannelijke norm' volgens recent kwalitatief onderzoek

In recent verkennend onderzoek naar diversiteit in de culturele en creatieve sector wordt duidelijk dat de culturele en creatieve sector als geheel nog stappen moet zetten op het gebied van diversiteit. Respondenten benoemen dat er onder het personeel een gebrek aan representatie is van mensen met een migratieachtergrond. [10] Daarnaast laat het onderzoek zien dat vrouwelijke respondenten en respondenten met een migratieachtergrond vaker te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag.[11]

Ook laten verschillende onderzoeken naar diversiteit en inclusie in de culturele en creatieve sector zien dat met name vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een migratieachtergrond ervaren dat er sprake is van een 'witte, mannelijke norm'. Zo komt in een recent onderzoek naar mensen van kleur met leidinggevende posities in de (semi-) publieke sector, waaronder cultuur, naar voren dat zij zich over het algemeen behoorlijk aanpassen aan dominante normen. Zij ervaren dat de ruimte voor diversiteit (zeer) beperkt is en conformeren zich onder andere in hoe zij praten en zich kleden.[12] Ook in het recent onderzoek naar de film en audiovisuele sector benoemen respondenten van kleur nadrukkelijk dat zij ervaren dat 'het witte perspectief de norm is', veel mensen zich hiervan niet bewust zijn en dat zij de sector niet als inclusief ervaren.[13]

1.1.3 Duiding door kwantitatief onderzoek

Er zijn weinig Nederlandse cijfers die de kwalitatieve onderzoeken kunnen duiden. Er is bijvoorbeeld beperkt *recente* data beschikbaar die beantwoordt of vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een migratieachtergrond gelijk zijn vertegenwoordigd binnen alle onderdelen van de cultuursector en of zij gelijk worden beloond.[14] Ook is er geen *recente* informatie beschikbaar over de diversiteit van medewerkers in directie, bestuur en toezicht van kunst- en cultuurinstellingen. Het CBS publiceert wel over de migratieachtergrond van 'kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep', die ook binnen de culturele en creatieve sector werkzaam zijn, maar specifieke informatie ontbreekt. Dit onderzoek heeft als doel om deze hiaten op te vullen en verder bij te dragen aan het bevorderen van een diverse en gelijkwaardige culturele en creatieve sector.

---

[10] De Wit et al. (2023). *Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

[11] De Wit et al. (2023). *Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

[12] Mesman, J. (2024). *Leiderschap in kleur*. Universiteit Leiden.

[13] Crone et al. (2023). *Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien. Etnische diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en audiovisuele sector.* DSP-groep.

[14] Rana en de Koning (2023).

1.1.4 Subsidies en het verbeteren van diversiteit

Het is de ambitie van het ministerie van OCW om een inclusieve cultuursector te bevorderen, waar gelijkwaardigheid en inclusie de norm zijn en waar geen plek is voor ongelijkheid of uitsluiting.[15] Om dit te bevorderen werkt de culturele en creatieve sector met de Code Diversiteit en Inclusie. Het Rijk stelt de toepassing van de Code Culturele Diversiteit als subsidievoorwaarde. De Raad van Cultuur stelt dan ook bij het laatste advies over de Culturele Basisinfrastructuur 2025 - 2028 dat de aanvragende instellingen over het algemeen progressie hebben geboekt bij het toepassen van deze code.[16] Onduidelijk blijft alleen of deze progressie in de plannen terug te vertalen is naar een diverser personeelsbestand bij gesubsidieerde instellingen. En hoe de niet-gesubsidieerde instellingen ervoor staan op het gebied van diversiteit.

1.2 Onderzoeksvragen en scope afbakening

1.2.1 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

a. Hoe divers zijn de werknemers, stagiairs en toezichthouders van door het Rijk of de G9 gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen?
b. Hoe divers zijn de werknemers, stagiairs en toezichthouders van instellingen in de niet-gesubsidieerde delen van de culturele en creatieve sector?
c. Hoe divers zijn de adviseurs van de advieslichamen van het Rijk, de Rijksfondsen en de G4?
d. Wat zijn de opvattingen van door het Rijk of de G9 gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen over het belang van diversiteit en inclusie?
e. Is er een verschil tussen de 'ervaren diversiteit' en de 'objectieve' diversiteit onder personeel van gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector? Is er een verschil tussen de 'ervaren diversiteit' en de 'objectieve' diversiteit onder personeel van gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector?

Voor de onderzoeksvragen a, b en c kijken we wat betreft diversiteit alleen naar de kenmerken herkomst, geslacht en leeftijd. Met de beantwoording van deze onderzoeksvragen wil het ministerie van OCW een kwantitatief beeld krijgen van de stand nu en de ontwikkelingen sinds de vorige meting. De afbakening beperkt zich daarom tot deze drie kenmerken vanwege de praktische uitvoerbaarheid. Deze keuze is door de opdrachtgever gemaakt. De opdrachtgever en de onderzoekers zijn zich ervan bewust dat diversiteit en inclusie breder is dan deze kenmerken (zie paragraaf 1.2.2). Bij de beantwoording van onderzoeksvraag d wordt wel naar diversiteit en inclusie in het geheel gekeken.

Bij onderzoeksvraag e is de achterliggende gedachte dat er een verschil is tussen de 'objectieve' en de 'ervaren' kenmerken. Objectief betekent dat we uitgaan van de definities van het CBS als het gaat om migratieachtergrond. Daarbij wordt gekeken naar waar een persoon en de ouders van de persoon zijn geboren. Dit hoeft niet overeen te komen met de ervaren migratieachtergrond. Dit geldt ook voor geslacht versus gender.

1.2.2 Diversiteit is breder dan geslacht, leeftijd en migratieachtergrond

De maatschappelijke positie en kansen van een persoon worden beïnvloed door een combinatie van kenmerken, laat het intersectionaliteitsdenken[17] zien. In dit denken staan de kenmerken gender/geslacht, etniciteit/culturele achtergrond

[15] OCW (2023). *Kamerbrief bij rapport onderzoek diversiteit en inclusie in de audiovisuele-sector.*

[16] Crone et al. (2023).

[17] De theorie over intersectionaliteit werd in 1989 in de wetenschap geïntroduceerd door de Amerikaanse hoogleraar in de rechten Kimberlé Crenshaw. Ruim 10 jaar later werd intersectionaliteit in Nederland binnen vrouwenstudies onder de aandacht gebracht door wetenschappers Gloria Wekker en Helma Lutz. Zij publiceerden hierover in: M. Botman, N.

en sociaaleconomische positie centraal. Volgens de grondleggers van intersectionaliteit zijn deze kenmerken, die vaak zichtbaar zijn, het meest bepalend voor de ervaringen en kansen die personen hebben in de maatschappij. Daarnaast spelen ook minder zichtbare kenmerken als seksuele identiteit, religie, leeftijd/levensfase en fysieke en/of mentale beperkingen een belangrijke rol. Diversiteit gaat over de specifieke combinatie van kenmerken die verschilt per persoon.[18]

Dit onderzoek beperkt zich tot gender/geslacht, leeftijd en migratieachtergrond om het onderzoek praktisch haalbaar te houden. Er wordt ook gekeken naar de combinaties van deze kenmerken, omdat het zo zou kunnen zijn dat de representatie van bepaalde combinaties van kenmerken achterblijft.

1.2.3 Uitdaging meetbaar maken culturele/etnische diversiteit en gender

Er is in Nederland veel discussie over de manier waarop culturele diversiteit meetbaar wordt gemaakt. De kern van de kritiek is dat in de categorieën die zijn gebruikt, door onder andere het CBS, het stigmatiserende onderscheid tussen ‘westers’ en ‘niet-westers’ centraal staat. Hierdoor worden stereotype beelden in stand gehouden. Daarnaast is het discutabel of mensen zich herkennen in de categorieën, dus of hun zelfidentificatie wel voldoende aansluit bij de hokjes waarin zij worden ingedeeld.[19] Omdat het meten van culturele diversiteit beladen is, kiezen veel organisaties die de diversiteit van hun personeel in beeld willen brengen ervoor om dit kenmerk niet te meten.[20] Dit heeft tot gevolg dat er relatief weinig bekend is over culturele diversiteit binnen bedrijven en sectoren.[21] Met dit onderzoek wordt daarom een poging gedaan om toch een landelijk beeld te verkrijgen. Dit is eerder in 2018 en in 2010 ook gedaan.

In het voorliggende onderzoek is overwogen om te vragen naar zelfidentificatie. Het bleek echter niet haalbaar om binnen de scope van dit onderzoek tot een representatief beeld te komen. Hiervoor zouden namelijk een groot aantal medewerkers van de culturele en creatieve instellingen een vragenlijst moeten invullen. Dat zorgt daarnaast voor grote belasting in het veld. We hebben in overleg met de opdrachtgever besloten dit niet te doen. Hierdoor kunnen wij ook niet of beperkt antwoord geven op onderzoeksvraag e.

In tegenstelling tot het meetbaar maken van culturele diversiteit, roept het in beeld brengen van de verhouding tussen mannen en vrouwen binnen een organisatie of sector weinig weerstand op. Een aandachtspunt hierbij is dat de binaire indeling in man en vrouw dominant is en dat er weinig ruimte is voor non-binaire gendercategorieën.[22]

1.3 Aanpak in het kort

In deze paragraaf beschrijven we de aanpak in het kort. De gehele onderzoeksverantwoording is te lezen in bijlage A.

1.3.1 Bestaande data waar mogelijk, aanvullende uitvraag waar nodig

In het onderzoek van 2018 hebben we de diversiteit van personeel e.a. in beeld gebracht door middel van een enquête. In dit onderzoek maken we waar mogelijk gebruik van CBS-microdata en waar nodig maken we alsnog gebruik van een

---

Jouwe en G. Wekker (red. 2001). *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland.* Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

[18] Een intersectionele blik wordt als good practice beschreven in: B. Tieben en M. Vlaanderen (2022). *Monitor Genderdiversiteit 2022: genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector*. SEO economisch onderzoek.

[19] Rana J. en A. de Koning (2023). *Diversiteit in de culturele en creatieve sector: Een aanzet tot zinvoller definiëren en meten*. Boekmanstichting. En: Cultuurmonitor, webpagina over Thema Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

[20] Idem.

[21] Het CBS heeft ook een diversiteitsmonitor, maar dit omvat alleen organisaties met meer dan 250 werknemers. Bron: Barometer Culturele Diversiteit | CBS. Geraadpleegd op: 14-8-2024.

[22] Rana J. en A. de Koning (2023). En: Tieben en Vlaanderen (2022).

enquête. Deze keuze maken we in verband met de belasting voor het veld. Bovendien maakt gebruik van CBS-microdata het mogelijk om terug te kijken in de tijd en trends in beeld te brengen.

Met de CBS-microdata brengen we de diversiteit van werknemers, betaalde stagiairs en zzp'ers in beeld. Voor het in kaart brengen van de diversiteit onder vrijwilligers, adviseurs en toezichthouders maken we gebruik van een enquête. In de meting van 2018 werd nog het onderscheid gemaakt naar westers/niet-westers. Om een vergelijking mogelijk te maken over de tijd hebben we dit in de enquête nog een laatste keer uitgevraagd. Dit is dus belangrijk voor de trends in de samenstelling van de toezichthouders, adviseurs, onbetaalde stagiairs en vrijwilligers.[23] In een eventuele vervolgmeting hebben we vanuit het voorliggende onderzoek een meting over 2023 waarmee we dan een vergelijking kunnen maken volgens de nieuwe indeling. Het zal dan dus niet meer nodig zijn om de indeling westers/niet-westers uit te vragen.

1.3.2 Aanpak analyses op bestaande data CBS-microdata

Om de gesubsidieerde instellingen te vinden in de CBS-microdata hebben we de lijst van KvK-nummers van meerjarig gesubsidieerde instellingen naar het CBS geüpload. De gehele culturele en creatieve sector hebben we afgebakend door middel van SBI-codes (dit zijn sectorcodes). Hierbij sluiten we aan bij een definitie van het CBS die het CBS mede op verzoek van het ministerie van OCW gebruikt voor statistisch maatwerk.[24] De lijst van SBI-codes die vallen onder deze definitie omvatten drie subsectoren te weten: Media & Entertainment, Creatieve zakelijke dienstverlening en Kunsten. Het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is de gehele culturele en creatieve sector zonder de meerjarig gesubsidieerde instellingen.

We maken een vergelijking met de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking met een startkwalificatie en met een aantal sectoren binnen de publieke sector: Overheid (o.b.v. cao-code) en Onderwijs en wetenschap (o.b.v. cao-code) en de sportsector (o.b.v. SBI). Om trends inzichtelijk te maken kijken we naar drie meetpunten: januari 2017 (zelfde als meting 2018), januari 2020 (net voor corona) en december 2023 (meest recent wat mogelijk is).

Diversiteit wordt op het niveau van de instelling gemeten. Daar wordt het gemiddelde van genomen. Dit betekent dat de diversiteit van een kleine instelling even zwaar meeweegt in het gemiddelde als een grote instelling. Dit komt overeen met de aanpak van het onderzoek van 2018.

1.3.3 Tot stand komen vragenlijst: alleen aangepast waar nodig in verband met vergelijkbaarheid met meting 2018

Een belangrijk doel van dit onderzoek is om ontwikkelingen in kaart te brengen. Daarom is voor de enquête de vergelijkbaarheid met de meting uit 2018 belangrijk. Het uitgangspunt bij de vragenlijst is daarom ook dat we de vragenlijst zoveel mogelijk hetzelfde hebben gehouden en alleen hebben aangepast waar nodig. Zie bijlage D voor de gehele vragenlijst. In de vragenlijst staat ook beschreven of er aanpassingen zijn gemaakt ten opzichte van de vorige meting.

[23] In de vorige monitor (onderzoeksrapport van 2018) maakten we geen onderscheid naar eerste of tweede generatie migratieachtergrond, maar keken we of de persoon zelf of één van de ouders in het buitenland is geboren. Dat laatste sluit al wel aan bij de nieuwe definitie van het CBS, maar dan zonder verder onderscheid naar migrant of kind van migrant.

[24] Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/44/meer-bedrijven-in-culturele-en-creatieve-sector-in-2021/culturele-en-creatieve-sector. Geraadpleegd op 18-6-2024.

De vragenlijst is besproken met een externe klankbordgroep met vertegenwoordigers vanuit de culturele en creatieve sector[25] en de begeleidingscommissie bestaande uit medewerkers van het ministerie van OCW. De vragenlijst is vastgesteld met de begeleidingscommissie.

De vragenlijst is uitgezet onder de in december 2023 meerjarig door het Rijk (BIS), de rijkscultuurfondsen en de G9 gesubsidieerde instellingen en onder de adviseurs van de BIS, de rijkscultuurfondsen en de G4.

De onderwerpen die in de vragenlijst aan bod komen zijn:

a. Belang van diversiteit;
b. Samenstelling van de organisatie:
    i. Voor de gesubsidieerde instellingen: toezichthouders, bestuur, stagiairs en vrijwilligers;
    ii. Voor de toekenners van subsidies: adviseurs;
c. Intenties en acties om diversiteit te vergroten;
d. Vervullen van vacatures.

1.4 Definities

Hierna volgen de definities zoals we die hanteren voor dit onderzoek.

1.4.1 Gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector

Met het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector wordt in dit onderzoek bedoeld: de in december 2023 meerjarig (ten minste twee jaar) door het Rijk (BIS), de rijkscultuurfondsen en de G9 gesubsidieerde instellingen.

Er zijn meer instellingen die subsidie ontvangen. In sommige gemeenten zijn incidentele subsidies ook belangrijk of worden steeds belangrijker. De eenjarig gesubsidieerde instellingen vallen in dit onderzoek in de categorie niet-gesubsidieerd. Deze afbakening is gekozen om het veld niet te veel administratief te belasten..

1.4.2 Adviescommissie en adviseurs

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

1.4.3 Raad van toezicht-model en bestuur-directie-model

In de enquête vragen wij in een aantal gevallen naar kenmerken van de raad van toezicht/het bestuur. Hieronder lichten wij beide modellen in de culturele en creatieve sector verder toe. In de code Cultural Governance is het raad van toezicht- model het uitgangspunt, maar ook het bestuur-directie-model wordt als mogelijkheid genoemd.

Raad van toezicht-model: Het besturingsmodel met een bestuur en een toezichthoudend orgaan (raad van toezicht). De raad van toezicht is hier het orgaan dat statutair de toezichthoudende functie vervult en daarmee verantwoordelijk is voor het toezicht op het bestuur en de gang van zaken in de organisatie. De raad van toezicht bestaat uit ten minste drie leden. De samenstelling is zodanig dat hij zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol naar behoren kan vervullen. De raad van toezicht waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld, de zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap.

[25] De leden van de externe klankbordgroep die gedurende het gehele onderzoek actief betrokken waren zijn: Felicia van Andel (Boekmanstichting), Corien van der Linden (onderzoekscoördinator Fonds Cultuurparticipatie) en Dorrit Ris (gemeente Amsterdam). Daarnaast is een aantal andere leden bij één van de drie bijeenkomsten geweest.

Bestuur-directie-model: In het bestuursmodel is het bestuur verantwoordelijk voor zowel de voorbereiding, vaststelling als de uitvoering van het beleid. De wijze waarop het bestuursmodel ingevuld wordt krijgt in de praktijk op verschillende manieren vorm. Zo zijn er (veelal kleine) organisaties waar bestuursleden zelf uitvoerende taken verrichten. Ook kan het bestuur taken mandateren aan een directie (bestaande uit één of meerdere personen). Er wordt dan ook wel gesproken over het bestuur-directie-model. Deze directie wordt benoemd door het bestuur en is in dienst van de organisatie. De directie maakt dus geen deel uit van het bestuur. De taken en verantwoordelijkheden van de directie liggen vast in een directiereglement. Ook als er bestuurstaken gemandateerd zijn aan een directie blijft het bestuur in alle opzichten eindverantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering.

We spreken in dit rapport van toezichthouders. Hieronder verstaan we leden van de raad van toezicht en bestuursleden.

1.4.4 Personeel

Personen die een functie bekleden bij de instelling en in loondienst zijn. Hieronder vallen: medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband (inclusief directieleden) en de flexibele schil. Dit is inclusief stagairs[26] (de stagiairs worden daarnaast ook apart weergegeven).

1.4.5 Vrijwilligers

Personen die op vrijwillige basis werken bij de instelling. Zij zijn niet in loondienst en krijgen hooguit een beperkte (onkosten)vergoeding.

1.4.6 Diversiteit

De opdrachtgever is zich ervan bewust dat diversiteit zich niet uitsluitend beperkt tot herkomst, gender en leeftijd. De kwantitatieve uitvraag via een enquête en de CBS-microdata-analyse beperken zich om praktische redenen tot deze drie categorieën. De enquêtevragen over het belang dat wordt gehecht aan diversiteit en de acties die worden ondernomen om diversiteit te bevorderen zijn uitdrukkelijk niet beperkt tot de diversiteit in termen van herkomst, gender en leeftijd tenzij dat specifiek is aangegeven in de vraag/stelling (zie bijlage D voor de vragenlijst, we hebben dit toegelicht in de uitnodiging voor de enquête).

1.4.7 Migratieachtergrond

We hanteren de CBS-definitie voor herkomst. Deze luidt als volgt: “Als een persoon of één van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze persoon een migratieachtergrond.”

Het CBS maakt onderscheid tussen de herkomst Europees en Buiten-Europees en dat volgen wij. Onder de herkomst Europees vallen alle landen in Europa behalve Nederland. Onder de categorie Europa (exclusief Nederland) valt Rusland wel, maar niet Turkije, Armenië en Georgië. Onder Buiten-Europees vallen alle andere landen en dus niet Rusland, maar wel Turkije, Armenië en Georgië. Bij de Buiten-Europese landen onderzoeken we apart het totaal van Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen[27] en Indonesië en de rest van de Buiten-Europese landen.

[26] Dit is vergelijkbaar met de meting van 2018. Het aandeel stagiairs is ongeveer 2% van het personeel.

[27] De Nederlandse Antillen horen eigenlijk bij Nederland. Beter zou zijn om te spreken over Caribisch gedeelte van Nederland en het Europees gedeelte van Nederland. In dit onderzoek kiezen we er voor om Nederlandse Cariben als migratieland te zien. Dit komt overeen met de gehanteerde CBS-indeling.

In dit onderzoek onderscheiden we de volgende groepen:

a. Nederlandse herkomst (in Nederland geboren en ouders in Nederland geboren);
b. Migrant Europees: geboren in een Europees land anders dan Nederland;
c. Migrant buiten-Europees klassiek: geboren in een klassiek migratieland (Turkije, Marokko, Indonesië, NL Cariben, Suriname);
d. Migrant buiten-Europees overig: geboren in buiten-Europees land, maar niet een klassiek migratieland;
e. Kind van migrant Europees: ten minste één van de ouders geboren in een Europees land anders dan Nederland;
f. Kind van migrant buiten-Europees klassiek: ten minste één van de ouders geboren in een klassiek migratieland;
g. Kind van migrant buiten-Europees overig: ten minste één van de ouders geboren in een buiten-Europees land, maar niet een klassiek migratieland.

In het onderzoek van 2018[28] is bij herkomst onderscheid gemaakt naar westers/niet-westers. Het CBS is naar aanleiding van verschillende adviezen gestopt met dit onderscheid omdat er brede consensus is dat deze indeling achterhaald is. Om de vergelijking te kunnen maken vragen we bij dit onderzoek in de enquête naast de nieuwe verdeling Europees/buiten-Europees toch nog één keer naar de kenmerken westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Dit doen we om de vergelijking meting van 2018 te kunnen maken. Een persoon heeft een westerse achtergrond als hij, zij of één van de ouders in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Ook Indonesië en Japan worden tot de westerse landen gerekend. Als een persoon of één van de ouders in een ander land is geboren, heeft deze persoon volgens de definitie een niet-westerse migratieachtergrond."

Dit is met name relevant voor de diversiteit van de vrijwilligers, adviseurs en toezichthouders, omdat we dit in kaart brengen met behulp van de enquête. Voor de werknemers, zzp'ers en stagiairs kunnen we ook voor eerdere jaren gebruik maken van CBS-microdata en kunnen we de nieuwe landenindeling toepassen op eerdere jaren.

1.4.8 Non-binair

Wij sluiten aan bij recent onderzoek van de Boekmanstichting in onze aanpak voor het uitvragen van gender: "Wanneer het in de vragenlijst gaat over mensen die zich genderdivers of genderqueer identificeren, kiezen we ervoor om het bijvoeglijk naamwoord 'non-binair' te gebruiken. […] We zijn ons er echter van bewust dat ook de term 'non-binair' niet voor iedereen inclusief is, en dat genderidentiteit veranderlijk kan zijn."[29]

1.5 Representativiteit

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van CBS-microdata voor het in kaart brengen van de diversiteit van de groep werknemers, de zelfstandigen en de stagiairs in de (meerjarige gesubsidieerde) culturele en creatieve sector. De resultaten op basis van de CBS-microdata zijn integraal. Dit betekent dat alle instellingen zijn meegenomen in de analyse.[30] Dit betekent dat de resultaten op basis van de CBS-microdata representatief zijn.

Voor het in kaart brengen van de diversiteit van de raden van toezicht / besturen, adviescommissies en de groep vrijwilligers is gebruik gemaakt van een enquête. Bij een enquête is de representativiteit afhankelijk van de respons. In totaal zijn 740 meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen aangeschreven. Hiervan heeft 43% de vragenlijst ingevuld, waarvan 31% volledig.[31] Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen ligt de respons hoger, namelijk 12 van de 12 aangeschreven kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen heeft de enquête ingevuld,

[28] APE (2018). Onderzoek diversiteit cultuursector.

[29] De Boekmanstichting (2024). *Vrouwelijke Beeldend kunstenaars in Nederland. Arbeidsmarktpositie, carrièreverloop, representatie.*

[30] Met de kanttekening dat niet alle KvK-nummers gekoppeld konden worden, zie voor meer informatie bijlage A.1.

[31] Bij de meting van 2018 had 46% van de instellingen de enquête ingevuld waarvan 23% volledig.

waarvan 11 volledig[32] (zie bijlage C voor de responstabel). Over het algemeen is dit een vrij goede respons en geeft dit betrouwbare resultaten.

Uitzondering hierop zijn de gegevens over migratieachtergrond. Uit de ontvangen enquêtegegevens blijkt dat de betrouwbaarheid van de ingevulde gegevens niet altijd goed is waardoor we niet alle enquêtegegevens konden gebruiken (zie voor meer informatie bijlage A.3). Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen resulteert dit in lage aantallen gegevens die gebruikt konden worden als het gaat om de resultaten over de diversiteit voor wat betreft migratieachtergrond (zie voor meer informatie bijlage E.4). De resultaten over de diversiteit van adviescommissies als het gaat om migratieachtergrond is daardoor enigszins onzeker.

1.6 Leeswijzer

We starten met de waarde die gesubsidieerde culturele instellingen hechten aan diversiteit (hoofdstuk 2), gevolgd door de intenties en acties die zij ondernemen om de diversiteit te vergroten (hoofdstuk 3). Daarna geven we een beeld van hun eigen oordeel over de diversiteit van hun eigen organisatie (hoofdstuk 4). Deze eerste drie hoofdstukken zijn gebaseerd op de enquête en gaan over diversiteit in de brede zin.

Hoofdstuk 5 tot en met 10 gaan achtereenvolgens over de samenstelling van personeel, stagiairs en vrijwilligers, zelfstandigen, toezichthouders en adviseurs. Hierbij kijken we steeds achtereenvolgens naar herkomst, geslacht/gender en leeftijd. De samenstelling van het personeel, stagiairs en zelfstandigen is gebaseerd op de gemeentelijke basisadministratie waar alleen man/vrouw wordt onderscheiden (en daarom spreken we van geslacht).[33] De samenstelling van de vrijwilligers, toezichthouders en de adviseurs is gebaseerd op een enquête waarin we wel onderscheid maken naar man, vrouw en non-binair (en daarom spreken we van gender).

In hoofdstuk 6 maken we voor het personeel aanvullend inzichtelijk wat de verdeling over de functieniveaus is: Hoe divers is het aan ‘de top’ van de culturele instellingen?

In het onderzoek wordt soms gesproken van diversiteit van bijvoorbeeld de werknemers. Hiermee wordt bedoeld: de diversiteit binnen de groep werknemers.

[32] Bij de meting van 2018 hadden 12 van de 12 kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen de enquête ingevuld, waarvan 10 volledig.

[33] Voor de stagiairs hebben we op basis van de enquête wel informatie over 2023 over het aandeel stagiairs dat niet in het hokje man of het hokje vrouw past.

2 Waarde van diversiteit

Dit hoofdstuk is gebaseerd op het onderdeel ‘Belang van diversiteit’ in de enquête. In tegenstelling tot de vragen waarbij wordt gevraagd om een inschatting te geven van aantallen gaan de vragen binnen dit onderdeel over diversiteit in de brede zin van het woord (dus breder dan herkomst, geslacht en leeftijd).

Welke waarde hechten instellingen aan diversiteit? Aan de hand van een aantal stellingen gaan we na welke waarde culturele instellingen aan diversiteit in het algemeen en binnen de eigen organisatie in het bijzonder hechten. Op deze manier brengen we in beeld wat de perceptie van culturele instellingen is ten aanzien van de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand en bestuur. We bespreken eerst het belang van personele diversiteit in het algemeen (paragraaf 2.1) en vervolgens het belang voor de eigen organisatie (paragraaf 2.2).

Waar relevant wordt een vergelijking gemaakt met de meting van 2018.

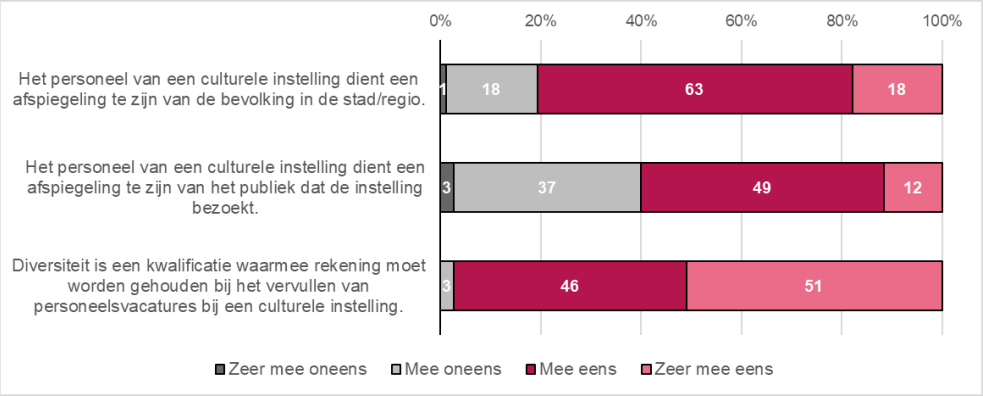
De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. Een groot en groeiend deel van de gesubsidieerde instellingen en de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen vindt dat het personeel en de raad van toezicht / het bestuur van een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van de bevolking in de stad/regio.
b. Vrijwel alle respondenten vinden dat diversiteit een kwalificatie is waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures voor personeel en de raad van toezicht / het bestuur bij een culturele instelling.
c. Culturele instellingen zien vaker dan bij de vorige meting de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand en een divers samengestelde raad van toezicht / bestuur voor het bereiken van nieuwe doelgroepen en vernieuwing.
d. Bij de huidige meting zijn er net zoveel culturele instellingen als bij de vorige meting die aangeven moeite te hebben met het vinden van personeel met een migratieachtergrond (ongeveer 6 op de 10). Iets minder dan de helft lukt het niet om het talent van het personeel met een migratieachtergrond goed te benutten en om deze medewerkers te behouden.
e. Culturele instellingen hebben weinig moeite met het vinden van vrouwen en vaker moeite met het vinden van jonge mensen en personen met een migratieachtergrond voor de raad van toezicht / het bestuur.

2.1 Waarde van diversiteit van het personeel en de raad van toezicht / het bestuur in het algemeen

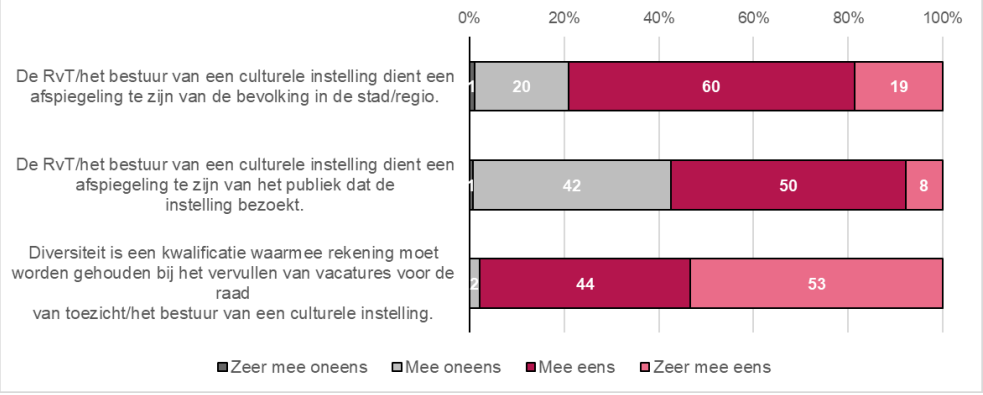
2.1.1 *Groeiend deel vindt dat het personeel en de raad van toezicht / het bestuur van een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van de bevolking in de stad/regio*

81% van de culturele instellingen vindt dat een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van de bevolking in de stad/regio. Zie Figuur 1. Dit is een toename ten opzichte van de meting van 2018 waarbij 68% het hiermee eens was. Dat een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt is een kleiner deel, namelijk 61%. Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen zien we een vergelijkbaar beeld. Zie Figuur 60 in bijlage E.1.



Figuur 1. Het algemeen belang van diversiteit van personeel van culturele instellingen (in %) volgens culturele instellingen (N=268)

79% van de culturele instellingen vindt dat de raad van toezicht / het bestuur van een culturele instelling een afspiegeling dient te zijn van de stad/regio. Zie Figuur 2. Bij de meting van 2018 was dit nog 68%. Opvallend is dat wanneer je dit aan de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen vraagt, maar 58% het hiermee eens is. Zie Figuur 61 in bijlage E.1. Hierbij moet de kanttekeningen worden geplaatst dat het om lage aantallen gaat.



Figuur 2. Het algemeen belang van diversiteit van besturen van culturele instellingen volgens culturele instellingen (N=268)

2.1.2 Vrijwel alle respondenten vinden dat diversiteit een kwalificatie is waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures voor personeel en de raad van toezicht / het bestuur bij een culturele instelling

Vrijwel alle respondenten zijn het ermee eens dat diversiteit een kwalificatie is waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van personeelsvacatures bij een culturele instelling. Zie Figuur 1. Ook bij het vervullen van vacatures voor de raad van toezicht / het bestuur vinden vrijwel alle culturele instellingen diversiteit een belangrijke kwalificatie om rekening mee te houden. Zie Figuur 2. Dit was bij de meting in 2018 ook het geval.

2.2 Waarde van diversiteit van het personeel en de raad van toezicht / het bestuur in de eigen organisatie

In Tabel 1 en Tabel 2 staat van de voorgelegde stellingen welk deel van de culturele instellingen het hier (zeer) mee eens is bij de huidige meting en bij de meting van 2018. Tabel 1 gaat over de samenstelling van het personeelsbestand en Tabel 2 gaat over de samenstelling van de raad van toezicht / het bestuur (in bijlage E.1 staat een uitgebreider figuur met alle antwoordopties).

Stelling	Aandeel (zeer) mee eens	
	Huidige meting	Meting 2018
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand.	**95%**	**82%**
Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand.	**12%**	**11%**
Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren.	**81%**	**56%**
Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen (in de meting van 2018 stond hier nog achter "door onervarenheid van de personeelsleden" waardoor dit minder goed vergelijkbaar is).	**18%**	**10%**
Het is lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft.	**62%**	**61%**
Het is lastig om jong personeel (tot 35) te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft.	**16%**	-
Het lukt ons om het talent van het aangetrokken personeel met een migratieachtergrond goed te benutten en om deze personen te behouden.	**52%**	-
Het lukt ons om het talent van aangetrokken jong (tot 35) personeel goed te benutten en om deze personen te behouden.	**85%**	-
We bieden bewust ruimte aan personeel met een migratieachtergrond om kennis/ervaring op te doen.	**69%**	-
We bieden bewust ruimte aan jong personeel om kennis/ervaring op te doen.	**85%**	-
We zetten bewust in op een goede genderbalans in ons personeel.	**78%**	-

Tabel 1. Stellingen over de meerwaarde van een divers samengesteld *personeelsbestand* (bron: enquête huidige meting; enquête meting 2018)

Stelling	Aandeel (zeer) mee eens	
	Huidige meting	Meting 2018
Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur.	**73%**	**59%**
Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde.	**19%**	**15%**
Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren.	**78%**	**54%**
Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen binnen de raad van toezicht/bestuur (in de meting van 2018 stond "binnen de raad van toezicht/bestuur" hier niet achter).	**10%**	**5%**
Het lukt ons om bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.	**50%**	**-**
Het is lastig om bestuurders met een migratieachtergrond te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben.	**-**	**64%**
Het lukt ons om jonge (tot 35) bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.	**45%**	**-**
Het is lastig om jonge bestuurders te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben.	**-**	**64%**
Het lukt ons om vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.	**92%**	**-**
We bieden bewust ruimte aan bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond om kennis/ervaring op te doen.	**61%**	**-**
We bieden bewust ruimte aan jonge (tot 35) bestuurders/leden van de raad van toezicht om kennis/ervaring op te doen.	**55%**	**-**
We bieden bewust ruimte aan vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht om kennis/ervaring op te doen.	**57%**	**-**

Tabel 2. Stellingen over de meerwaarde van een divers samengestelde *raad van toezicht / bestuur* (bron: enquête huidige meting; enquête meting 2018)

2.2.1 *Culturele instellingen zien vaker meerwaarde divers personeelsbestand en raad van toezicht / bestuur bij bereiken nieuwe doelgroepen en vernieuwing*

Het valt op dat een groter deel van de culturele instellingen het bij deze meting eens is met de stelling *"Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand"* (nu 95%; bij de vorige meting 82%). Zie Tabel 1. Zowel bij de vorige als bij de huidige meting zag een heel groot deel van de culturele instellingen de meerwaarde van een divers personeelsbestand. Bij de huidige meting zien we dat een groter deel dan bij de vorige meting (81% tegenover 56%) ook vindt dat een divers samengesteld personeelsbestand in de eigen organisatie beter in staat is om vernieuwingen door te voeren.

Ditzelfde beeld zien we terug bij de stellingen over de raden van toezicht / besturen. Zie Tabel 2.

2.2.2 *Culturele instellingen ervaren iets vaker communicatieproblemen door een divers samengesteld personeelsbestand*

Culturele instellingen vinden nu vaker dat een divers samengesteld personeelsbestand leidt tot communicatieproblemen (nu 18%; bij de meting van 2018 10%) met de kanttekening dat deze vraagstelling licht gewijzigd is. In de meting van 2018 stond hier namelijk nog achter "door onervarenheid van de personeelsleden".

Ook binnen de raad van toezicht / besturen geven de culturele instellingen vaker dan bij de vorige meting (10% tegenover 5%) aan dat een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur vaker tot communicatieproblemen leidt binnen de raad van toezicht/bestuur. Hierbij wederom de kanttekening dat de vraagstelling is aangepast. In de meting van 2018 stond “binnen de raad van toezicht/bestuur” niet achteraan in de stelling.

2.2.3 *Het lukt niet alle culturele instellingen om medewerkers met een migratieachtergrond te vinden en te behouden*

Bij zowel de huidige als de vorige meting vindt een vrij groot deel (61-62%) het lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft. Het idee achter deze vraagstelling is om te achterhalen in welke mate de respondenten dit als ‘excuus’ gebruiken. Als een respondent aangeeft dat het niet lukt om deze personen te vinden, dan kan dat bijvoorbeeld betekenen dat er niet goed is gezocht of niet op de goede plekken/manier of door een bepaald/beperkt beeld van de benodigde kennis en affiniteit. Uit enkele reacties op de vragenlijst nadat deze is uitgezet blijkt dat een aantal respondenten zich stoort aan de vraagstelling, omdat het de suggestie kan wekken dat er weinig personen met een migratieachtergrond zijn met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector. En wie bepaalt wat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector is? (ditzelfde geldt voor andere vraagstellingen waar “met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector” in staat. Zie ook bijlage B.5.).

Toch blijkt het wel nog steeds een punt te zijn wat een uitdaging vormt in de sector en wat aandacht nodig heeft. Bij deze meting hebben we een vervolgvraag hierover toegevoegd, namelijk: “Het lukt ons om het talent van het aangetrokken personeel met een migratieachtergrond goed te benutten en om deze personen te behouden.” 52% van de respondenten geeft aan dat dit goed lukt. Iets minder dan de helft lukt dit dus niet goed. Ook dit blijkt dus een belangrijk aandachtspunt. Het niet kunnen vinden van medewerkers met een migratieachtergrond hebben de respondenten ook vaker moeite mee dan het vinden van jonge medewerkers en ook het behoud van jonge medewerkers lukt meer respondenten. Dit benadrukt dat het vinden en behouden van personeel met een migratieachtergrond een belangrijk aandachtspunt is.

2.2.4 *Culturele instellingen hebben weinig moeite met het vinden van vrouwen en vaker moeite met het vinden van jonge mensen en personen met een migratieachtergrond voor de raad van toezicht / het bestuur*

92% van de culturele instellingen geeft aan dat het lukt om vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden. Deze vraag is bij de meting van 2018 niet gesteld. De helft van de culturele instellingen geeft aan dat het ook lukt om bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden. Bij de vorige meting gaf 64% nog aan dit lastig te vinden. De vraagstelling is naar aanleiding van overleg met de klankbordgroep aangepast, waardoor we geen goede vergelijking kunnen maken. Toch geeft dit een indicatie dat dit wat is verbeterd. Hetzelfde geldt voor het vinden van jonge bestuurders/leden van de raad van toezicht. 45% van de culturele instellingen geeft aan dat het lukt om deze te vinden. Bij de vorige meting had 64% hier nog moeite mee. Hierbij kan overigens nog een rol spelen dat deze functies (aldus een van de respondenten) vaak onbezoldigd zijn.

De culturele instellingen bieden vaker ruimte aan jonge mensen als het gaat om personeel en iets vaker voor personen met een migratieachtergrond als het gaat om de raad van toezicht of het bestuur. Bij het bewust ruimte bieden in de raad van toezicht of het bestuur aan vrouwen, jonge mensen of een persoon met een migratieachtergrond geeft overigens 21% aan dat dit niet van toepassing is. Waarom dit dan niet van toepassing zou zijn weten we niet.

3 Intenties en acties om diversiteit te vergroten

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de onderdelen ‘Intenties en acties om diversiteit te vergroten’ en ‘Vervullen van vacatures’ in de enquête. Waar relevant wordt een vergelijking gemaakt met de meting van 2018.

In paragraaf 3.1 gaan we in op het diversiteitsbeleid van culturele instellingen en kunstraden. Paragraaf 3.2 gaat over bekendheid met en het actief toepassen van de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie. In paragraaf 3.3 gaan we tot slot in op diversiteit bij het vervullen van vacatures voor personeel, toezichthouders/bestuurder(s), vrijwilligers en adviseurs.

De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. Het lukt meer culturele instellingen om het vergroten van de diversiteit actief meer te nemen in de bedrijfsvoering/het beleid en het vervullen van vacatures; bij de huidige meting ongeveer drie kwart en bij de vorige meting ongeveer de helft. De rest van de culturele instellingen geeft relatief vaak aan geen geschikte kandidaten te kunnen vinden of nog niet te zijn toegekomen aan het actief uitvoeren van hun intenties/ambities.
b. Vrijwel alle culturele instellingen geven aan dat de inhoud en het doel van de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie bij de raad van toezicht/het bestuur van hun instelling bekend is en dat het actief wordt meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in hun instelling. Er is wel nog steeds een vrij grote groep die de code Diversiteit en Inclusie niet heeft gebruikt om concrete doelen te stellen of om een actieplan op te stellen en ongeveer een derde van de culturele instellingen vindt de Code Diversiteit en Inclusie te vrijblijvend.
c. De culturele instellingen werven nieuwe leden voor de raad van toezicht / het bestuur en nieuw personeel vooral extern via een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite (75% en 80%) en via het eigen netwerk (71% en 75%). Een groot en groeiend deel van de culturele instellingen onderneemt specifieke acties om de diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur en het personeel te bevorderen (92% en 89%). De meest genoemde acties zijn: bij het opstellen van functieprofielen vermelden dat ze een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad / regio en bij het vervullen van bepaalde functies voorkeur geven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond.
d. Nieuwe leden voor adviescommissies worden vooral extern geworven door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, krant of vacaturewebsite (100%), waarbij 64% adverteert voor specifieke doelgroepen om de diversiteit te bevorderen.

3.1 Vergroten van diversiteit als onderdeel van beleid

3.1.1 *Het lukt meer culturele instellingen om het vergroten van de diversiteit actief mee te nemen in de bedrijfsvoering/het beleid en het vervullen van vacatures*

Op de vraag “Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur en het personeel/de adviescommissies te vergroten?” geeft ongeveer drie kwart van de culturele instellingen en van de kunstraden als antwoord: “*Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures*.” (zie bijlage E.2, tabel 9 en tabel 10). Dit is ruim meer dan bij de vorige meting waar de helft van de culturele instellingen dit als antwoord gaf. Ongeveer een kwart van de culturele instellingen gaf bij de vorige meting aan wel de intentie te hebben diversiteit te vergroten, maar dat dit om verschillende redenen (nog) niet is gelukt. Deze groep is kleiner

geworden. Bij de huidige meting antwoorden de culturele instellingen (8%) “Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden” en (7%) “*Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities*”. Bij de kunstraden zijn juist andere veelgenoemde antwoorden (9%) “*Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers(e) raad van toezicht en personeelsbestand. Dit heeft geen extra aandacht nodig*.” En (9%) “*Nee, wij werken voornamelijk doelgroepgericht en streven ernaar dat de samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur en personeel/adviescommissies een afspiegeling is van onze doelgroep.*”

3.2 Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie

3.2.1 Inhoud en doel van de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie is bekend en worden actief toegepast in beleid

Een middel om de diversiteit van het bestuur en personeel te vergroten is het toepassen van de Governance Code Cultuur GCC en de Code Diversiteit en inclusie. Deze codes bieden culturele instellingen handvatten om de diversiteit van (onder andere) het bestuur en personeelsbestand te vergroten.

Vrijwel alle culturele instellingen geven aan dat de inhoud en het doel van de beide codes bij de raad van toezicht/het bestuur van hun instelling bekend is en dat het actief wordt meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in hun instelling (zie bijlage E.2, Figuur 64. Stellingen over de Governance Code Cultuur - culturele instellingen (N=228)). Voor de Governance Code Cultuur was dit bij de vorige meting ook al het geval. Voor de voorloper van de Code Diversiteit en Inclusie, de Code Culturele Diversiteit, niet. Een kwart van de instellingen gaf bij de vorige meting namelijk aan de Code Culturele Diversiteit niet actief mee te nemen in de beleidsvoering en besluitvorming. Ook de toepassing van de specifieke handvatten van de Code Culturele Diversiteit door de instellingen leek in mindere mate te gebeuren; meer dan de helft van de instellingen gaf bij de vorige meting aan de specifieke handvatten niet in te zetten, tegenover een minderheid die dit wel doet. Bij de huidige meting zien we dat de meerderheid dit wel doet, maar dat er nog steeds een vrij grote groep is die niet met behulp van de Code Diversiteit en Inclusie doelen heeft gesteld en/of een actieplan heeft gemaakt. 29% van de culturele instellingen vindt de Code Diversiteit en Inclusie te vrijblijvend (zie bijlage E.2, Figuur 64. Stellingen over de Governance Code Cultuur - culturele instellingen (N=228)).[34]

3.3 Vervullen vacatures

3.3.1 Meer culturele instellingen ondernemen acties om diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur te vergroten

De raad van toezicht wordt door de gesubsidieerde culturele instellingen vooral extern geworven door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite (75%); gevolgd door “via het eigen netwerk” (71%) en via de huidige leden van het bestuur, de raad van toezicht of het huidige personeel (29-33%). (Zie bijlage E.3.1, Figuur 70).[35]

Het merendeel vermeldt in functieprofielen dat ze een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio (58%) en 52% geeft bij het vervullen van bepaalde functies voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond (52%). (Zie bijlage E.3.1, Figuur 71.) Dit is beide een toename ten opzichte van de meting van 2018 en 2011: het vermelden van de wens een afspiegeling te willen zijn van de inwoners in de stad en regio werd in 2018 door 31% genoemd en door 13% in 2011 en dat bij het vervullen van functies voorkeur wordt gegeven aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond werd in 2018 door 35% genoemd en in 2011 door 20%.

8% onderneemt geen specifieke acties. Bij de meting van 2018 was dit nog 34% en bij de meting van 2011 nog 50%.

[34] Dit is ongeveer gelijk voor de instellingen in de G4 (30,9%) als de instellingen buiten de G4 (27,9%).

[35] Bij deze enquêtevragen zijn meerdere antwoorden mogelijk.

3.3.2 *Meer culturele instellingen ondernemen acties om diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur te vergroten*

Het personeel wordt door de gesubsidieerde culturele instellingen vooral extern geworven door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, in een krant of op een vacaturewebsite (80%); gevolgd door “via het eigen netwerk” (75%) en via het huidige personeel (50%) (zie bijlage E.3.1, Figuur 72).

Om de diversiteit te bevorderen geeft 72% aan bij het opstellen van functieprofielen te vermelden dat ze een afspiegeling willen zijn van de bevolking van de stad/regio. 56% geeft bij het vervullen van bepaalde functie voorkeur aan vrouwen en/of mensen met een migratieachtergrond. Daarnaast adverteert 39% in tijdschriften, kranten en op website voor specifieke doelgroepen (zie bijlage E.3.1, Figuur 73).

11% geeft aan geen specifieke acties te ondernemen. Bij de meting van 2018 was dit nog 39% en in de meting van 2011 gaf nog twee derde van de instellingen aan geen specifieke acties te ondernemen.

3.3.3 *Adviseurs worden vooral extern geworden, vooral specifieke doelgroepen*

Nieuwe leden voor adviescommissies worden vooral extern geworven door het plaatsen van een advertentie in een tijdschrift, krant of vacaturewebsite (100%) (zie bijlage E.3.1, Figuur 79).

Om de diversiteit te bevorderen zien we dat 73% van de kunstraden, adviescommissies aangeeft bij de functieprofielen expliciet te vermelden dat ze een afspiegeling willen zijn van de stad/regio. En bij het vervullen van vacatures geeft 64% aan voorkeur te geven aan vrouwen en/of personen met een migratieachtergrond. Dit is vergelijkbaar met het beeld in 2018 waarbij 70% van de kunstraden aangaf beide te doen (zie bijlage E.3.1, Figuur 80).

Wel zien we dat een substantieel deel (64%) in tijdschriften, kranten en op websites adverteert voor specifieke doelgroepen.

4 Eigen oordeel over diversiteit van de eigen organisatie

De respondenten is gevraagd naar hun eigen oordeel over de mate van diversiteit van hun eigen personeelsbestand (paragraaf 4.1) en raad van toezicht of bestuur (paragraaf 4.2) (gevraagd aan de culturele instellingen) en de adviseurs (paragraaf 4.3) (gevraagd aan de kunstraden, cultuurfondsen of adviesorganen). In tegenstelling tot de vragen waarbij wordt gevraagd om een inschatting te geven van aantallen gaan de vragen binnen dit onderdeel over diversiteit in de brede zin van het woord (dus breder dan herkomst, geslacht en leeftijd).

Waar relevant wordt een vergelijking gemaakt met de meting van 2018.

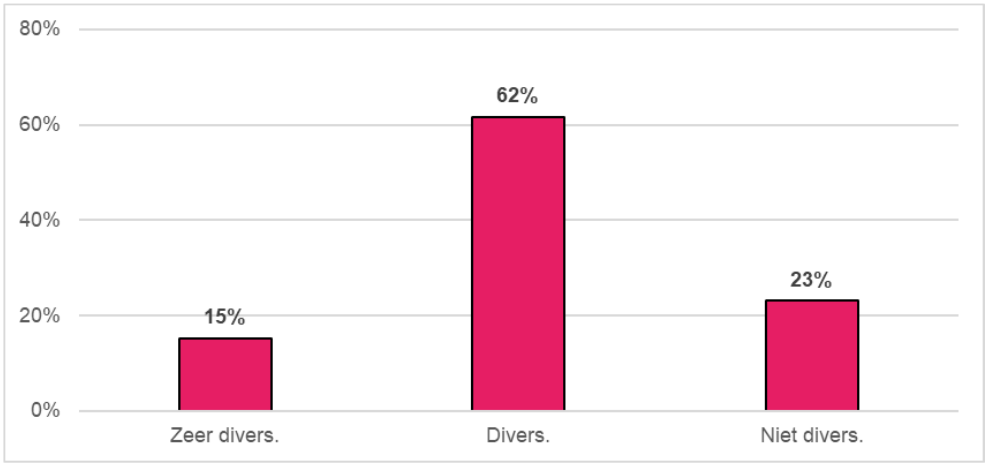
De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. Volgens de culturele instellingen is er een grote toename van de diversiteit van het personeel en de raden van toezicht / besturen. Bij deze meting is bij 77% van de gesubsidieerde culturele instellingen het personeel naar eigen oordeel (zeer) divers en 81% van de raden van toezicht (tegenover 61% en 44% bij de meting van 2018).
b. De samenstelling van de adviseurs is volgens alle kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen die de enquête hebben ingevuld (11 van de 12) (zeer) divers.

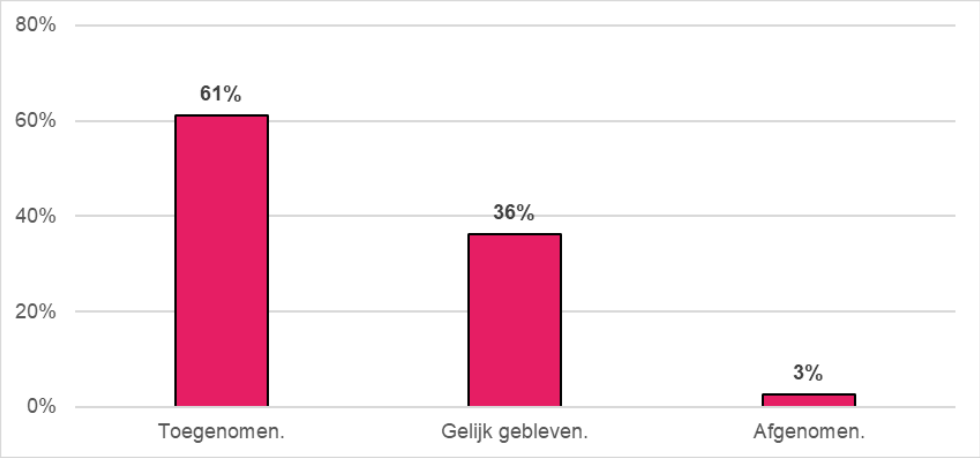
4.1 Diversiteit van het personeel van de gesubsidieerde culturele instellingen

4.1.1 *Diversiteit van het personeel is toegenomen maar nog niet bij alle culturele instellingen divers volgens de culturele instellingen zelf*

77% van de culturele instellingen beoordeelt de diversiteit van het personeel in hun eigen organisatie als (zeer) divers. Zie Figuur 3. Bij de meting van 2018 was dit 61%. Dit betekent een toename van 16 procentpunt. 61% van de culturele instellingen geeft daarbij ook aan dat de mate van diversiteit van het personeel sinds 2021 is toegenomen. Zie Figuur 4.



Figuur 3. Diversiteit van het personeel in de eigen organisatie volgens culturele instellingen (N=268). *Hoe beoordeelt u de diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie?*

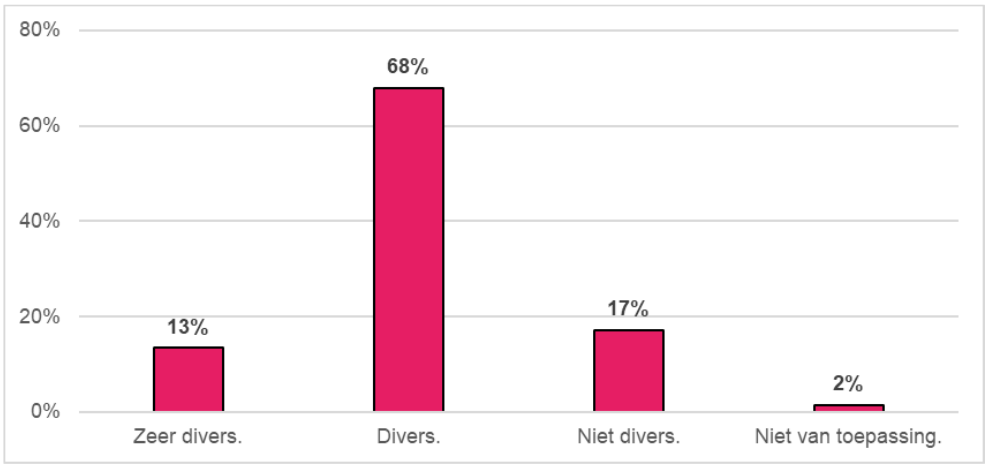


Figuur 4. Ontwikkeling diversiteit van het personeel in de eigen organisatie volgens culturele instellingen (N=268). *Hoe heeft de mate van diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2021 tot heden?*

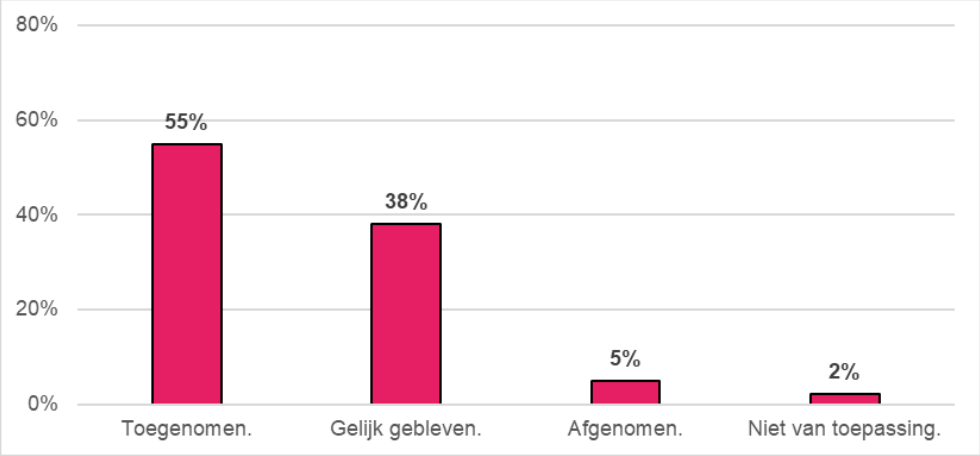
4.2 Diversiteit van de raden van toezicht / besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen

4.2.1 Diversiteit van de raden van toezicht / besturen toegenomen maar nog niet bij alle culturele instellingen divers volgens de culturele instellingen zelf

81% van de culturele instellingen vindt de raad van toezicht of het bestuur van de eigen organisatie (zeer) divers. Zie Figuur 5. Dat is aanzienlijk meer dan bij de meting van 2018 waar dit percentage 44% was. Een ruime meerderheid geeft ook aan dat de diversiteit ten opzichte van 2021 is toegenomen. Zie Figuur 6.



Figuur 5. Diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur in de eigen organisatie volgens culturele instellingen (N=268). *Hoe beoordeelt u de diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur van uw eigen organisatie?*

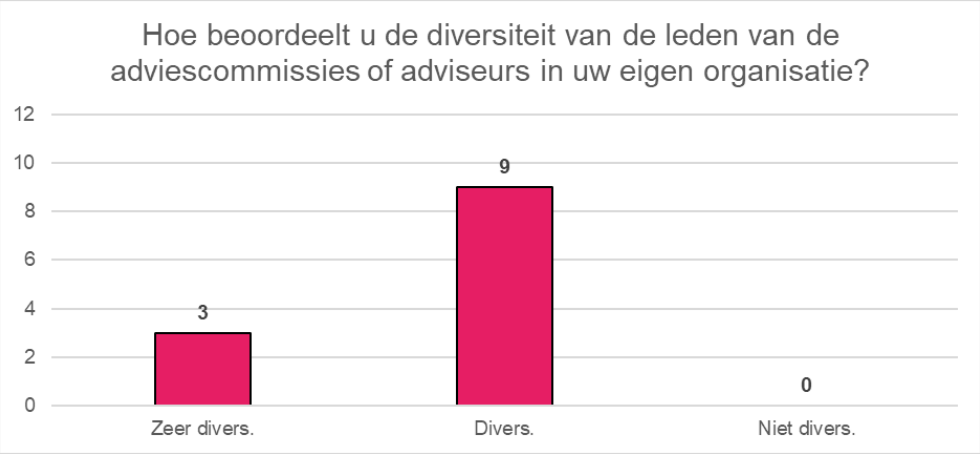


Figuur 6. Ontwikkeling diversiteit van de raad van toezicht / het bestuur in de eigen organisatie volgens culturele instellingen (N=268). *Hoe heeft de mate van diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2021 tot op heden?*

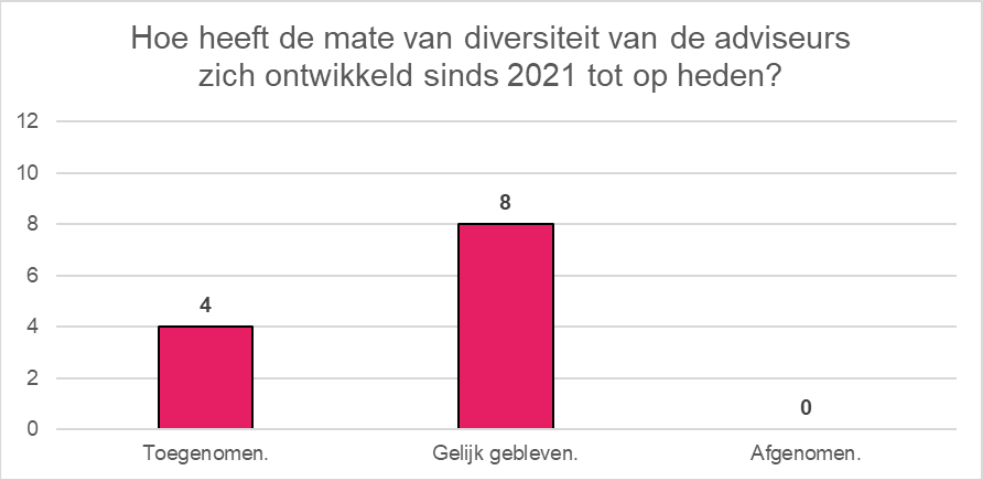
4.3 Diversiteit van de adviescommissies

4.3.1 *De diversiteit van de adviescommissies is toegenomen en is overal divers volgens de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen*

Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen zijn bevraagd over de diversiteit van hun adviescommissies. Adviescommissies bestaan uit experts die subsidieaanvragen beoordelen en fondsen en gemeenten adviseren over subsidiëring. Alle respondenten geven aan dat de adviescommissies (zeer) divers zijn. Zie Figuur 7. Bij de meting van 2018 was dit 80%. Bij twee derde was er ook sprake van een toename van de diversiteit sinds 2021. Zie Figuur 8.



Figuur 7. Diversiteit van de adviseurs volgens kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen (N=12). *Hoe beoordeelt u de diversiteit van de leden van de adviescommissies of adviseurs in uw eigen organisatie?*



Figuur 8. Ontwikkeling diversiteit van de adviseurs kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen (N=12). *Hoe heeft de mate van diversiteit van de adviseurs zich ontwikkeld sinds 2021 tot op heden?*

5 Diversiteit van de werknemers

In dit hoofdstuk presenteren we de ontwikkeling van de diversiteit van de werknemers van door het Rijk of de G9 gesubsidieerde en de niet gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen.

We brengen eerst de diversiteit van het personeel (inclusief betaalde stagiairs[36] in beeld). Hierbij gaan we achtereenvolgens in op de herkomst (paragraaf 5.1), geslacht (paragraaf 5.2), leeftijd (paragraaf 5.3) en combinaties van kenmerken (paragraaf 5.4).

We presenteren de gemiddelden over organisaties en niet gemiddelden over de werknemers. Hierdoor weegt de diversiteit van een kleine organisatie net zo zwaar mee als de diversiteit van een grote organisatie. We maken een vergelijking met de sectoren Overheid[37], Onderwijs & Wetenschap en Sport[38]. Zie voor de aantallen per sector Tabel 3.

Sector	Aantal organisaties (2023)	Aantal werknemers (2023)
Alle sectoren	335.762	7.089.794
Culturele en creatieve sector	9.040	107.398
Gesubsidieerde culturele en creatieve sector	536	14.686
G4	335	9.158
Disciplines (kleinste - grootste)	10 - 102	264 – 4.973
Overheid	263	344.069
Onderwijs & Wetenschap	1.479	522.674
Sport	5.233	57.763

Tabel 3. Aantal organisaties en werknemers van verschillende sectoren

De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. De culturele en creatieve sector wordt steeds diverser, maar loopt nog steeds iets achter op het totaal van werknemers in Nederland als het gaat om werknemers met een buiten-Europese migratieachtergrond. Het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is echter wel diverser dan het totaal van werknemers in Nederland wat betreft migratieachtergrond. Er werken relatief veel personen met een Europese migratieachtergrond en ongeveer evenveel personen met een buiten-Europese migratieachtergrond in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector als in alle sectoren samen.

b. Binnen de groep migranten in de culturele en creatieve sector (in vergelijking tot alle sectoren) zijn het relatief vaak kinderen van migranten en minder vaak personen die zelf in het buitenland geboren zijn. Dit zien we zowel bij de Europese herkomstlanden als bij de klassieke herkomstlanden en bij de overig buiten-Europees herkomstlanden.

c. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de culturele en creatieve sector. Deze oververtegenwoordiging is in het gesubsidieerde deel nog groter dan in het niet-gesubsidieerde deel.

d. Jongere mensen (jonger dan 35) zijn oververtegenwoordigd in de culturele en creatieve sector. Dit geldt wel alleen voor het niet gesubsidieerde deel van de sector. In het gesubsidieerde deel van de sector zijn jongere mensen juist ondervertegenwoordigd.

[36] Het aandeel stagiairs is heel klein: ongeveer twee procent van de werknemers betreft stagiairs.

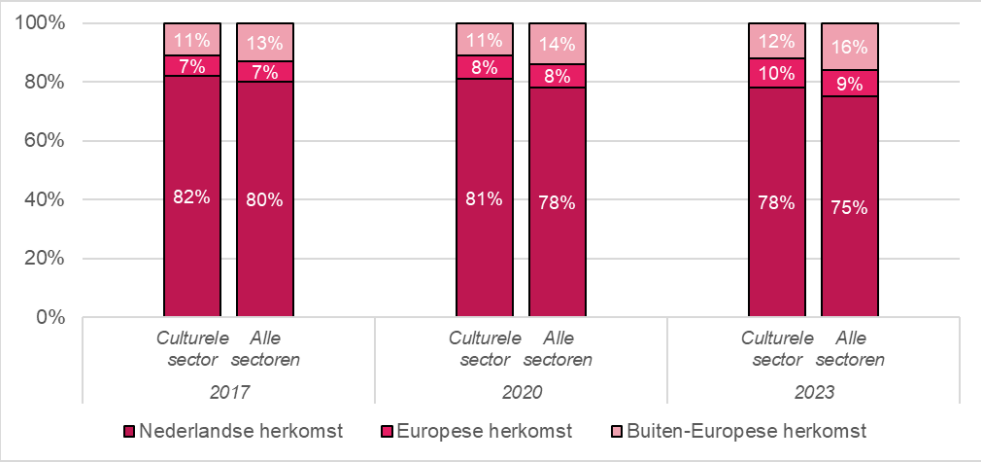
[37] Onder overheid valt wel Rijksoverheid, gemeenten, provincies en waterschappen, maar niet defensie, politie en rechterlijke macht.

[38] Onder sport vallen onder andere sportaccommodaties, buitensport. fitnesscentra, binnensport en watersport.

5.1 Herkomst van personeel

5.1.1 *De culturele en creatieve sector wordt steeds diverser, maar loopt nog achter ten opzichte van het gemiddelde in Nederland*

In Figuur 9 zien we de ontwikkeling van de diversiteit in de culturele en creatieve sector (links) en in alle sectoren (rechts) in 2017, 2020 en 2023.



Figuur 9. Diversiteit van personeel in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

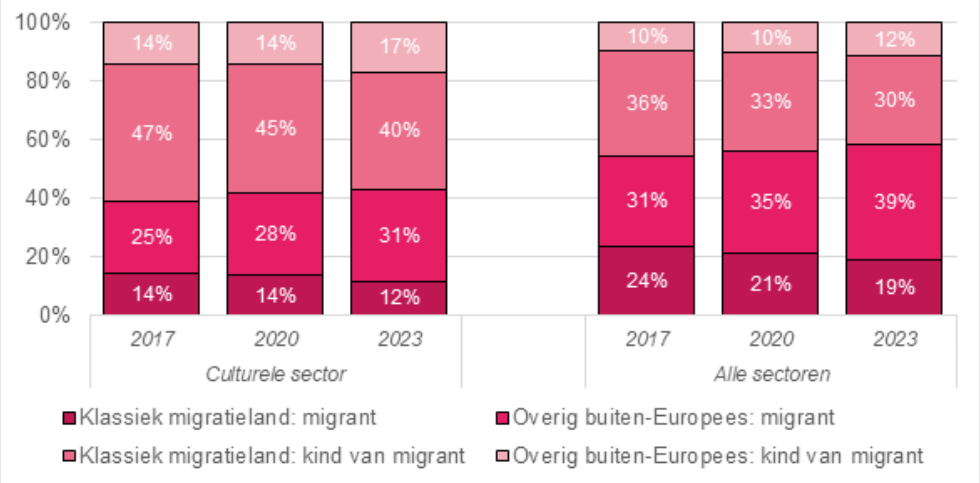
In alle sectoren zien we een trend naar een lager aandeel werknemers met een Nederlandse herkomst en een hoger aandeel werknemers met een migratieachtergrond. Dit komt overeen met de algemene stijging van het aantal mensen met een migratieachtergrond dat in Nederland woont.

Het grootste deel van alle werknemers (dus alle sectoren samen) is nog steeds van Nederlandse herkomst, hoewel dit aandeel daalde van 80% in 2017 naar 75% in 2023. De culturele en creatieve sector blijft structureel 2 à 3 procentpunten achter op het gemiddelde. Het aandeel werknemers van Nederlandse herkomst daalde van 82% in 2017 naar 78% in 2023.

Het verschil zit uitsluitend in het aandeel mensen met een buiten-Europese herkomst. Organisaties in de culturele en creatieve sector zijn even divers als het gemiddelde Nederlandse bedrijf als het gaat om werknemers van Europese herkomst, maar minder divers als het gaat om mensen met een buiten-Europese herkomst. Het verschil in aandeel personen met een buiten-Europese migratieachtergrond werkzaam in de culturele en creatieve sector ten opzichte van dit aandeel in alles sectoren neemt toe over de jaren: 2 procentpunt minder werknemers met een buiten-Europese in 2017, 3 procentpunt minder in 2020 en 4 procentpunt minder in 2023.

5.1.2 *Relatief veel kinderen van migranten werkzaam in de culturele en creatieve sector*

In Figuur 10 brengen we in beeld hoe de groep met een buiten-Europese migratieachtergrond is samengesteld. Hierbij kijken we naar de verdeling tussen klassieke buiten-Europese migratielanden en overige buiten-Europese migratielanden in combinatie met of het gaat om migranten of kinderen van migranten.

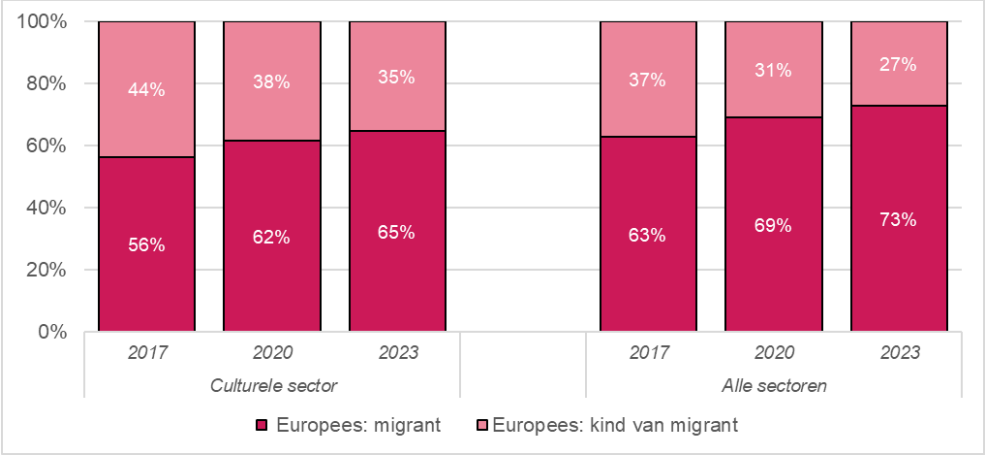


Figuur 10. Verdeling van de groep met een buiten-Europese herkomst in de groep met een herkomst uit een klassiek buiten-Europees migratieland (Indonesië, Suriname, Nederlandse Cariben, Marokko, Turkije) en overige landen van buiten-Europa verder onderverdeeld in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

Binnen de werkzame personen met een buiten-Europese migratieachtergrond is de verdeling tussen herkomst uit een klassiek migratieland of een ander buiten-Europees land ongeveer gelijk (in 2023 is het aandeel klassiek 52% voor de culturele en creatieve sector en 49% voor alle sectoren).

Het valt wel op dat in de culturele en creatieve sector binnen de groep met een buiten-Europese migratieachtergrond relatief veel kinderen van migranten werkzaam zijn en minder personen die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn ten opzichte van alle werknemers in Nederland. Dit geldt zowel voor de klassieke buiten-Europese migratielanden als voor de overige buiten-Europese migratielanden.

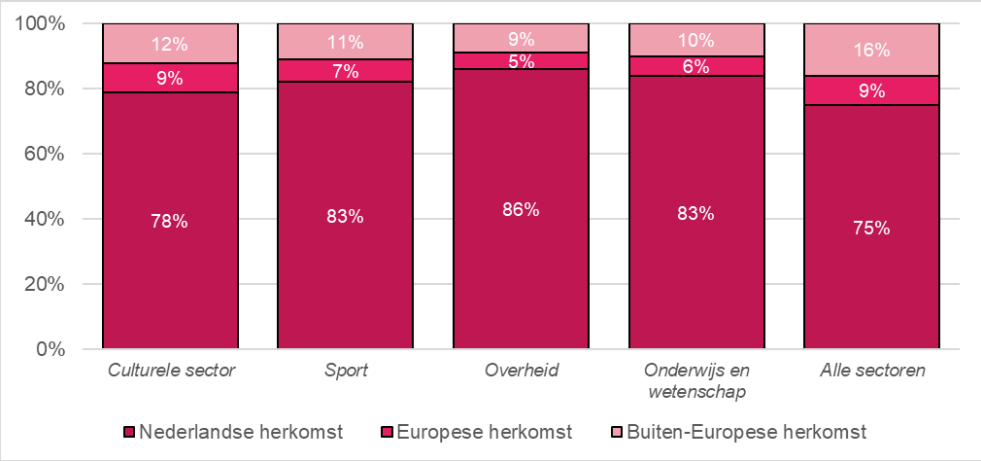
Als we kijken naar het percentage kinderen van migranten binnen de personen met een Europese migratieachtergrond dan zien we dat de groep migranten juist het grootste deel vormt, maar het aandeel kind van migrant is in de culturele sector wel groter dan in alle sectoren. Zie Figuur 11.



Figuur 11. Verdeling van de groep met een Europese herkomst onderverdeeld in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.1.3 *Diversiteit in de culturele en creatieve sector is wel hoger dan vergelijkingssectoren*

Wanneer we een vergelijking maken met sport, overheid en onderwijs en wetenschap (zie Figuur 12) dan zien we dat in 2023 de culturele en creatieve sector juist relatief veel werknemers met een migratieachtergrond heeft.

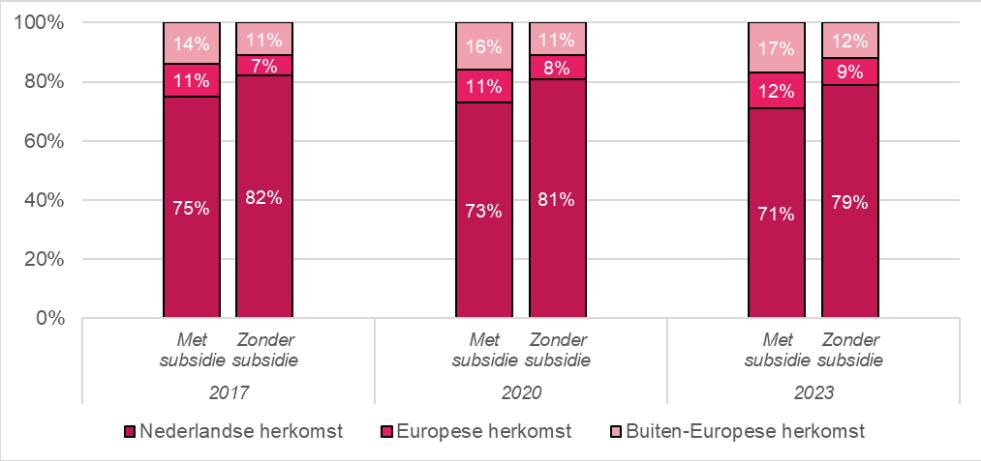


Figuur 12. Diversiteit van organisaties in de culturele en creatieve sector, de sportsector, de overheid en onderwijs en wetenschap voor alle sectoren in 2023 (bron: CBS-microdata)

Al deze publieke sectoren zijn echter minder divers dan het gemiddelde van alle organisaties in Nederland, waarbij vooral de overheid achterloopt.

5.1.4 *Meer werknemers met een migratieachtergrond bij gesubsidieerd dan bij niet-gesubsidieerd en alle werknemers*

Figuur 13 laat de verschillen zien tussen de gesubsidieerde instellingen en niet-gesubsidieerde instellingen.

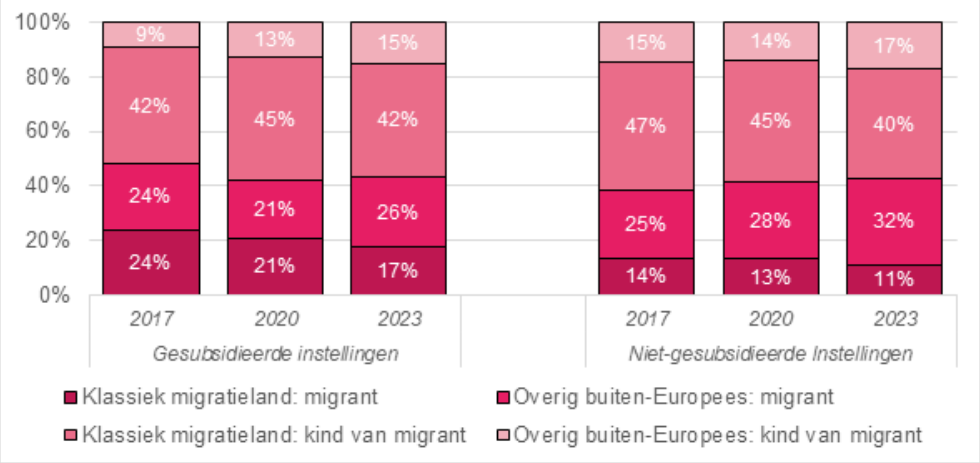


Figuur 13. Diversiteit van personeel van gesubsidieerde instellingen en niet-gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

Culturele instellingen zonder subsidie volgen het gemiddelde van de culturele en creatieve sector vrij goed, omdat het aandeel organisaties met subsidie relatief klein is. Beide groepen worden diverser met de jaren met een toename van 3 à 4 procentpunt van de mensen met een migratieachtergrond in 2023 t.o.v. 2017. Gesubsidieerde instellingen zijn gemiddeld substantieel diverser dan culturele instellingen die geen subsidie ontvangen. Gesubsidieerde Instellingen hebben in 2023 8 procentpunt meer werknemers met een migratieachtergrond. In 2017 was dit 7 procentpunt.

Dit verschil verdeelt zich over werknemers met een Europese herkomst (3-4%) en werknemers van buiten-Europese herkomst (3-5%). Vanaf 2020 zien we een vergroot aandeel van mensen van buiten-Europese herkomst.

Dit betekent ook dat de gesubsidieerde instellingen ongeveer een afspiegeling zijn van de werkzame personen in Nederland (zie ook Figuur 9).[39] Ze zijn zelfs iets diverser als het gaat om migratieachtergrond, m.n. de groep met een Europese migratieachtergrond is hoog in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector in vergelijking tot alle werknemers in Nederland. Als we vervolgens nog inzoomen op hoe de groep personen met een buiten-Europese migratieachtergrond verder onderverdeeld is (zie Figuur 14) dan zien we bij gesubsidieerde instellingen een groter aandeel migranten uit een klassiek buiten-Europees migratieland (59% in 2023) dan bij de niet-gesubsidieerde culturele instellingen (51% in 2023).

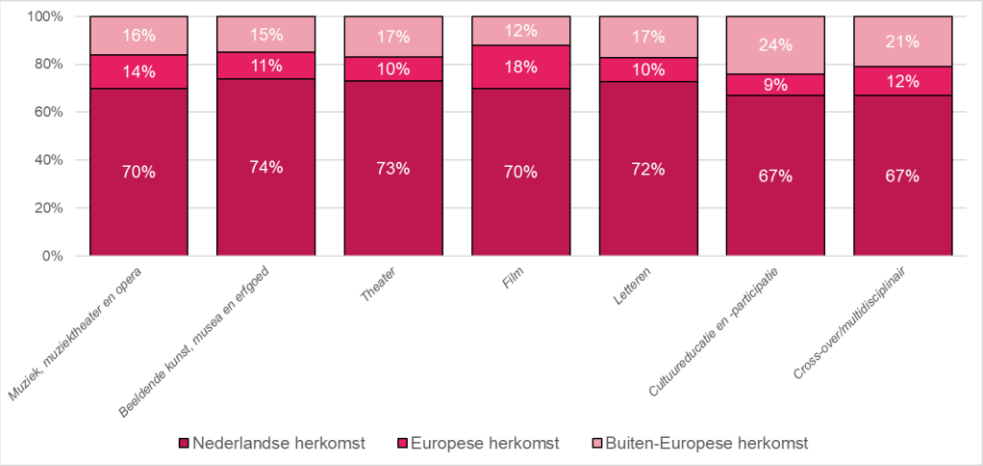


Figuur 14. Verdeling van de groep met een buiten-Europese herkomst van de gesubsidieerde instellingen en niet-gesubsidieerde instellingen in de groep met een herkomst uit een klassiek buiten-Europees migratieland (Indonesië, Suriname, Nederlandse Cariben, Marokko, Turkije) en overige landen buiten-Europa verder onderverdeeld in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.1.5 *Veel personen met een migratieachtergrond in alle disciplines ten opzichte van alle werknemers in Nederland*

Bij de gesubsidieerde instellingen binnen de disciplines beeldende kunst, musea en erfgoed samen werken relatief weinig personen met een migratieachtergrond (26 procentpunt) ten opzichte van de gehele gesubsidieerde culturele en creatieve sector (29 procentpunt) maar nog altijd veel in vergelijking tot alle werknemers van Nederland (25 procentpunt). Zie Figuur 15.

[39] Dit beeld is positief. Echter, dit zegt nog niets over werknemers met een migratieachtergrond in topfuncties. In hoofdstuk 6 gaan we daarom in op werknemers in verschillende uurloonkwartielen als indicatie voor functieniveau.

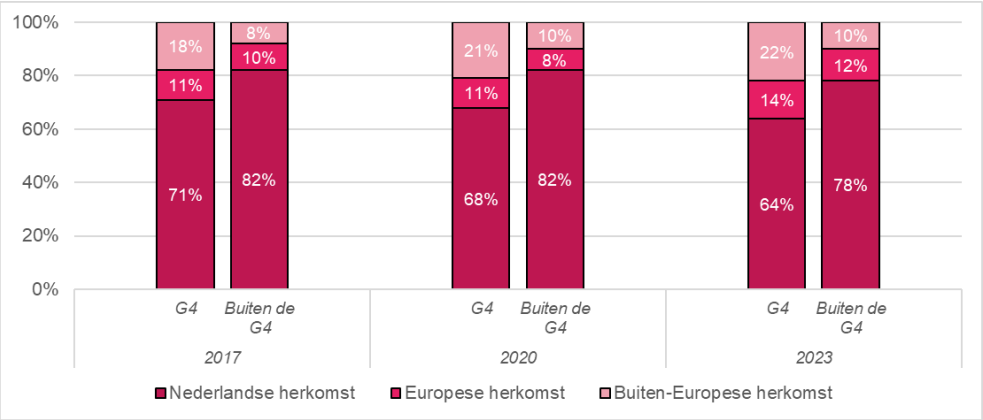


Figuur 15. Diversiteit van verschillende disciplines binnen de categorie gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector met een Nederlandse, Europese en buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023. De verschillende uitgelichte disciplines zijn "*Muziek, muziektheater en opera*", "*Beeldende kunst, musea en erfgoed*", *"Theater", "Film", "Letteren", "Cultuureducatie en -participatie" en "Cross-over/multidisciplinair"* (bron: CBS-microdata)

Opvallend zijn de disciplines *"Cultuureducatie en -participatie" en "Cross-over/multidisciplinair* met relatief veel werknemers met een buiten-Europese achtergrond. Aan de andere kant heeft de discipline *Film* juist relatief veel werknemers met een Europese herkomst. In een recent onderzoek naar de film- en audiovisuele sector komt naar voren dat binnen dit onderdeel van de cultuursector de etnische diversiteit representatief lijkt voor de diversiteit van de Nederlandse samenleving als geheel.[40] De hier getoonde cijfers laten echter zien dat het aandeel personen met een buiten-Europese migratieachtergrond bij de gesubsidieerde instellingen binnen de discipline film (12%) overeenkomt met het aandeel in de gehele culturele en creatieve sector maar een ondervertegenwoordiging is in vergelijking tot alle werknemers in Nederland (16% buiten-Europees) of het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector (17% buiten-Europees).

5.1.6 *Gesubsidieerde instellingen in de G4 zijn diverser, al heeft de G4 ook een meer diverse bevolking*

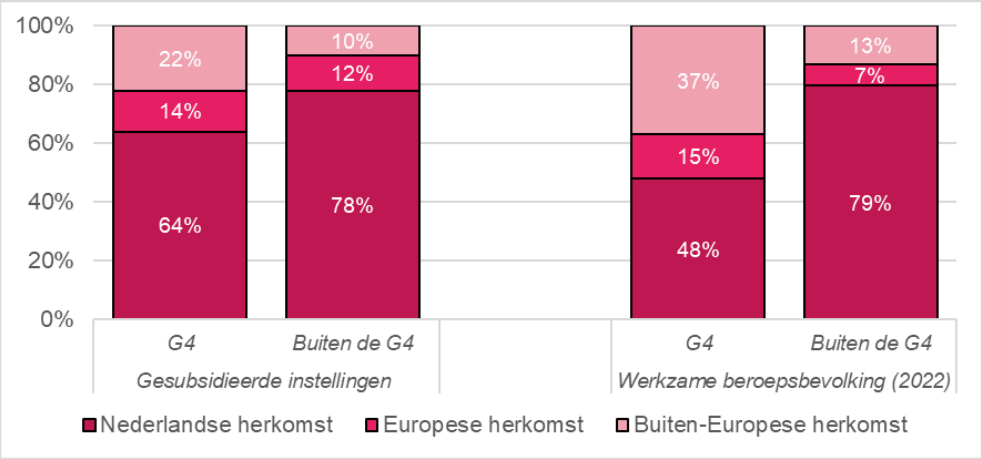
Gesubsidieerde instellingen in de G4 zijn gemiddeld veel diverser dan gesubsidieerde organisaties buiten de G4. Dit verschil is substantieel (14 procentpunt in 2023). Zie Figuur 16.



Figuur 16. Diversiteit van gesubsidieerde instellingen in de G4 en buiten de G4 in de culturele en creatieve sector met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

[40] Crone et al. (2023). *Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien. Etnische diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en audiovisuele sector.* DSP-groep.

Instellingen die subsidie ontvangen buiten de G4 zijn minder divers dan het gemiddelde van de gehele culturele en creatieve sector (gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd samen). Hierbij is het goed om rekening te houden met het feit dat in de G4 ook meer personen met een migratieachtergrond werken dan buiten de G4. In figuur 17 hebben we de cijfers van de werkzame beroepsbevolking in 2022 (meest recente beschikbare informatie) naast de verdeling van de werkzame personen bij de gesubsidieerde instellingen in 2023 gezet. Let op: onze analyses zijn op instellingsniveau wat betekent dat grote instellingen even zwaar meetellen als kleine instellingen. In figuur 17 zetten we onze analyses naast gegevens van CBS-statline. Deze gegevens van CBS-statline hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking.



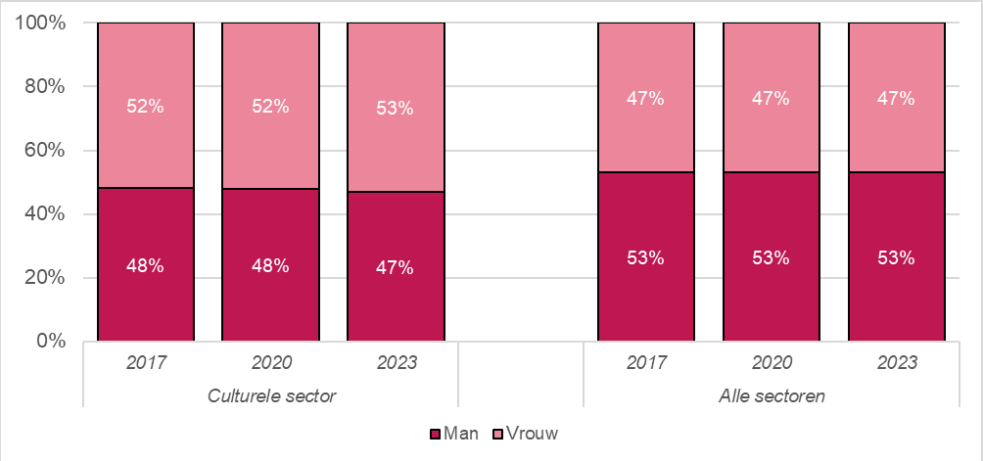
Figuur 17. Diversiteit van gesubsidieerde instellingen in de G4 en buiten de G4 in de culturele en creatieve sector met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2023, vergeleken met de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de G4 en buiten de G4 in het jaar 2022 (bron: CBS-microdata en CBS Statline, voorlopige data. Voor de bevolking met betaald werk wordt het percentage werknemers en zelfstandigen weergegeven. Voor de verschillende indelingen is een uitsplitsing naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en herkomst beschikbaar. De regionale indeling is gebaseerd op de woongemeenten van 1 januari 2023. StatLine - Arbeidsdeelname; gemeenten (cbs.nl) geraadpleegd op 22-7-2024

In de G4 zien we een sterke ondervertegenwoordiging van personen met een buiten-Europese migratieachtergrond. Bij de gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen heeft 22 procent een buiten-Europese migratieachtergrond, terwijl van alle werkzame personen in de G4 37% een buiten-Europese migratieachtergrond heeft. Bij de gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen buiten de G4 heeft 22% een migratieachtergrond. Dit is vergelijkbaar met het aandeel werkzame personen met een migratieachtergrond in de bevolking buiten de G4 (20%). Bij de gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen buiten de G4 zijn het wel relatief veel personen met een Europese migratieachtergrond. Personen met een buiten-Europese migratieachtergrond zijn wel licht ondervertegenwoordigd bij de gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen buiten de G4.

5.2 Geslacht van personeel

5.2.1 Gemiddeld iets meer vrouwen werkzaam in de culturele en creatieve sector dan mannen

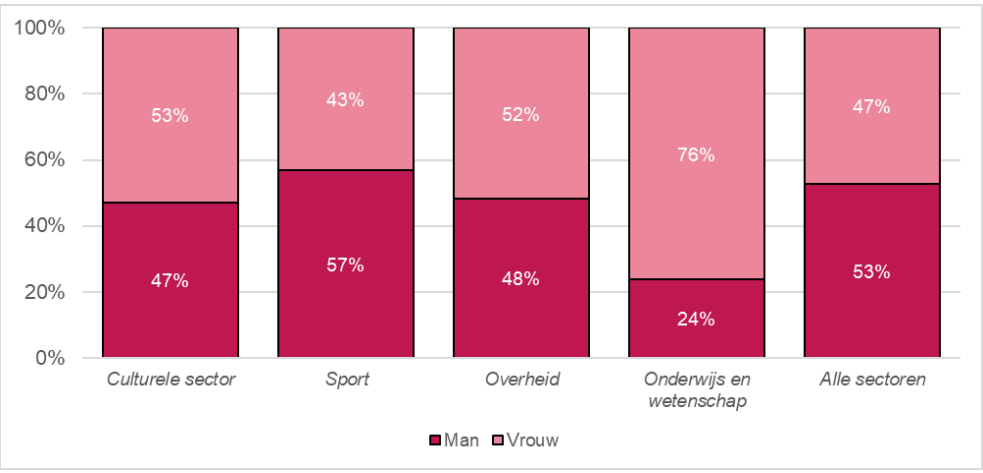
Van alle werkzame personen in Nederland is iets meer dan de helft man. Binnen de culturele en creatieve sector is juist iets meer dan de helft vrouw. Zie Figuur 20.



Figuur 18. Diversiteit van personeel in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.2.2 *Ook meer vrouwen werkzaam in de culturele en creatieve sector dan in de sport of bij de overheid onderwijs en wetenschap*

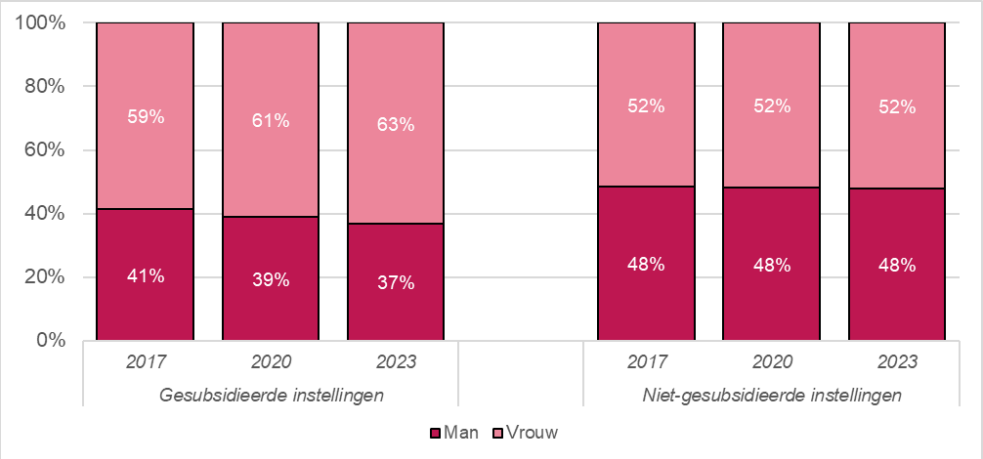
Het aandeel van vrouwen is groter in de culturele en creatieve sector in vergelijking met andere sectoren zoals de sportsector en de overheid. Voor onderwijs en wetenschap is er een substantiële oververtegenwoordiging van vrouwen. Zie Figuur 19.



Figuur 19. Diversiteit van personeel in de culturele en creatieve sector, sportsector, overheid, onderwijs en wetenschap, en alle sectoren op basis van geslacht in 2023 (bron: CBS-microdata). Alle sectoren betreft alle werknemers in Nederland

5.2.3 *Bij gesubsidieerde culturele instellingen werken meer vrouwen dan mannen*

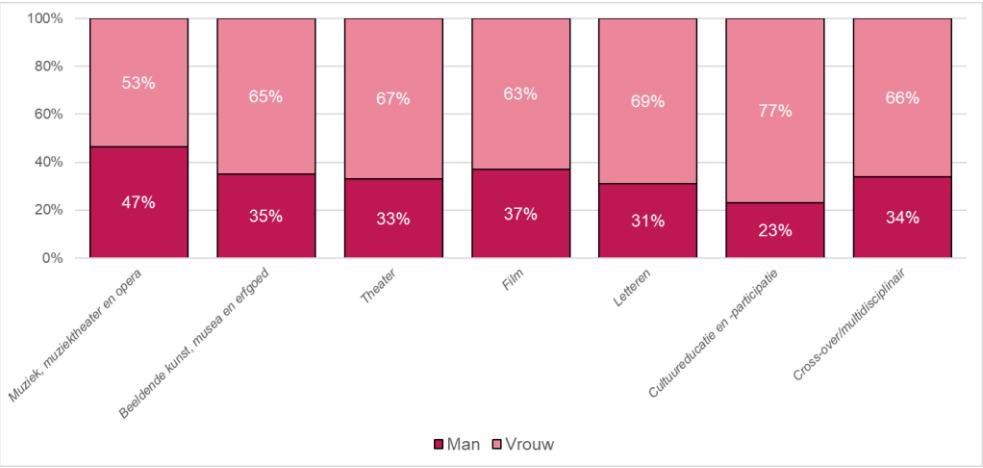
Bij zowel de gesubsidieerde als de niet-gesubsidieerde culturele instellingen werken meer vrouwen dan mannen. Bij de niet-gesubsidieerde instellingen zijn de verschillen klein maar bij de gesubsidieerde instellingen zijn de vrouwen substantieel oververtegenwoordigd en is het aandeel vrouwen ook toegenomen in 2023 t.o.v. 2017. Zie Figuur 20.



Figuur 20. Diversiteit van personeel bij gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde culturele instellingen, op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.2.4 *Vrouwen oververtegenwoordigd bij bijna alle disciplines*

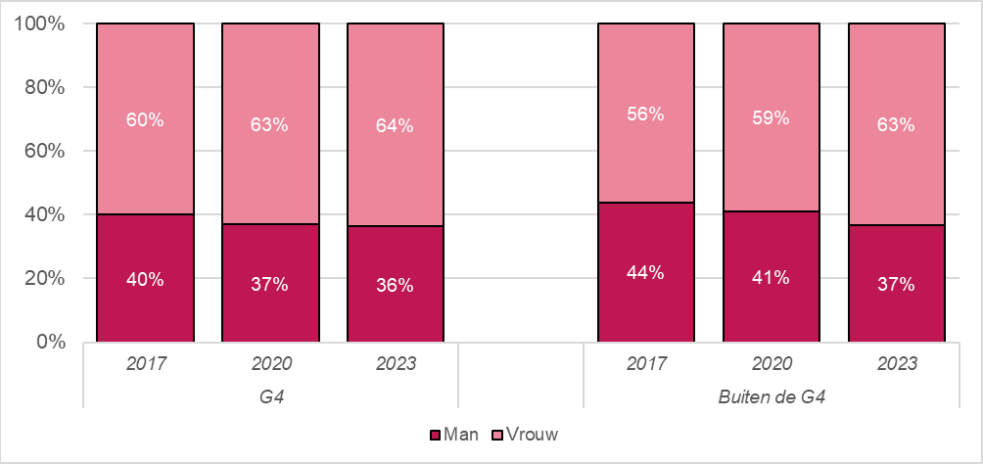
De oververtegenwoordiging van vrouwen zien we bij bijna alle disciplines en is het grootst bij cultuureducatie en -participatie (zie Figuur 21). Hier is het percentage vrouwen ongeveer gelijk aan het percentage vrouwen binnen onderwijs en wetenschaap (zie Figuur 19).



Figuur 21. Diversiteit van verschillende disciplines binnen de categorie gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector op basis van geslacht. De verschillende uitgelichte disciplines zijn "*Muziek, muziektheater en opera*", "*Beeldende kunst, musea en erfgoed*", *"Theater", "Film", "Letteren", "Cultuureducatie en -participatie" en "Cross-over/multidisciplinair* (bron: CBS-microdata)

5.2.5 *Zowel in de G4 als buiten de G4 een oververtegenwoordiging van vrouwen bij gesubsidieerde culturele instellingen*

Voor gesubsidieerde culturele instellingen zowel in de G4 als buiten de G4-gemeenten is het aandeel van vrouwen in 2023 bijna twee derde. Het aandeel vrouwen is vooral bij de gesubsidieerde instellingen buiten de G4 toegenomen. Zie Figuur 22.

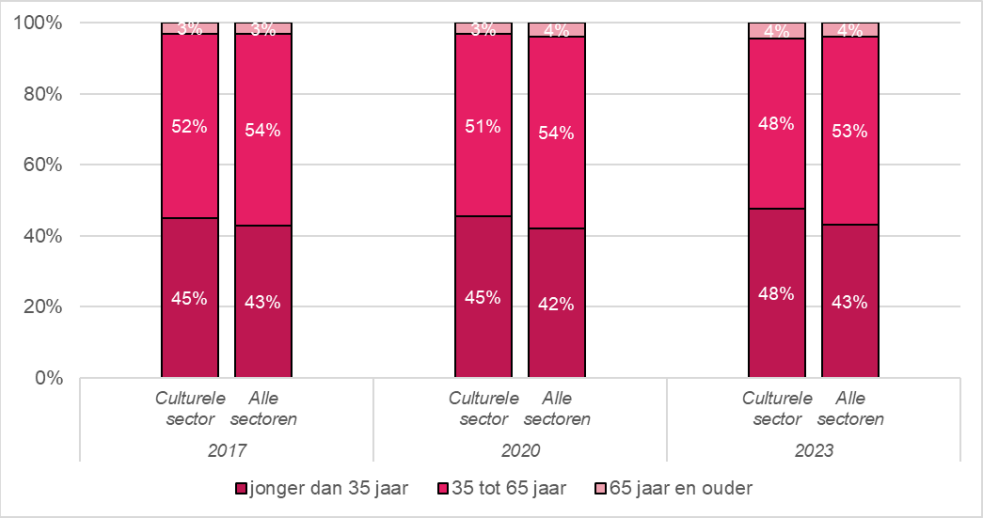


Figuur 22. Diversiteit van gesubsidieerde culturele instellingen in de G4 en buiten de G4 op basis van geslacht, in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.3 Leeftijd van personeel

5.3.1 *De groep jonger dan 35 jaar is groter in de culturele en creatieve sector dan over alle sectoren*

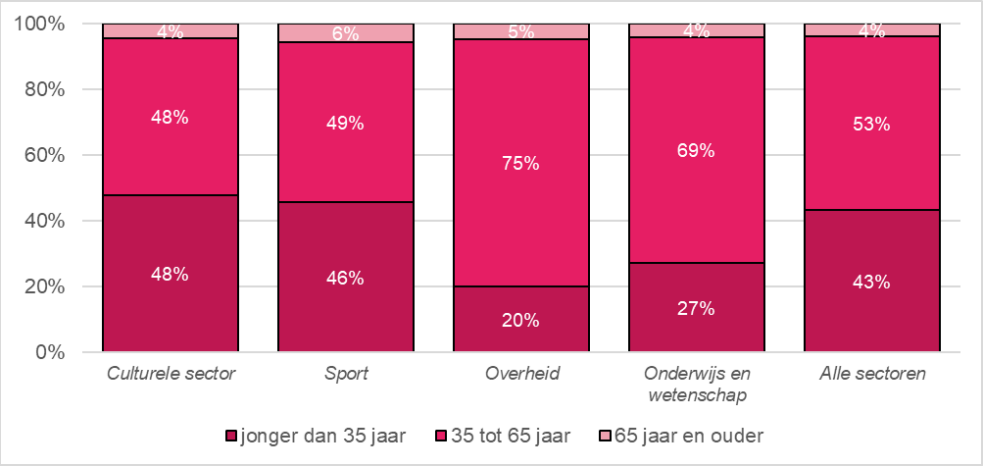
Het gemiddelde aandeel van de groep werknemers onder de 35 jaar is iets groter in de culturele en creatieve sector dan in alle sectoren samen. Zie Figuur 23.



Figuur 23. Diversiteit van instellingen in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren op basis van leeftijd in 2017, 2020, 2023 (bron: CBS-microdata). Alle sectoren betreft alle werknemers in Nederland

5.3.2 *Relatief grote groep jongere mensen werkzaam in de culturele en creatieve sector in vergelijking met andere sectoren*

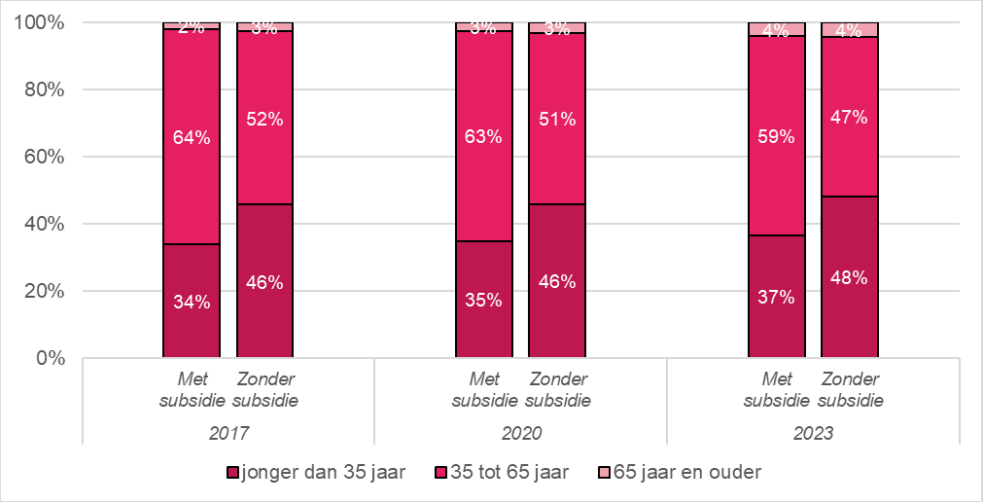
Het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar in de culturele en creatieve sector is vergelijkbaar met het aandeel in de sportsector en aanzienlijk hoger dan bij de overheid of de sector onderwijs en wetenschap. Zie Figuur 24.



Figuur 24. Diversiteit van instellingen in de culturele en creatieve sector, sportsector, overheid, onderwijs en wetenschap, en alle sectoren in 2023 (bron: CBS-microdata)

5.3.3 *Culturele instellingen die geen subsidie ontvangen hebben gemiddeld meer mensen onder de 35 jaar als personeel*

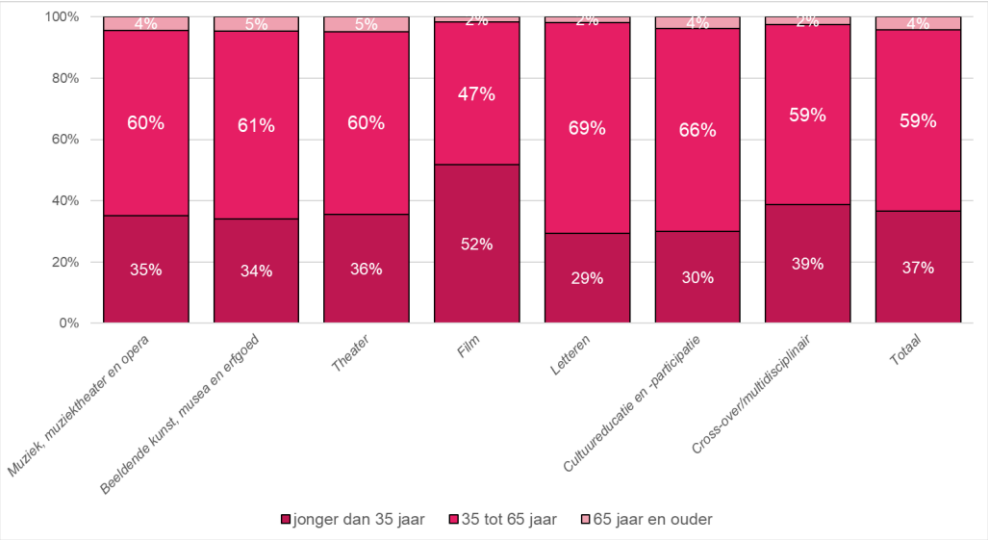
Het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar is vooral hoog in het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector. In het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar zelfs laag in vergelijking tot alle werknemers in Nederland. Zie Figuur 25.



Figuur 25. Diversiteit van gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde culturele instellingen op basis van leeftijd in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.3.4 *Leeftijdsverdeling tussen de verschillende disciplines vergelijkbaar, bij discipline 'film' werken relatief veel jonge mensen*

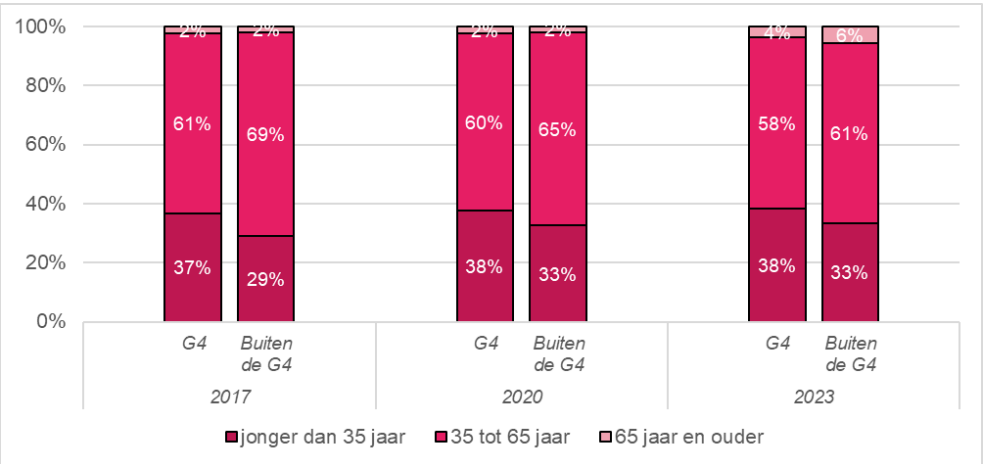
Binnen de groep gesubsidieerde instellingen zien we bij alle disciplines een ondervertegenwoordiging van jongere werknemers, behalve bij het discipline film. Zie Figuur 26.



Figuur 26. Diversiteit van verschillende disciplines binnen de categorie gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector op basis van leeftijd in 2023. De verschillende uitgelichte disciplines zijn "*Muziek, muziektheater en opera*", "*Beeldende kunst, musea en erfgoed", "Theater", "Film", "Letteren", "Cultuureducatie en -participatie" en "Cross-over/multidisciplinair"* (bron: CBS-microdata)

5.3.5 *Bij de gesubsidieerde instellingen in de G4 werken meer jonge mensen*

Bij de gesubsidieerde instellingen in de G4 werken meer jonge mensen dan buiten de G4. Zie figuur 27. Zowel binnen als buiten de G4 is er een ondervertegenwoordiging ten opzichte van alle sectoren.

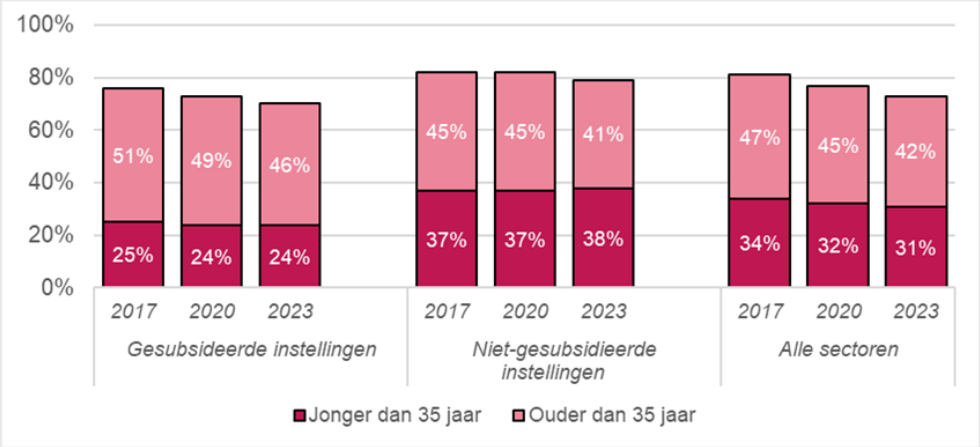


Figuur 27. Diversiteit van gesubsidieerde instellingen in de G4 en niet in de G4 in de culturele en creatieve sector op basis van leeftijd in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

5.4 Combinaties van kenmerken

5.4.1 *In de gehele culturele en creatieve sector zijn personen jonger dan 35 jaar zonder migratieachtergrond iets oververtegenwoordigd*

In figuur 1 zagen we dat personen zonder migratieachtergrond nog steeds iets zijn oververtegenwoordigd in de gehele culturele en creatieve sector. In de culturele en creatieve sector heeft 3 procentpunt meer werknemers geen migratieachtergrond ten opzichte van alle sectoren. Als we inzoomen op leeftijd en alleen kijken naar personen van jonger dan 35 jaar dan zien we dat dit verschil verdubbelt naar 6 procentpunt (niet in figuur). In de culturele en creatieve sector werken dus relatief veel personen die jonger zijn dan 35 zonder migratieachtergrond.



Figuur 28. Leeftijdsverdeling van personen zonder migratieachtergrond (de percentages tellen niet op tot 100 procent omdat hier alleen de personen zonder migratieachtergrond worden getoond als onderdeel van alle werknemers)

Binnen de culturele en creatieve sector zien we dat het aandeel personen zonder migratieachtergrond 8 procentpunt lager ligt in het gesubsidieerde deel van de sector ten opzichte van het niet gesubsidieerde deel van de sector. Er werken daarnaast in het gesubsidieerde deel van de sector juist minder jongeren (-12 procentpunt). Dit verschil blijft ongeveer gelijk (-13 procentpunt) als we kijken naar jongeren zonder migratieachtergrond. Zie Figuur 28. Dit betekent dat over het algemeen in het gesubsidieerde deel van de sector wat oudere werknemers werken ongeacht migratieachtergrond.

Er zijn naast de combinatie van leeftijd en migratieachtergrond geen combinaties van kenmerken waarbij de verschillen groot zijn aanvullend op de verschillen wanneer we naar één kenmerk kijken. Dit kan liggen aan de grootte van de groepen, die bij het bestuderen van intersectionaliteit steeds kleiner worden of doordat er maar naar drie kenmerken wordt gekeken. Hiermee kan dus niet worden geconcludeerd dat het kijken naar combinaties van kenmerken niet relevant is.

6 Diversiteit per functieniveau

Recent onderzoek naar de film- en audiovisuele sector laat zien dat er sprake is van ondervertegenwoordiging van makers van kleur in leidinggevende posities en zijn makers van kleur gemiddeld jonger en hebben minder vaak werk dan witte makers.[41] Dit onderzoek richt zich niet alleen op makers maar op alle werkzame personen in de culturele en creatieve sector.

In dit hoofdstuk kijken we naar diversiteit binnen organisaties. Het is niet alleen belangrijk dat organisaties als geheel representatief zijn, maar ook dat er binnen de verschillende rollen binnen organisaties diversiteit is. Om de hiërarchie en diversiteit binnen organisaties te bestuderen gebruiken we uurlonen. We maken hier de aanname dat een hoger uurloon hoort bij een meer leidinggevende functie.[42] Vervolgens verdelen we elke organisatie in vier uurloonkwartielen. In uurloonkwartiel 1 bevinden zich de werknemers met de laagste uurlonen en tegenovergesteld bevinden zich in uurloonkwartiel 4 de werknemers met de hoogste uurlonen. Bij volledige diversiteit verwachten we dat voor elk van de herkomstgroepen 25% van de werknemers in elk uurloonkwartiel valt. Afwijkingen hiervan geven aan dat hier ongelijkheden tussen herkomstgroepen of geslachten bestaan. We hebben deze analyse opgesplitst in twee leeftijdsgroepen, namelijk <35 jaar en >= 35 jaar, omdat leeftijd sterk samenhangt met uurlonen.

Hierna volgen achtereenvolgens de resultaten voor werknemers van 35 jaar of ouder naar herkomst (paragraaf 6.1), voor werknemers van jonger dan 35 jaar naar herkomst (paragraaf 6.2) werknemers van 35 jaar of ouder naar geslacht (paragraaf 6.3) en werknemers van jonger dan 35 jaar naar geslacht (paragraaf 6.4). We beginnen steeds met de oudere leeftijdsgroep omdat hier de verschillen groter zijn.

De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

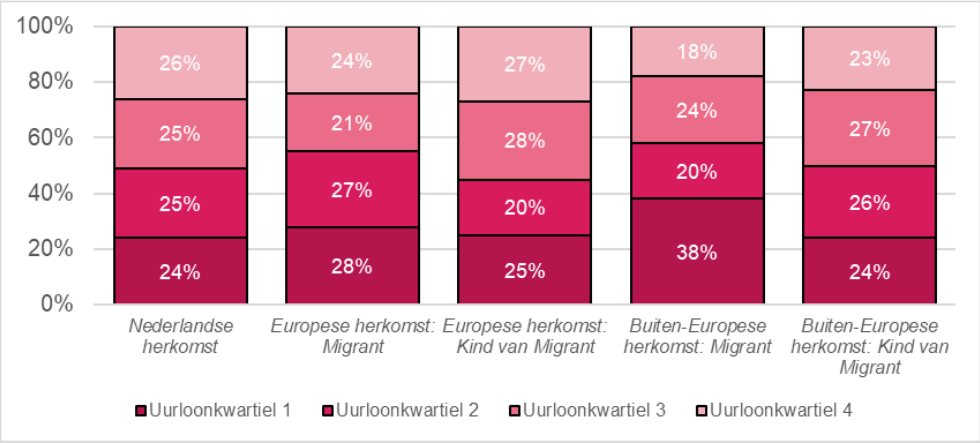
a. Zowel in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector als het niet-gesubsidieerde deel zitten de werknemers die zelf buiten Europa geboren zijn relatief weinig in het hoogste uurloonkwartiel en relatief vaak in het laagste uurloonkwartiel.
b. De verschillen tussen de migrantengroepen en de werknemers die in Nederland geboren zijn in aandeel dat in de hoogste en laagste uurloonkwartielen zit, zijn groter in het niet-gesubsidieerde deel van de sector.
c. In het gesubsidieerde deel van de sector is er ten opzichte van 2017 verbetering zichtbaar voor de werknemers van 35 jaar of ouder waarvan de ouders in het buitenland geboren zijn. Echter, bij de groep met de grootste achterstand, de personen die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn, was het percentage dat in het bovenste uurloonkwartiel viel in 2017 18% en in 2023 is dit onveranderd.
d. In het niet-gesubsidieerde deel van de sector zijn er geen duidelijke trends zichtbaar bij de werknemers van 35 jaar of ouder.
e. In 2023 zitten jonge personen die zelf in een buiten-Europees land zijn geboren minder vaak dan in 2017 in het hoogste uurloonkwartiel. Dit zien we vooral binnen het gesubsidieerde deel van de sector en in mindere mate in het niet-gesubsidieerde deel van de sector.
f. Vrouwen van 35 jaar of ouder zitten substantieel minder vaak dan mannen in het hoogste uurloonkwartiel. De verschillen zijn in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector kleiner dan in de niet-gesubsidieerde culturele en creatieve sector. De verschillen zijn voor de werknemers van 35 jaar en ouder groter dan de verschillen voor werknemers van jonger dan 35. De verschillen zijn in 2023 nauwelijks veranderd ten opzichte van 2017.

[41] Crone et al. (2023). *Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien. Etnische diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en audiovisuele sector.* DSP-groep.

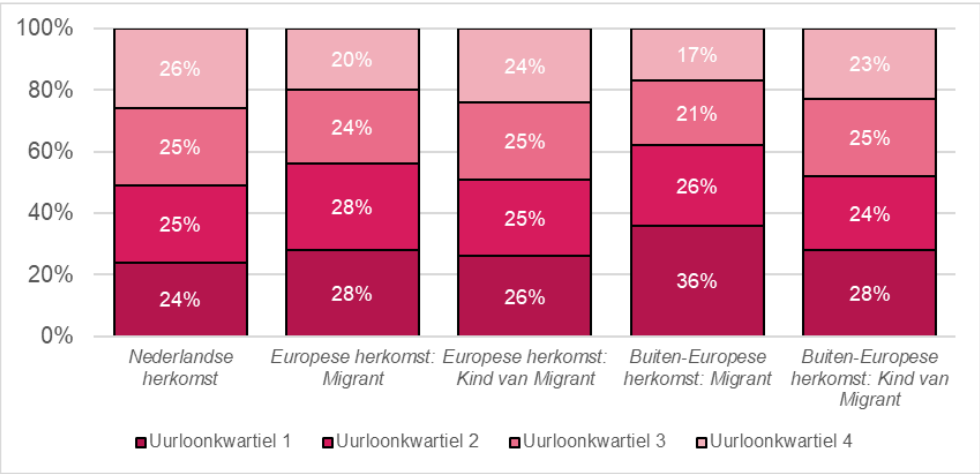
[42] Het kan hier natuurlijk ook een rol spelen dat bepaalde groepen minder betaald krijgen voor hetzelfde werk.

6.1 Functieniveau werknemers van 35 jaar of ouder naar herkomst

Figuur 29 laat per herkomst de verdeling van werknemers van 35 jaar of ouder over de uurloonkwartielen zien voor het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector. In Figuur 30 staan de resultaten voor het niet gesubsidieerde gedeelte van de sector.



Figuur 29.Uurloonkwartielen per herkomst voor 35-plussers in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector in 2023



Figuur 30. Uurloonkwartielen per herkomst voor 35-plussers in de niet-gesubsidieerde culturele en creatieve sector in 2023

6.1.1 *Werknemers van 35 jaar of ouder met een buiten-Europese migratieachtergrond minder vaak in het hoogste en vaker in het laagste uurloonkwartiel*

We zien zowel bij het gesubsidieerde als het niet-gesubsidieerde deel van de sector een duidelijke hiërarchie tussen de verschillende groepen. De werknemers met een Nederlandse herkomst en de werknemers met een Europese herkomst die kind zijn van een migrant zitten relatief vaak in het bovenste uurloonkwartiel. Daarna volgt de groep ‘Europese herkomst - migrant’ en ‘buiten-Europese herkomst - kind van migrant’. Vooral de migranten van buiten Europa (de werknemers die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn) zitten relatief vaak in het onderste uurloonkwartiel en veel minder in het hoogste uurloonkwartiel.

6.1.2 *Werknemers van 35 jaar of ouder met een Europese migratieachtergrond vaker in hoge uurloonkwartielen in gesubsidieerde deel sector dan in niet-gesubsidieerde deel van de sector*

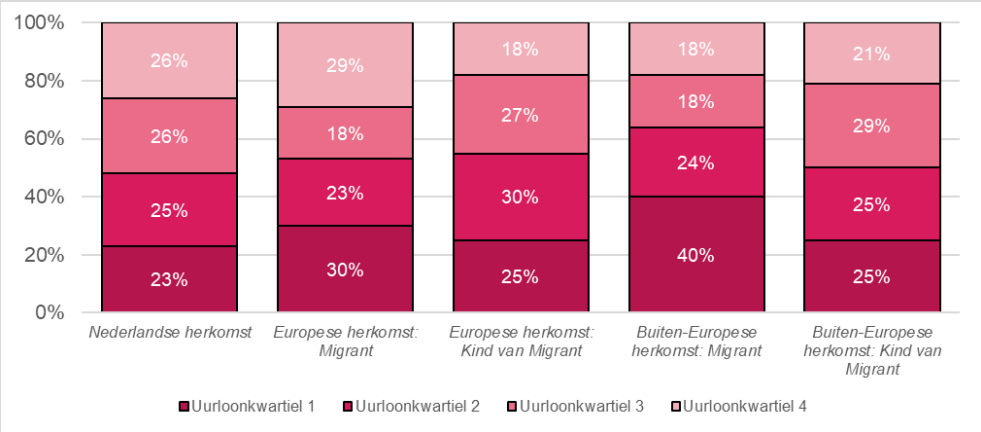
In het niet-gesubsidieerde deel van de sector is het verschil in aandeel in het hoogste uurloonkwartiel voor werknemers die geboren zijn in een Europees land buiten Nederland aanzienlijk groter in 2023 (-6 procentpunt) ten opzichte van het gesubsidieerde deel van de sector (-2 procentpunt).

In het gesubsidieerde deel van de sector zit de groep werknemers Europese herkomst - kind van migrant zelfs vaker dan alle andere groepen in het hoogste en het op-een-na hoogste uurloonkwartiel.

6.1.3 *Nauwelijks verbetering in hoogste uurloonkwartiel voor werknemers van 35 jaar of ouder die zelf in een Buiten-Europees land geboren zijn in het gesubsidieerde deel van de sector sinds 2017*

In 2023 heeft er ten opzichte van 2017 een verbetering plaatsgevonden in de verdeling over de uurloonkwartielen als het gaat om de kinderen van migranten. In 2023 viel 27% van de kinderen van migranten met een Europese herkomst in het hoogste uurloonkwartiel; In 2017 was dit nog 18% (zie Figuur 31). Bij de kinderen van migranten vanuit een buiten-Europees land zien we ook toename van het aandeel dat in het bovenste uurloonkwartiel viel, ook al is deze toename aanzienlijke kleiner: van 21% in 2017 naar 23% in 2023.

Echter bij de groep met de grootste achterstand, de personen die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn, was het percentage dat in het bovenste uurloonkwartiel viel in 2017 18% en in 2023 is dit onveranderd.



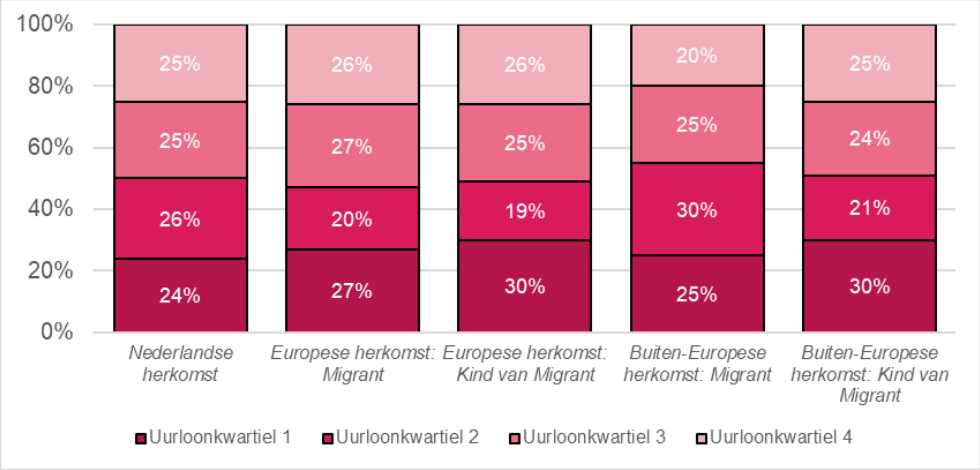
Figuur 31. Uurloonkwartielen per herkomst voor 35-plussers in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector in 2017

6.1.4 *Geen duidelijke trend zichtbaar bij werknemers van 35 jaar of ouder in het niet-gesubsidieerde deel van de sector*

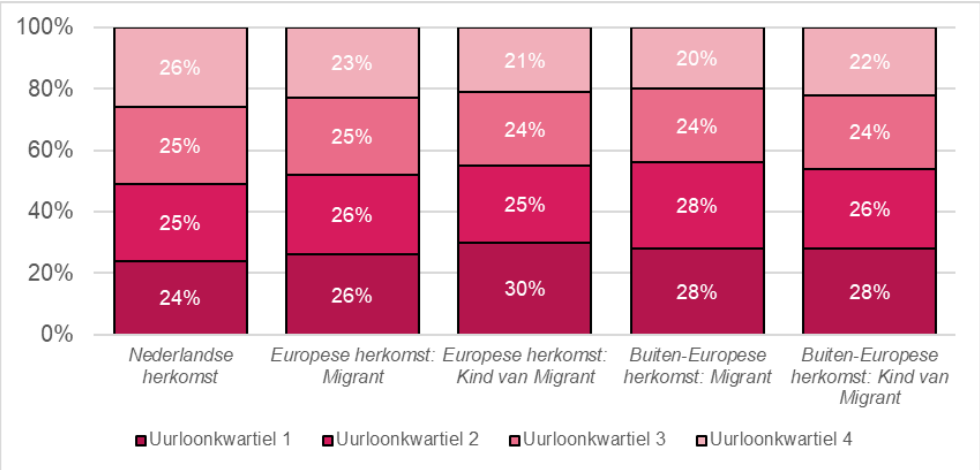
In het niet-gesubsidieerde deel van de sector zijn duidelijke trends te zien.

6.2 Functieniveau werknemers van jonger dan 35 jaar naar herkomst

Figuur 32 laat per herkomst de verdeling van werknemers van jonger dan 35 jaar of ouder over de uurloonkwartielen zien voor het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector. In Figuur 33 staan de resultaten voor het niet gesubsidieerde gedeelte van de sector.



Figuur 32. Uurloonkwartielen per herkomst voor 35-minners in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector



Figuur 33. Uurloonkwartielen per herkomst voor 35-minners in de niet-gesubsidieerde culturele en creatieve sector

6.2.1 *In het niet-gesubsidieerde deel ondervertegenwoordiging in hoogste uurloonkwartiel voor alle migrantengroepen*

In het niet gesubsidieerde deel zitten alle migrantengroepen relatief minder vaak dan de werknemers zonder migratieachtergrond in het hoogste uurloonkwartiel, terwijl in het gesubsidieerde deel alleen een verschil zichtbaar is voor de werknemers met een buiten-Europese migratieachtergrond.

6.2.2 *Verschillen voor groep geboren buiten Europa kleiner voor werknemers jonger dan 35*

De werknemers van jonger dan 35 die buiten Europa geboren zijn zitten net als bij de werknemers van 35 jaar of ouder het minst vaak van alle groepen in het hoogste uurloonkwartiel. De verschillen ten opzichte van de werknemers die in Nederland geboren zijn, zijn in deze leeftijdsgroep wel kleiner dan in de groep werknemers van 35 jaar of ouder (5-6 procentpunt verschil tegenover 8-9 procentpunt verschil).

6.2.3 *Werknemers van jonger dan 35 die kind zijn van migrant(en) relatief vaak in het laagste uurloonkwartiel*

Opvallend is dat deze jonge werknemers die kind zijn van migrant(en) relatief vaak in het laagste uurloonkwartiel vallen. Dit geldt zowel voor de groep buiten-Europees als voor de groep Europees en zowel voor het gesubsidieerde als het niet-gesubsidieerde deel van de sector. In het niet-gesubsidieerde deel gaat dit samen met een ondervertegenwoordiging in het eerste uurloonkwartiel, terwijl deze groepen in het gesubsidieerde deel van de culturele

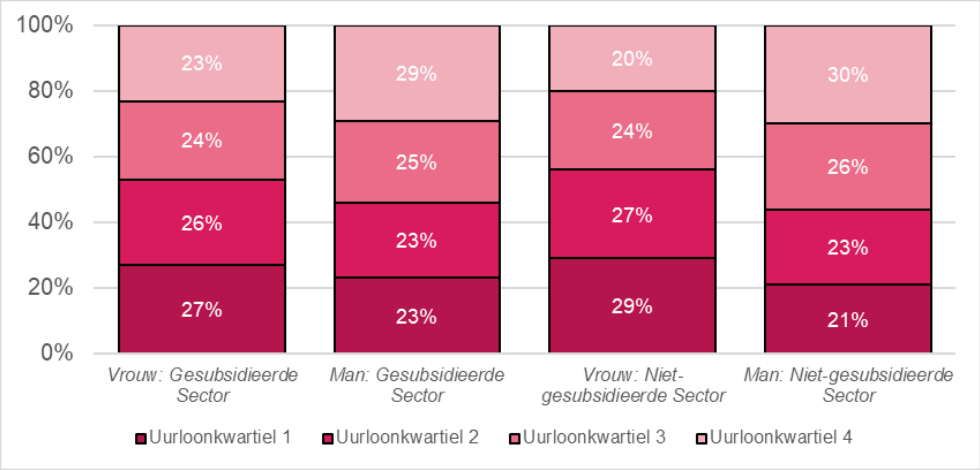
en creatieve sector wel ook ongeveer net zo vaak als jonge werknemers zonder migratieachtergrond in het eerste uurloonkwartiel zitten.

6.2.4 *Sinds 2017 jonge personen die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn, zitten minder vaak in hoogste uurloonkwartiel*

Als we kijken naar de ontwikkelingen in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector, dan valt het op dat de jonge personen die zelf in een buiten-Europees land geboren zijn in 2023 ten opzichte van 2017 9 procentpunt minder vaak in het hoogste uurloonkwartiel zitten. Ditzelfde beeld zien we in het niet-gesubsidieerde deel van de sector, maar hier is de afname wel aanzienlijk kleiner (-3 procentpunt).

In het gesubsidieerde deel van de sector zitten de kinderen van migranten met een buiten-Europese achtergrond in 2023 ten opzichte van 2017 juist 4 procentpunt vaker in het hoogste uurloonkwartiel.

6.3 Functieniveau werknemers van 35 jaar of ouder naar geslacht



Figuur 34. Uurloonkwartielen per geslacht voor 35-plussers in de culturele en creatieve sector

6.3.1 *Vrouwen minder vaak in hoogste uurloonkwartiel; verschillen in niet-gesubsidieerde deel van de sector het grootst*

Het is opvallend dat er nog grote verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in de diversiteit binnen organisaties. Vrouwen vallen relatief weinig in het hoogste uurloonkwartiel. In het gesubsidieerde deel van de sector zit 23% van de vrouwen en 29% van de mannen 29% in hoogste uurloonkwartiel. De verschillen zijn nog groter in het niet-gesubsidieerde deel van de sector: 20% van de vrouwen zit daar in het hoogste uurloonkwartiel tegenover 30% van de mannen.

Dit beeld komt overeen met recent verkennend onderzoek naar diversiteit in de culturele en creatieve sector waarin respondenten benoemen dat vrouwen naar hun idee oververtegenwoordigd zijn in de sector als geheel, maar dat de hogere functies vooral worden bekleed door witte mannen.[43]

In het gesubsidieerde deel van de sector was er zo goed als geen vooruitgang in 2023 t.o.v. 2017: In 2023 vallen ten opzichte van 2017 de vrouwen van 35 jaar of ouder 1 procentpunt vaker in het hoogste uurloonkwartiel en de mannen 1 procentpunt minder vaak.

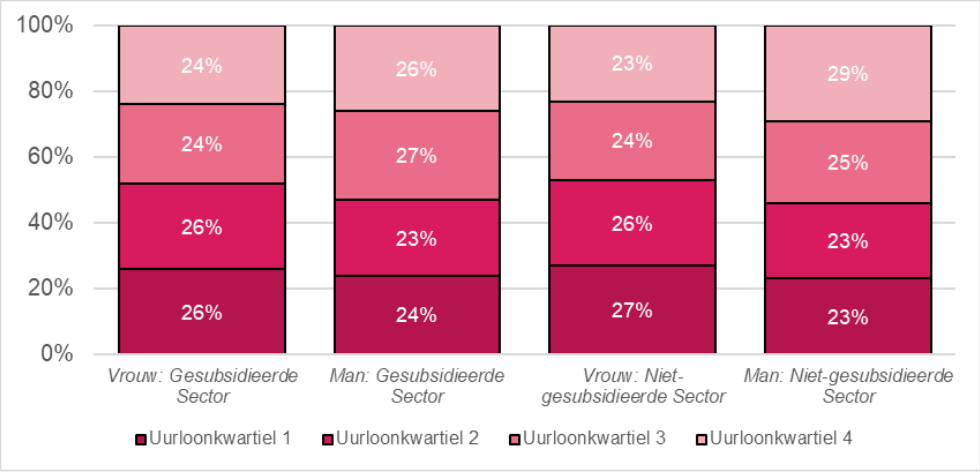
In het niet-gesubsidieerde deel van de sector was het beeld in 2017 exact gelijk.

[43] De Wit et al. (2023). *Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

In het algemeen werken er relatief veel vrouwen in de culturele en creatieve sector. We bekijken daarom de man-vrouw-verdeling binnen de 25% best betaalde functies (het hoogste uurloonkwartiel). Dan is bij de gesubsidieerde instellingen binnen de groep van 35 jaar en ouder 53% vrouw en in het niet-gesubsidieerde deel van de sector is 42% vrouw. Dit betekent dat ‘de toplaag’ van het gesubsidieerde deel wel representatief is voor de samenstelling van de bevolking, maar niet voor de populatie die in het geheel werkzaam is bij gesubsidieerde culturele instellingen.

6.4 Functieniveau werknemers van jonger dan 35 naar geslacht

Figuur 35 laat de verdeling over de uurloonkwartielen zien voor vrouwen en mannen in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector en in het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector.



Figuur 35. Uurloonkwartielen per geslacht voor 35-minners in de culturele en creatieve sector

Bij de werknemers die jonger zijn dan 35 zien we een vergelijkbaar beeld als bij de werknemers van 35 jaar of ouder maar zijn de verschillen kleiner.

Er zijn nauwelijks veranderingen in 2023 ten opzichte van 2017 (enkele verschuivingen van 1 procentpunt).

Als we wederom inzoomen op het hoogste uurloonkwartiel, dan is binnen het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector 61% vrouw en binnen het niet-gesubsidieerde deel van de sector is 51% vrouw. Dit komt doordat het aandeel vrouwen in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector binnen de groep van jonger dan 35 relatief groot is.

7 Diversiteit van stagiairs en vrijwilligers

In dit hoofdstuk presenteren we de diversiteit van stagiairs en vrijwilligers.

In paragraaf 7.1 gaan we in op de herkomst van stagiairs. In paragraaf 7.2 gaan we in op diversiteit als het gaat om geslacht van stagiairs. We doen dit op basis van CBS-microdata.[44] Bij de stagiairs maken we geen uitsplitsing naar leeftijd omdat vrijwel alle stagiairs jonger dan 35 zijn.

Zie voor de aantallen per sector **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**.

Sector	Aantal organisaties (2023)	Aantal Stagiairs (2023)
Alle sectoren	335.762	135.720
Culturele en creatieve sector	9.040	3.964
Gesubsidieerde culturele en creatieve sector	536	704
G4	335	491
Disciplines (kleinste - grootste)	10 - 102	11 - 189
Overheid	263	4.512
Onderwijs & Wetenschap	1.479	10.068
Sport	5.233	960

Tabel 4. Aantal organisaties en stagiairs van verschillende sectoren (bron: CBS-microdata)

Vervolgens gaan we in op de diversiteit van vrijwilligers en gaan we achtereenvolgens in op herkomst (paragraaf 7.3), geslacht (paragraaf 7.4) en leeftijd (paragraaf 7.5). Dit doen we op basis van de enquêtegegevens.

[44] Zie voor een verdere toelichting hierop bijlage A.4.

De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. In de culturele en creatieve sector zijn stagiairs met een buiten-Europese migratieachtergrond ondervertegenwoordigd in vergelijking tot alle stagiairs in Nederland. Dit geldt echter niet voor het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector. Hier zijn zowel stagiairs met een Europese als stagiairs met een buiten-Europese migratieachtergrond oververtegenwoordigd.

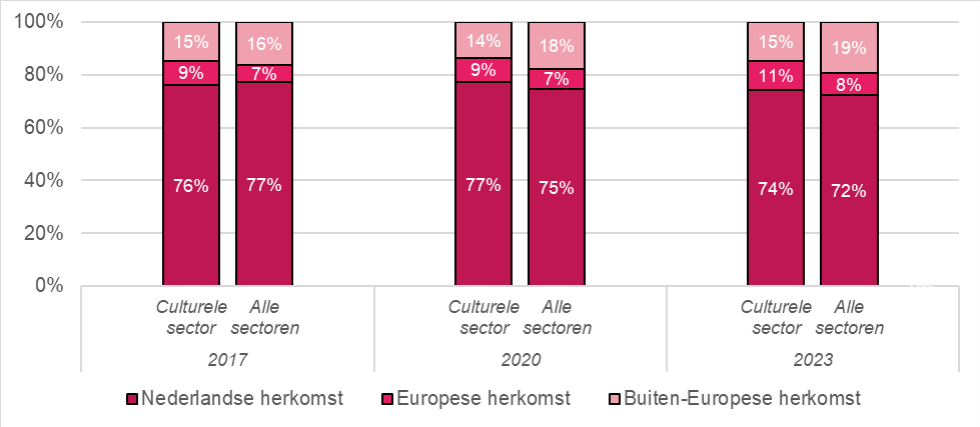
b. In de culturele en creatieve sector zijn de stagiairs relatief vaak vrouw in vergelijking tot alle stagiairs in Nederland. In het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is het aandeel stagiair dat vrouw is nog groter.

c. De vrijwilligers in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector zijn representatief als het gaat om migratieachtergrond in vergelijking tot alle werkzame personen in Nederland. De vrijwilligers zijn relatief vaak vrouw of non-binair.

d. In 2023 is het aandeel vrijwilligers van 65 jaar of ouder toegenomen ten opzichte van 2017.

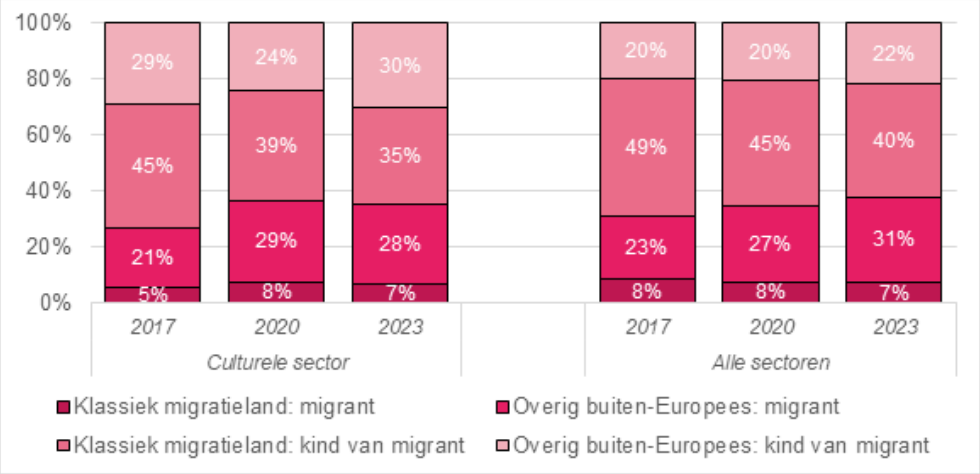
7.1 Herkomst van stagiairs

De stagiairs binnen organisaties in de culturele en creatieve sector zijn in 2023 net iets minder divers vergeleken met alle sectoren. In 2023 waren er meer stagiairs met een Europese herkomst in de culturele en creatieve sector (11% tegenover 8%) maar minder met een buiten-Europese herkomst (15% tegenover 19%). Zie figuur 36.



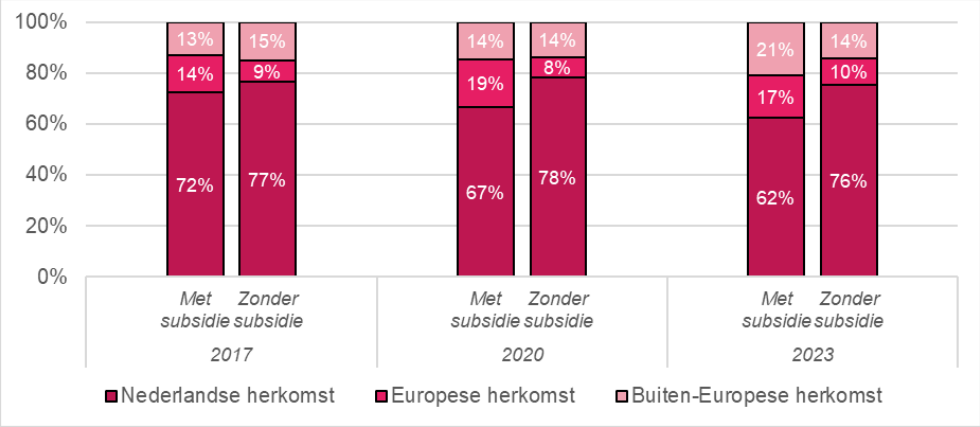
Figuur 36. Diversiteit van stagiairs binnen organisaties in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

Binnen de groep buiten-Europees zien we ook verschillen tussen de culturele en creatieve sector en alle sectoren. De culturele en creatieve sector heeft relatief meer ‘kinderen van migranten’ uit overig buiten-Europees (30% tegenover 22% in alle sectoren) in 2023. De culturele en creatieve sector heeft vooral minder ‘kinderen van migranten’ uit een klassiek buiten-Europees migratieland (35% tegenover 40%) in 2023. Het aandeel van deze groep (kind van migrant uit een klassiek buiten-Europees migratieland) is ook sterk afgenomen in de culturele en creatieve sector, maar ook in alle sectoren samen. De groep migranten van overig buiten Europa is juist sterk toegenomen in de culturele en creatieve sector, maar ook dit zien we in alle sectoren. We zien dus vergelijkbare trends voor de culturele en creatieve sector en alle sectoren: afname van klassiek migratieland kind van migrant, toename overig buiten-Europees migrant en kind van migrant. Zie Figuur 37.



Figuur 37. Verdeling van de groep met een buiten-Europese herkomst van de gesubsidieerde instellingen en niet-gesubsidieerde instellingen in de groep met een herkomst uit een klassiek buiten-Europees migratieland (Indonesië, Suriname, Nederlandse Cariben, Marokko, Turkije) en overige landen buiten-Europa verder onderverdeeld in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

De stagiairs bij de gesubsidieerde culturele instellingen zijn veel diverser dan de stagiairs bij de culturele instellingen zonder subsidie en zelfs dan alle stagiairs in Nederland. Vooral de groep stagiairs met een buiten-Europees is in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector sterk toegenomen sinds 2020, van 13% naar 21%. Zie Figuur 40.

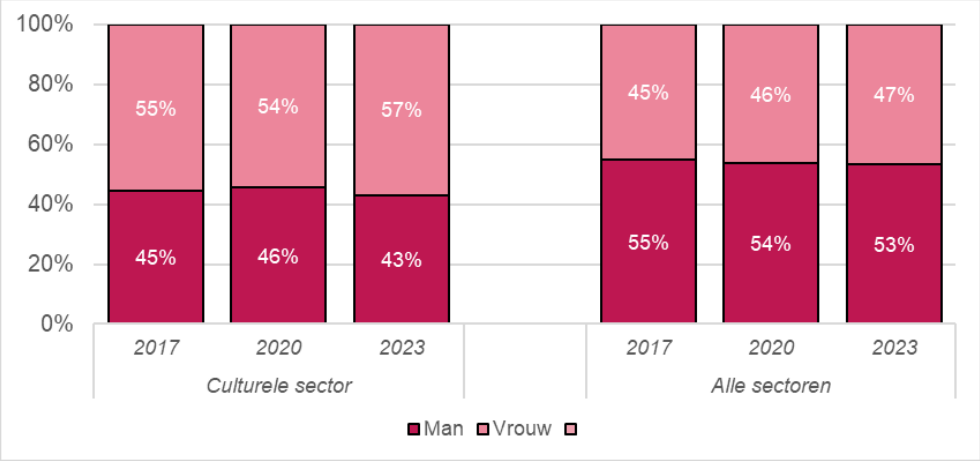


Figuur 38. Diversiteit van personeel van gesubsidieerde instellingen en niet-gesubsidieerde instellingen in de culturele en creatieve sector met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

7.2 Geslacht van stagiairs

7.2.1 *Weinig stagiairs zijn man in de culturele en creatieve sector*

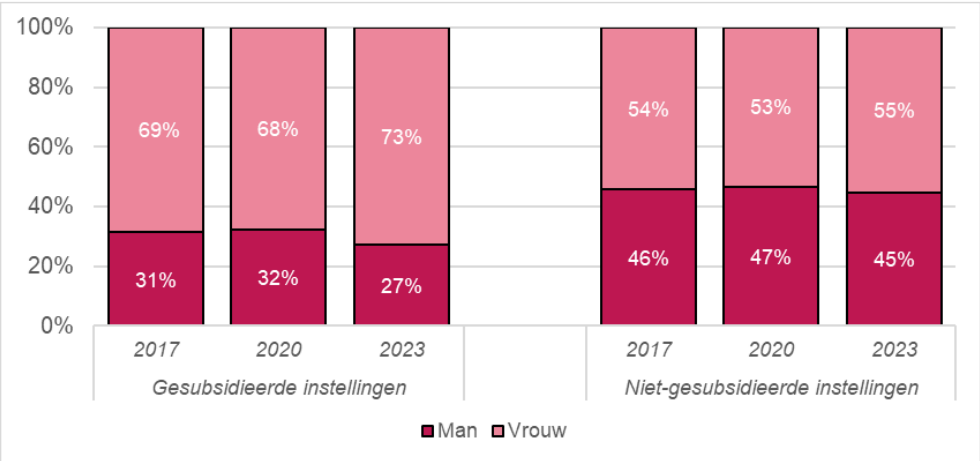
In de culturele en creatieve sector zijn er relatief weinig mannelijke stagiairs (43%) ten opzichte van alle sectoren (53% man). Het aandeel mannelijke stagiairs is bovendien iets afgenomen ten opzichte van 2017. Zie Figuur 39.



Figuur 39. Diversiteit van stagiairs in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

7.2.2 *In het gesubsidieerde deel van de sector zijn er nog minder stagiairs man*

Als we naar het gesubsidieerde deel van de sector kijken dan zien we nog grotere verschillen en een grotere afname van het aandeel stagiairs dat man is. In 2023 was 27% van de stagiairs man bij de gesubsidieerde culturele instellingen t.o.v. 45% bij de niet-gesubsidieerde instellingen. Dit is een verschil van 18 procentpunt. Zie figuur 40.



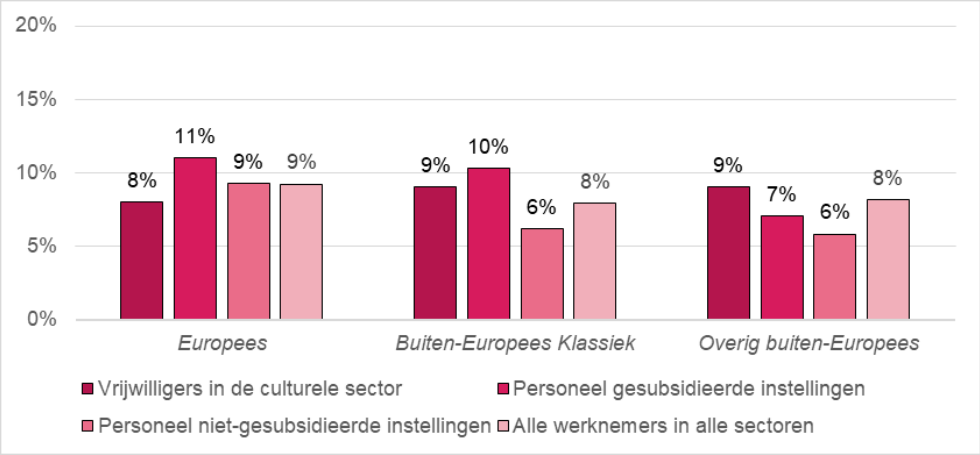
Figuur 40. Diversiteit van stagiairs bij gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde culturele instellingen, op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

Dit komt overeen met het beeld op basis van de enquête: ongeveer 70% van de stagiairs (zowel van het totaal aantal stagiairs als van de betaalde stagiairs) is vrouw volgens de respons op de enquête (niet in figuur). Daarnaast is ongeveer 2-3% non-binair (niet in figuur).

7.3 Herkomst van vrijwilligers

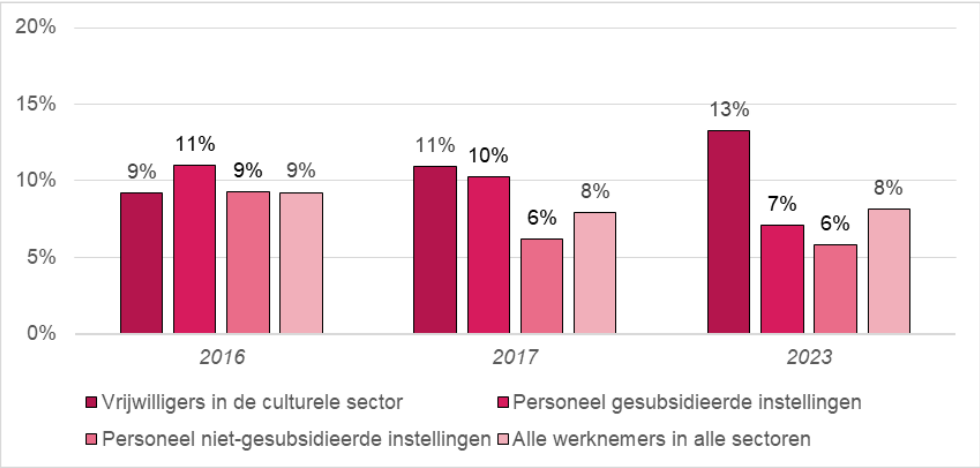
7.3.1 *Vrijwilligers in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector goede afspiegeling als het gaat om migratieachtergrond*

De vrijwilligers in de culturele en creatieve sector vormen een goede afspiegeling van alle werknemers in alle sectoren als het gaat om migratieachtergrond, Zie figuur 41.



Figuur 41. Aandeel *vrijwilligers met een migratieachtergrond* werkzaam bij de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) in vergelijking tot het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en alle werknemers in alle sectoren in 2023

Om een vergelijking te kunnen maken over de tijd hebben we in de enquête eenmalig nog een keer om de indeling westers/niet-westers gevraagd omdat deze indeling bij de vorige meting is aangehouden. Figuur 42 laat het aandeel vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond zien in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector in vergelijking tot het personeel in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector, de niet gesubsidieerde culturele en creatieve sector en alle sectoren samen. Binnen de vrijwilligers werkzaam in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector is het aandeel met een niet-westerse migratieachtergrond licht toegenomen en is dit aandeel in 2023 aanzienlijk hoger dan bijvoorbeeld van het personeel.

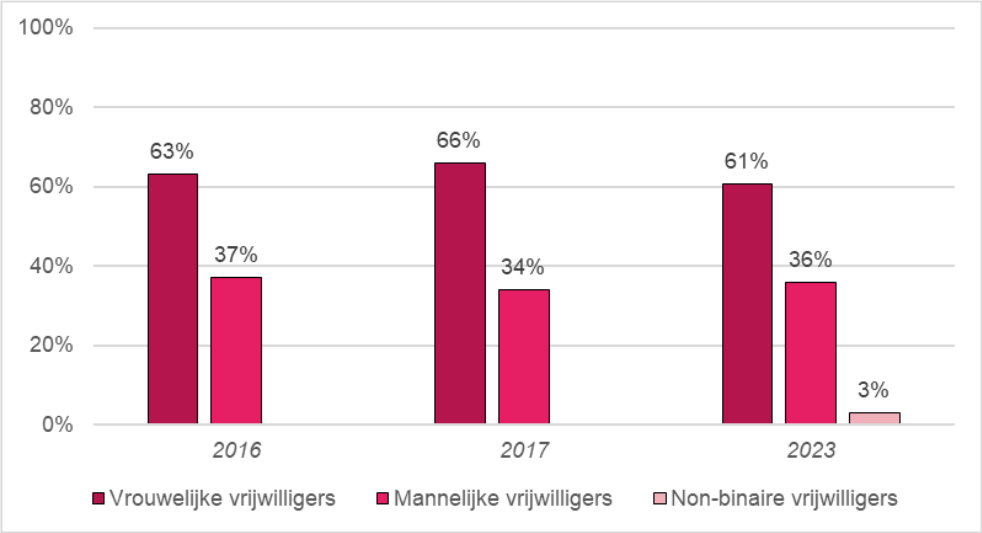


Figuur 42. *Aandeel vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond* werkzaam bij de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) in vergelijking tot het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata), het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en alle werknemers in alle sectoren

7.4 Gender van vrijwilligers

7.4.1 *Vrijwilligers in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector zijn bovengemiddeld vaak vrouw*

Binnen de groep vrijwilligers van de gesubsidieerde culturele instellingen zijn er relatief veel vrouwen. Zie figuur 43.



Figuur 43. Aandeel vrouwelijke, mannelijke en non-binaire vrijwilligers bij de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) (N=141)

7.4.2 *Personen die non-binair zijn relatief vaak vrijwilliger bij gesubsidieerde culturele instellingen*

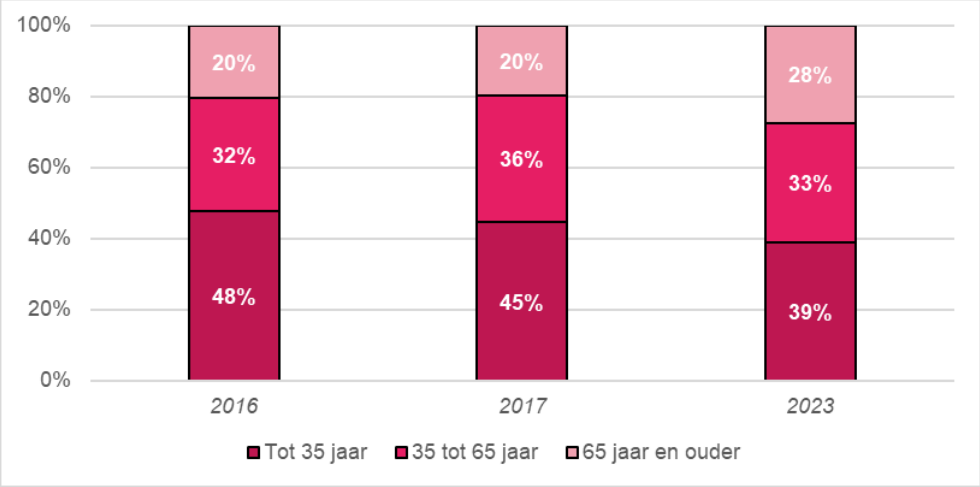
In 2023 past volgens de respondenten ongeveer 3% van de vrijwilligers niet in het hokje man of vrouw. Het percentage is in de G4 iets hoger (4%) dan buiten de G4 (3%). Dit lijkt allebei aan de hoge kant. Uit onderzoek van Rutgers van begin 2023 waarbij een vragenlijst is afgenomen bij een representatieve steekproef van 12.253 personen van 16 jaar en ouder geeft namelijk 1,8% aan zich niet uitsluitend 'man' of 'vrouw', oftewel non-binair te voelen.[45] Belangrijk hierbij is dat in het voorliggende onderzoek de respondent voor de gehele instelling een inschatting heeft gemaakt, terwijl het onderzoek van Rutgers zelfidentificatie betreft. Er kan daardoor sprake zijn van een onderschatting in het voorliggende onderzoek omdat van het van de buitenkant niet zichtbaar is als iemand zich niet uitsluitend man of vrouw voelt.

7.5 Leeftijd van vrijwilligers

7.5.1 *Vrijwilligers vaker 65 jaar of ouder in 2023 ten opzichte van 2017*

Vrijwilligers zijn relatief vaak 65 jaar of ouder (28%) ten opzichte van de werknemers (4%). Het aandeel vrijwilligers dat 65 jaar of ouder is, is met 8 procentpunt toegenomen in 2023 ten opzichte van 2017. Zie Figuur 44.

[45] Joemmanbaks, F., & de Graaf, H. (2023). Kiezen Voor Een 'X': Onderzoek Naar de Behoefte Aan Een Non-Binaire Geslachtsregistratie. *Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit.*



Figuur 44. Leeftijdsverdeling van vrijwilligers in de groepen tot 35 jaar, 35 tot 65 jaar en 65 jaar en ouder werkzaam bij gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête)

8 Diversiteit van zelfstandigen

In dit hoofdstuk presenteren we de ontwikkeling van de diversiteit van zelfstandigen werkzaam in de culturele en creatieve instellingen. We gaan achtereenvolgens in op de herkomst (paragraaf 8.1), geslacht (paragraaf 8.2) en leeftijd (paragraaf 8.3). Er zijn geen combinaties van kenmerken waarbij de verschillen groot zijn aanvullend op de verschillen wanneer we naar één kenmerk kijken. De gepresenteerde resultaten beperken zich daarom tot verschillen per kenmerk.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op alle zelfstandigen in de culturele en creatieve sector. Dit is dus inclusief zelfstandigen die worden ingehuurd door gesubsidieerde instellingen. Er wordt echter geen onderscheid gemaakt naar waar de zelfstandigen werkzaam zijn (bij gesubsidieerde en/of niet-gesubsidieerde instellingen). Zie voor het aantal zelfstandigen Tabel 5. We maken in dit hoofdstuk, in tegenstelling tot hoofdstuk 5, alleen de vergelijking met de sportsector omdat de sectoren overheid en onderwijs & wetenschap voor de analyse van zelfstandigen niet op dezelfde manier zijn af te leiden als voor de analyses in hoofdstuk 5. De afbakening van de sportsector gebeurt op basis van SBI en dit is wel goed mogelijk voor de analyse van de diversiteit van de zelfstandigen.

Sector	Aantal zelfstandigen (2023)
Alle sectoren	1.155.000
Culturele en creatieve sector	113.901
Sport	4.194

Tabel 5. Alle zelfstandigen in 2023 voor alle sectoren, de culturele en creatieve sector en de sportsector (bron: CBS-microdata)

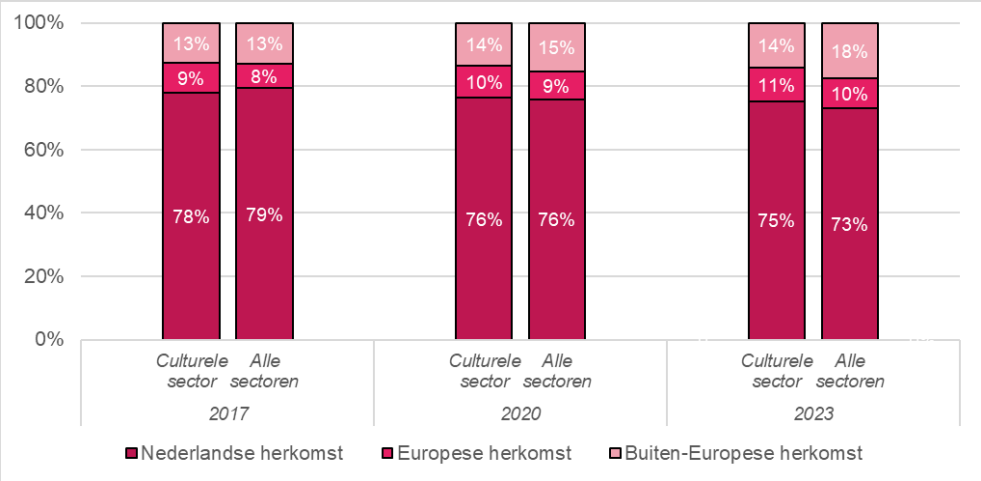
De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. In 2023 is het percentage met een buiten-Europese migratieachtergrond relatief laag bij de zelfstandigen werkzaam in de culturele en creatieve sector ten opzichte van alle zelfstandigen. Dit was in 2017 en 2020 nog niet zo. Vooral de zelfstandigen met als herkomst een klassiek migratieland zijn ondervertegenwoordigd in de groep zelfstandigen in de culturele en creatieve sector.
b. In het algemeen zijn zelfstandigen vaker man. Dit zien we ook terug in de culturele en creatieve sector. In de culturele en creatieve sector is het aandeel vrouwen met 5 procentpunt toegenomen in 2023 ten opzichte van 2017.
c. In de culturele en creatieve sector werken relatief veel jonge zelfstandigen ten opzichte van alle zelfstandigen (5 procentpunt meer in 2023).

8.1 Herkomst van zelfstandigen

8.1.1 Diversiteit onder zelfstandigen groeit, maar is lager in de culturele en creatieve sector dan gemiddeld in 2023

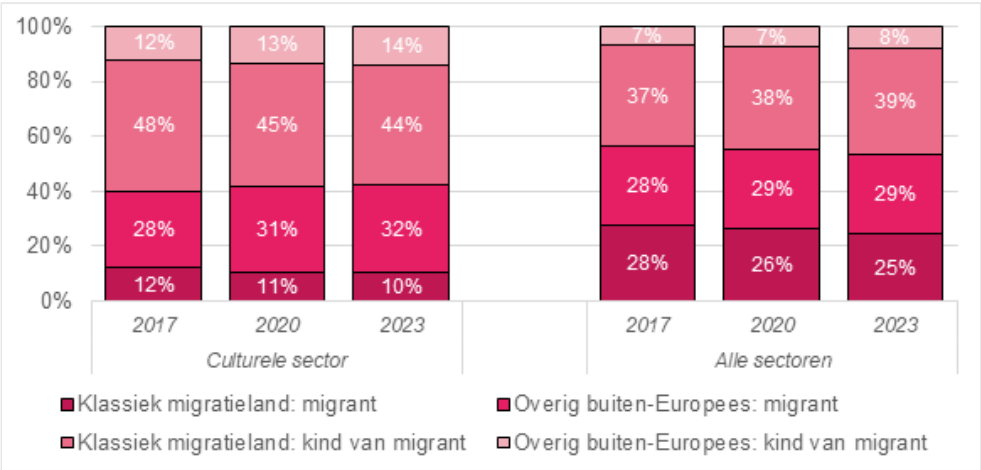
We zien geen grote verschillen in diversiteit op basis van herkomst, behalve als het gaat om aandeel zelfstandigen met een buiten-Europese migratieachtergrond in 2023. Dit aandeel is in de culturele en creatieve sector vier procentpunt lager in vergelijking tot alle zelfstandigen in Nederland. Dit was in 2017 en 2020 nog niet zo. Dit komt door een toename van het aandeel zelfstandigen met een buiten-Europese migratieachtergrond als we kijken naar alle zelfstandigen. Zie Figuur 45.



Figuur 45. Diversiteit onder zelfstandigen in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

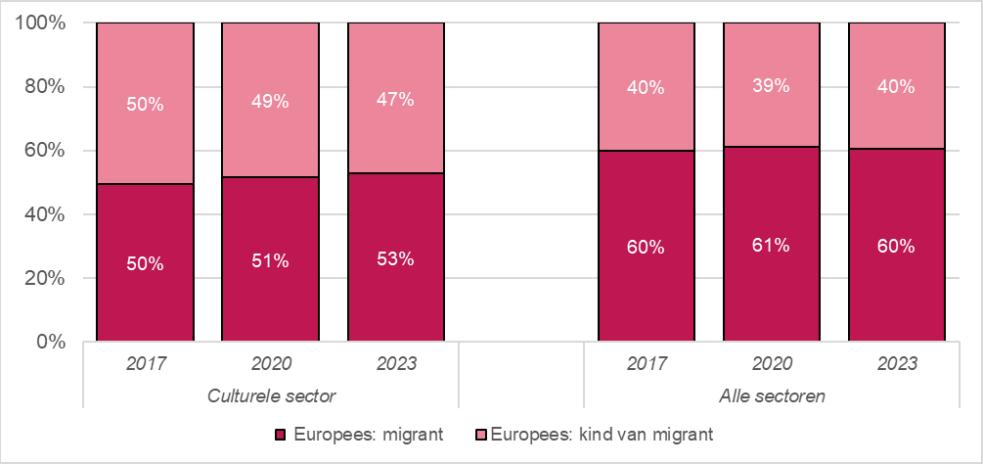
8.1.2 *Relatief veel kinderen van migranten werkzaam als zelfstandige in de culturele en creatieve sector*

Binnen de groep zelfstandigen met een buiten-Europese migratieachtergrond komt binnen de culturele en creatieve sector 54% uit een klassiek herkomstland tegenover 64% van alle zelfstandigen. Dit betekent dat zelfstandigen met een klassieke migratieachtergrond in het bijzonder zijn ondervertegenwoordigd in de culturele en creatieve sector. Binnen de groep zelfstandigen met een herkomst uit een klassiek migratieland zijn het vooral kinderen van migranten en minder personen die zelf in het buitenland zijn geboren (in vergelijking tot alle zelfstandigen). Zie Figuur 46.



Figuur 46. Verdeling van de zelfstandigen met een buiten-Europese herkomst in de groep met een herkomst uit een klassiek buiten-Europees migratieland (Indonesië, Suriname, Nederlandse Cariben, Marokko, Turkije) en overige landen buiten-Europa verder onderverdeeld in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

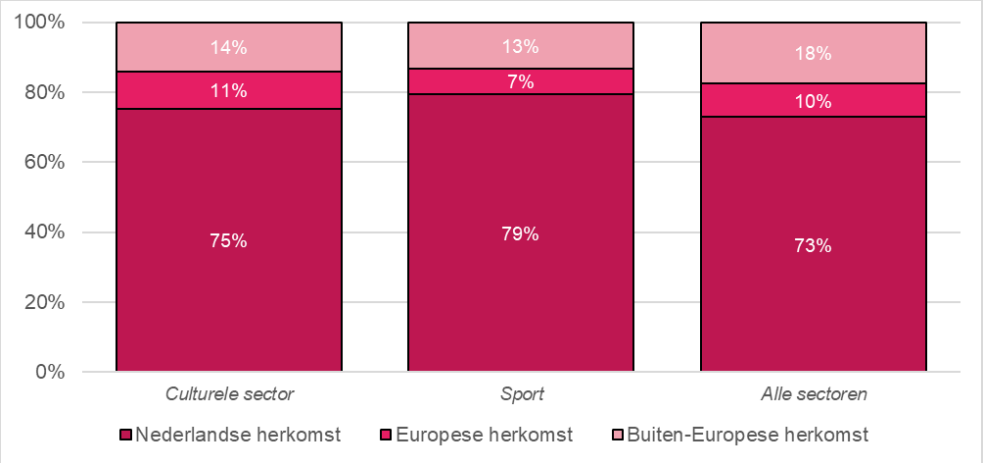
Binnen de groep zelfstandigen met een Europese migratieachtergrond zijn het wederom relatief vaak kinderen van migranten en niet de personen die zelf in een ander Europees land dan Nederland zijn geboren in de culturele en creatieve sector in vergelijking tot alle zelfstandigen. Zie Figuur 47. Deze verschillen zijn wel iets kleiner geworden in 2023 ten opzichte van 2017 en 2020.



Figuur 47. Verdeling van de zelfstandigen met een Europese herkomst in migranten en kinderen van migranten voor 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

8.1.3 *De groep zelfstandigen in de culturele en creatieve sector is diverser dan de groep zelfstandigen in de sportsector in 2023*

In vergelijking tot de sportsector is de culturele en creatieve sector wel diverser als het gaat om herkomst. Zie Figuur 48.

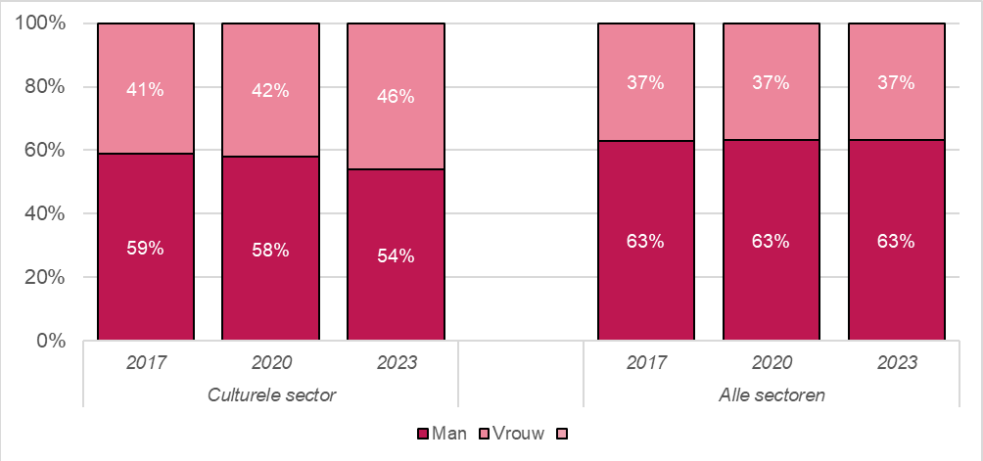


Figuur 48. Diversiteit onder zelfstandigen in de culturele en creatieve sector en voor de sportsector met een Nederlandse, Europese en Buiten-Europese herkomst in 2023 (bron: CBS-microdata)

8.2 Geslacht van zelfstandigen

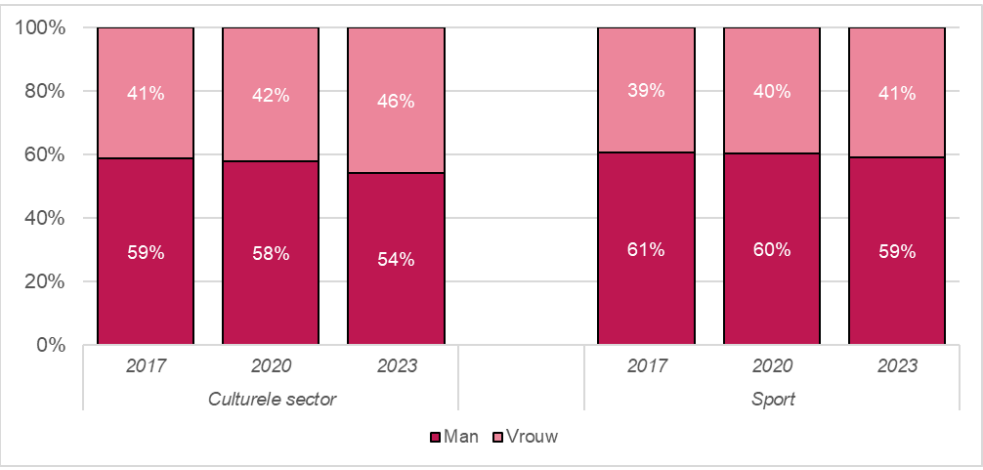
8.2.1 *Meer mannen als zelfstandige werkzaam zowel in de culturele en creatieve sector als in het algemeen; in 2023 toename vrouwen*

In het algemeen zijn zelfstandigen vaker man. Dit zien we ook terug in de culturele en creatieve sector. In de culturele en creatieve sector is het aandeel vrouwen met 5 procentpunt toegenomen in 2023 ten opzichte van 2017. Zie Figuur 49.



Figuur 49. Diversiteit onder zelfstandigen in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

Het beeld is ongeveer hetzelfde als we de vergelijking maken met de sportsector. Zie Figuur 50.

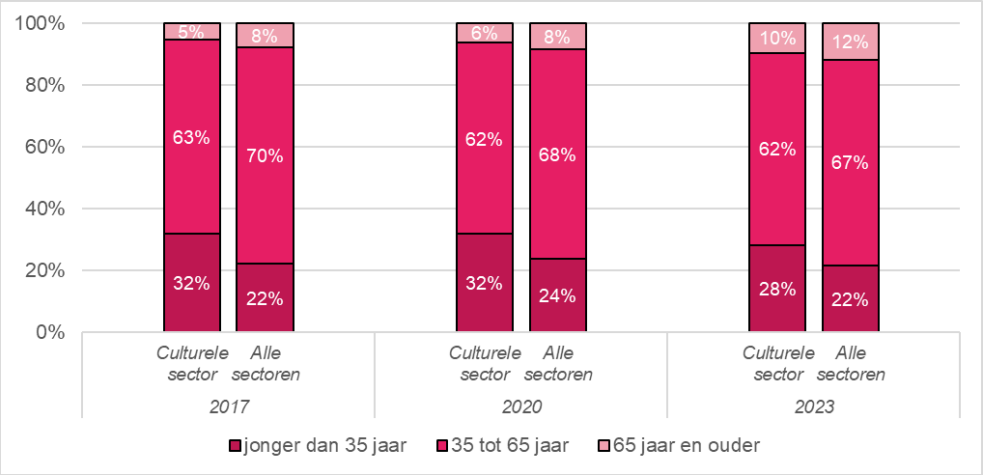


Figuur 50. Diversiteit onder zelfstandigen in de culturele en creatieve sector en de sportsector op basis van geslacht in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata)

8.3 Leeftijd van zelfstandigen

8.3.1 Groep van zelfstandigen onder de 35 jaar groter in de culturele en creatieve sector, groep van 65+ groeit

In de culturele en creatieve sector werken relatief veel jonge zelfstandigen ten opzichte van alle zelfstandigen (5 procentpunt meer in 2023). Zowel in de culturele en creatieve sector als in het algemeen is er een stijging van het aandeel zelfstandigen dat 65 jaar of ouder is.



Figuur 51. Diversiteit onder zelfstandigen in de culturele en creatieve sector en voor alle sectoren op basis van leeftijd in 2017, 2020 en 2023 (bron: CBS-microdata). Alle sectoren betreft alle werknemers in Nederland

9 Diversiteit van de toezichthouders

Dit hoofdstuk is gebaseerd op informatie uit de enquête. In de enquête vragen we alleen naar herkomst (zie paragraaf 9.1), gender (zie paragraaf 9.2) en leeftijd (zie paragraaf 9.3) en niet naar combinaties van kenmerken. Voor de toezichthouders kunnen we dus geen combinaties van kenmerken laten zien.

We presenteren de gemiddelden over de organisaties en niet de gemiddelden over de toezichthouders. Hierdoor weegt de diversiteit van een kleine organisatie net zo zwaar mee als de diversiteit van een grote organisatie.

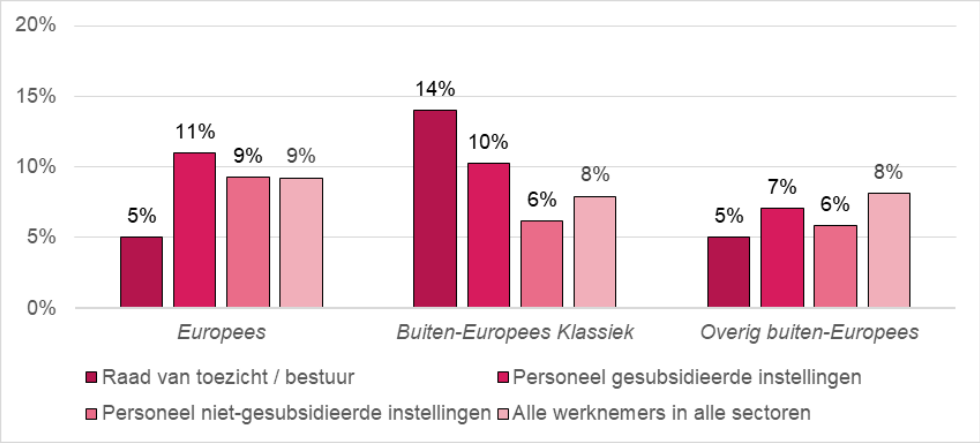
De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. Personen met een klassieke buiten-Europese migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de raden van toezicht en besturen; Personen met een Europese of overig buiten-Europese migratieachtergrond zijn juist ondervertegenwoordigd.
b. Het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de raden van toezicht en besturen van gesubsidieerde culturele instellingen is toegenomen en daardoor in 2023 representatief als we vergelijken met al het personeel van de gesubsidieerde culturele instellingen en alle werknemers in Nederland.
c. Het aandeel vrouwen in een raad van toezicht of bestuur van de gesubsidieerde culturele instellingen is toegenomen en is daardoor in 2023 representatief als we kijken naar de samenstelling van de Nederlandse bevolking en het aandeel vrouwen van de werkzame personen in de culturele en creatieve sector.
d. Het aandeel jonge personen in de raden van toezicht en besturen van gesubsidieerde culturele instellingen is weliswaar toegenomen, maar er blijft sprake van een ondervertegenwoordiging. Dit kan komen doordat het vaak gaat om onbezoldigde functies.

9.1 Herkomst van bestuursleden en toezichthouders

9.1.1 Personen met een klassieke migratieachtergrond goed vertegenwoordigd in raden van toezicht / besturen; Europees en overig buiten-Europees minder goed vertegenwoordigd

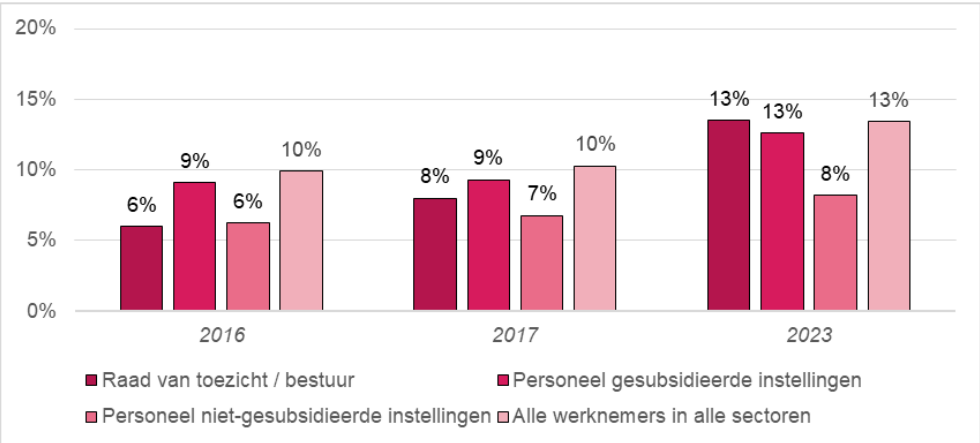
In 2023 bestonden de raden van toezicht / de besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen uit relatief veel personen met een buiten-Europese klassieke migratieachtergrond (14%) in vergelijking tot het personeel van gesubsidieerde (10%) en niet-gesubsidieerde instellingen (6%) en alle werknemers in Nederland (8%). Het tegenovergestelde zien we als het gaat om leden van de raad van toezicht en bestuursleden met een Europese of overig-buiten-Europese migratieachtergrond.



Figuur 52. Aandeel *bestuursleden en toezichthouders met een migratieachtergrond* in raden van toezicht en besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) in het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) in het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en van alle werknemers in alle sectoren in 2023

9.1.2 *Toename van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*

Het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond is toegenomen in 2023 t.o.v. 2016/2017. Zie Figuur 53. In 2023 is het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de raden van toezicht en besturen van gesubsidieerde culturele instellingen 13%. Dit is hetzelfde aandeel als het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond van al het personeel van de gesubsidieerde culturele instellingen en alle werknemers in Nederland.



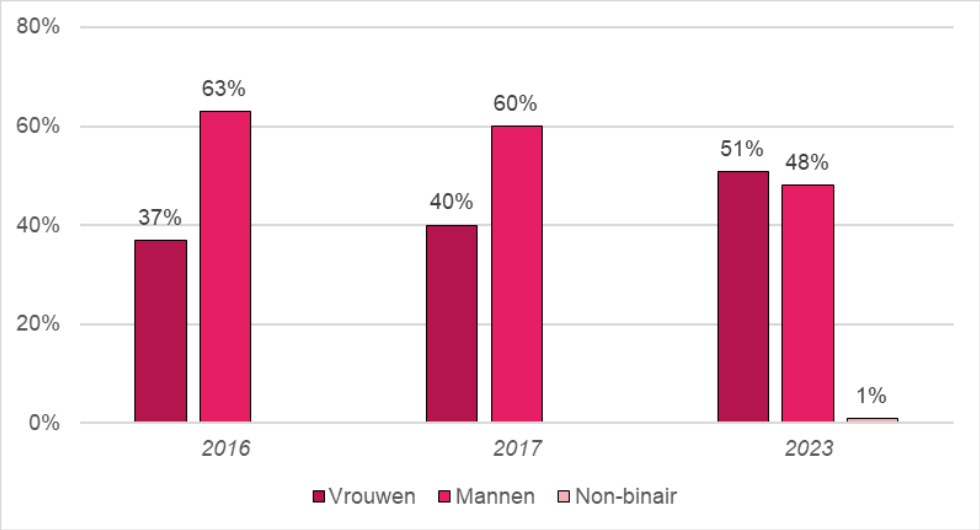
Figuur 53. Aandeel *bestuursleden en toezichthouders met een niet-westerse migratieachtergrond* in raden van toezicht en besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) in het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) in het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en van alle werknemers in alle sectoren

9.2 Gender van bestuursleden en toezichthouders

9.2.1 *Toename aantal vrouwen in de raden van toezicht en besturen van gesubsidieerde culturele instellingen*

Grootschalig onderzoek naar het aandeel vrouwen in de semipublieke sector van 2022 laat zien dat het gemiddelde percentage vrouwen dat vertegenwoordigd is in de top[46] van kunst- en cultuurinstellingen 47% is. Vrouwen zijn het vaakst vertegenwoordigd in de directie (iets meer dan 50%) en in mindere mate in bestuur en toezicht (beide ongeveer 43%).[47] Een vergelijking met eerdere jaren laat zien dat het aandeel vrouwen in directies en toezicht toeneemt. De genderdiversiteit in de top is binnen de sector kunst en cultuur het hoogst van alle (semi)publieke sectoren.[48]

Dit beeld wordt in dit onderzoek bevestigd: het aandeel vrouwen in een raad van toezicht of bestuur van de gesubsidieerde culturele instellingen is toegenomen van 40% in 2017 naar 51% in 2023. Zie Figuur 54.



Figuur 54. Aandeel vrouwelijke, mannelijke en non-binaire *bestuursleden en toezichthouders* in raden van toezicht en besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête) [49]

9.2.2 *Non-binaire personen lijken wat ondervertegenwoordigd in de raden van toezicht en besturen*

In 2023 past volgens de respondenten ongeveer 1% van de leden van de raad van toezicht / bestuur niet in het hokje man of vrouw. Dit lijkt aan de lage kant. Uit onderzoek van Rutgers van begin 2023 waarbij een vragenlijst is afgenomen bij een representatieve steekproef van 12.253 personen van 16 jaar en ouder geeft namelijk 1,8% aan zich niet uitsluitend 'man' of 'vrouw', oftewel non-binair te voelen.[50] Belangrijk hierbij is dat in het voorliggende onderzoek de respondent voor de gehele instelling een inschatting heeft gemaakt, terwijl het onderzoek van Rutgers zelfidentificatie betreft. Er kan daardoor sprake zijn van een onderschatting in het voorliggende onderzoek omdat het van de buitenkant niet zichtbaar is als iemand zich niet uitsluitend man of vrouw voelt.

---

[46] Afhankelijk van het type organisatie bestaat de 'top' uit: raad van bestuur, algemeen en dagelijks bestuur, raad van commissarissen, raad van toezicht en/of raad van advies.

[47] B. Tieben, M. Vlaanderen, *Monitor Genderdiversiteit 2022 : genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector*. p. vii en 31.

[48] Idem.

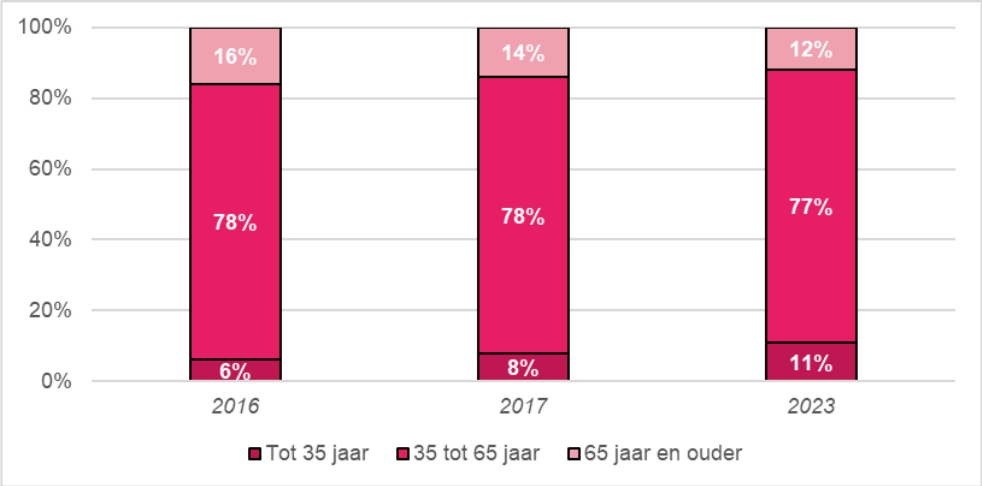
[49] In 2016 en 2017 zijn non-binaire personen niet uitgevraagd.

[50] Joemmanbaks, F., & de Graaf, H. (2023). Kiezen Voor Een 'X': Onderzoek Naar de Behoefte Aan Een Non-Binaire Geslachtsregistratie. *Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit.*

9.3 Leeftijd van bestuursleden en toezichthouders

9.3.1 *Personen jonger dan 35 ondervertegenwoordigd in raden van toezicht / besturen van de gesubsidieerde culturele en creatieve sector*

Het aandeel personen van jonger dan 35 is toegenomen in 2024 ten opzichte van 2017. Zie Figuur 55.



Figuur 55. Aandeel bestuursleden en toezichthouders tot 35 jaar, van 35 tot 65 jaar en van 65 jaar en ouder in raden van toezicht en besturen van de gesubsidieerde culturele instellingen (bron: enquête)

Toch blijft deze groep jonge mensen met een aandeel van 11% sterk ondervertegenwoordigd als we dit vergelijken met het aandeel van werknemers van jonger dan 35 in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector (37%) en het niet gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector (48%).

Eén van de respondenten van de enquête gaf hierbij aan dat een belangrijke reden waarom besturen moeite hebben met aanvulling met bijvoorbeeld jongeren, is dat bestuursfuncties vrijwilligersfuncties zijn, die onbezoldigd zijn en dus naast een baan (en indien van toepassing gezin) worden gedaan. Die tijd (en dus dat geld) heeft niet iedereen.

10 Diversiteit van de adviseurs van het Rijk (BIS en fondsen) en de G4

Dit hoofdstuk is gebaseerd op informatie uit de enquête. In de enquête vragen we alleen naar herkomst (zie paragraaf 10.1), gender (zie paragraaf 10.2) en leeftijd (zie paragraaf 10.3) en niet naar combinaties van kenmerken. Voor de adviseurs kunnen we dus geen combinaties van kenmerken laten zien.

We presenteren de gemiddelden over de kunst-/adviesraden en niet gemiddelden over de adviseurs. Hierdoor weegt de diversiteit van een kleine kunst-/adviesraad net zo zwaar mee als de diversiteit van een grote kunst-/adviesraad.

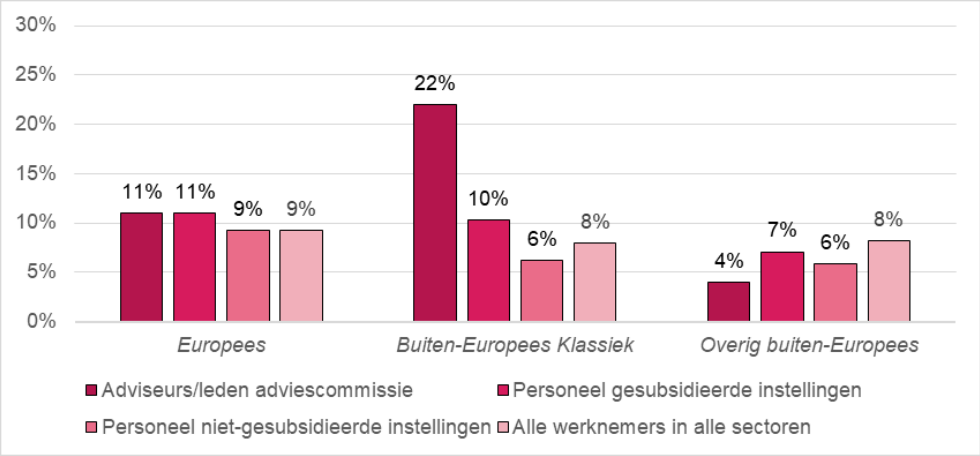
De belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk zijn:

a. Personen met een buiten-Europese klassieke migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de adviescommissies, terwijl personen met een overige buiten-Europese migratieachtergrond juist ondervertegenwoordigd zijn in 2023.
b. Het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond is sterk toegenomen en deze groep is in 2023 daardoor oververtegenwoordigd in de adviescommissies.
c. De man/vrouw/non-binair verhouding in de adviescommissies is representatief als we een vergelijking maken met de samenstelling van de Nederlandse bevolking.
d. Het aandeel personen van jonger dan 35 in de adviescommissies is sterk toegenomen in 2023 t.o.v. 2017, maar deze groep is nog altijd sterk ondervertegenwoordigd.

10.1 Herkomst van adviseurs

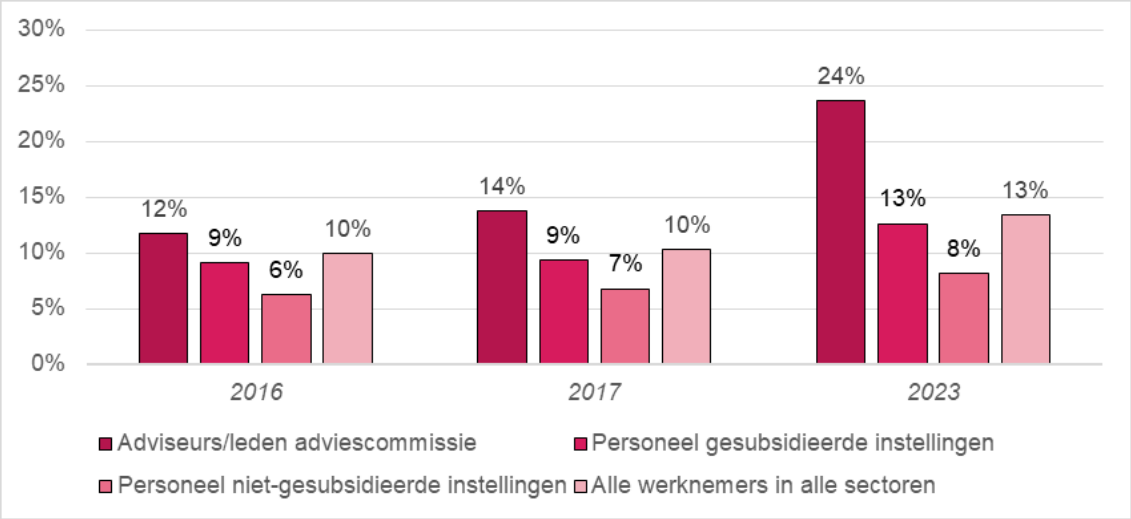
10.1.1 Personen met een buiten-Europese klassieke migratieachtergrond oververtegenwoordigd in adviesraden; overig buiten-Europees juist ondervertegenwoordigd

Net als bij de toezichthouders zijn de personen met een buiten-Europese klassieke migratieachtergrond oververtegenwoordigd in de adviescommissies, terwijl personen met een overige buiten-Europese migratieachtergrond juist ondervertegenwoordigd zijn. Zie figuur 56.



Figuur 56. Aandeel adviseurs met een migratieachtergrond (Europees, een klassiek migratieland buiten Europa c.q. Turkije, Suriname, Marokko, Indonesië, Nederlandse Cariben of een overig land buiten Europa) in adviescommissies van de Raad voor Cultuur, de Rijkscultuurfondsen en de G4 (bron: enquête) vergeleken met het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata), het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en van alle werknemers in alle sectoren in 2023

10.1.2 Toename van personen met een niet-westerse migratieachtergrond

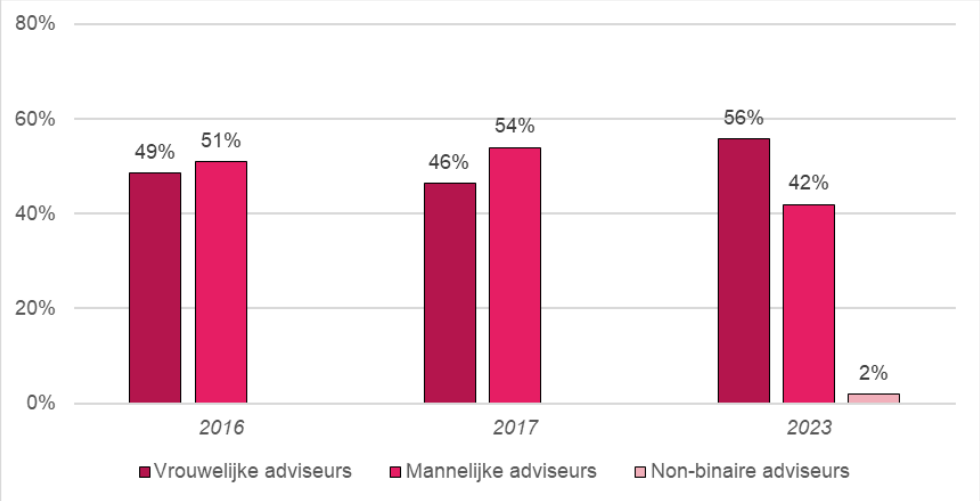


Figuur 57. Aandeel adviseurs met een niet-westerse migratieachtergrond in adviescommissies van de Raad voor Cultuur, de rijkscultuurfondsen en de G4 (bron: enquête) in het personeel van gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en het personeel van niet-gesubsidieerde instellingen (bron: CBS-microdata) en van alle werknemers in alle sectoren

10.2 Gender van adviseurs

10.2.1 Toename aantal vrouwen in de adviessommissies

Het aandeel vrouwen in de adviescommissies is toegenomen van 46% in 2017 naar 56% in 2023. Zie Figuur 58.



Figuur 58. Aandeel vrouwelijke, mannelijke en non-binaire leden van adviescommissies van de Raad voor Cultuur, de rijkscultuurfondsen en de G4 (bron: enquête)[51]

10.2.2 Adviescommissies zijn representatief als het gaat om personen die non-binair zijn

In 2023 past volgens de respondenten die een inschatting hebben gemaakt van de samenstelling van de adviescommissies past ongeveer 2% van de leden van de adviescommissies niet in het hokje man of vrouw. Dit komt goed overeen met het percentage personen (1,8%) dat in onderzoek van Rutgers aangeeft zich niet uitsluitend ‘man’ of ‘vrouw’, oftewel non-binair te voelen.[52]

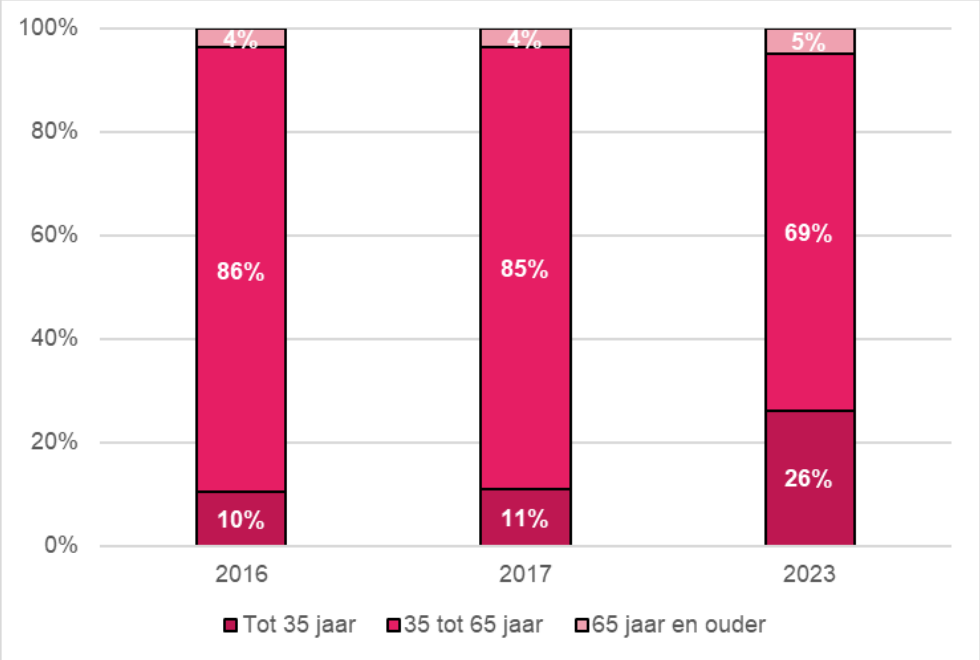
10.3 Leeftijd van adviseurs

10.3.1 Aandeel personen jonger dan 35 toegenomen maar nog steeds ondervertegenwoordigd

Het aandeel personen van jonger dan 35 is toegenomen in 2023 ten opzichte van 2017. Zie Figuur 59.

[51] In 2016 en 2017 zijn non-binaire adviseurs niet uitgevraagd.

[52] Joemmanbaks, F., & de Graaf, H. (2023). Kiezen Voor Een ‘X’: Onderzoek Naar de Behoefte Aan Een Non-Binaire Geslachtsregistratie. *Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit.*



Figuur 59. Aandeel adviseurs tot 35 jaar, van 35 tot 65 jaar en van 65 jaar en ouder in adviescommissies van de Raad voor Cultuur, de Rijkscultuurfondsen en de G4 (bron: enquête)

Toch blijft deze groep jonge mensen met een aandeel van 26% sterk ondervertegenwoordigd als we dit vergelijken met het aandeel van werknemers van jonger dan 35 in de gesubsidieerde culturele en creatieve sector (37%) en het niet gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector (48%).

A. Verantwoording van het onderzoek

A.1 Gemaakte keuzes microdata

A.1.1 CBS-microdatabestanden

Voor dit onderzoek hebben wij gebruikgemaakt van een aantal bestanden die te vinden zijn in de microdataomgeving van het CBS. Het gaat specifiek om de bestanden PERSOONTAB, SPOLIS, ABR en INPATAB. Deze bestanden bevatten data op zowel persoons- als bedrijfsniveau. Wij beschrijven hierna per bestand welke bewerkingen we hebben uitgevoerd.

PERSOONTAB

Het bestand PERSOONTAB bevat demografische achtergrondgegevens van alle personen die sinds 1 oktober 1994 ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen (BRP), waaronder geslacht, geboortejaar en migratieachtergrond. Voor dit onderzoek hanteren wij dezelfde leeftijdsgroepen als in 2017, namelijk 15-35 jaar, 35-65 jaar en 65 jaar en ouder.

SPOLIS en ABR

In het bestand SPOLIS staan zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over banen en lonen van werknemers bij Nederlandse bedrijven. Dit bestand maakt het mogelijk om te identificeren voor welk bedrijf een persoon werkt, wat essentieel is voor het in kaart brengen van personeel in de culturele en creatieve sector. We vergelijken ook met andere sectoren namelijk sport, overheid, onderwijs en wetenschap. Sport hebben we afgebakend op basis van de SBI-codes 9311, 93111, 93112, 93113, 93119, 9312, 93121, 93122, 93123, 93124, 93125, 93126, 93127, 93128, 93129, 9313, 9314, 93141, 93142, 93143, 93144, 93145, 93146, 93149, 9315, 93151, 93152, 9319, 93191, 93192, 93193, 93194, 93195, 93196, 93199. De sector overheid hebben we afgebakend op basis van de caosectorcodes 3000, 3100, 3600, 3700, 3800. De sector onderwijs hebben we afgebakend op basis van de caosectorcodes 3200, 3210, 3211, 3212, 3213, 3220, 3230, 3240, 3250, 3290.

We wilden ook een vergelijking maken met de sector veiligheid, maar dit was niet mogelijk omdat het aantal bedrijven met werknemers in deze sector te klein is. We maken daarnaast steeds een vergelijking met alle werknemers. Op basis van de variabele cdaard in SPOLIS (cdaard == 07) zijn de stagiairs geselecteerd.

Bedrijfsgegevens zijn gekoppeld aan personeel via het ABR (Algemeen Bedrijven Register). Per bedrijf berekenen we de diversiteit van de werknemers van dat bedrijf. De basisunit van deze analyse zijn dus organisaties in de culturele en creatieve sector en niet individuele werknemers. Deze organisaties in het ABR worden op BEID niveau (bedrijfseenheid) weergegeven.

INPATAB

Voor de analyse van zelfstandigen gebruiken wij het bestand INPATAB, dat het inkomen op jaarbasis van personen bevat per 1 januari. In dit bestand hebben wij op basis van de variabelen “inptypzlf” en “inptypove” een selectie gemaakt van zelfstandigen. Personen die geen zelfstandig ondernemers zijn, zelfstandigen met personeel of huishoudens zonder waargenomen inkomens hebben wij uitgesloten. De overblijvende groepen zijn zzp’ers of zelfstandig ondernemers waarvan het type zelfstandige onbekend is. Dit zijn zelfstandigen waarvan niet bekend is of dit om een zelfstandig ondernemer zonder personeel gaat of een zelfstandig ondernemer met personeel. Directeuren-grootaandeelhouders (dga’s) worden in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) wel onder de definitie van zelfstandig ondernemer geschaard, maar niet in de Arbeidsrekeningen. Na overleg met het CBS hebben wij besloten om dga’s niet

mee te nemen, aangezien bijna geen dga's werkzaam zijn in de culturele en creatieve sector. De analyse van de gegevens over zelfstandigen hebben we op het niveau van de zelfstandigen uitgevoerd, dus individuele personen.

A.1.2 Selecteren van de gesubsidieerde instellingen

De KvK-nummers van gesubsidieerde instellingen hebben we verkregen via de subsidieverstrekkers (Raad voor cultuur, de rijkscultuurfondsen en de G9).[53] Deze nummers (749) zijn door het CBS versleuteld en daarna gekoppeld aan een bedrijfseenheid (BEID) in het Algemeen bedrijven register (ABR). Voor 703 KvK-nummers was deze koppeling mogelijk. Hiervan zijn er in 2023 536 bedrijven terug te vinden in het bestand met gegevens over banen en lonen volgens de polisadministratie (SPOLIS). Zo hebben we een overzicht gekregen van de 536 bedrijfseenheden die in de culturele en creatieve sector gesubsidieerd worden en die betaalde werknemers hebben. Voor deze organisaties hebben we de diversiteitsgemiddeldes per bedrijfseenheid berekend om een gemiddelde voor de gesubsidieerde instellingen te bepalen. Niet alle organisaties (bedrijfseenheden) in deze lijst bestonden op al onze peilmomenten in het ABR. Om de vergelijkbaarheid tussen de jaren te garanderen, volgen we in het rapport alleen de groep die op alle peilmomenten in het ABR bestond. Dit zijn 401 culturele instellingen.[54] Op verschillende plekken in het rapport gaan we hier in een voetnoot verder op in, maar de resultaten veranderen niet zodanig dat de conclusies veranderen wanneer we alle instellingen mee zouden nemen.

De koppeling van KvK-nummers blijkt dus goed te werken en geeft een representatief beeld.

A.1.3 Uurlonen

Uurlonen functioneren in deze analyse als een benadering voor de hiërarchie binnen organisaties. We maken hier de aanname dat een hoger uurloon correspondeert met een meer leidinggevende positie binnen een organisatie. Aan een hogere functie hangt normaal gesproken namelijk ook een hogere beloning vast. Elke werknemer van een bedrijfseenheid (ABR) hebben we hier opgedeeld in één van de vier uurloonkwartielen van die organisatie. We hebben dus de interne beloningen van organisaties met elkaar vergeleken. Deze analyse doet geen uitspraken over werkelijke loonverschillen, maar over diversiteit binnen organisaties. Organisaties met minder dan vier werknemers zijn verwijderd.

Om bias te voorkomen zijn alle organisaties teruggebracht naar een veelvoud van vier werknemers (een organisatie van 183 werknemers bijv. naar 180 werknemers) door random trekking. Deze analyse is met verschillende random verwijderingen herhaald en blijkt alleen lichte verschillen achter de komma op te leveren. Ook na deze verwijdering zijn er nog kleine verschillen in de dataset in de mate waarin de uurloonkwartielen voorkomen, omdat de data niet volledig continu is. Om bias hierin te voorkomen zijn op deze verschillen gewogen. Als bijvoorbeeld in de gehele dataset uurloonkwartiel 1 25,5% voorkomt in plaats van 25% dan wordt het aandeel van een bevolkingsgroep in dit uurloonkwartiel ook hierop gewogen.

A.2 Gemaakte keuzes indeling in disciplines en subsidieverstrekker

Wij hebben aan de G9 (gemeenten met relatief hoge cultuurbudgetten en een wezenlijke rol in de regio)[55], de rijkscultuurfondsen en OCW gevraagd om van de door hen gesubsidieerde organisaties aan te geven in welk discipline die organisatie valt volgens hun eigen indeling. Wij hebben de gesubsidieerde organisaties ontdubbeld op basis van KvK-nummer. Als een organisatie door het Rijk en een gemeente wordt gesubsidieerd dan staat bij subsidieverstrekker het rijk of een rijkscultuurfonds. Vervolgens hebben wij op basis van de aangeleverde informatie een indeling gemaakt in 15 disciplines, namelijk:

[53] Per ongeluk zijn hierin ook de eenjarig door het Mondriaan Fonds gesubsidieerde instellingen meegenomen. Dit zijn echter maar heel weinig instellingen en dit zal daarom de conclusies niet veranderen.

[54] Er zijn 536 instellingen die in 2023 in SPOLIS voorkomen, 455 in 2020 en 411 in 2017.

[55] bron: Sjoerd Feitsma, Culturele en creatieve sector gebaat bij stevige lokale dialoog (BM130_Column_Feitsma.pdf (boekman.nl)). De G9 zijn Amsterdam, Utrecht, Rotterdam, Den Haag, Eindhoven, Maastricht, Groningen, Enschede en Arnhem.

1. Beeldende kunst;
2. Creatieve industrie;
3. Cross-over/multidisciplinair;
4. Cultuureducatie en -participatie;
5. Dans;
6. Film;
7. Letteren;
8. Musea en erfgoed;
9. Muziek;
10. Ontwerp en architectuur;
11. Opera en muziektheater;
12. Overig;
13. Podiumkunsten divers/overig;
14. Talentontwikkeling;
15. Theater.

Hierbij hebben we geprobeerd om de organisaties zoveel mogelijk in te delen in de best passende discipline. Het komt voor dat een organisatie meerdere disciplines betreft. Een voorbeeld hiervan is de Nationale Opera & Ballet. Deze organisatie is net als bij de vorige meting ingedeeld bij 'Podiumkunsten divers'. De discipline musea en erfgoed bevat niet de musea die onder een van de andere disciplines valt. Zo is het Nieuwe Instituut, een museum voor architectuur, design en digitale cultuur ingedeeld in de discipline 'Ontwerp en architectuur'. De discipline 'overig' bevat onder andere 'debat en reflectie', kennisuitwisseling, 'beheer en behoud', beleid en onderzoek.

A.3 Betrouwbaarheid migratieachtergrond bij samenstelling van de organisaties

A.3.1 Migratieachtergrond lijken respondenten moeilijk te vinden om in te vullen

En belangrijk onderdeel van de enquête is de inschatting van het aantal adviseurs, toezichthouders/bestuursleden, stagiairs en vrijwilligers (hierna kortweg: personen). We vragen steeds naar het totaalaantal en vervolgens naar uitsplitsingen (zie onderdeel 3 'Samenstelling organisatie' in de vragenlijst in bijlage D). Wanneer de optelling van de uitsplitsing meer dan 10% afwijkt van het totaal dan nemen we de waarneming niet mee omdat deze dan niet betrouwbaar is. Dit komt niet zo vaak voor bij geslacht en leeftijd. Echter, bij het inschatten van de migratieachtergrond komt dit wel vaak voor. Zie ook bijlage E.4.

Dit geeft een indicatie dat respondenten het lastig vonden om deze vraag goed in te vullen. Dit kregen we ook terug van respondenten via de mail en telefoon op het moment dat de vragenlijst uitstond. We nemen dit mee in ons advies voor het vervolg. Zie bijlage B.

A.3.2 Betrouwbaarheid van percentage personen met een westerse migratieachtergrond 2018 lijkt overschatting

Bij de meting van 2018 zagen we een hoog percentage personen met een westerse migratieachtergrond. Dit terwijl het percentage bij de meting daarvoor en bij de huidige meting rond het percentage personen met een westerse migratieachtergrond in de totale bevolking ligt. We hebben ter validatie de resultaten van de enquête uit het onderzoek van 2018 meting 2017 vergeleken met onze huidige analyses op basis van de microdata meting 2017.[56] Zie Tabel 6.

[56] Dit betreft wel een gedeeltelijk andere populatie omdat de populatie in de CBS-microdata de in 2023 meerjarig gesubsidieerde instellingen betreft.

Groep	Percentage Enquête 2017	Percentage Microdata 2017	Verschil
Vrouwen	60%	59%	1%
Mannen	40%	41%	-1%
Westerse migratieachtergrond	30%	16%	14%
Niet-westerse migratieachtergrond	8%	9%	1%
Tot 35 jaar	37%	34%	3%
35 tot 65 jaar	61%	64%	-3%
65 jaar en ouder	2%	2%	0%

Tabel 6. Verschillen tussen de enquêteresultaten 2017 en de microdata in diversiteit van het personeel van de **gesubsidieerde instellingen** 2017

Het is opvallend dat alle percentages vrij goed overeenkomen, behalve het percentage met een westerse migratieachtergrond. Dit geeft een duidelijke indicatie dat dit niet betrouwbaar is. Naar aanleiding hiervan zijn we nagegaan waar dit aan zou kunnen liggen. Bij de vorige meting is bij migratieachtergrond alleen gevraagd naar het totaal aantal personen, personen met een westerse migratieachtergrond en personen met een niet westerse-migratieachtergrond. Bij de huidige meting hebben we daarnaast gevraagd naar personen zonder migratieachtergrond. Wij hebben het vermoeden dat bij de meting van 2018 een deel van de respondenten bij westerse migratieachtergrond ook het aantal personen heeft ingevuld zonder migratieachtergrond en dat hierdoor het percentage personen met een westerse migratieachtergrond bij de meting van 2018 zo hoog lag en dus niet klopt. Het percentage personen met een niet-westerse migratieachtergrond lijkt wel betrouwbaar. Voor het voorliggende onderzoek heeft dit beperkt consequenties, behalve dat we geen goede vergelijking kunnen maken van het aandeel met een westerse migratieachtergrond tussen deze en de vorige meting.

A.4 Analyses ter validatie stagiairs

Er is alleen integrale informatie beschikbaar (op basis van CBS-microdata) over stagiairs die terug te vinden zijn in de polisadministratie. Dit zijn dus in beginsel alleen stagiairs die betaald krijgen.[57] We hebben daarom in de enquête gevraagd naar het totaalaantal stagiairs (zie de vragenlijst in bijlage D, vraag 18) en het aantal stagiairs dat betaald krijgt (zie de vragenlijst in bijlage D, vraag 19). Hieruit blijkt dat bij de meeste instellingen het totale aantal stagiairs en het aantal betaalde stagiairs overeenkomt.

Om na te gaan of de conclusies ongeveer hetzelfde zouden zijn wanneer we gebruik maken van de CBS-microdata als wanneer we gebruik maken van enquêtegegevens zetten we de uitkomsten in Tabel 7 naast elkaar.

[57] Het kan echter ook voorkomen dat stagiairs een uurloon hebben van nul euro.

Categorie	Aantal instellingen in microdata met stagiairs	Aandeel volgens microdata	Aantal respondenten enquête	Aandeel volgens de enquête
Totaal aantal stagiairs	**194**	**Gemiddeld 3,6 stagiairs**	**223**	**Gemiddeld 3,7 stagiairs (exclusief nullen 5,8)**
Vrouwelijke stagiairs.	**194**	**73%**	**138**	**69%**
Mannelijke stagiairs.	**194**	**27%**	**138**	**28%**
Non-binaire stagiairs.	**-**	**-**	**138**	**3%**
Stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren.	**194**	**62%**	**98**	**66%**
Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	**194**	**17%**	**98**	**16%**
Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	**194**	**7%**	**98**	**11%**
Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	**194**	**14%**	**98**	**8%**

Tabel 7. *Samenstelling stagiairs volgens de polisadministratie (CBS-microdata) en volgens de enquête, meting 2023*

Van de 536 gesubsidieerde culturele instellingen in de CBS-microdata zijn er 194 met stagiairs volgens de polisadministratie. Deze instellingen hebben 704 stagiairs (zie hoofdstuk 7, **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). Dit komt neer op gemiddeld 3,6 stagiairs van de instellingen die werken met stagiairs. Bij de enquête hebben 223 gesubsidieerde culturele instellingen de vraag over stagiairs ingevuld (exclusief de respondenten die 'weet niet' of 'niet van toepassing' hebben ingevuld). Deze instellingen werken gemiddeld met 3,7 stagiairs. Als we de instellingen die hebben aangegeven dat ze 0 stagiairs hebben buiten beschouwing laten, dan ligt dit aandeel wat hoger namelijk op 5,8 stagiairs.

Wanneer we kijken naar de verdelingen dan komen de resultaten op basis van de microdata en op basis van de enquête vrij goed met elkaar overeen. Uitzondering hierop is de verdere uitsplitsing van de aantallen buiten-Europees en klassiek en overig. Op totaalniveau komt het aandeel stagiairs met een Europese migratieachtergrond (17% op basis van microdata en 16% op basis van de enquête) en het aandeel stagiairs met een buiten-Europese migratieachtergrond (21% op basis van de microdate en 19% op basis van de enquête).

Dit betekent dat de CBS-microdata een goede bron is om uitspraken te doen over de diversiteit van stagiairs. Bovendien is bij de meting van 2018 niet gevraagd naar de samenstelling van stagiairs, waardoor we met de enquêtegegevens geen vergelijkingen kunnen maken over de tijd. Met de CBS-microdata kan dat wel. We gebruiken daarom de CBS-microdata voor het in kaart brengen van de samenstelling van de stagiairs in hoofdstuk 7.

A.5 Aanpak analyse combinatie van kenmerken

We maken gebruik van een statistische analyse om te bepalen welke combinaties van kenmerken relevant zijn om uit te lichten. We hanteren hierbij de statistische analyse de volgende uitgangspunten:

a. We nemen alle 7 herkomstgroepen mee i.c.m. leeftijd en geslacht.
b. We vergelijken de werknemers in de culturele en creatieve sector met alle werknemers in Nederland.
c. We vergelijken de werknemers in de meerjarig gesubsidieerde culturele en creatieve sector met de niet-gesubsidieerde culturele en creatieve sector.
d. We kijken naar het laatste peilmoment 2023. Op het moment dat we weten welke intersecties relevant blijken op basis van deze analyses laten we indien interessant de ontwikkeling zien.
e. We hanteren als uitgangspunt dat de absolute verschillen minimaal 5% moeten zijn en de aantallen >100. De 5% en het minimumaantal van 100 zijn beginwaardes. We gebruiken verschillende waardes om er zeker van te zijn dat we geen belangrijke dingen over het hoofd zien, zoals kleine absolute verschillen die in relatieve zin wel groot zijn.

B. Advies voor vervolg

B.1 Gebruik zoveel mogelijk CBS-microdata

In dit onderzoek hebben we voor het eerst (ten opzichte van de vorige onderzoeken waar gebruik werd gemaakt van een enquête) gebruik gemaakt van CBS-microdata om de diversiteit van werknemers (en zelfstandigen) in de (gesubsidieerde) culturele en creatieve sector in kaart te brengen. Voor het in kaart brengen van de diversiteit van werknemers in het gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector hebben we hiervoor een koppeling gemaakt van KvK-nummers. Deze methode blijkt goed te verwerken. De methode geeft betrouwbare resultaten en zorgt voor minder belasting voor het veld. Onze aanbeveling is dan ook op dit bij vervolgmetingen weer te doen.

De gehele culturele en creatieve sector hebben we afgebakend door middel van SBI-codes (dit zijn sectorcodes). Hierbij sluiten we aan bij een definitie van het CBS die het CBS mede op verzoek van het ministerie van OCW gebruikt voor statistisch maatwerk.[58] De lijst van SBI-codes die vallen onder deze definitie omvatten drie subsectoren te weten: Media & Entertainment, Creatieve zakelijke dienstverlening en Kunsten. Het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector is de gehele culturele en creatieve sector zonder de meerjarig gesubsidieerde instellingen. In het voorliggende onderzoek hebben we alleen het totaal van het niet-gesubsidieerde deel van de culturele en creatieve sector weergegeven. In vervolgonderzoek kan het nuttig zijn om ook de verdere driedeling in subsectoren mee te nemen in het onderzoek.

Bijlage A.4 laat zien dat de CBS-microdata een goede bron is om de diversiteit van stagiairs in beeld te brengen. Ons advies is dan ook, ook in verband met de belasting van het veld, om de samenstelling van stagiairs niet meer uit te vragen in een enquête en voor de volgende meting alleen gebruik te maken van CBS-microdata.

B.2 Mogelijkheden om de respons te verhogen

De vragenlijst is uitgezet onder:

a. Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen;
b. Meerjarig gesubsidieerde culturele instellingen.

Bij de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen hadden we in eerste instantie een lage respons omdat op hetzelfde moment als dat de vragenlijst uitstond de kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen druk waren met de subsidietoekenningen voor de komende cultuurnotaperiode.

Bij de meerjarig gesubsidieerde culturele instellingen is de respons bij deze meting hoger dan bij de meting van 2018. We hebben van enkele respondenten via de mail gehoord waarom ze de vragenlijst niet gingen invullen. De meest genoemde reden is dat respondenten aangeven geen inschatting te kunnen maken van de aantallen en/of niet te willen/mogen vragen naar herkomst. Voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen waar we geen respons hebben ontvangen weten we niet wat de reden hiervoor is. Daarom is ons advies om bij een volgende vragenlijst een vraag op te nemen als de respondent de vragenlijst niet wil invullen over de reden waarom.

Het is daarnaast een optie om te overwegen om de volgorde van de vragen aan te passen: de vragen waar de respondenten afhaken achteraan. Echter, zijn dit juist de vragen die gaan over de aantallen die voor dit onderzoek het meest belangrijk zijn.

[58] Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/44/meer-bedrijven-in-culturele-en-creatieve-sector-in-2021/culturele-en-creatieve-sector. Geraadpleegd op 18-6-2024.

B.3 Migratieachtergrond uitvragen met uitgebreide handreiking of CBS-data gebruiken

Een aantal personen gaf aan dat het moeilijk is om een inschatting te maken van iemands migratieachtergrond en dat dit mogelijk onbetrouwbaar is omdat het vanuit de bril van de respondent wordt gezien, anderzijds kan het niet wenselijk zijn om naar migratieachtergrond te vragen omdat deze vragen mogelijk juist het gevoel van uitsluiting geven en/of dat het niet gevraagd zou mogen worden. In de respons zagen wij daarnaast terug dat de ingevulde inschattingen vaak niet betrouwbaar lijken. Zie bijlage A.3 en bijlage E.4.

Om en beeld te krijgen van de diversiteit is het noodzakelijk om te vragen naar de samenstelling waar het gaat om adviseurs, toezichthouders, stagiairs en vrijwilligers. Deze gegevens zijn nergens anders beschikbaar (in tegenstelling tot de gegevens over personeel en zelfstandigen waar informatie over bij het CBS beschikbaar is). Wij zien vooralsnog dus geen andere/betere optie om hierachter te komen.

Ons advies op dit punt is daarom:

a. Doe de uitvraag op dezelfde manier als bij deze meting. Belangrijk is om ook te vragen naar de personen zonder migratieachtergrond. Dit is in de huidige meting gebeurt maar bij de meting van 2018 niet. Zie A.3.2.
b. Maak bij een volgende meting een uitgebreide handreiking waarin (naast dat het belang uitgebreid wordt toegelicht) wordt aangegeven dat het ook prima is als een respondent het niet wil invullen. Dit moet dan ook een optie zijn om aan te geven in de respons op de enquête.[59]

Een alternatieve benadering zou kunnen zijn om aan de kunstraden en culturele instellingen te vragen naar burgerservicenummer of geslacht, geboortedatum en postcode van de adviseurs, toezichthouders, stagiairs en vrijwilligers. Hiermee zou dan een zogenaamde waarschijnlijkheidskoppeling gemaakt kunnen worden in de CBS-omgeving en kan informatie over migratieachtergrond gekoppeld worden. Dit vraagt best veel van kunstraden en culturele instellingen. Het zou daarom handig zijn om bij een steekproef na te gaan of dit een haalbare optie is. Hierbij is het belangrijk om te toetsen of zij deze gegevens in hun administratie bijhouden en of deze gegevens gebruikt mogen worden voor analyse.

B.4 Vraag de indeling westers/niet-westers niet meer uit

Als er in een vervolgmeting de migratieachtergrond van adviseurs, toezichthouders en vrijwilligers nog wordt uitgevraagd is het niet meer nodig om de indeling westers/niet-westers uit te vragen. Als we kijken naar de ontwikkelingen in het aandeel van personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan komt dit redelijk overeen met de ontwikkelingen als we kijken naar personen met een buiten-Europese migratieachtergrond. Bovendien is er nu over 2023 een meting beschikbaar van het aandeel met een buiten-Europese migratieachtergrond en kan op basis hiervan een trend bekeken worden.

B.5 Voeg open vraag toe over wat wordt verstaan onder diversiteit

Voeg een open vraag toe om instellingen te vragen wat zij verstaan onder diversiteit. Kijk of je hiermee de zelfbeoordeling van instellingen in context kan plaatsen van hun definitie van diversiteit. Mogelijk dat bepaalde instellingen die zichzelf meer/minder divers vinden een meer/minder strikte definitie van diversiteit hebben bijvoorbeeld.

B.6 Overweeg om de stellingen met ‘kennis en ervaring’ aan te passen

Een aantal personen die we hebben uitgenodigd om de enquête in te vullen heeft een negatieve reactie gegeven op een aantal stellingen in de enquête. We hebben inmiddels drie kritische reacties gekregen op een aantal stellingen in de

[59] We hebben er bij de huidige meting voor gekozen om de vragen over de samenstelling van de organisatie verplicht te stellen omdat respons op deze vragen heel belangrijk is. Met de kennis van nu kijken we hier anders naar.

enquête. Dit zijn weliswaar een klein aantal reacties, maar dit zijn de personen die de moeite hebben genomen om dit terug te koppelen. Aan de andere kant zijn er ook veel respondenten die de vragenlijst wel hebben ingevuld.

Het gaat om de volgende stellingen bij vraag 6 en 7:

a. Het lukt ons om bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
b. Het lukt ons om jonge (tot 35) bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
c. Het lukt ons om vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
d. Het is lastig om jong personeel (tot 35) te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft.

Bij het opstellen van de vragenlijst hebben we geprobeerd een balans te zoeken tussen vergelijkbaarheid met de vorige meting uit 2018 en het verbeteren van de vraagstelling. De vergelijkbaarheid is belangrijk omdat we zicht willen krijgen op ontwikkelingen. Bij de meting van 2018 gaf 64% van de respondenten aan het lastig te vinden om bestuurders met een migratieachtergrond te vinden die genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector hebben. Ditzelfde percentage zagen we bij de vraag over jonge bestuurders.

We hebben de vraagstelling naar aanleiding van de bespreking van de externe klankbordgroep aangepast naar een positievere vraagstelling: ‘Het is lastig om’ hebben we vervangen door ‘Het lukt ons wel om’.

Ook is in de bespreking met de externe klankbordgroep ter sprake gekomen dat de vraagstelling kan suggereren dat er weinig vrouwen, jonge personen en personen met een migratieachtergrond met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector zijn.

Achterliggende gedachte bij het opnemen van deze vragen is dat we juist willen weten in welke mate dit nog steeds als ‘excuus’ wordt gebruikt. Als een respondent aangeeft dat het niet lukt om deze personen te vinden, dan kan dat bijvoorbeeld betekenen dat er niet goed is gezocht of niet op de goede plekken/manier of door een bepaald/beperkt beeld van de benodigde kennis en affiniteit.

Uit enkele reacties op de vragenlijst nadat deze is uitgezet blijkt dat een aantal respondenten zich stoort aan de vraagstelling en hierdoor mogelijk ook de vragenlijst niet wil invullen. Wie bepaalt wat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector is? De suggestie was om “met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector” weg te halen. Bij de vragen 6 (h, i ,j) en 7 (i, j) was daarnaast de suggestie om dan ook ‘om kennis/ervaring op te doen’ weg te laten.) Voor deze meting hebben we in overleg met de opdrachtgever er niet voor gekozen om dit te doen. Een belangrijke afweging hierin is dat een aanpassing van de vragenlijst als consequentie heeft dat iedereen die al gestart is met de vragenlijst een foutmelding krijgt en helemaal opnieuw moet beginnen.

Voor een eventuele volgende meting is het belangrijk om deze overweging/suggesties mee te nemen in het aanpassen van de vragenlijst.

B.7 Overweeg om een verdieping toe te voegen over het onderwerp behoud

Bij een vervolg is ons advies om dieper te kijken naar behoud door hier één of enkele vragen over op te nemen in de enquête en door met behulp van CBS-microdata te onderzoeken of personen met een migratieachtergrond even lang bij een organisatie blijven werken als personen zonder migratieachtergrond.

C. Respons online enquête

In Tabel 8 staat de respons. De respons van de culturele instellingen is hoger dan bij de meting van 2018.

Aangeschreven	N	%	
Totaal	752	100,0%	
Instellingen	740	98,4%	
- G4	481	64,0%	
- Niet-G4	259	34,4%	
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	12	1,6%	
Respons	N	%	
Totaal	320	42,6%	
Instellingen[60]	308	41,6%	
- G4	204	42,4%	
- Niet-G4	104	40,2%	
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	12	100,0%	
Waarvan compleet ingevuld	N	T.o.v. totaal	T.o.v. respons
Totaal	236	30,9%	73,8%
Instellingen	225	30,4%	73,1%
- G4	139	28,9%	68,1%
- Niet-G4	86	33,2%	82,7%
Kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen	11	91,7%	91,7%

Tabel 8. Respons online enquête

[60] Van 3 observaties is de gemeente onbekend.

D. Vragenlijst

D.1 Type organisatie en functie (om de juiste vragen te selecteren)

Q1: Werkt u bij een culturele instelling of bij een kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan?

a. Culturele instelling.

b. Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

De volgende vraag (Q2) alleen stellen als het antwoord op Q1 is 'Culturele instelling':

Q2: Werkt uw organisatie met een raad van toezicht- of bestuursmodel? Als uw organisatie met geen van beide werkt, geef dan alstublieft aan welk model het meest lijkt op hoe uw organisatie werkt *(hier een informatie-icoontje opnemen met een toelichting op oude en nieuwe toezichtmodellen, zie ook de definities bovenaan).*

a. Raad van Toezicht-model.

b. Bestuur-directie-model.

Deze vraag is toegevoegd ten opzichte van de vorige enquête.

Q3: Wat is uw functie?

a. Lid raad van toezicht/bestuur.

b. Lid directie.

c. Beleidsmedewerker.

d. Administratief medewerker.

e. Medewerker communicatie.

f. Anders, namelijk …

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

In de enquête van 2018 werd hier nog gevraagd naar discipline en functie. Dit doen we nu niet meer. Deze indeling maken wij zelf vooraf op basis van de indeling die door de subsidieverstrekkers is gemaakt.

D.2 Belang van diversiteit

'Raad van toezicht'/'bestuur' wordt geselecteerd en gepresenteerd in de vraagstelling afhankelijk van antwoord op vraag 2.

Hieronder volgt een aantal stellingen over het belang van diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur in de culturele en creatieve sector. Deze stellingen zijn algemeen van aard. Wij vragen u niet uit te gaan van uw organisatie maar van culturele instellingen in het algemeen.

Q4: Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

a. De raad van toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio.

b. De raad van toezicht/het bestuur van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt.

c. Diversiteit is een kwalificatie waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van vacatures voor de raad van toezicht/het bestuur van een culturele instelling.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête (meting 2018).

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

Q5: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent?

a. Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van de bevolking in de stad/regio.
b. Het personeel van een culturele instelling dient een afspiegeling te zijn van het publiek dat de instelling bezoekt.
c. Diversiteit is een kwalificatie waarmee rekening moet worden gehouden bij het vervullen van personeelsvacatures bij een culturele instelling.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 6 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

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

Q6: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.

a. Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur.
b. Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde.
c. Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren.
d. Een divers samengesteld(e) raad van toezicht/bestuur leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen binnen de raad van toezicht/bestuur.
   'binnen de raad van toezicht/bestuur' is toegevoegd ter verduidelijking. Verder zijn de bovenstaande stellingen niet veranderd t.o.v. de meting 2018. De stellingen hierna zijn veranderd (positief geformuleerd) of toegevoegd.
e. Het lukt ons om bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
f. Het lukt ons om jonge (tot 35) bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
g. Het lukt ons om vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht met genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector te vinden.
h. We bieden bewust ruimte aan bestuurders/leden van de raad van toezicht met een migratieachtergrond om kennis/ervaring op te doen.
i. We bieden bewust ruimte aan jonge (tot 35) bestuurders/leden van de raad van om kennis/ervaring op te doen.
j. We bieden bewust ruimte aan vrouwelijke bestuurders/leden van de raad van toezicht om kennis/ervaring op te doen.

Vraag 7 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

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

Q7: Kunt bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is op uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.

a. Nieuwe doelgroepen kunnen door mijn organisatie beter worden bereikt door een divers samengesteld personeelsbestand.
b. Een divers samengesteld personeelsbestand heeft voor mijn organisatie geen meerwaarde ten opzichte van een homogeen samengesteld personeelsbestand.
c. Een divers samengesteld personeelsbestand is in mijn organisatie beter in staat vernieuwingen door te voeren.

d. Een divers samengesteld personeelsbestand leidt in mijn organisatie vaker tot communicatieproblemen.
e. Het is lastig om personeel met een migratieachtergrond te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft.

Bovenstaande stellingen zijn niet veranderd t.o.v. de meting 2018. De stellingen hierna zijn veranderd (positief geformuleerd) of toegevoegd.

f. Het is lastig om jong personeel (tot 35) te vinden dat genoeg kennis, ervaring en affiniteit met de kunst-/cultuursector heeft.
g. Het lukt ons om het talent van het aangetrokken personeel met een migratieachtergrond goed te benutten en om deze personen te behouden.
h. Het lukt ons om het talent van aangetrokken jong (tot 35) personeel goed te benutten en om deze personen te behouden.
i. We bieden bewust ruimte aan personeel met een migratieachtergrond om kennis/ervaring op te doen.
j. We bieden bewust ruimte aan jong personeel om kennis/ervaring op te doen.
k. We zetten bewust in op een goede genderbalans in ons personeel.

Vraag 8 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q8: Hoe beoordeelt u de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie? Indien uw organisatie
geen raad van toezicht/bestuur heeft, vul dan 'Niet van toepassing' in.

a. Niet divers.
b. Divers.
c. Zeer divers.
d. Niet van toepassing.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête. Wel hebben we naar aanleiding van feedback de antwoordcategorieën omgedraaid voor deze en de volgende twee vragen.

Vraag 9 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q9: Hoe beoordeelt u de diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie?

a. Niet divers.
b. Divers.
c. Zeer divers.

Vraag 10 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q10: Hoe beoordeelt u de diversiteit van de leden van adviescommissies of adviseurs in uw eigen organisatie?
Dit zijn de mensen die advies geven over subsidieaanvragen en/of deze beoordelen.

a. Niet divers.
b. Divers.
c. Zeer divers.

Vraag 11 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q11: Hoe heeft de mate van diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur van uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2021 tot op heden? Indien uw organisatie geen raad van toezicht/bestuur heeft, vul dan 'Niet van toepassing' in.

a. Toegenomen.
b. Gelijk gebleven.
c. Afgenomen.
d. Niet van toepassing.

Bij de vorige meting vroegen we naar de ontwikkeling sinds 2013. Bij deze meting vragen we naar 2021, omdat:

a. De selectie van gesubsidieerde instellingen betreft de periode 2021-2024.

b. 2021 is waarschijnlijk betrouwbaarder, 2017 is te lang geleden en geeft een groter risico dat mensen afhaken.

Vraag 12 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q12: Hoe heeft de mate van diversiteit van het personeel in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2021 tot op heden?

a. Toegenomen.
b. Gelijk gebleven.
c. Afgenomen.

Vraag 13 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q13: Hoe heeft de mate van diversiteit van de leden van adviescommissies of adviseurs in uw eigen organisatie zich ontwikkeld sinds 2021 tot op heden? Leden van adviescommissies of adviseurs zijn de mensen die advies geven over subsidieaanvragen en/of deze beoordelen.

a. Toegenomen.
b. Gelijk gebleven.
c. Afgenomen.

D.3 Samenstelling organisatie

'Raad van toezicht'/'bestuursmodel' wordt geselecteerd en gepresenteerd in de vraagstelling afhankelijk van antwoord op vraag 2.

Vraag 14 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q14: Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de raad van toezicht/het bestuur was samengesteld per 1 december 2023?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* leden van de raad van toezicht/het bestuur.

		Per 1 december 2023
		Aantal
a.	**Totaal aantal leden raad van toezicht/het bestuur**	
b.	**Aantal vrouwen**	
c.	**Aantal mannen**	
d.	**Aantal non-binaire personen**	
e.	**Aantal personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren**	
f.	**Aantal personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland**	
g.	**Aantal personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië**	
h.	**Aantal personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)**	
i.	**Aantal personen met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan)**	
j.	**Aantal personen met een niet-westerse migratieachtergrond**	

Hier een informatie-icoontje met de specifieke landen die vallen onder Europees/buiten-Europees en westers/niet-westers. Zie definities aan het begin.

Vraag 15 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q15: Kunt u in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw invullen van de raad van toezicht/het bestuur 1 december 2023?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* leden van de raad van toezicht/het bestuur per leeftijdsgroep.

		Per 1 december 2023
		Aantal
a.	**Tot 35 jaar**	
b.	**35 tot 65 jaar**	
c.	**65 jaar en ouder**	

In de meting van 2018 werd hier gevraagd naar de diversiteit van personeel naar functieniveau. De samenstelling van het personeel halen we nu uit de CBS-microdata. Hierbij kunnen we geen onderscheid maken naar functieniveau (eventueel wel bij benadering in vervolgonderzoek). In overleg met de begeleidingscommissie hebben we besloten om het hier niet alsnog uit te vragen omdat we minder belasting willen voor het veld.

We vragen bij deze meting alleen nog naar aantallen en niet ook nog naar fte's zoals in de meting van 2018.

Vraag 16 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q16: Kunt u in onderstaande tabel de samenstelling aangeven van de vrijwilligers die bij uw organisatie werken per 1 december 2023?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* vrijwilligers. Als u geen inschatting kunt maken, vink dan aan 'weet ik niet'.

		Per 1 december 2023	
		Aantal	Weet ik niet
a.	**Totaal aantal vrijwilligers**		
b.	**Aantal vrouwelijke vrijwilligers**		
c.	**Aantal mannelijke vrijwilligers**		
d.	**Aantal non-binaire vrijwilligers**		
e.	**Aantal vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren**		
f.	**Aantal vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland**		
g.	**Aantal vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië**		
h.	**Aantal vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)**		
i.	**Aantal vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan)**		
j.	**Aantal vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond**		

Vraag 17 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q17: Kunt u in onderstaande tabel de leeftijdsopbouw invullen van de vrijwilligers die bij uw organisatie werken per 1 december 2023?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* vrijwilligers per leeftijdsgroep. Als u geen inschatting kunt maken, vink dan aan 'weet ik niet'.

	Per 1 december 2023	
	Aantal	Weet ik niet
a. Tot 35 jaar		
b. 35 tot 65 jaar		
c. 65 jaar en ouder		

Vraag 18 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q18 (*nieuwe vraag*): Kunt u in onderstaande tabel de samenstelling aangeven van de stagiairs die bij uw organisatie werken per 1 december 2023?

We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* stagiairs. Als u geen inschatting kunt maken, vul dan in 'weet ik niet'.

		Per 1 december 2023	
		Aantal	Weet ik niet
a.	**Totaal aantal stagiairs**		
b.	**Aantal vrouwelijke stagiairs**		
c.	**Aantal mannelijke stagiairs**		
d.	**Aantal non-binaire stagiairs**		
e.	**Aantal stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren**		
f.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland**		
g.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië**		
h.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)**		

*Vraag 19 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'***Q19 (*nieuwe vraag*)**: Kunt u een inschatting maken van het aantal stagiairs dat wel een vergoeding* krijgt binnen uw organisatie? Als u geen inschatting kunt maken, vul dan in 'weet ik niet'.

		Per 1 december 2023	
		Aantal met vergoeding*	Weet ik niet
a.	**Totaal aantal stagiairs**		
b.	**Aantal vrouwelijke stagiairs**		
c.	**Aantal mannelijke stagiairs**		
d.	**Aantal non-binaire stagiairs**		
e.	**Aantal stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren**		
f.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland**		
g.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië**		
h.	**Aantal stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)**		

**Toelichting opnemen: Bij een stagiair met een vergoeding gaat het om degene, die in het kader van de opleiding tewerkgesteld is, daarvoor minder dan een marktconforme beloning ontvangt en daarom in fictieve dienstbetrekking is (conform de definitie van het CBS). Het gaat om een vergoeding die wordt geregistreerd in de polisadministratie. Dit is een register waarin de meeste Nederlandse inkomstengegevens worden opgeslagen. Over deze inkomstengegevens wordt belasting geheven.*

Deze vraag voegen we toe, omdat het aantal betaalde stagiairs overeen zou moeten komen met het aantal stagiairs in de CBS-microdata. We maken de vergelijking tussen het aantal betaalde stagiairs volgens het CBS en volgens de enquête alleen op totaalniveau, zodat we een beeld hebben of dit ongeveer overeenkomt.

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

Vraag 20 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q20: Kunt u in onderstaande tabel aangeven hoe de adviescommissies waren samengesteld per 1 december 2023? We vragen u een inschatting te maken van het *aantal* adviseurs/leden adviescommissie.

We vragen hier in tegenstelling tot de meting van 2018 alleen naar het totaalniveau.

		Per 1 december 2023
		Aantal
a.	**Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie**	
b.	**Aantal vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie**	
c.	**Aantal mannelijke adviseurs/leden adviescommissie**	
d.	**Aantal non-binaire adviseurs/leden adviescommissie**	
e.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren**	
f.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland**	
g.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië**	
h.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)**	
i.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan)**	
j.	**Aantal adviseurs/leden adviescommissie niet-westerse migratieachtergrond**	

Vraag 21 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q21: Kunt u in de onderstaande tabel de leeftijdsopbouw weergeven van de leden van adviescommissies of van adviseurs per 1 december 2023?

Kunt u een inschatting maken van het *aantal* adviseurs/leden adviescommissie per leeftijdsgroep.

	Per 1 januari 2023
	Aantal
a. Tot 35 jaar	
b. 35 tot 65 jaar	
c. 65 jaar en ouder	

D.4 Intenties en acties om diversiteit te vergroten

'Raad van toezicht'/'bestuur' wordt geselecteerd en gepresenteerd in de vraagstelling afhankelijk van antwoord op vraag 2.

Q22: Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur en het personeel/de adviescommissies te vergroten? *Kies het best passende antwoord.*

a. Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures.
b. Ja, maar wij weten niet hoe we dit effectief kunnen aanpakken.
c. Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden.
d. Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities.
e. Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers(e) raad van toezicht/ bestuur en personeelsbestand/ adviescommissies. Dit heeft geen extra aandacht nodig.
f. Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.
g. Nee, wij werken voornamelijk doelgroepgericht en streven ernaar dat de samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur en personeel/adviescommissies een afspiegeling is van onze doelgroep.
h. Leden van de raad van toezicht/bestuursleden en personeelsleden/adviseurs worden geworven vanwege hun kennis en competenties. Diversiteit is daarbij geen overweging.
i. Anders, namelijk …

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête, behalve dat er twee antwoordcategorieën (punt h en i) zijn toegevoegd op basis van wat er in de meting van 2018 bij de open antwoorden werd ingevuld.

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

Q23: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing voor uw organisatie is, vul dan 'Niet van toepassing' in.

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête vanwege de vergelijkbaarheid.

Q24: In vergelijking met de andere principes van de Governance Code Cultuur omtrent verantwoordelijkheid, besturingsmodel, transparantie, werkwijze, verwachtingen en vergoedingen, belangenverstrengeling en financieel beleid, krijgt diversiteit: *Kies het best passende antwoord.*

a. Minder aandacht omdat goed bestuur niet afhankelijk is van diversiteit of een weerspiegeling van de samenleving.
b. Minder aandacht omdat er maar incidenteel, bij het ontstaan van vacatures, iets mee gedaan kan worden.
c. Evenveel aandacht omdat het voor goed bestuur even belangrijk is als de andere principes.
d. Meer aandacht omdat het speelt in de media en binnen de sector.
e. Meer aandacht omdat het lange tijd een ondergeschoven kindje is geweest.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

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

Q25: Kunt u bij de volgende stellingen aangeven of u het er zeer mee oneens, mee oneens, mee eens of zeer mee eens bent? Indien een stelling niet van toepassing is voor uw organisatie, vul dan 'Niet van toepassing' in.

a. De inhoud en het doel van de Code Diversiteit en Inclusie is bij de Raad van toezicht/het bestuur van mijn instelling bekend.

b. De Code Diversiteit en Inclusie is een goed instrument voor instellingen om aan de slag te gaan met culturele diversiteit.
c. De Code Diversiteit en Inclusie wordt actief meegenomen in beleidsvoering en besluitvorming in onze instelling.
d. Het logo en onze onderschrijving van de Code Diversiteit en Inclusie staan duidelijk zichtbaar op onze website.
e. Met behulp van de Code Diversiteit en Inclusie hebben wij doelen gesteld om op een integrale manier aan de slag te gaan met culturele diversiteit.
f. Met behulp van de Code Diversiteit en Inclusie hebben wij doelen gesteld met betrekking tot de diversiteit van ons personeel en bestuur.
g. Met behulp van de Code Diversiteit en Inclusie hebben wij een actieplan ontwikkeld om de door ons gestelde doelen voor een cultureel divers personeelsbestand en bestuur te realiseren.
h. Met behulp van de Code Diversiteit en Inclusie hebben wij doelen en actieplannen opgesteld met betrekking tot Programma, Publiek en Partners.
i. De Code Diversiteit en Inclusie is te vrijblijvend om effectief te kunnen zijn in het bevorderen van de diversiteit van personeel en bestuur.

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

D.5 Vervullen van vacatures

'Raad van toezicht'/'bestuursmodel' wordt geselecteerd en gepresenteerd in de vraagstelling afhankelijk van antwoord op vraag 2.

Q26: Hoe worden nieuwe leden voor de raad van toezicht/het bestuur geworven?
Meerdere antwoorden mogelijk

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Q27: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur te bevorderen? *Meerdere antwoorden mogelijk*

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 28 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q28: Hoe worden nieuwe personeelsleden geworven?

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

Het onderscheid tussen flexibele schil en inhuur van kortdurende personeel vraagt om meer uitleg. Deze extra uitleg is bij de meting van 2018 niet gegeven. Voor deze meting voegen we een informatie-icoontje toe: "bij inhuur van kortdurende tijdelijk personeel gaat het om inhuur voor een duidelijk afgebakende korte eenmalige klus."

Meerdere antwoorden mogelijk

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Q29: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van het personeel te bevorderen?

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

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 30 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q30: Hoe worden nieuwe vrijwilligers geworven? *Meerdere antwoorden mogelijk*

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 31 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Culturele instelling'

Q31: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van vrijwilligers te bevorderen?
Meerdere antwoorden mogelijk

a. Nee, geen specifieke actie(s).

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 32 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q32: Hoe worden nieuwe adviseurs of leden van adviescommissies geworven? *Meerdere antwoorden mogelijk*

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

Vraag 33 alleen wanneer antwoord op vraag 1 is 'Kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan'

Q33: Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van adviseurs of leden van adviescommissies te bevorderen? *Meerdere antwoorden mogelijk*

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

Deze vraag is niet veranderd ten opzichte van de vorige enquête.

D.6 Slotvragen

Q34: Heeft u belangrijke punten gemist in deze enquête? Zo ja, welke?
……

Q35: Zou u nog een boodschap willen meegeven aan de onderzoekers?
……

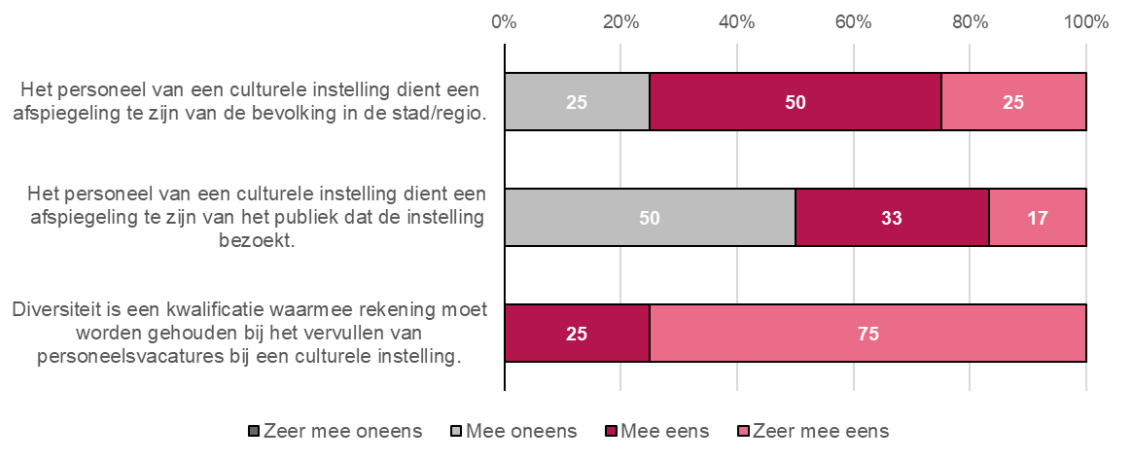
Q36: Zou u nog een boodschap willen meegeven aan het ministerie van OCW?
……..

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

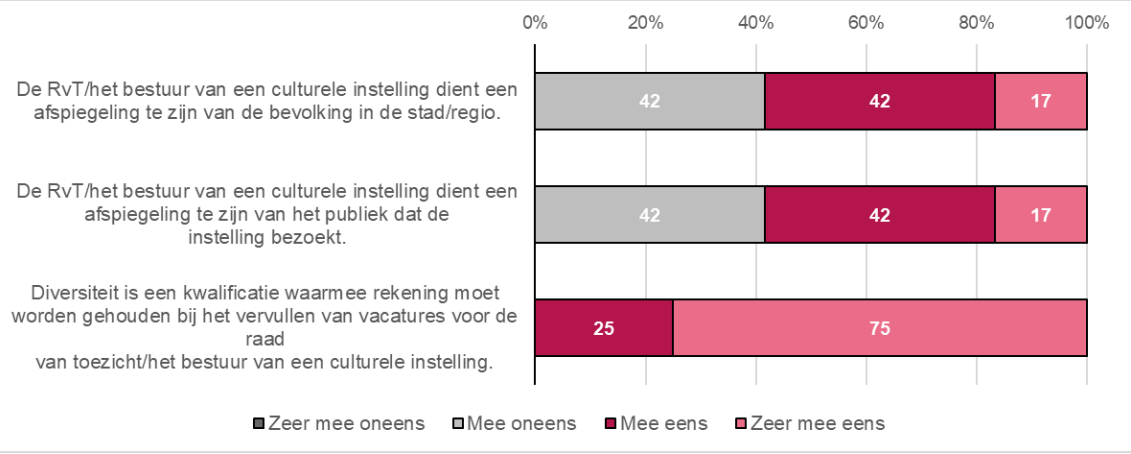
E. Tabellen en figuren

In deze bijlage staan de tabellen en figuren die niet al elders in het rapport staan. In deze bijlage worden daarnaast soms verdere uitsplitsingen gemaakt ter verdieping.

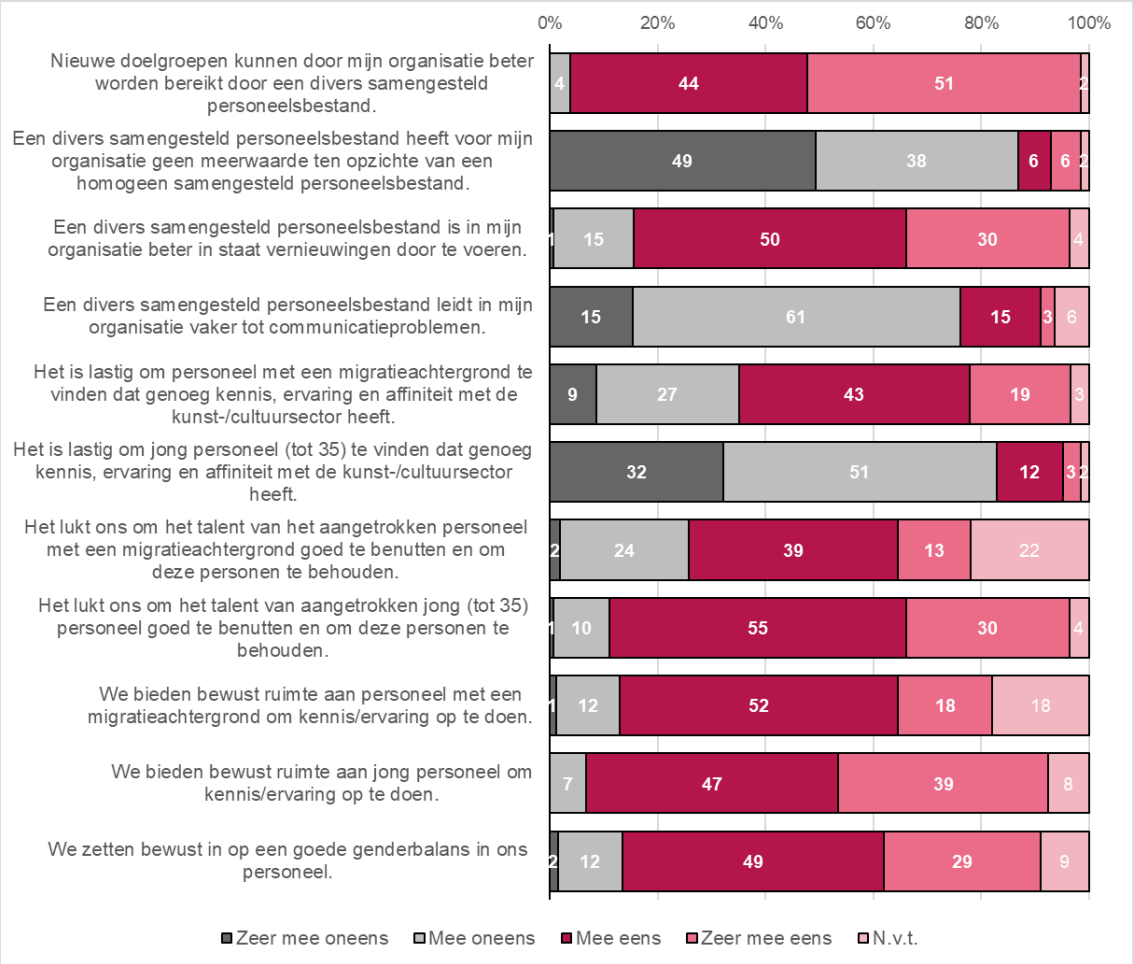
E.1 Belang van diversiteit



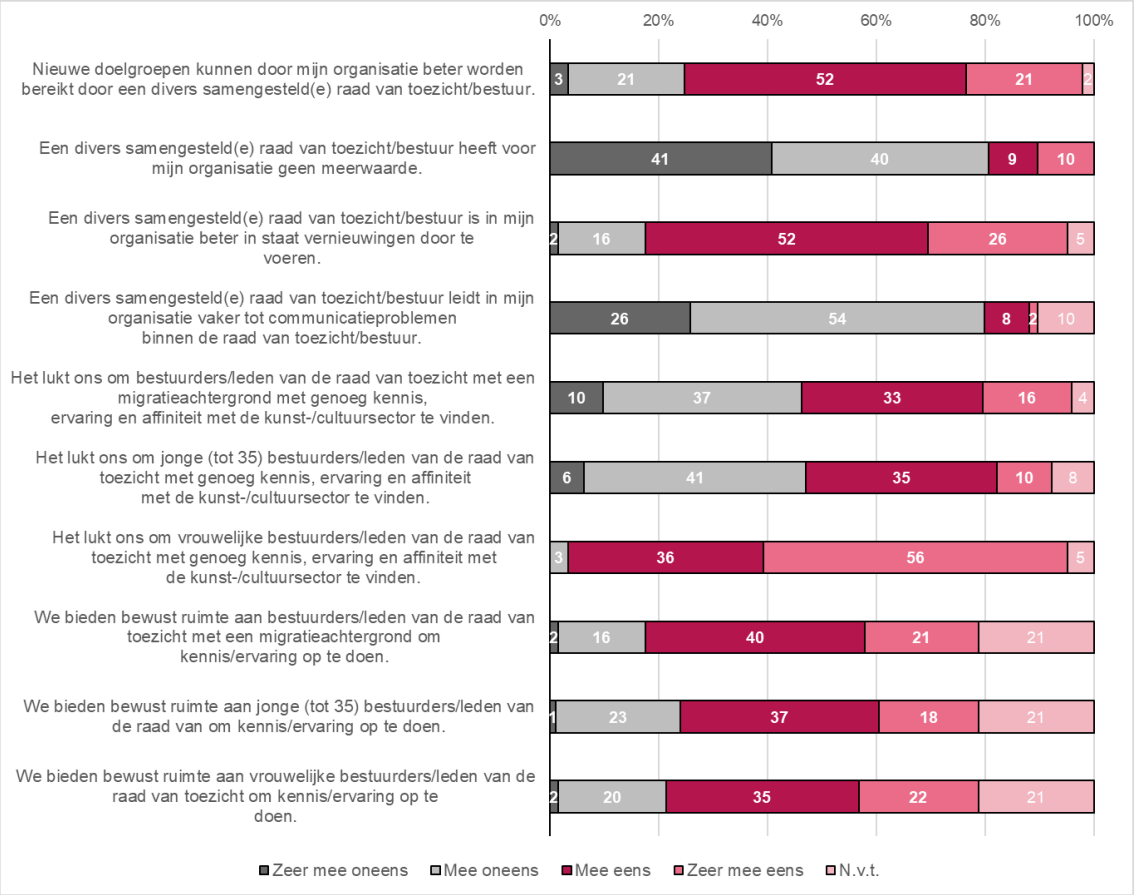
Figuur 60. Het algemeen belang van diversiteit van personeel van culturele instellingen volgens kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen (in %) (N=12)



Figuur 61. Het algemeen belang van diversiteit van besturen van culturele instellingen volgens kunstraden, cultuurfondsen en adviesorganen (N=12)



Figuur 62. Het belang van diversiteit van het personeel van de eigen organisatie (in %) (N=268)



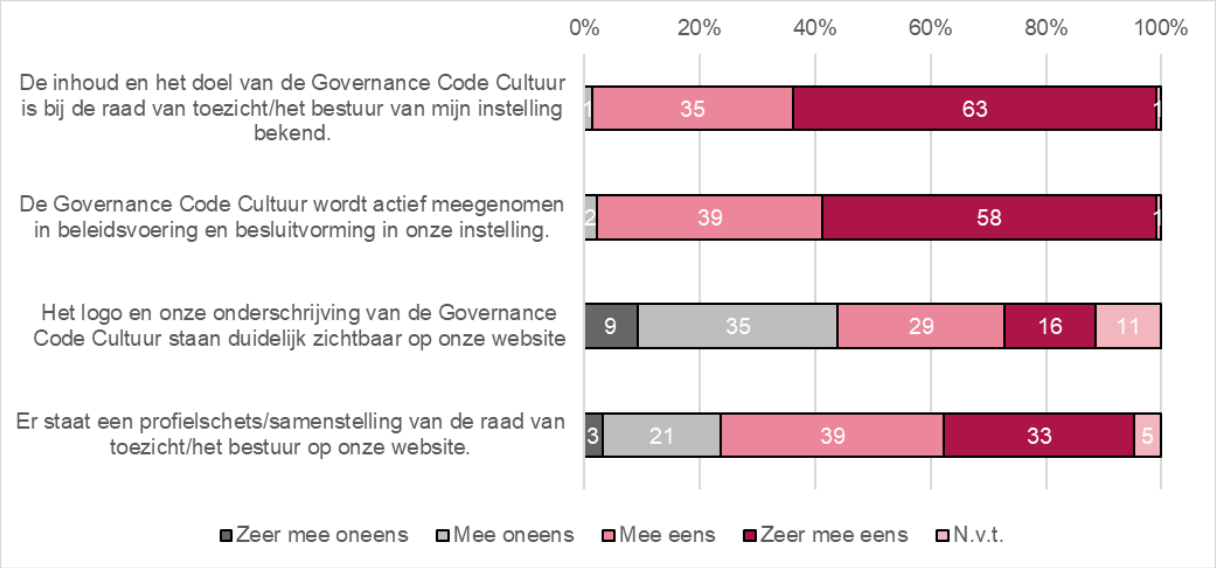
Figuur 63. Het belang van diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur van de eigen organisatie (in %) (N=268)

E.2 Intenties en acties om diversiteit te vergroten

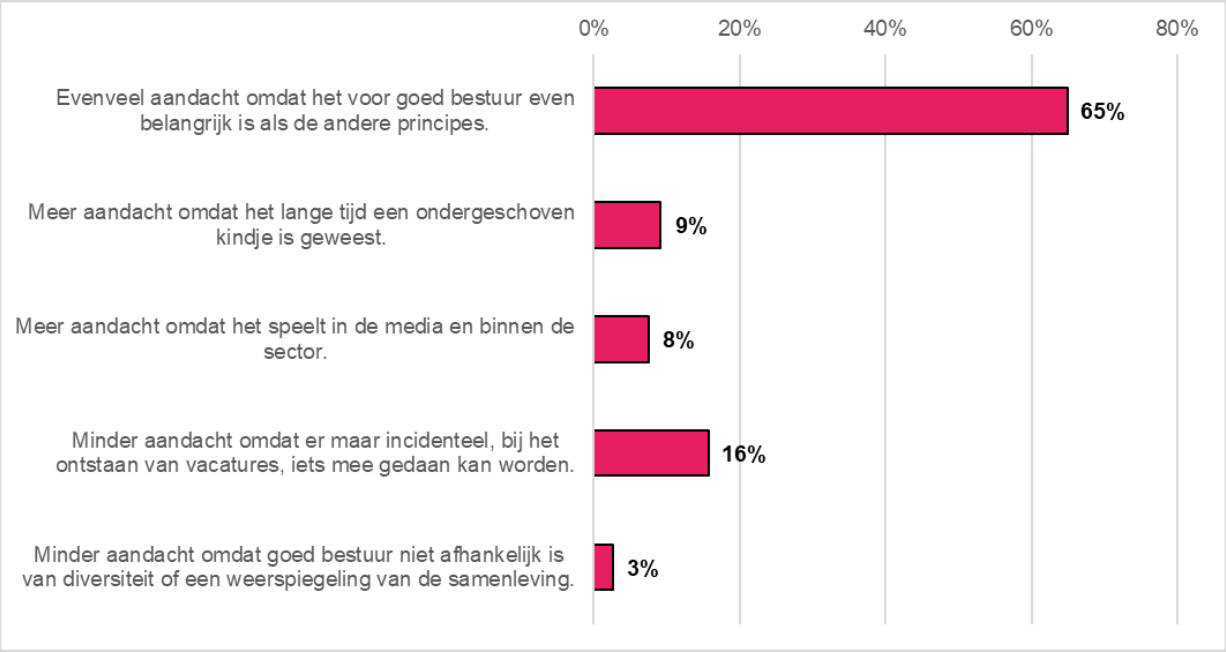
E.2.1 Culturele instellingen

Antwoordcategorie	Percentage
Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures.	74%
Ja, maar wij weten niet hoe we dit effectief kunnen aanpakken.	1%
Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden.	8%
Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities.	7%
Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers(e) raad van toezicht en personeelsbestand. Dit heeft geen extra aandacht nodig.	3%
Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers bestuur en personeelsbestand. Dit heeft geen extra aandacht nodig.	2%
Leden van de raad van toezicht en personeelsleden worden geworven vanwege hun kennis en competenties. Diversiteit is daarbij geen overweging.	0%
Bestuursleden en personeelsleden worden geworven vanwege hun kennis en competenties. Diversiteit is daarbij geen overweging.	1%
Anders, namelijk…	4%

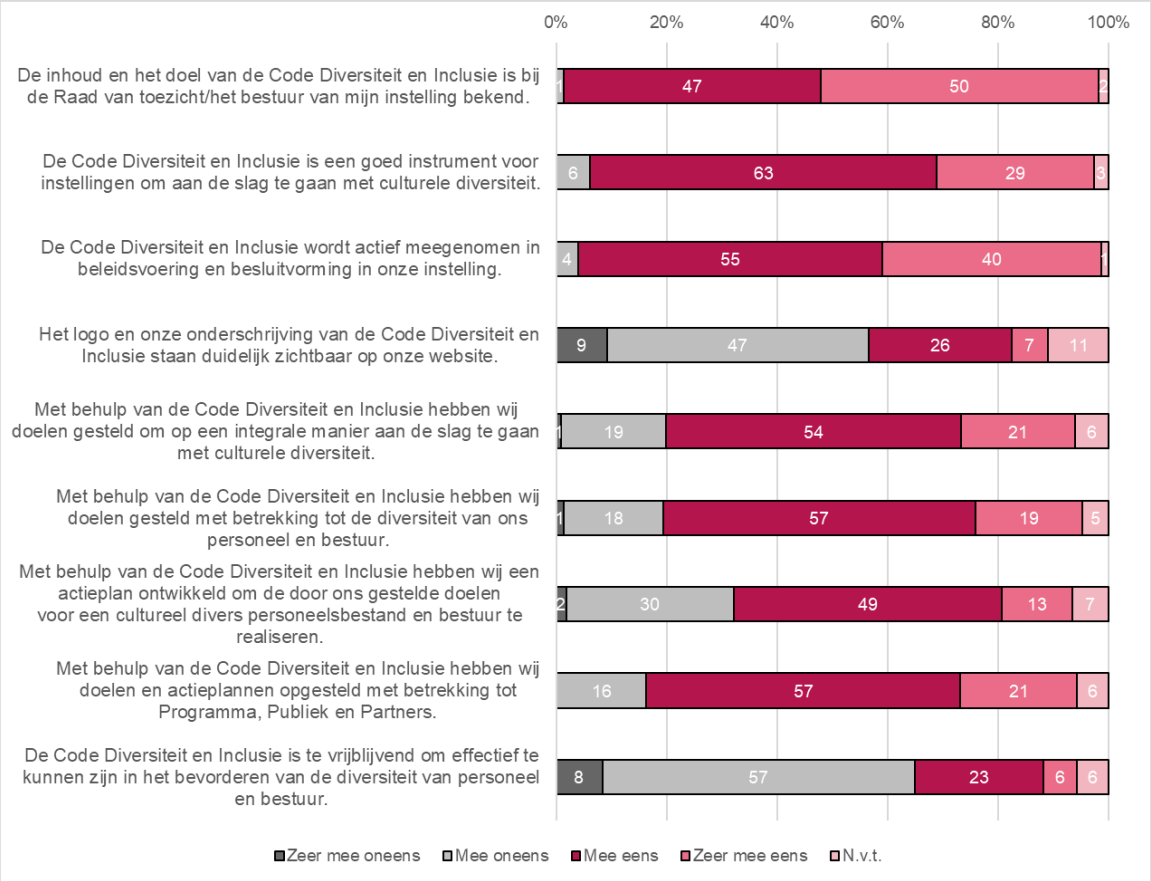
Tabel 9. *Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur en het personeel te vergroten?* (N=228)



Figuur 64. Stellingen over de Governance Code Cultuur - culturele instellingen (N=228)



Figuur 65. Aandacht voor diversiteit binnen een organisatie in vergelijking met andere principes van de Governance Code Cultuur (N=228). *In vergelijking met de andere principes van de Governance Code Cultuur omtrent verantwoordelijkheid, besturingsmodel, transparantie, werkwijze, verwachtingen en vergoedingen, belangenverstrengeling en financieel beleid, krijgt diversiteit*

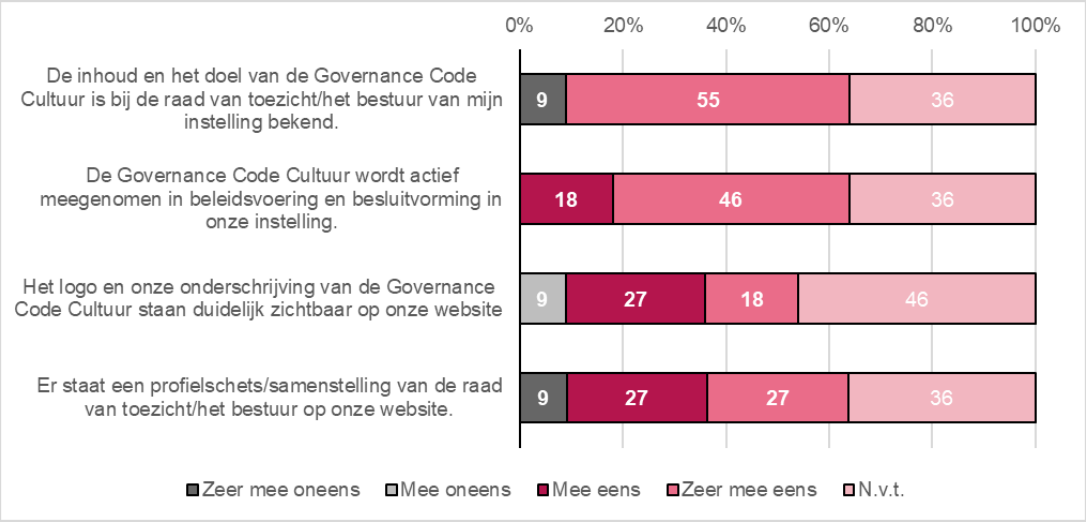


Figuur 66. Stellingen over de Code Diversiteit en Inclusie - culturele instellingen (N=228)

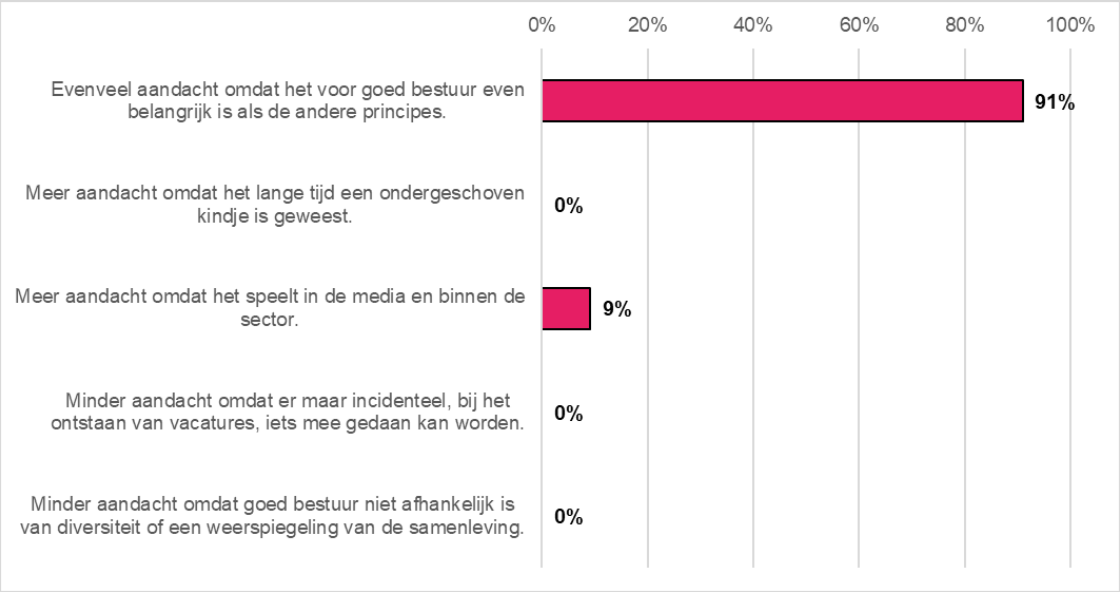
E.2.2 Kunstraad

Antwoordcategorie	Percentage
Ja, dit wordt actief meegenomen in onze bedrijfsvoering/ons beleid en bij het vervullen van vacatures.	73%
Ja, maar wij weten niet hoe we dit effectief kunnen aanpakken.	0%
Ja, maar wij kunnen geen geschikte kandidaten vinden.	0%
Ja, maar wij zijn nog niet toegekomen aan het actief uitvoeren van onze intenties/ambities.	0%
Nee, onze instelling heeft (een) cultureel divers(e) raad van toezicht en personeelsbestand. Dit heeft geen extra aandacht nodig.	9%
Nee, wij werken voornamelijk doelgroepgericht en streven ernaar dat de samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur en personeel/adviescommissies een afspiegeling is van onze doelgroep.	9%
Nee, wij hebben hier geen behoefte aan.	0%
Leden van de raad van toezicht/bestuursleden en personeelsleden/adviseurs worden geworven vanwege hun kennis en competenties. Diversiteit is daarbij geen overweging.	0%
Anders, namelijk…	9%

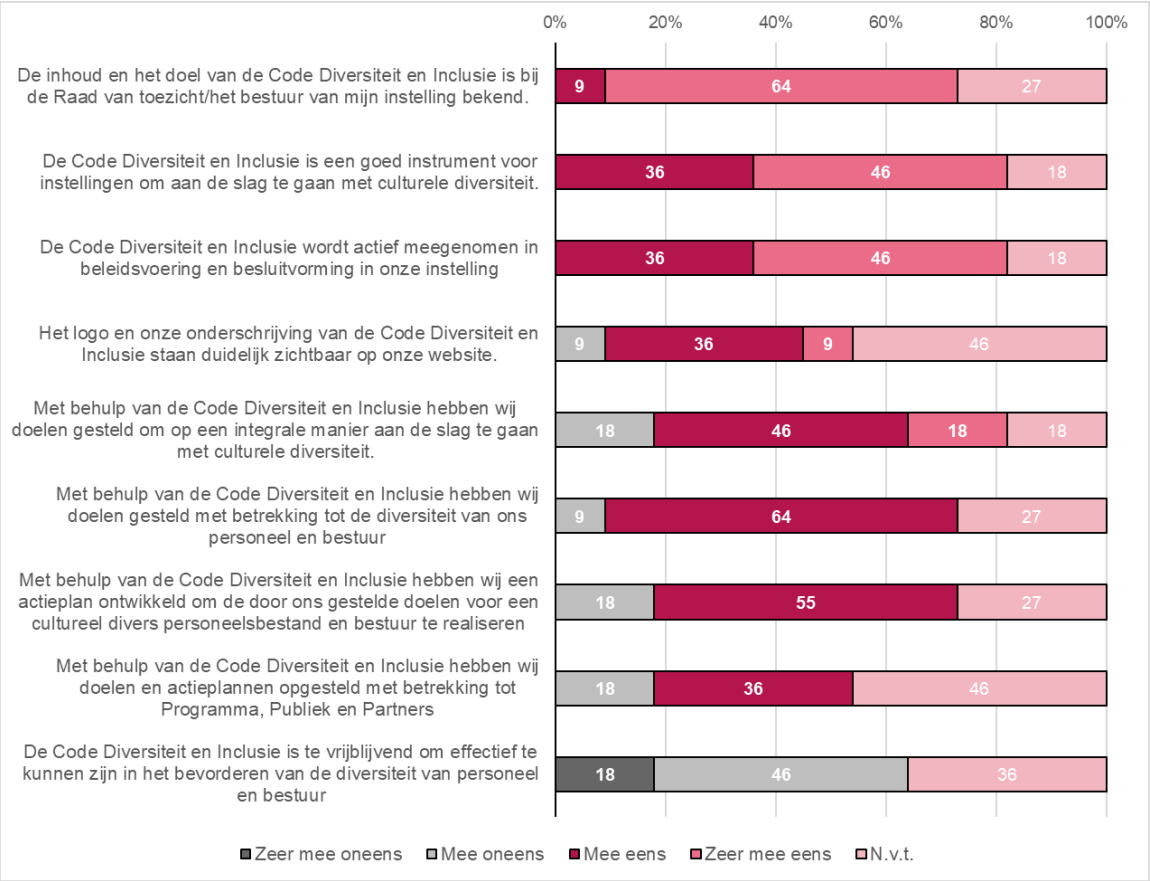
Tabel 10. *Heeft uw instelling de intentie om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur en het personeel/de adviescommissies te vergroten?* (N=11)



Figuur 67. Stellingen over de Governance Code Cultuur - kunstraad (N=11)



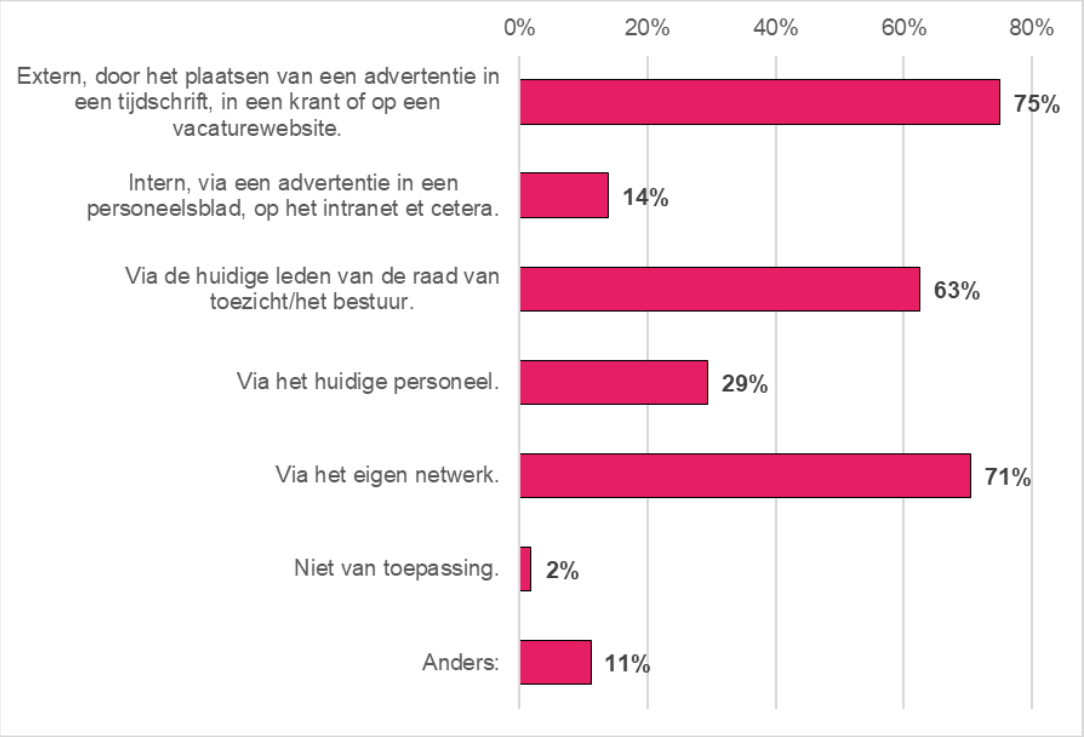
Figuur 68. Aandacht voor diversiteit in vergelijking met andere principes van de Governance Code Cultuur (N=11).
In vergelijking met de andere principes van de Governance Code Cultuur omtrent verantwoordelijkheid, besturingsmodel, transparantie, werkwijze, verwachtingen en vergoedingen, belangenverstrengeling en financieel beleid, krijgt diversiteit



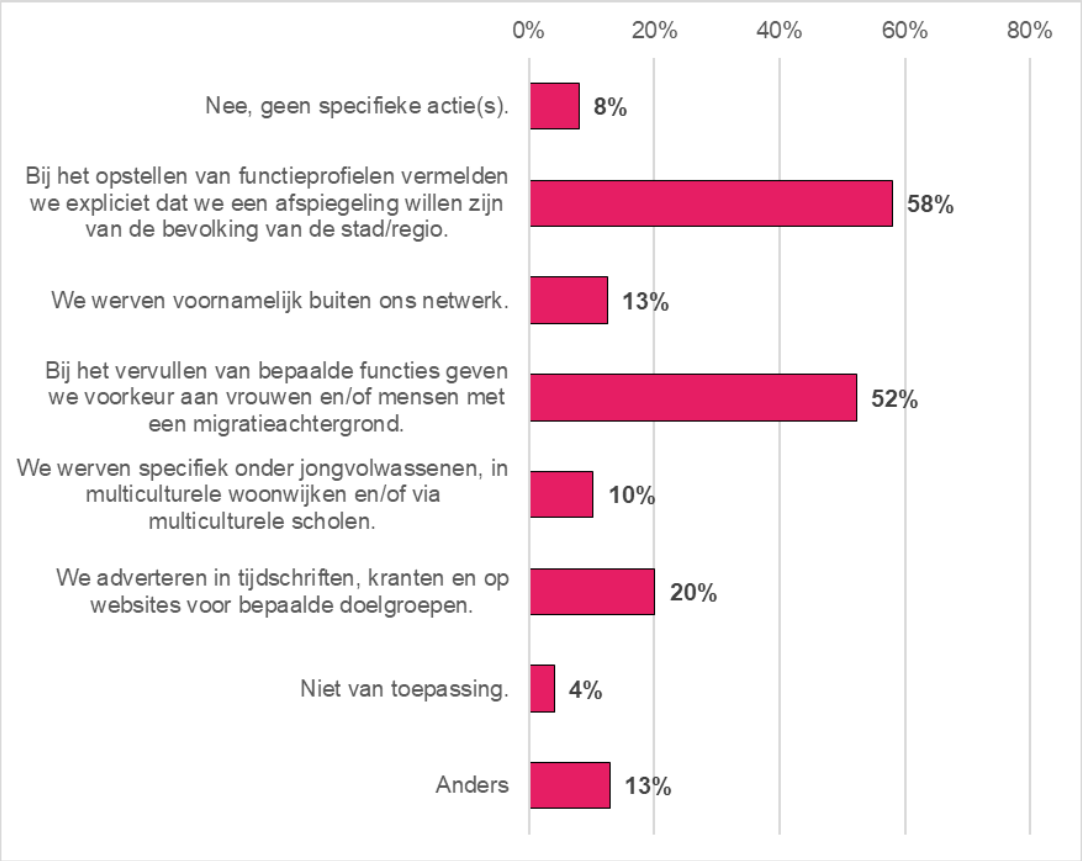
Figuur 69. Stellingen over de Code Diversiteit en Inclusie - kunstraad, adviescommissies en cultuurfondsen (N=11)

E.3 Vervullen van vacatures

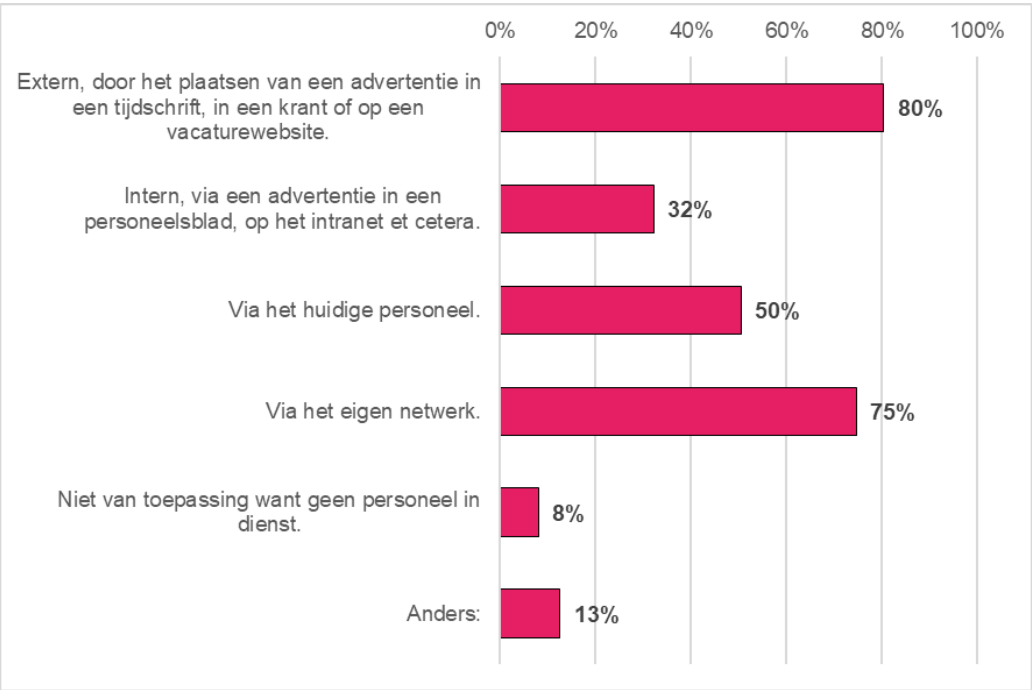
E.3.1 Culturele instellingen



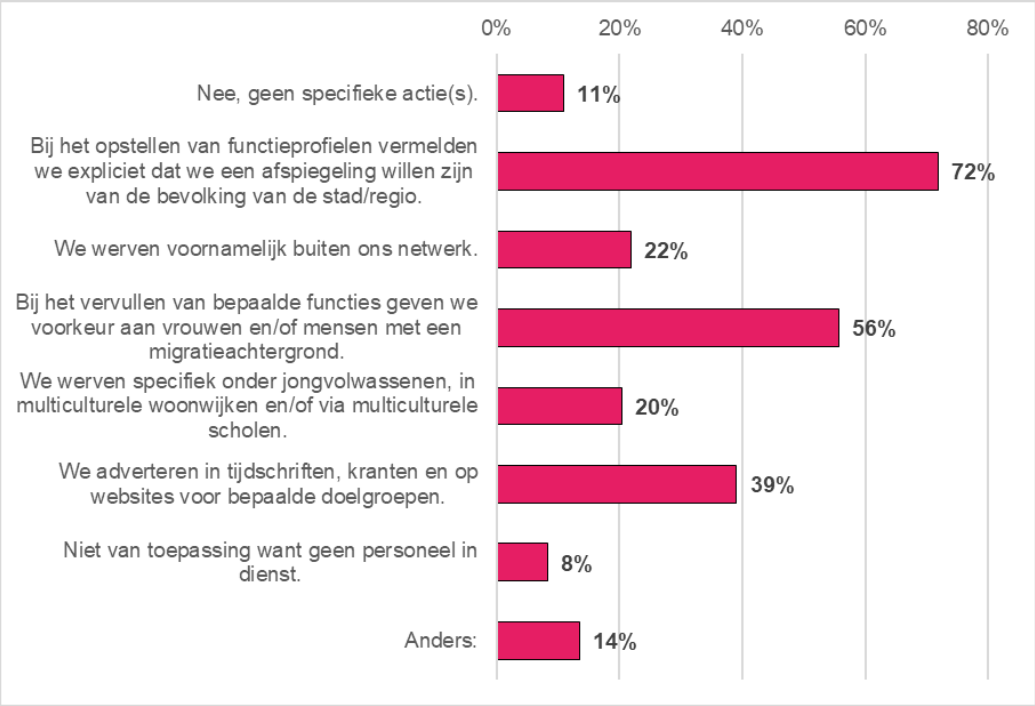
Figuur 70. *Hoe worden nieuwe leden voor de raad van toezicht/het bestuur geworven?* (N=224)



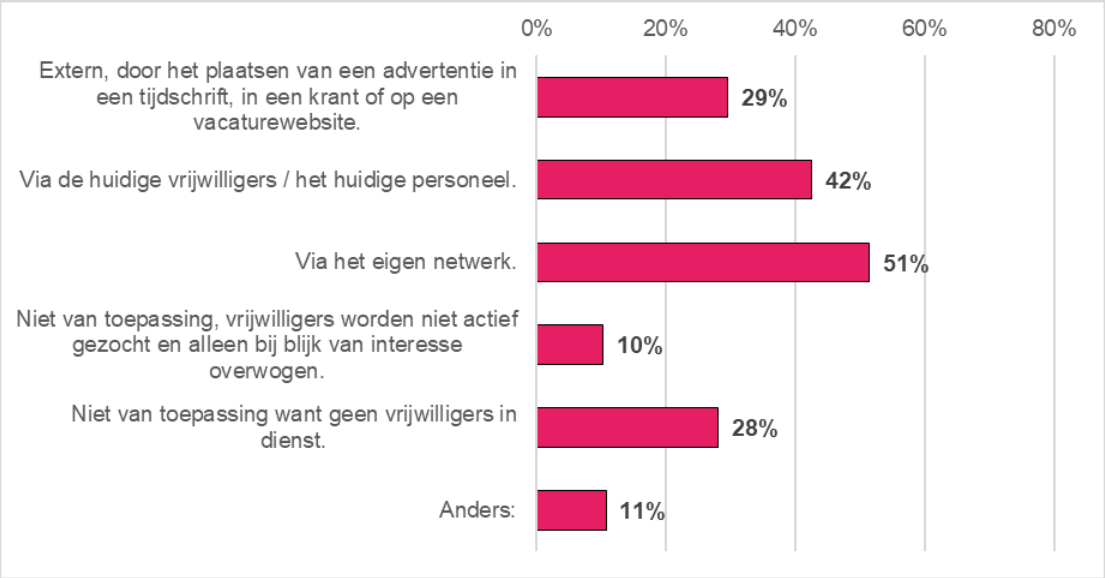
Figuur 71. *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur te bevorderen?* (N=224)



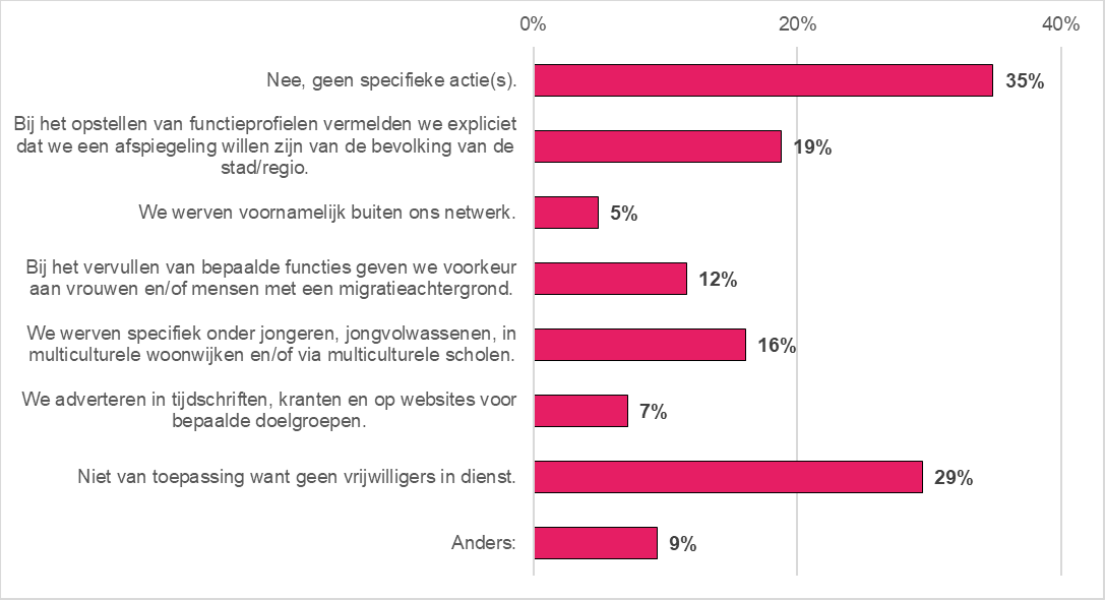
Figuur 72. *Hoe worden nieuwe personeelsleden geworven?* (N=224)



Figuur 73. *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van het personeel te bevorderen?* (N=224)

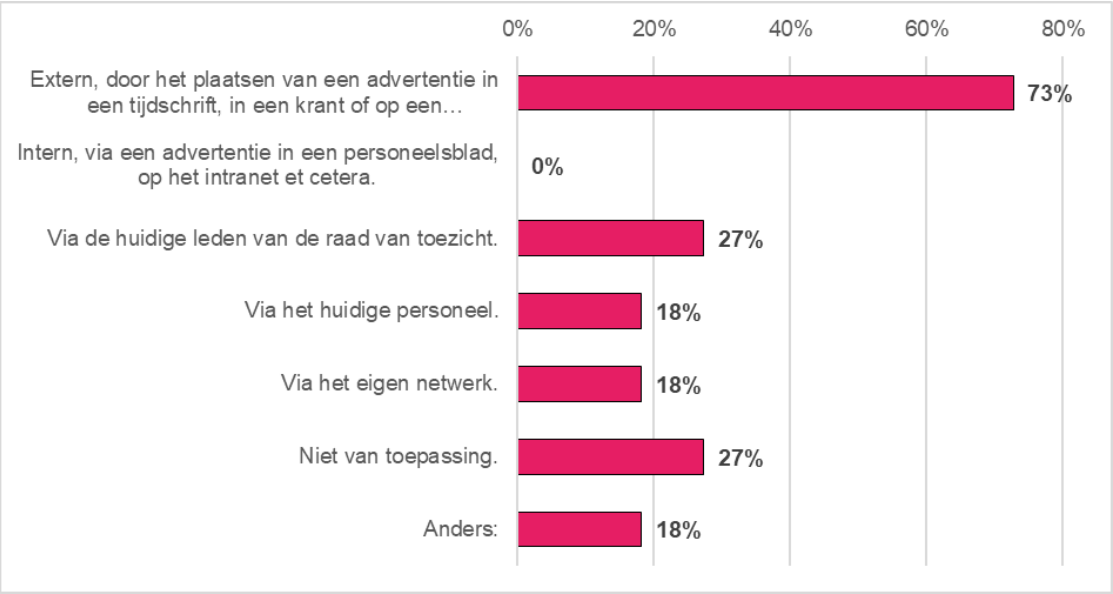


Figuur 74. *Hoe worden nieuwe vrijwilligers geworven?* (N=224)

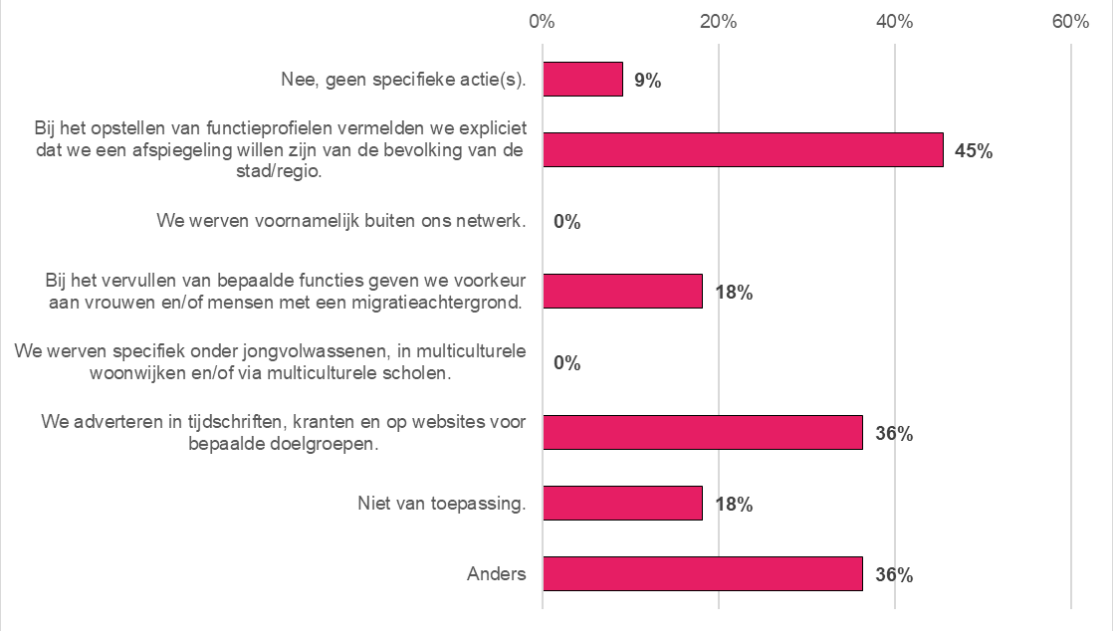


Figuur 75. *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van vrijwilligers te bevorderen?* (N=224)

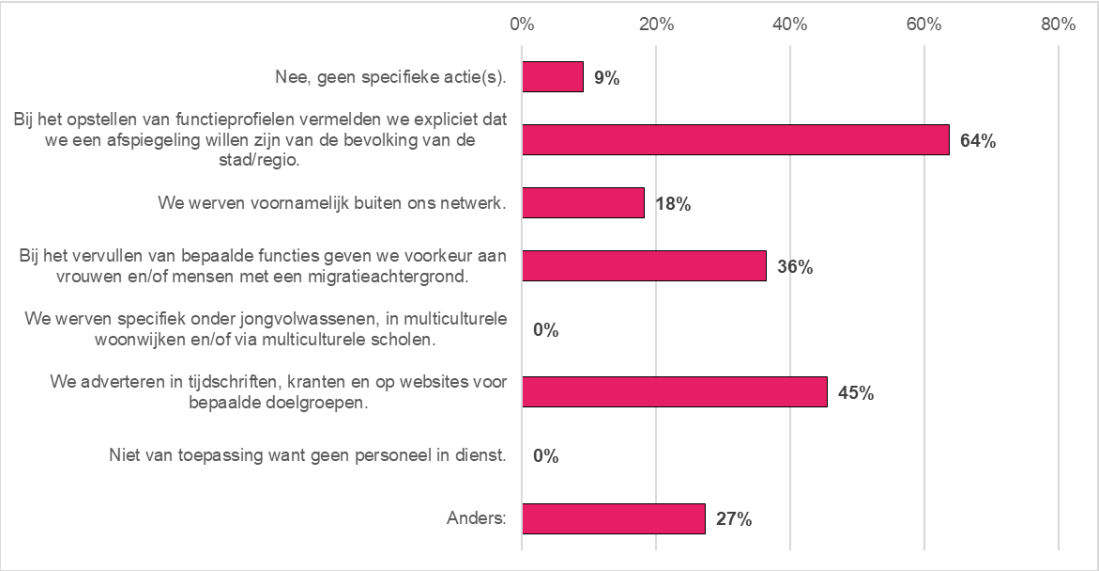
E.3.2 *Kunstraden, adviescommissies*



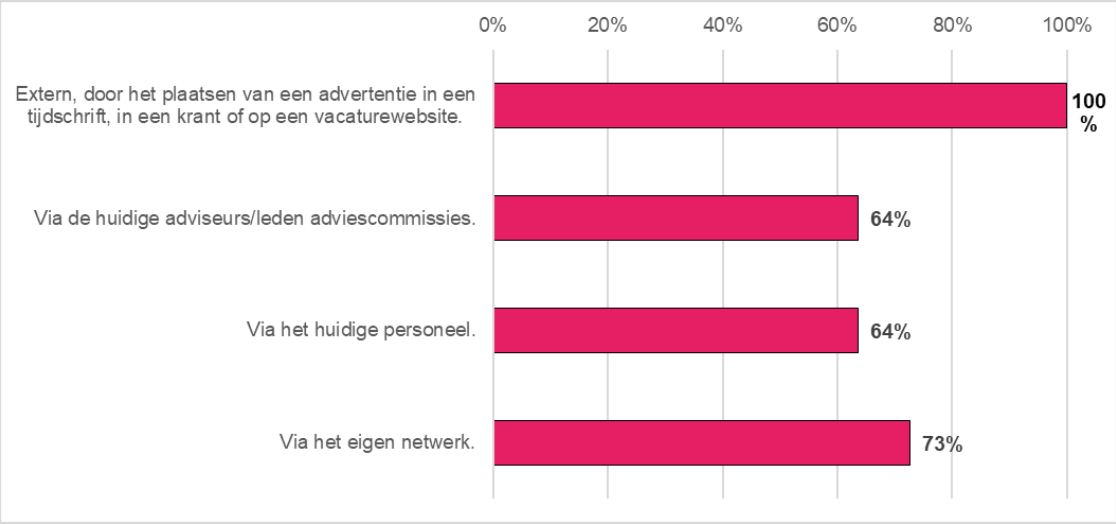
Figuur 76. *Hoe worden nieuwe leden voor de raad van toezicht/het bestuur geworven?* (N=11)



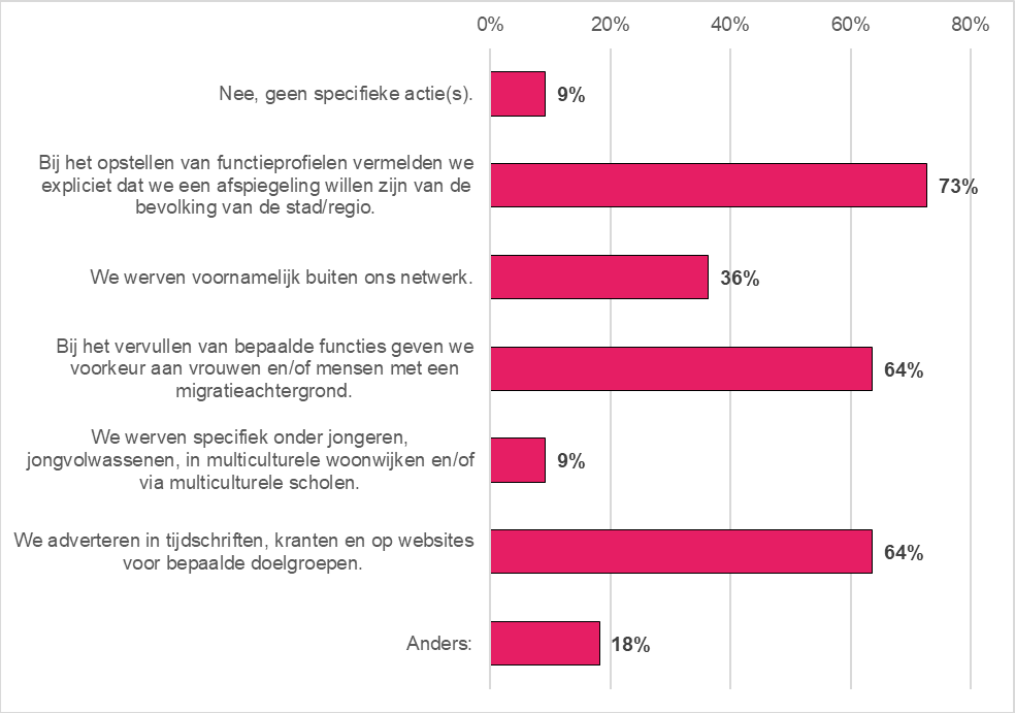
Figuur 77. Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van de raad van toezicht/het bestuur te bevorderen? (N=11)



Figuur 78. *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van het personeel te bevorderen?* (N=11)



Figuur 79. *Hoe worden nieuwe adviseurs of leden van adviescommissies geworven?* (N=11)



Figuur 80. *Onderneemt uw organisatie specifieke actie(s) om de diversiteit van adviseurs of leden van adviescommissies te bevorderen?* (N=11)

E.4 Samenstelling organisatie

In de onderstaande tabellen heeft het aantal respondenten betrekking op de waarnemingen die ook daadwerkelijk zijn meegenomen in de analyse. Doordat de gegevens over migratieachtergrond niet altijd betrouwbaar bleken (zie ook bijlage A.3) resulteert dit soms in lage aantallen.

E.4.1 Culturele instellingen

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Totaal aantal leden raad van toezicht/het bestuur	**232**	**Gemiddeld 5 leden**
Vrouwen	**224**	**51%**
Mannen	**224**	**49%**
Non-binaire personen.	**224**	**1%**[61]
Personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	**142**	**76%**
Personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	**142**	**5%**
Personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	**142**	**14%**
Personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	**142**	**5%**
Personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers verdeling).	**95**	**82%**
Personen met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	**95**	**4%**
Personen met een niet-westerse migratieachtergrond.	**95**	**13%**

Tabel 11. Samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Tot 35 jaar	231	11%
35 tot 65 jaar	231	77%
65 jaar en ouder	231	12%

Tabel 12. Leeftijdsopbouw van de raad van toezicht/het bestuur op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

[61] Deze percentages zijn afgerond en tellen afgerond niet op tot 100%, maar niet afgerond wel.

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Aantal vrijwilligers (gemiddeld)	**219**	**Gemiddeld 37 vrijwilligers**
Vrouwelijke vrijwilligers	**153**	**61%**
Mannelijke vrijwilligers	**152**	**36%**
Non-binaire vrijwilligers	**129**	**3%**
Vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	**118**	**73%**
Vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	**113**	**8%**
Vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	**117**	**9%**
Vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	**114**	**9%**
Vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers verdeling).	**53**	**76%**
Vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	**53**	**10%**
Vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond.	**53**	**13%**

Tabel 13. Samenstelling van de vrijwilligers die werkzaam zijn in een organisatie, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Tot 35 jaar	142	39%
35 tot 65 jaar	142	33%
65 jaar en ouder	142	28%

Tabel 14. Leeftijdsopbouw van de vrijwilligers op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

E.4.2 Kunstraad

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Totaal aantal adviseurs/leden adviescommissie	11	Gemiddeld 78 adviseurs
Vrouwelijke adviseurs/leden adviescommissie	11	56%
Mannelijke adviseurs/leden adviescommissie	11	42%
Non-binaire adviseurs/leden adviescommissie	8	2%
Adviseurs/leden adviescommissie geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	8	63%
Adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	8	11%
Adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	8	22%
Adviseurs/leden adviescommissie geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	5	4%
Adviseurs/leden adviescommissie geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers verdeling)	5	67%
Adviseurs/leden adviescommissie met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	5	10%
Adviseurs/leden adviescommissie met een niet-westerse migratieachtergrond.	5	24%

Tabel 15. Samenstelling van adviseurs/adviescommissies, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan

Categorie	Aantal respondenten	Aandeel
Tot 35 jaar	11	26%
35 tot 65 jaar	11	69%
65 jaar en ouder	11	5%

Tabel 16. Leeftijdsopbouw adviseurs/adviescommissies op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een kunstraad, cultuurfonds of adviesorgaan

E.4.3 Disciplines

Disciplines overig en creatieve industrie zijn niet meegenomen in de tabellen aangezien deze altijd minder dan 5 waarnemingen hebben. Hieronder een overzicht van het gemiddeld aantal soorten werknemers in een culturele instelling. Deze zijn als referentie bedoeld voor de aandelen die daarop volgen.

Discipline	Soort werknemer			
	Gemiddeld aantal leden raad van toezicht/het bestuur	Gemiddeld aantal vrijwilligers	Gemiddeld aantal stagiairs (totaal)	Gemiddeld aantal stagiairs (betaald)
Beeldende kunst, musea en erfgoed	5,4 leden	41,4 vrijwilligers	4,3 stagiairs	3,9 stagiairs
Cross-over/multidisciplinair	5,3 leden	92,3 vrijwilligers	6,3 stagiairs	6,3 stagiairs
Cultuureducatie en -participatie	3,8 leden	12 vrijwilligers	1,5 stagiairs	0,7 stagiairs
Dans	4,3 leden	4,9 vrijwilligers	1,4 stagiairs	1,4 stagiairs
Film	5,25 leden	120,4 vrijwilligers	4,4 stagiairs	4,3 stagiairs
Letteren	4,8 leden	47,25 vrijwilligers	0,7 stagiairs	0,6 stagiairs
Muziek, muziektheater en opera	4,5 leden	14,2 vrijwilligers	1,9 stagiairs	1,6 stagiairs
Ontwerp en architectuur	4,3 leden	94,7 vrijwilligers	2 stagiairs	1,6 stagiairs
Podiumkunsten divers/overig	5,6 leden	29,75 vrijwilligers	X	X
Talentontwikkeling	5,2 leden	29,75 vrijwilligers	3,9 stagiairs	3,7 stagiairs
Theater	4,9 leden	17,6 vrijwilligers	4,6 stagiairs	3,7 stagiairs

Tabel 17. Gemiddeld aantal leden van de raad van toezicht/het bestuur, vrijwilligers, alle stagiairs en betaalde stagiairs, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Geslacht		
	Aandeel man	Aandeel vrouw	Aandeel non-binair
Beeldende kunst, musea en erfgoed	50%	50%	0%
Cross-over/multidisciplinair	48%	51%	1%
Cultuureducatie en -participatie	46%	52%	2%
Dans	43%	57%	0%
Film	44%	56%	0%
Letteren	43%	54%	2%
Muziek, muziektheater en opera	50%	49%	1%
Ontwerp en architectuur	48%	52%	0%
Podiumkunsten divers/overig	59%	41%	0%
Talentontwikkeling	58%	42%	0%
Theater	47%	53%	0%

Tabel 18. Samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur op basis van geslacht, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Migratieachtergrond (NL, Europees, Klassiek migratieland & Overig Buiten-Europees)			
	Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren	Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland	Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië	Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)
Beeldende kunst, musea en erfgoed	79%	10%	7%	4%
Cross-over/multidisciplinair	71%	4%	22%	3%
Cultuureducatie en -participatie	X	X	X	X
Dans	81%	2%	12%	5%
Film	72%	3%	17%	9%
Letteren	66%	0%	21%	13%
Muziek, muziektheater en opera	78%	3%	12%	7%
Ontwerp en architectuur	89%	7%	4%	0%
Podiumkunsten divers/overig	X	X	13%	X
Talentontwikkeling	78%	5%	13%	3%
Theater	69%	6%	22%	3%

Tabel 19. Samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur op basis van migratieachtergrond (verdeling Nederlands, Europees, Klassiek migratieland en overig buiten-Europees), per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Migratieachtergrond (NL, westers en niet-westers)		
	Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren	Aandeel personen met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan)	Aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond
Beeldende kunst, musea en erfgoed	87%	3%	10%
Cross-over/multidisciplinair	79%	7%	14%
Cultuureducatie en -participatie	80%	10%	14%
Dans	79%	4%	30%
Film	79%	9%	18%
Letteren	76%	8%	15%
Muziek, muziektheater en opera	19%	2%	22%
Ontwerp en architectuur	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X
Talentontwikkeling	81%	3%	16%
Theater	80%	2%	18%

Tabel 20. Samenstelling van de raad van toezicht het/bestuur op basis van migratieachtergrond (verdeling Nederlands, westerse, niet-westerse migratieachtergrond), per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Leeftijdscategorie		
	Tot 35 jaar	35 tot 65 jaar	65 jaar en ouder
Beeldende kunst, musea en erfgoed	10%	76%	14%
Cross-over/multidisciplinair	14%	76%	10%
Cultuureducatie en -participatie	7%	75%	18%
Dans	6%	85%	9%
Film	14%	82%	3%
Letteren	12%	73%	15%
Muziek, muziektheater en opera	9%	81%	10%
Ontwerp en architectuur	10%	73%	17%
Podiumkunsten divers/overig	10%	77%	14%
Talentontwikkeling	9%	76%	15%
Theater	15%	74%	11%

Tabel 21. Leeftijdsopbouw van de raad van toezicht/het bestuur op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Geslacht		
	Aandeel mannelijke vrijwilligers	Aandeel vrouwelijke vrijwilligers	Aandeel non-binaire vrijwilligers
Beeldende kunst, musea en erfgoed	37%	62%	2%
Cross-over/multidisciplinair	32%	61%	6%
Cultuureducatie en -participatie	31%	61%	8%
Dans	27%	65%	8%
Film	43%	55%	1%
Letteren	24%	65%	11%
Muziek, muziektheater en opera	43%	55%	2%
Ontwerp en architectuur	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X
Talentontwikkeling	43%	49%	9%
Theater	34%	65%	1%

Tabel 22. Samenstelling van vrijwilligers in de culturele en creatieve sector op basis van geslacht, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Migratieachtergrond (NL, Europees, Klassiek migratieland & overig Buiten-Europees)			
	Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren	Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland	Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië	Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)
Beeldende kunst, musea en erfgoed	82%	8%	3%	7%
Cross-over/multidisciplinair	X	X	X	X
Cultuureducatie en -participatie	59%	15%	16%	9%
Dans	73%	6%	1%	20%
Film	X	X	X	X
Letteren	68%	8%	9%	16%
Muziek, muziektheater en opera	75%	11%	10%	3%
Ontwerp en architectuur	X	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X	X
Talentontwikkeling	X	X	X	X
Theater	71%	8%	13%	8%

Tabel 23. Samenstelling van vrijwilligers in de culturele en creatieve sector op basis van migratieachtergrond (verdeling Nederlands, Europees, Klassiek migratieland en overig buiten-Europees), per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Migratieachtergrond (NL, westers en niet-westers)		
	Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren	Aandeel vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan)	Aandeel vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond
Beeldende kunst, musea en erfgoed	86%	12%	2%
Cross-over/multidisciplinair	X	X	X
Cultuureducatie en -participatie	X	X	X
Dans	X	X	X
Film	X	X	X
Letteren	X	X	X
Muziek, muziektheater en opera	76%	10%	14%
Ontwerp en architectuur	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X
Talentontwikkeling	X	X	X
Theater	64%	1%	35%

Tabel 24. Samenstelling van vrijwilligers in de culturele en creatieve sector op basis van migratieachtergrond (verdeling Nederlands, westerse, niet-westerse migratieachtergrond), per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Leeftijdscategorie		
	Tot 35 jaar	35 tot 65 jaar	65 jaar en ouder
Beeldende kunst, musea en erfgoed	32%	25%	43%
Cross-over/multidisciplinair	38%	38%	25%
Cultuureducatie en -participatie	44%	39%	17%
Dans	48%	40%	12%
Film	44%	28%	28%
Letteren	44%	30%	25%
Muziek, muziektheater en opera	41%	41%	18%
Ontwerp en architectuur	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X
Talentontwikkeling	41%	32%	27%
Theater	47%	32%	21%

Tabel 25. Leeftijdsopbouw van vrijwilligers in de culturele en creatieve sector op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Geslacht		
	Mannelijke stagiairs	Vrouwelijke stagiairs	Non-binaire stagiairs
Beeldende kunst, musea en erfgoed	24%	71%	5%
Cross-over/multidisciplinair	20%	79%	2%
Cultuureducatie en -participatie	6%	94%	1%
Dans	21%	79%	0%
Film	21%	78%	1%
Letteren	33%	67%	0%
Muziek, muziektheater en opera	33%	63%	4%
Ontwerp en architectuur	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X
Talentontwikkeling	30%	24%	3%
Theater	39%	59%	2%

Tabel 26. Samenstelling van stagiairs in een organisatie op basis van geslacht, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

Discipline	Migratieachtergrond (NL, Europees, Klassiek migratieland & overig Buiten-Europees)			
	Aandeel stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren	Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland	Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië	Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië)
Beeldende kunst, musea en erfgoed	69%	16%	7%	7%
Cross-over/multidisciplinair	50%	19%	18%	14%
Cultuureducatie en -participatie	36%	18%	37%	9%
Dans	54%	25%	10%	11%
Film	71%	12%	2%	15%
Letteren	X	X	X	X
Muziek, muziektheater en opera	67%	20%	5%	8%
Ontwerp en architectuur	X	X	X	X
Podiumkunsten divers/overig	X	X	X	X
Talentontwikkeling	67%	17%	8	9%
Theater	85%	6%	8%	2%

Tabel 27. Samenstelling van stagiairs in een organisatie op basis van migratieachtergrond (verdeling Nederlands, Europees, Klassiek migratieland en overig buiten-Europees), per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitsplitsing naar discipline

E.4.4 G4 niet G4

Categorie	Gemeente	
	G4	Buiten de G4
Totaal aantal leden raad van toezicht/het bestuur	4,90 personen	4,81 personen
Aandeel vrouwen	52%	48%
Aandeel mannen	47%	52%
Aandeel non-binaire personen	1%	0%
Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	70%	85%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	5%	4%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	18%	8%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	7%	3%
Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers verdeling).	75%	90%
Aandeel personen met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	4%	4%
Aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond.	21%	6%

Tabel 28. Samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur in organisaties binnen de G4 gemeenten en buiten de G4, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Gemeente	
	G4	Buiten de G4
Tot 35 jaar	11%	12%
35 tot 65 jaar	79%	73%
65 jaar en ouder	10%	15%

Tabel 29. Leeftijdsopbouw van de raad van toezicht/het bestuur in organisaties binnen de G4 gemeenten en buiten de G4, op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Gemeente	
	G4	Buiten de G4
Aantal vrijwilligers (gemiddeld)	24,3 vrijwilligers	55,5 vrijwilligers
Aandeel vrouwelijke vrijwilligers	59%	63%
Aandeel mannelijke vrijwilligers	37%	35%
Aandeel non-binaire vrijwilligers	4%	3%
Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	69%	80%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	10%	6%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	11%	6%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	10%	8%
Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers verdeling).	70%	85%
Aandeel vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	14%	5%
Aandeel vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond.	16%	9%

Tabel 30. Samenstelling van vrijwilligers in organisaties binnen de G4 gemeenten en buiten de G4, op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Gemeente	
	G4	Buiten de G4
Tot 35 jaar	44%	33%
35 tot 65 jaar	34%	32%
65 jaar en ouder	22%	35%

Tabel 31. Leeftijdsopbouw van vrijwilligers in organisaties binnen de G4 gemeenten en buiten de G4, op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

Categorie	Gemeente	
	G4	Buiten de G4
Totaal aantal stagiairs (gemiddeld)	3,4 stagiairs	3,3 stagiairs
Aandeel vrouwelijke stagiairs	72%	66%
Aandeel mannelijke stagiairs	26%	31%
Aandeel non-binaire stagiairs	3%	2%
Aandeel stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (Klassieke verdeling).	63%	70%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	16%	16%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	12%	8%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	9%	6%

Tabel 32. Samenstelling van stagiairs in een organisatie binnen de G4 gemeente en buiten de G4, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling

E.4.5 Subsidieverstrekker

Categorie	Subsidieverstrekker		
	BIS	Gemeente	Rijkscultuurfonds
Totaal aantal leden raad van toezicht/het bestuur	5,73 leden	4,7 leden	4,4 leden
Aandeel vrouwen	52%	51%	50%
Aandeel mannen	48%	48%	50%
Aandeel non-binaire personen	0%	1%	0%
Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	78%	75%	75%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	7%	3%	5%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	12%	15%	15%
Aandeel personen geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	3%	7%	5%
Aandeel personen geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westerse, niet-westers verdeling).	85%	79%	85%
Aandeel personen met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	5%	5%	2%
Aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond.	9%	16%	13

Tabel 33. Samenstelling van de raad van toezicht/het bestuur in een organisatie, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitgesplitst naar subsidieverstrekker

Categorie	Subsidieverstrekker		
	BIS	Gemeente	Rijkscultuurfonds
Tot 35 jaar	7%	9%	16%
35 tot 65 jaar	79%	80%	73%
65 jaar en ouder	14%	11%	12%

Tabel 34. Leeftijdsopbouw van de raad van toezicht/het bestuur in organisaties, op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitgesplitst naar subsidieverstrekker

Categorie	Subsidieverstrekker		
	BIS	Gemeente	Rijkscultuurfonds
Aantal vrijwilligers (gemiddeld)	68,5 vrijwilligers	32,1 vrijwilligers	17,5 vrijwilligers
Aandeel vrouwelijke vrijwilligers	63%	60%	59%
Aandeel mannelijke vrijwilligers	37%	36%	36%
Aandeel non-binaire vrijwilligers	1%	4%	5%
Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, Europa, Klassiek migratieland, Overig Buiten-Europees).	88%	73%	66%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	7%	9%	8%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	4%	8%	12%
Aandeel vrijwilligers geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	1%	10%	13%
Aandeel vrijwilligers geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren (NL, westers, niet-westers).	95%	78%	67%
Aandeel vrijwilligers met een westerse migratieachtergrond (Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan).	3%	8%	16%
Aandeel vrijwilligers met een niet-westerse migratieachtergrond.	2%	14%	17%

Tabel 35. Samenstelling van vrijwilligers in een organisatie, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitgesplitst naar subsidieverstrekker

Categorie	Subsidieverstrekker		
	BIS	Gemeente	Rijkscultuurfonds
Tot 35 jaar	22%	41%	51%
35 tot 65 jaar	30%	36%	33%
65 jaar en ouder	47%	24%	15%

Tabel 36. Leeftijdsopbouw van vrijwilligers in organisaties, op 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitgesplitst naar subsidieverstrekker

Categorie	Subsidieverstrekker		
	BIS	Gemeente	Rijkscultuurfonds
Totaal aantal stagiairs (gemiddeld)	5,5 stagiairs	2,9 stagiairs	2,25 stagiairs
Aandeel vrouwelijke stagiairs	67%	74%	67%
Aandeel mannelijke stagiairs	31%	24%	29%
Aandeel non-binaire stagiairs	1%	3%	4%
Aandeel stagiairs geboren in Nederland en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren.	79%	62%	61%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Europa exclusief Nederland.	8%	15%	23%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië.	8%	15%	7%
Aandeel stagiairs geboren in of met ten minste één ouder geboren in een ander land dan hierboven gespecificeerd (dus buiten Europa en geen Suriname, Turkije, Marokko, voormalige Nederlandse Antillen en Indonesië).	5%	9%	9%

Tabel 37. Samenstelling van de stagiairs in een organisatie, per 1 december 2023, beantwoord door personen die werken bij een culturele instelling, uitgesplitst naar subsidieverstrekker