

Persbericht 16 november

Hoe cultureel divers is de Rotterdamse culturele sector?

De Erasmus Universiteit Rotterdam onderzoekt de afgelopen maanden in opdracht van de gemeente Rotterdam en de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) de culturele diversiteit binnen culturele organisaties in de stad. Vandaag presenteerden de onderzoekers de voorlopige resultaten.

Het onderzoek bestond uit een survey over culturele diversiteit in programma, publiek en personeel en een analyse van de jaarverslagen van alle ondervraagde organisaties. Alle 86 instellingen in het Cultuurplan 2017-2020 werden uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek, daarvan hebben 65 organisaties de vragenlijst ingevuld.

Code Culturele Diversiteit

De enquête geeft een beeld van de culturele diversiteit van de culturele sector, de Code Culturele Diversiteit (CCD) vormde de leidraad hierbij. De CCD gaat uit van de pijlers Programma, Publiek, Personeel, Partners en biedt concrete handreikingen voor het vormgeven van culturele diversiteit in culturele instellingen. De CCD is in 2011 door de culturele sector zelf opgesteld en is een landelijk erkende code.

De RRKC gaf in het Cultuurplanadvies 2017-2020 aan dat in de aanvragen van instellingen voor meerjarige subsidie te weinig aandacht was voor culturele diversiteit. De RRKC gaf de aanbeveling om de Code Culturele Diversiteit toe te passen. De gemeente Rotterdam onderschrijft dit advies (zie Reikwijdte & Armslag, Cultuurplan 2017-2020): "Wij ondersteunen dit advies aan de culturele instellingen. Het hanteren van de code is weliswaar een verantwoordelijkheid van de culturele instellingen zelf, maar behoort naar de mening van ons college tot de beginselen van *good governance*".

Resultaten enquête

De belangrijkste bevindingen uit de enquête zijn:

- 56% van de respondenten geeft aan de CCD toe te passen
- 41% heeft expliciet beleid om meer culturele diversiteit te bevorderen, 47% past de CCD meer impliciet toe
- 38% geeft aan dat culturele diversiteit in de programmering onderdeel is van de core business van de organisatie
- 48% van de respondenten vindt dat een meer cultureel divers programma leidt tot meer publiek

De grootte van de organisatie heeft nauwelijks invloed op de mate waarin de CCD wordt toegepast. Met name grote instellingen (met een budget groter dan 1,2 miljoen per jaar) zijn vaker van mening dat culturele diversiteit op gespannen voet staat met artistieke kwaliteit. Daarnaast geven grotere instellingen vaker aan dat het hen aan kennis ontbreekt om een meer cultureel divers publiek te bereiken. Bij organisaties die aangeven de CCD toe te passen is dit ook zichtbaar in de keuzes die ze maken op het gebied van publiek, programma en personeel.

Instellingen geven aan dat een aanpassing in het aanbod leidt tot een meer cultureel divers publiek. Wel wordt benoemd dat dit vaak gaat om eenmalige projecten of programmering in de wijken. Het personeel in de culturele sector is de afgelopen jaren meer cultureel divers is geworden, de toename is vooral te zien onder stagiaires en vrijwilligers en niet onder betaald personeel.

Analyse van de jaarverslagen

Om een duidelijk beeld te krijgen van de mate waarin culturele diversiteit een aandachtspunt is bij de organisaties zijn meerdere bronnen geraadpleegd. Naast de informatie uit de vragenlijst is ook een analyse gemaakt van 80 jaarverslagen.

- In 78% van de jaarverslagen wordt culturele diversiteit niet expliciet genoemd.
- Van de 22% organisaties die culturele diversiteit wel expliciet noemen, beschrijft meer dan de helft aandacht te besteden aan culturele diversiteit op meerdere vlakken; personeel, publiek, programma.

Wat opvalt, is dat met name in de disciplines theater en cultuureducatie organisaties schrijven over culturele diversiteit in de jaarverslagen. Veel culturele instellingen beschrijven de ambitie om een 'breed publiek' te bereiken zonder verder toe te lichten wat ze daarvoor verstaan. Van de aandachtsgebieden publiek, programma en personeel, wordt het 'personeel' het minst beschreven als het gaat om culturele diversiteit.

Advies in 2018

Culturele diversiteit is een belangrijk onderwerp op de adviesagenda van de RRKC. De resultaten van dit onderzoek

werden vandaag gepresenteerd tijdens een besloten werkbijeenkomst over culturele diversiteit. Deelnemers aan de bijeenkomst waren makers die de RRKC eerder dit jaar sprak tijdens groepsgesprekken over culturele diversiteit, directeuren van enkele instellingen uit het huidige Cultuurplan, gemeenteraadsleden en vertegenwoordigers van landelijke fondsen en kenniscentra. Begin december 2017 wordt het volledige onderzoeksrapport gepubliceerd via rrkc.nl. De resultaten van deze bijeenkomst, evenals die van de groepsgesprekken en het onderzoek worden meegenomen in een advies over culturele diversiteit dat de RRKC in 2018 uitbrengt.

Definitie Culturele Diversiteit

In het onderzoek is de definitie voor culturele diversiteit van het CBS gebruikt, deze komt ook terug in de CCD.

"Een persoon heeft een westerse migratieachtergrond 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 een niet-westerse migratieachtergrond. Belangrijk: niet-Nederlandse staatsburgers (bijv. expats) vallen hier niet onder".

RRKC

De Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) verbindt en versterkt de cultuursector in Rotterdam door onafhankelijk te adviseren, signaleren en informeren over lokale en (inter)nationale ontwikkelingen.

Noot voor de redactie: voor vragen kunt u contact op nemen met Anne Helsen, communicatieadviseur RRKC, tel. 06-19350376, e-mail: ahelsen@rrkc.nl