

Erasmus School of  
History, Culture and  
Communication

# Onderzoek Culturele Diversiteit in de Rotterdamse cultuursector

Onderzoeksresultaten Documentanalyse & Survey

Erasmus School of  
History, Culture and  
Communication

Erasmus Universiteit  
Rotterdamse Raad voor Kunst en  
Cultuur (RRKC)  
Gemeente Rotterdam

**Erasmus Universiteit**

Koen van Eijck  
Pauwke Berkers  
Katinka Enkhuizen  
Nadia van Vuuren  
Chloë Neeleman  
Eva Lemstra  
Selinay Sucu  
Aurie Koning  
Martina Babij  
Frank Weij



**Gemeente Rotterdam**

**rotterdamse  
raad voor  
kunst en  
cultuur**

# Inhoud

Code Culturele Diversiteit

Definitie culturele diversiteit

Werkwijze

Inhoudsanalyse jaarverslagen

Survey

Conclusie

The Erasmus logo, featuring the word "Erasmus" in a stylized, cursive script.

# Code Culturele Diversiteit

De Code culturele diversiteit is een **praktisch instrument** voor leden van besturen, raden van toezicht, directies en medewerkers van publieksgefinancierde culturele instellingen. De Code biedt concrete handreikingen om culturele diversiteit structureel in de instelling te verankeren. De belangrijkste pijlers hierbij zijn: **Publiek, Programma, Personeel en Partners.**

The logo of Erasmus University, featuring a stylized, cursive script of the word 'Erasmus'.

## Definitie culturele diversiteit

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



# Werkwijze

- Een **inhoudsanalyse** van jaarverslagen 2016  
Doel: vaststellen discours rondom culturele diversiteit
- Een **survey** uitgezet en de antwoorden geanalyseerd  
Doel: inzicht in handelen en visie culturele diversiteit

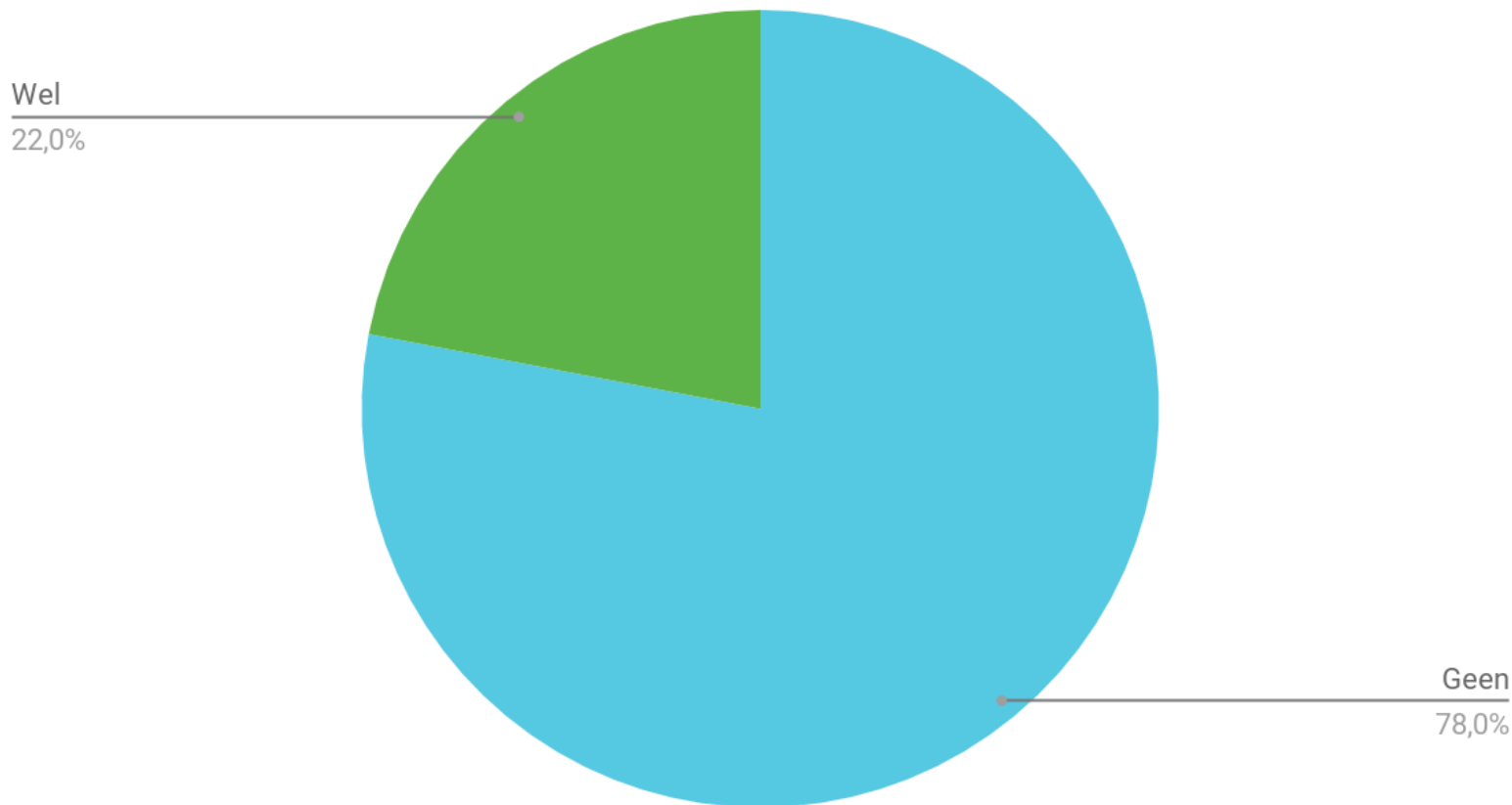


# Inhoudsanalyse Jaarverslagen

- Aantal verslagen: 60
- Frequentie en betekenis
- Codering
- Resultaten (meest opvallende)

# Inhoudsanalyse Jaarverslagen: Resultaten

## Expliciete aandacht voor culturele diversiteit





# Inhoudsanalyse Jaarverslagen: **Resultaten**

**78 % geen expliciete aandacht voor culturele diversiteit**

**22 % wel**

- Ruim de helft noemt meerdere P's
- Meest over publiek; één organisatie noemt alle P's
- Minst over personeel
- Met name theater en educatie organisaties

# Inhoudsanalyse Jaarverslagen: **Resultaten**

**78% geen expliciete aandacht voor culturele diversiteit**

**22 % wel**

- Culturele instellingen benoemen diversiteit **impliciet**
  - **Personeel**: achtergrond / samenstelling / afkomst
  - **Publiek**: breder / groter / diverser / Rotterdamser
  - **Educatie**: bereiken kinderen in bepaalde wijken
  - **Programma**: 'Internationaal karakter', 'de samenleving als geheel'

# Inhoudsanalyse Jaarverslagen: **Resultaten**

Concluderend:

- Culturele diversiteit **weinig expliciet** genoemd
- Culturele diversiteit **weinig specifiek** gebruikt
- **Veel verschil in terminologie**: ‘inclusiviteit’, ‘diversiteit’, ‘migranten’, ‘etnische groepen’ ‘alle Rotterdammers’ etc.
- Culturele diversiteit **projectmatig aangehaald**

The Erasmus logo, featuring the word 'Erasmus' in a stylized, cursive script.

# Survey Opzet

De sample:

86 instellingen uit het Cultuurplan

65 respondenten

BINOQ  
ATANA

## Hoe zijn de surveyvragen samengesteld?

- Jaarverslagen
- Eerder onderzoek
- Quick Scan Code Culturele Diversiteit
  - Input Richtje Sybesma van Binoq Atana
- Input RRKC

*Erasmus*

# Survey Opzet

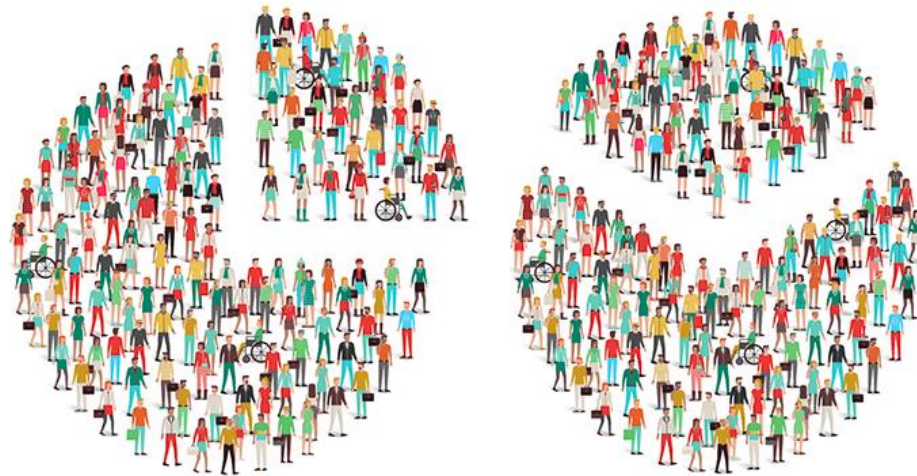
## Thema's surveyvragen:

- Algemene informatie respondent
  - Programma
  - Publiek
  - Personeel
  - Sector algemeen
- + Onderverdeling kleine, middelgrote en grote organisaties

# Survey Analyse

## Hoe is de data geanalyseerd?

- Gesloten vragen via SPSS
- Open vragen ➡ vervolgonderzoek



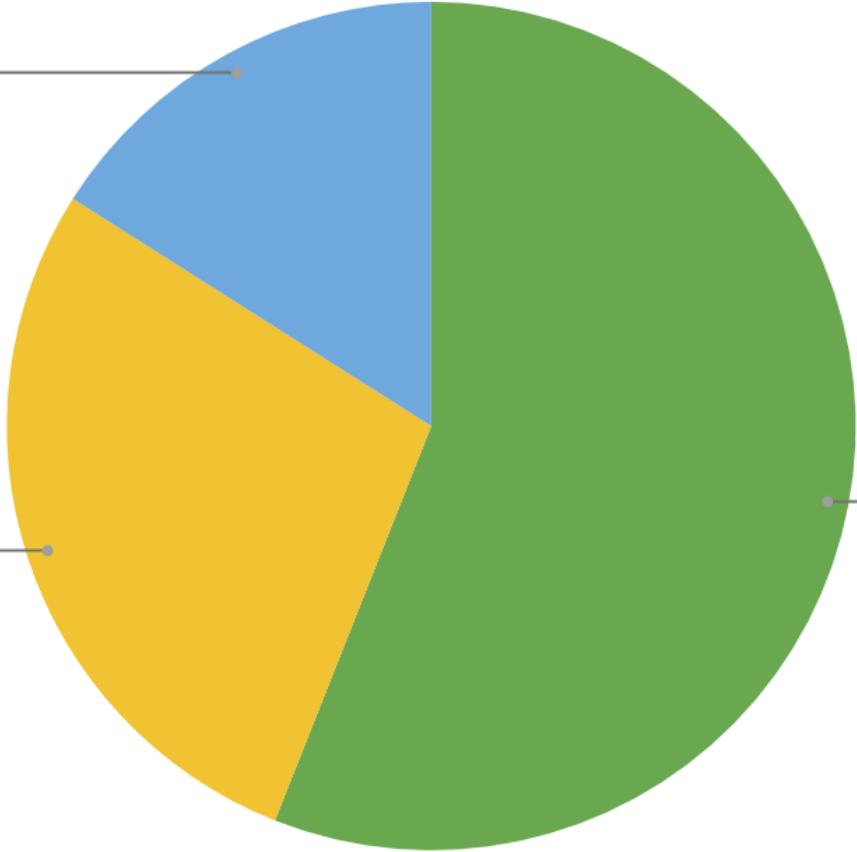
# Survey Resultaten

Hanteert u de CCD?

Niet van plan  
16,0%

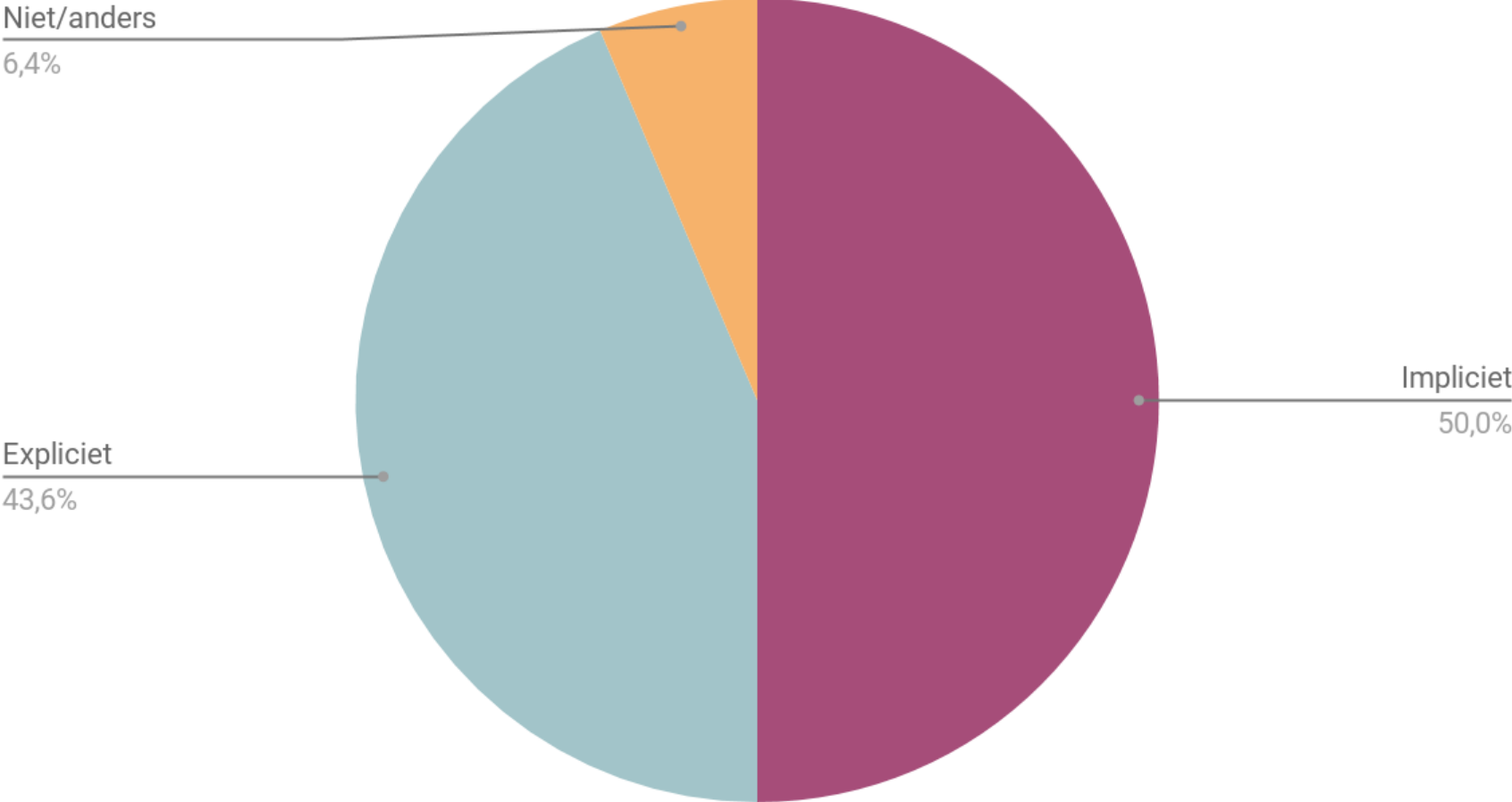
Van plan  
28,0%

Ja  
56,0%




# Survey Resultaten

Hoe benadert uw organisatie culturele diversiteit?



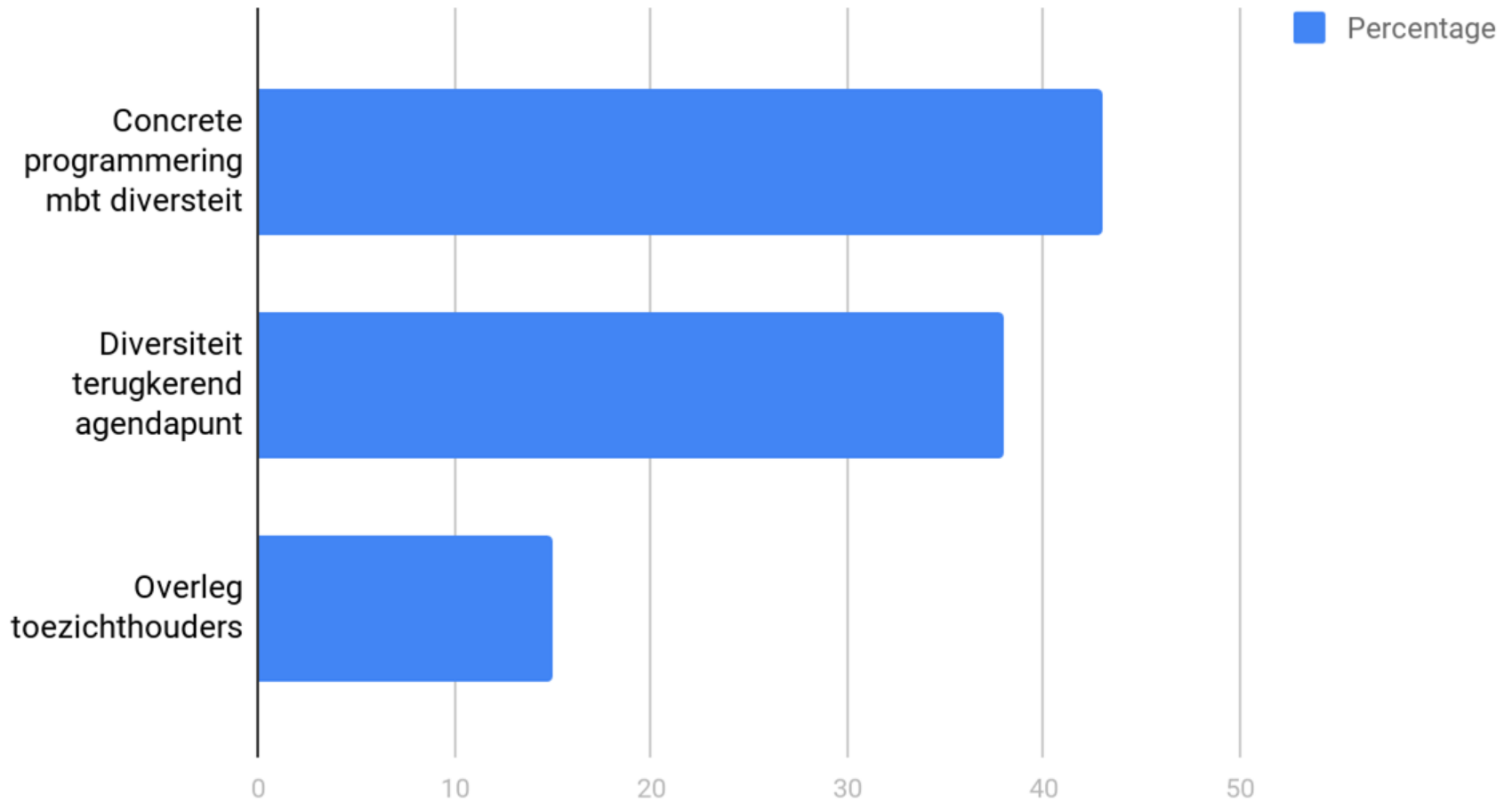


# Survey Resultaten: Programma

- **38%** ziet culturele diversiteit in programma als onderdeel van core business organisatie
- **Bijna de helft** van de respondenten zegt:  
meer cultureel divers programma  meer publiek
- **8%** van de respondenten: programma is gegeven, soort publiek maakt niet uit, als het maar talrijk is

# Survey Resultaten: Programma

## Resultaten surveyvragen over pijler programma



# Survey Resultaten: **Publiek**

37% concrete activiteiten

18% bespreekt het met toezichthouders



[www.foksuk.nl](http://www.foksuk.nl)

*Erasmus*

# Publiek

A photograph of a theater stage. The stage is dark, with a large, empty audience of red seats in the foreground. The stage is framed by a dark metal structure. Above the stage, there are several rows of technical equipment, including lights and speakers, mounted on a metal grid. The lighting is dim, with some spotlights illuminating the stage.

“De bevolkingssamenstelling van Rotterdam verandert, dus ook ons publiek.”

“Ons publiek is nog diverser geworden, omdat de programmering breder is geworden.”

“Het geschikte aanbod bracht divers publiek op de been.”

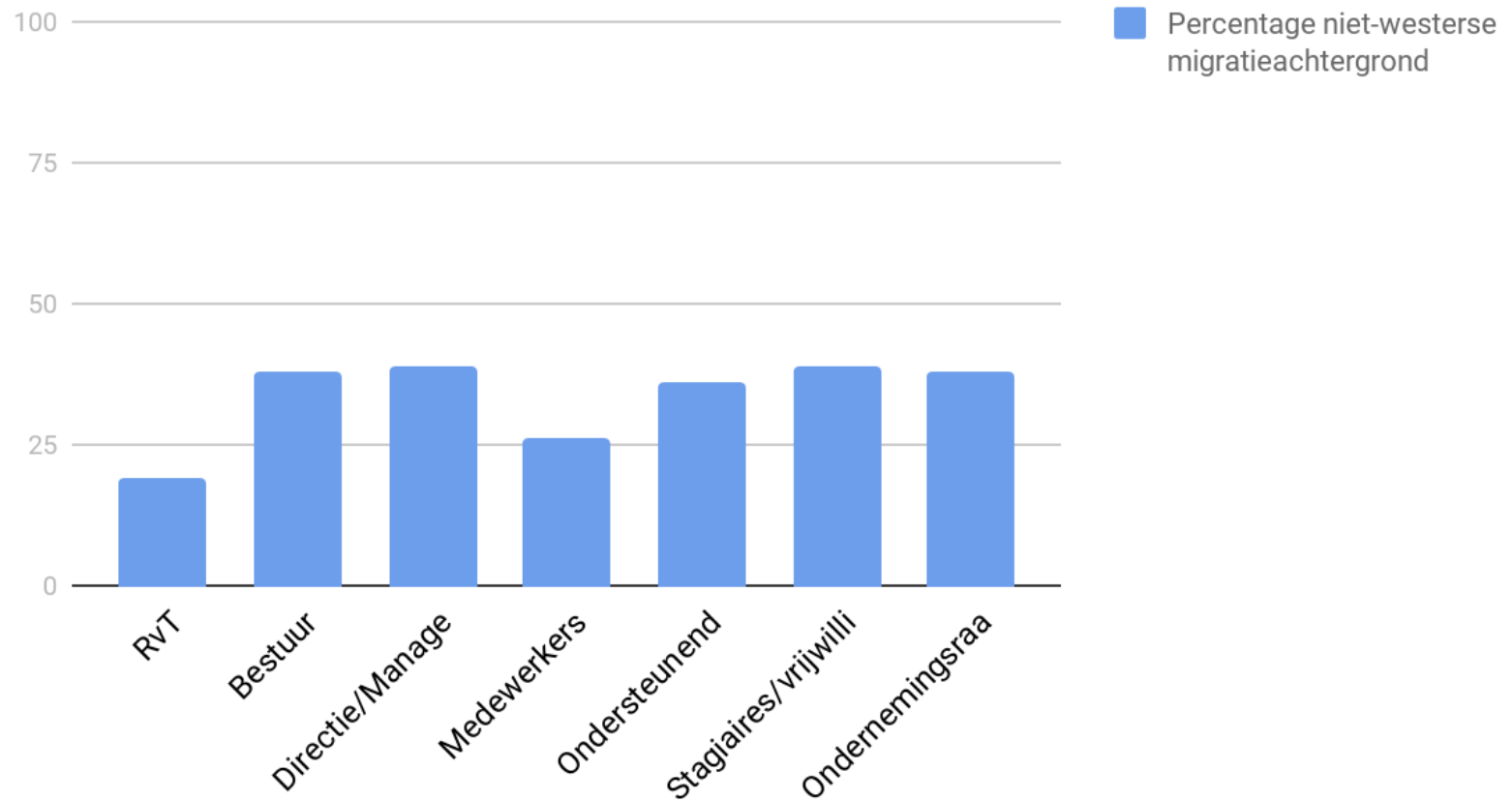
# Survey Resultaten: **Personeel**

Instellingen geven aan dat het personeelsbestand de afgelopen jaren meer cultureel divers is geworden, de toename is vooral te zien onder **stagiaires en vrijwilligers**.

Uitkomst personeel is mogelijk te verklaren door **vaste aanstellingen**.

In vergelijking tot de andere pijlers is het dus lastiger om als organisatie te acteren op personeel.

## Personeel met niet-westerse migratieachtergrond



→ 12,5 % van de respondenten migratie-achtergrond

# Resultaten Survey: Cultuursector Algemeen

- "Het gebrek aan culturele diversiteit maakt dat de cultuursector haar **maatschappelijke relevantie verliest.**"  
53 % is het daar mee **eens**
- "Er wordt in de Rotterdamse culturele sector **voldoende gedaan** om culturele diversiteit binnen de sector te bevorderen."  
95 % is het daar **niet mee eens**

*"Culturele diversiteit is een kwestie die  
gezamenlijk door de sector moet worden  
aangepakt!"*

The logo of Erasmus University, featuring a stylized signature of the name 'Erasmus' in a cursive font.

# Resultaten Survey: Onderverdeling organisaties

Op basis van jaarbudget:

Klein: tot 600.000 euro

Middel: tot 1,2 miljoen

Groot: Meer dan 1,2 miljoen

- Grote organisatie nauwelijks invloed op mate waarin **CCD wordt toegepast**
- Met name grote instellingen vaker van mening dat **culturele diversiteit op gespannen voet staat met kwaliteit**
- Grote instellingen geven vaker aan dat het aan **kennis ontbreekt** om cultureel divers publiek te trekken

The logo of Erasmus University, featuring a stylized, handwritten-style signature of the name 'Erasmus' in black.



# Conclusie

- Een verkenning die algemeen beeld schetst
- Goede aanknopingspunten voor vervolgonderzoek

→ volledig rapport december via [www.rrkc.nl](http://www.rrkc.nl)

The logo of Erasmus University, featuring the word "Erasmus" in a stylized, cursive script.