

De nieuwe Code; een jaar later

Bewustwording vergroten

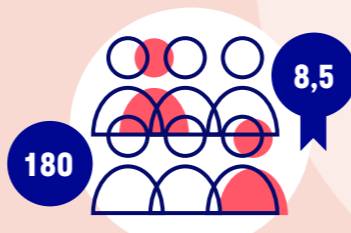
De culturele en creatieve sector zijn op weg om divers en inclusief te worden. De belangrijkste conclusie die we op basis van de data van de Scan Diversiteit & Inclusie (D&I) kunnen trekken, is dat er een enorme diversiteit is in hoe het gesteld is met diversiteit en inclusie bij organisaties in de culturele en creatieve sector. Waar sommige organisaties het toonbeeld zijn van diversiteit en inclusie, staan andere organisaties aan het begin van het traject om divers en inclusief te worden. Tegelijkertijd is het mooi om te zien dat organisaties die zo laag scoren de Scan hebben ingevuld. Dat laat zien dat de wil er is om aan de slag te gaan met Code Diversiteit & Inclusie. De bewustwording dat het niet alleen diverser en inclusiever kan, maar ook moet, is er. Organisaties zijn in beweging, maar zoals bij elke grote verandering zullen organisaties verschillen in hun enthousiasme en de snelheid waarin ze meebewegen.

Hiernaast vind je in een oogopslag de inspanningen van het afgelopen jaar die gericht zijn op het meenemen van de cultuursector op het vlak van Diversiteit & Inclusie.



895

Codes gedownload



180

8,5

**Event
Beeld en Storm
180 Deelnemers**



2

**Uitreiking & Awards
Organisatie- en
persoonsprijs**



**Nieuwe website,
boordevol inspiratie,
kennis en nieuws**



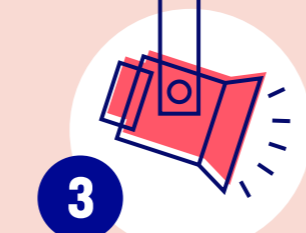
6

Blogs



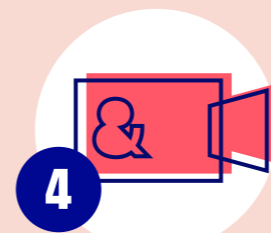
3

Open Mic



3

Spotlight



4

**Inspirerende
video's**



8

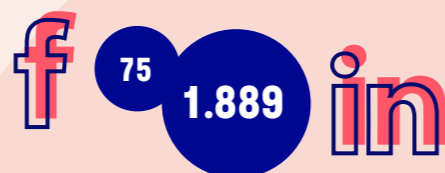
Presentaties



8

895

**Nieuwsbrieven
895 Abonnees**



75

1.889

Tools & Educatie



161

**Scans
Diversiteit & Inclusie**



60

**Leergang
Inclusief leiderschap
60 Deelnemers**



60

**Training
Code & Jij
60 Deelnemers**



5

250

**Online
Masterclasses
250 Deelnemers**



12

12

**Mentorprogramma
12 Mentors
12 Mentees**



**Handreiking
Trainingswijzer**

Strategie en Beleid

De meerderheid van de 161 organisaties zitten op of net onder het midden op het vlak van concrete visie vormen en die ook uitdragen. In de mate waarin organisaties mensen verantwoordelijkheid hebben gegeven en verantwoordelijk houden wat doelen op doelen betreft geeft 14% van de organisaties aan dat de medewerkers goed geschoold zijn in het omgaan met diversiteit. Daarnaast geeft slechts 15% van de organisaties aan het (helemaal) eens te zijn met de uitspraak dat leidinggevend worden beoordeeld op het uitvoeren van diversiteitsbeleid en het behalen van concrete doelen op dat gebied. Op het gebied van marketing, middelen en budget doen weinigen vrijwel niks op dit vlak, maar er zijn er even weinig die hier vol via hun middelen op inzetten. Daarnaast is ook hier weer een verscheidenheid zichtbaar onder de organisaties. Opvallend is dat vooral budget laag scoort: slechts 28% had afgelopen jaar budget gereserveerd voor het verbeteren van diversiteit en inclusie. Enigszins hoopgevend is dat 28% van de organisaties komend jaar wel van plan is budget vrij te maken.



Diversiteit

In de scores op het gebied van diversiteit staan de vier P's centraal: Personeel, Programma, Publiek, en Partners. De culturele sector onderscheidt zich hierin van de creatieve (en vrijwel alle andere sectoren), want die hebben er slechts twee: Personeel en Partners.

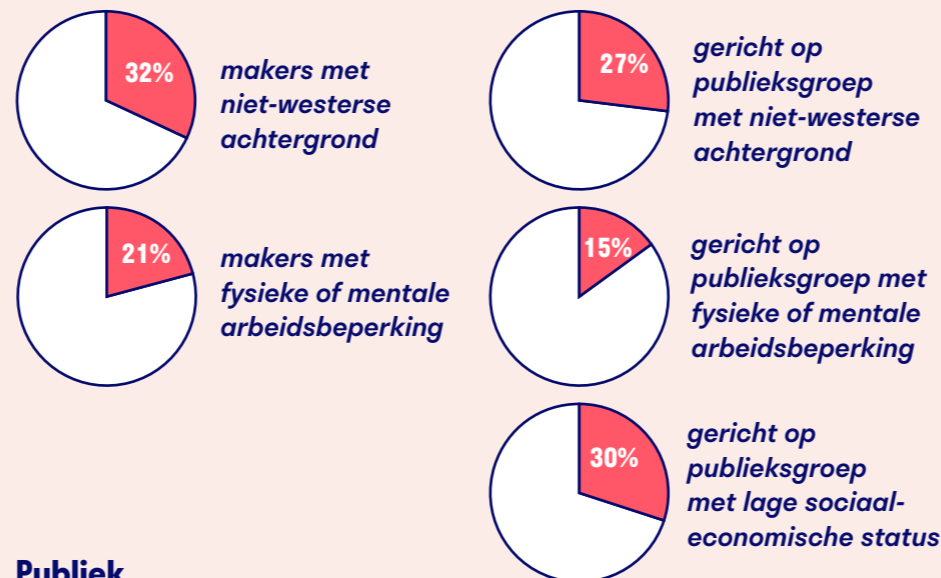
Personeel

Er bestaat veel verschil tussen organisaties. Slechts 27% van de organisaties is het (helemaal) eens dat hun personeelsbestand divers is binnen hun de stad/ regio waarin ze opereren.



Programma

Op het vlak van programma is gevraagd hoeveel procent van de kunstenaars, acteurs en programmamakers met een specifieke achtergrond betrokken zijn. Hiervan geeft 32% aan een niet-westerse achtergrond te hebben en 21% hebben een fysieke of mentale arbeidsbeperking. Ook is gevraagd hoeveel procent van het programma specifiek gericht is op het aantrekken van publiek met een specifieke achtergrond. Het aantrekken van publieksgroepen met een niet-westerse migratieachtergrond scoort 27%, publieksgroepen met een fysieke of mentale beperking 15% en publieksgroepen met een lage sociaaleconomische status 30%.



Publiek

De meeste organisaties hebben de indruk dat hun publiekssamenstelling redelijk divers is. Handig om te weten is dat 11,5% van de organisaties structureel publieksonderzoek naar diversiteit uitvoert. Het publiek met een niet-westerse migratieachtergrond bedraagt 22%, met een fysieke of mentale arbeidsbeperking 9% en 22% van het publiek heeft een lage sociaaleconomische status.



Partner

Bij vrijwel alle organisaties is er op het gebied van partners waarmee wordt samengewerkt ruimte voor ontwikkeling. Een aantal organisaties staat nog volledig in de kinderschoenen.

Inclusie

Om te meten hoe inclusief de organisaties zijn, is gekeken naar eerlijkheid, synergie, inclusief leiderschap en inclusieve HR-praktijken.

Eerlijkheid

Op basis van drie onderdelen is gemeten naar eerlijkheid: initiatieven, personeelsbeleid en toewijding. Op een score van 0 tot 7 zitten de meeste organisaties rechts van het midden wat eerlijkheid betreft, maar er zit een opvallend gat tussen score vier en vijf. Dit kan ermee te maken hebben dat wanneer men iets niet als eerlijk ervaart, dat al snel een grote impact kan hebben. Eerlijkheid is immers de norm, waardoor elk geval van oneerlijkheid zwaar kan wegen.

Synergie

Synergie is gemeten op basis van uiten, luisteren, waarderen en integreren. Synergie zorgt ervoor dat diverse medewerkers zich gewaardeerd voelen en dat eventuele verschillen en eigenheden er mogen zijn. Bij de meeste organisaties is het ofwel neutraal gesteld met de synergie of zeer goed. Er zijn vrijwel geen organisaties die hier laag op scoren.

Inclusief leiderschap

Inclusief leiderschap bestaat uit vier onderdelen: beschikbaarheid, openheid, toegankelijkheid en zelfeffectiviteit en gaat niet alleen om de formele leiders, maar het leiderschap breed binnen een organisatie. Evenals bij synergie scoren meeste organisaties neutraal, ofwel (zeer) goed.

Inclusief HR-praktijken

Inclusief HR betreft de mate waarin medewerkers de indruk hebben dat de organisatie een aantal HR-regelingen heeft die hen ondersteunen. De Scan onderscheidt 15 HR-praktijken waaronder: trainings- en ontwikkeltrajecten, functioneringsgesprekken en persoonlijk ontwikkelingsbudget. De meeste organisaties hanteren 1 tot 5 HR-praktijken. Er is ruimte voor verbetering maar tegelijkertijd moeten we ook rekening houden met de beperkte omvang van de meeste organisaties. Meer dan de helft heeft 5 of minder FTE in vaste dienst.

Conclusie: Verscheidenheid zichtbaar

De innovatietheorie van Rogers laat de vijf fasen van adoptie zien waar groepen zich kunnen bevinden bij innovatieve verandering. Het is logisch dat er een enorme verscheidenheid is in hoe men omgaat met diversiteit en inclusie. Wat de innovators (vernieuwers) en voorlopers doen op dit vlak is geweldig! Maar dit moet er niet toe leiden dat er met een vingertje wordt gewezen naar de late meerderheid en de achterblijvers. De Scan D&I laat zien waar de organisaties staan, maar niet waarom ze staan waar ze staan. Het is dus onbekend wat de reden is waarom ze nog achterblijven. Uiteraard kan het zijn dat organisaties geen interesse hebben in diversiteit en inclusie. Een andere reden waarom organisaties achterblijven, is omdat ze simpelweg de capaciteit niet hebben om hiermee aan de slag te gaan. Ook moet er rekening worden met omgevingsfactoren, zoals de gevolgen van de coronacrisis op de cultuursector en de Black Lives Matter-beweging. Gegeven dat een cultuurverandering niet over 1 nacht ijs gebeurt, mag er vooralsnog vanuit worden gegaan dat met de juiste aanpak de sector in de komende jaren verdere stappen zal zetten op het gebied van diversiteit en inclusie. Zoals Martin Luther King ooit zei: 'Geloof is de eerste stap nemen, ook als je niet de hele trap kunt zien.'

Meer weten? Lees de volledige publicatie op www.codedi.nl.