

Andersson
Elffers
Felix



Peiling cultuurcodes

Datum

9 september 2024

Opdrachtgever

Fonds voor Cultuurparticipatie

Onderzoeksteam

Karima Hazzouti

Sabrina van den Brink

Danique van der Burg

Jasper Sterrenburg

Referentie

UF19/Eindrapport

bezoekadres Maliebaan 16 3581 CN Utrecht telefoon +31 30 236 30 30
postadres Postbus 85198 3508 AD Utrecht website www.aef.nl

/ Inhoud

/ 1	Inleiding	4
1.1	Aanleiding en onderzoeksvraag	4
1.2	Opdrachtoomschrijving	5
1.3	Onderzoeksaanpak	6
1.4	Leeswijzer	11
/ 2	Onderzoeksresultaten	12
2.1	Fair Practice Code	14
2.2	Resultaten enquête Fair Practice code	15
2.3	Code Diversiteit en Inclusie	21
2.4	Resultaten enquête code D&I	23
2.5	Governance code	29
2.6	Uitkomsten enquête	29
/ 3	Overkoepelende resultaten	35
/ 4	Conclusies	37
/ 5	Bijlage: overzicht verdeling specifieke subsidieregeling naar hoofdregeling	40
/ 6	Bijlage: Enquête	41

/ 1 Inleiding

1.1 Aanleiding en onderzoeksvraag

Als Rijkscultuurfonds onder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft het Fonds voor Cultuurparticipatie (hierna: het Fonds) de opdracht om cultuur toegankelijk te maken voor alle Nederlanders. Het Fonds richt zich op het stimuleren van cultuurparticipatie, erfgoedparticipatie en het bevorderen van cultuuronderwijs in Nederland en het Caribisch deel van het Koninkrijk. Dit doet zij hoofdzakelijk door middel van het verstrekken van subsidies. Het Fonds houdt zich aan de drie culturele codes die helpen om de cultuursector gezond, relevant, transparant en veerkrachtig te maken. Ook stimuleert het Fonds de culturele sector om deze codes toe te passen en draagt zo bij aan versterking en verdere professionalisering van het werkveld.

De codes bevatten richtlijnen voor de culturele sector om deze sterker en toekomstbestendiger te maken. De codes geven de sector concrete handvatten om hun fair practice, bestuur en toezicht te verbeteren, en om diverser en inclusiever te gaan werken. Er zijn drie codes:

- ▶ Governance code Cultuur (hierna: Governance code)
- ▶ Fair Practice code
- ▶ code Diversiteit & Inclusie

De **Governance code** is 'principle based' en bevat acht leidende **principes** voor goed toezicht en bestuur:

1. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren.
2. De organisatie past de principes van de Governance code toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan.
3. Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer.
4. Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en verantwoordelijkheden.
5. Het bestuur is verantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie.
6. Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.
7. De raad van toezicht voert zijn rol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.
8. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling.

De **Fair Practice code** heeft 3 onderliggende **principes**:

- Fair pay: gelijke betaling voor gelijke arbeid.
- Fair share: een eerlijke verdeling van de opbrengsten en verantwoordelijkheden.
- Fair chain: het creëren van een duurzame en transparante keten.

De **code Diversiteit en Inclusie** bestaat uit 5 **stappen** om diversiteit en inclusie te bevorderen op het gebied van personeel, publiek, programma en partners (de vier P's):

1. Organisaties weten waar ze staan ten aanzien van diversiteit en inclusie.
2. Organisaties integreren diversiteit en inclusie in hun visie.

3. Organisaties creëren draagvlak binnen hun organisatie voor het naleven van de code.
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering op basis van de vier P's:
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af.

De culturele sector heeft de culturele codes zelf ontwikkeld, met als doel de sector van binnenuit te verbeteren. Het toepassen van de codes wordt ook door OCW bevorderd. Sinds 2021 is het onderschrijven van de codes een subsidievoorwaarde, ook voor de Rijkscultuurfondsen.¹

Het Fonds wil de toepassing van deze codes in de beleidsperiode 2025-2028 verder ontwikkelen en het naleven van deze codes door de instellingen die zij subsidieert actief bevorderen. De benadering verschuift van 'pas toe of leg uit' naar 'pas toe én leg uit', met als doel dat elke instelling, ongeacht het professionaliteitsniveau, meetbare ontwikkelstappen kan maken.²

Om de verantwoording van 'pas toe en leg uit' optimaal vorm te geven, wil het Fonds weten hoe gehonoreerde aanvragers op dit moment omgaan met de culturele codes. Het Fonds wil daarvoor de mate van naleving, de implementatie van de codes, en de uitdagingen die organisaties ervaren in kaart brengen.

Het Fonds heeft AEF gevraagd om dit onderzoek uit te voeren. In dit rapport leest u de uitkomsten van dit onderzoek.

1.2 Opdrachtomschrijving

De hoofdvraag die het Fonds voor het onderzoek heeft geformuleerd, luidt:

Hoe gaan gehonoreerde aanvragers momenteel om met de codes Diversiteit & Inclusie, de Fair Practice code en de Governance code?

Om deze hoofdvraag te beantwoorden, zijn vier deelvragen gesteld:

1. Welke specifieke onderdelen van de codes worden door gehonoreerde aanvragers toegepast, en hoe passen zij deze onderdelen toe?
2. Welke concrete acties en middelen gebruiken gehonoreerde aanvragers om deze codes te implementeren?
3. Welke specifieke uitdagingen en knelpunten ervaren gehonoreerde aanvragers bij het toepassen van de codes?
4. Aan welke ondersteuning en hulpmiddelen hebben gehonoreerde aanvragers behoefte?

¹ Uitgangspunten Cultuurbeleid 2021-2024 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: 2019)

² Cultuur Doet: Beleid voor een veerkrachtige samenleving, Beleidsplan 2025-2028 (Fonds voor Cultuurparticipatie: 2024)

1.3 Onderzoeksaanpak

We hebben het onderzoek uitgevoerd in vier stappen:



Om de hoofdvraag en deelvragen van het onderzoek te beantwoorden, hebben we een mix van onderzoeksmethoden gebruikt. We beschrijven achtereenvolgend de stappen en bijbehorende methoden.

Verkennend onderzoek

Voor een overzicht van relevante ontwikkelingen rondom de codes deden we een **bureaustudie**. We richtten ons hier primair op de inhoud en opbouw van de culturele codes zelf. Aanvullend analyseerden we enkele onderzoeken naar diversiteit en inclusie en fair pay binnen de cultuursector.

Om inzicht te krijgen in de manier waarop gehonoreerde aanvragers bij het Fonds verantwoording afleggen over de codes, voerden we drie **verkennende interviews** met Fonds adviseurs. In de interviews gingen we in op hun ervaringen met hoe gehonoreerde aanvragers de codes toepassen en de manier waarop het Fonds gehonoreerde aanvragers ondersteunt.

We gebruikten de inhoud en opbouw van de codes als referentiekader voor het onderzoek

Elk van de drie culturele codes heeft zijn eigen interne structuur. Of het nu gaat om principes, kernwaarden of stappen, elke code omvat specifieke thema's waarover richtlijnen worden geboden. De belangrijkste elementen van de codes dienden als het kader voor onze analyse van zowel het AIMS-bestand als de vragenlijst. Het is van belang op te merken dat we het AIMS-bestand en de enquête niet hebben beoordeeld aan de hand van de codes. Ons doel is om met behulp van dit kader inzicht te verschaffen in hoe de elementen uit de codes zich verhouden tot de manier waarop gehonoreerde aanvragers de codes in de praktijk toepassen.

Analyse AIMS-databestand

In stap 2 hebben we een **analyse** uitgevoerd om inzicht te verkrijgen in de toelichtingen binnen het AIMS-databestand met betrekking tot de drie cultuurcodes: Diversiteit & Inclusie (D&I), Fair Practice, en de Governance code Cultuur. Dit inzicht is noodzakelijk om te begrijpen hoe gehonoreerde aanvragers zelf reflecteren op de ontvangen subsidies en hoe zij cultuurcodes in hun beleid en praktijk hebben toegepast.

In AIMS lichten aanvragers toe hoe zij de drie culturele codes toepassen

Aanvragen voor subsidies bij het Fonds moeten digitaal worden ingediend via het subsidiemanagementsysteem AIMS. In AIMS vinden aanvragers het aanvraagformulier, richtlijnen voor de subsidieregeling en een aantal door het Fonds geformuleerde vragen. Het Fonds beoordeelt aan de hand van deze informatie of de aanvrager in aanmerking komt voor subsidie.

Het Fonds vraagt in AIMS onder andere of en hoe aanvragers cultuurcodes toepassen dan wel onderschrijven. Hierop een toelichting geven is optioneel voor aanvragers. Daarbij zijn subsidieaanvragen van kleiner dan 5.000 euro vrijgesteld van het geven van een toelichting. De antwoorden die gehonoreerde aanvragers hebben gegeven in het toelichtingenveld hebben we gebruikt als databestand voor de analyse.

Selectie van de Steekproef

Om een representatieve steekproef te verkrijgen, zijn er random 200 toelichtingen getrokken uit het Excel bestand uit een totaal van 2.174 toelichtingen. De steekproef is gecontroleerd op representativiteit zodat alle regelingen binnen de dataset vertegenwoordigd zijn. Daarbij zijn lege toelichtingen uit de 200 aanvragen gefilterd en aangevuld met andere projectaanvragen om zo 200 toelichtingen te kunnen analyseren.

Opstellen van de Codeer-lijst

De steekproef is door twee onderzoekers afzonderlijk gecodeerd. Eerst werd de steekproef open gecodeerd om initiële categorieën te identificeren. Na het open coderen werd overgegaan naar axiaal coderen. Hierbij werden de initiële codes gegroepeerd en gerelateerd aan bredere thema's of concepten. Deze fase van de analyse hielp om de data te organiseren en een codeerlijst te ontwikkelen voor verdere interpretatie en analyse. De onderzoekers bespraken hun bevindingen onderling om eventuele verschillen te identificeren en consensus te bereiken. Dit resulteerde in een gestructureerde codeerlijst die als basis diende voor verdere analyse van de integratie van de cultuurcodes in het beleid en de praktijk van de subsidie-ontvangende organisaties. In de onderstaande tabel is de codelijst voor de drie cultuurcodes weergegeven.

Codeerlijst Fair Practice code:

Code	Toelichting
Fair Pay	Het benoemen van het aanbieden van eerlijke beloning of het uitbetalen van marktconform salaris. Of het werken aan het verbeteren van inkomenspositie.
<ul style="list-style-type: none"> a) eerlijke beloning b) verbeteren inkomenspositie c) marktconform salaris 	
Fair Chain	Het benoemen van Fair Chain, of het belang van de Fair Practice code bij het samenwerken met partners
<ul style="list-style-type: none"> a) partners 	
Fair Share	Het benoemen van Fair Share
<ul style="list-style-type: none"> a) vrijwilligers wel/niet b) jongeren wel/niet c) stagiairs wel/niet 	<ul style="list-style-type: none"> a) onderscheid maken tussen beloning voor specifieke doelgroepen zoals vrijwilligers, jongeren en stagiairs
Onvoldoende financiële middelen	Onvoldoende financiële middelen voor het uitvoeren van de Fair Practice code
Onvoldoende capaciteit	Onvoldoende capaciteit voor het uitvoeren van de Fair Practice code
Collectieve arbeidsafspraken	Het benoemen van collectieve arbeidsafspraken in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst of (richtlijnen voor) honoraria
<ul style="list-style-type: none"> a) Honoraria b) Cao 	
Ontwikkelperspectief	Inzet op groei en ontwikkeling van menselijk kapitaal. Soms wordt het ontwikkelen van kennis en vaardigheden specifiek uitgelicht.
<ul style="list-style-type: none"> a) ontwikkelen kennis en vaardigheden 	

Loondienst ZZP'ers	Specifiek benoemen dat medewerkers in loondienst zijn ZZP'ers als specifieke doelgroep binnen de context van de Fair Practice code, vaak als het gaat om vergoedingen
a) vergoeding	
Beschermen rechten	In acht nemen van rechten van anderen in de context van de Fair Practice code, met name auteursrecht
a) auteursrecht	
Duurzaamheid	Duurzaamheid als het gaat om inzetbaarheid van personeel, het milieu of specifiek het hergebruiken van materialen
a) Inzetbaarheid	
b) Milieu	
c) hergebruik	
Jonge makers	Jonge makers als specifieke doelgroep binnen de context van de Fair Practice code
Binding met omgeving	Het benoemen van binding met personen of partijen in de omgeving binnen de context van de Fair Practice code
Verzekering	Het specifiek benoemen van het hebben van verzekeringen binnen de context van de Fair Practice code
Brancheorganisatie	Het benoemen van (lidmaatschap van) brancheorganisaties, vakbonden en koepels
a) lid brancheorganisatie	
b) vakbond	
c) koepel	

Codeerlijst code D&I:

Code	Toelichting
Publiek	Het aantrekken van divers publiek
Deelnemers	Het aantrekken van diverse deelnemers
Doelgroepen	Het zich specifiek richten op specifieke doelgroepen
Programma	Het benoemen van inclusieve programmering of projectaanvraag
a) Programmering	
b) project aanvraag	
Partners	Het benoemen van de code D&I in relatie tot het aangaan van partnerschappen of samenwerkingen, vaak uitgesplitst naar instellingen, organisaties, makers en kunstenaars
a) Instellingen	
b) Organisaties	
c) Makers	
d) kunstenaars	
Co-creatie	Gelijkwaardig samenwerken met specifieke doelgroepen of makers
a) Met doelgroep	
b) Met makers	
Deskundigheidsbevordering	Kennis over blinde vlekken binnen de context van de code D&I bevorderen, vaak door trainingen maar ook door het creëren van bewustwording
a) Training	
b) Bewustwording	
Cultuur	Het benoemen van de (werk)cultuur binnen de context van de code D&I, vaak als het gaat om sfeer
a) sfeer	
Werving	Het aantrekken van diverser personeel door middel van werving of bij audities
a) Personeel	
b) Audities	
Beleid	Het benoemen van beleid binnen de context van de code D&I, soms met specifiek beleid op diversiteit en inclusie of plan van aanpak. Bijvoorbeeld specifiek op het gebied van HR of programmering. Of met een medewerker als
a) HR	
b) Specifiek	
c) Medewerker	

d) Plan van aanpak	portefeuillehouder
e) Programmering	
Lokaliteit	Het benoemen van binding met personen of partijen in de omgeving binnen de context van de code D&I
a) binding met gemeenschap	
b) binding met omgeving	
Participatie	Het benoemen van participatie binnen de context van de code D&I
Representatie	Het benoemen van representatie van specifieke doelgroepen

Naast de themacodes werd binnen de code Diversiteit & Inclusie is diversiteit begrepen langs verschillende assen. Hieronder volgt een overzicht van de verschillende assen waarlangs diversiteit wordt begrepen:

Ongespecificeerd (kwetsbare mensen, mensen met beperking, achtergrond, afkomst)	Geografie (woonwijk, regio)	Opleiding
Gender	Sociaaleconomisch (armoede, klasse, werk, welvaartsniveau)	Professional-amateur
Seksualiteit	Fysieke beperking (slechtziend, slechthorend,	Afstand tot de arbeidsmarkt (uitkering, taakstraf, fysiek of mentale beperking)
Migratieachtergrond	Mentale beperking (dementie,	Kunstdisciplines
Leeftijd (jongeren, ouderen)	Eenzaamheid	Culturele achtergrond
Religie	Nationaliteit	Overtuiging (politiek, interesses)
Mantelzorgers	Vrijwilligers	Chronische ziekte

Codelijst Governance code

Code	Toelichting
Bestuursstructuur	Het beschrijven of benoemen van de bestuursstructuur
Bestuursmodel	Het beschrijven of benoemen van het bestuursmodel, specifiek als het gaat om de (verhouding tot de) raad van toezicht of de transitie naar een andere bestuursstructuur. En of het bestuur onbezoldigd is.
a) bestuur-raad van toezicht	
b) bestuursstructuur in transitie	
c) onbezoldigd bestuur	
Handelwijze bestuur	Het beschrijven of benoemen van de (uitgangspunten voor) de handelwijze van het bestuur. Bijvoorbeeld als het gaan om onafhankelijkheid, belangenverstrengeling of over de manier van aansturen
a) Onafhankelijk	
b) Belangenverstrengeling	
c) manier van aansturen	
Verantwoording	Het benoemen van de wijze van afleggen van verantwoording, met name in beleidsdocumenten zoals jaarverslagen of in ledenvergaderingen
a) in beleidsdocumenten	
b) ledenvergadering	
Naleving	Het benoemen van de wijze van naleving van de Governance code Cultuur. Bijvoorbeeld door middel van reflectie op of het bespreken van de Governance code Cultuur. Of door te toetsen of evalueren.
a) reflectie op code	
b) toetsen aan code	
c) bespreken van code	
d) zelfevaluatie	
Werving	Het aantrekken van bestuursleden of leden van de raad van toezicht

Coderen AIMS toelichtingen

Met behulp van de ontwikkelde codeerlijst hebben we een steekproef van 797 toelichtingen in het AIMS-bestand gecodeerd. De uitkomsten van deze coderingen zijn vervolgens geanalyseerd om kwantitatieve inzichten te verkrijgen. Door te kijken naar de frequentie en patronen van de verschillende codes konden we een dieper begrip krijgen van hoe er momenteel met de cultuurcodes wordt omgegaan.

Vragenlijst onder organisaties

Met een online vragenlijst verzamelden we gericht inzichten over de manier waarop gehonoreerde aanvragers reflecteren op hoe zij de codes toepassen, welke uitdagingen zij ervaren en wat hen zou helpen met het toepassen van de codes. Met de vragenlijst toetsten we niet of aanvragers ook daadwerkelijk de codes toepassen. We hebben alleen zicht op hoe de gehonoreerde aanvragers zelf kijken naar de stand van zaken van de codes binnen hun instelling.

De vragenlijst hebben we opgesteld op basis van de onderzoeksvraag, inzichten uit het verkennende onderzoek en de analyse van het AIMS-databestand.

NB: In dit rapport verwijzen we met 'organisaties' naar de gehonoreerde aanvragers die de enquête hebben ingevuld.

We analyseren de antwoorden per regeling, regio en subsidiebedrag

We hebben de resultaten geanalyseerd en uitgesplitst per regeling, regio en subsidiebedrag. In de enquête hebben we gevraagd onder welke regeling de organisatie haar meest recente aanvraag heeft ingediend, in welke categorie van subsidiebedrag dit viel en in welke regio de organisatie is gevestigd, waarbij ook Bonaire, Sint Eustatius en Saba en Curaçao, Aruba en Sint Maarten zijn meegenomen. Ook zijn de resultaten uitgesplitst naar cultuurcode. Met deze achtergrond informatie kunnen we patronen identificeren en gerichte inzichten verkrijgen in de toepassing van de codes binnen verschillende contexten.

Door de resultaten uit te splitsen naar deze achtergrondkenmerken wordt de N(het aantal) per vraag klein. We geven daarom bij alle resultaten het aantal (N) respondenten dat heeft geantwoord op de vraag om zo een evenwichtig mogelijk beeld te geven. Daarbij benutten de we de toelichtingen om de uitkomsten te duiden.

In hoofdstuk 2 leest u meer over de categorieën binnen de regelingen en de subsidiebedragen.

Synthese en rapportage

Naar aanleiding van de uitkomsten van de enquête hebben we twee aanvullende interviews georganiseerd om te reflecteren over de bevindingen en na te denken over de implicaties voor de rol van het Fonds. Hierbij konden we toetsen in hoeverre de beelden van de subsidieaanvragers strookten met de praktijk binnen het Fonds.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- ▶ In **hoofdstuk 2** beschrijven we de onderzoeksresultaten.
- ▶ In **hoofdstuk 3** beschrijven we de overkoepelende resultaten
- ▶ In **hoofdstuk 4** presenteren we de conclusies van dit rapport

In de **bijlage** vindt u de uitgezette enquête en de categorisering van de regelingen

/ 2 Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk leest u onze bevindingen. We bespreken eerst de algemene bevindingen uit de AIMS analyse en daarna de uitkomsten van de enquête. Voordat we de resultaten bespreken, is het belangrijk om een aantal achtergrondfactoren te benoemen.

We excluderen organisatie die de AIMS toelichtingen niet hebben ingevuld

Het AIMS bestand van het Fonds bevat 2.174 gehonoreerde aanvragen. Van deze aanvragen hebben 998 aanvragers geen toelichting gegeven op de vragen over cultuurcodes. Deze zijn niet meegenomen in de analyse. Als er niets ingevuld is over een code, betekent dat niet dat organisaties daar niets mee gedaan hebben. De vragen in de AIMS-vragenlijst gaan namelijk over een specifieke projectaanvraag, en niet over wat een organisatie als geheel met de culturele codes doet. We richten ons vooral op hetgeen de organisaties die toelichting hebben gegeven wél doen. Let op: organisaties konden meerdere aanvragen indienen. Het betreft dus geen unieke organisaties.

De variëteit in data beperkt de mogelijkheid om conclusies te trekken o.b.v. de AIMS - analyse

Uit de analyse van de gecodeerde toelichtingen blijkt dat deze verschillende aspecten van het subsidiebeleid kunnen belichten, met betrekking tot zowel het organisatieniveau als het projectniveau. Sommige toelichtingen bevatten reflecties op het huidige beleid en de praktijk van de organisatie, terwijl andere een ambitieuze visie uitspreken voor toekomstige implementatie van de cultuurcodes. Daarnaast staan in sommige toelichtingen specifieke opmerkingen over de inhoud van de codes, zoals het benoemen van concrete initiatieven of programma's die gerelateerd zijn aan diversiteit en inclusie.

Deze grote variëteit in data levert beperkingen op bij het analyseren van de toelichtingen in het AIMS bestand. Zo is de betrouwbaarheid van de data moeilijk vast te stellen door de interpretatieverschillen. De uitkomsten van de AIMS analyse kunnen daarom geen volledig en representatief beeld geven van de huidige stand van zaken met betrekking tot de cultuurcodes. We vermelden de resultaten hieronder dan ook als *bevinding* uit de AIMS-analyse, niet als *conclusie* over hoe organisaties omgaan met de cultuurcodes.

Uit onze analyse blijkt dat de top 10 meest voorkomende thema's binnen de cultuurcodes samen goed zijn voor 95% van alle genoemde thema's. Het feit dat sommige thema's zo vaak genoemd worden, geeft aan dat er specifieke gebieden zijn waar organisaties zich voornamelijk op richten bij het implementeren van de cultuurcodes. Het biedt inzicht in welke aspecten van governance, fair practice, en diversiteit & inclusie de meeste prioriteit krijgen in de aanvragen en toelichtingen binnen het AIMS-databestand.

Respons op de vragenlijst

De vragenlijst is uitgezet onder gehonoreerde aanvragers die subsidie hebben ontvangen van het Fonds. De vragenlijst heeft open gestaan van 19 april tot 21 mei 2024 en is ingevuld door 317 respondenten, zijnde gehonoreerde aanvragers. Het netto aantal respondenten in dit onderzoek ligt redelijk in lijn met de bruto verdeling over de regelingen.

Om te waarborgen dat organisaties / makers die zelf subsidie hadden ontvangen de vragenlijst invulden, hebben we een selectievraag opgenomen. In de selectievraag hebben we organisaties die namens een andere organisatie en / of makers een subsidieaanvraag hebben ingediend eruit

gefilterd. We hebben hen gevraagd de vragenlijst door te sturen naar de organisaties en / of makers namens wie zij subsidie hebben aangevraagd.

De vragenlijst had twee routes: één route was gericht op individuele makers, terwijl de andere route zich richtte op organisaties. Individuele makers hebben we gevraagd om suggesties ter verbetering van de manier waarop makers verantwoording afleggen over de codes. Organisaties hebben we gevraagd naar de manier waarop zij de codes toepassen. In tabel 1 staat de verdeling van het aantal respondenten naar organisaties en individuele makers.

Respondenten	N
Totaal aantal reacties	317
Aantal organisaties die namens [...]	20
Aantal organisaties	233
Aantal individuele makers	64

Tabel 1 – Verdeling respondenten in instellingen en individuele makers

Categorie naar (hoofd)regeling	N
Cultuureducatie	51
Erfgoed Maken	66
Herdenkingsjaar Slavernijverleden	28
Internationale samenwerking	71
Samen cultuurmaken	69
Vernieuwen van cultuurmaken	35
Vernieuwen van cultuurmaken: Participatieve kunst en cultuur	30
Vernieuwen van cultuurmaken: MeeMaakPodia	22
Andere Open Oproep, namelijk...	5
Anders, namelijk...	45
Totaal	422

Tabel 2 – Verdeling respondenten in regelingen

In tabel 2 staat de verdeling van het aantal respondenten naar subsidieregeling, zowel van organisaties als individuele makers. Organisaties konden meerdere regelingen selecteren waardoor het aantal regelingen hoger is dan het aantal respondenten. In de analyse maken we onderscheid binnen de hoofdregeling Vernieuwen van cultuurmaken. De specifieke regelingen MeeMaakPodia en Participatieve kunst en cultuur categoriseren we los van de regelingen Ontwikkeling, Ontwikkeling 2023-2024 en Samenwerking. In de bijlage staat welke specifieke regelingen binnen de categorieën vallen. Onder het kopje anders namelijk is de regeling voor talentontwikkeling 9 keer genoemd.

In tabel 3 is de regionale spreiding van organisaties te vinden. Naast Nederlandse provincies hanteren we de Bonaire, Sint Eustatius en Saba - en Curaçao, Aruba en Sint Maarten -eilanden als categorie. De antwoorden laten zien waar respondenten zijn gevestigd, niet waar ze actief zijn.

Regio	N
Drenthe	7
Flevoland	6
Friesland	11
Gelderland	18
Groningen	9
Limburg	13
Noord-Brabant	23
Noord-Holland	46
Overijssel	10
Utrecht	32
Zeeland	3
Zuid-Holland	46
Bonaire, Sint Eustatius en Saba	5
Curaçao, Aruba en Sint Maarten	4
Totaal	233

Tabel 3 – Verdeling respondenten in regio's

De tabel hiernaast geeft het aantal respondenten per subsidie categorie weer, het gaat om zowel organisaties als individuele makers. Indien respondenten in de periode 2021-2024 meerdere subsidies ontvingen van het Fonds, hebben we deze respondenten gevraagd uit te gaan van het hoogste subsidiebedrag.

Subsidiebedrag	N
Minder of gelijk aan €5.000	51
Tussen €5.000 en €10.000	34
Gelijk aan of meer dan €10.000, maar minder dan €25.000	55
€25.000 of meer	156
Totaal	296

Tabel 4 – Verdeling respondenten naar subsidiebedrag

2.1 Fair Practice Code

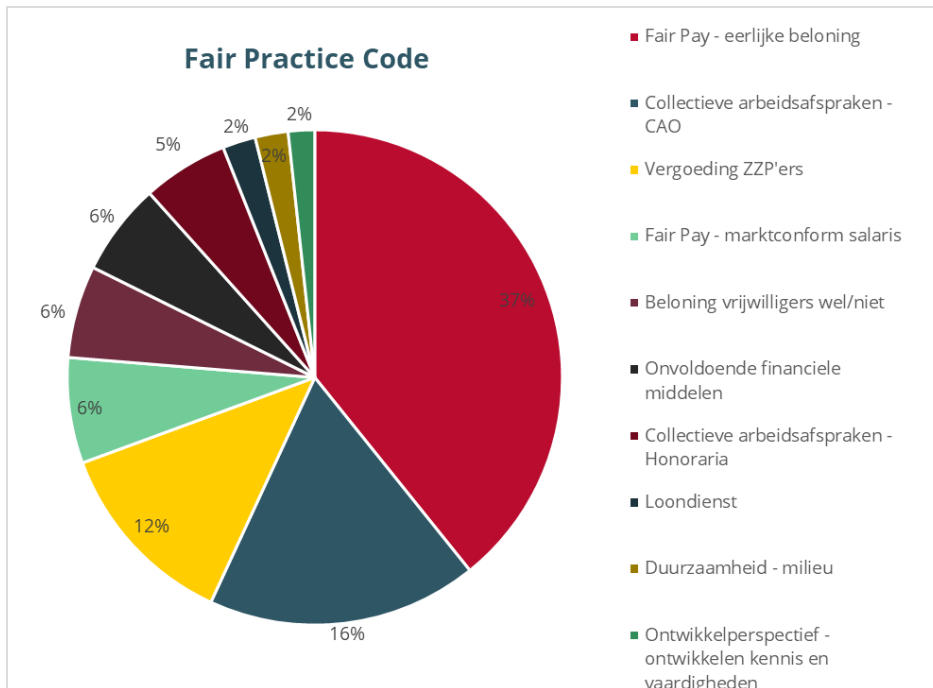
2.1.1 Uitkomsten AIMS analyse Fair Practice code

Drie thema's worden in de AIMS vragenlijst vaak genoemd

Uit onze AIMS analyse (N=797) blijkt dat binnen de Fair Practice code drie belangrijke thema's naar voren komen, die samen een groot deel van de toelichtingen beslaan:

- ▶ **Fair Pay** (37%): Dit laat zien dat de gehonoreerde aanvragers grotendeels Fair Practice interpreteren als Fair Pay.
- ▶ **Toepassing van een CAO** (Collectieve Arbeidsovereenkomst) (16%): De vermelding van een CAO wijst op de waarde die wordt gehecht aan gereguleerde en gestandaardiseerde arbeidsvoorwaarden. Het naleven van een CAO kan bijdragen aan het waarborgen van eerlijke en rechtvaardige arbeidsomstandigheden binnen de culturele sector.
- ▶ **Vergoeding voor ZZP'ers** (12%): De focus op vergoedingen voor ZZP'ers geeft aan dat de betaling en economische positie van freelancers als een belangrijk onderdeel wordt gezien van de Fair Practice code. Het benadrukt het belang van het waarborgen van eerlijke beloningen en arbeidsvoorwaarden voor zelfstandige kunstenaars en creatieve professionals.

Deze bevindingen laten zien dat voor organisaties binnen de Fair Practice code de nadruk ligt op het implementeren van professionele standaarden, eerlijke arbeidsvoorwaarden en de bescherming van de economische positie van medewerkers.



Figuur 1 Meest genoemde thema's uit de AIMS vragenlijst

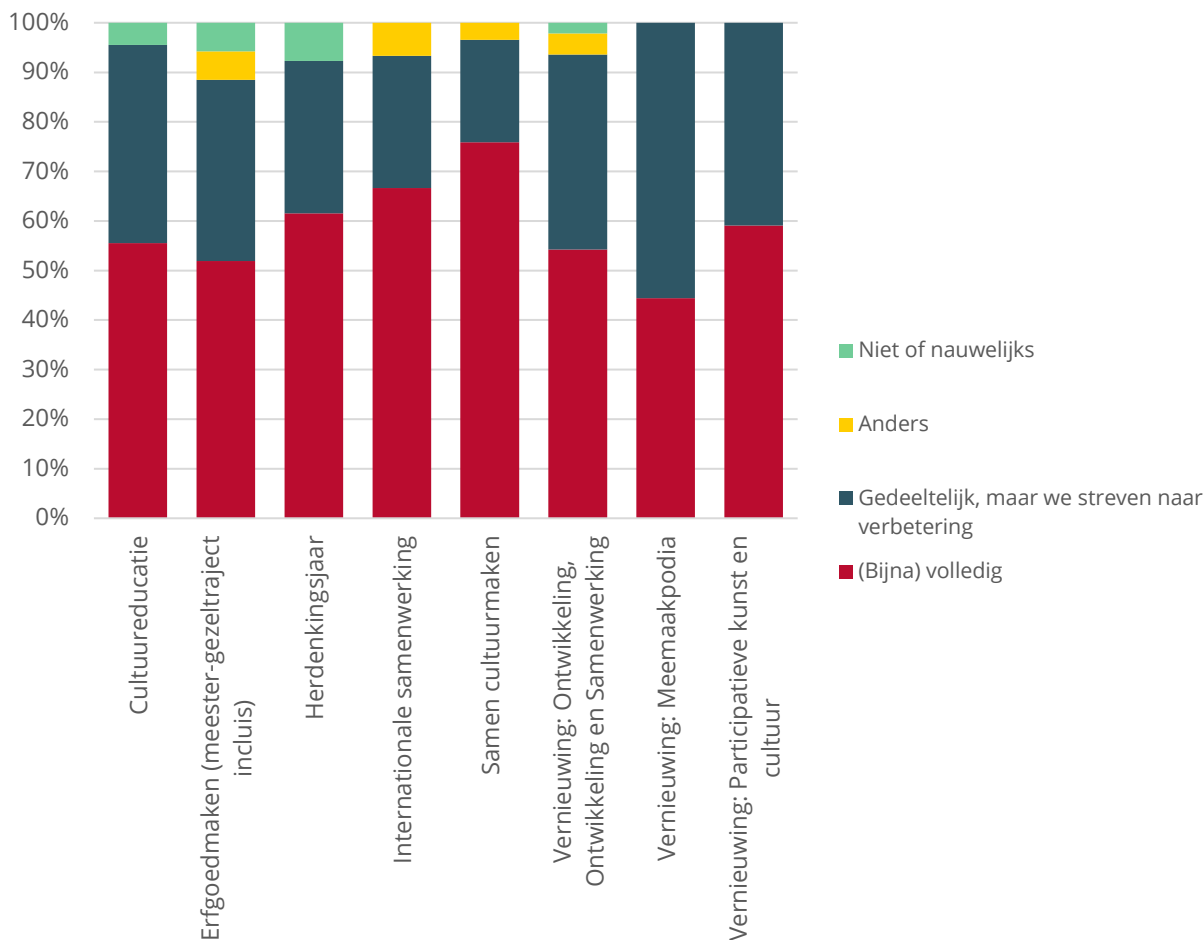
2.2 Resultaten enquête Fair Practice code

2.2.1 Mate van toepassing van de Fair Practice code

In bijna alle regelingen past meer dan 50% van de organisaties de Fair Practice code (bijna) volledig toe. Vooral in de regelingen "Herdenkingsjaar", "Internationale Samenwerking", Samen cultuurmaken en "Vernieuwing van Cultuurmaken: Participatieve kunst en cultuur" is de volledige toepassing hoog, met percentages tussen de 60% en 75%. Alle organisaties, variërend van 20% tot 65%, geven aan dat zij de code gedeeltelijk toepassen en streven naar verbetering. Vooral de drie Vernieuwing van "Cultuurmaken" regelingen en cultuureducatie tonen een hoog percentage organisaties die streven naar verbetering. In alle regelingen is het percentage organisaties dat de code niet of nauwelijks toepast, laag: 5% tot 10%.

In welke mate past u de Fair Practice code toe in uw organisatie?

N = 304



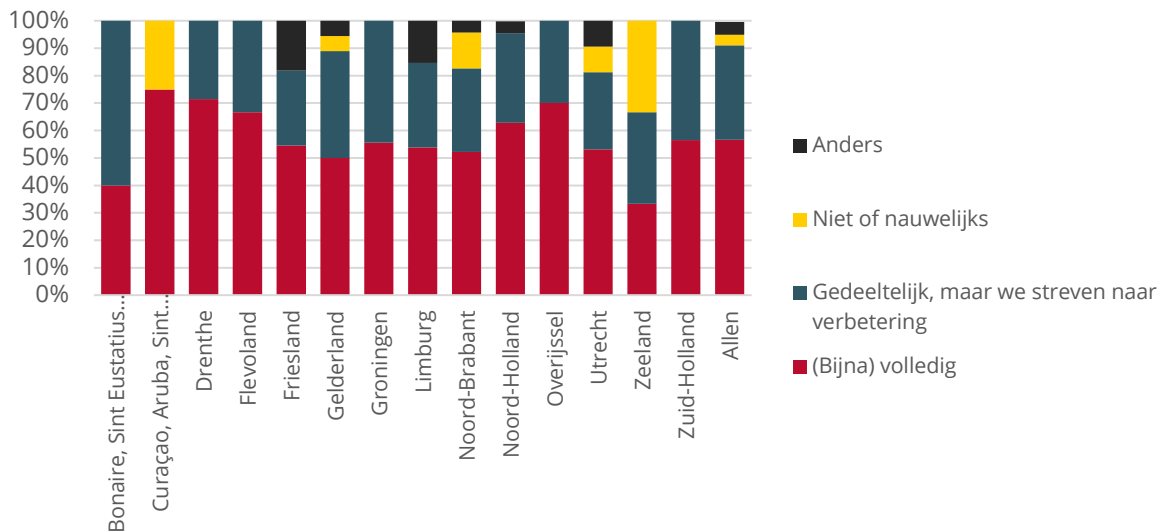
Figuur 2 - Mate van toepassing van de Fair Practice code binnen organisaties

De toepassing van de Fair Practice code varieert per regio

Figuur 3 toont dat de Bonaire, Sint Eustatius en Saba -eilanden een relatief laag percentage volledige toepassing hebben, met 40% van de organisaties die de code (bijna) volledig toepassen. In de overige Nederlandse provincies zit het percentage organisaties dat de code (bijna) volledig toepast op 50% of hoger. Daarbij hebben de Curaçao, Aruba en Sint Maarten -eilanden en Zeeland het hoogste percentage, 25% en 33%, van organisaties die de code niet of nauwelijks toepassen. Binnen de overige Nederlandse provincies is het percentage organisaties dat aangeeft de code niet of nauwelijks toe te passen, laag, variërend van 0% tot maximaal 15%.

In meerdere provincies, waaronder Gelderland, Noord-Holland, en Overijssel, is er een aanzienlijke groep organisaties die de code gedeeltelijk toepassen en streven naar verbetering. Dit varieert tussen de 40% en 50% van de organisaties.

In welke mate past u de Code Fair Practice toe in uw organisatie? N = 233

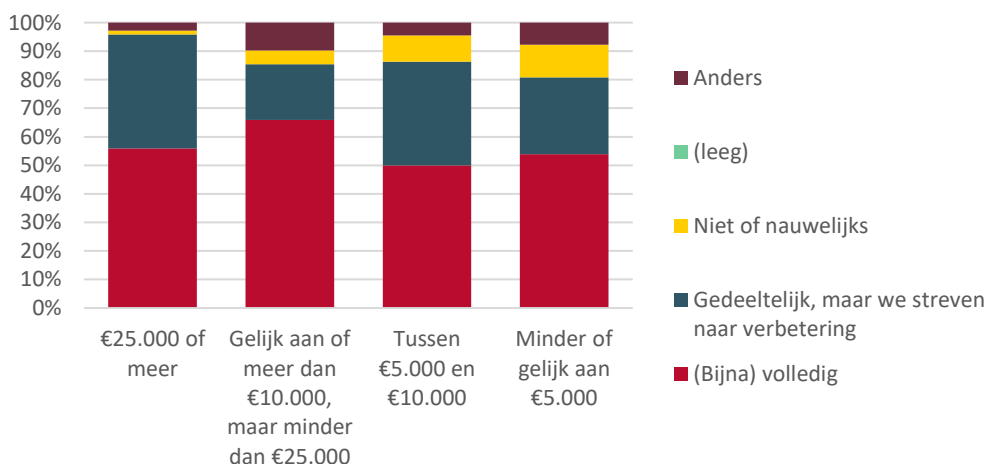


Figuur 3 - Mate van toepassing van Fair Practice code naar provincie/regio

Mate van Toepassing van de Fair Practice code uitgesplitst naar subsidiebedrag

Figuur 4 geeft weer in welke mate organisaties de Fair Practice code toepassen, uitgesplitst naar subsidiebedrag. De meerderheid van de organisaties past de Fair Practice code volledig of gedeeltelijk toe. Dat zien we binnen alle subsidiebedragen. Het percentage organisaties dat 'niet of nauwelijks' heeft geantwoord wordt groter naar mate het subsidiebedrag lager is. Bij het kleinste subsidiebedrag, minder dan 5.000 euro, heeft 12% van de organisaties aangegeven de code niet of nauwelijks toe te passen, grootste subsidiebedrag is dat slechts 3%.

In welke mate past u de Fair Practice Code toe binnen uw instelling? N = 233



Figuur 4 - Mate van toepassing Fair Practice code uitgesplitst naar subsidiebedrag

In de toelichtingen wordt benadrukt dat de mate van toepassing van de Fair Practice code afhankelijk is van financiële middelen en de organisatiestructuur:

Financiële Middelen:

- ▶ **Beschikbare Budgetten:** De mate waarin organisaties de Fair Practice code volledig kunnen implementeren, hangt vaak af van de beschikbare financiële middelen.
- ▶ **Subsidies en Beperkingen:** Veel organisaties erkennen dat subsidies en financiële beperkingen hun vermogen om een eerlijk beloningsbeleid te voeren, beperken. Dit kan leiden tot variaties in de hoogte van vergoedingen (voor dezelfde werkzaamheden) en de mate van transparantie over financiële compensaties.

Organisatiestructuur en Rechtsvorm:

- ▶ **Vrijwilligersorganisaties:** Deze leggen doorgaans meer nadruk op de betrokkenheid en ontwikkeling van vrijwilligers. Financiële beloningen zijn vaak beperkt.

- ▶ **Professionele organisaties:** Deze richten zich meer op het bieden van marktconforme vergoedingen aan betaalde krachten, met een sterkere focus op het waarborgen van eerlijke beloning en arbeidsvoorwaarden.

Dit benadrukt dat zowel de financiële middelen als de organisatiestructuur belangrijke factoren zijn in de mate waarin de Fair Practice code kan worden toegepast, wat verklaart waarom kleinere organisaties, die minder subsidie ontvangen en over minder resources beschikken, hier juist meer moeite mee hebben.

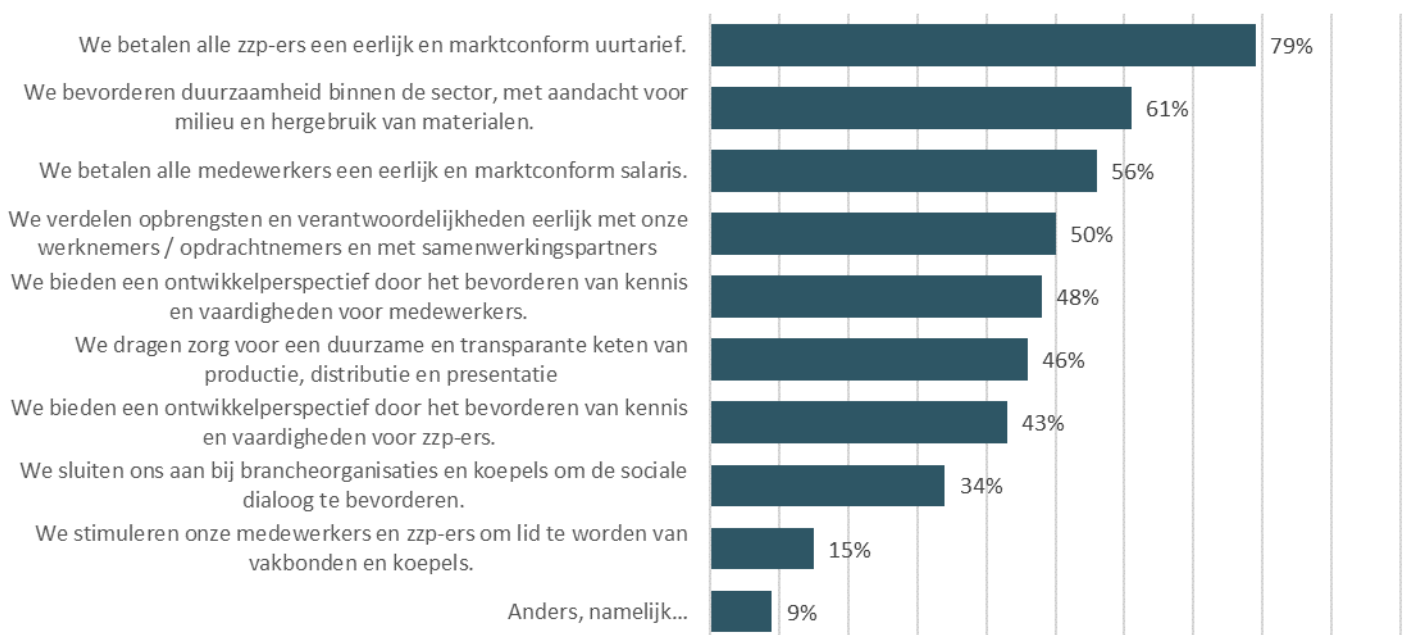
2.2.2 Hoe organisaties de Fair Practice code toepassen

Figuur 5 toont hoe organisaties binnen ons onderzoek de Fair Practice code toepassen. Op elk van de stellingen in onderstaande figuur konden organisaties aangeven of zij op de desbetreffende manier de code toepassen. Uit figuur 5 en de toelichtingen maken we een aantal zaken op:

- ▶ Uit de gegevens blijkt dat het hoogste percentage organisaties (79%) zich richt op het betalen van een eerlijk en redelijk loon aan zzp'ers. Ruim de helft (56%) van de organisaties meldt dat alle medewerkers een eerlijk loon ontvangen. De overige organisaties geven aan dat ze geen marktconform salaris kunnen bieden, geen vaste contracten hebben en te afhankelijk zijn van onbetaald werk. Organisaties geven aan dat een eerlijke beloning een fundament vormt voor veel organisaties, waarbij de nadruk ligt op het bieden van marktconforme tarieven en transparantie in vergoedingen voor medewerkers, zzp'ers en kunstenaars. Het doel is om een omgeving te creëren waarin betrokkenen eerlijk worden beloond voor hun bijdragen, wat een gevoel van rechtvaardigheid en respect binnen de organisatie vergroot.
- ▶ 61% van de organisaties bevordert duurzaamheid. In de toelichting geven organisaties aan dat ze zich richten op milieubewuste activiteiten, maar vooral ook op duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.
- ▶ 50% van de organisaties verdeelt opbrengsten eerlijk onder alle betrokkenen, wat transparantie en rechtvaardigheid in winstdeling benadrukt.
- ▶ Ongeveer 45% van de organisaties biedt medewerkers een ontwikkelingsperspectief en draagt zorg voor een duurzame toekomst.

- ▶ Slechts een klein percentage, 9% geeft aan (ook) op een andere manier de code toe te passen. Zo geven organisaties in de toelichtingen aan dat ze ook de Fair Practice code toepassen door veiligheid, welzijn en openheid te creëren als instelling. Veiligheid en welzijn zijn veel genoemde thema's door de organisaties. Naast het waarborgen van fysieke veiligheid, zoals het bieden van adequate EHBO-voorzieningen, groeit de aandacht voor sociale veiligheid en mentale gezondheidsondersteuning. Zo geeft een respondent aan dat: *"Toegang tot vertrouwenspersonen en psychologische ondersteuning draagt bij aan het welzijn en de veerkracht van alle betrokkenen binnen de organisatie"*. Daarbij zien organisatie openheid als een belangrijk thema. Hierbij wordt genoemd dat transparantie in financiële aangelegenheden, vergoedingen en werkomstandigheden bijdraagt aan een open werkcultuur.

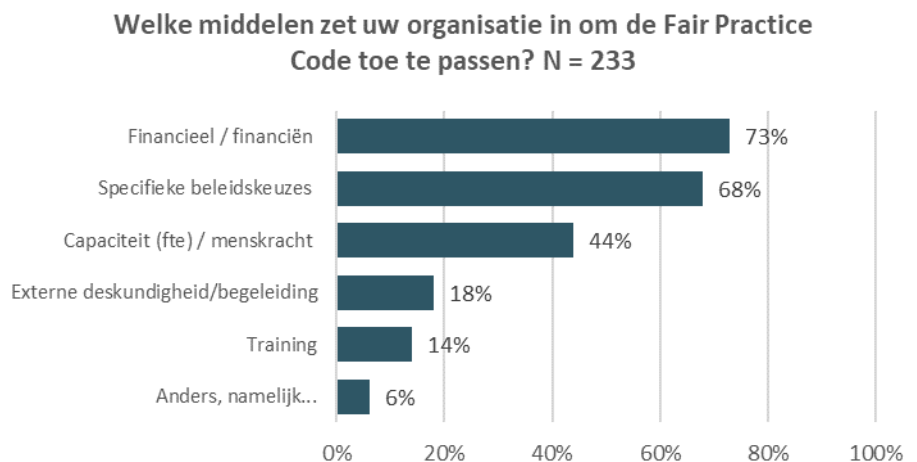
Hoe past uw organisatie de Fair Practice Code toe? N = 233



Figuur 5 - Percentage organisaties dat positief heeft geantwoord op stellingen over toepassing van codes

2.2.3 Inzet van middelen voor de toepassing van de Fair Practice code

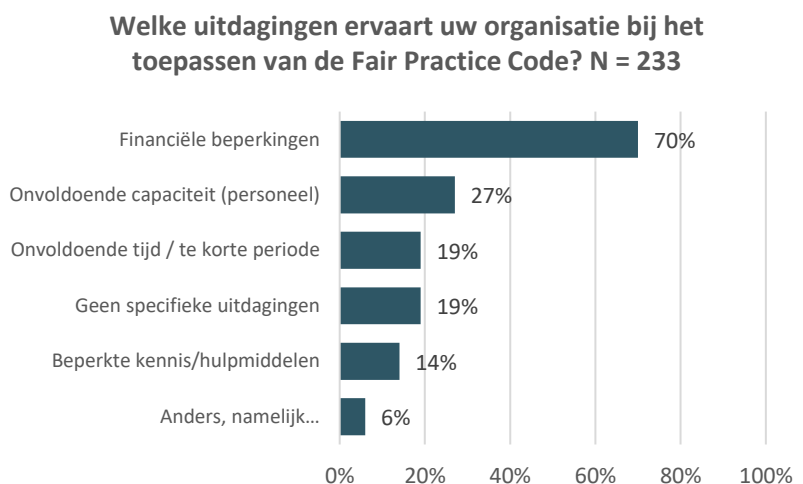
Figuur 6 toont welke middelen organisaties inzetten om de Fair Practice code toe te passen. Uit de resultaten blijkt dat financiële middelen het meest ingezet worden, 73% van de organisaties geeft dit aan. Specifieke beleidskeuzes volgen op de tweede plaats, met 68%. Capaciteit in termen van fte's of menskracht wordt door 44% van de organisaties genoemd. Externe deskundigheid en begeleiding, evenals training, worden minder vaak ingezet, respectievelijk door 18% van de organisaties. Een klein percentage van de organisaties (6%) noemt andere, niet-gespecificeerde middelen.



Figuur 6 - middelen die organisaties inzetten om de Fair Practice code toe te passen

2.2.4 Uitdaging voor organisaties bij het toepassen van de Fair Practice code

Figuur 7 geeft inzicht in de belangrijkste uitdagingen die organisaties ervaren bij het toepassen van de Fair Practice code. De resultaten laten zien dat financiële beperkingen de meest voorkomende uitdaging zijn, 70% van de organisaties geeft aan dat dit een uitdaging is. Dit suggereert dat veel organisaties moeite hebben om de benodigde middelen vrij te maken om de code effectief te implementeren.



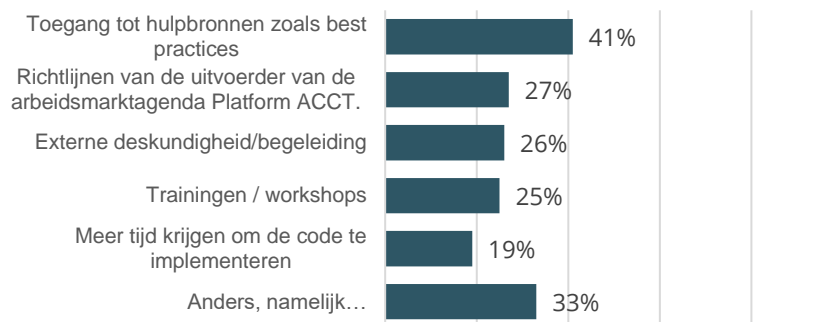
Figuur 7 - Uitdagingen bij de toepassing van de Fair Practice code

Onvoldoende capaciteit (personeel) wordt door 27% van de organisaties genoemd als een belangrijke uitdaging. 19% van de organisaties noemt een tekort aan tijd of te korte periodes als een uitdaging. Beperkte kennis of hulpmiddelen wordt door 14% van de organisaties genoemd als een probleem.

2.2.5 Ondersteuningsbehoeften van organisaties om de Fair Practice code toe te passen

Figuur 8 geeft inzicht in de ondersteuning die organisaties nodig hebben om de Fair Practice code beter toe te passen. De meest genoemde behoefte is 'toegang tot hulpbronnen zoals best practices en voorbeeldbeleid', 41% van de

Welke ondersteuning zou uw organisatie helpen om de Fair Practice Code toe te passen? N=233



Figuur 8 - Uitdagingen bij de toepassing van de Fair Practice Code

organisaties geeft aan dat deze vorm van

Figuur 8 - Ondersteuningsbehoefte Fair Practice code

ondersteuning zou helpen. Dit benadrukt het belang van toegang tot informatie en voorbeelden van succesvolle implementaties. Richtlijnen van de uitvoerder van de code en externe deskundigheid/begeleiding, trainingen en workshops worden allen door ongeveer 25% van de organisaties als nuttige ondersteuning beschouwd. Meer tijd krijgen om de code te implementeren wordt door 19% van de organisaties als nodig beschouwd. Tot slot geeft 33% van de organisaties aan andere vormen van ondersteuning nodig te hebben waarbij het merendeel aangeeft meer financiële hulp nodig te hebben dan wel door hogere subsidie bedragen dan wel structurelere en langdurige subsidies om ook eerlijkere beloningen te kunnen geven.

2.3 Code Diversiteit en Inclusie

2.3.1 Uitkomsten AIMS analyse code Diversiteit en Inclusie

Drie thema's worden in de AIMS vragenlijst vaak genoemd

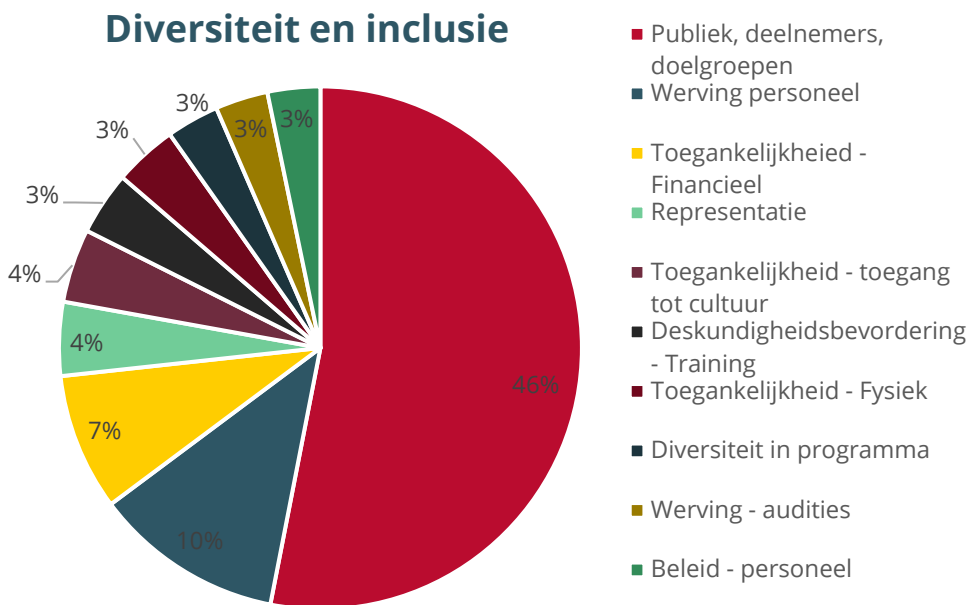
Uit onze AIMS analyse blijkt dat binnen de code D&I 10 belangrijke thema's naar voren komen, die samen een 83% van de gecodeerde toelichtingen (N=797) beslaan, waarvan de volgende thema's het meest voorkomend zijn:

- ▶ **Deelnemers en publiek (46%):** Dit laat zien dat organisatie voornamelijk binnen de code zich richten op diversiteit en inclusie binnen deelnemers en publiek van hun activiteiten. Zij gaven hierbij aan het belangrijk te vinden om een breed scala aan deelnemers te bereiken en te betrekken bij de activiteiten. Dit omvat initiatieven en inspanningen gericht op specifieke groepen

binnen de samenleving om ervoor te zorgen dat alle demografische groepen worden bereikt en deelnemen aan de activiteiten en programma's van de organisaties.

- ▶ **Personeel (10%):** Dit laat zien dat het werven van personeel en het hebben van een divers personeelsbestand als belangrijk wordt beschouwd binnen deze code.
- ▶ **Toegankelijkheid financieel (7%):** De gehonoreerde aanvragers zien de financiële toegankelijkheid van culturele activiteiten als een onderdeel van de code D&I.

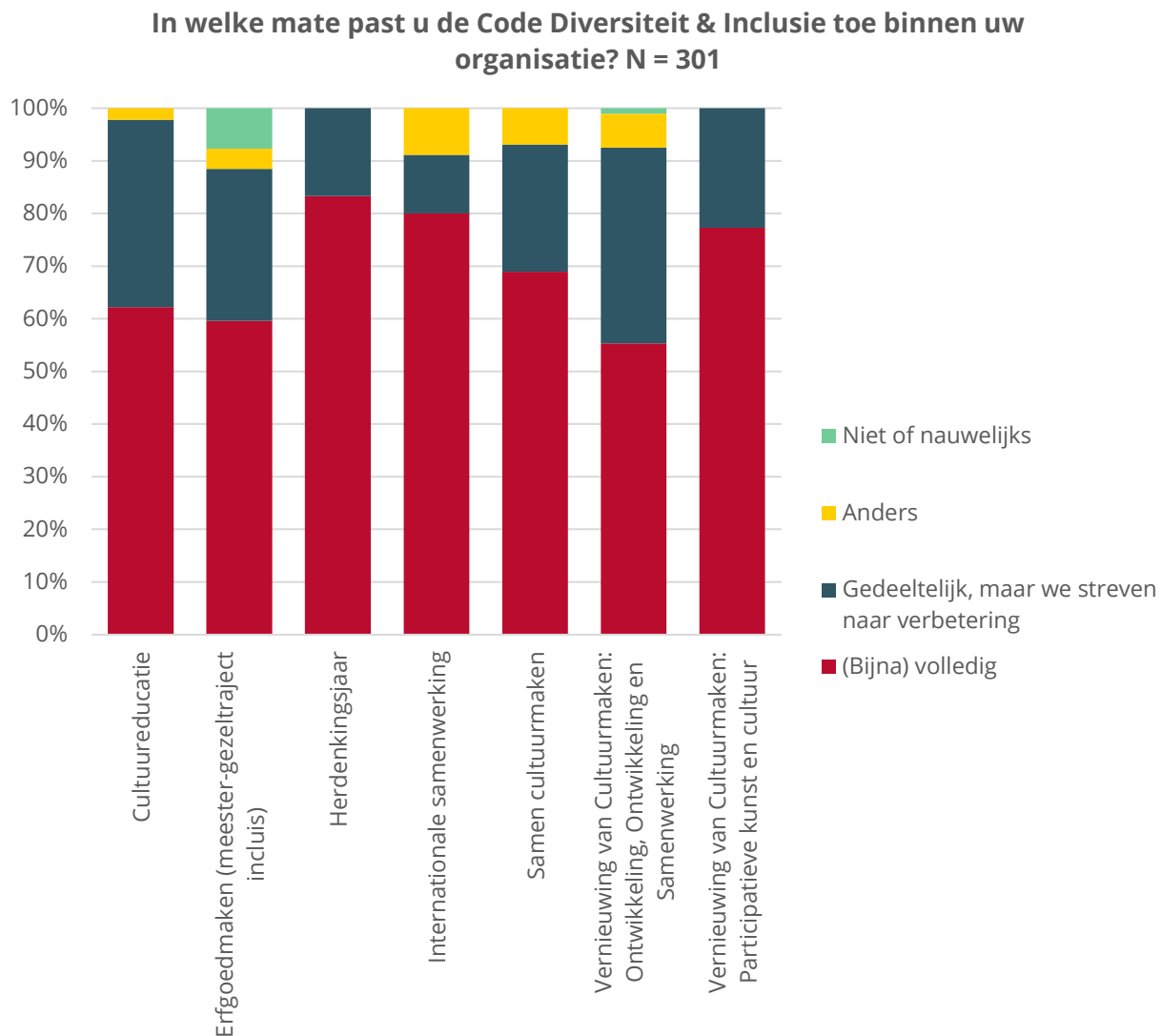
De overige onderwerpen die genoemd zijn, zijn: representatie (4%), toegankelijkheid fysiek (3%), deskundigheidsbevordering/bewustwording (4%), en toegankelijkheid cultuur (3%).



Figuur 9 - Meestgenoemde thema's in AIMS-vragenlijst

2.4 Resultaten enquête code D&I

2.4.1 De mate van toepassing van de code Diversiteit & Inclusie



Figuur 10 - Mate van toepassing van de code D&I binnen organisaties

Figuur 10 laat zien dat de mate van toepassing van de code Diversiteit & Inclusie varieert tussen verschillende regelingen.

- ▶ Bij alle regelingen ligt het percentage van volledige toepassing tussen de ongeveer 55% en 85%. Binnen alle regelingen geven organisaties aan dat zij de code gedeeltelijk toepassen en streven naar verbetering. Dit varieert van 10% bij internationale samenwerking tot ongeveer 35% bij cultuureducatie en vernieuwing van cultuurmaken: ontwikkeling. De overige regelingen zitten qua gedeeltelijke toepassing tussen de 15% en 25% in.

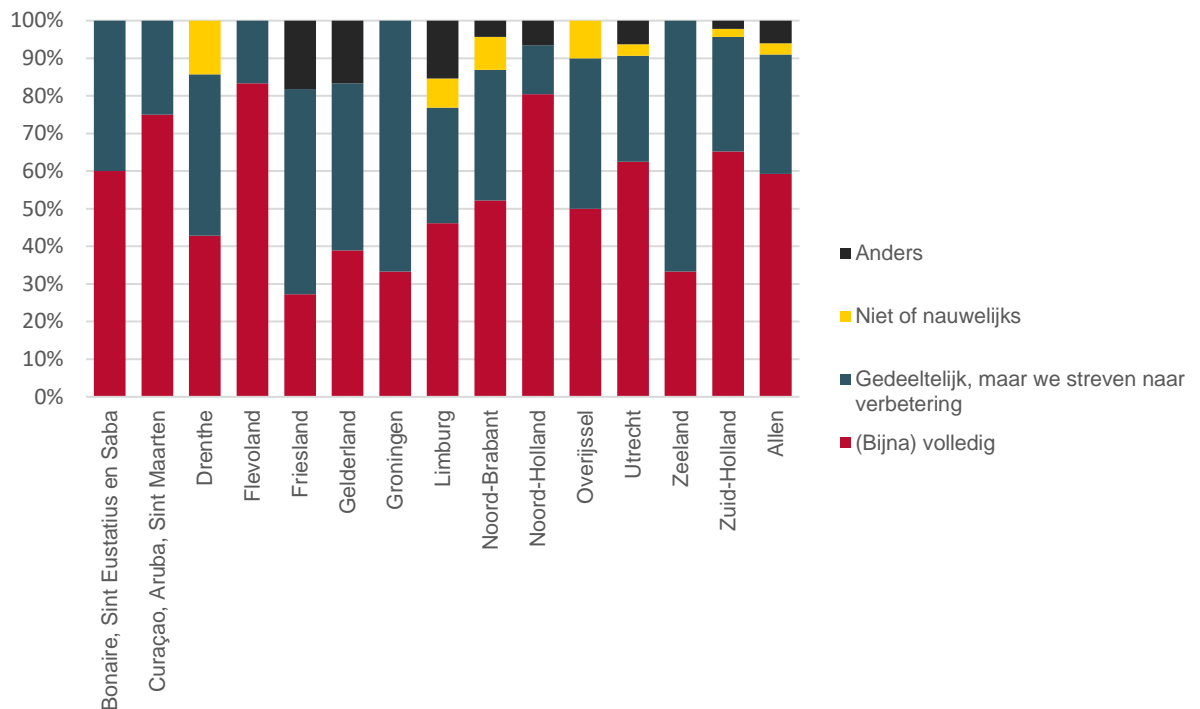
- ▶ Slechts een klein deel van de organisaties, rond de 5% tot 10%, past de code niet of nauwelijks toe. Dit is met name het geval bij regelingen zoals Erfgoedmaken en Vernieuwing van cultuurmaken: ontwikkeling.
- ▶ Binnen de meeste regelingen hebben de organisaties ook het antwoord “anders”. Uit de toelichtingen blijkt dat dit voornamelijk organisaties zijn die D&I belangrijk vinden, maar nog stappen moeten zetten. Daarnaast zijn er organisaties die moeite hebben met de toepassing van de code vanwege hun organisatiestructuur of de beperkte diversiteit in hun regio, zoals in provincies als Drenthe, Overijssel en Limburg, waar bijvoorbeeld weinig mensen met een migratieachtergrond wonen.

De mate van toepassing van de code verschilt per regio

In Figuur 11 is af te lezen dat Curaçao, Aruba, en Sint Maarten, Flevoland en Noord- Holland hoog scoren in de volledige toepassing van de code Diversiteit & Inclusie, de meeste organisaties in die regio's leven de code (bijna) volledig of gedeeltelijk na. Drenthe, Friesland, Gelderland, Groningen en Zeeland scoren het laagst tussen de 42% en op (bijna) volledige naleving. Veel provincies, zoals Groningen, Zeeland, Friesland en Gelderland, laten een hoge mate van gedeeltelijke toepassing zien, met een streven naar verbetering variërend van 40% tot 70%. In Drenthe, Limburg, Noord – Brabant, Overijssel en Zuid-Holland zijn er organisatie die de D&I code momenteel nog niet toepassen, variërend van 15% tot 5%.

Uit de toelichtingen van de organisatie die de categorie “Anders” hebben ingevuld, blijkt dat de redenen voor hen verschillen. Sommige organisaties geven aan dat het moeilijk is om diversiteit en inclusie te realiseren vanwege hun geografische ligging en het type instelling. Deze organisaties bevinden zich vaak in afgelegen of minder diverse gebieden, waardoor het aantrekken van een diverse groep medewerkers en deelnemers/publiek een uitdaging vormt. Andere organisaties geven aan dat zij zich bewust zijn van het belang van diversiteit en inclusie, maar nog geen stappen hebben gezet, soms omdat ze niet weten hoe of omdat ze er geen capaciteit in huis voor hebben.

In welke mate past u de Code Diversiteit en inclusie toe in uw organisatie? N = 233



Figuur 11 - Mate van toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie naar provincie/regio

Organisaties interpreteren de begrippen diversiteit en inclusie verschillend

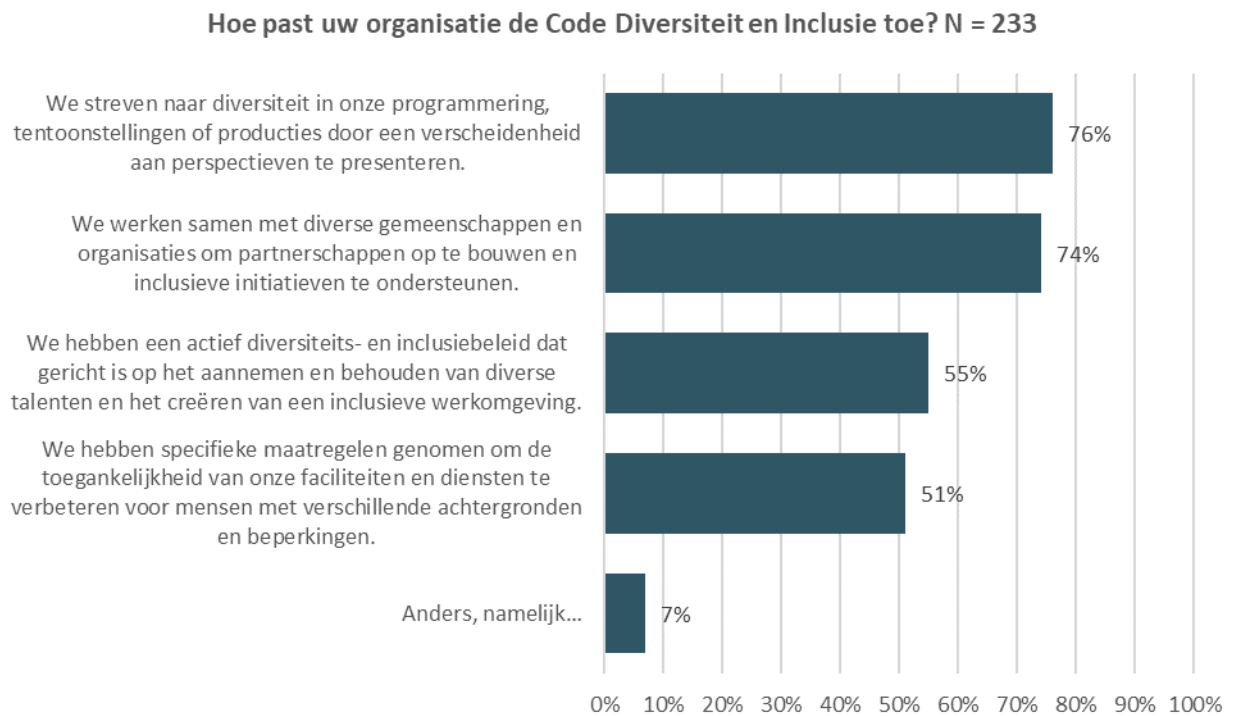
De mate van toepassing van de code is gebaseerd op zelfrapportage door de organisaties, de accuraatheid wordt in dit onderzoek niet getoetst. In de toelichtingen is het echter opvallend dat organisaties de D&I-code op verschillende manieren interpreteren en dat organisaties hier wisselend invulling aan geven. Waar de ene instelling Diversiteit & Inclusie ziet als het bereiken van een evenwichtige man-vrouw verhouding binnen de instelling, interpreteert een andere instelling dit als het creëren van een goede afspiegeling van de maatschappij. Dat betekent ook dat enige voorzichtigheid is geboden bij het trekken van conclusies over de toepassing van de code, op basis van de ingevulde vragenlijst. Bijvoorbeeld: organisaties die diversiteit en inclusie alleen interpreteren als een evenwichtige man-vrouw verhouding binnen de instelling, kunnen in de vragenlijst aangeven dat zij de code volledig toepassen. Organisaties die deze begrippen veel breder interpreteren kunnen hetzelfde antwoord geven. Het is op basis van de onderzoeksgegevens niet mogelijk om onderscheid te maken tussen organisaties die een brede en een nauwe definitie hanteren.

2.4.2 Hoe organisaties de code Diversiteit en Inclusie toepassen

Figuur 12 laat zien hoe organisaties de code D&I toepassing binnen hun organisatie. Op elk van de stellingen in onderstaande figuur konden organisaties aangeven of zij op de desbetreffende manier de code toepassen. Uit onderstaande figuur en de toelichtingen blijkt dat het streven naar diversiteit in programmering, tentoonstellingen of personeelsbestand en het samenwerken met diverse gemeenschappen en organisaties zijn de meest voorkomende twee toepassingen, genoemd door 76% van de organisaties. Hoewel dit een specifiek onderdeel is binnen de regelingen "Samen Cultuur

Maken" en "Vernieuwing," is het hoge percentage een indicatie dat deze ontwikkeling binnen alle regelingen geldt.

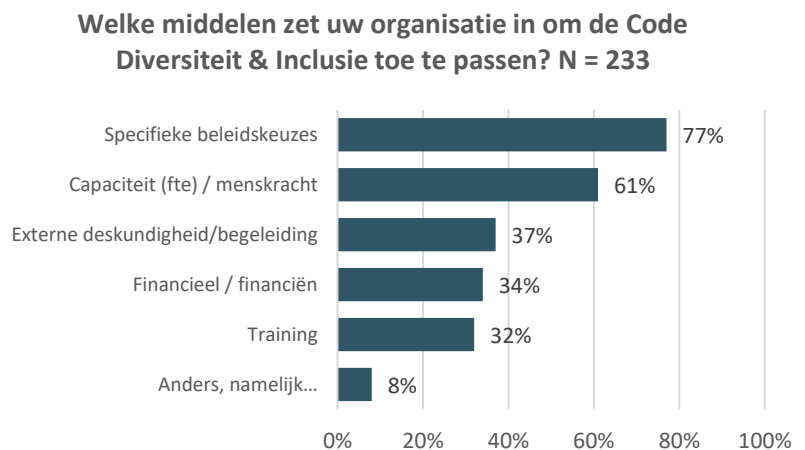
Een actief diversiteits- en inclusiebeleid, gericht op het verbeteren van de werkcultuur en -omgeving wordt door 55% van de organisaties genoemd. Daarnaast heeft 51% van de organisatie specifieke maatregelen genomen om de toegankelijkheid van hun diensten en activiteiten te verbeteren waaronder, fysieke toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers maar ook gereduceerde tarieven voor minima inkomens in samenwerking met gemeenten.



Figuur 12 -Percentage organisaties dat positief heeft geantwoord op stellingen over toepassing van de code Diversiteit & Inclusie

2.4.3 Inzet van middelen voor de toepassing van de code Diversiteit & Inclusie

Uit figuur 13 blijkt dat bijna 80% van de organisaties specifieke beleidskeuzes inzet om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen, bijvoorbeeld door hun wervings- en HR-beleid aan te passen om een diverser beleid te werven of meer vrouwen in bestuursfuncties te benoemen. Daarnaast investeert 61% van de organisaties in capaciteit, oftewel voldoende personeel, om de diversiteits- en



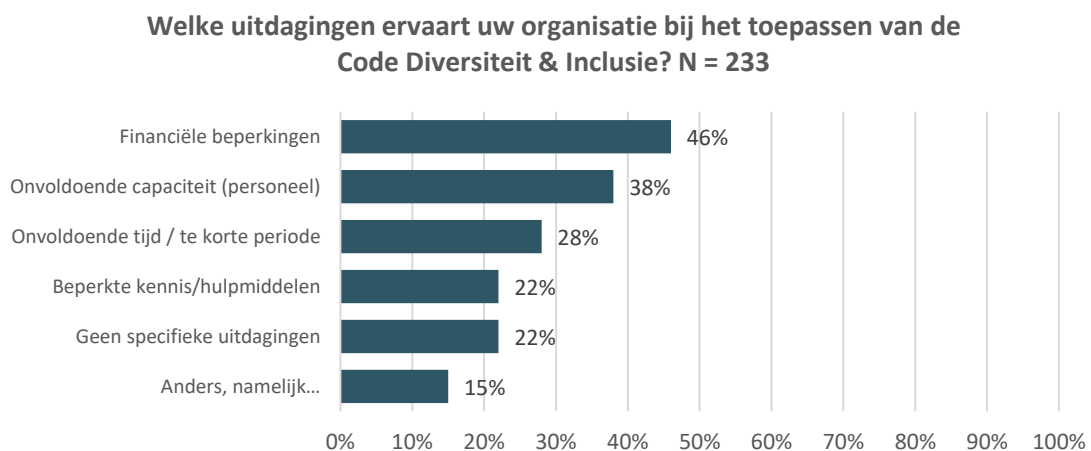
Figuur 13 - middelen die organisaties inzetten om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen

inclusiedoelen te ondersteunen. Daarbij maakt 37% van de organisaties gebruik van externe deskundigheid en begeleiding. Financiële middelen worden door 34% van de organisaties genoemd als een belangrijke bron voor het bevorderen van diversiteit en inclusie. Training, hoewel minder vaak ingezet, wordt door 32% van de organisaties gebruikt om medewerkers op te leiden en bewust te maken van diversiteit- en inclusie-kwesties.

2.4.4 Uitdaging voor organisaties bij de toepassing van de code Diversiteit & Inclusie

Figuur 14 laat zien dat 46% van de organisaties aangeeft financiële beperkingen te ondervinden in het toepassen van de code. Organisaties geven aan dat actief bezig zijn met D&I in een organisatie geld kost. Vaak werken organisaties toe naar een eindproduct waar maar een beperkt budget voor is. Extra tijd en geld vrijmaken wordt dan als een uitdaging gezien.

Onvoldoende capaciteit is een uitdaging voor 38% van de organisaties. Sommige organisaties geven aan dat ze geen personeel in loondienst hebben, en werken alleen met ZZP'ers die een bepaalde expertise hebben. Binnen de organisatie is het daardoor lastig om hiervoor capaciteit vrij te maken. Daarbij noemt 28% van de organisaties een gebrek aan tijd of te korte periodes, als een belangrijke uitdaging. Beperkte kennis en hulpmiddelen worden door 22% van de organisaties genoemd. Een groot deel van de organisaties, namelijk 22%, geeft aan geen specifieke uitdagingen te ervaren. Daarnaast geeft 15% van de organisaties aan dat ze andere uitdagingen ervaren. Uit de toelichting blijkt dat het binnen deze groep voornamelijk gaat over financiële en capaciteit uitdagingen.



Figuur 14- Uitdagingen bij de toepassing van de code Diversiteit & Inclusie

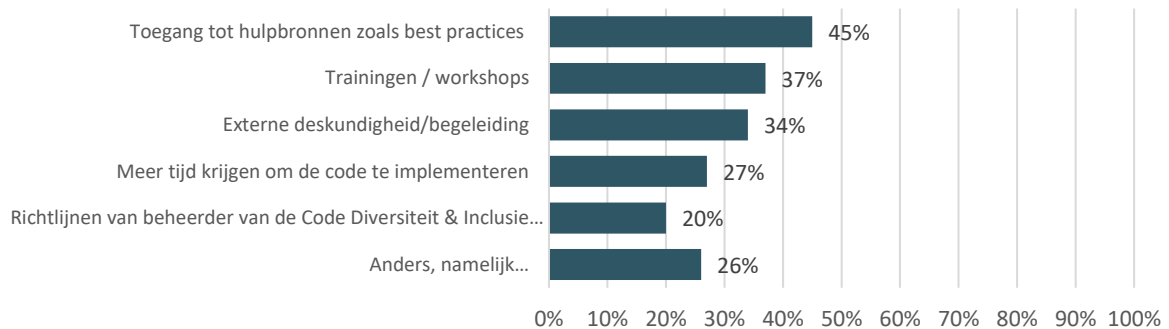
2.4.5 Ondersteuningsbehoeften van organisaties om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen

Figuur 15 laat zien dat toegang tot hulpbronnen zoals best practices door 45% van de organisaties als de meest waardevolle vorm van ondersteuning beschouwd. Trainingen en workshops worden door 35% van de organisaties genoemd. Externe deskundigheid en begeleiding worden door 37% van de organisaties als nuttig ervaren. 27% van de organisaties geeft aan dat meer tijd voor de implementatie van de code hen zou helpen. Richtlijnen van de beheerder van de code Diversiteit & Inclusie (LKCA) wordt door 20% van de organisaties genoemd als gewenste ondersteuning. Tot slot

geeft 26% van de organisaties aan "andere" vormen van ondersteuning hen zou helpen. In de toelichting geven zij het volgende aan:

- Financiële ondersteuning is nodig om capaciteit vrij te maken voor het bevorderen van diversiteit en inclusie door trainingen te organiseren, externe deskundigen te werven voor zowel publiek als personeel, en voor het creëren van capaciteit binnen de organisatie om hier stappen in te zetten.
- De overige organisaties die "anders" hebben aangegeven, geven aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning.

Welke ondersteuning zou uw organisatie helpen om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen? N = 233



Figuur 15- Ondersteuningsbehoefte bij het toepassen van de code Diversiteit & Inclusie, N = 233

2.4.6 Het toepassen van de code D&I levert gehonoreerde aanvragers veel op

Gesprekken met organisaties en de uitgebreide toelichtingen op de enquêtevragen schetsen een goed beeld van de positieve uitkomsten die organisaties ervaren bij het toepassen van de code Diversiteit & Inclusie:

- ▶ **Interne verbeteringen en cultuurverandering:** organisaties hebben intern verbeteringen gezien, daaronder een opener werksfeer, wat heeft bijgedragen aan een werkomgeving waarin diversiteit en inclusie besproken kan worden. Dit zorgde ervoor dat de bewustwording van diversiteitskwesties is gegroeid.
- ▶ **Inclusieve en diverse voorstellingen:** de programma's van organisaties hebben een groter bereik gekregen. De diversiteit in hun publiek is toegenomen, wat heeft geleid tot cultureel rijkere en inclusievere evenementen en voorstellingen. Daarbij hebben voorstellingen van sommige organisaties nieuwe perspectieven gebracht en verhalen van spelers met verschillende achtergronden geïntegreerd. Dit heeft gezorgd voor een diepere verbinding tussen de spelers en hun verhalen. Door deze inclusieve aanpak worden verschillende stemmen en ervaringen zichtbaar.
- ▶ **Toegenomen bewustwording en verandering:** Trainingen en continue gesprekken voeren over diversiteit en inclusie hebben geresulteerd in nieuwe ambities en concrete afspraken, wat hen in staat stelt om hun doelen op dit gebied nog verder te realiseren.

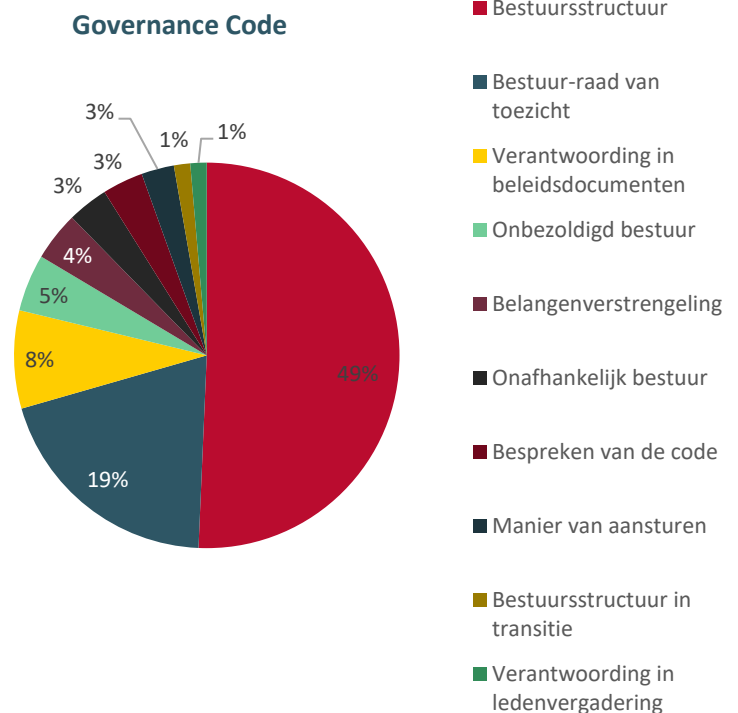
2.5 Governance code

2.5.1 Uitkomsten AIMS analyse Governance code

Twee thema's worden in de AIMS vragenlijst vaak genoemd

Uit onze AIMS analyse blijkt dat binnen de Governance code twee belangrijke thema's naar voren komen, die samen een groot deel van de toelichtingen beslaan:

- ▶ **Bestuursstructuur (49%):** Dit laat zien dat organisaties zich binnen deze code voornamelijk richten op de bestuursstructuur van hun organisatie.
- ▶ **Bestuur/RvT gescheiden (19%) :** Dit laat zien dat het hebben van een raad van toezicht en deze te scheiden van het bestuur als belangrijk wordt beschouwd binnen deze code.
- ▶ **Verantwoording in beleidsdocumenten (8%):** Het benoemen van de wijze van afleggen van verantwoording in beleidsdocumenten wordt door veel organisaties gezien als een manier om de governance code toe te passen.
- ▶ De overige onderwerpen die binnen deze code veel genoemd zijn, zijn: Onbezoldigd bestuur (5%), Belangenverstrengeling (4%) en onafhankelijk bestuur (4%).



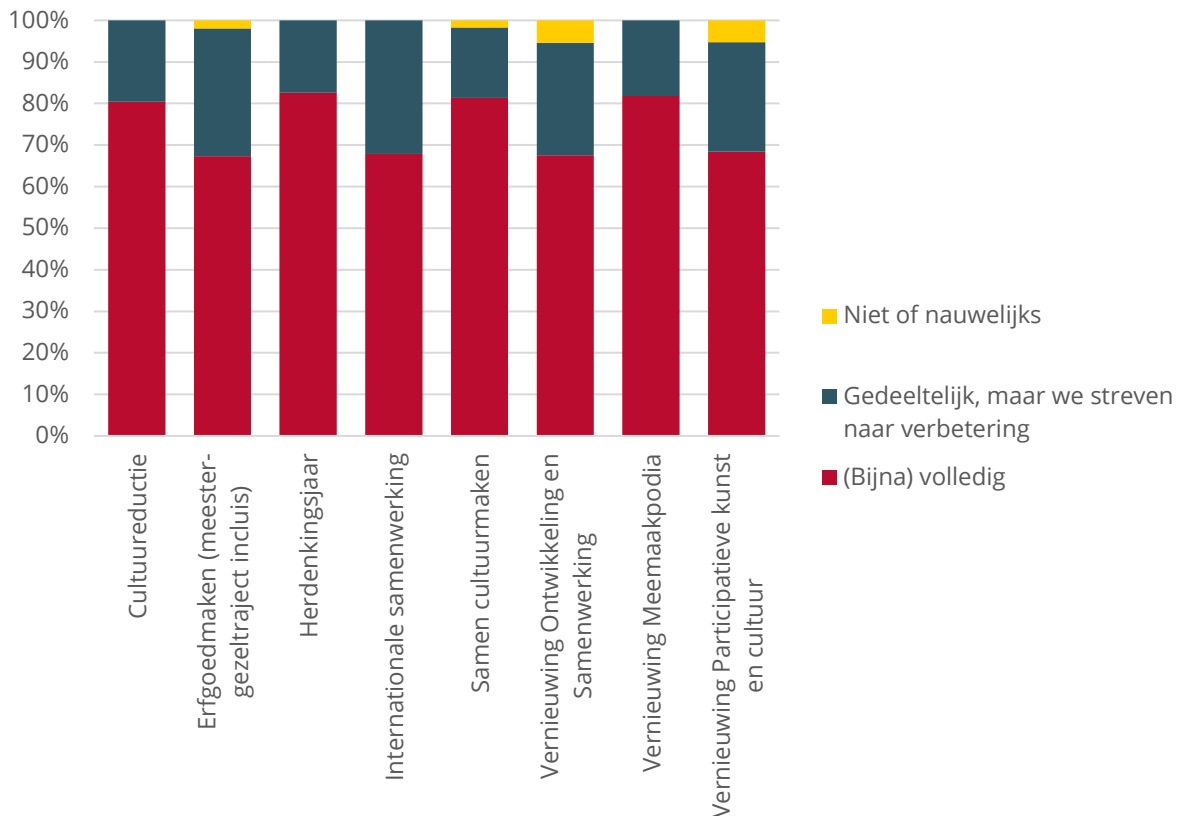
Figuur 16 - Meest genoemde thema's in AIMS vragenlijst voor Governance code

2.6 Uitkomsten enquête

2.6.1 Mate van toepassing van de Governance code

Alle regelingen hebben een hoog percentage organisaties dat de code volledig toepast (68%-85%), het overige deel past de code gedeeltelijk toe en streeft naar verbetering, variërend van 30% tot 18%, wat wijst op een hoge toepassing en een breed streven om de naleving te verbeteren. Hoewel de percentages voor niet of nauwelijks naleven over het algemeen laag zijn, vallen de regelingen zoals Vernieuwing van Cultuurmaken (Ontwikkeling en meemaakpodia) op met percentages van ongeveer 5% op in deze categorie.

In welke mate past uw organisatie de Governance Code Cultuur toe? N = 304

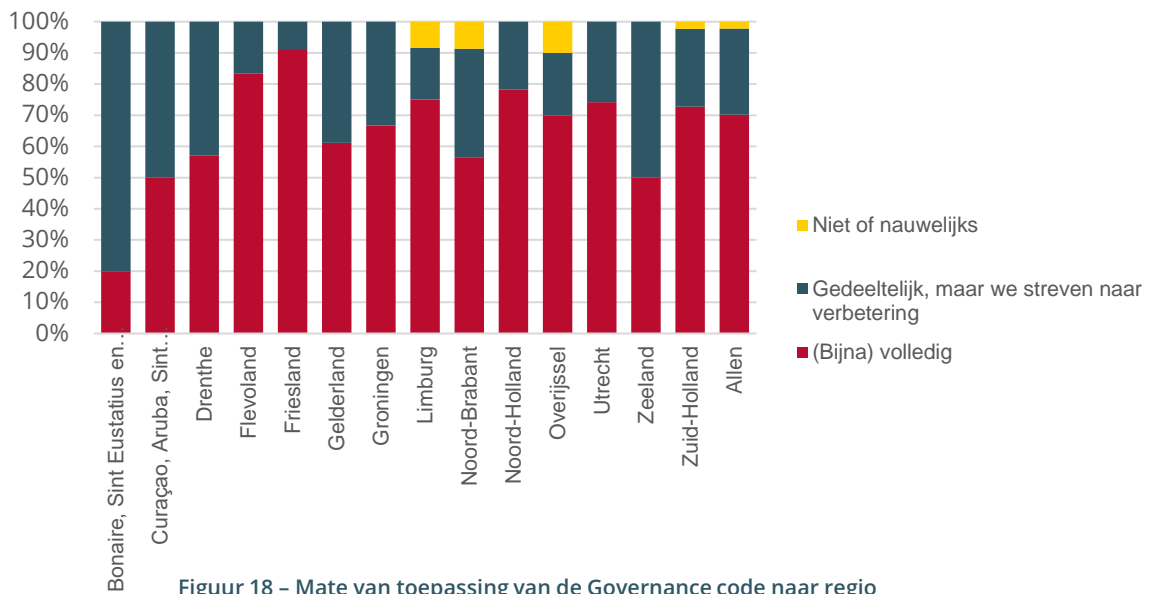


Figuur 17 - Mate van toepassing Governance code Cultuur naar regeling

Een aanzienlijk deel van de regio's past de governance (bijna) volledig toe

Figuur 18 toont de mate van toepassing van de Governance code over verschillende regio's, waaronder Bonaire, Sint Eustatius, Saba, Curaçao, Aruba, en verschillende Nederlandse provincies. Er is wat variatie, maar in Nederland past binnen alle regio's minimaal 50% de regeling (bijna) volledig toe. Er zijn weinig regio's met organisatie die de code niet of nauwelijks toepassen, in Limburg, Noord Brabant en Overijssel gaat het om 10% van de organisatie en in Zuid-Holland om 3%. Op de eilanden, met name Bonaire, Sint Eustatius en Saba wijkt de verhouding wat af t.o.v. andere regio's, maar dat kan ook komen door de lage respons in deze categorie.

In welke mate past u de Governance Code toe in uw organisatie? N = 228

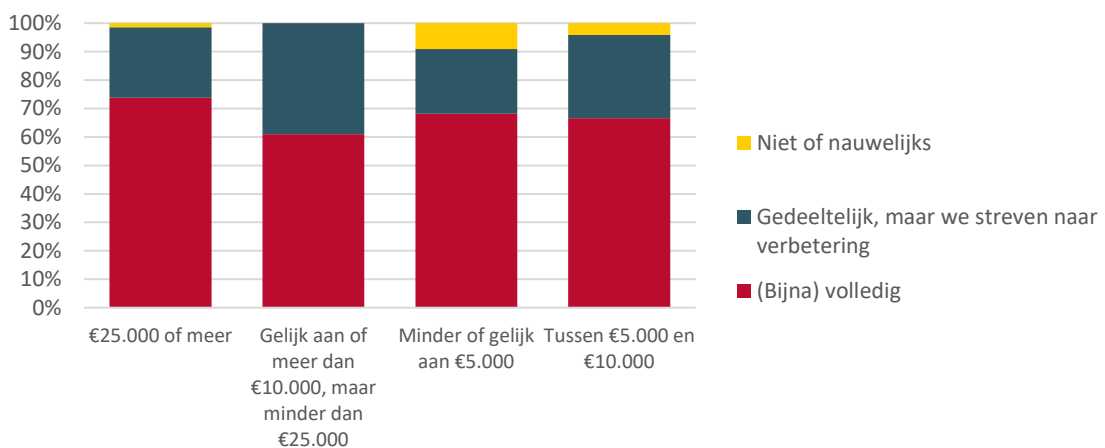


Figuur 18 – Mate van toepassing van de Governance code naar regio

Binnen alle subsidiebedragen is er een hoge mate van toepassing van de Governance code

Figuur 19 geeft weer in welke mate organisaties de Governance code toepassen, uitgesplitst naar subsidiebedrag. De meerderheid van de organisaties past de Governance volledig of gedeeltelijk toe. Dat zien we binnen alle subsidiebedragen. Voor de hand liggend is dat het percentage organisaties dat 'niet of nauwelijks' heeft geantwoord groter wordt naar mate het subsidiebedrag lager is. Bij het kleinste subsidiebedrag, minder dan € 5.000 euro, heeft 10% van de organisaties aangegeven de code niet of nauwelijks toe te passen, bij het grootste subsidiebedrag is dat slechts 1%.

Governance Code N = 228



Figuur 19 – Mate van toepassing naar subsidiebedrag

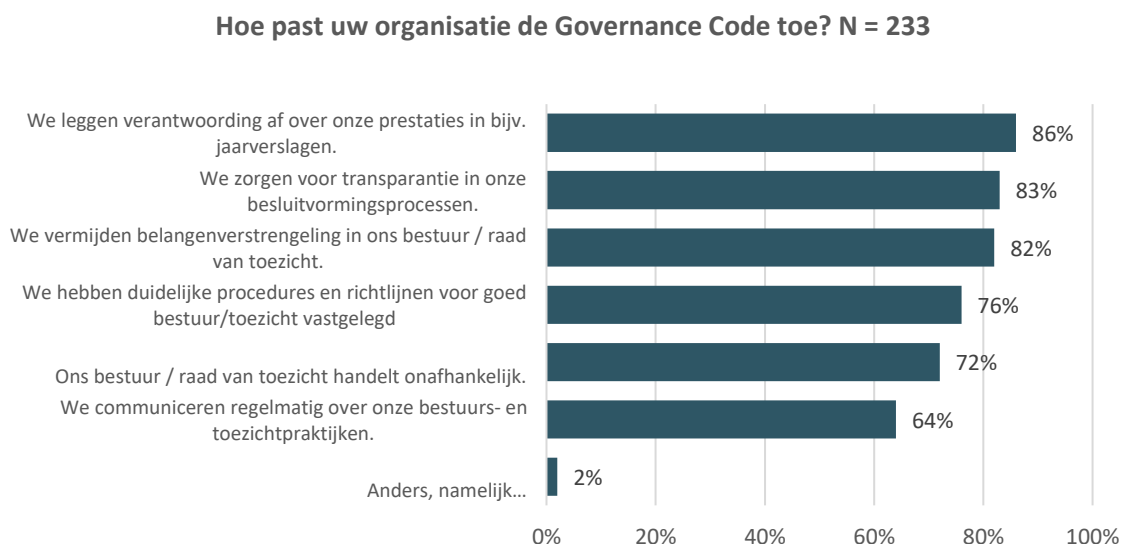
Toepassing van de Governance code is erg afhankelijk van de organisatiestructuur

In de toelichtingen wordt benadrukt dat implementatie van de Governance code varieert, afhankelijk van de organisatiestructuur en rechtsvorm:

- ▶ **Professionele organisaties:** Grotere organisaties hebben verschillende bestuursmodellen, zoals een Raad van Toezicht, een directie of bestuurder en (betaalde) medewerkers voor de uitvoering. Ze vinden het belangrijk om transparant te zijn in besluitvorming en verantwoording van het bestuur, via jaarverslagen of algemene leden vergaderingen.
- ▶ **Vrijwilligersorganisaties:** Vrijwilligersorganisaties vinden het lastig om aan de Governance code te voldoen, omdat het bestuur niet alleen bestuurt maar ook uitvoerende taken heeft. Hierdoor wordt het als lastig ervaren om governance structuren en procedures op te zetten. Vele vinden dit ook niet nodig vanwege de beperkte omvang van activiteiten en bedragen.
- ▶ **Maatwerk en hulp met de governance code:** Kleinere organisaties, waaronder vrijwilligersorganisaties en startende culturele organisaties, vinden het niet haalbaar om aan alle principes van de governance code te voldoen. Dit komt omdat zij geen raad van toezicht hebben en er geen scheiding is tussen bestuurders en medewerkers. Ze zouden meer maatwerk in de governance code willen hebben, passend bij hun organisatiestructuren. Daarbij hebben ze behoefte aan trainingen en handvatten om als kleine organisatie toch stappen te kunnen zetten, ondanks dat meerdere governance code principes voor hen niet haalbaar zijn.

2.6.2 Hoe organisaties de Governance code toepassen

Figuur 2 laat zien hoe organisaties de Governance code toepassen, met de nadruk op verschillende governance praktijken. Het hoogste percentage, 86%, geeft aan dat ze verantwoording afleggen over hun prestaties. Transparantie in besluitvormingsprocessen en het vermijden van belangenverstremgeling worden door respectievelijk 83% en 82% van de organisaties toegepast. Duidelijke procedures en onafhankelijkheid van het bestuur/de raad van toezicht worden door 72% van de organisaties gehanteerd, terwijl regelmatige communicatie over governance praktijken door 64% wordt genoemd. Over het algemeen zien we dat bijna alle toepassingen die zijn uitgevraagd door minimaal 75% van de organisaties worden gebruikt.



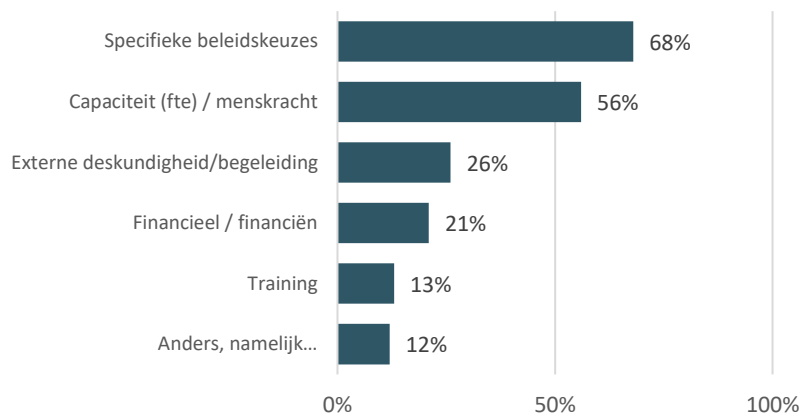
Figuur 20 - Percentage organisaties dat positief heeft geantwoord op stellingen over de toepassing van de Governance code

2.6.3 Inzet van middelen voor de toepassing van de Governance code

Figuur 21 toont welke middelen organisaties inzetten om de Governance code toe te passen. Uit de resultaten blijkt dat specifieke beleidskeuzes het meest ingezet worden, 68% van de organisaties geeft dit aan. Capaciteit in termen van fte's of menskracht, volgt op de tweede plaats en wordt door 56% van de organisaties genoemd. Externe deskundigheid en begeleiding, evenals

training, worden minder vaak ingezet, respectievelijk door 26% en 13% van de organisaties. 12% van de organisaties noemt andere middelen waaronder het opstellen van doelen en het regelmatig monitoren en bespreken hiervan tijdens bestuursvergaderingen, het investeren in een veilige en open cultuur binnen de organisatie om belangenverstreming te voorkomen. Binnen de categorie "anders" geven organisaties aan dat ze geen middelen actief inzetten.

Welke middelen zet uw organisatie in om de Governance Code toe te passen? N = 233

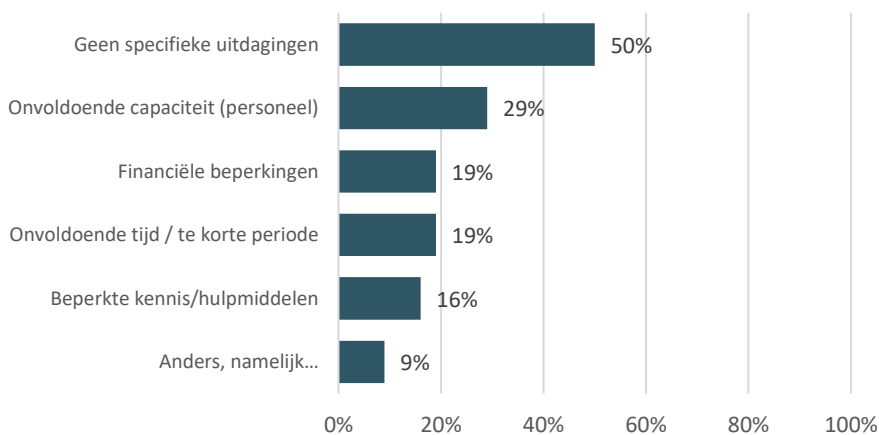


Figuur 21 - middelen die organisaties inzetten om de Governance code toe te passen

2.6.4 Uitdagingen bij de implementatie van de Governance code

Figuur 22 geeft inzicht in de belangrijkste uitdagingen die organisaties ervaren bij het toepassen van de Governance code. De resultaten laten zien dat 50% van alle organisaties aangeeft geen specifieke uitdagingen te ervaren. Onvoldoende capaciteit (personeel) wordt door 29% van de organisaties genoemd als een ervaren uitdaging. 19% van de organisaties noemt een tekort aan tijd voor bijv. de

Welke uitdagingen ervaart uw organisatie bij het toepassen van de Governance Code? N = 233



Figuur 22 - uitdagingen bij de toepassing van de Governance code

verantwoording in jaarverslagen als een uitdaging. Beperkte kennis of hulpmiddelen wordt door 16% van de organisaties genoemd als een uitdaging.

2.6.5 Ondersteuningsbehoeften van organisaties om de Governance code toe te passen

Figuur 23 geeft inzicht in de ondersteuning die organisaties nodig hebben om de Governance code beter toe te passen. De meest genoemde behoefte is 'toegang tot hulpbronnen zoals best practices en voorbeeldbeleid', met 36% van de organisaties die aangeeft dat deze vorm van ondersteuning zou helpen. Richtlijnen van de uitvoerder van de code en extern deskundigheid/begeleiding worden beide door ongeveer 30% van de organisaties als nuttige ondersteuning beschouwd. Trainingen en workshops wordt door 21% van de organisaties genoemd. Meer tijd krijgen om de code te implementeren wordt door 14% van de organisaties als nodig beschouwd. Tot slot: circa 30% van de organisaties heeft voor de optie 'anders' gekozen. Uit de toelichtingen blijkt dat het merendeel geen specifieke ondersteuning nodig heeft of dat ze al voldoende kennis en middelen hebben om de code toe te passen.



Figuur 23 - gewenste ondersteuning bij toepassen Governance code

/ 3 Overkoepelende resultaten

Naast de resultaten per cultuurcode zijn er ook overkoepelende resultaten op de volgende thema's: het AIMS systeem, de gesprekken met Fonds adviseurs en de rol van het Fonds in het ondersteunen van organisaties bij het inzetten van deze codes.

3.1.1 Verbeterpunten AIMS - verantwoording

In het onderzoek hebben we de organisaties gevraagd om terug te koppelen hoe de verantwoording over de culturele codes in AIMS verloopt en welke eventuele verbeterpunten zij zien.

- ▶ **Meer voorbeelden:** Uit het onderzoek blijkt een behoefte aan praktijkgerichte voorbeelden die de toepassing van de codes verduidelijken. Aanvragers vragen om meer uitleg, voor hun type cultuur en organisatiegroottes. Door deze aanpassing kunnen aanvragers beter begrijpen hoe zij de codes in hun eigen situatie kunnen toepassen.
- ▶ **Ruimte voor toelichting:** Aanvragers geven aan dat de huidige ruimte in het aanvraagformulier onvoldoende is om uitgebreide toelichtingen te geven. Grotere invulvelden zou aanvragers helpen om hun antwoorden beter te kunnen toelichten.
- ▶ **Checklist en gestuurde vragen:** Veel gebruikers hebben aangegeven dat een checklist met gerichte vragen of stellingen hen zou helpen om beter aan de codes te voldoen. In plaats van open vragen, zouden meer specifieke, gestuurde vragen het duidelijker maken wat er van de aanvragers wordt verwacht.
- ▶ **Dialogo en ondersteuning:** Er is vraag naar meer ondersteuning en mogelijkheden voor dialogo. Voorstellen zijn o.a. het organiseren van bijeenkomsten waar aanvragers in gesprek kunnen gaan met experts en andere aanvragers, en het aanbieden van advies- of sparringpartnerstappen in het aanvraagproces. Deze maatregelen zouden aanvragers helpen om beter inzicht te krijgen in de codes en hoe ze deze kunnen toepassen.
- ▶ **Technische aanpassingen:** Organisaties ervaren de AIMS systematiek momenteel als niet gebruiksvriendelijk. Daarnaast wordt gevraagd om minder vakjargon in de formulieren, zodat aanvragers de kans krijgen om de materie volledig te begrijpen.
- ▶ **Meer inclusieve richtlijnen:** Gebruikers geven aan dat de huidige richtlijnen voor diversiteit en inclusie te beperkt zijn en dat er meer aandacht moet zijn voor diverse aspecten van inclusie, zoals neurodiversiteit. Daarnaast wordt voorgesteld om korte beschrijvingen van de codes in het Engels beschikbaar te stellen voor niet-Nederlandstalige aanvragers.

3.1.2 Verbeterpunten vanuit organisaties over de gesprekken die ze met adviseurs van het Fonds voeren

Afhankelijk van de hoogte van subsidiegelden en de regeling ontvangen subsidieaanvragers een gesprek met adviseurs van het fonds om hun subsidie aanvraag te bespreken, hierin wordt het toepassen van de codes meegenomen. In het onderzoek hebben we gevraagd welke verbeterpunten organisaties zien. Hieronder de belangrijkste uitkomsten:

- ▶ **Brede behoefte aan gesprekken en feedback:** Kleinere organisaties geven aan geen gesprekken te voeren met adviseurs van het fonds omdat hun ontvangen subsidiebedrag daarvoor te laag is. Er is begrip voor het feit dat de adviseurs niet met elke instelling een gesprek kunnen voeren.

Echter, is er wel behoefte aan feedback over wat ze eventueel zouden kunnen verbeteren. Sommige kleinere organisaties geven dan ook aan dat dit niet perse in 1 op 1 gesprekken hoeft maar groepsbijeenkomsten ook een optie zijn.

- ▶ **Positieve ervaringen met advies:** De gesprekken met de adviseurs tijdens de aanvraag worden als behulpzaam en ondersteunend ervaren. Organisaties waarderen constructieve feedback van de adviseurs, wat volgens hun positief bijdraagt aan een betere aanvraagprocedure.

3.1.3 Behoeften en suggesties voor ondersteuning door het Fonds

In het onderzoek hebben we gevraagd hoe het Fonds organisaties kan ondersteunen om de codes toe te passen. Hieronder de resultaten onderverdeeld in meerdere categorieën:

Financiële ondersteuning:

- ▶ Subsidies voor het inhuren van externe experts en voor training en coaching die helpen bij het toepassen van de codes.
- ▶ Specifieke subsidies voor de implementatie van cultuurcodes.
- ▶ Meer structurele subsidies om zo lange-termijn plannen te kunnen opstellen voor de codes.

Kennis en informatie:

- ▶ Informeren over best practices en interessante ontwikkelingen
- ▶ Organiseren van trainingen, workshops, webinars, en informatieve bijeenkomsten.
- ▶ Het delen van best practices van koplopers in de sector.

Persoonlijke begeleiding:

- ▶ Persoonlijke gesprekken en maatwerkadviezen bij subsidieaanvragen.

Praktische ondersteuning:

- ▶ Duidelijke richtlijnen en realistische eisen in de subsidiecriteria.
- ▶ Ondersteuning bij het aanpakken van praktische problemen en uitdagingen.

Regionale specifieke ondersteuning:

- ▶ Aandacht voor lokale omstandigheden, vooral voor het Caribisch deel van Nederland.
- ▶ Betrekken van regionale verschillen in de richtlijnen en eisen.

Communicatie en feedback:

- ▶ Duidelijkheid over wat verwacht wordt en hoe te verantwoorden in aanvragen.

Oog voor omstandigheden van organisatie:

- ▶ Realistische en haalbare richtlijnen en deadlines, vooral voor kleine organisaties.
- ▶ Erkenning van de beperkingen en omstandigheden van verschillende organisaties.

/ 4 Conclusies

In dit hoofdstuk bespreken we de hoofd- en deelvragen van het onderzoek en geven we aanbevelingen op basis van onze bevindingen.

1. In welke mate passen organisaties de cultuur codes toe?

Uit het onderzoek blijkt dat de mate van toepassing van de drie cultuurcodes – de Fair Practice code, de code Diversiteit en Inclusie, en de Governance code – varieert, afhankelijk van de code en de context van de organisatie:

Toepassing van de Fair Practice code

Uit het onderzoek blijkt dat binnen de verschillende regelingen een aanzienlijk percentage van de organisaties deze code (bijna) volledig naleeft, variërend van ongeveer 50% tot 65%. Het percentage organisaties dat de code nauwelijks toepast, is laag, meestal minder dan 5%, het overige deel past de code toe en streeft naar verbetering. De code wordt goed begrepen en toegepast in de sector. Organisaties die het een uitdaging vinden om de code toe te passen wijten dit voornamelijk aan financiële beperkingen en beperkte capaciteit.

Toepassing van de code D&I

De code Diversiteit en Inclusie, die bestaat uit vijf stappen, omvat het begrijpen van de huidige status van diversiteit en inclusie, het integreren van deze principes in de visie van de organisatie, het creëren van draagvlak, het opstellen van een plan van aanpak en het monitoren en evalueren van de naleving. De meeste organisaties vinden dat ze de code D&I goed toepassen, met een percentage van volledige toepassing tussen de 55% en 85%. Slechts 5% tot 10% van de organisaties geeft aan de code nauwelijks toe te passen. Wat opvalt is dat de vijf stappen waar de code uit bestaat nauwelijks genoemd worden door de organisaties in dit onderzoek. De focus ligt voornamelijk op toegankelijkheid, personeel en publiek. Hierdoor lijkt het toepassen van de code erg afhankelijk is van de eigen interpretatie van de instelling over wat zij een divers personeelsbestand of divers publiek vinden. De Code D&I gaat voornamelijk om het creëren van een visie voor hun eigen organisatie die past binnen hun context. Organisaties geven zelf veelvuldig aan meer handvatten, met duidelijkere definities en uitleg, nodig te hebben waarbij rekening wordt gehouden met regionale verschillen.

Toepassing van de Governance code

De Governance code, gebaseerd op acht principes, wordt over het algemeen goed toegepast door organisaties. Met percentages voor volledige toepassing tussen de 50% tot 75%, afhankelijk van de specifieke regeling. Deze principes benadrukken o.a. het belang van onafhankelijkheid, integriteit, en verantwoordelijkheid binnen bestuur en toezicht. Uit het onderzoek blijkt dat grotere organisaties deze principes beter kunnen implementeren door hun organisatiestructuur. Ze zijn in staat om duidelijke scheidingen tussen bestuur en toezicht in te voeren en verantwoording af te leggen via jaarverslagen en beleidsdocumenten. Kleine organisaties en vrijwilligersorganisaties ondervinden moeite bij de naleving van deze principes vanwege hun organisatiestructuur, beperkte middelen, capaciteit en minder structurele projecten.

Regionale verschillen in het toepassen van de codes

Uit het onderzoek blijkt een duidelijk verschil in naleving. Opvallend is dat Bonaire, Sint Eustatius en Saba consequent een lager percentage organisaties hebben dat de codes (bijna) volledig toepast, wat waarschijnlijk te wijten is aan de lage respons en hun geografische uitdagingen. Curaçao, Aruba en Sint Maarten vertonen een gemengd beeld: ze hebben zowel hoge percentages van organisaties die

de codes volledig naleven als hoge percentages die dat niet of nauwelijks doen.

In Nederland lopen Flevoland en Noord-Holland voorop in de volledige naleving van de code Diversiteit & Inclusie, terwijl Zeeland en de noordelijke provincies zoals Drenthe, Friesland en Groningen achterblijven. Veel provincies, zoals Gelderland, laten een aanzienlijke groep organisaties zien die de codes gedeeltelijk toepassen en streven naar verbetering. Limburg, Noord-Brabant en Overijssel hebben een opmerkelijk percentage organisaties dat de Governance code niet of nauwelijks toepast. Over het geheel genomen spelen geografische en demografische factoren vooral een rol in de mate van naleving van de codes binnen de eilandengroepen en binnen de code D&I.

Aanbeveling AEF:

- ▶ Bied organisaties begeleiding aan om ervoor te zorgen dat zij de D&I code goed begrijpen en binnen hun eigen context kunnen toepassen.
- ▶ Onderzoek de mogelijkheden voor kleine organisaties bijv. vrijwilligersorganisaties om vrijgesteld te worden van de Governance code.

2. A) Welke drempels worden ervaren door organisaties bij het toepassen van de code?

Fair practice code: Financiële beperkingen vormen een grote belemmering voor organisaties bij het toepassen van de code. Vanwege de projectmatige subsidiegelden kunnen ze geen vaste krachten aannemen en hun personeel daardoor minder goed belonen.

Code Diversiteit en inclusie: Financiële beperkingen zijn voor organisaties een grote belemmering bij het toepassen van de code, omdat D&I-inspanningen, zoals trainingen en gerichte wervingscampagnes, extra kosten met zich meebrengen die vaak moeilijk te dekken zijn binnen beperkte subsidiegelden. Ook werken organisaties regelmatig met ZZP'ers en is er geen structureel personeel dat met de code aan de slag kan.

Governance code: Grote organisaties ervaren geen drempels bij het uitvoeren van de code, maar kleinere organisaties en vrijwilligersorganisaties wel, omdat de aard van hun organisaties niet aansluit bij de governance code.

2. B) Aan welke ondersteuning en hulpmiddelen hebben gehonoreerde aanvragers behoefte?

Binnen alle drie de cultuurcodes geven organisaties aan dat ze behoefte hebben aan meer ondersteuning in de vorm van feedback, best practices en trainingen. Ook geven organisaties aan binnen alle codes dat de beschikbaarheid van financiële middelen en onvoldoende capaciteit belemmerende factoren zijn om de code beter toe te passen. Structurele subsidies zouden hen hierin helpen. Vooral binnen de Fair Practice code worden financiële middelen en capaciteitsvergroting nodig geacht om eerlijke beloningen voor medewerkers te kunnen waarborgen.

Binnen de code D&I zijn duidelijke definities en richtlijnen vooral belangrijk vanwege de grote variatie in interpretatie en toepassing, terwijl de Governance code vooral maatwerk en ondersteuning voor kleinere organisaties nodig heeft.

Aanbeveling AEF:

- ▶ Bied organisaties tips aan om, met hun beperkte middelen, de D&I code op creatieve manieren toe te passen.
- ▶ Zorg voor maatwerk binnen de principes van de Governance code, zodat ook kleinere organisaties met hun organisatiestructuur zich erin kunnen herkennen en het toe kunnen passen.

3. Wat zijn ervaringen van organisaties met de verantwoording over de codes in AIMS?

Organisaties hebben behoefte aan meer ondersteuning bij de AIMS-verantwoording. Ze vragen vooral om praktijkgerichte voorbeelden om beter te begrijpen wat er van hen verwacht wordt bij de verantwoording van de codes.

Aanbeveling AEF:

Binnen de AIMS-verantwoording is er een grote variëteit aan verantwoording. Het bieden van meer handvatten door een handleiding of toelichting zoals een gerichte checklist met specifieke vragen in plaats van een open tekstveld zou hen hierbij helpen.

Organisaties vragen voornamelijk om financiële ondersteuning, zoals subsidies voor externe experts om D&I trainingen te geven of om structurele financiering van projecten om personeel voor langere tijd in dienst te kunnen nemen. Daarbij is er behoefte aan meer informatie en kennis zoals best practices, trainingen, workshops en persoonlijke begeleiding bij subsidieaanvragen. Ook is er behoefte aan heldere communicatie over verwachtingen en verantwoording, en aan realistische richtlijnen en deadlines die de diverse omstandigheden van organisaties erkennen.

Aanbeveling AEF:

Organiseer binnen de regelingen webinars waarin het Fonds meer informatie geeft over de cultuurcodes, bijvoorbeeld door best practices te delen. Daarnaast moeten deze webinars organisaties de gelegenheid bieden om gerichte vragen te stellen aan de adviseurs van het Fonds over het toepassen van de codes.

/ 5 Bijlage: overzicht verdeling specifieke subsidieregeling naar hoofdregeling

Hoofdregeling	Specifieke regeling	N
Cultuureducatie	Cultuureducatie met Kwaliteit 2021-2024	32
	Cultuureducatie met Kwaliteit 2021-2024 Caribisch Nederland	1
	Cultuureducatie	18
Erfgoed Maken	Erfgoed Maken: categorie 1	22
	Erfgoed Maken: categorie 2	17
	Erfgoed Maken: categorie 3	22
	Meester-Gezeltraject	5
Herdenkingsjaar Slavernijverleden	Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 1	9
	Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 2	8
	Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 3	11
Internationale samenwerking	Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Duitsland	1
	Jonge Kunst 2022	
	Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Italië 2023	9
	Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Leeds 2023	2
	Internationale samenwerking: Samenwerken	27
	Internationale samenwerking: Verkennen	32
Samen cultuurmaken	Samen cultuurmaken verbreden (Aanloopregeling)	6
	Samen Cultuurmaken 2022-2024	63
Vernieuwen van cultuurmaken	Vernieuwen van cultuurmaken: Ontwikkeling	15
	Vernieuwen van cultuurmaken: Ontwikkeling 2023-2024	11
	Vernieuwen van cultuurmaken: Samenwerking	9
	Vernieuwen van cultuurmaken: Participatieve kunst en cultuur	30
	Vernieuwen van cultuurmaken: MeeMaakPodia	22
Andere Open Oproep		5
Andere Open Oproep	Andere Open Oproep, namelijk...	
Anders	Anders, namelijk...	45

/ 6 Bijlage: Enquête

Hieronder ziet u de enquête die voor dit onderzoek is gebruikt.

- 0. A) Heeft u een aanvraag / aanvragen bij het Fonds voor Cultuurparticipatie ingediend voor een organisatie of voor een (individuele) maker?** Indien meerdere situaties van toepassing zijn, gaat u dan uit van uw *meeste recente* aanvraag.

Voor een organisatie -> Vraag 0b
Voor een (individuele) maker -> Vraag 6 t/m 11 (excl. 10a en 11b)

- B) Heeft u een aanvraag / aanvragen bij het Fonds voor Cultuurparticipatie ingediend namens uw eigen organisatie of namens een andere organisatie?** Indien meerdere situaties van toepassing zijn, gaat u dan uit van uw *meeste recente* aanvraag.

Namens eigen organisatie -> vraag 1
Namens een andere organisatie -> vraag C

- C) Namens welke organisatie heeft u een aanvraag / aanvragen bij het Fonds voor Cultuurparticipatie ingediend?** Indien meerdere situaties van toepassing zijn, gaat u dan uit van uw *meeste recente* aanvraag.

[Open veld. Niet verplicht] --> Vraag D

- D) We willen u vragen om de vragenlijst naar de organisatie namens wie u de aanvraag / aanvragen heeft ingediend door te sturen. Met de vragenlijst onderzoeken we namelijk hoe de organisatie namens wie u de aanvraag / aanvragen heeft ingediend omgaat met de Culturele Codes. Namens het Fonds voor Cultuurparticipatie hartelijk dank voor uw medewerking.**

<einde vragenlijst>

- 1. A) Allereerst over de code Diversiteit & Inclusie, in welke mate past u deze code toe binnen uw organisatie?**

- Niet of nauwelijks
- Gedeeltelijk, maar we streven naar verbetering
- (Bijna) volledig
- Anders, namelijk...
- [open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

- B) Hoe past uw organisatie de code Diversiteit & Inclusie toe?**

U kunt één of meer van de onderstaande uitspraken selecteren die van toepassing zijn op uw organisatie.

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- We hebben een actief diversiteits- en inclusiebeleid dat gericht is op het aannemen en behouden van diverse talenten en het creëren van een inclusieve werkomgeving.
- We streven naar diversiteit in onze programmering, tentoonstellingen of producties door een verscheidenheid aan perspectieven te presenteren.
- We hebben specifieke maatregelen genomen om de toegankelijkheid van onze faciliteiten en diensten te verbeteren voor mensen met verschillende achtergronden en beperkingen.
- We werken samen met diverse gemeenschappen en organisaties om partnerschappen op te bouwen en inclusieve initiatieven te ondersteunen.
- Anders, namelijk... [open veld voor toelichting]

C. Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

D. Welke middelen zet uw organisatie in om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen? U kunt meerdere antwoorden aanvinken

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk; invultabel]

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| - Capaciteit (fte) / menskracht | Aantal (fte) |
| - Financieel / financiën | Schatting bedrag |
| - Specifieke beleidskeuzes | Welke beleidskeuzes |
| - Externe deskundigheid/begeleiding | Welke deskundigheids begeleiding |
| - Training | Welke training |
| - Anders, namelijk... | |

[Open veld voor toelichting]

E. Welk resultaat heeft dit opgeleverd?

[Open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

F. Welke uitdagingen ervaart uw organisatie bij het toepassen van de code Diversiteit & Inclusie?

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Beperkte kennis/hulpmiddelen
- Financiële beperkingen
- Onvoldoende capaciteit (personeel)
- Onvoldoende tijd / te korte periode
- Geen specifieke uitdagingen
- Anders, namelijk...

G. Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

H. Welke ondersteuning zou uw organisatie helpen om de code Diversiteit & Inclusie toe te passen? U kunt meerdere antwoorden aanvinken

[Meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Trainingen / workshops

- Externe deskundigheid/begeleiding
- Richtlijnen van beheerder van de code Diversiteit & Inclusie (LKCA)
- Toegang tot hulpbronnen zoals best practices
- Meer tijd krijgen om de code te implementeren
- Anders, namelijk...

[open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

2. A) Dan over de Fair Practice code, in welke mate past u deze code toe in uw organisatie?

- Niet of nauwelijks
- Gedeeltelijk, maar we streven naar verbetering
- (Bijna) volledig
- Anders, namelijk...
- [open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

B) Hoe past uw organisatie de Fair Practice code toe?

U kunt één of meer van de onderstaande uitspraken selecteren die van toepassing zijn op uw organisatie.

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- We betalen alle medewerkers een eerlijk en marktconform salaris.
- We betalen alle zzp-ers een eerlijk en marktconform uurtarief.
- We bieden een ontwikkelperspectief door het bevorderen van kennis en vaardigheden voor medewerkers.
- We bieden een ontwikkelperspectief door het bevorderen van kennis en vaardigheden voor zzp-ers.
- We sluiten ons aan bij brancheorganisaties en koepels om de sociale dialoog te bevorderen.
- We stimuleren onze medewerkers en zzp-ers om lid te worden van vakbonden en koepels
- We bevorderen duurzaamheid binnen de sector, met aandacht voor milieu en hergebruik van materialen.
- We verdelen opbrengsten en verantwoordelijkheden eerlijk met onze werknemers / opdrachtnemers en met samenwerkingspartners
- We dragen zorg voor een duurzame en transparante keten van productie, distributie en presentatie
- Anders, namelijk...

[open veld voor toelichting]

C) Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

D) Welke middelen zet uw organisatie in om de Fair Practice code toe te passen?

U kunt meerdere antwoorden aanvinken

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk; invultabel]

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| - Capaciteit (fte) / menskracht | Aantal (fte) |
| - Financieel / financiën | Schatting bedrag |
| - Specifieke beleidskeuzes | Welke beleidskeuzes |
| - Externe deskundigheid/begeleiding | Welke deskundigheid of begeleiding |
| - Training | Welke training |
| - Anders, namelijk... | |

[Open veld voor toelichting]

E) Welk resultaat heeft dit opgeleverd?

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

F) Welke uitdagingen ervaart uw organisatie bij het toepassen van de Fair Practice code? U

kunt meerdere antwoorden aanvinken.

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Beperkte kennis/hulpmiddelen
- Financiële beperkingen
- Onvoldoende capaciteit (personeel)
- Onvoldoende tijd / te korte periode
- Geen specifieke uitdagingen
- Anders, namelijk...
- [open veld voor toelichting]

G) Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

H) Welke ondersteuning zou uw organisatie helpen om de Fair Practice code toe te passen?

[Meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Trainingen / workshops
- Externe deskundigheid/begeleiding
- Richtlijnen van de uitvoerder van de arbeidsmarktagenda Platform ACCT.
- Toegang tot hulpbronnen zoals best practices
- Meer tijd krijgen om de code te implementeren
- Anders, namelijk...

[open veld voor toelichting]

3. A) Dan over de Governance code Cultuur, in welke mate past uw organisatie deze code toe?

- Niet of nauwelijks
- Gedeeltelijk, maar we streven naar verbetering
- (Bijna) volledig
- Anders, namelijk...
- [open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

B. Hoe past uw organisatie de Governance code Cultuur toe?

U kunt één of meer van de onderstaande uitspraken selecteren die van toepassing zijn op uw organisatie.

[meerkeuzevraag; meerdere opties mogelijk]

- We hebben duidelijke procedures en richtlijnen voor goed bestuur/toezicht vastgelegd
- We zorgen voor transparantie in onze besluitvormingsprocessen.
- We communiceren regelmatig over onze bestuurs- en toezichtpraktijken
- We leggen verantwoording af over onze prestaties in bijv. jaarverslagen.
- Ons bestuur / raad van toezicht handelt onafhankelijk.
- We vermijden belangenverstrengeling in ons bestuur / raad van toezicht.
- Anders, namelijk... [open veld voor toelichting]

C) Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting, niet verplicht]

<volgende pagina>

D) Welke middelen zet uw organisatie in om de Governance code Cultuur toe te passen?

U kan meerdere antwoorden aanvinken

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk; invultabel]

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| - Capaciteit (fte) / menskracht | Aantal (fte) |
| - Financieel / financiën | Schatting bedrag |
| - Specifieke beleidskeuzes | Welke beleidskeuzes |
| - Externe deskundigheid/begeleiding | Welke deskundigheids begeleiding |
| - Training | Welke training |
| - Anders, namelijk... | |

[Open veld voor toelichting]

E. Welk resultaat heeft dit opgeleverd?

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

F) Welke uitdagingen ervaart uw organisatie bij het toepassen van de Governance code Cultuur? U kunt meerdere antwoorden aanvinken.

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Beperkte kennis/hulpmiddelen
- Financiële beperkingen
- Onvoldoende capaciteit (personeel)
- Onvoldoende tijd / te korte periode
- Geen specifieke uitdagingen
- Anders, namelijk...

G) Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

H. Welke ondersteuning zou uw organisatie helpen om de Governance Code Cultuur toe te passen? U kunt meerdere antwoorden aanvinken.

[Meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- Trainingen / workshops
- Externe deskundigheid/begeleiding
- Richtlijnen van de beheerder van de code (Cultuur+Ondernemen)

- Toegang tot hulpbronnen zoals best practices
- Meer tijd krijgen om de code te implementeren
- Anders, namelijk...
- [open veld voor toelichting]

<volgende pagina>

Dit waren alle vragen over hoe u de codes toepast. We willen u nu een aantal vragen stellen over de ondersteuning die uw organisatie zou kunnen gebruiken bij het toepassen van de codes.

<volgende pagina>

4. Van wie zou u ondersteuning willen ontvangen als het gaat om de toepassing van de codes? U kunt meerdere antwoorden aanvinken.

[meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk]

- De beheerder van de Code Diversiteit en Inclusie, LKCA
- De beheerder van de Fair Practice Code, Kunsten '92
- De uitvoeringsorganisatie van de arbeidsmarktagenda, Platform ACCT
- De beheerder van de Governance Code Cultuur, Cultuur+Ondernemen
- Een branchevereniging
- Het Fonds voor Cultuurparticipatie
- Anders, namelijk...

A) Hier kunt u uw antwoord(en) toelichten

[open veld voor toelichting. Niet verplicht]

<volgende pagina>

5. Wat kan het Fonds voor Cultuurparticipatie vanuit hun rol betekenen om uw organisatie verder te helpen met het toepassen van de codes?

[Open veld. Niet verplicht]

<volgende pagina>

6. Heeft u suggesties ter verbetering voor de toelichting over de codes die van u wordt gevraagd in de aanvraagapplicatie van het Fonds ('AIMS')?

[Open veld. Niet verplicht]

<volgende pagina>

7. Heeft u suggesties ter verbetering voor de gesprekken over de codes die u voert met adviseurs van het Fonds?

[Open veld. Niet verplicht]

<volgende pagina>

8. Heeft u nog andere opmerkingen of suggesties met betrekking tot de toepassing van de culturele codes binnen uw organisatie/organisaties?

[Open veld. Niet verplicht]

<volgende pagina>

Dit waren de vragen die we u wilden stellen over de toepassing van en ondersteuning bij de codes. Tot slot enkele achtergrondvragen.

<volgende pagina>

9. Binnen welke regeling(en) heeft uw organisatie subsidie bij het Fonds aangevraagd?

Indien meerdere situaties van toepassing zijn, gaat u dan uit van uw *meeste recente* aanvraag. [meerkeuzevraag; meerdere antwoorden mogelijk. Bij één antwoord naar vraag 9a, bij meerdere antwoorden naar vraag 9b]

- Cultuureducatie met Kwaliteit 2021-2024
- Cultuureducatie met Kwaliteit 2021-2024 Caribisch Nederland
- Cultuureducatie vmbo vso pro
- Erfgoed Maken: categorie 1
- Erfgoed Maken: categorie 2
- Erfgoed Maken: categorie 3
- Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 1
- Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 2
- Herdenkingsjaar Slavernijverleden categorie 3
- Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Duitsland Jonge Kunst 2022
- Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Italië 2023
- Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Leeds 2023
- Internationale samenwerking: Samenwerken
- Internationale samenwerking: Verkennen
- Meester-Gezeltraject
- Samen cultuurmaken verbreden (Aanloopregeling)
- Samen Cultuurmaken 2022-2024
- Vernieuwen van cultuurmaken: MeeMaakPodia
- Vernieuwen van cultuurmaken: Ontwikkeling
- Vernieuwen van cultuurmaken: Ontwikkeling 2023-2024
- Vernieuwen van cultuurmaken: Participatieve kunst en cultuur
- Vernieuwen van cultuurmaken: Samenwerking
- Andere Open Oproep, namelijk...
- Anders, namelijk...

[open veld]

A. Hoeveel subsidie ontvangt uw organisatie van het Fonds?

- Minder of gelijk aan €5.000
- Tussen €5.000 en €10.000
- Gelijk aan of meer dan €10.000, maar minder dan €25.000
- €25.000 of meer

B. Hoeveel subsidie ontvangt uw organisatie van het Fonds? Ga uit van het hoogste subsidiebedrag dat uw organisatie heeft aangevraagd.

- Minder of gelijk aan €5.000
- Tussen €5.000 en €10.000
- Gelijk aan of meer dan €10.000, maar minder dan €25.000
- €25.000 of meer

<volgende pagina>

10. A. Wat voor een type instelling is uw organisatie?

- Museum
- Theater-, dans-, of muziekgezelschap
- Theater, schouwburg of podium
- Erfgoedinstelling
- Cultureel centrum
- Bibliotheek
- Gecombineerde instelling
- Zorg- of welzijnsinstelling
- Sociale organisatie
- (Provinciale) ondersteuningsinstelling
- Vereniging
- Multi- of interdisciplinaire instelling / post-sectoraal
- Anders, namelijk...

[open veld voor toelichting]

B) Wat voor een type maker bent u?

- Maker of kunstenaar
- Artiest of muzikant
- Coach
- Multi- of interdisciplinaire maker / post-sectoraal
- Anders, namelijk...

[open veld voor toelichting]

11. A) Waar is uw organisatie gevestigd?

[Meerkeuze, één antwoord mogelijk]

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Overijssel
- Utrecht
- Zeeland
- Zuid-Holland
- BES-eilanden
- Curaçao, Aruba en Sint Maarten -eilanden

B) Waar bent u gevestigd?

[Meerkeuze, één antwoord mogelijk]

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Overijssel
- Utrecht
- Zeeland
- Zuid-Holland
- BES-eilanden
- Curaçao, Aruba en Sint Maarten -eilanden
-

<volgende pagina>

12. Mogen we u eventueel contacteren voor een vervolg, bijvoorbeeld in de vorm van een interview?

[Ja/nee opties. Bij ja naar vraag 12a, bij nee naar 13]

A. Vul hier uw gegevens in

[invultabel]

- a. Naam instelling
- b. Mailadres

13. Namens het Fonds voor Cultuurparticipatie hartelijk dank voor uw medewerking.

<einde vragenlijst>