

DIVERSITEITSCAN CULTUUR

Diversiteitsscan Cultuur is een instrument voor culturele organisaties. Het doorlopen van de scan maakt duidelijk in welke mate en op welke terreinen de instelling al bezig zijn met het onderwerp culturele diversiteit en inclusie.

6 INDICATOREN

Belangrijke indicatoren om te bepalen of en in hoeverre er met succes een diversiteitsbeleid wordt gevoerd zijn visie, beleid, doelen, expertise, acties, financiële middelen en aantallen (op alle vier de P's). De benodigde financiering voor het uitvoeren van gericht beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie, wordt vaak onderschat. Het inzetten van andere werving- en selectiemethodes (media, gespecialiseerde zoekbureaus, assessments etc.), het bieden van opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden voor de zittende medewerkers, het op zoek gaan naar artistiek-inhoudelijke vernieuwing, vormen allemaal een indicatie, net als de samenstelling van het personeelsbestand, de uitkomsten van publieksonderzoek en het programma-aanbod een indicatie voor de resultaten van het gevoerde beleid of juist het ontbreken daarvan.

4 P's

Bij de ontwikkeling van de scan is uitgegaan van de Code Diversiteit en Inclusie. Met de scan wordt daarom ingezoomd op de indicatoren op de volgende vier gebieden:

- Publiek:** de (eind)afnemers van de inhoudelijke producten en diensten.
- Personeel:** alle medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband, vrijwilligers, stagiaires, bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, leden van de Raad van Advies enzovoorts.
- Programmering:** de inhoudelijke producten en diensten van de instelling.
- Partner:** externe personen en organisaties waar de instelling opdrachten aan verstrekt of mee samenwerkt.

40 stellingen

De scan bestaat uit een 40tal stellingen. De resultaten geven weer hoe de organisatie scoort op de 4 P's. Het gaat daarbij om de feitelijke situatie en niet de mening van de respondent.

- Elke P wordt door middel van 5 tot 10 vragen gemeten.
- De antwoordschaal is een 4-puntsschaal waarbij respondenten kunnen aangeven in hoeverre de stelling klopt voor de instelling in kwestie. Het gaat hier om een progressieve schaal met een verdubbeling van het aantal punten (0, ½, 1 en 2).
- Per P krijgt de organisatie een bepaalde score die aangeeft dat diversiteit en inclusie binnen die P geen, weinig, redelijk tot veel aandacht krijgt binnen de instelling.
- De scan draagt bij aan bewustwording: het doorlopen van de scan maakt duidelijk op welke terreinen acties mogelijk zijn om diversiteit en inclusie te bevorderen.
- De uitkomst van de scan wordt samengevat in een rapport met een overzicht van de scores en per P, conclusies aanbevelingen.
- De scan is kan tevens worden gebruikt om de voortgang te monitoren door hem op regelmatige basis (bijvoorbeeld jaarlijks) te herhalen.

Meer weten? Bel of mail [binoq atana via info@binoq.nl](mailto:info@binoq.nl) en 020 5141380

Met dank aan: De scan is het resultaat van research en een aantal uitgebreide testrondes binnen de culturele sector. Daarnaast raadpleegden wij de volgende experts waarvoor dank aan: Hans Bellaart - coördinator Kennisplatform Integratie & Samenleving bij het Verwey-Jonker Instituut | Brendy Boogaard – onderzoeker Brendy Boogaard Advies | Karen van Oudenhoven – Honorair hoogleraar Organisationspsychologie, Culturele diversiteit en Integratie Vrije Universiteit | Sabrina Dinmohamed – Promovenda Migratie en Homefeeling UvA | Lucas Meijs – hoogleraar volunteering, civil society and businesses op de Rotterdam School of Management aan de Erasmus Universiteit en bijzonder hoogleraar 'Strategic philanthropy' aan het Erasmus Centre for Strategic Philanthropy | Pauwke Berkers - Assistant Professor Sociology of Art and Culture Erasmus Universiteit Rotterdam | Rene Romer – directeur TransCity Diversity & Community Marketing | ministerie van OCW