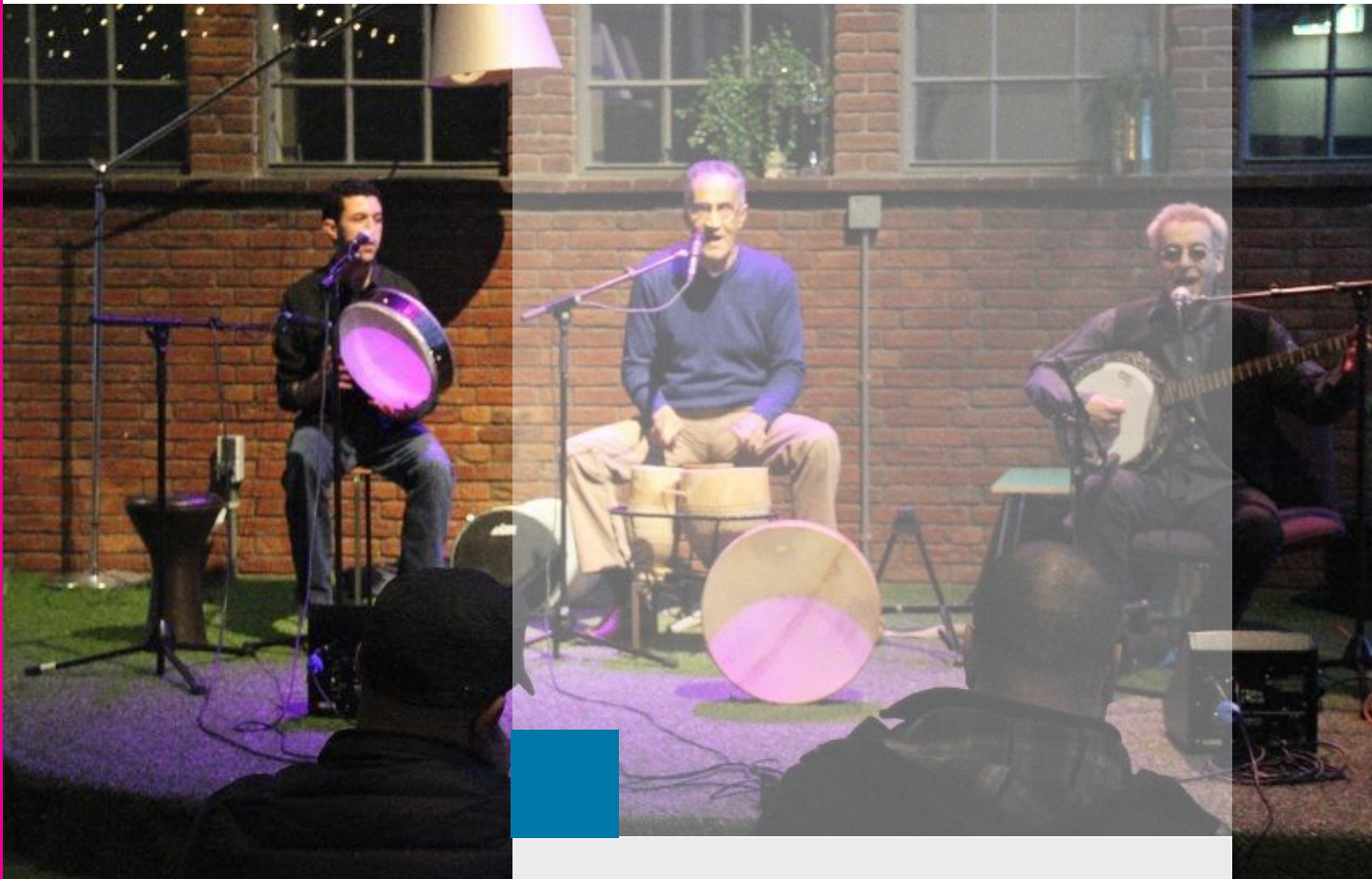


Eindrapportage UMO diversiteit muzieksector

Juni 2021, Utrecht





Auteurs

Hanneke Kastelijns

Carry van Wersch

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van

Utrechts Muziek Overleg

© 2021 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	6
1.1. Aanleiding onderzoek	6
1.2. Doelstelling en onderzoeksvraag	6
1.2.1. Doelstelling	6
1.2.2. Onderzoeksvragen	7
1.3. Achtergrond	7
1.3.1. Diversiteit en inclusie	7
1.3.2. Diversiteit en inclusie binnen de kunst- en cultuursector	8
1.3.3. Doelgroepen	9
1.4. Onderzoeksaanpak	9
1.4.1. Deskresearch	9
1.4.2. Vragenlijst publiek	10
1.4.3. Vragenlijst medewerkers	10
1.4.4. Werving	10
1.4.5. Indeling clusters	10
1.4.6. Analyse	10
1.4.7. Aanpassingen in verband met de coronacrisis	11
2 Respons	12
2.1. Publiek	12
2.2. Personeel	12
3 Resultaten muzieksector	14
3.1. Publiek	14
3.1.1. Achtergrondvariabelen	14
3.1.2. Beoordeling diversiteit muzieksector	15
3.2. Personeel	18
3.2.1. Achtergrondvariabelen	18
3.2.2. Verbondenheid	19
3.2.3. Diversiteit onder personeel	20
3.2.4. Diversiteit onder publiek	22

3.3. Conclusie muzieksector	27
4 Cluster Muziekensembles	29
4.1. Publiek	29
4.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit	30
4.2. Personeel	32
4.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel	32
4.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek	33
4.3. Conclusie muziekensembles	34
5 Cluster Muziekpodia	35
5.1. Publiek	35
5.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit	36
5.2. Personeel	38
5.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel	38
5.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek	38
5.3. Conclusie muziekpodia	40
6 Cluster 3 Festival/Concours	41
6.1. Publiek	41
6.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit	42
6.2. Personeel	44
6.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel	44
6.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek	44
6.3. Conclusie cluster festival/concours	45
7 Cluster 4 Onderwijs/ amateurkunst	46
7.1. Publiek	46
7.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit	47
7.2. Personeel	49
7.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel	49
7.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek	49
7.3. Conclusie cluster onderwijs/amateurkunst	50
8 Conclusie en aanbevelingen	51

8.1. Aanbevelingen	53
8.1.1. Muzieksector	53
8.1.2. Cluster muziekensembles	54
8.1.3. Cluster muziekpodia	54
8.1.4. Cluster festival/ concours	54
8.1.5. Cluster onderwijs/amateurkunst	54
Bijlage 1: Indeling clusters	56
Bijlage 2: Respons per organisatie publiek	58
Bijlage 3: Respons per organisatie personeel	60

1

Inleiding

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek naar diversiteit in de Utrechtse muzieksector. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Utrechts Muziek Overleg (UMO). In deze inleiding worden de aanleiding, de onderzoeksvragen, de doelgroepen van het onderzoek, de onderzoeksaanpak en de belangrijkste termen uit het onderzoek uiteengezet.

1.1. Aanleiding onderzoek

In de muzieksector zijn termen als diversiteit en inclusiviteit actuele thema's, net als in andere culturele sectoren. Vanuit de ambitie de culturele sector diverser en inclusiever te maken werd in 2011, door de cultuursector zelf, de Code Culturele Diversiteit en later ook de Code Diversiteit en Inclusie ontwikkeld. In 2017 volgde de oprichting van PACT, een netwerk van Utrechtse cultuurmakers dat als doel heeft de Utrechtse cultuursector diverser te maken. Ook het Utrechts Muziek Overleg (UMO), een overkoepelende organisatie waarbij 50 Utrechtse muziekorganisaties zijn aangesloten, committeert zich aan de doelstelling van een diverse en inclusieve muzieksector. In lijn met deze ambitie heeft UMO in kaart laten brengen hoe divers en inclusief de leden van het UMO zijn. Bij dit onderzoek is specifiek gekozen voor een focus op de diversiteit en inclusiviteit van het publiek en het personeel.

Het doel van dit onderzoek is om een nulmeting uit te voeren over waar de muzieksector nu staat op het gebied van diversiteit. De intentie is om vervolgens de meting gedurende de komende jaren te herhalen. De gegevens uit dit onderzoek kunnen vervolgens worden vergeleken met de uitkomsten van de volgende meting. Daarnaast kan er al gekeken worden naar de aanbevelingen voor de sector. Waar kan er nog veel bereikt worden binnen de sector.

1.2. Doelstelling en onderzoeksvraag

1.2.1. Doelstelling

De opzet van het onderzoek kent de volgende doelstellingen:

- Het in kaart brengen van de samenstelling van het publiek en het personeel van de UMO-leden ten aanzien van diversiteit.
- Het peilen van hoe het publiek en het personeel van de UMO-leden de diversiteit en inclusiviteit in deze sector beoordelen;
- Kwantitatieve inzichten verzamelen waarmee UMO-leden hun bedrijfsvoering kunnen verbeteren (bijvoorbeeld samenwerking met andere organisaties of nieuwe marketingstrategieën).

1.2.2. Onderzoeksvragen

In dit onderzoek wordt de volgende hoofdvraag beantwoord:

Hoe divers is de samenstelling van het personeel en het publiek van de leden van het Utrechts Muziek Overleg en hoe beoordelen zij de inclusiviteit en diversiteit in de Utrechtse muzieksector?

Voor het publiek worden de volgende deelvragen gebruikt:

1. Wat is de samenstelling van het publiek van de UMO-leden ten aanzien van diversiteit?
2. Hoe beoordeelt het publiek van de UMO-leden de diversiteit en inclusiviteit van de Utrechtse muzieksector?
3. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er bij het publiek ten aanzien van de diversiteitsfactoren tussen de verschillende categorieën muziekorganisaties van de UMO-leden?

De deelvragen met betrekking tot het personeel zijn:

1. Wat is de samenstelling van het personeel van de UMO-leden ten aanzien van diversiteit?
2. Hoe beoordeelt het personeel van de UMO-leden de inclusiviteit en diversiteit van de Utrechtse muzieksector?
3. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er in de personeelssamenstelling van diverse categorieën muziekorganisaties van de UMO-leden?

1.3. Achtergrond

1.3.1. Diversiteit en inclusie

Het begrip diversiteit speelt in dit onderzoek een centrale rol. Diversiteit is een veelomvattend begrip dat voor meerdere interpretaties vatbaar is. In brede zin kan diversiteit opgevat worden als alle manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen.¹

De term inclusie is eveneens een containerbegrip. Inclusie gaat over het bij elkaar brengen en benutten van diversiteit op een gunstige manier.² Volgens Riordan (2014) zetten inclusieve organisaties diversiteit om in actie door een klimaat van betrokkenheid, respect en verbinding te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden.³

Om inclusie te bereiken binnen een organisatie of werkveld moet er dus actief worden gewerkt aan het bevorderen van diversiteit. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de inclusiediamant. De inclusiediamant van Movisie brengt diversiteitsfactoren in kaart en is een tool voor sociale professionals om te werken aan

¹ Jordan, H.T. (2011). Moving from diversity to inclusion. Diversity Journal, 5
["http://dev.orgwise.ca/sites/osi.ocasi.org.stage/files/Moving%20From%20Diversity%20to%20Inclusion.pdf%20%20"](http://dev.orgwise.ca/sites/osi.ocasi.org.stage/files/Moving%20From%20Diversity%20to%20Inclusion.pdf%20%20)

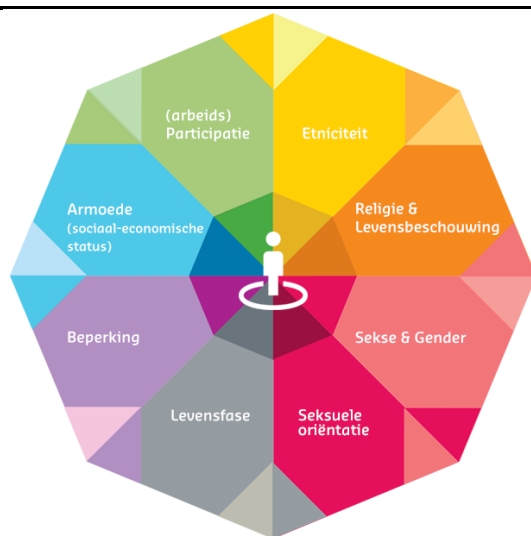
² Idem

³ Riordan, C.M. (2014). Diversity is useless without inclusivity. Harvard Business Review
<https://hbr.org/2014/06/diversity-is-useless-without-inclusivity>

basiscompetenties die nodig zijn om inclusief te werken.⁴ Volgens de inclusiediamant kan het begrip diversiteit worden onderverdeeld in de volgende acht diversiteitsfactoren:

- Sekse & Gender
- Religie & Levensbeschouwing
- Etniciteit
- Seksuele oriëntatie
- Levensfase
- Beperking
- Armoede
- (Arbeids)participatie

Figuur 1: Inclusiediamant



Bron: Movisie

1.3.2. Diversiteit en inclusie binnen de kunst- en cultuursector

In 2011 heeft de culturele sector in opdracht van toenmalig minister Ronald Plasterk de Code Culturele Diversiteit ontwikkeld. Binnen deze code zijn er vier P's van belang voor het vormgeven van culturele diversiteit in culturele instellingen, namelijk personeel, programma, publiek en partners. De code richt zich specifiek op één aspect van diversiteit binnen de inclusiediamant, namelijk op etniciteit.

Na deze code Culturele Diversiteit is op 1 november 2019 de Code Diversiteit en Inclusie⁵ gepresenteerd. Siebe Weide, voorzitter van de stuurgroep Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief, benadrukte dat 'inclusie' is toegevoegd aan de code omdat het betrekking heeft op *hoe* je met verschillen en overeenkomsten omgaat. Inclusie is een handeling volgens hem, in tegenstelling tot het woord diversiteit, dat verwijst naar een staat van zijn.

“Inclusie is de mate waarin makers, producenten, werkenden en publiek van alle identiteiten - zichtbaar of niet - zichzelf kunnen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen”.⁶

⁴ Pact Utrecht (2018). <https://pactutrecht.nl/inclusiediamant/> (geraadpleegd op 30 april 2021)

⁵ Code Diversiteit & Inclusie. <https://codedi.nl/over-ons/-over> (geraadpleegd op 30 april 2021)

⁶ Stichting Cultuur + Ondernemen. <https://www.cultuur-ondernemen.nl/code-diversiteit-inclusie-wat-is-nieuw> (geraadpleegd op 30 april 2021)

Die vier P's zijn ook onderdeel van de Code Diversiteit en Inclusie. In aanvulling daarop werden de volgende vijf principes toegevoegd:

1. Je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie.
2. Je integreert diversiteit en inclusie in je visie.
3. Je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code.
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering.
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af.⁷

Kennis over deze code wordt ook bevraagd in de vragenlijst van dit onderzoek.

1.3.3. Doelgroepen

In dit onderzoek worden twee van de vier P's uit de Code Diversiteit en Inclusie opgenomen, te weten het personeel en het publiek van de UMO-leden.

Personeel

'Personeel' wordt gedefinieerd als het personeel dat op het moment van uitvoering van het onderzoek werkzaam is voor een muziekorganisatie die lid is van het UMO. De persoon kan op verschillende manieren werkzaam zijn voor de organisatie, bijvoorbeeld als contractmedewerker (flex, tijdelijk, vast), als freelancer of als ZZP'er. Er wordt geen onderscheid gemaakt in hoe lang de persoon werkzaam is voor de organisatie. Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat door de coronacrisis het aantal personeelsleden afgenomen kan zijn en dat dit aantal begin 2020 mogelijk veel hoger was.

Publiek

In eerste instantie werd voor dit onderzoek 'publiek' gedefinieerd als personen boven de 16 jaar die minimaal één activiteit bij een muziekorganisatie in Utrecht hebben bezocht gedurende de zes maanden voor of op de datum waarop de vragenlijst wordt ingevuld. Omdat door de coronacrisis veel podia geen tot nauwelijks publiek hebben mogen ontvangen, is besloten een meting uit te voeren onder het publiek dat in 2019 en 2020 een programma heeft bezocht.

1.4. Onderzoeksaanpak

Labyrinth heeft voor UMO met behulp van een kwantitatieve vragenlijst onderzoek uitgevoerd binnen de Utrechtse muzieksector. Het voordeel van dit kwantitatieve onderzoek is dat er grotere aantallen respondenten bevestigd kunnen worden dan bij kwalitatief onderzoek. Op deze manier zijn er meer mogelijkheden om betrouwbare uitspraken over de Utrechtse muzieksector te doen. De vragenlijst is online uitgezet. De vragenlijsten konden zowel in het Engels als Nederlands ingevuld worden.

1.4.1. Deskresearch

In de voorbereidende fase is deskresearch gedaan, onder andere met als doel om de vragenlijst vanuit een theoretische basis op te stellen. Ook werden de muziekorganisaties ondergebracht in verschillende clusters. Er is hiervoor gekozen omdat sommige organisaties te klein zijn om uitspraken over te kunnen doen. Aan de hand van informatie over de organisaties is een eerste indeling gemaakt in zes clusters: muziekensembles, muziekpodia, amateurkunst, festival/concours, bewust cultureel divers en talentontwikkeling.

⁷ Stichting Cultuur + Ondernemen. <https://www.cultuur-ondernemen.nl/code-diversiteit-inclusie-wat-is-nieuw> (geraadpleegd op 30 april 2021)

1.4.2. Vragenlijst publiek

De eerste vragenlijst was een vragenlijst gericht op het publiek van de UMO-leden. De vragenlijst voor het publiek bestond uit de volgende onderdelen:

- Bezoek van muziekorganisaties
- Beoordeling inclusiviteit en diversiteit
- Achtergrondvragen

Vanwege routing kregen niet alle respondenten alle vragen van deze vragenlijst te zien. Vragen werden getoond op basis van eerder gegeven antwoorden. Zo werd het publiek gevraagd welke organisaties ze in 2019 en 2020 bezocht hadden. Als ze geen organisaties hadden bezocht werd de vragenlijst beëindigd. Bij de mensen die wel organisaties hadden bezocht, werd doorgevraagd op die specifieke organisaties.

Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld circa 10 minuten. De tijdsduur hing vooral af van hoeveel organisaties respondenten bezocht hadden en over hoeveel organisaties ze vragen beantwoordden.

1.4.3. Vragenlijst medewerkers

Daarnaast is er een vragenlijst uitgezet die specifiek gericht was op medewerkers van de Utrechtse muzieksector.

In de vragenlijst kwamen de volgende onderdelen aan orde:

- Baan binnen de muzieksector
- Beoordeling diversiteit medewerkers
- Beoordeling diversiteit publiek
- Achtergrondvragen

Ook deze vragenlijst bevatte routing. Zo werd er aan de hand van de organisatie waar het personeelslid werkzaam was doorgevraagd op die specifieke organisatie.

1.4.4. Werving

De werving van respondenten is grotendeels door UMO zelf verzorgd. Via de leden van het UMO is de vragenlijst verstuurd naar zowel publiek als medewerkers. Daarnaast heeft Labyrinth nog een advertentie uitgezet en de vragenlijst verstuurd naar haar panelleden in Utrecht en omstreken. De vragenlijst was online beschikbaar in de periode 8 maart tot 12 april 2021.

1.4.5. Indeling clusters

Omdat sommige organisaties onder meerdere clusters vallen, en om de respons beter te verdelen, zijn de zes clusters uiteindelijk gereduceerd tot vier clusters: muziekensembles, muziekpodia, festival/concours, onderwijs/amateurkunst. Zie bijlage 1 voor de precieze indeling van organisaties over de clusters.

1.4.6. Analyse

De antwoorden op de vragen zijn geanalyseerd met behulp van SPSS. De resultaten zijn in grafieken en tabellen weergegeven. De resultaten zijn eerst over de hele muzieksector geanalyseerd. Vervolgens zijn de antwoorden per cluster geanalyseerd.

Omdat respondenten vragen konden beantwoorden over meerdere organisaties, zit er overlap in de respons van het publiek. Sommige respondenten hebben organisaties uit meerdere clusters bezocht. Daarom vallen de antwoorden van deze respondenten ook onder meerdere clusters. Tevens komen de antwoorden van sommige

respondenten meerdere keren binnen hetzelfde cluster voor. Een groot deel van de data is daarom geanalyseerd door een gemiddelde te berekenen van de gegeven antwoorden per organisatie. Dit is gedaan om te voorkomen dat de antwoorden van een respondent die vragen over meer organisaties heeft beantwoord zwaarder meetellen dan de antwoorden van iemand die maar over één organisatie de vragen heeft beantwoord.

Bij de stellingen met een schaal is de volgende methode gehanteerd: Als iemand over die organisaties vragen heeft beantwoord, dan zijn per vraag de antwoorden gemiddeld en hercodeerd naar de schaal waarop de antwoorden gegeven waren. Dus bijvoorbeeld, iemand is het twee keer eens met een stelling (score 4) en één keer niet eens met een stelling (score 2) dan is dit gemiddeld een score van 3.33, wat afgerond een 3 is, dus een neutraal.

Bij de vragen met een ja/nee, is gekeken of een respondent ten minste één keer nee heeft geantwoord bij de desbetreffende vraag bij één van de organisaties waar hij of zij vragen over heeft beantwoord. Bij ten minste één keer nee, dan is dit gecodeerd als nee. Is overal ja op geantwoord dan is dit gecodeerd als ja. Er is geen berekening toegepast op de stellingen die al over de gehele muzieksector gingen. Dezelfde strategie is gehanteerd voor de analyses van de clusters.

1.4.7. Aanpassingen in verband met de coronacrisis

Het eerste contact tussen UMO en Labyrinth over dit onderzoek vond plaats in 2019, voordat de coronacrisis Nederland bereikte. De coronacrisis heeft zeker de culturele sector hard geraakt. Podia moesten tijdelijk hun deuren sluiten en er is sprake van geen tot zeer beperkte publieksaantallen. Hierdoor hebben veel organisaties mensen moeten ontslaan en wordt er veel minder samengewerkt met ZZP'ers. Deze situatie heeft uiteraard ook invloed op dit onderzoek, dat gericht is op het publiek en op personeel. Omdat UMO het belangrijk vond dat het onderzoek alsnog werd uitgevoerd, heeft Labyrinth een aantal aanpassingen in de originele onderzoeksopzet doorgevoerd. Op deze manier kon er alsnog een betrouwbaar onderzoek worden uitgevoerd.

2 Respons

In dit hoofdstuk wordt de respons op de vragenlijst voor zowel het publiek als personeel besproken. Ook wordt aangegeven welke respons mee is genomen in de analyse en wat de respons per cluster was.

2.1. Publiek

In totaal hebben 1089 respondenten de gehele vragenlijst ingevuld inclusief vragen over hun achtergrondkenmerken.⁸ Daarnaast hebben 39 respondenten alle vragen ingevuld behalve de vragen over de achtergrondkenmerken. Beide groepen zijn meegenomen in de analyse. In totaal gaat het daarbij om 1128 respondenten.

De respondenten geven aan gemiddeld 3,5 organisaties in 2019 en 2020 bezocht te hebben. De meeste bezochten in deze periode 1 organisatie (n=300; 27%). Daarnaast vulden ze gemiddeld vragen in over 2 organisaties. De meeste respondenten (42%) heeft vragen over één organisatie beantwoord. Daarnaast heeft 30% vragen over twee organisaties bezocht, 13% over drie organisaties en 15% over vier organisaties. Zie bijlage 2 voor de precieze respons per organisatie. Tabel 1 toont de verdeling per cluster. Zoals te zien is in de tabel heeft het cluster podia de meeste respons, met 1009 respondenten die de vragen over organisaties in dit cluster hebben ingevuld. Het cluster onderwijs/amateurkunst heeft de laagste respons.

Tabel 1: Respons per cluster publiek

Cluster	Aantal
Muziekensembles	302
Podia	1009
Festival/Concours	623
Onderwijs/amateurkunst	181

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

2.2. Personeel

In totaal hebben 175 personen de vragenlijst voor medewerkers volledig ingevuld. Daarnaast hebben 7 personen alle vragen voor personeel ingevuld, maar niet de achtergrondvariabelen. Voor de blokken die zijn ingevuld zijn hun vragen ook meegenomen. Er zijn 24 personen die eerder gestopt zijn met de vragenlijst; zij zijn niet meegenomen in de analyse. Zie bijlage 3 voor de precieze verdeling van de medewerkers over de organisaties.

⁸ Daarnaast hebben 40 respondenten de vragenlijst ingevuld die in 2019-2020 niet naar één van de voorgelegde Utrechtse muziekinstellingen zijn geweest. Deze respondenten behoorden hierdoor niet tot de doelgroep van dit onderzoek. Hun antwoorden zijn dan ook niet meegenomen in dit onderzoek.

Tabel 2 toont de respons per cluster. Ook onder de personeelsleden is de respons binnen het cluster muziekpodia het grootst. Hoewel bij het publiek het cluster festival/concours op één na hoogste respons heeft, heeft deze cluster onder medewerkers een relatief lage respons.

Tabel 2: Respons per cluster personeel

Cluster	Aantal
Muziekensembles	47
Muziekpodia	101*
Festival / Concours	27*
Onderwijs/ amateurkunst	7
Totaal	182*

*De 7 deels ingevulde vragenlijsten (4 binnen het cluster muziekpodia en 3 binnen het cluster festival / concours) zijn meegenomen in deze respons aantallen.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

3 Resultaten muzieksector

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek besproken. Om inzicht te hebben in hoe de muzieksector het als geheel doet zal in dit hoofdstuk allereerst de sector als geheel besproken worden, waarna in de volgende hoofdstukken de resultaten per cluster aan de orde komen. In dit hoofdstuk zullen allereerst de achtergrondkenmerken van het publiek aan de orde komen. Vervolgens zal besproken worden hoe dit publiek de diversiteit binnen de Utrechtse muzieksector beoordeelt. Daarna zal het perspectief van de medewerkers van de organisaties binnen de Utrechtse muzieksector worden besproken. Naast de achtergrondvariabelen zal verbondenheid, diversiteit onder personeel en diversiteit onder publiek aan de orde komen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie over het perspectief van publiek en personeel op de diversiteit binnen de Utrechtse muzieksector.

3.1. Publiek

3.1.1. Achtergrondvariabelen

Van de 1128 respondenten die de vragenlijst (deels) hebben ingevuld, heeft een groot deel de achtergrondvragen beantwoord. De verdeling van de antwoorden staan weergegeven in Tabel 3. De verdeling man/vrouw onder de respondenten is ongeveer gelijk. Een relatief klein percentage (14%) heeft een migratieachtergrond, zeker in vergelijking met het Utrechtse gemiddelde. In Utrecht had 36% van de bewoners in 2020 een migratieachtergrond.⁹

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 52 jaar. Verder geeft 12% van de respondenten aan een fysieke en/of chronische beperking te hebben. Ten opzichte van seksuele oriëntatie geeft 14% van de respondenten aan op mensen van hetzelfde geslacht te vallen en 9% op mensen van beide geslachten.

Van de respondenten heeft meer dan een derde tussen de €1.000 en €2.500 per maand te besteden. Een derde heeft netto tussen de €2.500 en de €5.000 te besteden. Het bruto modaal inkomen in Nederland in 2021 is €28.416. Dat betekent per maand exclusief vakantiegeld €2179. Deze groep respondenten verdient dus boven modaal. Verder heeft 11% minder dan €1.000 te besteden en wilde 13% deze vraag niet beantwoorden. Het overgrote deel van de respondenten (95%) geeft aan geen ervaring te hebben met discriminatie tijdens het bezoek van een muziekprogramma. Een kleine groep van 54 respondenten (5%) heeft hier wel ervaring mee.

De meest bezocht organisatie onder het publiek waren TivoliVredenburg (967), de Helling (296) en Ekko (286). De meeste vragenlijsten zijn ingevuld over TivoliVredenburg (568), De Helling (193) en DB's (187). Zie verder bijlage 2 voor de respons per organisatie.

⁹ CBS (2020). <https://opendata.cbs.nl/>\"/CBS/nl/dataset/37713/table?searchKeywords=Utrecht (geraadpleegd op 13 mei 2021).

Tabel 3: achtergrondvariabelen muzieksector

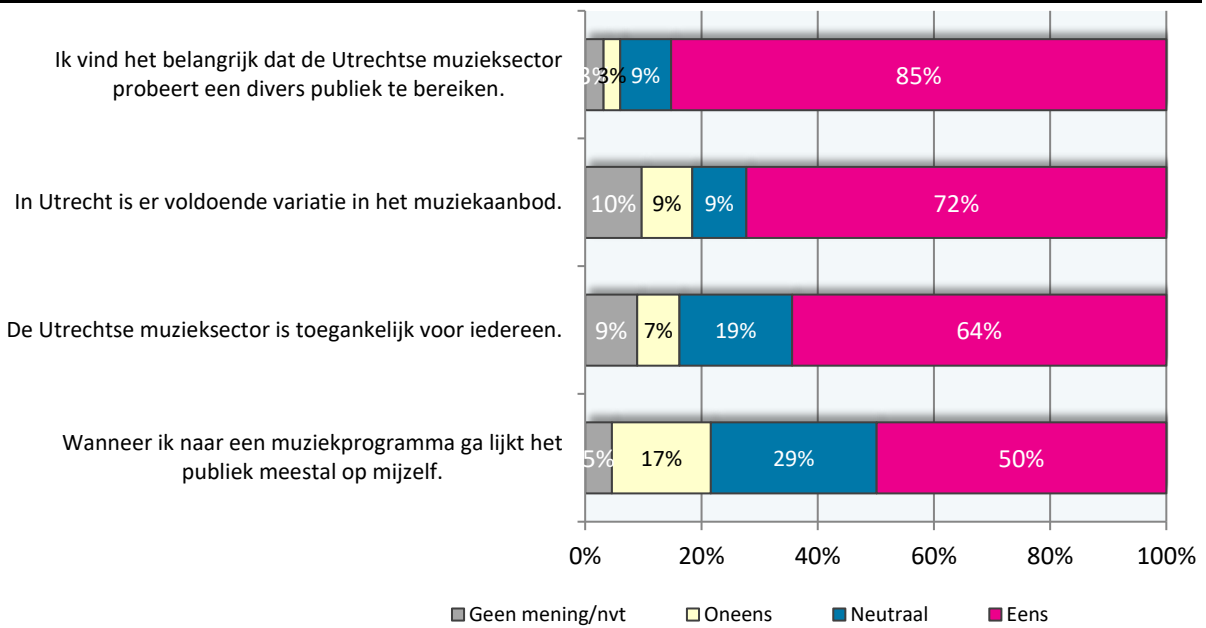
Kenmerk	Categorie	Percentage/aantal
Geslacht	Man	50%
	Vrouw	49%
	Anders	1%
	Wil ik niet zeggen	0%
Seksuele voorkeur	Ik val op mensen van het andere geslacht	66%
	Ik val op mensen van hetzelfde geslacht	14%
	Ik val op mensen van beide geslachten	9%
	Anders	3%
	Wil ik niet zeggen	9%
Migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	8%
	Niet-westerse migratieachtergrond	6%
	Geen	86%
	Wil ik niet zeggen	1%
Netto maandelijks inkomen	Minder dan €1.000	11%
	€1.000 tot €2.500	38%
	€2.500 tot €5.000	35%
	€5.000 of meer	4%
	Wil ik niet zeggen	13%
Fysieke en/of chronische beperking	Ja	12%
	Nee	87%
	Wil ik niet zeggen	1%
Ervaring discriminatie tijdens bezoek muziekprogramma Utrecht	Ja	5%
	Nee	95%
	Wil ik niet zeggen	0%
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	52 jaar

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

3.1.2. Beoordeling diversiteit muzieksector

We hebben respondenten allereerst een aantal stellingen over de muzieksector gesteld. Zo wilden we graag weten of er voldoende variatie in het muziekaanbod is, om er zo achter te komen of de muzieksector potentieel interessant is voor verschillende soorten publiek. Ook hebben we gevraagd of de Utrechtse muzieksector een divers publiek probeert te bereiken, of het toegankelijk is en of het publiek meestal op henzelf lijkt of juist niet. Zoals te zien is in Figuur 2, vindt het overgrote deel van het publiek dat de vragenlijst heeft ingevuld (85%), het belangrijk dat de Utrechtse muzieksector een divers publiek probeert te bereiken. Een groot deel (72%) vindt dat er voldoende variatie is in het muziekaanbod. Door een wat kleinere meerderheid van 64% wordt de sector ook als toegankelijk voor iedereen gezien. De helft van de mensen vindt dat het publiek bij een muziekprogramma op henzelf lijkt. 17% van de respondenten vindt dit juist niet.

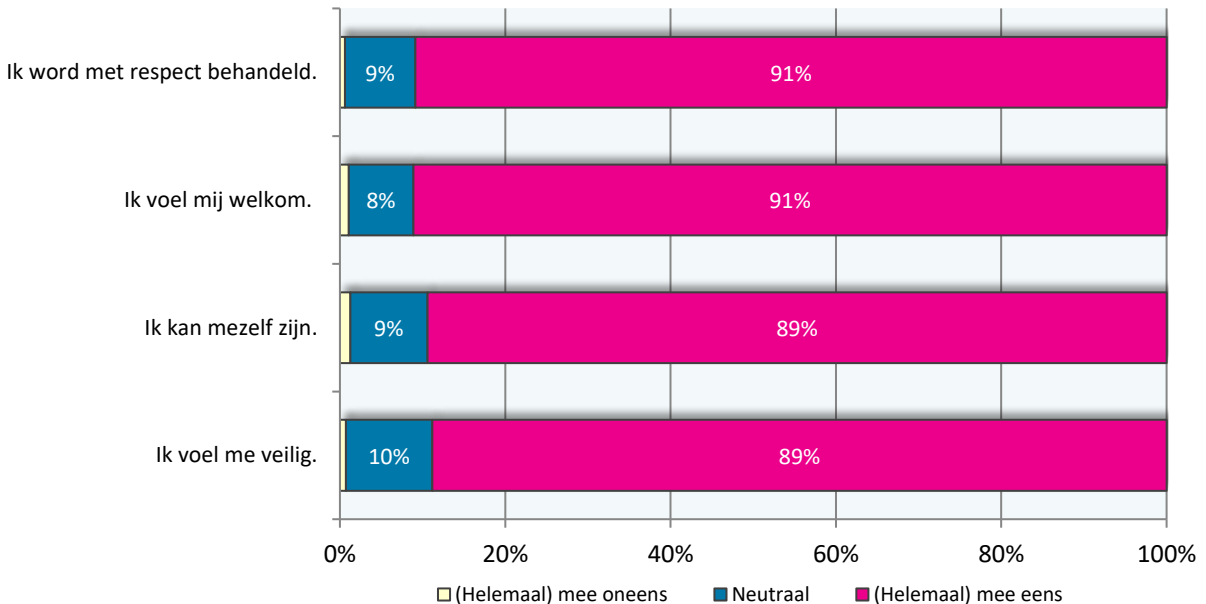
Figuur 2: Stellingen muzieksector (n=1103)



bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021.

We hebben het publiek ook een aantal stellingen voorgelegd over de organisaties die ze bezocht hebben. In Figuur 3 is te zien dat de respondenten erg positief zijn over de sfeer binnen de muzieksector. Circa 90% van de respondenten geeft aan zich met respect behandeld te voelen, zich welkom te voelen, zichzelf te kunnen zijn en zich veilig te voelen bij de organisaties van de Utrechtse muzieksector.

Figuur 3: Ervaren sfeer binnen de muzieksector (n=1117; n=1124)

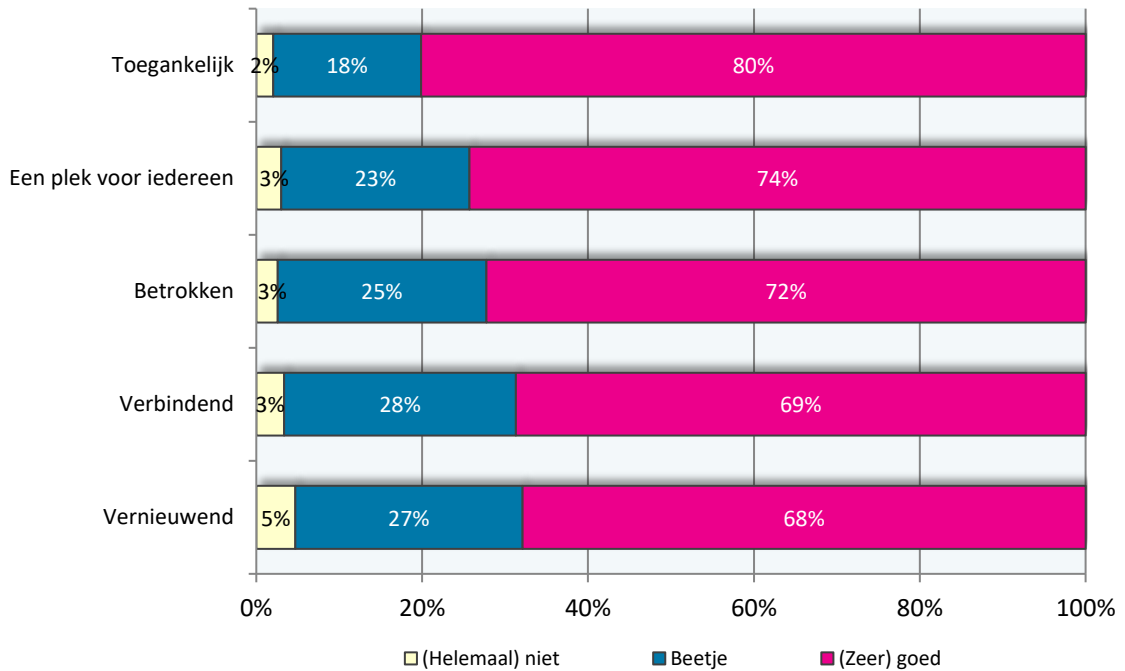


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021.

De respondenten hebben ook aangegeven in hoeverre ze verschillende kenmerken bij de bezochte organisaties vinden passen. Dit is te zien in Figuur 4. Ook uit deze grafiek blijkt dat veel respondenten positief denken over de Utrechtse muzieksector. De meerderheid van de respondenten ziet de organisaties als 'toegankelijk', 'een plek

voor iedereen', 'betrokken', 'verbindend' en 'vernieuwend'. 'Toegankelijk' wordt daarbij het vaakst genoemd als kenmerk van de organisaties en 'vernieuwend' het minst vaak.

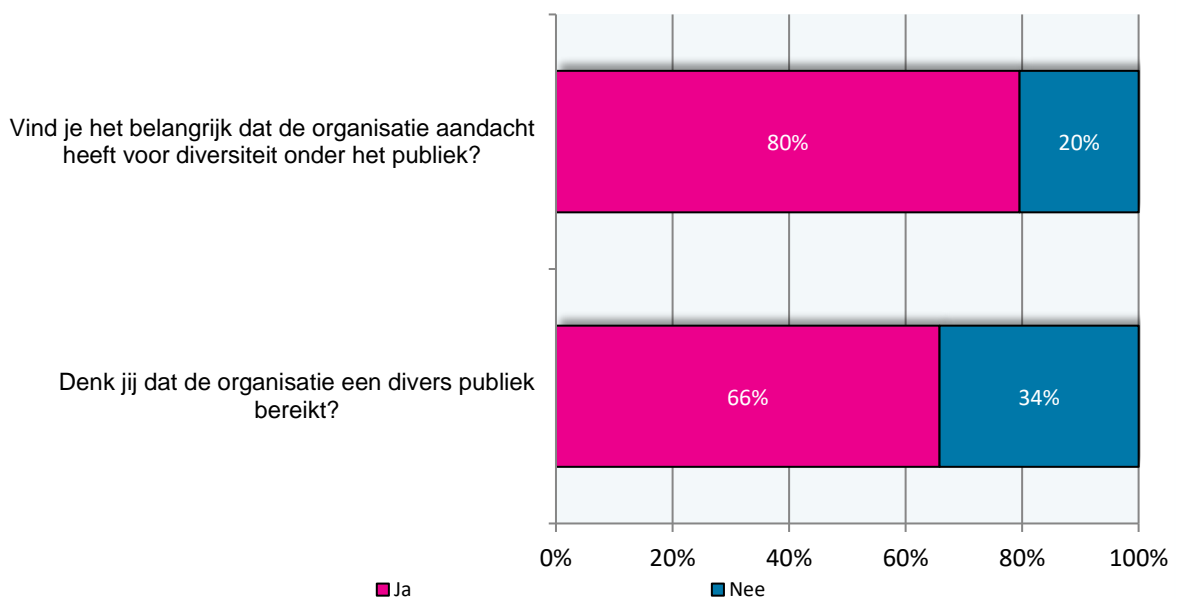
Figuur 4: Kenmerken organisaties muzieksector (n=1128)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

De respondenten vinden ook diversiteit van de organisaties in grote mate belangrijk. In Figuur 5 is te zien dat 80% van de respondenten aangeeft dit belangrijk te vinden. Een wat kleinere meerderheid van 66% vindt dat de organisaties ook echt dit diverse publiek bereiken. Een derde is het hier echter niet mee eens.

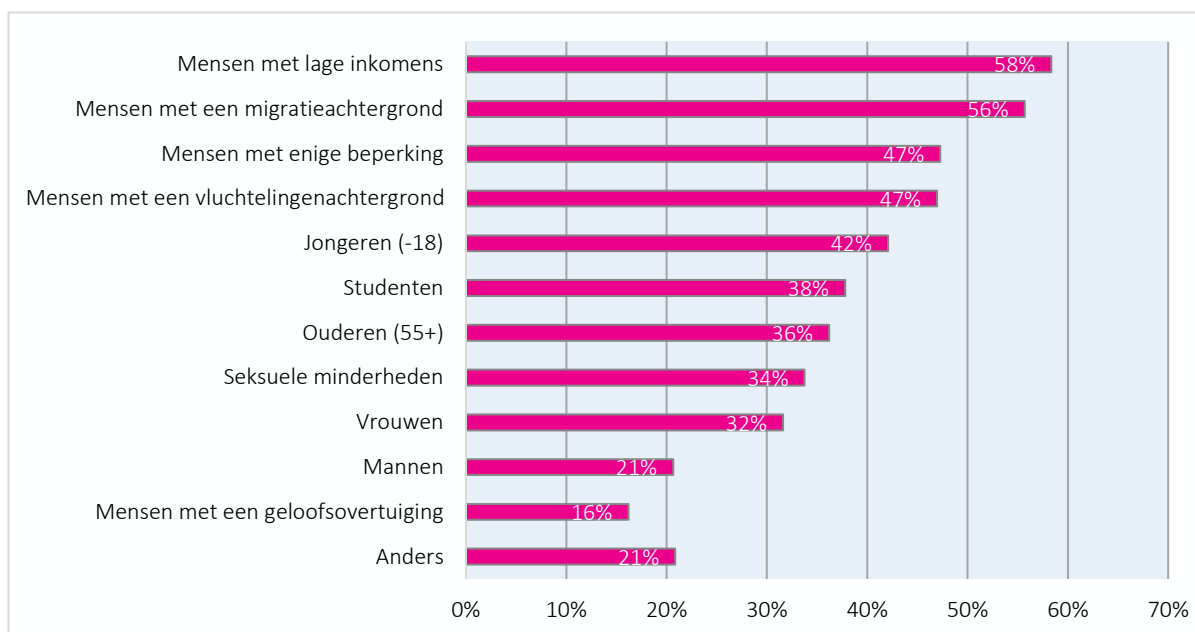
Figuur 5: Aandacht voor diversiteit (n=1058; n=1080)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Om te weten te komen waar volgens de respondenten meer focus op zou moeten komen, hebben we hen gevraagd voor welke groepen de organisaties meer aandacht zouden moeten hebben. De resultaten hiervan zijn te zien in Figuur 6. De vier groepen die het meest genoemd worden zijn mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en mensen met een vluchtelingenachtergrond. Mensen met een geloofsovertuiging, mannen en vrouwen, worden juist het minst vaak genoemd.

Figuur 6: Groepen met te weinig aandacht (n=939)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 4,5 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

We hebben de respondenten ook gevraagd of ze denken dat iedereen zich welkom en geaccepteerd kan voelen bij de organisaties binnen de muzieksector. Op deze vraag antwoordde 20% dat ze dachten dat dit niet het geval was. Op de vraag welke groepen zich dan minder welkom zullen voelen kwamen bijna dezelfde groepen naar voren, namelijk mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een vluchtelingenachtergrond en mensen met een beperking.

3.2. Personeel

3.2.1. Achtergrondvariabelen

Van de 175 medewerkers die de vragenlijst met achtergrondvariabelen hebben ingevuld, werkt een groot deel (28%) op een facilitaire afdeling binnen de organisaties en 12% zit in het bestuur of de directie van de organisatie. Er waren ook respondenten (21%) die op de vraag op welke afdeling ze werken geantwoord hebben met 'anders'. Veel van deze medewerkers gaven aan musici of fotografen te zijn of werkzaam in de productie.

Iets meer mannen dan vrouwen (52% versus 45%) hebben de vragenlijst over het personeel ingevuld. Verder heeft een grote meerderheid (84%) van de medewerkers geen migratieachtergrond. Als ze wel een migratieachtergrond hebben, is het vaker een westerse migratieachtergrond dan een niet-westerse migratieachtergrond (10% versus 6%). Een kleine groep respondenten (8%) heeft een fysieke en/of chronische aandoening. Van de medewerkers geeft 8% aan op mensen van hetzelfde geslacht te vallen en 10% op mensen van beide geslachten.

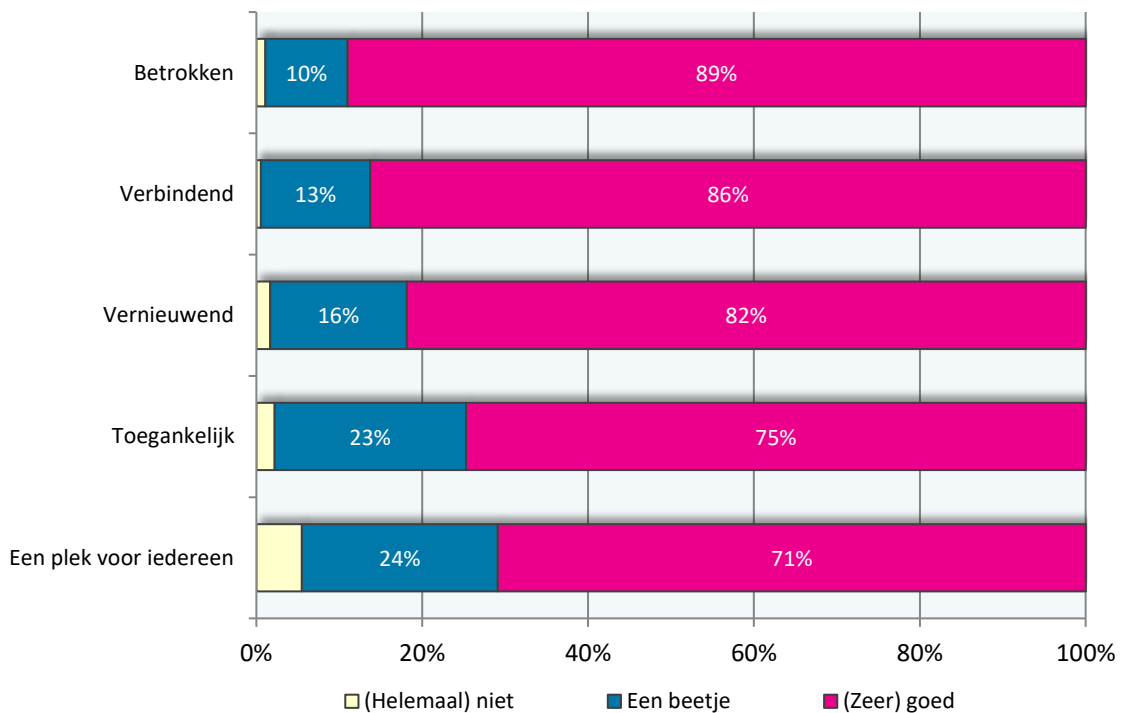
De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 38 jaar. Een derde (31%) van de medewerkers geeft aan jonger dan 30 jaar te zijn. Verder is 20% 50 jaar of ouder. Hoewel 73% op zijn minst weleens heeft gehoord van de Code Diversiteit en Inclusie, weet een minderheid van de medewerkers (41%) ook echt wat de code Diversiteit en Inclusie inhoudt. Een kwart (26%) van de respondenten heeft er echter nog niet van gehoord.

3.2.2. Verbondenheid

We hebben de medewerkers allereerst gevraagd in welke mate ze zich verbonden voelen met de organisaties waarvoor ze werken. Bijna alle medewerkers voelen zich verbonden (43%) of heel erg verbonden (51%). Van de 182 respondenten geeft slechts één medewerker aan zich niet verbonden te voelen met de desbetreffende organisatie waarvoor hij of zij werkt.

Vervolgens zijn een aantal kenmerken voorgelegd en is aan respondenten gevraagd in hoeverre zij vinden dat deze woorden passend zijn voor de organisatie. Figuur 7 toont de verdeling van de antwoorden. Een meerderheid van de medewerkers geeft aan dat ze, net als het publiek, hun organisatie ‘verbindend’, ‘een plek voor iedereen’, ‘toegankelijk’, ‘vernieuwend’ en ‘betrokken’ vinden. Hoewel bij het publiek ‘toegankelijk’ en ‘een plek voor iedereen’ het best scoorde, vonden de medewerkers dat ‘betrokken’ en ‘verbindend’ het beste bij de organisatie past. ‘Toegankelijk’ en ‘een plek van iedereen’ vonden de medewerkers echter minder goed bij hun organisatie passen. Hoewel het personeel dus erg positief is over hun organisatie, zijn ze een stuk kritischer op de toegankelijkheid dan het publiek zelf wat de vragenlijst heeft ingevuld.

Figuur 7: Kenmerken organisaties muzieksector (n=182)

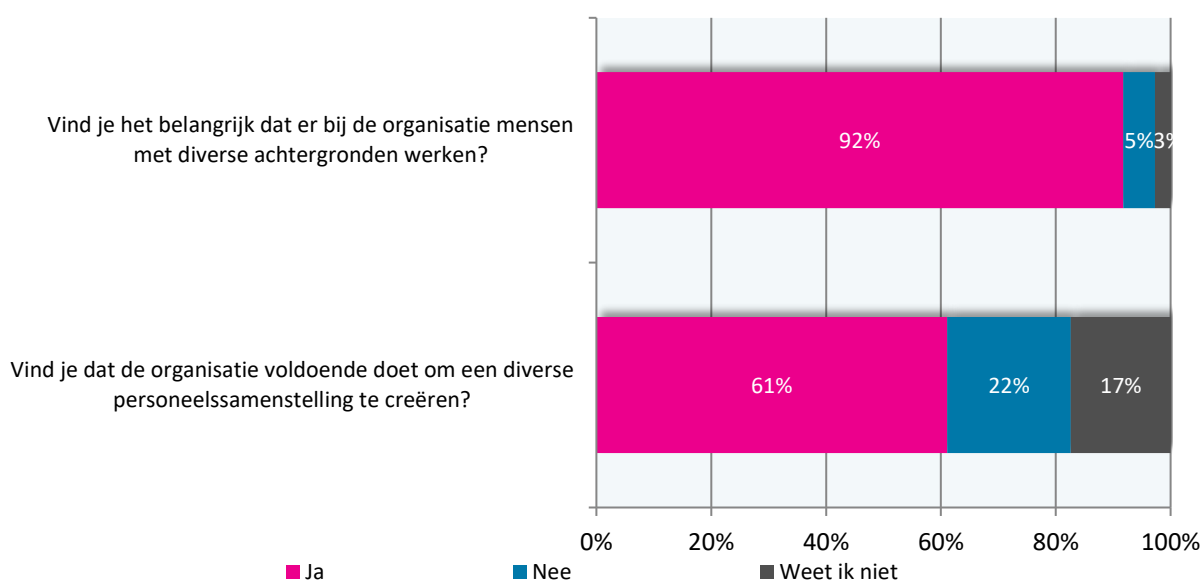


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

3.2.3. Diversiteit onder personeel

We hebben de medewerkers ook vragen gesteld over de diversiteit onder het personeel. In Figuur 8 is te zien dat bijna alle medewerkers (92%) aangeven dat ze het belangrijk vinden dat er bij hun organisatie mensen met verschillende achtergronden werken. Aan deze groep is vervolgens gevraagd of zij vinden dat de organisatie ook voldoende doet om een diverse personeelssamenstelling te creëren. 61% denkt ook dat hun organisatie voldoende doet om deze personeelssamenstelling te creëren. Iets minder dan een kwart (22%) vindt juist dat de organisatie niet voldoende doet. Ook geeft 17% aan niet te weten of de organisatie voldoende doet om divers personeel te krijgen.

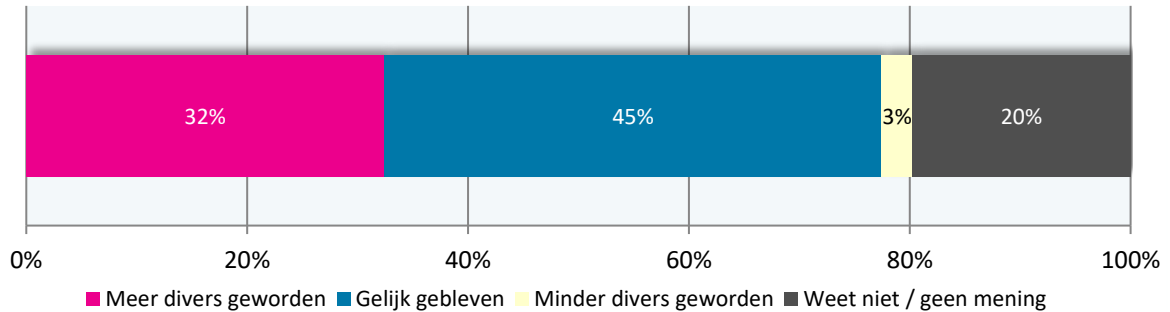
Figuur 8: Diversiteit onder personeel (n=182; n=167)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Aan alle respondenten is gevraagd naar hun mening over hoe de samenstelling van het personeel de afgelopen vijf jaar veranderd is. Zoals te zien is in Figuur 9 denkt bijna de helft (45%) echter niet dat de samenstelling van het personeel de afgelopen vijf jaar veranderd is. Slechts een derde (32%) denkt dat de samenstelling van het personeel van hun organisatie meer divers is geworden de afgelopen jaren. Hoewel personeelsleden het dus belangrijk vinden dat er mensen met verschillende achtergronden bij hun organisaties werken en ze vaak wel zien dat hun organisatie actie onderneemt om dit voor elkaar te krijgen, heeft de daadwerkelijke verandering van samenstelling volgens veel van de personeelsleden niet plaatsgevonden.

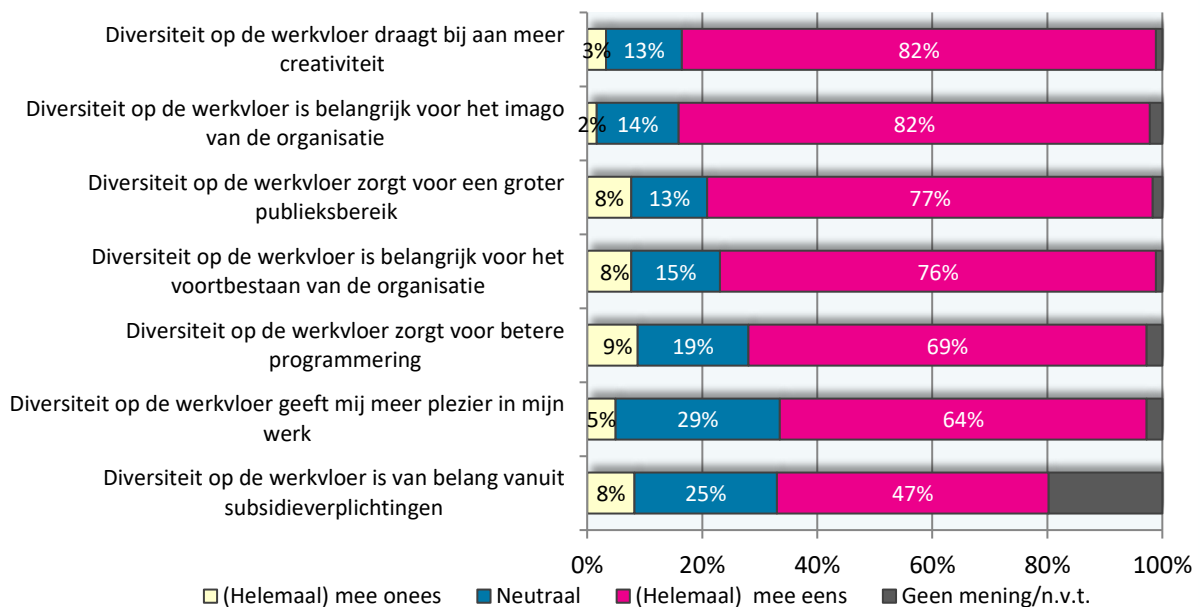
Figuur 9: Verandering samenstelling personeel de afgelopen vijf jaar (n=182)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

We hebben daarna een aantal stellingen voorgelegd om meer inzicht te krijgen in waarom medewerkers diversiteit onder personeel belangrijk vinden. De verdeling van de antwoorden staan weergegeven in Figuur 10. Hieruit komt naar voren dat medewerkers diversiteit om verschillende redenen belangrijk vinden. De meeste medewerkers waren het eens met de stelling dat diversiteit op de werkvloer bijdraagt aan meer creativiteit (82%) en dat het belangrijk is voor het imago van de organisatie (82%). Diversiteit wordt door een kleinere groep ervaren als belangrijk voor een betere programmering (69%), werkplezier (64%) en subsidieverplichtingen (47%). Verder is opvallend dat een vijfde (20%) van de respondenten aangaf geen mening te hebben op de stellingen over of diversiteit op de werkvloer van belang is vanuit subsidieverplichtingen.

Figuur 10: Belang van diversiteit in personeel (n=182)

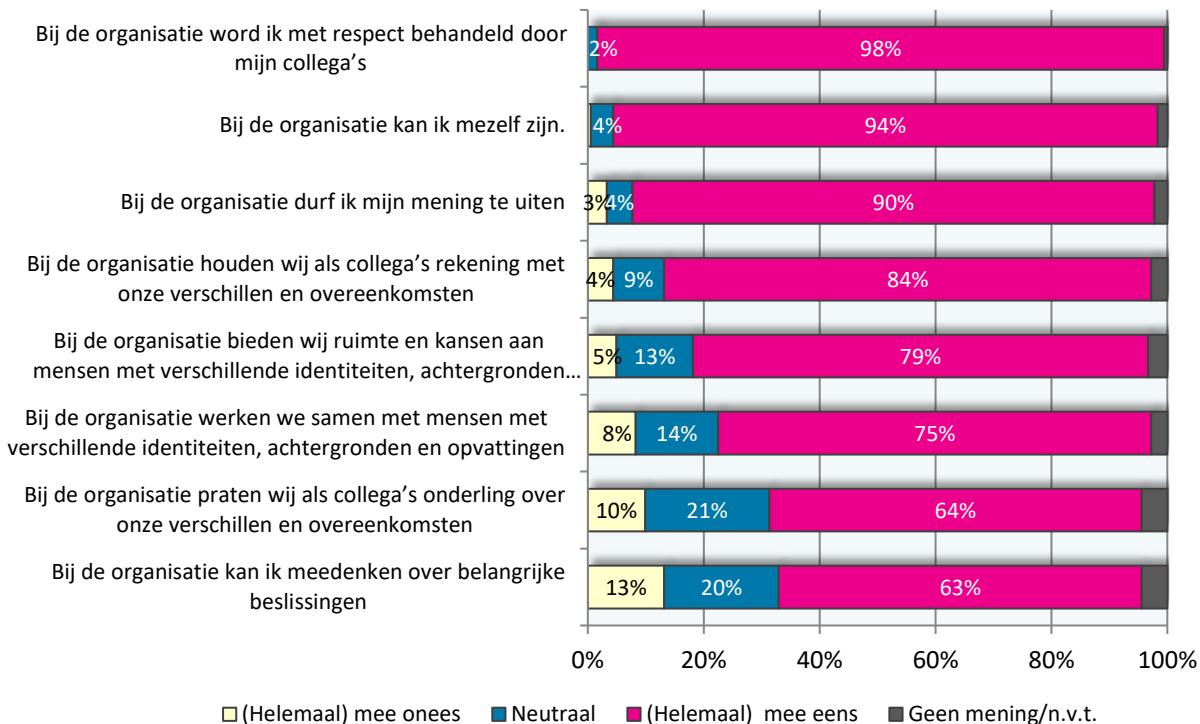


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

We hebben de medewerkers ook gevraagd hoe zij de werksfeer ervaren binnen hun organisatie. Zoals te zien in Figuur 11 is de overgrote meerderheid hier positief over. Zo geeft 98% aan dat ze met respect worden behandeld door hun collega's en 94% vindt dat ze binnen hun organisatie zichzelf kunnen zijn. Rond de 10% van de

respondenten is het echter niet eens met de stellingen 'binnen de organisatie praten wij als collega's onderling over onze verschillen en overeenkomsten' en 'binnen de organisatie kan ik meedenken over belangrijke beslissingen.'

Figuur 11: Sfeer bij de organisaties (n=182)

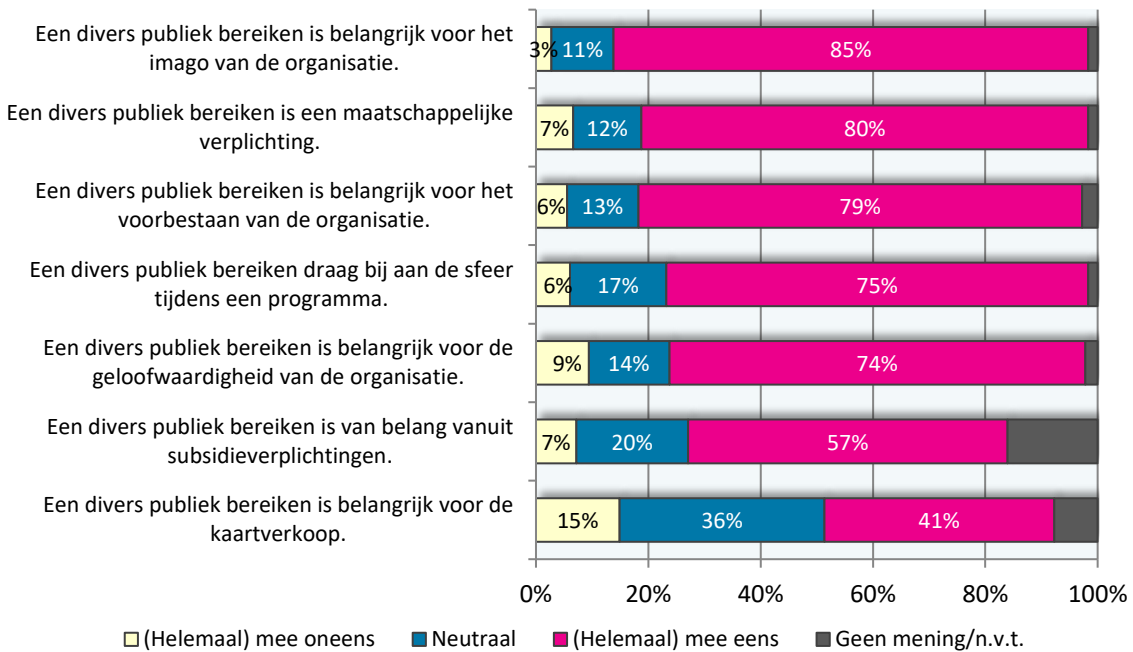


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

3.2.4. Diversiteit onder publiek

Ook zijn medewerkers een aantal stellingen voorgelegd over diversiteit onder het publiek. Een hoog percentage van de medewerkers (88%) vindt het belangrijk dat hun organisatie een divers publiek bereikt. Vervolgens is de medewerkers een aantal stellingen voorgelegd om te zien wat het belang van diversiteit onder het publiek voor hen is, zoals te zien in Figuur 12. Met de meeste stellingen zijn de medewerkers het eens. 'Een divers publiek bereiken is belangrijk voor het imago van het de organisatie' werd het vaakst als reden genoemd waarom diversiteit onder het publiek belangrijk is voor hen.

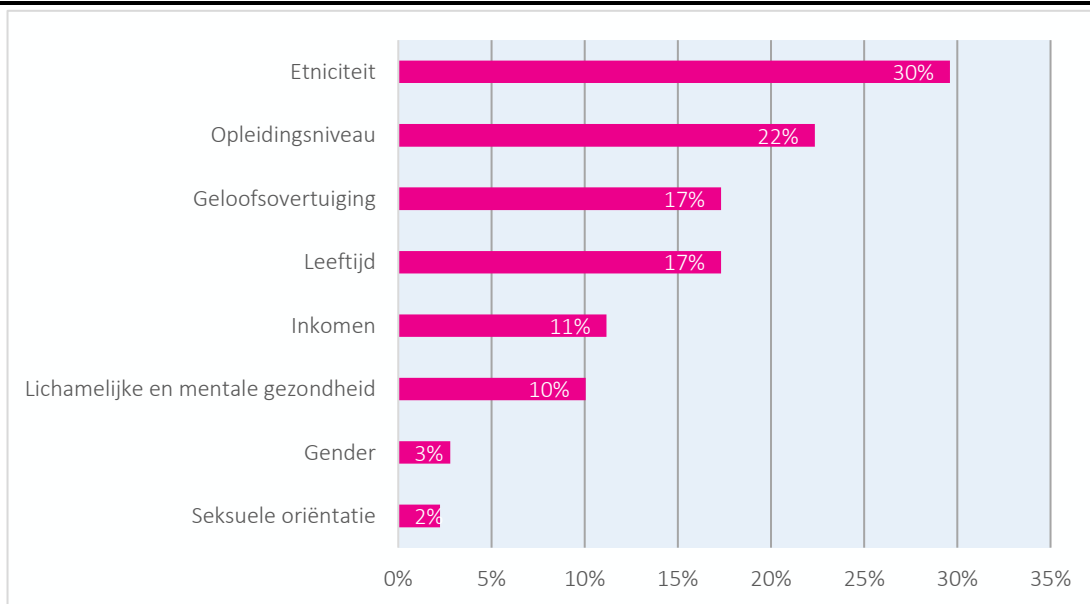
Figuur 12: Belang van diversiteit onder publiek (n=181)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

We hebben de medewerkers ook gevraagd wat hun inschatting is over de diversiteit van de publiekssamenstelling van hun organisatie. In Figuur 13 is te zien op welke aspecten de publiekssamenstelling volgens hen niet divers is. De twee aspecten die het meeste genoemd worden zijn etniciteit en opleidingsniveau. Gender en seksuele oriëntatie genoemd worden het minst vaak genoemd.

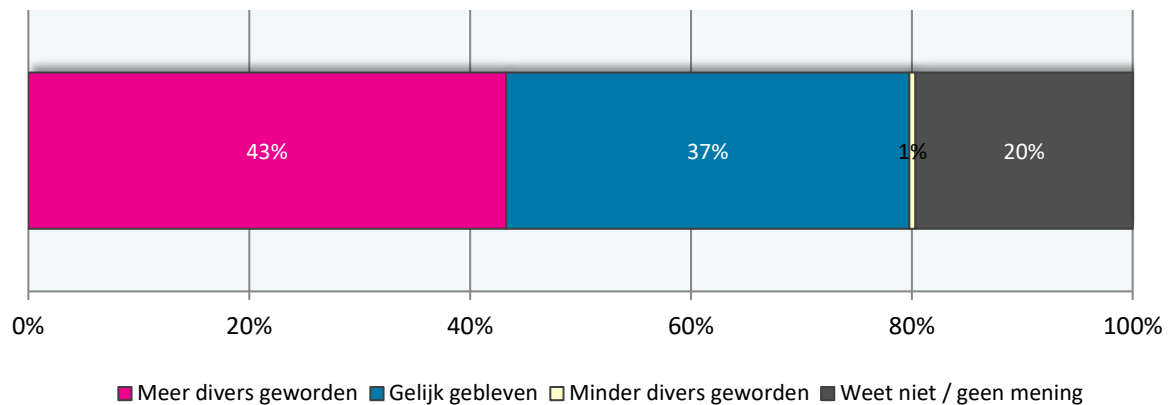
Figuur 13: Verdeling van de antwoorden 'niet divers' per doelgroep (n=179)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

We hebben de respondenten ook gevraagd in hoeverre zij denken dat de publiekssamenstelling bij de organisatie in de afgelopen vijf jaar is veranderd. Zoals te zien in Figuur 14, denkt een iets grotere groep (43%) dat de samenstelling meer divers is geworden dan de groep die denkt dat de mate van diversiteit gelijk is gebleven (37%).

Figuur 14: Verandering samenstelling publiek afgelopen vijf jaar (n=178)

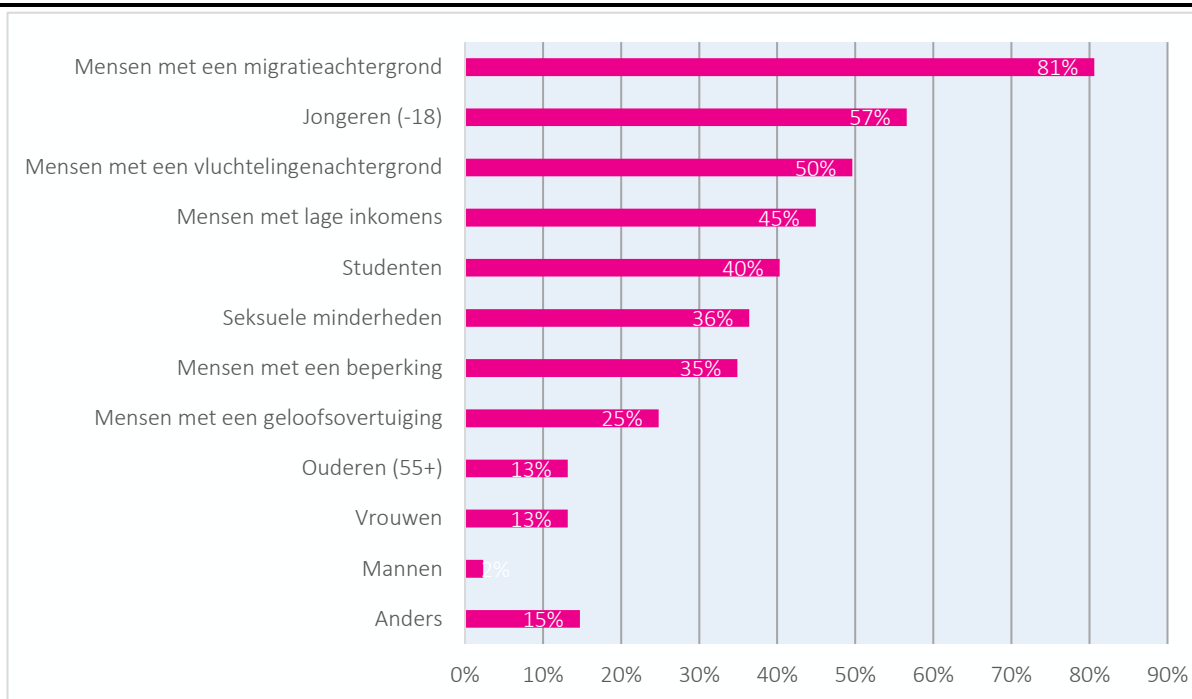


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Voor veel van de organisaties is het bereiken van specifieke (nieuwe) doelgroepen een onderwerp waarover wordt gesproken binnen de organisatie. Slechts 4 respondenten (2%) geven aan dat er niet wordt gesproken over het bereiken van specifieke (nieuwe) doelgroepen. Ongeveer een kwart (n=45) geeft aan niet te weten of er gesproken wordt over nieuwe doelgroepen. Daartegenover geven juist 129 medewerkers (73%) aan dat er wel gesproken wordt over specifieke (nieuwe) doelgroepen. Aan deze groep is vervolgens gevraagd over welke nieuwe doelgroepen er dan gesproken wordt.

In Figuur 15 is te zien over welke nieuwe doelgroepen er gesproken wordt volgens de 129 medewerkers. Mensen met een migratieachtergrond, jongeren en mensen met een vluchtelingenachtergrond worden hierbij het meest genoemd.

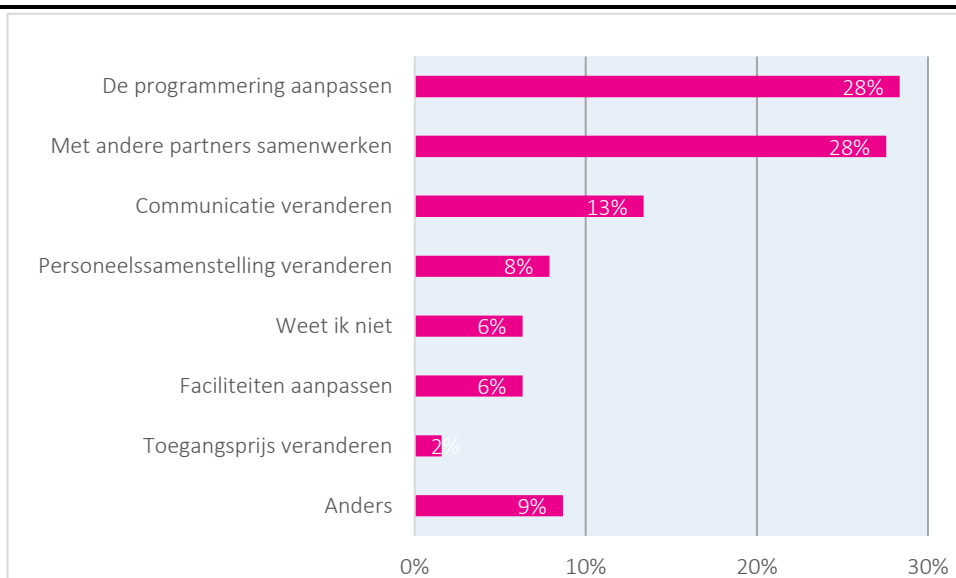
Figuur 15: Besproken groepen (n=129)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Figuur 16 laat zien welke soort aanpak volgens de medewerkers worden gebruikt om deze doelgroepen te bereiken. De soorten aanpak die het vaakst genoemd worden zijn de programmering aanpassen (28%) en het samenwerken met andere partners (28%). Het minst wordt gesproken over het aanpassen van de toegangsprijs. Maar twee medewerkers (2%) hebben dit aangegeven.

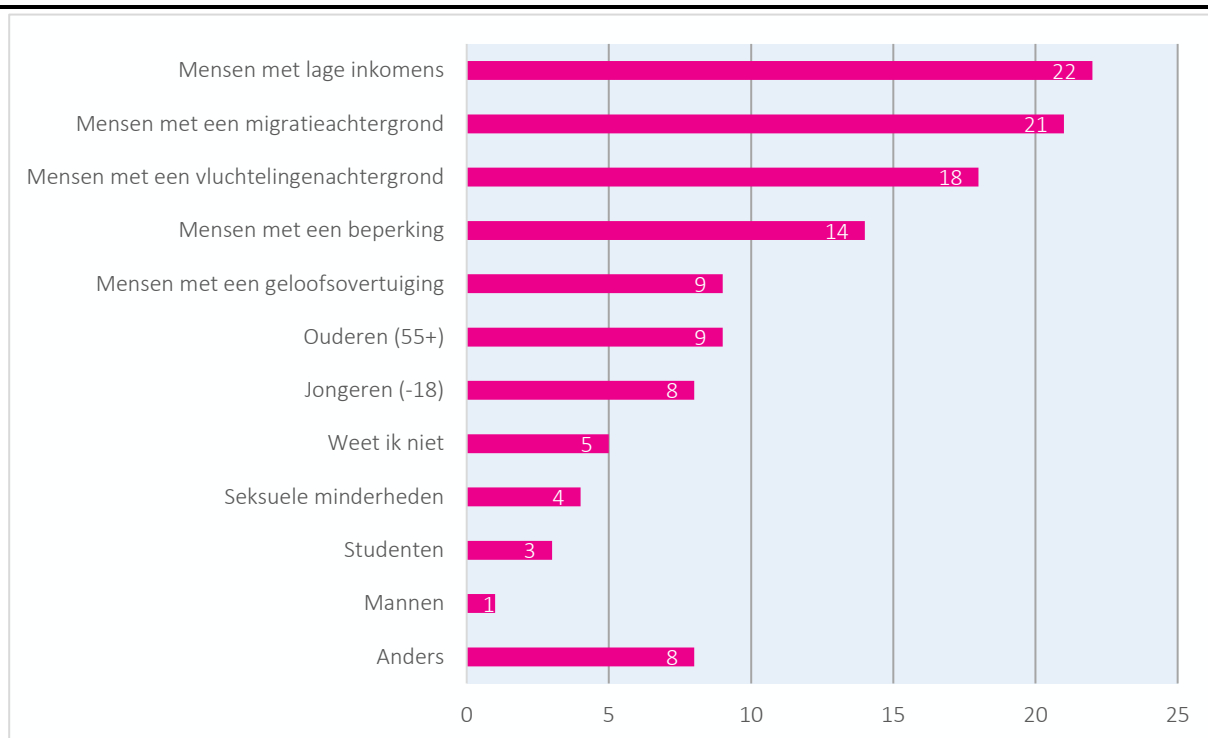
Figuur 16: Besproken aanpak (n=129)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Aan respondenten is gevraagd of ze denken dat iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt bij de organisatie waar zij werkzaam zijn. Ongeveer 60% (n=105) antwoordt hier positief op. Echter, 51 respondenten (29%) denkt dat er groepen mensen zijn die zich niet welkom en niet geaccepteerd voelen. Aan deze respondenten is vervolgens gevraagd voor wie dit het geval zou kunnen zijn. Figuur 17 toont de verdeling van de antwoorden op deze vervolgvraag. Iets meer dan 10% (11,4%; n=20) geeft aan niet te weten of iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt. Zoals te zien is in deze grafiek worden hier vooral mensen met lage inkomens en mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond genoemd.

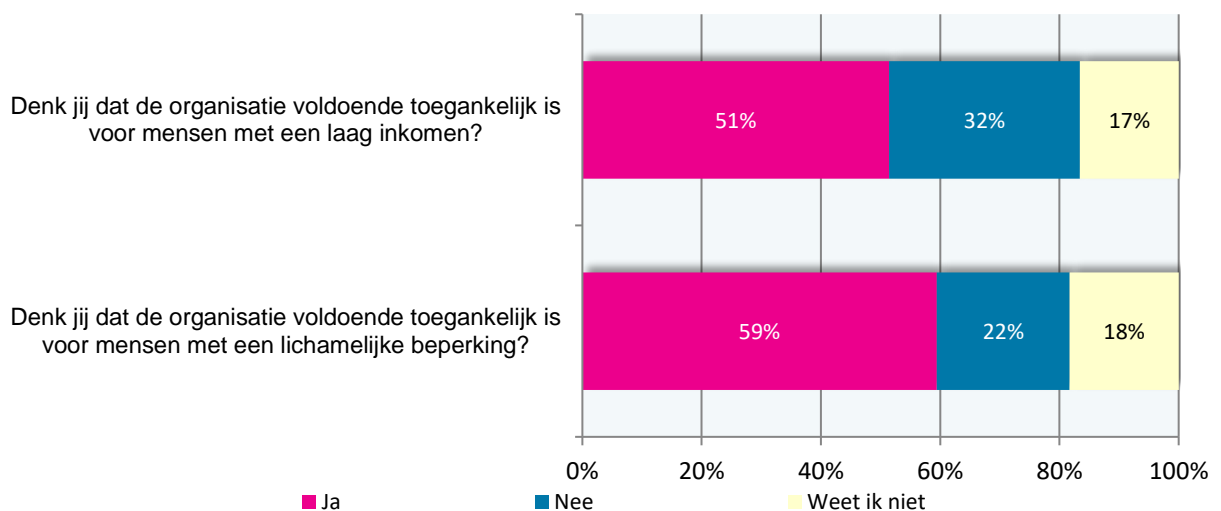
Figuur 17: Wie denk jij dat zich niet welkom en geaccepteerd voelt bij de organisaties? (n=50)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies

Als laatste is de medewerkers gevraagd in hoeverre zij denken dat de organisatie toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen en een lichamelijke beperking. Een krappe meerderheid denkt dat de organisatie voor beide groepen toegankelijk is. Een iets hoger percentage van 59% denkt dat de organisatie toegankelijk is voor mensen met een lichamelijke beperking. Ongeveer een derde van de medewerkers denkt dat hun organisatie niet voldoende toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen, terwijl dit voor mensen met een lichamelijke beperking 22% is.

Figuur 18: Toegankelijkheid organisaties voor mensen met een laag inkomen en voor mensen met een lichamelijke beperking (n=175)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

3.3. Conclusie muzieksector

Uit de bovenstaande resultaten komt naar voren dat het publiek dat deze vragenlijst heeft ingevuld over het algemeen zeer positief denkt over de Utrechtse muzieksector. Het publiek ervaart de sfeer als positief en voelt zich er welkom. Men ziet de muzieksector als toegankelijk en als een plek voor iedereen.

Het publiek vindt diversiteit onder het publiek over het algemeen belangrijk. Hoewel een meerderheid van de respondenten aangaf dat de organisaties binnen de muzieksector dit ook bereiken, was één derde van mening dat de muzieksector niet een divers genoeg publiek bereikt. Deze groep vindt dat er vooral meer aandacht moet komen voor mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een (lichamelijke) beperking en mensen met een vluchtelingenachtergrond. Weinig respondenten vonden echter dat mensen met een geloofsovertuiging, mannen en vrouwen meer aandacht hoeven krijgen.

Ook het personeel van de organisaties die deze vragenlijst hebben ingevuld zijn erg positief over de organisatie waar ze werken en voelen zich zeer verbonden. Hoewel het publiek de termen 'toegankelijk' en 'een plek voor iedereen' het meest kenmerkend voor de organisaties vonden, vonden de medewerkers dat 'betrokken' en 'verbindend' het beste bij de organisaties passen.

De medewerkers vinden diversiteit onder personeel ook erg belangrijk. Toch denkt bijna de helft van de medewerkers dat de samenstelling onder het personeel de afgelopen vijf jaar niet is veranderd. Ook vinden medewerkers diversiteit onder het publiek erg belangrijk en zelf nog net iets belangrijker dan het publiek dat zelf vindt. Bijna 40% denkt dat de samenstelling van het publiek niet is veranderd. Het personeel vindt het publiek vooral niet divers genoeg op het gebied van etniciteit en opleidingsniveau. Op het gebied van gender en seksuele oriëntatie genoemd werd het publiek juist wel als divers gezien. De mensen die dachten dat niet iedereen zich welkom voelt binnen de sector noemden vooral mensen met lage inkomens en mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond.

Diversiteit onder het publiek krijgt volgens de medewerkers wel aandacht, er wordt over gesproken. Hierbij worden mensen met lage inkomens en mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond het meest

genoemd. Er wordt dan met name gesproken over het aanpassen van de programmering en het samenwerken met andere partners.

Tenslotte denken medewerkers dat de muzieksector iets minder toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen dan voor mensen met een beperking. Bijna een derde dacht dat de muzieksector niet toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

4 Cluster

Muziekensembles

In de volgende vier hoofdstukken zullen de resultaten voor de cluster muziekensembles, muziekpodia, festival/concours en onderwijs/amateurkunst apart besproken worden. Deze resultaten worden weer onderverdeeld in de resultaten van de vragenlijsten onder het publiek en het personeel.

4.1. Publiek

Binnen dit cluster hebben 225 mensen de vragenlijst voor het publiek ingevuld. De respons per organisatie lag tussen de 20 en 100 personen. Er waren echter een paar uitschieters naar beneden, met een paar organisaties waarbij maar 3 respondenten de vragen over deze organisaties hadden ingevuld. De organisaties met de meeste respons waren de Nederlandse Bachvereniging (98) en Holland Baroque (78). Zie verder bijlage 2 voor de respons per organisatie.

In Tabel 4 staan de achtergrondvariabelen van de bezoekers die de vragenlijst over dit cluster hebben ingevuld. Zoals te zien is, is de vragenlijst door iets meer mannen als vrouwen ingevuld. De gemiddelde leeftijd binnen dit cluster ligt wat hoger dan het gemiddelde van alle bezoekers die de vragenlijst hebben ingevuld.

Tabel 4: Achtergrondvariabelen respondenten cluster muziekensembles

Kenmerk	Categorie	Percentage/aantal
Geslacht	Man	44%
	Vrouw	54%
	Anders	2%
	Wil ik niet zeggen	0%
Seksuele voorkeur	Ik val op mensen van het andere geslacht	64%
	Ik val op mensen van hetzelfde geslacht	13%
	Ik val op mensen van beide geslachten	8%
	Anders	3%
	Wil ik niet zeggen	12%
Migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	8%
	Niet-westerse migratieachtergrond	3%
	Geen	88%
	Wil ik niet zeggen	1%
Netto maandelijks inkomen	Minder dan €1.000	6%
	€1.000 tot €2.500	35%
	€2.500 tot €5.000	38%
	€5.000 of meer	4%
	Wil ik niet zeggen	17%
	Ja	14%

Fysieke en/of chronische beperking	Nee	86%
	Wil ik niet zeggen	1%
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	61 jaar

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

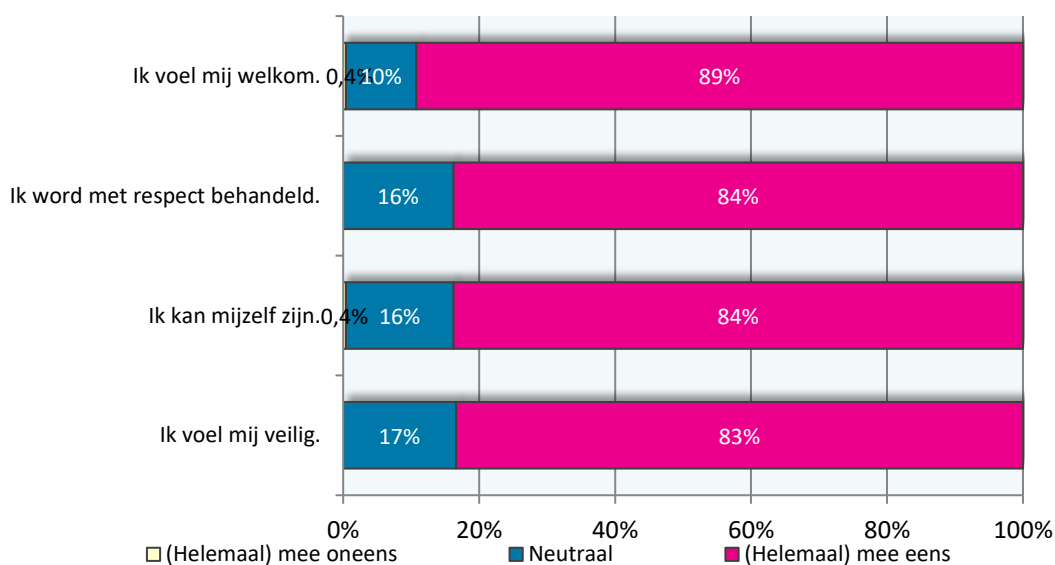
Bezoek en verbondenheid

De organisaties binnen het cluster muziekensembles worden door de meeste respondenten een paar keer per jaar (49%) of één keer per jaar (49%) bezocht. Dat maar weinig mensen de organisaties wekelijks of maandelijks bezoeken heeft waarschijnlijk ook te maken met de frequentie van de optredens van de muziekensembles. Muziekensembles geven doorgaans niet elke week optredens in Utrecht. Toch voelt het publiek zich toch redelijk verbonden met de organisaties binnen dit cluster: een meerderheid van 68% voelt zich verbonden of geheel verbonden met de bezochte organisatie(s).

4.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit

Zoals te zien is in Figuur 19, ervaren de meeste respondenten binnen dit cluster de sfeer bij de organisaties als positief. Zo voelt 89% van de respondenten zich welkom. Minder dan 1% beoordeelt de stellingen over de sfeer bij de organisaties als negatief.

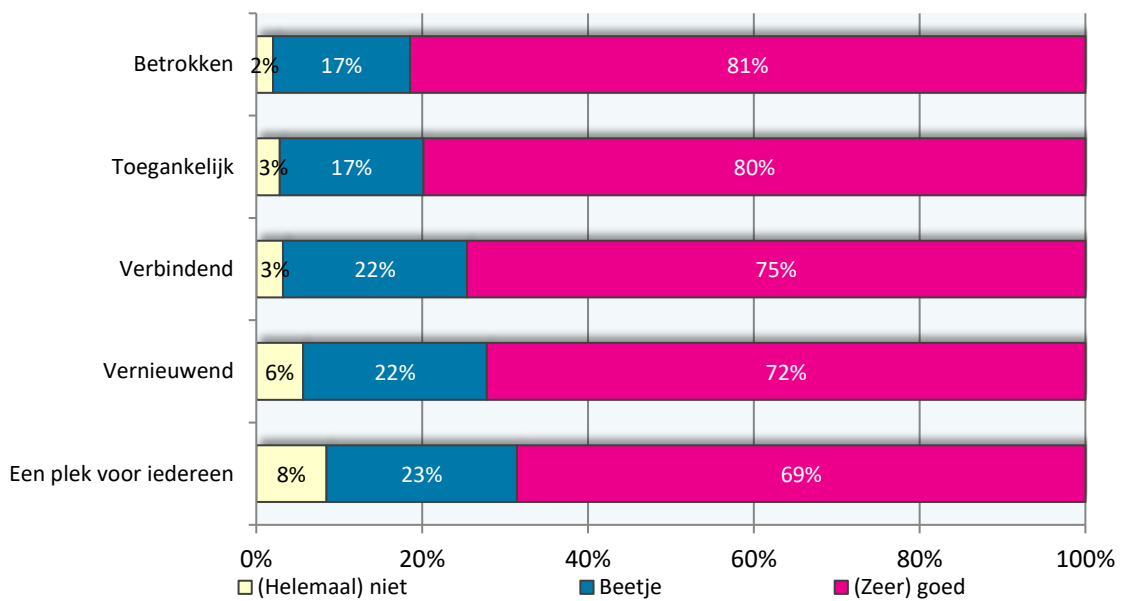
Figuur 19: Sfeer binnen cluster muziekensembles (n tussen 229 en 241 afhankelijk van de stelling)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

De meerderheid van de respondenten zien de termen 'betrokken' 'toegankelijk', 'verbindend', 'vernieuwend' en 'een plek voor iedereen' als kenmerkend voor de organisatie. Zoals te zien is in Figuur 20, werden de termen 'betrokken' en 'toegankelijk' iets vaker genoemd dan 'een plek voor iedereen'.

Figuur 20: Kenmerken organisatie (n=248)

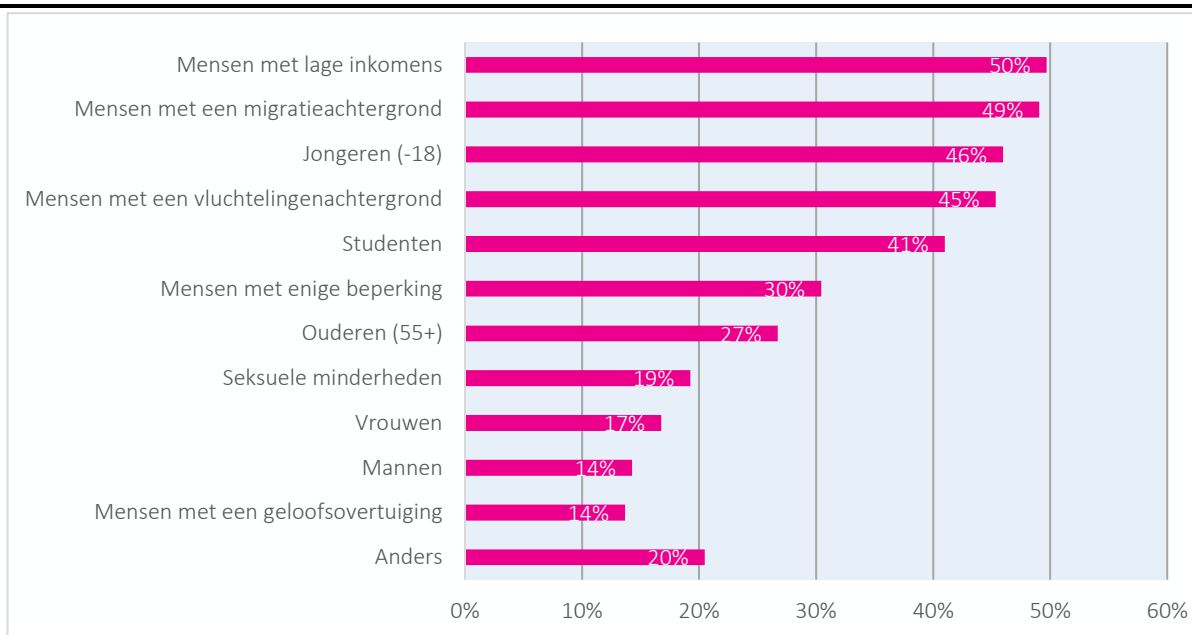


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Veel respondenten (73%, n=210) geven aan dat ze het belangrijk vinden dat de organisaties aandacht hebben voor diversiteit onder het publiek. Een kleinere meerderheid (59%, n=225) vindt daarentegen dat de organisaties ook daadwerkelijk een divers publiek bereiken.

Als gevraagd wordt aan de respondenten voor welke groepen er meer aandacht moet komen, dan worden mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond en jongeren het meest vaak genoemd, zoals te zien is in Figuur 21. Mensen met een geloofsovertuiging, mannen en vrouwen worden juist het minst vaak genoemd. De respondenten is ook gevraagd of ze denken dat iedereen zich welkom voelt bij de organisaties binnen dit cluster. 27 respondenten (13%) gaven aan dat ze denken dat sommige mensen zich niet welkom voelen. Hierbij werden ook vooral mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond en jongeren genoemd.

Figuur 21: Voor welke groepen moet er meer aandacht komen? (n=161)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 3,7 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

4.2. Personeel

De 47 medewerkers die de vragenlijst binnen het cluster muziekensembles hebben ingevuld zijn vaker vrouw (34 dan man (12). Geen enkele respondent binnen deze groep medewerkers heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Wel hebben zes respondenten een Westerse migratieachtergrond. 13% heeft een fysieke beperking en/of chronische aandoening, 15% valt op mensen van hetzelfde geslacht of beide geslachten en de meeste medewerkers (54%) zijn tussen de 30 en de 50 jaar oud. Medewerkers binnen dit cluster zijn iets vaker bekend met de Code Diversiteit en Inclusie dan de gemiddelde medewerker. Maar vijf van hen (11%) heeft nooit van de code gehoord.

De respons redelijk gelijk verdeeld over de organisaties met als meeste respons het Nederlands Kamerkoor (19) en de Nederlandse Bachvereniging (12). Zie verder bijlage 3 voor de respons per organisatie. Onder de medewerkers in dit cluster zijn veel muzikanten of mensen die werkzaam zijn in de productie. De medewerkers voelen zich in hoge mate verbonden met hun organisatie: maar liefst 96% voelt zich verbonden of heel erg verbonden. De medewerkers vinden hun organisatie vooral heel betrokken, vernieuwend en verbindend. Toegankelijk en een plek voor iedereen worden wat minder als kenmerkend voor de organisatie genoemd.

4.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel

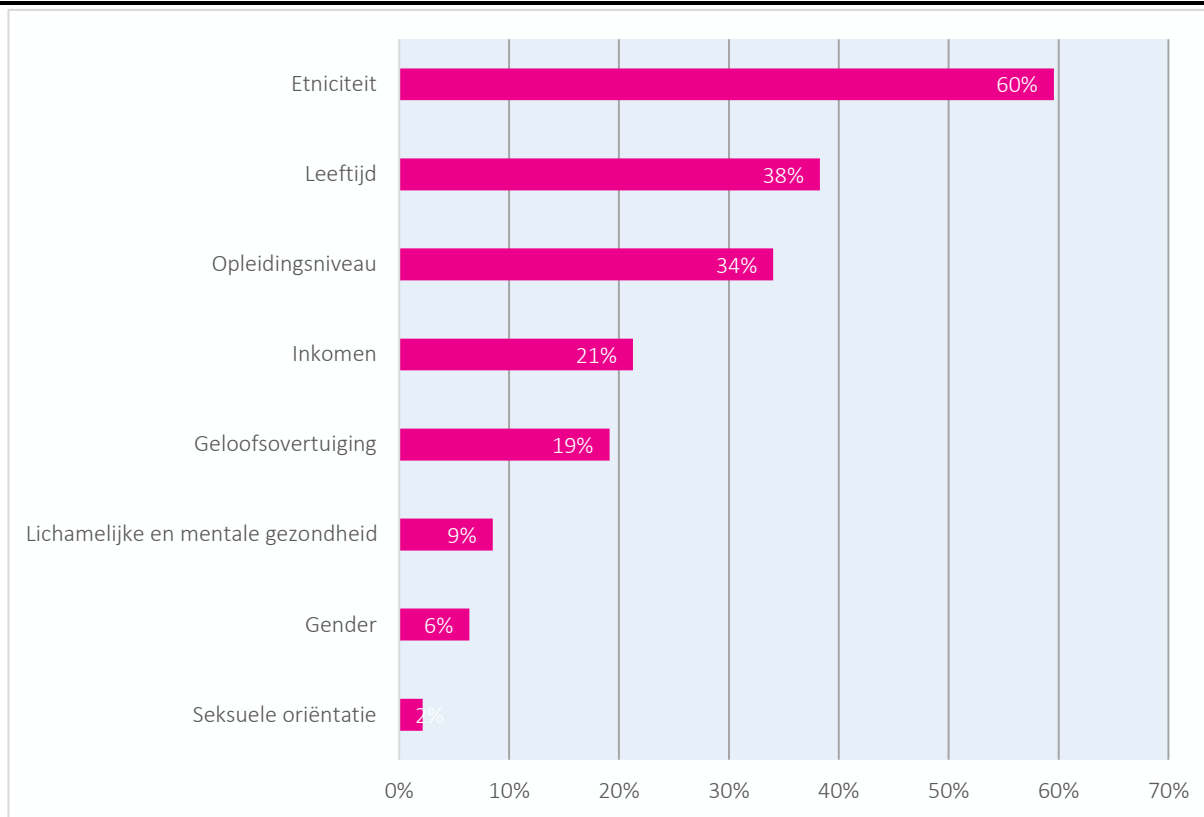
Ook het personeel binnen deze sector is gevraagd of ze diversiteit belangrijk vinden voor de organisatie. 87% van deze groep medewerkers geeft aan het belangrijk te vinden dat er bij de organisatie mensen met diverse achtergronden werken. Een iets minder grote meerderheid van 66% geeft aan dat de organisatie ook voldoende actie onderneemt om dit bereiken. 15% vindt van niet. Meer dan de helft van de respondenten (55%) geeft echter wel aan dat de samenstelling van het personeel hetzelfde is gebleven in de afgelopen vijf jaar.

4.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek

Veel personeelsleden uit dit cluster geven aan dat zij, behalve diversiteit onder het personeel, diversiteit onder het publiek ook belangrijk vinden. Een grote meerderheid van 83% geeft namelijk aan dit belangrijk te vinden. Iets meer dan een derde van de medewerkers geeft verder aan dat de samenstelling van het publiek daadwerkelijk veranderd is de afgelopen vijf jaar. Bijna de helft (47%) vindt dat de samenstelling hetzelfde is gebleven.

In Figuur 22 is te zien bij welke groepen de personeelsleden niet genoeg diversiteit zien onder het publiek. Hoewel de medewerkers binnen de hele sector vooral etniciteit noemden, wordt binnen het cluster muziekensembles leeftijd als tweede aspect genoemd.

Figuur 22: Verdeling van de antwoorden 'niet divers' per doelgroep (n=47)

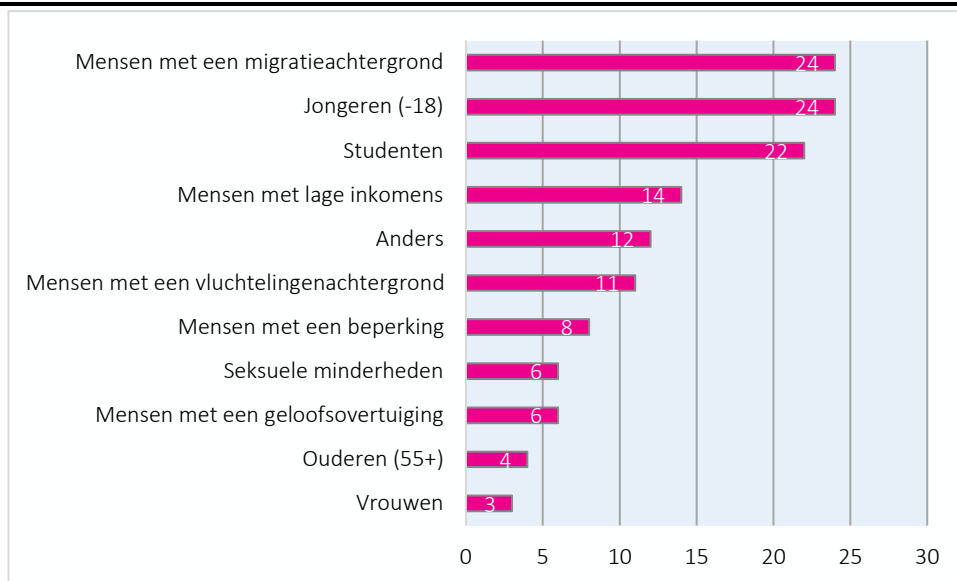


Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 1,9 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Verder geeft 81% van de medewerkers aan dat er binnen de organisatie gesproken wordt over het bereiken van specifieke (nieuwe) doelgroepen. In Figuur 23 is te zien over welke groepen er dan gesproken wordt. De groepen die het meeste genoemd worden, zijn mensen met een migratieachtergrond, jongeren en studenten.

Figuur 23: Besproken doelgroepen binnen cluster (N =38)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 3,5 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

De medewerkers noemden ook de soort aanpak die gebruikt wordt of zou moeten worden om deze doelgroepen te bereiken. Het meeste wordt hierbij genoemd 'met andere partners samenwerken' en 'communicatie veranderen'

Op de vraag of de medewerkers denken dat iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt binnen de organisatie, geven 26 medewerkers (55%) aan te denken van wel en 15 medewerkers (32%) denken van niet. De 15 medewerkers die dit niet vinden, noemen hierbij mensen met lage inkomens (67%) en mensen met een vluchtelingenachtergrond (53%) het vaakst. Op de vraag of de organisaties voldoende toegankelijk zijn voor mensen met een lichamelijke beperking, zegt 66% van wel en 4% niet. Voor mensen met een laag inkomen denkt een veel groter gedeelte van de medewerkers dat de organisatie niet toegankelijk is, namelijk 43%.

4.3. Conclusie muzikensembles

Uit dit hoofdstuk blijkt dat het publiek van de cluster muzikensembles dat de vragenlijst heeft ingevuld positief is over de sfeer van de organisaties. Ze zien de organisaties als betrokken en toegankelijk. Een meerderheid van het publiek vindt diversiteit onder het publiek belangrijk. Dit is wel wat lager dan alle bezoekers van de muzieksector. Een krappe meerderheid vond dat dit divers publiek ook echt bereikt wordt. Vooral mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond en jongeren voelen zich volgens dit publiek het minst vaak welkom en moeten meer aandacht krijgen.

Het personeel binnen dit cluster gaf aan dat zij diversiteit onder medewerkers belangrijk vinden, maar toch zei meer dan de helft van de respondenten dat de personeelssamenstelling hetzelfde is gebleven. Dit is ook hoog vergeleken met alle medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. De personeelsleden gaven ook aan diversiteit onder het publiek belangrijk te vinden, maar wederom gaf bijna de helft van hen aan dat de samenstelling van het publiek hetzelfde was gebleven. Ook dit is hoger dan onder alle medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. Medewerkers zagen het publiek als weinig divers op het gebied van etniciteit en in mindere mate ook op leeftijd. Over het bereiken van deze groepen wordt ook gesproken binnen het cluster. Daarnaast wordt er ook veel over studenten gesproken. Opvallend was ook dat de personeelsleden aangaven dat het cluster relatief slecht toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

5 Cluster Muziekpodia

5.1. Publiek

971 respondenten hebben de vragenlijst voor publiek binnen het cluster muziekpodia ingevuld. Van alle clusters heeft dit cluster de hoogste respons. Meerdere organisaties hebben een respons van meer dan 100 personen, maar er zijn ook kleinere organisaties met een respons onder de 100. Tivoli Vredenburg heeft met een respons van 567 een groot aandeel in de hoge respons. Daarna hebben de Helling (193) en DB's (187) de meeste respons. Zie verder bijlage 2 voor de respons per organisatie.

In Tabel 5 laat de achtergrondvariabelen zien van de respondenten die de vragenlijst over de organisaties binnen dit cluster hebben ingevuld. De gemiddelde leeftijd van de bezoekers van dit cluster is wat lager dan die van muziekensembles (61 ten opzichte van 51 jaar).

Tabel 5: Achtergrondvariabelen respondenten cluster muziekpodia

Kenmerk	Categorie	Percentage/aantal
Geslacht	Man	49%
	Vrouw	49%
	Anders	1%
	Wil ik niet zeggen	0%
Seksuele voorkeur	Ik val op mensen van het andere geslacht	67%
	Ik val op mensen van hetzelfde geslacht	13%
	Ik val op mensen van beide geslachten	9%
	Anders	3%
	Wil ik niet zeggen	9%
Migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	9%
	Niet-westerse migratieachtergrond	6%
	Geen	85%
	Wil ik niet zeggen	1%
Netto maandelijkse inkomen	Minder dan €1.000	11%
	€1.000 tot €2.500	38%
	€2.500 tot €5.000	35%
	€5.000 of meer	4%
	Wil ik niet zeggen	12%
Fysieke en/of chronische beperking	Ja	11%
	Nee	88%
	Wil ik niet zeggen	1%
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	51 jaar

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

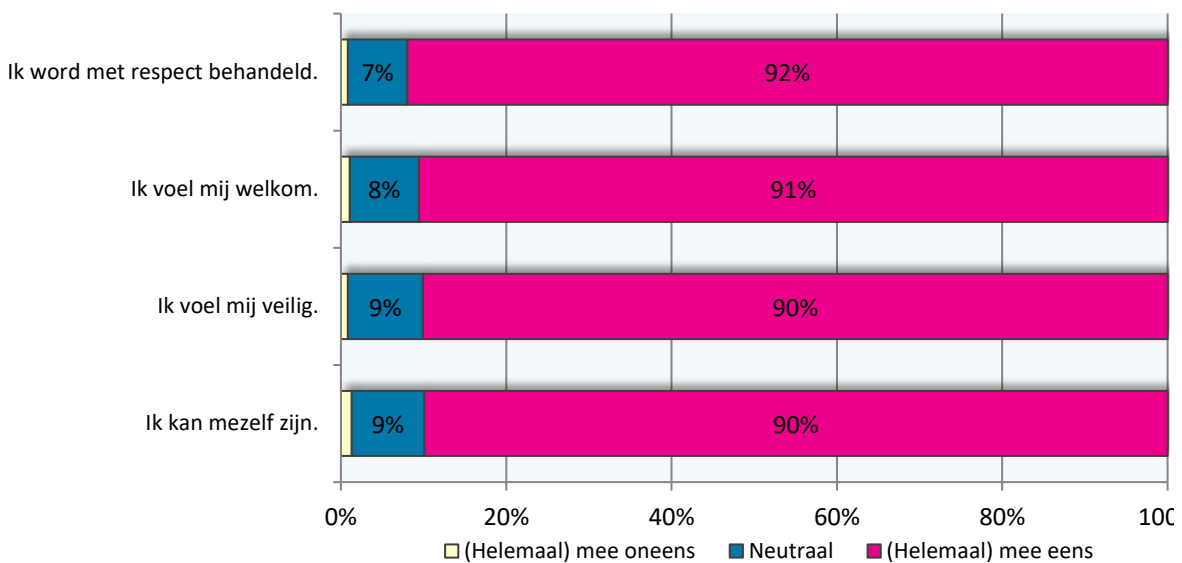
Bezoek en verbondenheid

De muziekpodia zijn instellingen die vaak wekelijks of dagelijks muziekaanbod hebben. Ze worden dan ook gemiddeld iets vaker bezocht dan de muziekensembles. 53% bezoekt de muziekpodia een paar keer per jaar, 17% bezoekt de muziekpodia ook maandelijks. De meerderheid van de respondenten (66%) die een organisatie van dit cluster bezoekt hebben voelen zich ook verbonden met de bezochte organisaties.

5.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit

Binnen het cluster muziekpodia wordt door het publiek zeer positief gedacht over de bezochte organisaties. Zoals te zien is in Figuur 24 geeft 90% van de respondenten aan bij respect behandeld te worden bij de organisatie, zich welkom te voelen bij de organisatie, zich er veilig te voelen en er zichzelf te kunnen zijn.

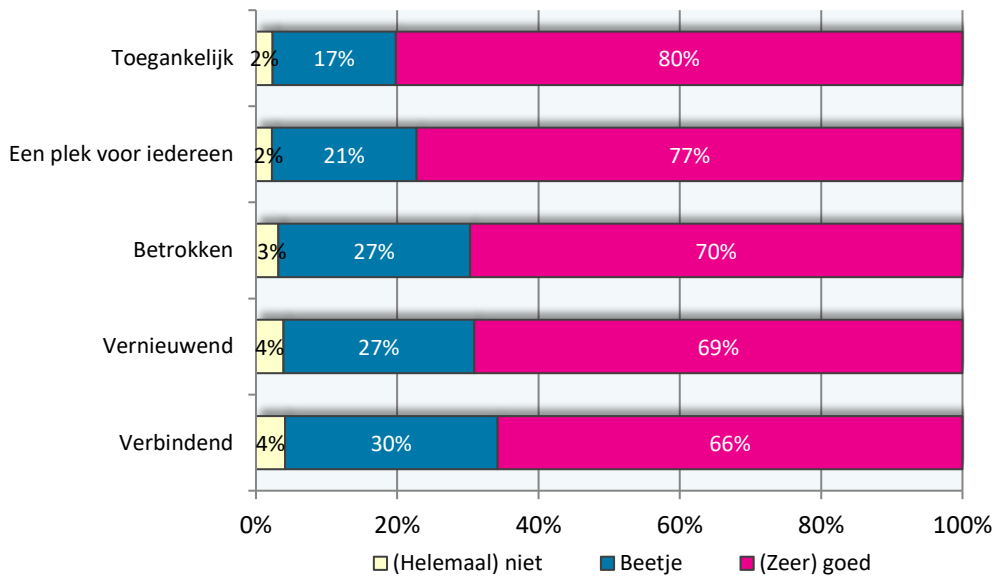
Figuur 24: Sfeer binnen cluster muziekensembles (n tussen 842 en 846 afhankelijk van de stelling)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

In Figuur 25 is te zien dat de meerderheid van het publiek de termen 'toegankelijk', 'een plek voor iedereen', 'betrokken', 'vernieuwend' en 'verbindend' bij de organisatie vindt passen, en dan met name 'toegankelijk' en 'een plek voor iedereen'. 'Verbindend' en 'vernieuwend' worden het minst genoemd als kenmerkend voor de organisatie.

Figuur 25: Kenmerken organisatie (n=848)

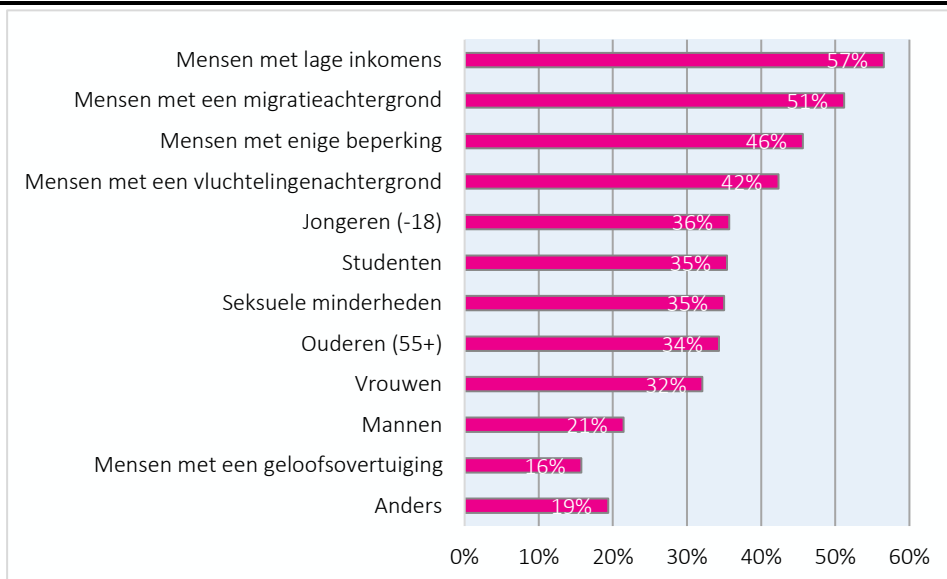


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Veel van de bezoekers van de organisaties binnen het cluster muziekpodia (85%, n=804) vinden het belangrijk dat de organisaties aandacht hebben voor diversiteit binnen het publiek. Dit is een nog hoger percentage dan binnen het cluster muziekensembles. Een meerderheid van 79% (n=812) denkt ook daadwerkelijk dat bezochte organisatie deze diversiteit bereikt.

In Figuur 26 is te zien welke groepen meer aandacht zouden moeten krijgen volgens de bezoekers van muziekpodia. Ook binnen dit cluster worden mensen met lage inkomens en mensen met een migratieachtergrond meeste genoemd. Binnen dit cluster worden echter mensen met een beperking als derde genoemd.

Figuur 26: Voor welke groepen moet er meer aandacht komen? (n=723)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 4,2 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Een ruime meerderheid van 81% van de bezoekers denkt dat iedereen zich welkom en gerespecteerd kan voelen binnen dit cluster. 145 mensen (19%) denkt echter van niet. Deze 145 mensen denken vooral dat mensen met lage inkomens (42%), mensen met een migratieachtergrond (41%), mensen met een vluchtelingenachtergrond (41%) en mensen met een beperking (39%) zich niet welkom en gerespecteerd kunnen voelen bij de muziekpodia.

5.2. Personeel

Van de 101 personeelsleden die de vragenlijst over het cluster muziekpodia hebben ingevuld, is meer dan de helft (66%) man. Zij werken vaak op de facilitaire afdeling (51%). Ze zijn verder relatief jong, want 42% is jonger dan 30 jaar. 18% heeft een migratieachtergrond. Verder heeft 6% een fysieke beperking en/of chronische aandoening en 25% valt op mensen van hetzelfde geslacht of beide geslachten. De Code diversiteit en Inclusie is relatief onbekend, want 37% heeft er nog nooit van gehoord. Ook onder het personeel heeft TivoliVredenburg de meeste respons, met 45 medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. Zie verder bijlage 3 voor de respons per organisatie.

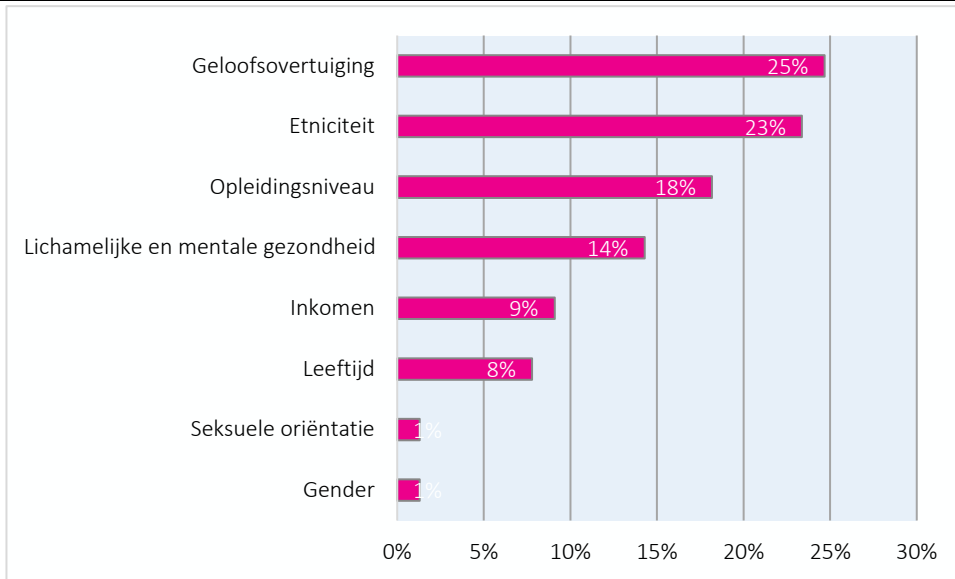
5.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel

Ook de medewerkers van muziekpodia vinden diversiteit belangrijk. Zo geeft 95% van de medewerkers aan diversiteit onder medewerkers belangrijk te vinden. Een kleine meerderheid van de medewerkers (55%) vindt dat de hun organisatie hier genoeg actie voor onderneemt en 25% vindt van niet. Minder dan een derde (26%) van het personeel denkt bovendien dat de samenstelling van het personeel de afgelopen vijf jaar veranderd is. Bijna de helft (47%) denkt dit het hetzelfde is gebleven.

5.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek

Een hoog percentage van de medewerkers (93%) vindt het ook belangrijk dat de organisaties een divers publiek bereiken. Een percentage van 39% vindt dat het publiek meer divers is geworden in de afgelopen vijf jaar. Volgens 35% is het gelijk gebleven. Als de medewerkers gevraagd wordt op welke aspecten het publiek als niet divers ervaren wordt, wordt allereerst geloofsovertuiging genoemd en daarna etniciteit, zoals te zien is in Figuur 27. Gender en seksuele oriëntatie worden het minst vaak genoemd.

Figuur 27: Verdeling van de antwoorden 'niet divers' per doelgroep (n=99)

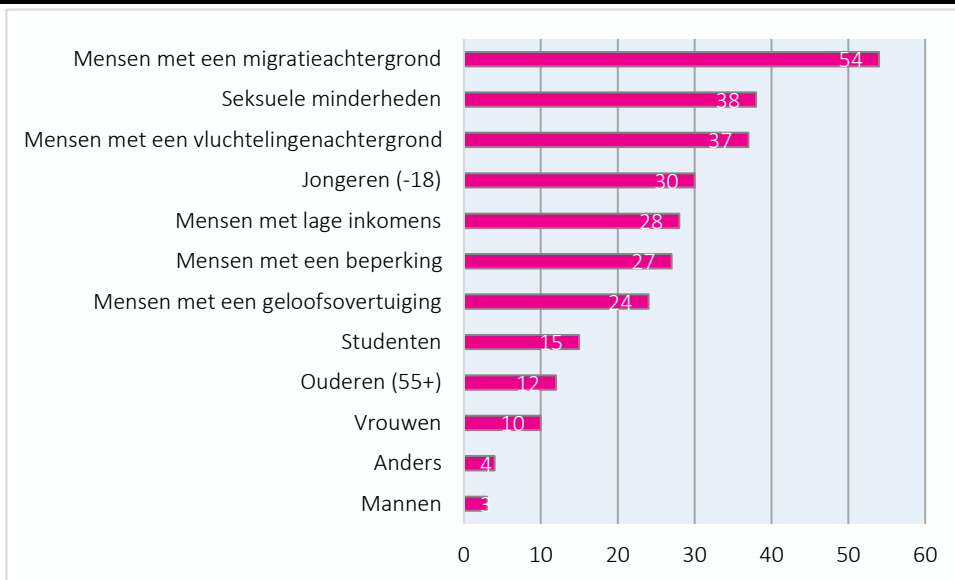


Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 0,9 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Figuur 28 laat zien over welke doelgroepen volgens de respondenten gesproken wordt binnen het cluster muziekpodia. Zoals te zien is worden mensen met een migratieachtergrond het meeste genoemd.

Figuur 28: Besproken doelgroepen binnen cluster (N =62)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 4,5 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Een meerderheid van 63% van de medewerkers denkt dat iedereen zich welkom en gerespecteerd kan voelen bij de organisaties. 29% denkt echter dat niet iedereen dit gevoel heeft. De doelgroepen waarvoor men denkt dat dit het geval is zijn mensen met een migratieachtergrond (13), mensen met een beperking (11) en mensen met lage inkomens (11). De medewerkers denken dat de muziekpodia iets toegankelijker zijn voor mensen met een laag inkomen dan voor mensen met een beperking. 34% van de medewerkers geeft namelijk aan dat de organisaties niet voldoende toegankelijk zijn voor mensen met een beperking ten opzichte van 30% voor mensen met een laag inkomen.

5.3. Conclusie muziekpodia

Het publiek dat de organisaties binnen het cluster muziekpodia heeft bezocht en hier vragen over heeft beantwoord denkt erg positief over de sfeer binnen de organisaties. De organisaties worden gezien als toegankelijk en als een plek voor iedereen. Diversiteit wordt als erg belangrijk gezien en zelfs nog belangrijker dan binnen het cluster muziekensembles. Een meerderheid vindt dat er ook een divers publiek bereikt wordt. Ook binnen dit cluster worden mensen met lage inkomens en mensen met een migratieachtergrond het vaakst genoemd als groepen die extra aandacht nodig hebben. Binnen dit cluster worden echter mensen met een beperking als derde genoemd.

Niet alle medewerkers binnen dit cluster zijn bekend met de Code Diversiteit en Inclusie. Binnen het cluster muziekpodia heeft een groter deel van de medewerkers nog nooit gehoord van deze code als je hen vergelijkt met alle medewerkers die de vragenlijst hebben beantwoord. Toch zijn de medewerkers zich wel bewust van diversiteit, want een erg hoog percentage binnen dit cluster vindt diversiteit onder het personeel erg belangrijk. Toch denkt ook hier bijna de helft van de medewerkers dat de personeelssamenstelling hetzelfde is gebleven. Dit is wel iets minder hoog percentage dan bij het cluster muziekensembles.

Ook diversiteit onder het publiek vinden deze medewerkers erg belangrijk. Een derde van de medewerkers vindt dat de samenstelling van het publiek hetzelfde is gebleven. Dit is ook een wat minder hoog percentage dan bij het cluster muziekensembles. De medewerkers vinden het publiek vooral niet divers op het gebied van geloofsovertuiging en etniciteit. De medewerkers die denken dat niet iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt, denken vooral dat mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en mensen met een laag inkomen zich niet welkom zouden voelen.

In tegenstelling tot het cluster muziekensembles, waar het cluster als toegankelijker voor mensen met een beperking werd gezien dan voor mensen met een laag inkomen, is dit bij het cluster muziekpodia juist andersom: dit cluster wordt gezien als toegankelijker voor mensen met een laag inkomen dan voor mensen met een lichamelijke beperking.

6 Cluster 3

Festival/Concours

6.1. Publiek

Binnen dit cluster hebben 600 respondenten de vragenlijst ingevuld. Er zijn een paar organisaties binnen dit cluster waarover meer dan 100 respondenten vragen hebben beantwoord, terwijl dit voor andere organisaties binnen dit cluster maar enkele tientallen is. De meeste respons hadden de Organisatie Oude Muziek Utrecht (163), Bevrijdingsfestival Utrecht (120) en Le Guess Who (119). Zie verder bijlage 2 voor de respons per organisatie. In Tabel 6 is de verdeling van de respondenten over de achtergrondvariabelen te zien.

Tabel 6: Achtergrondkenmerken cluster festival/concours

Kenmerk	Categorie	Percentage/aantal
Geslacht	Man	53%
	Vrouw	46%
	Anders	1%
	Wil ik niet zeggen	0%
Seksuele voorkeur	Ik val op mensen van het andere geslacht	63%
	Ik val op mensen van hetzelfde geslacht	16%
	Ik val op mensen van beide geslachten	10%
	Anders	2%
	Wil ik niet zeggen	9%
Migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	9%
	Niet-westerse migratieachtergrond	5%
	Geen	85%
	Wil ik niet zeggen	0%
Netto maandelijkse inkomen	Minder dan €1.000	11%
	€1.000 tot €2.500	39%
	€2.500 tot €5.000	35%
	€5.000 of meer	5%
	Wil ik niet zeggen	10%
Fysieke en/of chronische beperking	Ja	12%
	Nee	88%
	Wil ik niet zeggen	1%
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	51 jaar

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Bezoek en verbondenheid

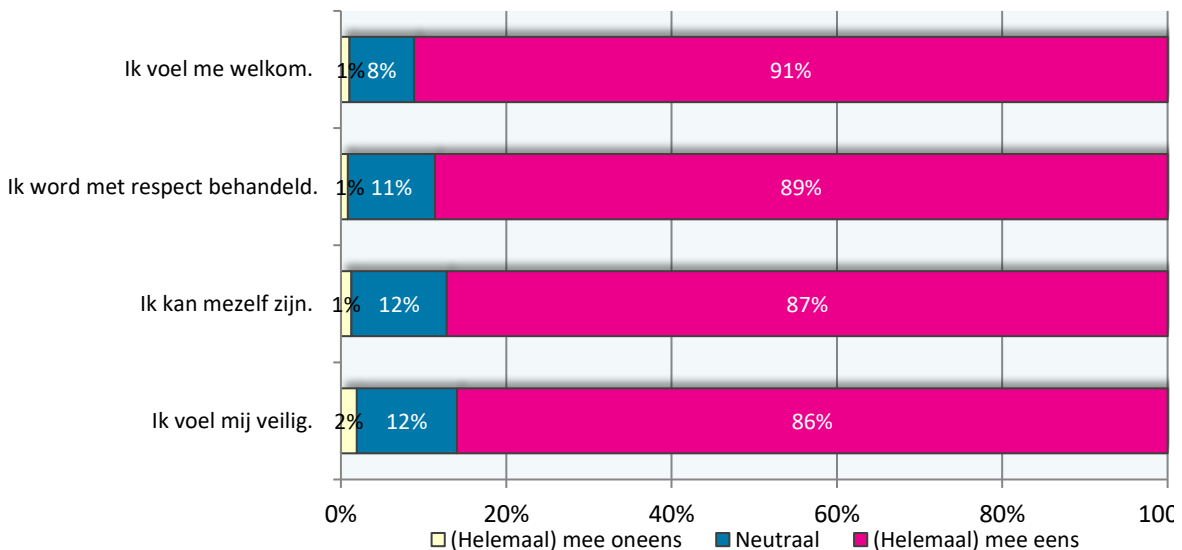
Het festival/concours cluster wordt net als het cluster muziekensembles vaak maar één keer per jaar (47%) of een paar keer per jaar (46%) bezocht. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat het cluster op basis van evenementen werkt die niet wekelijks plaatsvinden.

Een groot deel van de respondenten hebben de organisaties al vaker bezocht. 54% heeft namelijk al meerdere edities meegemaakt en 27% zelfs elke editie. Dat ze vaker de evenementen van de dezelfde organisatie bezoeken, is ook te zien in de verbondenheid die ze voelen met de organisaties. 69% voelt zich namelijk verbonden of helemaal verbonden met de bezochte organisaties.

6.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit

Zoals te zien is in Figuur 29 denkt het publiek zeer positief over dit cluster. Bijna 90% geeft aan zich bij de organisaties welkom te voelen, zich met respect behandeld te voelen, zichzelf te kunnen zijn en zich veilig te voelen.

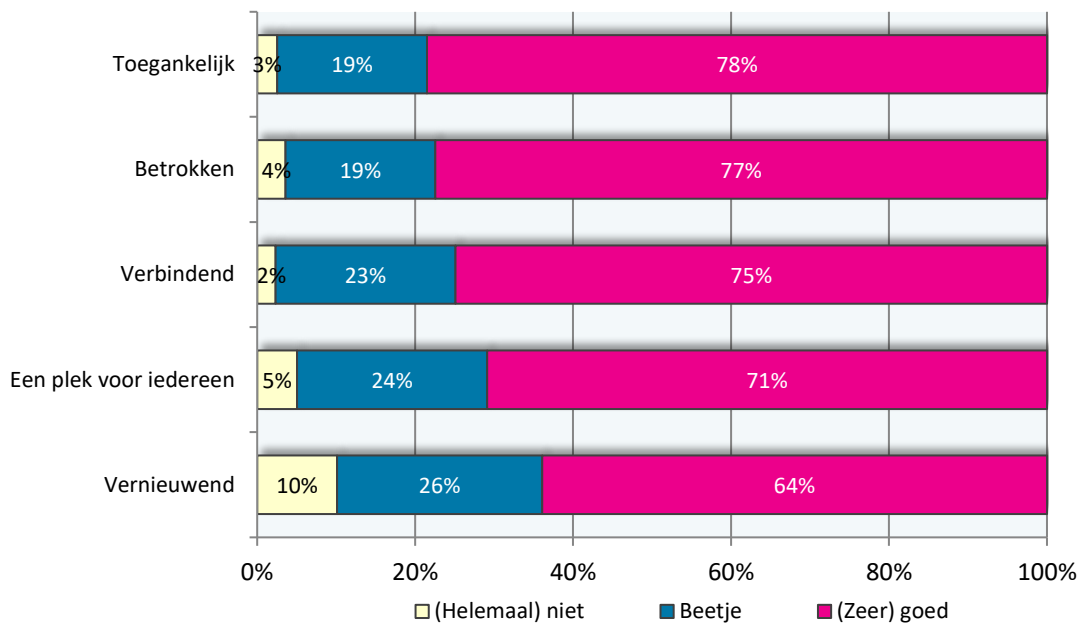
Figuur 29: Sfeer binnen cluster muziekensembles (n tussen 466 en 474 afhankelijk van de stelling)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Zoals te zien is in Figuur 30 vindt de meerderheid van de respondenten de organisaties ook toegankelijk, betrokken, verbindend, een plek voor iedereen en vernieuwend. De organisaties worden het vaakst getypeerd als toegankelijk en betrokken en het minst vaak als vernieuwend.

Figuur 30: Kenmerken UMO organisatie (n=474)

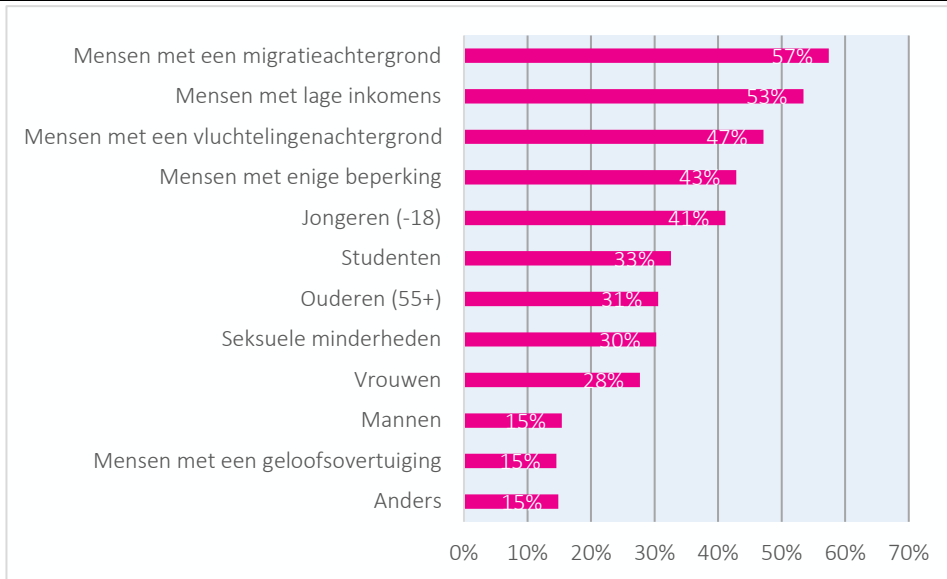


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Ook het publiek van het cluster festival/concours vindt het belangrijk dat de organisaties aandacht hebben voor diversiteit onder het publiek. 79% (n=433) van de respondenten geeft namelijk aan dit belangrijk te vinden. Een meerderheid van 66% (n=442) denkt dat de organisaties dit diverse publiek ook daadwerkelijk bereiken. Een derde (34%) is het hier echter niet mee eens.

Zoals te zien is in Figuur 31 worden bij de vraag voor welke groepen er meer aandacht moet komen vooral mensen met een migratieachtergrond en mensen met lage inkomens genoemd. Mensen met een geloofsovertuiging en mannen worden het minst vaak genoemd door deze respondenten.

Figuur 31: Voor welke groepen moet er meer aandacht komen? (n=350)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 4,1 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

6.2. Personeel

De vragenlijst binnen dit cluster is ingevuld door 27 personeelsleden. Onder deze groep is de man/vrouw verdeling ongeveer gelijk. De grootste groep medewerkers zit in het bestuur of de directie en werkt daarnaast aan de programmering en marketing en communicatie. Deze groep medewerkers is relatief bekend met de Code Diversiteit en Inclusie: de helft is bekend met de code en weet wat het inhoudt. Slechts twee medewerkers hebben er nog nooit van gehoord. De respons is redelijk gelijk over de organisaties verdeeld met als meeste respons het Nederlands Vioolconcours met negen medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. Zie verder bijlage 3 voor de respons per organisatie.

6.2.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel

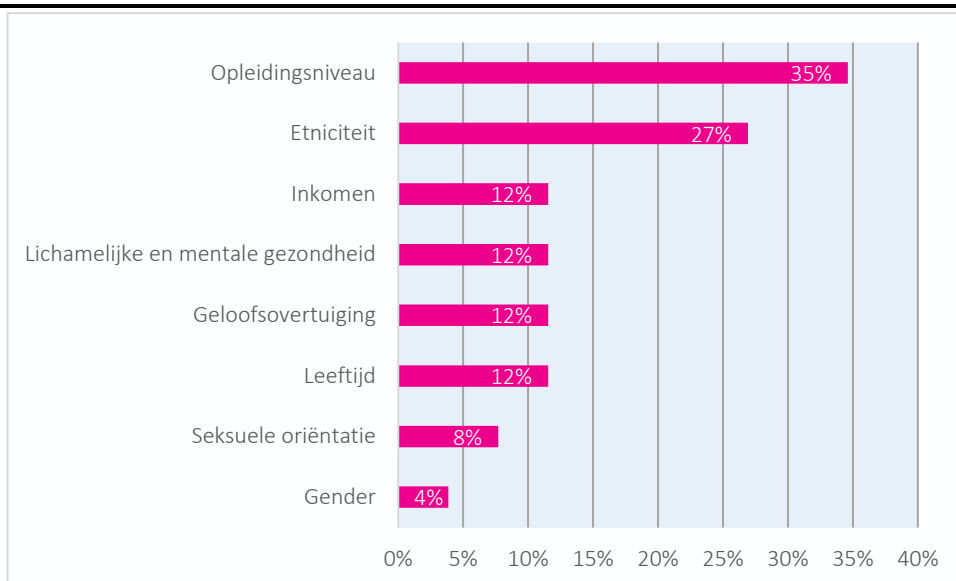
De overgrote meerderheid van medewerkers binnen het cluster festival/concours (89%) geven aan diversiteit onder medewerkers belangrijk te vinden. 17 van de 27 personeelsleden (71%) gaven aan dat de organisatie ook genoeg doet om een diverse personeelssamenstelling te creëren. De helft vindt dat de samenstelling onder personeel daadwerkelijk veranderd is. Zeven respondenten vinden van niet.

6.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek

De medewerkers vinden ook diversiteit onder het publiek belangrijk. 21 van de 27 personeelsleden (78%) geven aan dit belangrijk te vinden. 60% van de medewerkers geeft aan dat de samenstelling van het publiek meer divers is geworden, terwijl zes respondenten aangeven dat die hetzelfde is gebleven.

Zoals te zien is in Figuur 32 geven deze medewerkers het vaakst aan dat het publiek niet divers genoeg is op het gebied van opleidingsniveau en etniciteit.

Figuur 32: Verdeling van de antwoorden 'niet divers' per doelgroep (n=26)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 1,2 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

23 van de 27 medewerkers geven aan dat er wel gesproken wordt over het beter bereiken van specifieke (nieuwe) doelgroepen. Het vaakst (21 respondenten) wordt er volgens hen dan gesproken over mensen met een migratieachtergrond.

Verder denken 14 van de 27 medewerkers dat iedereen zich welkom en geaccepteerd kan voelen bij deze organisaties. Deze medewerkers vinden dit cluster iets toegankelijker voor mensen met een lichamelijke beperking dan voor mensen met een laag inkomen. Drie respondenten geven namelijk aan dat het cluster niet toegankelijk is voor mensen met een lichamelijke beperking, terwijl zeven respondenten aangeven dat het cluster niet voldoende toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

6.3. Conclusie cluster festival/concours

Uit de bovenstaande resultaten blijkt dat het publiek van het cluster festival/concours zeer positief denkt over de sfeer bij de organisaties. Ze vinden de organisaties toegankelijk en betrokken. Ook vindt men diversiteit onder het publiek belangrijk. Een kleine meerderheid gaf aan dat dit diverse publiek ook daadwerkelijk bereikt wordt. Bij het cluster festival/concours vond een hoger percentage dat het publiek divers genoeg is dan bij het cluster muzikensembles, maar dit percentage is weer lager dan bij het cluster muziekpodia. Het publiek geeft aan dat er meer aandacht moet komen voor mensen met een migratieachtergrond en mensen met lage inkomens.

De vragenlijst voor dit cluster had een relatief lage respons onder medewerkers. De kleine respons zorgt dat de getallen minder goed te vergelijken zijn met de andere clusters. Wel vinden de personeelsleden die de vragenlijst hebben ingevuld diversiteit onder het personeel belangrijk. De helft van de respondenten gaf aan dat de samenstelling veranderd is.

De personeelsleden vinden ook diversiteit onder het publiek belangrijk. Een kleine meerderheid gaf ook aan dat de samenstelling veranderd is de afgelopen vijf jaar. De personeelsleden vinden het publiek echter niet divers op de aspecten opleidingsniveau en etniciteit. Verder gaven de personeelsleden aan dat ze dachten dat dit cluster toegankelijker is voor mensen met een beperking dan mensen met een laag inkomen.

7 Cluster 4 Onderwijs/ amateurkunst

7.1. Publiek

In totaal hebben 174 respondenten vragen over hun bezoek aan deze organisaties beantwoord. Dit is daarmee het kleinste cluster binnen dit onderzoek. Van alle organisaties binnen dit cluster heeft HKU Utrecht conservatorium de grootste respons per organisatie gekregen, met 55 respondenten die vragen hebben beantwoord over dit cluster. Voor de andere organisaties varieerde de respons van 2 tot 20 personen per organisatie. Zie verder bijlage 2 voor de respons per organisatie.

In Tabel 7 zijn de achtergrondvariabelen van de respondenten te zien. Wat opvalt is dat de vragenlijst door iets meer mannen dan vrouwen is ingevuld en het inkomen is gemiddeld wat lager ligt dan bij de andere clusters. Ook is de gemiddelde leeftijd iets lager.

Tabel 7: achtergrondvariabelen onderwijs/amateurkunst

Kenmerk	Categorie	Percentage/aantal
Geslacht	Man	55%
	Vrouw	43%
	Anders	2%
	Wil ik niet zeggen	1%
Seksuele voorkeur	Ik val op mensen van het andere geslacht	68%
	Ik val op mensen van hetzelfde geslacht	14%
	Ik val op mensen van beide geslachten	5%
	Anders	5%
	Wil ik niet zeggen	8%
Migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	16%
	Niet-westerse migratieachtergrond	4%
	Geen	80%
	Wil ik niet zeggen	1%
Netto maandelijkse inkomen	Minder dan €1.000	16%
	€1.000 tot €2.500	42%
	€2.500 tot €5.000	29%
	€5.000 of meer	2%
	Wil ik niet zeggen	11%
Fysieke en/of chronische beperking	Ja	9%
	Nee	90%
	Wil ik niet zeggen	1%
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	48 jaar

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

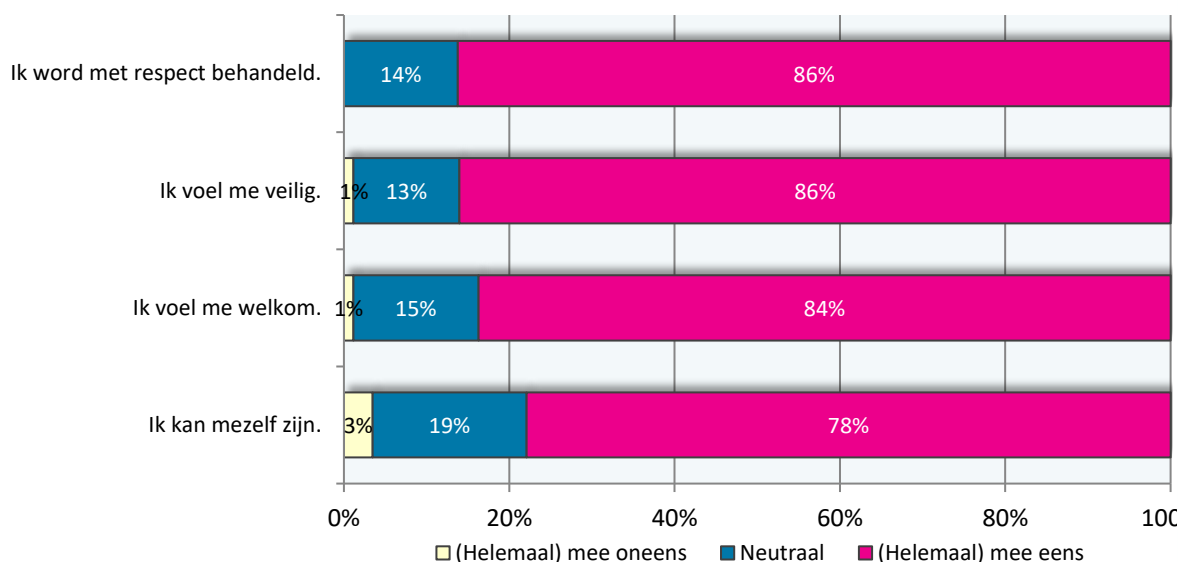
Bezoek en verbondenheid

Ook het cluster onderwijs/amateurkunst heeft weinig wekelijkse of maandelijkse bezoekers. De grootste groep respondenten (50%) geeft aan de organisatie één keer per jaar bezocht te hebben en 40% doet dit een paar keer per jaar. Deze respondenten voelen zich wat minder verbonden met de bezochte organisaties dan de respondenten uit de andere clusters, maar toch geeft 52% van deze respondenten aan zich verbonden of geheel verbonden te voelen met de organisaties.

7.1.1. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit

Zoals te zien is in Figuur 33 zijn ook deze respondenten positief over de sfeer van de organisatie. Ze geven aan zich met respect behandeld te voelen, zich veilig te voelen, zich welkom te voelen en zichzelf te kunnen zijn.

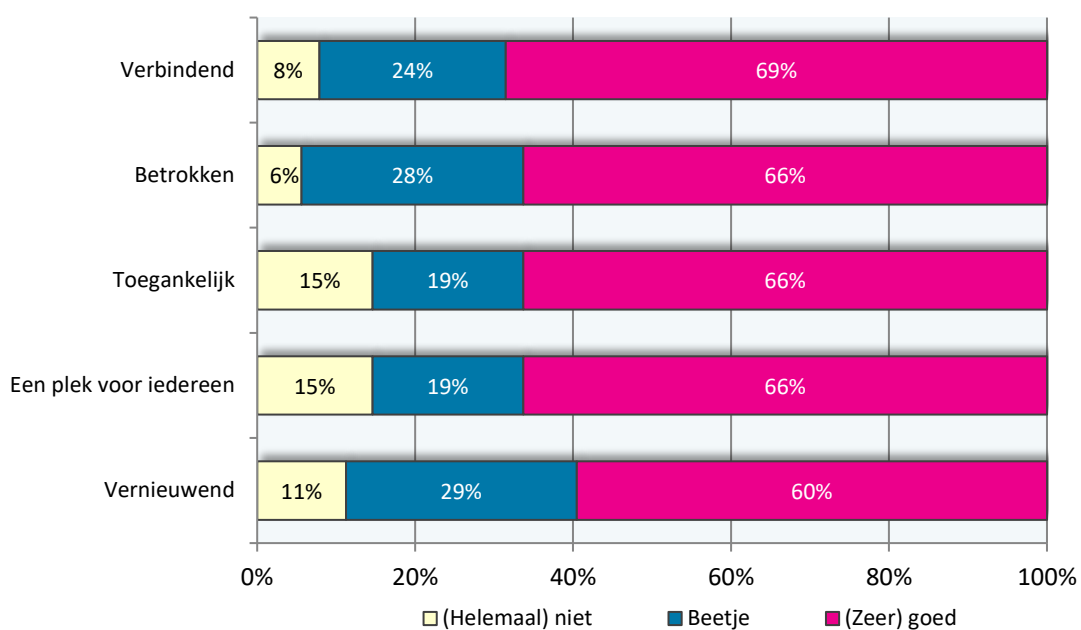
Figuur 33: Sfeer binnen cluster muzikensembles (n=86)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Ook typeert een meerderheid de organisaties als verbindend, betrokken, toegankelijk, een plek voor iedereen en vernieuwend. Ze geven vooral aan de organisaties verbindend te vinden en iets minder vernieuwend, zoals te zien is in Figuur 34.

Figuur 34: Kenmerken organisatie (n=89)

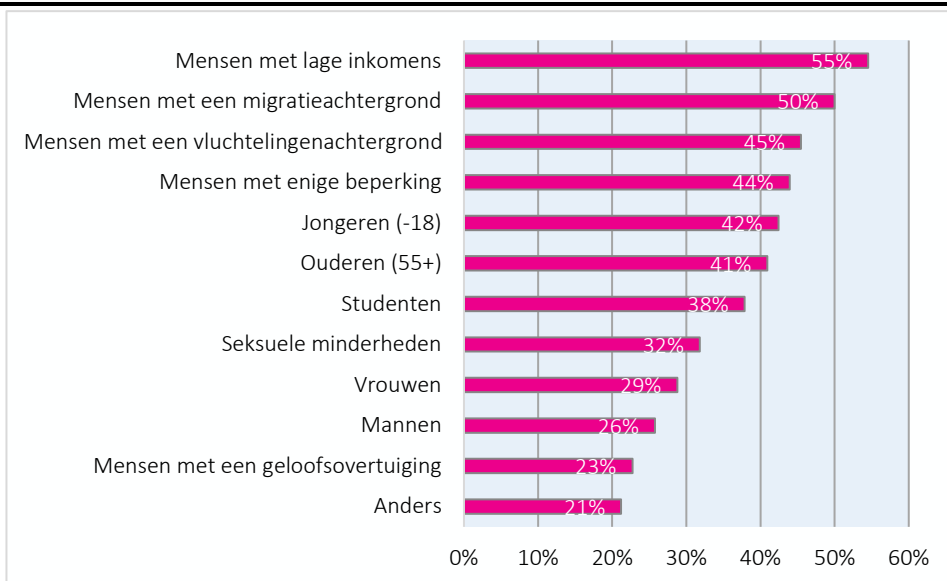


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

De meeste respondenten (84%, n=79) geven aan het belangrijk te vinden dat er diversiteit onder het publiek is. Bijna een derde vindt echter dat deze diversiteit niet bereikt wordt. 69% (n=77) vindt van wel.

Figuur 35 laat zien welke groepen volgens de respondenten meer aandacht moeten krijgen. Hierbij worden als eerst mensen met lage inkomens en mensen met een migratieachtergrond genoemd. Mensen met een geloofsovertuiging en mannen worden het minst vaak genoemd.

Figuur 35: Voor welke groepen moet er meer aandacht komen? (n=66)



Meerdere antwoorden mogelijk; gemiddeld 4,5 antwoorden per respondent.
Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

80% van de respondenten geeft aan dat zij denkt dat iedereen zich welkom en geaccepteerd kan voelen bij de organisaties. 15 personen (21%) zijn het hier juist niet mee eens. Als groep personen die zich niet welkom kunnen voelen noemen zes van de respondenten mensen met lage inkomens.

7.2. Personeel

De vragenlijst is maar door zeven medewerkers binnen dit cluster ingevuld. Zij zijn allemaal medewerkers van dezelfde organisatie, namelijk Vocal Statements. Dit lage aantal maakt het moeilijker om uitspraken te doen over het perspectief van het personeel binnen dit cluster. Zes van de zeven respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld hebben geen migratieachtergrond en vijf van de zeven werken op de afdeling educatie en participatie.

7.2.1 Beoordeling inclusiviteit en diversiteit personeel

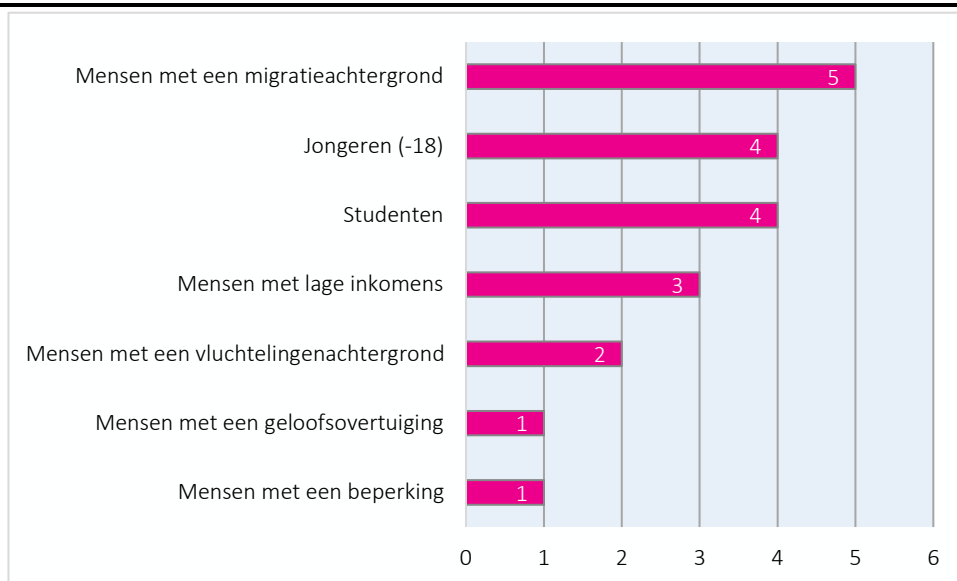
Zes van de zeven respondenten geven aan diversiteit onder het publiek belangrijk te vinden. Vijf van de zes vindt dat de organisaties ook voldoende actie ondernemen voor een diverse personeelssamenstelling. De meeste respondenten (vijf) geven ook aan dat de samenstelling de afgelopen vijf jaar meer divers is geworden.

7.2.2. Beoordeling inclusiviteit en diversiteit publiek

Zes van de zeven medewerkers vinden het ook belangrijk dat organisaties een divers publiek bereiken. Vijf van deze respondenten geven aan dat het publiek volgens hen meer divers is geworden in de afgelopen vijf jaar. Vier respondenten vinden het publiek niet divers genoeg op basis van leeftijd.

Zes van de respondenten geven aan dat er binnen de sector gesproken wordt over het bereiken van nieuwe doelgroepen. In Figuur 36 is te zien welke doelgroep zij noemen. Mensen met een migratieachtergrond worden hierbij het vaakst genoemd.

Figuur 36: Besproken doelgroepen binnen cluster (N =6)



Meerdere antwoorden mogelijk: gemiddeld 3,3 antwoorden per respondent.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

7.3. Conclusie cluster onderwijs/amateurkunst

Ondanks de kleine respons bij dit cluster, was het publiek van dit cluster positief over de sfeer. De organisaties werden vooral als verbindend gezien. De meeste respondenten vinden diversiteit belangrijk, en een meerderheid vond dat deze diversiteit ook daadwerkelijk bereikt werd. Dit percentage was vergelijkbaar met het cluster festival/concours en net iets hoger dan het cluster muziekensembles. Als groepen die meer aandacht moeten krijgen noemden de respondenten mensen met lage inkomens en mensen met een migratieachtergrond.

Dit cluster had onder de personeelsleden een zeer lage respons van zeven medewerkers. Dit maakt het lastig om uitspraken te doen. Ook deze groep medewerkers vindt zowel diversiteit onder personeel als onder publiek belangrijk. Ze zijn ook vrij positief hierover, aangezien de meerderheid dacht dat zowel de respons van het publiek als van het personeel meer divers is geworden de afgelopen vijf jaar.

8 Conclusie en aanbevelingen

In dit onderzoek hebben we de samenstelling van het publiek en het personeel van de UMO-leden in kaart gebracht en gepeild hoe zij de diversiteit en inclusiviteit van deze organisaties beoordelen. Het uitgevoerde onderzoek is een nulmeting, waarmee de UMO-leden inzicht krijgen over hoe publiek en personeel de diversiteit binnen de organisaties op dit moment beoordeelt. Het onderzoek kan ook een richting aangeven voor eventuele verbeteringen van de bedrijfsvoering van de UMO-leden. De effecten daarvan kunnen dan bij een volgend onderzoek worden gemeten.

De onderzoeksvraag die in dit onderzoek beantwoord is luidt als volgt:

Hoe divers is de samenstelling van het personeel en het publiek van de leden van het Utrechts Muziek Overleg en hoe beoordeelt het personeel en het publiek de inclusiviteit en diversiteit in de Utrechtse muzieksector?

Het is belangrijk te vermelden dat de corona pandemie tot beperkingen in de onderzoeks aanpak leidde. Bezoekers konden niet bij muziekvoorstellingen gevraagd worden om deel te nemen aan het onderzoek. Bezoekers konden alleen online benaderd worden en hierdoor is het lastiger een beeld te vormen van in hoeverre de mensen die deze vragenlijst hebben ingevuld representatief zijn voor het algemene publiek van UMO. De uitspraken die in dit onderzoek gedaan worden hebben dus voornamelijk betrekking op de groepen bezoekers en medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld.

Hieronder zullen we de onderzoeksvraag proberen te beantwoorden aan de hand van de deelvragen die aan het begin van dit onderzoek gedefinieerd zijn:

1. Wat is de samenstelling van het publiek van de UMO-leden ten aanzien van diversiteit?

De vragenlijst is ingevuld door relatief weinig bezoekers met een migratieachtergrond. De gemiddelde leeftijd van dit publiek was 52 jaar, maar dit verschilde tussen de clusters. Bij het cluster onderwijs en amateurkunst was de gemiddelde leeftijd het laagste. Onder het publiek was een iets hoger percentage mensen met een beperking en mensen die vallen op mensen van hetzelfde of beide geslacht(en), in vergelijking met het personeel dat de vragenlijst heeft ingevuld. Er waren maar relatief weinig respondenten onder het publiek die ervaring hadden met discriminatie tijdens een Utrechts muziekprogramma.

2. Hoe beoordeelt het publiek van de UMO-leden de inclusiviteit en diversiteit van de Utrechtse muzieksector?

Het publiek is in het algemeen positief over de Utrechtse muzieksector. De sfeer is goed en mensen voelen zich er welkom. Verder geven de respondenten aan dat zij diversiteit belangrijk vinden. Een meerderheid van het publiek vond dat de muzieksector wel een divers publiek bereikt, maar toch was er ook een grote groep die dit niet vond. Ze geven aan dat er vooral meer aandacht zou moeten komen voor mensen met lage inkomens, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en mensen met een vluchtelingenachtergrond. Weinig

respondenten vonden echter dat mensen met een geloofsovertuiging en mannen of vrouwen meer aandacht hoeven te krijgen. Op deze punten lijkt de muzieksector het dus goed te doen.

3. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er bij het publiek ten aanzien van de diversiteitsfactoren tussen de verschillende categorieën muziekorganisaties van de UMO-leden?

De vier clusters die voor dit onderzoek zijn gedefinieerd laten een aantal overeenkomsten zien, maar ook wat nuanceverschillen. Bij alle clusters vond een meerderheid van de respondenten het belangrijk dat het publiek divers is. Bovendien was het publiek van alle clusters het met elkaar eens dat bepaalde aspecten van de inclusiediamant meer aandacht moeten krijgen: zoals migratieachtergrond en daarmee etniciteit, en mensen met lage inkomens en daarmee het aspect armoede.

In het algemeen is het publiek het meest positief over de mate van diversiteit binnen het cluster muziekpodia. Binnen dit cluster geeft het hoogste percentage aan dat een divers publiek bereikt wordt. Hoewel mensen met een migratieachtergrond binnen alle clusters als een van de belangrijkste beoogde doelgroepen genoemd werden, werd die niet bij alle clusters het vaakst genoemd. Binnen de clusters muziekensembles, muziekpodia en onderwijs/amateurkunst werden namelijk mensen met lage inkomens het meeste genoemd. Verder werden bij het cluster muziekensembles ook jongeren als een van de prioriteitsgroepen genoemd en bij het cluster muziekpodia juist mensen met een beperking.

4. Wat is de samenstelling van het personeel van de UMO-leden ten aanzien van diversiteit?

Onder het personeel zagen we een zelfde soort patroon als onder het publiek, namelijk dat de vragenlijst door relatief weinig respondenten met een migratieachtergrond is ingevuld. Bij het cluster muziekensembles was er bijvoorbeeld geen enkel personeelslid met een niet-westerse migratieachtergrond die deze vragenlijst heeft ingevuld. Het personeel dat mee heeft gedaan aan het onderzoek is relatief jong, met een grote groep medewerkers van onder de 30 jaar. Iets meer mannen dan vrouwen vulden de vragenlijst in, al waren hier wel verschillen te zien tussen de clusters. Sommige clusters hadden meer mannelijke respondenten en sommige clusters meer vrouwelijke respondenten. Een deel van de medewerkers had een lichamelijke beperking of chronische ziekte of viel op mensen van het andere geslacht of beide geslachten. Deze percentages waren wel iets lager dan onder het publiek. De code Diversiteit en Inclusie was relatief goed bekend onder de medewerkers.

5. Hoe beoordeelt het personeel van de UMO-leden de inclusiviteit en diversiteit van de Utrechtse muzieksector?

Ook het personeel is positief over de organisaties binnen de Utrechtse muzieksector. Ze ervaren de sfeer als goed. Ze vinden diversiteit belangrijk, zowel onder het personeel als publiek. Ze vinden dit zelfs nog belangrijker dan dat het publiek dit vindt. Het personeel dat deze vragenlijst heeft ingevuld lijkt hier ook kritischer over te zijn dan dat het publiek dat is. Volgens een deel van het personeel is er nog geen voldoende mate van diversiteit bereikt onder personeel en publiek. Het personeel vindt het publiek vooral niet divers genoeg op het gebied van etniciteit en opleidingsniveau. Bovendien denken de personeelsleden dat positieve veranderingen omtrent diversiteit die wel plaats hebben gevonden op het gebied van het publiek zich nog in mindere mate hebben voltrokken op het vlak van personeelssamenstelling.

Het personeel geeft wel bijna unaniem aan dat er aandacht is voor diversiteit binnen de Utrechtse muzieksector. Er wordt wel degelijk gesproken over het bereiken van specifieke (nieuwe) doelgroepen. Mensen met lage inkomens en mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond krijgen hierbij de meeste aandacht. Tenslotte lijkt de muzieksector volgens medewerkers iets minder toegankelijk te zijn voor mensen met een laag inkomen dan voor mensen met een lichamelijke beperking. Bijna een derde denkt dat de muzieksector niet toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

6. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er in de personeelssamenstelling van diverse categorieën muziekorganisaties van de UMO-leden?

Ook onder het personeel zijn er overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende clusters. Een van de overeenkomsten is dat in de afgelopen vijf jaar bij alle clusters de samenstelling van het publiek meer is veranderd dan de samenstelling van het personeel. Verder wordt etniciteit bij alle clusters genoemd als een aspect waarop het publiek niet divers genoeg is. Dit komt overeen met de mening van het publiek.

Bij het cluster muzikensembles werd ook leeftijd genoemd als aspect waarop het publiek niet divers genoeg is. Verder gaven de personeelsleden aan dat het cluster muzikensembles relatief slecht toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

Bij het cluster muziekpodia hadden de medewerkers relatief weinig kennis van de Code Diversiteit en Inclusie. Toch vonden zij diversiteit onder personeel en publiek wel heel belangrijk. Bij dit cluster werd geloofsovertuiging als extra aspect genoemd waarop het cluster niet divers genoeg is. Dit cluster was volgens de personeelsleden ook relatief minder goed toegankelijk voor mensen met een beperking.

8.1. Aanbevelingen

In dit laatste onderdeel worden op basis van de conclusie per cluster een aantal punten genoemd waarop verbeteringen doorgevoerd kunnen worden op het gebied van diversiteit.

8.1.1. Muzieksector

Personeel

Samenstelling personeel: 32% van het personeel gaf aan dat de samenstelling van het personeel de afgelopen vijf jaar veranderd is terwijl 43% van het personeel aangeeft dat de samenstelling van het publiek veranderd is. Er ligt daarmee extra urgentie bij diversiteit onder personeel.

Publiek

De inclusiediamant die voor dit onderzoek gebruikt is kent de volgende diversiteitsaspecten: Sekse & gender; religie & levensbeschouwing; etniciteit; seksuele oriëntatie; levensfase; beperking; armoede en(arbeids)participatie. De volgende aspecten vragen om extra aandacht binnen de muzieksector.

Etniciteit: Volgens de personeelsleden is etniciteit een van de meest besproken aspecten van de inclusiediamant. Mogelijk heeft de Code Diversiteit en Inclusie hier invloed op gehad. 81% van de personeelsleden gaf aan dat er gesproken werd over het bereiken van mensen met een migratieachtergrond en 50% over het bereiken van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Toch gaf zowel het publiek als het personeel aan dat er op dit punt nog verbeterpunten zijn. Zo gaf 56% van het publiek aan dat mensen met een migratieachtergrond en te weinig aandacht krijgen, en 47% vond dat van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Het publiek ziet deze aandacht van de sector voor etniciteit, volgens het personeel dus niet (genoeg), aangezien zij relatief vaak aangeven dat mensen met een migratie- en vluchtelingenachtergrond te weinig aandacht krijgen. Verder vindt 30% van de personeelsleden dat het publiek niet divers (genoeg) is op het gebied van etniciteit.

Armoede: Ook wordt er volgens personeelsleden binnen de Utrechtse muzieksector gesproken over armoede, maar veel minder dan over etniciteit. 45% geeft aan dat er gesproken wordt over het bereiken van mensen met lage inkomens. Zowel publiek als personeel geeft aan dat hier verbetering op te halen is. Zo geeft 58% van het publiek aan dat mensen met lage inkomens te weinig aandacht krijgen. Daarmee wordt door het publiek inkomen als zelfs nog iets belangrijker ervaren dan etniciteit. 11% van de personeelsleden vindt het publiek niet divers

genoeg op het gebied van inkomen en 32% van de personeelsleden vindt de organisaties binnen de muzieksector niet voldoende toegankelijk voor mensen met een laag inkomen.

Beperking: Mensen met een beperking zijn volgens de personeelsleden een relatief weinig besproken groep. 35% geeft aan dat gesproken wordt over het bereiken van mensen met een beperking. Ook op dit punt zijn er volgens het personeel en publiek verbeterpunten. 47% van het publiek vindt namelijk dat mensen met een beperking te weinig aandacht krijgen en 22% van de personeelsleden geeft aan dat de muzieksector niet voldoende toegankelijk is voor mensen met een lichamelijke beperking.

8.1.2. Cluster muzikensembles

Etniciteit: Net als binnen de hele sector is etniciteit binnen dit cluster volgens personeel en publiek ook een verbeterpunt. Dit blijkt ook uit het feit dat 60% van de personeelsleden aangeeft dat het publiek niet divers is op het gebied van etniciteit.

Armoede: Armoede is binnen dit cluster ook een belangrijk aandachtspunt. 50% van het publiek binnen dit cluster vindt dat mensen met lage inkomens te weinig aandacht krijgen en 43% van de personeelsleden gaf aan dat de sector niet genoeg toegankelijk is voor mensen met een laag inkomen.

Levensfase: Levensfase is binnen dit cluster volgens de personeelsleden een besproken aspect, aangezien 24 van de 38 personeelsleden aangaven dat er over jongeren wordt gesproken, en 22 van de 38 personeelsleden zeiden dat studenten onderwerp van gesprek zijn. Bijna de helft van het publiek (46%) vindt echter dat jongeren onder de 18 te weinig aandacht krijgen en 41% vindt dat studenten te weinig aandacht krijgen. Daarnaast vindt 38% van het personeel binnen dit cluster dat het publiek op het gebied van leeftijd niet divers is.

8.1.3. Cluster muziekpodia

Armoede: Volgens het personeel en publiek is armoede binnen dit cluster een aandachtspunt. Dit blijkt onder andere uit het feit dat 57% van het publiek vindt dat mensen met lage inkomens te weinig aandacht krijgen. 30% van de personeelsleden geeft aan dat de organisaties niet voldoende toegankelijk zijn voor mensen met een laag inkomen.

Etniciteit: Ook etniciteit kwam binnen dit cluster naar voren als een aspect waar nog winst op te behalen is, vooral volgens het publiek. 51% dacht namelijk dat mensen met een migratieachtergrond te weinig aandacht krijgen.

Beperking: Binnen dit cluster is beperking een relatief groter aandachtspunt dan bij de andere sectoren. Zo gaf 46% van het publiek aan dat mensen met een beperking te weinig aandacht krijgen en 34% van de personeelsleden gaf aan dat de organisaties binnen dit sector niet voldoende toegankelijk zijn voor mensen met een beperking.

8.1.4. Cluster festival/ concours

Etniciteit: Ook binnen dit cluster is etniciteit een aandachtspunt. Zo gaf 57% van het publiek aan dat er volgens hen te weinig aandacht is voor mensen met een migratieachtergrond.

Armoede: Ook armoede is een aandachtspunt binnen dit cluster. 53% van het publiek gaf namelijk aan dat ze vonden dat er te weinig aandacht is voor mensen met een laag inkomen.

8.1.5. Cluster onderwijs/amateurkunst

Armoede: Armoede is ook een aandachtspunt binnen dit cluster. 55% van het publiek gaf namelijk aan dat mensen met lage inkomens te weinig aandacht krijgen binnen dit cluster.

Etniciteit: Etniciteit lijkt ook een aandachtspunt te zijn binnen dit cluster. Zo gaf 50% van het publiek aan dat mensen met een migratieachtergrond volgens hen te weinig aandacht krijgen.

Bijlage 1: Indeling clusters

Muziekensembles

- Rosa ensemble
- Nederlandse Bachvereniging
- Catching Cultures Orchestra
- Pynarello
- Insomnio
- Holland Baroque
- Nederlands Kamerkoor
- Muziekvoorstelling.nl
- Insomnio
- Camerata Trajectina

Muziekpodia

- TivoliVredenburg
- De Helling
- EKKO
- Db s
- Merkaz Centrum voor Joodse Cultuur
- Molen de Ster
- T Oude Pothuys
- Zaterdagmiddagmuziek Domkerk
- Kargadoor
- Museum speelklok
- Stichting Ruis
- Stichting Utrecht Wereldmuziek
- Concertzender

Festival/Concours

- Gaudeamus Muziekweek
- Le Guess Who?
- Bevrijdingsfestival Utrecht
- Internationaal kamermuziek festival
- Nederlands Vioolconcours
- Organisatie Oude Muziek Utrecht
- Internationaal Franz Liszt / Utrecht Liszt
- De Coöperatie

Onderwijs/ amateurkunst

- Vocal Statements
- HKU Utrechts Conservatorium
- Herman Brood Academie
- Nederlandse popacademie
- MuziekRoute
- Zimihc
- Muziekhuis Utrecht
- Jongeren Cultuurhuis Kanaleneiland

Bijlage 2: Respons per organisatie publiek

Tabel 8: Bezochte organisaties publiek

Organisaties	Aantal
Bevrijdingsfestival Utrecht	166
Camerata Trajectina	29
Catching Cultures Orchestra	22
Concertzender	49
DB s	277
De Coöperatie	19
De Helling	296
Ekko	286
Gaudeamus Muziekweek	75
Herman Brood Academie	14
HKU Utrechts Conservatorium	89
Holland Baroque	106
Insomnio	33
Internationaal Kamermuziek Festival	74
Jongeren Cultuurhuis Kanaleneiland	10
Kargadoor	59
Le Guess Who?	225
Internationaal Franz Liszt / Utrecht Liszt	29
Molen de Ster	120
Muziekhuis Utrecht	29
MuziekRoute	6
Muziekvoorstelling.nl	5
Nederlands Kamerkoor	93
Nederlands Violconcors	30
Nederlandse Bachvereniging	150
Stichting Ruis	60
Organisatie Oude Muziek Utrecht	239
t Oude Pothuys	123
Pynarello	50
Rosa Ensemble	15
Stichting Utrecht Wereldmuziek	15
TivoliVredenburg	967
Vocal Statements	2
Zaterdagmiddagmuziek Domkerk	107

Zimihc	85
Totaal	3954

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Tabel 9: Vragen beantwoord over organisaties

Organisaties	Aantal
Bevrijdingsfestival Utrecht	120
Camerata Trajectina	20
Catching Cultures Orchestra	19
Concertzender	34
DB s	187
De Coöperatie	7
De Helling	193
Ekko	160
Gaudeamus Muziekweek	38
Herman Brood Academie	3
HKU Utrechts Conservatorium	55
Holland Baroque	78
Insomnio	20
Internationaal Kamermuziek Festival	53
Jongeren Cultuurhuis Kanaleneiland	3
Kargadoor	31
Le Guess Who?	119
Internationaal Franz Liszt / Utrecht Liszt	16
Molen de Ster	39
Muziekhuis Utrecht	8
MuziekRoute	2
Muziekvoorstelling.nl	3
Nederlands Kamerkoor	55
Nederlands Vioolconcours	12
Nederlandse Bachvereniging	98
Stichting Ruis	19
Organisatie Oude Muziek Utrecht	163
t Oude Pothuys	47
Pynarello	21
Rosa Ensemble	3
Stichting Utrecht Wereldmuziek	2
TivoliVredenburg	568
Vocal Statements	2
Zaterdagmiddagmuziek Domkerk	38
Zimihc	20
Totaal	2256

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021

Bijlage 3: Respons per organisatie personeel

Tabel 10 respons medewerkers per organisatie

Organisaties	Aantal
Bevrijdingsfestival Utrecht	3
Camerata Trajectina	4
Catching Cultures Orchestra	1
DB s	6
De Helling	10
Ekko	27
Gaudeamus Muziekweek	5
Holland Baroque	7
Kargadoor	7
Le Guess Who?	3
Internationaal Franz Liszt	1
Nederlands Kamerkoor	19
Nederlands Vioolconcours	9
Nederlandse Bachvereniging	12
Stichting Ruis	6
Organisatie Oude Muziek Utrecht	6
Rosa Ensemble	4
TivoliVredenburg	45
Vocal Statements	7
Totaal	182

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2021



Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.