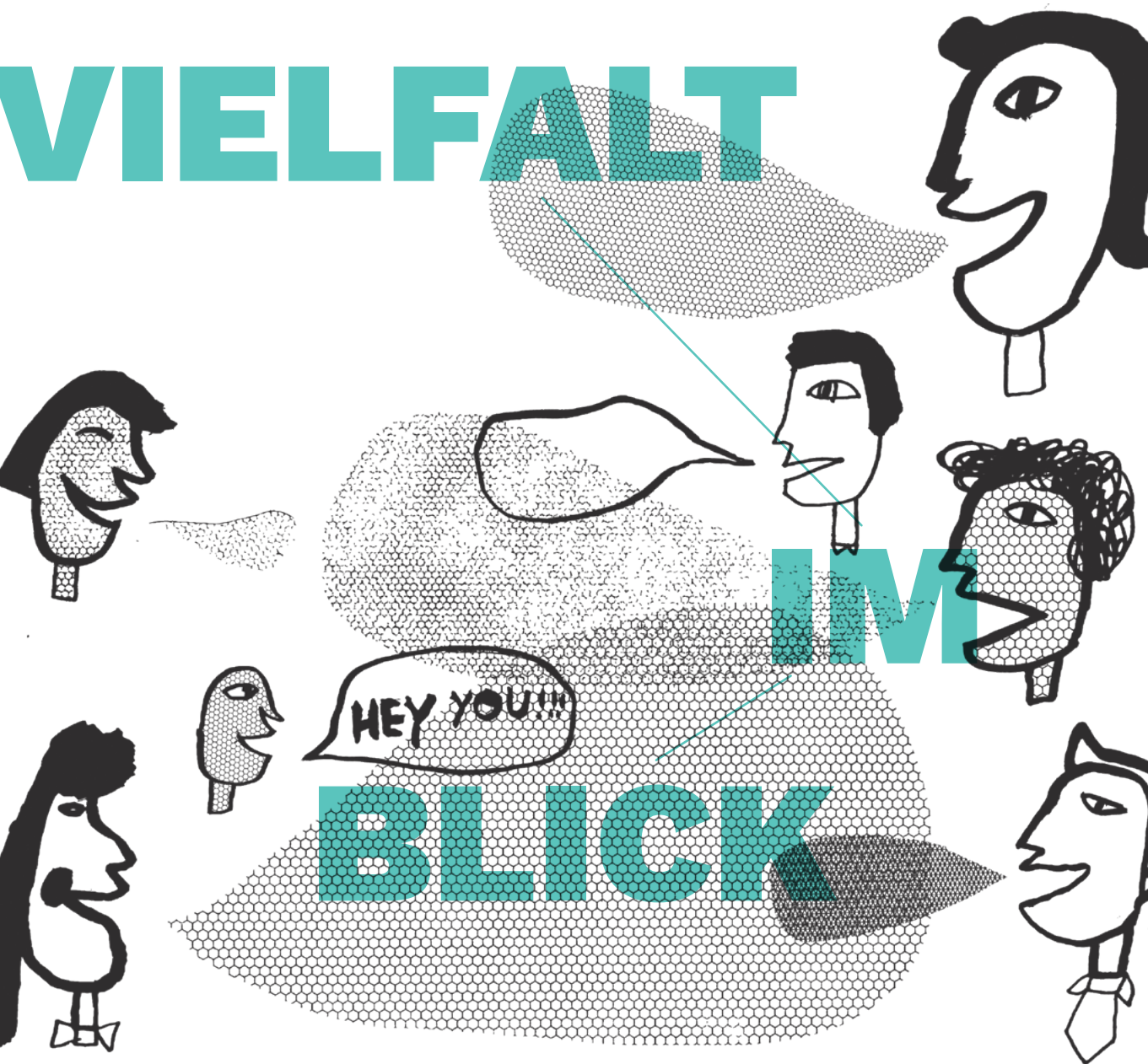


VIELFALT



**DIVERSITÄT
IN KULTUREINRICHTUNGEN**

Erste Ergebnisse einer Pilotstudie zur Rolle von Diversität
in den öffentlich geförderten Kultureinrichtungen NRWs

ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIE

Die Gesellschaft ist vielfältig – aber wie steht es um die Diversität und Öffnung der Kulturinstitutionen in NRW? Die Zukunftsakademie NRW (ZAK NRW) hat dazu die Durchführung einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme beauftragt. 262 vom Land NRW geförderte Kulturinstitutionen wurden zur Relevanz und Umsetzung von Diversität, zu Potenzialen und Hindernissen befragt.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:



In drei Vierteln der Kultureinrichtungen wird am Thema kulturelle Diversität bereits aktiv gearbeitet. In 44 Prozent der Organisationen gehört Diversität laut Eigeneinschätzung zum Kerngeschäft, weitere 30 Prozent realisieren das Thema projektbezogen.



Als Handlungsfeld für die Zukunft spielt Diversität für mehr als drei Viertel der Befragten eine wichtige oder sogar sehr wichtige Rolle. Auch das Interesse an der Studie, das die Rücklaufquote von 64 Prozent widerspiegelt, lässt sich als großes Interesse am Thema Diversität interpretieren.



Bereits erfolgte Veränderungen in den vergangenen zehn Jahren sind am stärksten im Bereich der Kulturellen Bildung sichtbar, gefolgt von der Diversität des Publikums. Im Programm bemerken etwas mehr als die Hälfte der Befragten eine verstärkte Diversität, beim eigenen Personal deutlich weniger.



Bei der Bewertung möglicher struktureller Maßnahmen zur Förderung von Diversität schneiden Fördermittel für die Umsetzung langfristiger Veränderungen mit der höchsten Zustimmung ab – gefolgt von der Etablierung von Leitlinien für Diversität. Die Berichtspflicht vor Aufsichtsgremien sowie die Einführung von Quoten wurden als sehr viel weniger hilfreich eingestuft.



Bei der konkreten Umsetzung von Diversität wird zielgruppen-gerechte Kommunikation als besonders relevant bewertet, gefolgt von Kooperationen und Vernetzungen mit Institutionen und Personen der Stadtgesellschaft sowie flexible Arbeitszeiten. Die Sensibilisierung von Führungskräften und Team und Verankerung von Diversität im Leitbild werden ebenfalls als wichtig erachtet. Maßnahmen, die direkt auf die Organisationsstruktur abzielen, wie etwa eine chancengerechtere Personalauswahl sowie die Benennung verantwortlicher Personen spielen dagegen eine geringere Rolle.



Nach der Umsetzung der zuvor bewerteten Maßnahmen gefragt, klaffen Anspruch und Realität an den Institutionen teilweise weit auseinander: Diversität wird als relevant bewertet, aber in der konkreten Umsetzung bleiben vor allem strukturelle Maßnahmen zurück.

WARUM DIESE STUDIE?

Von Theatern über Musikschulen bis zu Festivals haben sich viele Einrichtungen in NRW bereits mit Öffnungsprozessen und Diversitätsorientierung auseinandergesetzt und/oder haben vor dies in Zukunft zu tun, durch Maßnahmen für Diversität in ihren Inhalten, gegenüber Zielgruppen und im eigenen Team.

Wie hoch der Anteil an Kultureinrichtungen ist, die sich aktiv für Diversität engagieren und wie Leiter*innen von Theatern, Museen, Bibliotheken und anderen öffentlich geförderten Kulturorten zu dem Thema Diversität stehen, darüber gab es für Nordrhein-Westfalen bisher kein Wissen auf Grundlage einer vergleichenden Gesamtschau.

Um den Einrichtungen in ihrer Vielfalt von Sparten, Größen und Finanzkraft und gleichzeitig der Dringlichkeit des Themas gerecht zu werden, sind Fakten notwendig: über das Stimmungsbild, die Handlungsbereitschaft, -fähigkeit und das Ausmaß an „gelebter

Vielfalt“ in den Häusern. Genauso ist es von Interesse, was Entscheider*innen in Kulturinstitutionen kritisch betrachten, wenn es um diversitätsbezogene Öffnungsprozesse geht und welche Art der Unterstützung Einrichtungen sich für ihre Arbeit insbesondere in Bezug auf eine weitere Öffnung in die Gesellschaft wünschen.

Daher hat die Zukunftsakademie NRW in Zusammenarbeit mit Prof. Heiner Barz (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) und in Abstimmung mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme in Bezug auf die Diversität und Öffnung der öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in NRW durchgeführt.

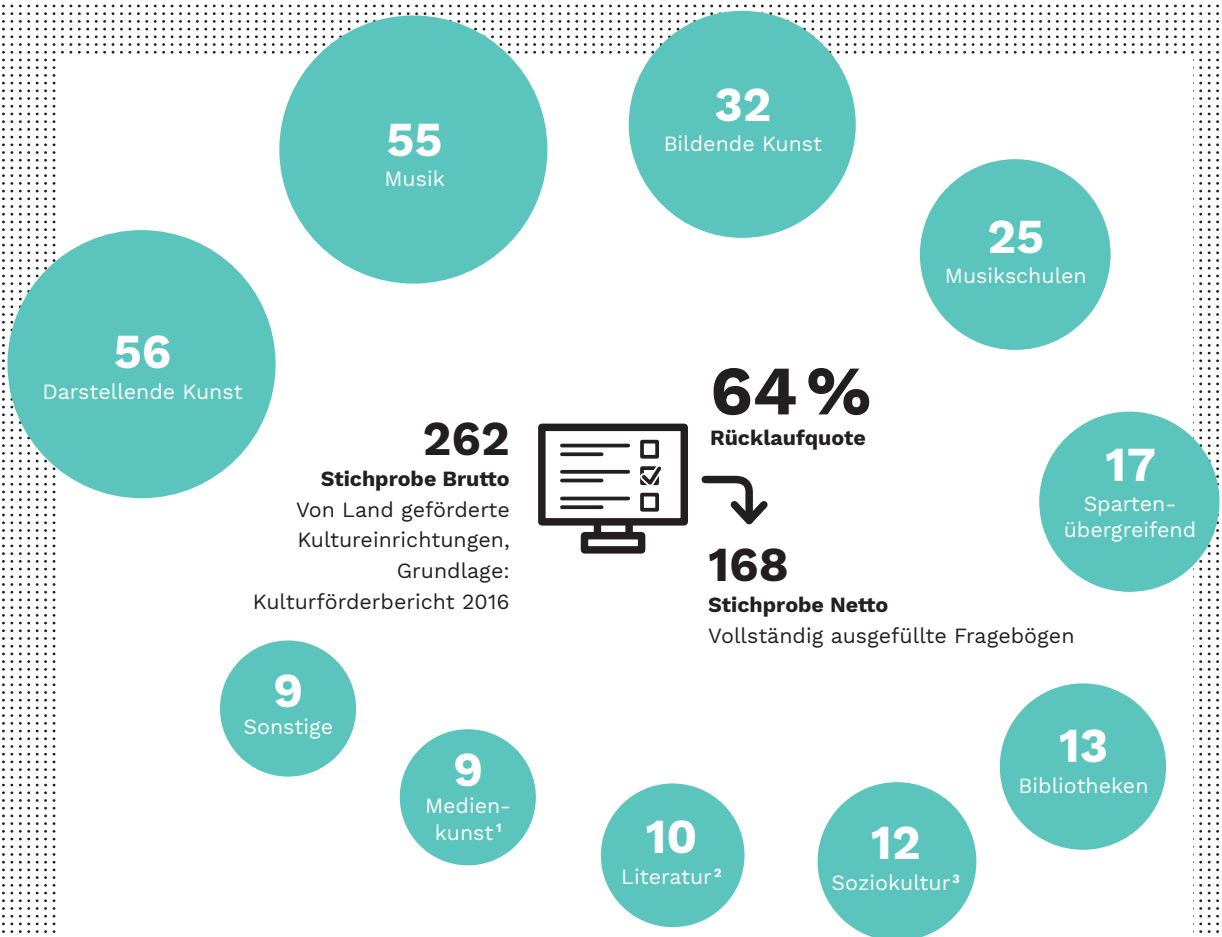
Die Erhebung bildet zugleich die Basis für eine mögliche breiter angelegte Evaluation der Öffnungsprozesse in NRW in Kooperation mit weiteren Akteur*innen, etwa im Rahmen des nächsten Landeskulturberichts.

Wer wurde befragt?

Mitte März 2019 wurde die Einladung zur Teilnahme an der Onlinebefragung an die vom Land NRW geförderten Kultureinrichtungen verschickt. 262 im Kulturförderbericht NRW (2016) gelistete Einrichtungen aus unterschiedlichen Sparten und mit sehr unterschiedlicher Größe wurden per Mail zur freiwilligen Teilnahme eingeladen. Ihnen stand ein jeweils personalisierter Link als Zugang zum Online-Befragungstool in der Zeit vom 20. März bis zum 5. April 2019 zur Verfügung.

Es wurde vor allem die Leitungsebene angesprochen, da die effektive Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen erfahrungsgemäß eine Führungsaufgabe ist.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf die jeweils antwortenden Personen und ihre Einrichtungen gezogen werden können.



Wer hat sich beteiligt?

Von 262 kontaktierten Einrichtungen haben 168 den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Die Stichprobe setzt sich zusammen aus 93 Männern, 72 Frauen; drei Befragte wählten die Option „divers“. 88 Prozent der Befragten üben eine Leitungsfunktion aus, alle anderen haben die Befragung im Auftrag der Leitung ausgefüllt. Darstellende Kunst und Musik bilden die am stärksten vertretenen Sparten, gefolgt von Bildender Kunst und Musikschulen, Spartenübergreifenden Institutionen, Bibliotheken, Soziokultur, Literatur, Sonstiges und Medienkunst. Bei der Angabe der Sparte waren Mehrfachnennungen möglich. 56 Prozent der Befragten geben ein Jahresgesamtbudget von über einer Million Euro an, davon 12 Prozent über 10 Millionen Euro; weitere 19 Prozent ein Budget zwischen einer halben und einer Million Euro.

Der Großteil der Umfrageteilnehmer*innen vertritt eine großstädtische Kultureinrichtung: Von den 168 Befragten gaben 43 Prozent eine Einwohnergröße von über 100 000 an, weitere 34 Prozent mehr als 500 000. Knapp ein Viertel gab an, eine Kultureinrichtung in einer Stadt mit unter 100 000 (13 Prozent) oder unter 50 000 Einwohner*innen (10 Prozent) zu vertreten.

● Mehrfachnennungen möglich, ¹inkl. Neue Medien, eCulture, Film, ²inkl. Spoken Word, ³inkl. Soziokulturelle Zentren

DIVERSITÄT IST IM KULTURBETRIEB ANGEKOMMEN ...

Antwortbereitschaft deutet auf hohes Interesse hin

Bereits an der Rücklaufquote von 64 Prozent lässt sich ein großes Interesse am Thema Diversität ablesen, wenn wir davon ausgehen, dass die Neigung (bzw. Abneigung) zu einem Thema das Antwortverhalten inklusive der Teilnahme an einer Befragung beeinflusst.

Hohe Relevanz für die Zukunft

Um die Relevanz des Themas Diversität für das eigene Haus zu messen, wurden die Befragten gebeten, sowohl die Bedeutung des Handlungsfeldes Diversität für die Zukunft als auch den jetzigen Stellenwert des Themas in der eigenen Institution zu bewerten.

Da wir davon ausgehen, dass ein großer Teil der Studienteilnehmer*innen eher aufgeschlossen gegenüber dem Thema der Befragung ist (Selbstselektion), haben wir die Befragten gebeten, zehn Handlungsfelder bezüglich ihrer Bedeutung für die Zukunft von „sehr wichtig“ bis „überhaupt nicht wichtig“ zu bewerten. Dabei gaben 81,6 Prozent der Befragten an, dass Diversität als Handlungsfeld für die Zukunftsgestaltung der nächsten fünf bis zehn Jahre des eigenen Hauses entweder „wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist.

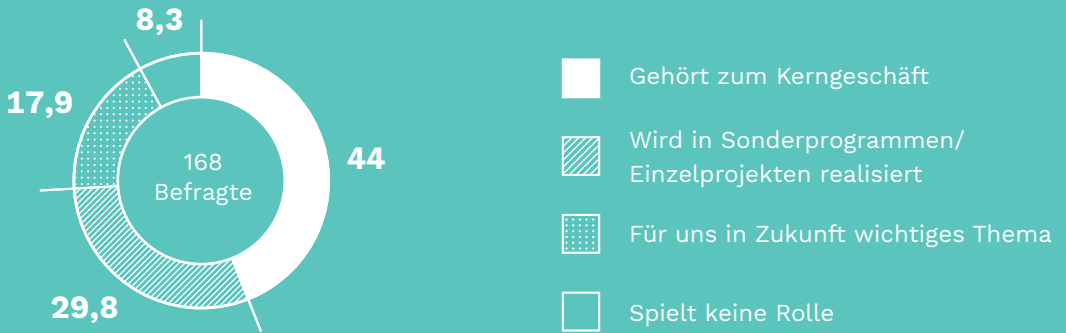
Für viele schon „Kerngeschäft“

Nach dem Antwortverhalten wird in 74 Prozent der Häuser bereits Diversität im Betrieb „gelebt“. Auf die Frage, welche Rolle Diversität in ihrer Einrichtung spielt, antworteten 44 Prozent, dass Diversität „zum Kerngeschäft“ gehört, während 30 Prozent angaben, dass Diversität in Sonderprogrammen und Einzelprojekten thematisiert wird.

Weitere 18 Prozent sehen in Diversität ein in Zukunft wichtiges Thema. 8 Prozent geben an, dass Diversität für sie keine Rolle spielt.

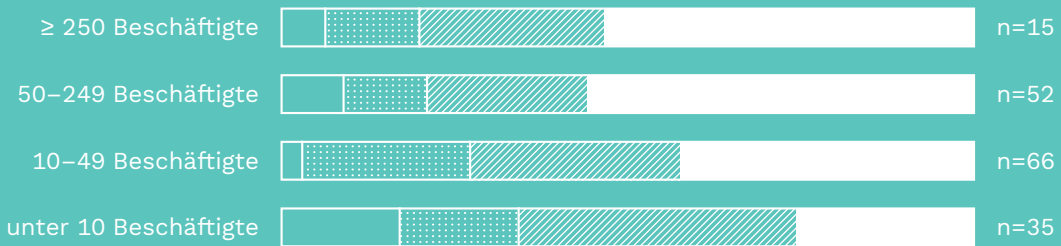
Die differenziertere Auswertung zeigt tendenziell: Je größer die Einrichtung, umso häufiger gehört offenbar Diversität zum Kerngeschäft. Dies kann damit begründet werden, dass große Einrichtungen eher die Möglichkeiten zur Ausdifferenzierung von Angebot und Binnenstrukturen haben als kleine Institutionen mit oftmals geringerem Budget. Zudem sind sie häufiger in Großstädten angesiedelt.

Welche Rolle spielt Diversität in Ihrer Einrichtung?



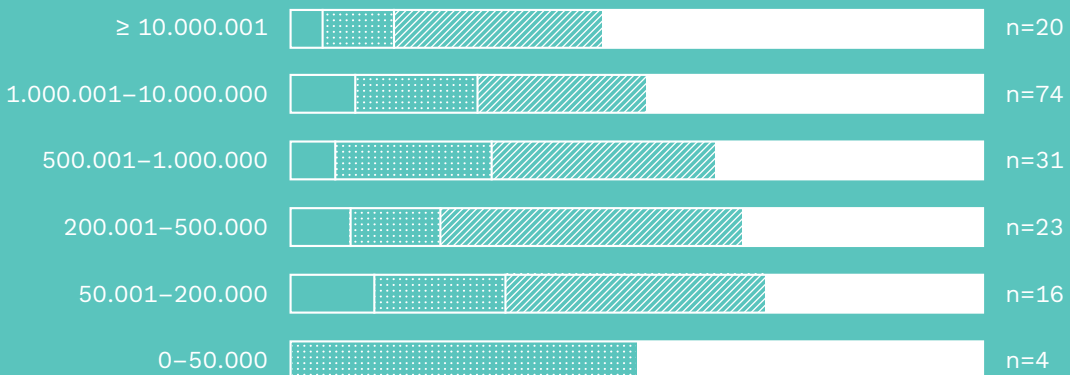
Häufigkeit der Antworten in Prozent.

Rolle von Diversität in Einrichtungen nach Beschäftigtenzahl



168 Befragte. Häufigkeit der Antworten nach Beschäftigtenzahl.

Rolle von Diversität in Einrichtungen nach Jahresetat



168 Befragte. Angaben in Euro. Häufigkeit der Antworten nach Jahresetat.

... ABER NOCH NICHT ETABLIERT

Wie steht das noch relativ junge Handlungsfeld der Diversität in Relation zu anderen für Kultureinrichtungen relevanten Themen? Hierfür haben wir die Befragten gebeten, zehn Handlungsfelder nach ihrer Relevanz für die Zukunftsgestaltung des eigenen Hauses zu bewerten. Die höchste Relevanz haben den Antworten zufolge spartenübergreifend Themen wie *Kooperationen*, *Nachhaltigkeit*, *die Verankerung des Hauses in der Stadt* sowie die *Erschließung neuer Publikumsgruppen* mit jeweils über 90 Prozent, die hier „eher wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“ angegeben haben. Ebenfalls zu den Top 5 gehört die *Nachwuchsförderung* mit knapp 90 Prozent Zustimmung. Am unteren Ende der Skala steht das Thema *Geschäftsmodelle für Kultureinrichtungen* mit 55 Prozent, die dieses Feld als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ erachten.

Diversität im Mittelfeld

Im unteren Mittelfeld rangieren die Zukunftsthemen *Entwicklung neuer Formate*, z.B. *unter Nutzung digitaler Medien*, *Diversität* und *Digitalisierung*. Je 19 Prozent der befragten Kultureinrichtungen schließen Digitalisierung und Diversität als wichtige künftige Handlungsfelder (eher) aus.

Jung, weiblich, divers?

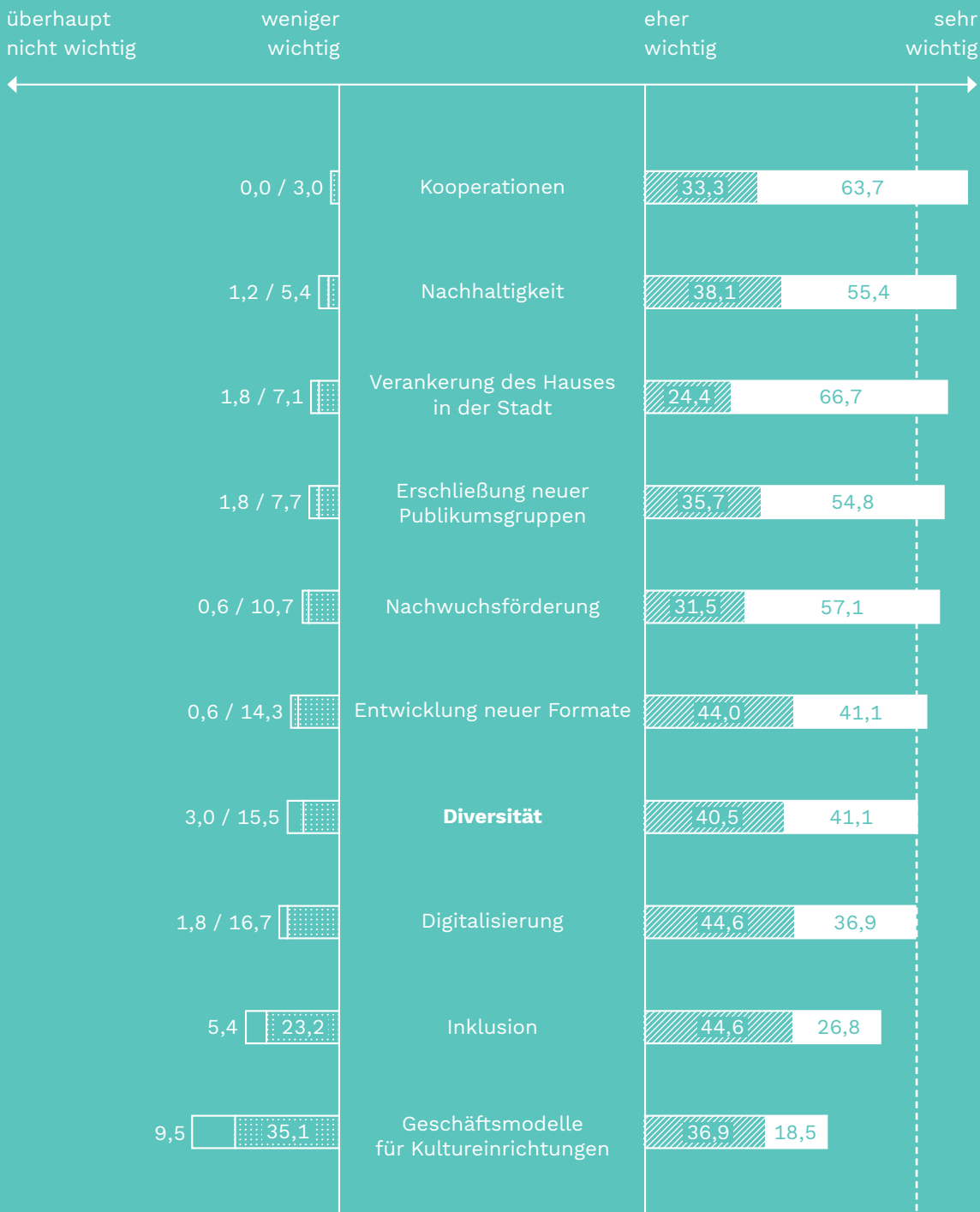
Der Blick auf die soziodemografischen Merkmale der Befragten zeigt, dass die jüngeren, unter 40-jährigen Teilnehmer*innen dem Zukunftsthema Diversität mit 60 Prozent deutlich häufiger eine hohe Bedeutung („sehr wichtig“) im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt beimessen. Auch weibliche und Teilnehmer*innen mit Geschlechtsangabe „divers“ liegen mit 85 bzw. 100 Prozent über dem Durchschnitt von 81 Prozent, was die kumulierten Werte für „wichtig“ und „sehr wichtig“ betrifft.

Darstellende und Bildende Kunst vor Musik

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Sparten ergibt, dass die Bereiche *Literatur/Spoken Word* und *Medienkunst/Film* mit der Angabe, dass das Zukunftsthema Diversität „sehr wichtig“ ist, weit vor den anderen möglichen Sparten liegen. Beide Sparten sind jedoch vergleichsweise klein – ihre jeweilige Zahl bewegt sich schon in der Brutto-Stichprobe im einstelligen Bereich. Bei den zahlenmäßig häufiger vertretenen Sparten *Darstellende Kunst*, *Bildende Kunst* und *Musik*, denen „klassische“ Kulturinstitutionen wie Theater, Museum, Konzert- und Opernhaus angehören, weisen die beiden ersten mit je über 50 Prozent die höchsten Werte für „sehr wichtig“ auf, während das Bild in der Musik durchaus gemischt ist.

Zukünftige Handlungsfelder

Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht die folgenden Handlungsfelder für Ihre Organisation in den nächsten 5 bis 10 Jahren?



168 Befragte. Häufigkeit der Antworten in Prozent.

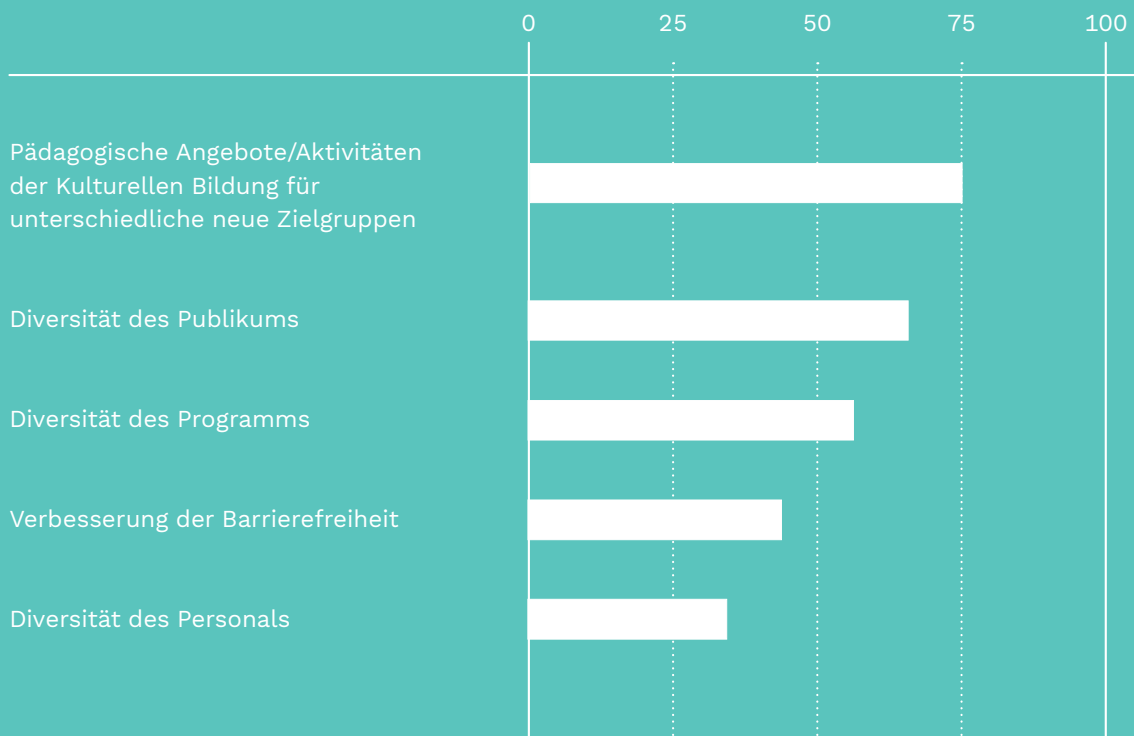
Vertikale Linie markiert den Anteil an Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ für Diversität

DER KULTURBETRIEB IST DIVERSER GEWORDEN ...

Um wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf Diversität aufzuspüren, wurden die Studienteilnehmer*innen nach diesen in den Bereichen Kulturelle Bildung, Publikum, Programm, Barrierefreiheit und Personal befragt. Der angegebene Zeithorizont betrug zehn Jahre. Da die Befragten hier nur mit „Ja“ oder „Nein“ antworten konnten, können die Häufigkeiten nicht im Sinne von Intensitäten interpretiert werden. Darüber hinaus ist es möglich, dass manche Veränderungen aus Sicht der Befragten leichter zu beobachten und dementsprechend stärker wahrgenommen und berichtet werden als andere.

Spürbare Veränderungen

Hat sich in Ihrer Einrichtung in den letzten zehn Jahren etwas spürbar verändert?



168 Befragte. Häufigkeit der Antwort „ja“ in Prozent.

... AN EINIGEN STELLEN MEHR, AN ANDEREN NOCH WENIG.

Kulturelle Bildung weit vorne

Die stärkste wahrgenommene Veränderung ist hier für die Verstärkung der Angebote der Kulturellen Bildung zu verzeichnen. Insgesamt 75 Prozent der Befragten sehen hier eine Veränderungsdynamik; bei vermittlungsaaffinen und stark nutzungsorientierten Sparten wie Soziokultur/Soziokulturellen Zentren, Musikschulen und Bibliotheken auch deutlich mehr. Hier ist es möglich, einen Zusammenhang mit dem hohen Anteil von Kindern und Jugendlichen mit diversem Hintergrund an der Bevölkerung NRWs zu sehen, an die sich die Angebote Kultureller Bildung meist vorrangig richten. Auch wurde der Bereich der Kulturellen Bildung in den vergangenen Jahren verstärkt öffentlich gefördert.

Mehr Diversität bei Programm und Publikum, wenig Veränderungen in Personal

57 Prozent der Befragten stellen spürbare Veränderungen hinsichtlich der Diversität ihres Programms in den vergangenen zehn Jahren fest. Besonders hohe Quoten weisen die Sparten Literatur/Spoken Word, spartenübergreifende Einrichtungen und Bildende Kunst auf. Die Frage nach wahrgenommenen Veränderungen hinsichtlich der Diversität des jeweiligen Publikums bejahen zwei Drittel der Studienteilnehmer*innen, am häufigsten in den Sparten Soziokultur/Soziokulturelle Zentren, Medienkunst/Film und Sonstiges – alles Sparten, die einen geringen Teil der Stichprobe ausmachen. Von den zahlenmäßig am häufigsten vertretenen Sparten schätzen mit 64 Prozent vor allem Befragte aus der Darstellenden Kunst ihr Publikum als diverser ein, während die beiden anderen „Klassiker“ Bildende Kunst und Musik mit 53 Prozent bzw. 42 Prozent danach folgen.

Eine spürbare Veränderung in der Diversität des Personals verzeichnen knapp 35 Prozent der Befragten. Das recht niedrige Ergebnis spiegelt die vorherigen Befunde wider, nach denen Maßnahmen mit Personalbezug bislang wenig umgesetzt werden.

DIVERSITÄT WIRD UMGESETZT ...

Um die Relevanz – und damit Umsetzungswahrscheinlichkeit – verschiedener Maßnahmen zu messen, wurden die Befragten gebeten, acht ausgewählte Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität in Kultureinrichtungen anhand einer Viererskala von „sehr wichtig“ bis „überhaupt nicht wichtig“ zu bewerten. In einem zweiten Schritt wurde danach gefragt, inwiefern die genannten Maßnahmen in der jeweiligen Einrichtung gegenwärtig tatsächlich umgesetzt werden.

Darüber hinaus wurden die Studienteilnehmer*innen gefragt, welche von vier ausgewählten strukturellen Maßnahmen sie in Bezug auf ihre Einrichtung als sinnvoll erachten, darunter *Fördermittel für strukturelle Veränderungen*, *Leitlinien für Diversität in Kultureinrichtungen* (vgl. Charta der Vielfalt), *Berichtspflicht zum Thema Diversität gegenüber Aufsichtsgremien* und *Einführung von Quoten*. Auch hier können die Antworten als Indikatoren für Akzeptanz einer Maßnahme interpretiert werden.

Mehr Fördermittel – mehr Diversität?

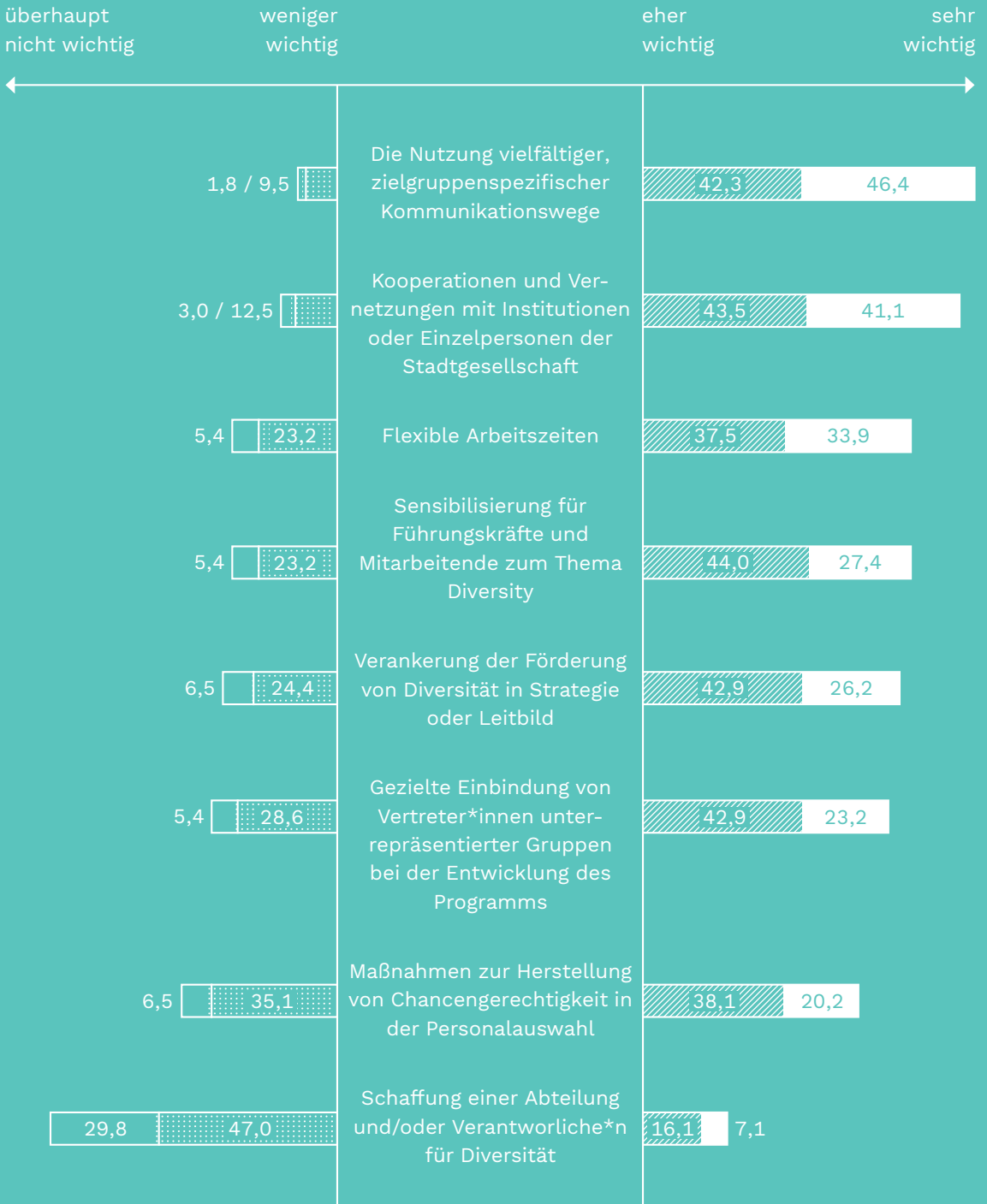
Mit einer Zustimmung von 85 Prozent schneiden unter den vier vorgeschlagenen strukturellen Maßnahmen die *Fördermittel für strukturelle Veränderungen* in der Bewertung der Teilnehmer*innen am besten ab. Hierbei handelt es sich um die, vom Standpunkt der Kulturbetriebe betrachtet, am wenigsten restriktive Maßnahme.

Kommunikation, Vernetzung und Flexibilität in der Arbeitszeit

Die am relevantesten bewerteten der ausgewählten acht Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität im eigenen Haus sind in der Gesamtschau die *Nutzung vielfältiger, zielgruppenspezifischer Kommunikationswege*, gefolgt von *Kooperationen und Vernetzungen mit Institutionen oder Einzelpersonen der Stadtgesellschaft* und *Flexible Arbeitszeiten*. Dieses Ranking korrespondiert teilweise mit den am häufigsten genannten Maßnahmen, die in der jeweiligen Einrichtung nach Angabe der Befragten „voll und ganz“ umgesetzt werden, wobei *Flexible Arbeitszeiten* und *Kooperationen und Vernetzungen* vorne liegen.

Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität: → Relevanz

Für wie wichtig halten Sie die im Folgenden genannten Maßnahmen?



168 Befragte. Häufigkeit der Antworten in Prozent.

Starke Zustimmung für Kooperationen

Die hohen Zustimmungswerte im Bereich *Kooperationen und Vernetzungen mit Institutionen oder Einzelpersonen der Stadtgesellschaft* spiegeln die ebenfalls hoch rangierenden Themen *Kooperationen* und *Verankerung des Hauses in der Stadt* unter den relevanten zukünftigen Handlungsfeldern aus Sicht der Kultureinrichtungen wider. So kann vermutet werden, dass Kooperationen mit den Akteur*innen der Stadtgesellschaft bereits aktiv im Kulturbetriebsgeschäft gelebt werden und daher auf entsprechend hohe Zustimmung als mögliche Diversitätsmaßnahme treffen.

Die Kunst der richtigen Ansprache: ein noch unerreichtes Ziel

Zwischen der wahrgenommenen Relevanz und tatsächlichen *Nutzung vielfältiger, zielgruppenspezifischer Kommunikationswege* liegt zwischen den relativen Häufigkeiten der Antworten „sehr wichtig“ und „trifft voll und ganz zu“ eine Lücke von knapp 32 Prozentpunkten, die, wenn jeweils die weniger extremen Ausprägungen „eher wichtig“ und „trifft eher zu“ hinzugenommen werden, noch knapp 23 Prozentpunkte beträgt. Diese Lücke entspricht der Erfahrung und spiegelt einen konkreten Bedarf wider: Viele Kultureinrichtungen äußern den Wunsch neue Publikumsschichten zu erreichen, aber berichten einen Mangel an Erfahrungen, Wissen, Ansprechpartner*innen und/oder entsprechenden (personellen) Ressourcen.

... ABER NICHT MIT ALLEN MITTELN

Potenzial mit Luft nach oben:

Diversität in Organisationsstruktur und Personalmanagement

Ein mehrdeutiges Bild ergibt sich bei Maßnahmen, die direkt auf die Organisationsstruktur eines Hauses abzielen. Die *Verankerung der Förderung von Diversität in Strategie oder Leitbild* erhält eine Zustimmungsrate von 69 Prozent („sehr wichtig“ oder „wichtig“) und wird laut Angaben der Befragten von gut der Hälfte der Einrichtungen „voll und ganz“ oder „eher“ umgesetzt.

Dieser Befund passt dazu, dass, nach der Einschätzung zu strukturellen Maßnahmen gefragt, 64 Prozent der Befragten *Leitlinien für Diversität in Kultureinrichtungen* (vgl. Charta der Vielfalt) für „eher hilfreich“ oder „sehr hilfreich“ halten.

Während die Zustimmung der Befragten in Bezug auf „sanfte“ Regelungen relativ hoch ist, wird die ebenfalls unter den strukturellen Maßnahmen vorgeschlagene *Berichtspflicht zum Thema Diversität gegenüber Aufsichtsgremien* von 74 Prozent der Befragten ganz oder eher abgelehnt („weniger hilfreich“ bzw. „überhaupt nicht hilfreich“).

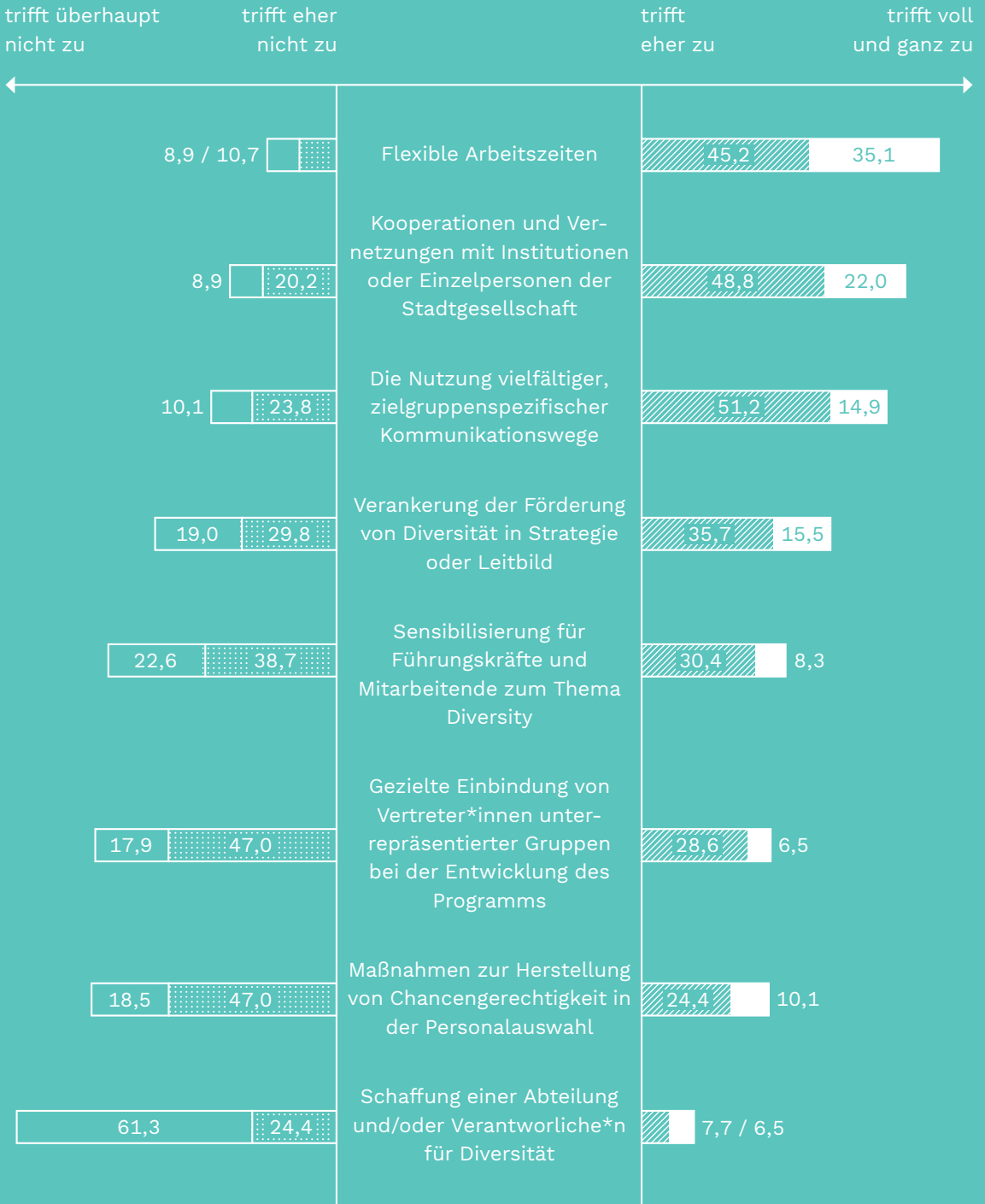
Zwischen Wunsch und Wirklichkeit:

Geringe Umsetzung im Personalbereich

Für Maßnahmen, bei denen Einschätzung der Relevanz und Umsetzungsgrad weit auseinanderliegen, stellt sich die Frage, wie diese Lücke begründet ist und ob die Umsetzung eine Frage der Zeit oder des Mangels an Möglichkeiten ist. Dies betrifft auch und vor allem den Bereich Personal: Die *Sensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Thema Diversity* erhält eine Zustimmungsrate von 71 Prozent, die sich in der Umsetzung bisher noch wenig widerspiegelt. Bei den *Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in der Personalauswahl* beträgt der Abstand zwischen geäußertem Wunsch und Wirklichkeit 24 Prozentpunkte. Am ehesten werden solche Maßnahmen in großen Betrieben (Mitarbeiter*innenzahl und Etat) oder im Bereich Soziokultur umgesetzt.

Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität: → Umsetzung

Welche der genannten möglichen Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität werden gegenwärtig in Ihrer Einrichtung umgesetzt?



168 Befragte. Häufigkeit der Antworten in Prozent.

Quote – nein danke?

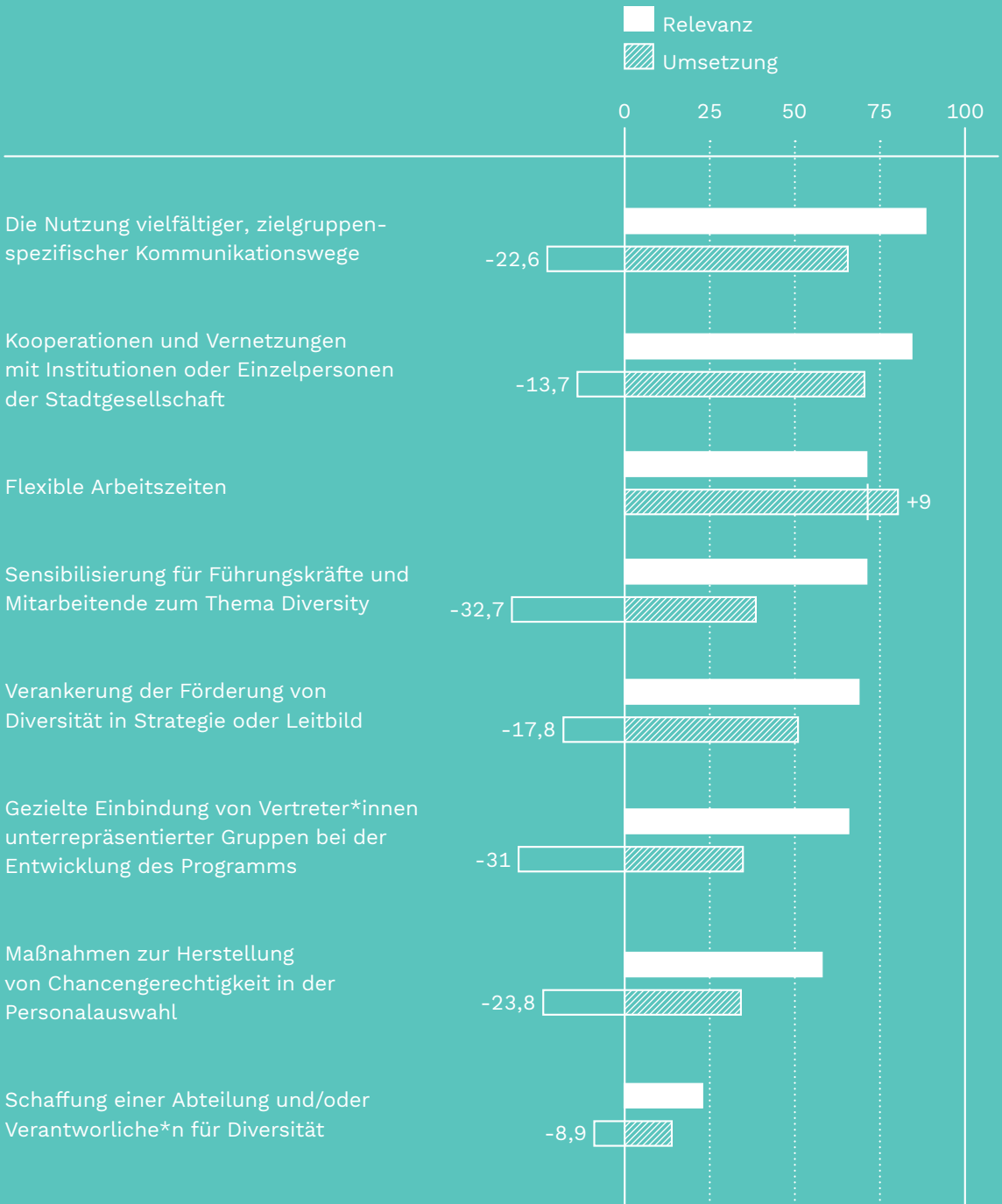
Nach den strukturellen Maßnahmen gefragt, bewerten 15 Prozent der Befragten die *Einführung von Quoten* als „eher hilfreich“ oder „sehr hilfreich(es)“ Instrument. Fast die Hälfte aller Befragten findet, dass Quoten „überhaupt nicht hilfreich“ sind. Mit knapp 24 Prozent bis zu einem Drittel genereller Zustimmung sind die Befragten aus den spartenübergreifenden Einrichtungen, Soziokultur/Soziokulturellen Zentren und Medienkunst/Film (aufsteigende Zustimmungswerte) am ehesten für eine Quote zu gewinnen – wiederum eher selten vertretene Sparten und immer noch bei überwiegend ablehnenden Anteilen. Vor dem Hintergrund dieses Stimmungsbildes wäre es interessant, der Ablehnung gegenüber Quotenregelungen mittels qualitativer Befragungen (Tiefeninterviews, Fokusgruppen) auf den Grund zu gehen.

Diversitätsbeauftragte und Agent*innen: Nischendasein auch in den Umfragen

Die geringsten Zustimmungswerte erhält unter den acht vorgeschlagenen Maßnahmen nach der Befragung die Maßnahme *Schaffung einer Abteilung und/oder Verantwortliche*n für Diversität*, die insgesamt 77 Prozent der Befragten für weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig befinden. Während die übrigen 23 Prozent diese Maßnahme für „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ halten, geben 14 Prozent aller Befragten an, eine solche Maßnahme „voll und ganz“ oder „eher“ umzusetzen.

Die geringe Zustimmungsrate und Umsetzungsquote könnten teilweise damit erklärt werden, dass sich für kleinere Organisationen eine eigene Abteilung oder Beauftragte*r wenig „lohnt“. Tatsächlich zeigen die Ergebnisse, dass eine Spezialisierung innerhalb eines Hauses mit Abstand am häufigsten in Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeiter*innen und einem Jahresumsatz von mehr als 10 Millionen umgesetzt wird. Darunter sinken sowohl wahrgenommene Relevanz als auch Umsetzung deutlich.

Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität: Relevanz vs. Umsetzung



168 Befragte.

Zahlen markieren die Differenz zwischen den kumulierten Häufigkeiten zu „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ (Relevanz) und „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ (Umsetzung) in Prozentpunkten.

Auch andere Gründe sind denkbar: etwa die Präferenz für eher ganzheitliche Strategien der Umsetzung im Sinne von Diversität als Querschnittsaufgabe als Gegenmodell zu einer eigenen Abteilung oder Diversitätsbeauftragten als „Einzelkämpfer*in“. Des Weiteren spielt sicherlich die Tatsache, dass die Position „Diversitätsbeauftragte“ noch recht unbekannt ist und vielfach erst durch Förderungen des „360°-Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ der Kulturstiftung des Bundes ins Leben gerufen wurde, eine Rolle. Ähnliche Modelle sind aber vereinzelt bereits auch außerhalb von Kulturinstitutionen in Kommunen oder kollektiven Initiativen in NRW zu beobachten.

Eine interessante Frage in dem Zusammenhang ist, wie sich die Akzeptanz von Diversitätsbeauftragten/-abteilungen in den kommenden Jahren entwickeln wird und auf welche (andere) Weise sich die geäußerte Relevanz des Themas Diversität zukünftig in der Organisationskultur und strategischen Planung der Häuser widerspiegeln wird.

Die Bestandsaufnahme zur Diversität an den Kultureinrichtungen NRW
ist ein Projekt der Zukunftsakademie NRW.

www.zaknrw.de

Impressum

© 2019

Zukunftsakademie NRW: Inez Boogaarts, Sandra Czerwonka,
Anja Junghans, Philine Lissner
Autor der Studie: Prof. Dr. Heiner Barz (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)
Redaktion: Zukunftsakademie NRW
Satz und Gestaltung: fountain studio, Düsseldorf
Druck: das druckhaus, Korschenbroich

Die Träger*innen der Zukunftsakademie sind

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



STIFTUNG
MERCATOR

STADT
BOCHUM

