

Stichting Liox

Code Culturele Diversiteit



De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. De code is een instrument van zelfregulering.

Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste is dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek. Zo wordt de sector van iedereen. Iedereen

draagt er op eigen wijze aan bij. Iedereen wordt gewaardeerd om wie hij of zij is, wordt gerespecteerd en gehoord en voelt zich er thuis.

Diversiteit.

De code gebruikt de term diversiteit om aan te geven dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust.

De verschillen spelen altijd in samenhang een rol. Identiteitsvorming vindt plaats door de unieke combinatie van deze verschillen. De code is van origine gericht op culturele diversiteit. Daarnaast geeft de code ruimte aan meer vormen van verschil, zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd.

Bij diversiteit in jouw organisatie en jouw werk gaat het om de vraag in welke mate de diversiteit van de samenleving gerepresenteerd is in de vier P's van programma, publiek, personeel en partners.

Inclusie.

De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen.

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.

De vijf principes van de code zijn uitgewerkt in vijf stappen voor het vormgeven en bevorderen van diversiteit en inclusie in jouw organisatie. Wees je bewust van de volgende aandachtspunten.

Stap 1: Weet waar je staat

Stichting Liox staat aan de basis van haar diversiteit en inclusiebeleid doordat ze reeks is begonnen op 3 maart 2020. Hierdoor is het van belang dat stichting Liox een plan van aanpak schrijft voor de komende jaren, om de gedragscode op een goede wijze te integreren.

Stap 2: Integreer diversiteit en inclusie in je visie

De stichting Liox wil meer doen met het diversiteitsbeleid en geeft een aantal redenen waarom zij zich inzetten voor het diversiteitsbeleid. Allereerst wil de stichting Liox middels diversiteit een goede afspiegeling vormen van haar burgers. Zo krijgt de stichting Liox - naar eigen zeggen - een beter gevoel voor de samenleving en weet ze beter wat er speelt. Hoe meer diversiteit er binnen de stichting Liox organisatie is, des te gemakkelijker het voor de stichting Liox is om problemen

binnen de stichting Liox te begrijpen en aan te pakken en hebben zij bovendien een voorbeeldfunctie voor andere organisaties. Een andere genoemde reden waarom de stichting Liox inzet op meer diversiteit, betreft de intrinsieke motivatie. De stichting Liox vindt het belangrijk dat hun apparaat divers is, waardoor werknemers van elkaars unieke kwaliteiten kunnen leren en profiteren.

Om het diversiteitsbeleid van de stichting Liox te verbeteren focust dit rapport zich op een interventies die gericht zijn op het creëren/bevorderen van een inclusief werkklimaat. Dit houdt in dat alle procedures en acties van actoren in de organisatie in lijn zijn met een eerlijke behandeling van alle sociale groepen. Een dergelijk klimaat zorgt ervoor dat eenieder zich zowel gerespecteerd als lid van de groep voelt (Shore, Randal, Chung, Dean, Ehrhart, & Singh, 2011, p. 1263). Als men de werkomgeving als inclusief ervaart, leidt dat ertoe dat mensen van verschillende sociale groepen in de organisatie zich goed voelen en in de organisatie willen blijven. Dit zorgt ervoor dat diversiteit gewaarborgd wordt in de organisatie (Shore et al, 2011, p. 1275-1276). De focus in dit adviesrapport ligt op het creëren van een inclusief werkklimaat en niet op werving. Uit eerder onderzoek naar inclusie gebleken dat niet iedereen het huidige werkklimaat als inclusief ervaart (Ellemers, Van der Toorn & Jansen, z.j., p. 23). Daarnaast levert een inclusief werkklimaat een bijdrage aan het behouden van mensen uit verschillende sociale groepen (Shore et al, 2011, p. 1275-1276). Een organisatie kan namelijk wel nieuwe mensen binnenhalen in de organisatie, maar deze mensen moeten ook in de organisatie blijven.

Stap 3: Creëer commitment en draagvlak

Draagvlak is in feite acceptatie en aanvaarding van een nieuw idee, een innovatie, een andere aanpak of een nieuwe richting die uw organisatie inslaat. Wie draagvlak creëert verwerft de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van medewerkers. Uw medewerkers gaan achter het plan of idee staan zonder dat ze daartoe gedwongen worden maar uit eigen beweging. Kortom: medewerkers gaan er niet achter staan vanuit rationele overwegingen of omdat ze wel begrijpen dat er geen andere wegen zijn. Ook niet omdat het niet anders is of niet anders kan maar gewoon omdat ze met hart en ziel achter de plannen of het idee staan. Stichting Liox streeft ernaar om draagvlak te creëren. Het transformeren van de organisatiecultuur kan door het creëren van een constructieve en transparante dialoog met alle betrokken partijen, waarin het doel is om de organisatie ontvankelijk te maken voor meer inclusiviteit. Hiervoor moet de Werknemers werkrelaties en interne partnerschappen kunnen vormen tussen interne stakeholders, waarbij open communicatie en vertrouwen belangrijke basisprincipes zijn (Schultz, 2010). Bovendien dient de Werknemers anderen te kunnen coachen, zodat zij begrijpen dat hun handelingen een afspiegeling zijn van de organisatiecultuur en deze derhalve in stand houden. Ten aanzien van het managen van verandering staan de beheersing van processturing, mate van kennis van HR-praktijken en het vermogen om te anticiperen op- en het oplossen van problemen centraal (Schultz, 2010; Vos et al., 2017).

Stap 4: Maak een plan van aanpak

Om het diversiteit en inclusie beleid te laten slagen wordt een kort en bondig plan van aanpak geschreven. Op basis van de vier P's: 1. Programma, 2. Publiek, 3. Personeel en 4. Partners.

1. Programma's

In de programma's voornamelijk projecten van stichting Liox wordt inclusie en diversiteit geïntegreerd. Juist door deze toe te passen in dagelijkse programma's wordt stichting inherent met inclusie en diversiteit. Daarnaast is het van belang om de inclusie en diversiteit te meten. Hierbij zijn mogelijke meetwaarde: algemene publiekstevredenheid, recensies in relevante media.

2. Publiek

Het publiek de achtergrond van de bezoekers van culturele evenementen verschilt vaak sterk van diegenen die we daar zelden of nooit aantreffen. Cultuurcentra stellen vast dat ze vaak volle zalen trekken, maar telkens met hetzelfde publiek. Dat is een belangrijke, maar geen nieuwe vaststelling. Hierdoor is het van belang om het publiek te monitoren, en te streven naar een inclusief klimaat onder het publiek. Mogelijke meetwaarde: Algemene publiekstevredenheid en het soort publiek in de culturele ruimtes.

3. Personeel

Steeds meer organisaties beschouwen diversiteit en inclusie als strategische meerwaarde; het lukt echter maar mondjesmaat deze meerwaarde binnen te halen. Het aanstellen van medewerkers met uiteenlopende achtergronden is echt niet genoeg, want de verschillen tussen hen worden nauwelijks benut en de stap naar een inclusieve cultuur is vaak moeilijk. Er zijn nóg twee knelpunten: veel organisaties hebben slecht zicht op wat effectieve interventies zijn, en er is een grote groep die de urgentie van het thema (nog) niet voelt. Een succesvolle aanpak en inbedding van het thema vraagt een strategische insteek en aandacht voor inclusief leiderschap. Het zijn de beleidsmakers en adviseurs, de managers en de leidinggevenden die voor een zware opgave staan: het stimuleren van ruimte voor verschillen is immers allesbehalve eenvoudig. Niet onbelangrijk is de wijze waarop zij onderling en met de medewerkers communiceren, want zonder inclusieve communicatie is inclusie een illusie. En dat gaat verder dan het toegankelijk maken van vacatureteksten en sollicitatieprocedures voor een bredere groep. Het personeel neemt deel aan de leergang Diversiteit & Inclusie en gaan zelf aan de slag met actuele dilemma's. Hierbij vinden de personeelsleden antwoorden op vragen als: Hoe krijg ik mijn organisatie in beweging? Hoe ga ik om met weerstand? Waar liggen de kansen en hoe zijn de valkuilen te omzeilen? Hoe is verandering in gedrag en communicatie tot stand te brengen en hoe draag ik bij aan een inclusieve cultuur?

Mogelijke meetwaarden: het aantal medewerkers met verschillende kenmerken van diversiteit zoals genoemd in hoofdstuk 2, de spreiding over de diverse functieniveaus, de duur van het dienstverband, de mate van in-, door- en uitstroom, het ziekteverzuim naar frequentie en duur, de aanwezige inclusieve vaardigheden, de mate van een inclusieve werksfeer, de algemene medewerkerstevredenheid.

Stichting Liox wil integer werken met en voor iedereen die op een bepaalde manier betrokken is bij de stichting. Om een veilige omgeving te bieden en daarbij de codes van Fair Practice, Culturele Diversiteit en Governance Code Cultuur te borgen, beschikt stichting Liox over een vertrouwenspersoon. Dit is de heer J.M. Boon.

Bij vragen of constatering omtrent bijvoorbeeld ongewenst gedrag (handelingen die de medewerker als persoon schaden, zoals seksuele en fysieke intimidatie, roddelen, pesten, negeren) en algemene klachten (als de medewerker het ergens niet mee eens is), kunt u contact opnemen met de heer Boon via 06-22720088 of via een mail naar julianboon@outlook.com.

4. Partners

Onze partners zijn heel divers. Daarom kijken wij samen naar hun diversiteit en inclusie beleid. We proberen te leren van elkaar, en waar nodig geven we elkaar aanvulling. Alleen samen is het mogelijk om een inclusie klimaat te creëren. Zowel intern in de organisatie als extern in de organisatie is het essentieel om dit te bevorderen. Hierbij zijn mogelijke meetwaarde: Het aantal partners dat jouw visie op diversiteit en inclusie deelt.

Stap 5: Monitor en evalueer

Het doel van evalueren is het verbeteren van beleidsprogramma (diversiteit en inclusie) is gebaseerd op betrouwbare empirische informatie. Evaluatie is (onder andere) zorgvuldig retrospectief onderzoeken. Het benodigd daarom data vergaring, data analyse en bron documentatie. Evalueren is een normatieve bezigheid, omdat je een bepaald beleidsprogramma beoordeelt langs een bepaalde meetlat. Het gaat over zelfonderzoek met als doel leren en het doen van aanpassingen. Stichting Liox beoogd door zowel kwantitatieve als kwalitatieve evaluatiemodellen te monitoren en te evalueren op het uitgevoerde beleid. Deze uitkomsten worden vervolgens besproken op de bestuursvergadering, waarna indien nodig beleidsaanpassingen worden gedaan.