

BELEIDSPLAN DIVERSITEIT & INCLUSIE

15 september 2023

Inleiding

Het belang van diversiteit en inclusie binnen een organisatie zoals Willem Twee Muziek en Beeldende Kunst is groot. Daar zijn goede redenen voor. Diversiteit opent deuren naar nieuwe ideeën en mogelijkheden. Door het verwelkomen van diverse stemmen in onze organisatie investeren we in het vermogen om nieuwe artistieke uitdrukkingen te verkennen en te ontwikkelen.

Als Willem Twee divers en inclusief is weerspiegelt dat ook de maatschappij waarin wij opereren. We willen kunstenaars en musici van alle culturen, etniciteiten, geslachten, leeftijden en achtergronden een eerlijke kans bieden en bijdragen aan de erkenning van hun kunst.

Ook binnen de door ons gerealiseerde verhuringen kan een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid effect sorteren. Door diversiteit en inclusie binnen onze organisatie een belangrijke plaats te geven, creëren we een omgeving waarin mensen van verschillende achtergronden zich welkom en vertegenwoordigd voelen. Deze ruimte van acceptatie vergroot de toegankelijkheid en relevantie van onze culturele programma's waardoor een bredere betrokkenheid ontstaat en grenzen kunnen worden doorbroken.

Diversiteit en inclusie kunnen niet zonder sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. Doordat we een inclusieve organisatiecultuur stimuleren, dragen we bij aan het verminderen van ongelijkheid in onze omgeving. We willen hierin een voorbeeld zijn voor onze omgeving.

Wat dat laatste betreft: het belang van diversiteit en inclusie reikt verder dan onze eigen organisatie. Door kunstenaars en musici uit verschillende achtergronden aan te moedigen om samen te werken, bevorderen we een klimaat van respect, begrip en onderling leren. Dat heeft niet alleen een effect op de artistieke ontdekkingen en samenwerkingen, maar draagt ook bij aan de persoonlijke groei van mensen en aan veranderingen in de maatschappij.

We hopen dat de omgeving van Willem Twee muziek en beeldende kunst door de expliciete aandacht voor het onderwerp diversiteit en inclusie ook positiever gaat reageren op onze organisatie. Dit leidt tot een verbeterde reputatie, vergroot het vertrouwen van het publiek en stimuleert een grotere betrokkenheid bij Willem Twee van zowel makers als liefhebbers van kunst en muziek. Door te laten zien dat we diversiteit serieus nemen verhouden we ons steviger tot de omgeving.

Tot slot: het bevorderen van diversiteit en inclusie is niet alleen ethisch en sociaal verantwoord, maar het is ook een cruciale factor voor de relevantie en duurzaamheid van Willem Twee muziek en beeldende Kunst. We laten onze organisatie verder groeien als een broeinest van creativiteit, waar alle kunstvormen gedijen en waar kunstenaars en musici van alle achtergronden de vrijheid hebben om hun talenten te ontplooien. Met dit beleidsplan als leidraad zetten we een eerste belangrijke stap in de richting van een bloeiende en inclusieve muziek- en kunstgemeenschap voor iedereen.

Doelstellingen

De belangrijkste doelstellingen die Willem Twee muziek en beeldende kunst zich voor wat betreft de diversiteit & inclusie binnen de organisatie heeft voorgenomen zijn:

- Verbreden van de culturele diversiteit in het personeelsbestand: Streven naar een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de diverse culturele achtergronden in de omgeving. Er wordt gestreefd naar een goede mix van medewerkers;
- We streven actief naar het aantrekken en behouden van medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen, zoals mensen met diverse etnische achtergronden, personen met een beperking, LGBTQ+-personen en mensen van verschillende leeftijden;
- We streven naar een programmering die een breed scala aan artistieke disciplines, stijlen en culturele uitdrukkingen omvat, waarbij diverse artiesten en kunstenaars worden betrokken. Dit zou onder andere moeten resulteren in exposities, optredens en evenementen die verschillende gemeenschappen aanspreken;
- Bij de verhuringen streven we ook naar een bredere doelgroep van organisaties en bedrijven die onze ruimtes huren. Hier gaan we bewust beleid op ontwikkelen;
- We proberen de eigenwerkomgeving zo vorm te geven en in te richten dat alle medewerkers zich veilig, gewaardeerd en gehoord voelen, ongeacht hun achtergrond. Daarbij hoort het tegengaan van discriminatie, pesten en intimidatie. Een open en respectvolle communicatie en samenwerking liggen hier aan de basis;
- We ontwikkelen en implementeren bewustwordingsprogramma's en trainingen voor medewerkers om hun begrip van diversiteit, inclusie en culturele sensitiviteit te vergroten. Onderwerpen hierbij kunnen zijn: genderdiversiteit, interculturele communicatie en het herkennen van vooroordelen;
- We zoeken actief naar partnerschappen en samenwerkingsverbanden met organisaties en gemeenschappen die zich inzetten voor diversiteit en inclusie. Dit kan leiden tot gezamenlijke projecten, uitwisselingen en netwerkmogelijkheden die de diversiteit en inclusie binnen de organisatie versterken. Ook binnen de verhuringen kunnen partnerschappen en samenwerkingsverbanden leiden tot nieuwe stappen en het bereiken van een veel bredere groep mensen;
- We zorgen ervoor dat door een regelmatige monitoring van de uitwerking van bovenstaande ontwikkelingen, we een goede voortgang bewerkstelligen de inclusieve en diverse kwaliteit van Willem Twee. Onderdelen hiervan zijn het bijhouden van statistieken over de samenstelling van het personeelsbestand, het verzamelen van feedback van medewerkers en het uitvoeren van evaluaties van het diversiteits- en inclusiebeleid om inzicht te krijgen in de effectiviteit ervan.

Implementatie, monitoring en evaluatie

Om deze doelstellingen te realiseren wordt op de jaarlijkse beleidsdag (een bijeenkomst van al het personeel rond de zomerperiode) de code diversiteit & inclusie als vast onderdeel geagendeerd. Tevoren wordt een inventarisatie gemaakt van de in het afgelopen jaar ondernomen acties op dit gebied. De evaluatie vindt plaats en aanvullingen, bijstellingen en nieuwe initiatieven worden besproken en vastgelegd.

De inventarisatie en bespreking vindt plaats per afdeling en onderwerp waarbij de evaluatie van iedere afdeling wordt voorbereid door de coördinator of het hoofd van de afdelingen:

- Personeelszaken
- Communicatie en publiek
- Programmering
- Verhuringen
- Horeca
- Raad van toezicht en directie
- Partnerschappen en samenwerking (directeur)

Monitoring en evaluatie:

Vanaf 2023 worden doelen en indicatoren geformuleerd op grond waarvan de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie wordt bijgehouden:

- Jaarverslag: weergave van de diverse ontwikkelingen binnen het personeelsbestand, binnen de programmering én binnen de publieke opkomst (directie);
- Programmering: hoeveel concerten en exposities werden geprogrammeerd van musici en kunstenaars om een divers en inclusief aanbod te presenteren? (programmeur/curator);
- Programmering: hoeveel concerten en exposities werden gerealiseerd om een divers en inclusief publiek te bereiken? (programmeur/curator);
- Wat waren de resultaten in opkomst van een divers en inclusief publiek? (pr en marketing)
- Inclusieve communicatie: wat is er daarin veranderd? (pr en communicatie);
- Hoe ziet de samenstelling (etniciteit, gender, leeftijd) van het personeelsbestand eruit? (personeelszaken);
- feedback van de personeelsleden op diversiteits- en inclusiviteitsbeleid (personeelszaken).

De afdeling personeelszaken draagt zorg voor trainings- en bewustwordingsprogramma's die het personeel helpen om het denken rondom diversiteit & inclusie verder te ontwikkelen en het bewustzijn en begrip te vergroten. Ontwikkelingen op dit gebied worden zoveel mogelijk tezamen met de Verkadefabriek en het Theater aan de Parade vormgegeven. Jaarlijks wordt een extern deskundige aangetrokken om ons te begeleiden bij de processen op het gebied van diversiteit en inclusie en de vorderingen daarvan.

Verantwoording en rapportage

De verantwoording en rapportage van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid maakt onderdeel uit van het jaarverslag van Willem Twee Muziek en Beeldende Kunst. Daarin wordt, naast een korte introductie waarin het belang van diversiteit en inclusie binnen de organisatie wordt benadrukt, een overzicht gegeven van de doelstellingen van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid en worden de uit de afdelingen naar voren komende getallen weergegeven en vergeleken met vorige jaren.