

Implementatie *Code Diversiteit & Inclusie* Huis voor de Kunsten Limburg

Het Huis voor de Kunsten Limburg (het Huis) onderschrijft en geeft uitvoering aan de Code Diversiteit & Inclusie (D&I). Hieronder lichten we toe hoe het Huis de vijf principes van de Code D&I toepast in zijn eigen organisatie en welke stappen het Huis in dat kader nog gaat zetten.

Code Diversiteit & Inclusie

De Code Diversiteit & Inclusie (D&I) is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste daarbij is dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek.

1. Waar staan we?

Sinds 2023 is het Huis actief aan de slag gegaan met de thema's diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Dat begon destijds met een intern traject om meer bewustzijn te creëren voor de thema's diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en toegankelijkheid in hun relatie tot hun werkzaamheden. Om te weten waar het Huis exact staat ten aanzien van diversiteit en inclusie, wat goed gaat en wat aandachtspunten zijn binnen de organisatie, hebben alle medewerkers van het Huis eind 2023 de werkvloerscan van de Code D&I ingevuld. De ingevulde scans werden geanalyseerd door een onafhankelijk bureau. Het Huis is nu op de hoogte van zijn sterke punten en ontwikkelpunten. De aanbevelingen naar aanleiding van deze bevindingen zijn als volgt:

- Bied duiding, kaders en handvatten als het gaat om de invulling van diversiteit en inclusie.
- Maak diversiteit en inclusie onderdeel van de missie, visie en organisatieontwikkeling en koppel daar een helder plan van aanpak aan. Advies daarbij is eerst de betekenis van diversiteit en inclusie te bepalen voor het Huis.
- Keuzes die gemaakt worden met betrekking tot de implementatie van de Code D&I dienen onderbouwd te worden, zodat medewerkers de keuzes begrijpen. Daarbij is het ook belangrijk om aan te geven op welke thema's en hoe medewerkers betrokken worden. Medewerkers moeten geïnformeerd blijven over de voortgang.
- Stel een gedragscode op.
- Ga naar aanleiding van de analyse van de werkvloerscan het gesprek aan met medewerkers om nog meer boven water te halen. Hoewel de groep medewerkers homogeen oogt, zijn er altijd onderliggende of niet direct zichtbare verschillen. Spreek daarbij ook over situaties, gedrag en gevoel.

Terugblikkend op 2024 kunnen we constateren dat het Huis in het kader van het thema diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I) vooral grote stappen heeft gezet in het toegankelijk(er) maken van zijn kantoor (werkomgeving). Het HKL is in 2024 verhuisd naar een nieuwe locatie. Bij het ontwerp en de inrichting van het nieuwe kantoorpand is bewust rekening gehouden met de toegankelijkheid van het pand voor bijvoorbeeld mensen die minder mobiel zijn. Informatie over de toegankelijkheid van het Huis (zowel fysiek als online) is te vinden via de website (www.hkl limburg.nl/toegankelijkheid). Ook in het programma van het Huis (ondersteuningsaanbod) zijn stappen gezet op het thema D&I. We hebben ondersteuningsaanbod op het thema D&I beter afgestemd op de verschillende doelgroepen die we ondersteunen. Vrijwilligersorganisaties hebben behoefte aan een ander type ondersteuning dan culturele professionals.

2. Diversiteit en inclusie in de visie

De visie van het Huis is: 'Een toekomstbestendige erfgoed-, amateur- en professionele kunstensector in Limburg en gelijke kansen voor iedereen om deel te nemen aan cultuur.' Het betreft een visie die weliswaar de kernwaarde van de Code D&I behelst, maar die vraagt om een toelichting of concretisering. Er is ook vanuit de medewerkers behoefte aan meer duiding in dat kader. Begin 2024 vond een bespreking plaats met alle medewerkers van het Huis over de bevindingen en aanbevelingen van de werkvloerscan. We stelden tijdens die bijeenkomst ook de vraag: Waarom is DG&I van levensbelang voor het Huis? Dit leverde een aantal bevindingen op die bruikbaar zijn voor een toelichting op de visie vanuit DG&I-perspectief:

- Het Huis heeft een maatschappelijke functie en dient zich daarom tot de maatschappij en dus ook de diversiteit aan mensen en vormen van cultuurbeoefening te verhouden.
- Het Huis heeft een specifieke kerntaak en opdracht vanuit de Provincie Limburg en werkt binnen een geografisch afgebakend gebied (Limburg). Dat brengt beperkingen met zich mee in onder andere de doelgroepen die het Huis primair ondersteunt.
- Binnen die gestelde kaders kan het Huis stappen ondernemen om diversiteit, toegankelijkheid, gelijkwaardigheid en inclusie te verbeteren. De focus ligt in dat kader op: het uitbreiden van meerstemmigheid binnen het Huis, het representeren van diversiteit en inclusie, respect in de omgang met elkaar, het stimuleren van gelijkwaardigheid tussen medewerkers en toegankelijkheid van de organisatie.
- Cultuur is niet iets exclusiefs en niet statisch, het Huis als steunfunctie dus ook niet. Cultuur is afhankelijk van interactie tussen mensen en continu 'in de maak' en dus aan veranderingen onderhevig. De verschillende perspectieven, achtergronden etc. maken cultuur en zijn een enorme rijkdom die we moeten koesteren.

3. Commitment en draagvlak

Commitment van de directeur-bestuurder om met de thematiek DG&I aan de slag te gaan is er. Uit de werkvloerscan van 2023 en een werkbijeenkomst waarbij de bevindingen van de scan werden gedeeld en besproken, bleek dat medewerkers het belang van diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en toegankelijkheid onderschrijven. Over de noodzaak en de wijze waarop de thema's verder geïmplementeerd kunnen worden in de organisatie verschillen de meningen. Het Huis wil met een duidelijke toelichting op de visie en een plan van aanpak omtrent DG&I de meerwaarde van DG&I voor de organisatie belichten en zo ook meer draagvlak creëren (zie de paragraaf 'Plan van aanpak').

4. Plan van aanpak

Het Huis besteedt sinds 2023 binnen de eigen organisatie vooral aandacht aan het vergroten van het bewustzijn over de thema's diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en toegankelijkheid net als aan onderling begrip en samenwerking en het regelmatig monitoren van waar de organisatie staat als het gaat om DG&I. De bevindingen en aanbevelingen van de werkvloerscan die in 2023 werd gedaan vormt de basis voor onderstaand plan van aanpak. De onderdelen programma, publiek, personeel en partners van de Code D&I vormen de kapstok van ons plan van aanpak. Het plan wordt ieder jaar geüpdatet in het kader van de jaarverantwoording.

Stap 1. Werkgroep D&I

Er is in 2024 een interne werkgroep DG&I in het leven geroepen met een brede vertegenwoordiging vanuit het personeel (directie, beleidsadviseur, afvaardiging kunsten- en erfgoedadviseurs, afvaardiging bedrijfsbureau) die dit plan van aanpak opstelde, de voortgang ervan monitort, evalueert en bijstuurt waar nodig. De werkgroep komt zo vaak als nodig bij elkaar, maar minimaal één keer per kwartaal. De werkgroep houdt het thema DG&I op de agenda van de organisatie en zorgt voor verankering van het thema in bedrijfsprocessen, programma, personeelsbeleid etc.

Stap 2. DG&I als onderdeel van de visie

In november 2025 vindt een heidag plaats met alle medewerkers van het Huis waarbij de huidige missie en visie van de organisatie tegen het licht worden gehouden. In dat traject hebben we ook oog voor de kernwaarden diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en de vraag of de huidige missie en visie van het Huis deze kernwaarden voldoende uitdragen. Tijdens de heidag willen we, gebruikmakend van het werkblad van de Code D&I, met alle medewerkers bespreken wat DG&I voor het Huis betekent, wat de meerwaarde is en waarom het voor belang is voor het Huis. Vanuit de missie en visie willen we toewerken naar een DG&I ambitie en doelstellingen voor de komende periode. Deze vertalen we dan ook naar dit plan van aanpak.

Stap 3. Plan van aanpak

In onderstaand plan van aanpak lichten we per onderdeel van de Code D&I onze aanpak, speerpunten, beperkingen (vanwege onze opdracht) en/of uitdagingen toe.

- **Programma.** Het programma van het Huis bestaat uit het ondersteuningsaanbod. Het betreft de adviesgesprekken, projecten, kennissessies, workshops, *tools* etc. die het Huis aanbiedt en organiseert voor vrijwilligers, beoefenaars en professionals in de amateurkunst- en erfgoedsector in Limburg.
 - Het programma van het Huis bestaat uit ondersteuningswerkzaamheden voor vrijwilligers, beoefenaars en professionals die werkzaam zijn in de amateurkunst- en erfgoedsector. Het Huis werkt vraaggericht. Dat betekent dat het Huis zijn ondersteuningsaanbod ontwikkelt en aanpast op basis van vragen en behoeften van zijn doelgroepen en ontwikkelingen in het culturele veld. Daarbij heeft het Huis echter rekening te houden met de beleidskaders cultuur van de Provincie Limburg (opdrachtgever en subsidiënt) en de provinciale opdracht die daaruit volgt.
 - Het Huis zorgt bij de (door)ontwikkeling en uitvoering van zijn ondersteuningsaanbod voor verschillende manieren van kennisoverdracht: fysieke bijeenkomsten, adviesgesprekken en overleggen op locaties die voor iedereen toegankelijk zijn en online kennisoverdracht middels webinars, online kennisdossiers en stappenplannen. Werkvormen die het Huis kiest, stemt het Huis af op de vraag, wensen en behoeften van de doelgroep die het ondersteunt. Het Huis neemt dit nadrukkelijk in overweging bij de vormgeving en uitvoering van projecten en bespreekt dit tijdens teamoverleggen. Deelnemers aan activiteiten van het Huis worden altijd bevraagd over hun toegankelijkheidswensen. Het Huis houdt rekening met deze wensen bij het uitvoeren van zijn activiteiten.
 - Het Huis organiseert sinds 2023 tweejaarlijks de bijeenkomst Cultuur Inclusief. Een provinciale bewustwordings-, kennis- en netwerkbijeenkomst over de thema's diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in de cultuursector. Middels lezingen en workshops krijgen professionals in de amateurkunst- en erfgoedsector tips over het toepassen van de Code D&I op de werkvloer. Voor de doelgroep vrijwilligers organiseerde het Huis in 2024 op verschillende plekken in de provincie kennissessies over de thema's diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie en de toepassing van de Code D&I. Uit die sessies bleek dat de doelgroep vooral behoefte heeft aan praktische handvatten. Het Huis startte daarom in 2025 met de ontwikkeling van een Culturele wegwijzer (stappenplan) over toegankelijkheid.
 - Het Huis geeft partners in het culturele veld gevraagd en ongevraagd advies over vraagstukken op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid, toegankelijkheid en inclusie. Het Huis beschikt over een adviseur die het thema DG&I in haar portefeuille heeft en als vraagbaak fungeert.

- **Publiek.** Het publiek van het Huis bestaat uit de doelgroepen die het Huis ondersteunt en adviseert, namelijk vrijwilligers, beoefenaars en professionals die actief zijn in de amateurkunst- en erfgoedsector in Limburg.
 - De beleidskaders cultuur van de Provincie Limburg en de daaruit voortvloeiende kerntaken van het Huis bepalen voor een groot deel het publiek (de doelgroepen) van het Huis, zijnde: amateurkunstverenigingen, erfgoedvrijwilligers en -organisaties en professionals die werkzaam zijn in de amateurkunst- en erfgoedsector in Limburg. Vanuit zijn provinciale opdracht behoren informele verbanden, culturele professionals (autonome makers), beleidsmedewerkers cultuur van gemeenten en lokale cultuurondersteuners niet tot de doelgroepen die HKL mag ondersteunen. Het Huis signaleert al enige tijd dat deze doelgroepen wel een ondersteuningsbehoefte hebben en wil en kan daar (ook op basis van landelijke beleidsontwikkelingen zoals de Bestuurlijke Afspraken Cultuurbeoefening) een rol in spelen. Het betreft een onderwerp waar het Huis over in gesprek is met de Provincie Limburg.
 - De Adviesraad van het Huis vormt de vaste klankbordgroep van het Huis bij het vormgeven van zijn ondersteuningsaanbod. Deze raad bestaat uit een homogene groep van vertegenwoordigers van provinciale amateurkunst- en erfgoedkoepels waar het Huis veel voor en mee samenwerkt. Om meer kennis te vergaren over en beter in te kunnen spelen op de diverse vormen van cultuurbeoefening, de toegankelijkheid van zijn aanbod te vergroten, wil het Huis graag een klankbordgroep samenstellen van personen met verschillende culturele en economische achtergronden, met en zonder beperking etc. In relatie tot het programma wordt deze klankbord actief betrokken bij het vormgeven van projecten, de wijze waarop het Huis hierover communiceert en de uitvoering ervan (bijvoorbeeld als het gaat om de toegankelijkheid van een locatie).
 - Het Huis past zijn communicatie aan zijn doelgroepen aan. Communicatieteksten worden zoveel mogelijk opgesteld op B1-niveau, volgens de WCAG-richtlijnen en waar mogelijk ondersteund met beeldmateriaal. Doelgroepen worden benaderd via de voor de doelgroep relevante media en kanalen.
 - Het Huis zorgt ervoor dat zijn kantoor en de activiteiten die het HKL organiseert voor zijn publiek toegankelijk zijn. In juni 2024 is het Huis verhuisd. Het nieuwe kantoor is een inlooplocatie en voor iedereen toegankelijk. Bij de inrichting van het kantoor is rekening gehouden met de toegankelijkheidseisen van mensen met een beperking. Het Huis organiseert zijn fysieke activiteiten in eigen huis of op locatie in de regio, afhankelijk van het doel, de doelgroep die het wil bereiken en eventuele samenwerkingspartners. Zowel bij interne als externe activiteiten wordt rekening gehouden met toegankelijkheidswensen van deelnemers. Hier wordt ook nadrukkelijk naar gevraagd.
- **Personeel.** Het personeel van het Huis bestaat (per augustus 2025) uit 21 medewerkers en de directeur-bestuurder. Allen zijn in loondienst bij HKL.
 - De medewerkers van het Huis vormen een vrij homogene groep. Dit zorgt er, samen met het ontbreken van grote afhankelijkheden of machtsverschillen, voor dat medewerkers zich over het algemeen veilig voelen op de werkvloer. Desondanks blijft sociale veiligheid een aandachtspunt voor het Huis.

- Medewerkers die grensoverschrijdend gedrag ervaren kunnen hiervoor terecht bij de externe vertrouwenspersoon van het Huis. In 2024 zijn geen meldingen gedaan.
 - Om het bewustzijn rondom sociale veiligheid te vergroten en medewerkers handvatten mee te geven, vond in 2024 een in-company training sociale veiligheid plaats.
 - Medewerkers hebben behoefte aan duidelijke communicatie over de normen en waarden van het Huis en omgangsvormen. In het personeelshandboek van het Huis is in 2025 een gedragscode opgenomen voor medewerkers en samenwerkingspartners van het Huis.
- Het Huis hanteert voor alle medewerkers een beoordelingssystematiek van jaarlijkse functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Onderwerpen die tijdens deze gesprekken aan de orde komen zijn: samenwerken, omgaan met moeilijke situaties, stressbestendigheid, opkomen voor jezelf, verantwoordelijkheid en initiatief nemen, reflectie en eigen ontwikkeling. De directeur-bestuurder van het Huis voert ook exitgesprekken met medewerkers die het Huis verlaten om inzicht te krijgen in de reden(en) voor vertrek.
 - Het intervisietraject dat het Huis in de periode 2023-2024 voor zijn medewerkers organiseerde en waarbij persoonlijke reflectie, werksfeer, persoonlijke behoeften en werken in teamverband centraal stonden, zijn in 2024 afgerond. Binnen het team bestaat anno 2025 voornamelijk de behoefte om te focussen op kennisdeling en -borging binnen het team en het breder inzetten van competenties en vaardigheden. Hier wordt in 2025-2026 dan ook op ingezet middels werkbijeenkomsten met adviseurs.
 - Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers, directie of leden van de Raad van Toezicht van het Huis spelen de thema's diversiteit en inclusie een belangrijke rol. Bij de werving van nieuwe mensen wordt naast motivatie, competenties, ervaring en vaardigheden ook gekeken naar de persoon, diens achtergrond en perspectief en in hoeverre dat een aanvulling kan zijn op het bestaande team.
 - Om ervoor te zorgen dat medewerkers van het Huis inclusief denken en handelen is het van belang om het thema DG&I terugkerend onderwerp van gesprek te laten zijn en DG&I een vast onderdeel te laten zijn van de werkwijze en mindset van de medewerkers van het Huis. DG&I is verweven in werkprocessen, het vormgeven en doorontwikkelen van ondersteuningsaanbod, jaarlijkse verantwoording (P&C cyclus), communicatieaanpak en overlegstructuren van het Huis. De leden van de interne werkgroep D&I hebben hier een kartrekkersrol in.
- **Partners.** Het Huis is een netwerkorganisatie en kent daarom een grote diversiteit aan samenwerkingspartners. De partners komen voornamelijk uit het culturele domein, maar ook uit andere domeinen zoals sport en welzijn.
 - Het Huis werkt samen met landelijke, provinciale, lokale en soms Euregionale partners. Het gaat om culturele organisaties, andere provinciale steunfuncties en erfgoedhuizen in het land, provinciale koepelorganisaties op het gebied van erfgoed en amateurkunsten (waaronder de Adviesraad van het Huis), landelijke kenniscentra, provinciale en maatschappelijke organisaties uit andere domeinen, overheden, lokale ondersteuners, kunstencentra, leveranciers en onderwijsinstellingen. Het zijn partners waarmee het Huis ondersteuningsaanbod ontwikkelt en uitvoert, afstemt en beleids- en ondersteuningsstrategieën ontwikkelt. De vragen en ondersteuningsbehoeften van

doelgroepen die het Huis ondersteunt (publiek) bepalen niet alleen het ondersteuningsaanbod van het Huis (programma), maar ook de partners waar het Huis mee samenwerkt.

Het Huis gaat met al deze thema's uit het plan van aanpak aan de slag. Bij de uitvoering van stap 3 geeft het Huis prioriteit aan de acties op de thema's 'personeel' en 'publiek'. Niet alleen omdat op deze thema's nog de meeste stappen te zetten zijn, maar ook omdat het personeel en het publiek een sleutelrol spelen in de manier waarop het Huis de Code D&I toepast.

5. Monitoring en evaluatie

Monitoring van het plan van aanpak vindt vanaf 2024 plaats door de interne werkgroep DG&I. In deze werkgroep zijn de directeur-bestuurder, de adviseur cultuurparticipatie, een erfgoedadviseur, de beleidsadviseur en de managementassistent (als vertegenwoordiger van de ondersteunende diensten van het Huis) vertegenwoordigd. Deze werkgroep komt zo vaak als nodig (maar in ieder geval één keer per kwartaal) bij elkaar om aan het plan van aanpak te werken de uitvoering ervan te monitoren en evalueren.

Het Huis legt in dit document en in zijn jaarverslagen verantwoording af over de implementatie van de Code D&I.