



Oktober 2022

Diversiteit en inclusie Framework voor Partners

Advies over het aangaan van
Diverse Partnerschappen &
inclusieve communicatie

AUTEURS

Terence Guiamo | TG Consulting
i.s.m. Actiegroep Partners

www.samen-inclusief.nl
Illustraties & Design · Studio Elisabeth Enthoven
2023 © VSC · wetenschapsmusea en science centers

Advies Diverse Partnerschappen.

Dit document is het advies voor het aangaan van diverse en inclusieve partnerschappen binnen het Programma Samen Inclusief. Het advies wordt in de vorm van een stappenplan gepresenteerd zodat het collectief en de individuele leden concrete acties kunnen ondernemen om het gezamenlijke doel te realiseren.

Zoals in de enquête en documentanalyse is genoemd, dienen alle raakvlakken (van visie tot communicatie) te worden meegenomen in het advies. Hierom bestaat het advies uit de volgende drie onderdelen:

Building Block model

Het chronologisch doorlopen van de stappen van het Building Block-model, toegepast op Diverse Partnerschappen.

Toelichting op uitvoering per stap

Elk van de building blocks is toegelicht met WHY, WHAT, HOW om duidelijk te delen waarom actie op het toegelichte gebied vereist is, wat het doel is en op welke wijze dit kan worden uitgevoerd.

Praktijkvoorbeelden per stap

Ter ondersteuning van de adviezen voor de uitvoering (HOW) per stap, worden praktijkvoorbeelden gedeeld. Dit kunnen concept uitwerkingen zijn van het advies of voorbeelden van andere musea.

STAP 1

STAP 2

STAP 3

STAP 4

STAP 5

STAP 6

Het definiëren en verduidelijken van de Business Case voor Diverse Partnerschappen als basis voor vooruitgang.

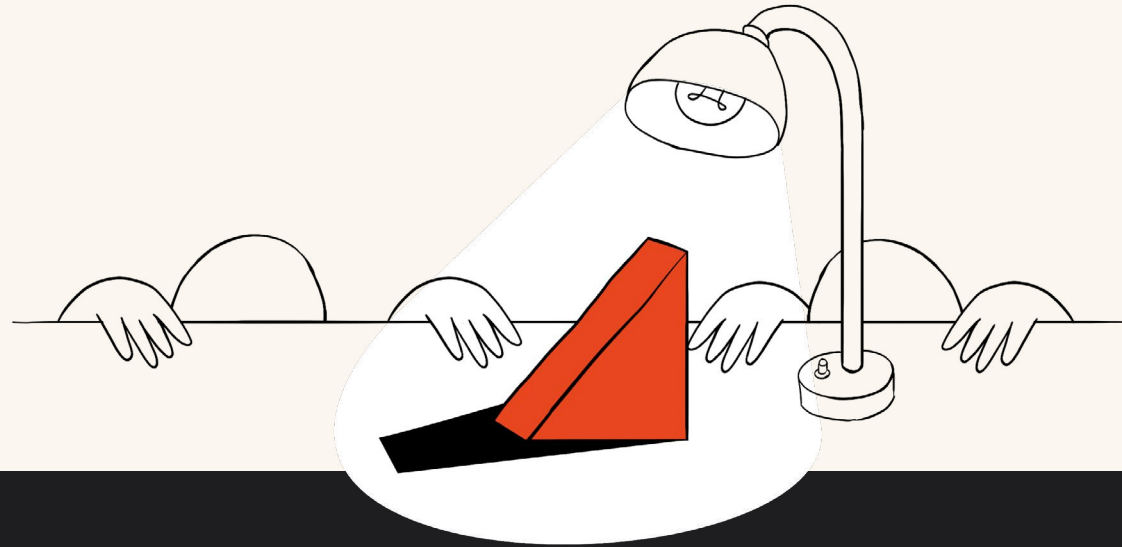
Commitment van leiderschap om het thema uit te dragen en het inrichten van verantwoording voor progressie.

Definiëren van concrete doelen en KPIs.

De juiste kennis, vaardigheden en hulpmiddelen.

Inrichten van doelbewuste processen.

Het intern en extern delen van de doelstellingen, processen en progressie.



STAP 1

Business Case

Het definiëren en verduidelijken van de Business Case voor Diverse Partnerschappen als basis voor vooruitgang.

Visie en missie statement opstellen & delen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom investeren we in Diverse Partnerschappen?

Het creëren van een collectieve overtuiging en doelstelling vormt de basis voor ieder project die binnen het programma in de toekomst worden voorgesteld en/of uitgevoerd. Wanneer elk van de leden in de groep dezelfde overtuiging delen en elk van de doelen, processen en partners deze ondersteunen, kan met zekerheid worden gezegd dat vooruitgang wordt geboekt. Zonder een duidelijke Business Case, bestaande uit de overtuiging en motivatie, kan het programma of project onvoldoende worden getoetst of deze van toegevoegde waarde is voor het geheel: alles is ondersteunend aan het hogere doel.

WHAT

Wat willen we concreet bereiken?

- Collectieve visie en missie statement voor Diverse Partnerschappen
- Individuele visie en missie statement voor Diverse Partnerschappen
- Delen van statements met kerndoelgroepen
- Koppeling met [Sustainable Development Goals](#) van de United Nations

HOW

Hoe gaan we het bereiken?

1. Definiëren van visie en missie statement: starten met algemene D&I visie als individuele organisaties en als collectief.
2. Definiëren van kerndoelgroepen voor statement, communicatie en uitvoering.
3. Definiëren van visie en missie statement op Diverse partnerschappen.
4. Publiekelijk maken van D&I visies, op gedeelde en individuele kanalen; intern en extern.

Hoe gaan we dit doel bereiken?

HOW: Basis acties

1

Definiëren van visie en missie statement: starten met algemene Diversiteit & Inclusie visie als individuele organisaties en als collectief.

Er wordt veelal verwezen naar de code Diversiteit en Inclusie, die globale richtlijnen meegeeft voor het thema wat bij een groot deel van de doelgroepen (bezoekers en partners) niet bekend is. Hierdoor blijft het huidige D&I statement vooralsnog onduidelijk voor een deel van de lezers.

Richtlijnen voor een concrete D&I statement, die inclusief is voor verschillende doelgroepen zijn:

- Directe koppeling met de missie van de organisatie
- Concrete inzet voor Diversiteit en Inclusie
- Benoemen van ondergerepresenteerde groepen
- Positief en inclusief taalgebruik
- Unieke informatie, thema's en doelstellingen voor de organisatie(sector)

2

Definiëren van kerndoelgroepen voor statement communicatie en uitvoering

Voor de juiste communicatie en uitvoering van het statement dienen de doelgroepen hiervoor in kaart gebracht te worden. Denk aan medewerkers, bezoekers en partners. Voor elk van hen heeft het statement een andere toepassing qua inhoud en communicatie. Wanneer deze groepen in kaart zijn gebracht, wordt duidelijk welke platforms nodig zijn om het statement te delen.

Hieronder staan de meest voorkomende doelgroepen en bijbehorende platforms:

Medewerkers

Interne nieuwsbrief, intranet en kantoor.

Bezoekers

Externe nieuwsbrief, website, in het museum en faciliteiten.

Partners

Externe (partner)nieuwsbrief en website.

3

Definiëren van een missie statement voor Diverse Partnerschappen

Op basis van algemene D&I visie en missie, kan een specifieke missie op Diverse Partnerschappen het creëren van draagvlak en doelstellingen op dit thema verder bevorderen. Een voorbeeld hiervan wordt gedeeld in het praktijkvoorbeeld op de volgende pagina.

4

Publiekelijk maken van D&I visies

Op basis van de doelgroepen die in kaart zijn gebracht in stap 2 kan het statement publiekelijk gemaakt worden op interne en externe kanalen.

Hierin zijn de volgende vragen van belang:

Vraag 1

Is het statement toegankelijk voor verschillende lezersgroepen?

Vraag 2

Is duidelijk hoe men, ongeacht doelgroepen, bij kan dragen aan Diversiteit en Inclusie binnen de organisatie?

Praktijkvoorbeeld: Statement Diverse Partnerschappen

Maak je eigen statement

VOORBEELD STATEMENT

Onze inzet voor diverse partnerschappen

Zoals beschreven in onze missie voor Diversiteit en Inclusie, zetten wij ons in voor het creëren en bieden van gelijke kansen voor iedereen. Om dit te bereiken willen wij graag samenwerken met leveranciers en partners die dit zelfde doel nastreven en zich hier actief voor inzetten. We zullen daarom al onze leveranciers en partners vragen hoe zij hier een bijdrage aanleveren en dit periodiek monitoren. Uiteraard vraagt dit ook van onze eigen organisatie actieve inzet. Zowel intern als extern.

Een manier om dit extra kracht bij te zetten is het bieden van kansen tot samenwerking met onze organisatie aan diverse leveranciers en nodigen hen uit om deel te nemen aan ons sourcing- en inkoopproces. Een diverse leverancier is een bedrijf dat voor ten minste 51% eigendom is van een persoon of groep die deel uitmaakt van een ondervertegenwoordigde groep zoals hieronder gedefinieerd:

- **Vrouwen** - Gender gelijkheid
- **Niet-westers** - Culturele diversiteit
- **Seksuele voorkeur en genderidentiteit:**
Lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse en queer - LHBTI+ inclusie
- **Arbeidsbeperkten** - Inclusie voor beperkingen en toegankelijkheid
- **Kleine Bedrijven** - Inclusie

Elke leverancier of partner die geïnteresseerd is om met ons samen te werken wordt aangemoedigd contact met ons op te nemen via xxxxx@gmail.com.



STAP 2

Leadership Commitment & Accountability

Commitment van leiderschap om het thema uit te dragen en het inrichten van verantwoording voor progressie.



Verwachtingen en rollen binnen de organisatie, inclusief leiderschap, vaststellen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom is het creëren en inrichten van Leadership Commitment & Accountability een prioriteit?

Wanneer leiders formeel verbonden zijn aan een programma en gecommitteerd zijn tot het succes hiervan wordt de algehele vooruitgang van het programma ondersteund. Dit gaat verder dan enkel persoonlijk verbonden zijn aan het thema of programma, maar doelt op een formele samenwerking met hen om het programma tot een succes te maken. Dat betekent onder andere het intern en extern uitdragen van de doelstellingen van het programma bij de (interne en externe) stakeholders, wat de bewustwording over het thema en haar significantie bevordert.

WHAT

Wat willen we concreet bereiken?

- Definiëren van een concrete rol van leiders om verbonden te zijn met het programma en de doelstellingen
- Overzicht van verwachtingen en verantwoordelijkheden binnen de Partnerschappen actiegroep
- Structureel betrekken van leiders binnen het programma
- Delen van doelstellingen van het programma door leiders binnen de eigen organisaties
- Verantwoordelijkheden met leiders af te stemmen waar zij zich voor zullen inzetten om het programma succesvol te maken

HOW

Hoe gaan we het bereiken?

1. Verplichte bewustwording op het thema diversiteit en inclusie voor leiders binnen de organisaties van programma leden.
2. Het specifiek betrekken van hoofd inkoopafdeling per organisatie en definiëren van concrete acties met hen.
3. Het opstellen van duidelijke doelstellingen met leiders, gekoppeld aan oa. Sustainable Development Goal 17.
4. Centraal communiceren door leiders over Diversiteit en Inclusie, het programma en diverse partnerschappen.
5. Standaardiseren van het regelmatig betrekken van leiders met het thema.

Hoe gaan we dit
doel bereiken?

1

Verplichte bewustwording op het thema diversiteit en inclusie voor leiders binnen de organisaties van programma leden

Zoals eerder gedeeld zijn leiders nodig om progressie binnen het programma te bevorderen en een voorbeeldrol te nemen voor interne en externe stakeholders. Dit laatste ook om aan te tonen dat Diversiteit en Inclusie een prioriteit is voor de organisatie. Om leiders te ondersteunen in hun voorbeeldrol dienen zij de volgende kennis te bezitten om zich in te zetten voor het thema en Diverse partnerschappen: Unconscious Bias en Privilege, Sponsorship v.s. Mentorship, Inclusieve communicatie, Inclusief leiderschap.

2

Het specifiek betrekken van hoofd inkoopafdeling per organisatie en definiëren van concrete acties met hen

Zoals andere leiders, dient ook het hoofd van de inkoopafdeling betrokken te worden. Waarbij andere leiders vooral worden gesteund op hun rol voor de verdere bewustwording over het thema en het programma bij derden, wordt bij deze leider vooral praktische impact verwacht in het inkoop en partner proces. Denk aan het implementeren van veranderingen in het inkoopbeleid om inclusie te bevorderen of het ondersteunen van keuzes in partnerschappen om diversiteit te vergroten in het partner aandeel.

De volgende commitments en acties kunnen mogelijk worden besproken met een inkoopafdeling om diverse partnerschappen te bevorderen:

- Aanpassingen in huidig inkoopbeleid
- Reserveren van inkoopbudget voor Diverse partnerschappen
- Contacten van huidige partners om thema D&I te bespreken
- Structureel inzage krijgen in partner bestand
- Stellen van targets en KPIs voor diverse partnerschappen
- Scholen van inkoopmedewerkers op het thema

Elk lid van de actiegroep partners dient een gesprek te voeren met het hoofd van de inkoopafdeling en hier duidelijke afspraken mee maken.

Het hoofd inkoopafdeling kan ook een medeweker zijn die dezelfde verantwoording draagt als onderdeel van hun rol.

Hoe gaan we dit
doel bereiken?

3

Het opstellen van duidelijke doelstellingen met leiders en leden, gekoppeld aan Sustainable Development Goal 17

Nadat leiders beschikken over de essentiële kennis op het gebied van Diversiteit en Inclusie, en de inkoopafdeling openstaat voor mogelijke verandering en het thema diverse partnerschappen begrijpt, kunnen er ambities worden gedefinieerd voor het programma diverse partnerschappen - die kunnen worden geconcretiseerd naar doelstellingen. Om het ambitie niveau en de aandachtsgebieden te bepalen, kan als collectief op de volgende stellingen hiernaast antwoord worden gegeven. Elke stelling waar positief op wordt gereageerd, creëert een nieuwe ambitie en doelstelling om als programma toewijding aan te verlenen. Verder dient men ook de doelstellingen te koppelen aan SDG 17, die pleit voor meer partnerschappen voor innovatie en een betere wereld.

DOELSTELLING 1:
Inclusie als deel van ons centrale proces

- Partners zullen van begin tot eind in onze projecten betrokken worden
- Al onze partners dienen aan onze visie voor D&I te voldoen en zelf inclusief te handelen
- Het volledige partner proces voor onze groep zal geformaliseerd en inclusief zijn

DOELSTELLING 2:
Concrete impact en meetbare diversiteit

- We meten progressie in ons programma door concrete KPI's
- Een significant deel van onze partners hebben een concreet beleid voor D&I of zijn organisaties geleid door ondergerepresenteerde groepen

DOELSTELLING 3:
Waarde voor de gemeenschap

- Onze partners hebben niet enkel impact op onze organisatie, maar ook op de samenleving
- We creëren gemeenschappelijke doelstellingen met onze partners

17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS

“Strengthen the means of implementation and revitalize the global partnership for sustainable development. The Global Goals can only be met if we work together. International investments and support is needed to ensure innovative technological development, fair trade and market access, especially for developing countries. To build a better world, we need to be supportive, empathetic, inventive, passionate, and above all, cooperative.” - [SDG 17](#)

Hoe gaan we dit
doel bereiken?

4

Centraal communiceren door leiders over het Diversiteit en Inclusie, het programma en diverse partnerschappen

Om de ambities en doelstellingen meer impact te laten hebben dienen deze gecommuniceerd te worden door leiders, door hun unieke platform en stem zal hierdoor het thema D&I en de ambitie voor diverse partnerschappen door verschillende doelgroepen een hoge prioriteit krijgen. Deze impact is zowel intern als extern van waarde. Denk aan een blog van een leider over diverse partnerschappen of een centrale e-mail aan medewerkers over het thema.

5

Standaardiseren van het regelmatig betrekken van leiders met het thema

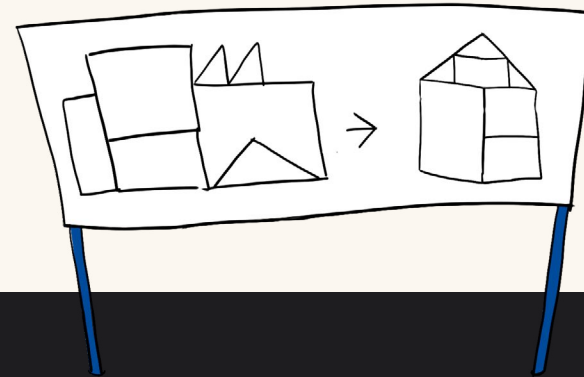
Om de progressie naar en zichtbaarheid van de doelstellingen te bevorderen en samenwerking binnen en buiten de groep te ondersteunen, dient een proces opgezet te worden waarin leiders, programma leden en inkoopverantwoordelijken structureel samenkomen. Deze samenkomst dient om resultaten te bespreken en mogelijke uitdagingen als collectief tegen te gaan. Het wordt aangeraden om deze check-in momenten elk kwartaal of halfjaarlijks te organiseren, met een vaste agenda waarin elk van de leden agendapunten aanleveren.



STAP 3

Ambitions & Targets

Het stellen van concrete
ambities & doelstellingen



Ambities, doelstellingen en doelgroepen bepalen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom stellen we ambities en doelstellingen?

Het realiseren van een visie vereist striktheid. Daarom is het van belang concreet vast te stellen wat we willen realiseren en hoe we elkaar daar verantwoordelijk voor houden. Dit helpt bij het realiseren van de voortgang op meer diverse partnerschappen. Het start hierbij met het formuleren van concrete ambities voor het collectief en/of per musea. Vervolgens worden doelstellingen bepaald om in stappen de ambitie te realiseren. Belangrijk hierbij is te reflecteren op de eigen organisatie en bewust te zijn dat de partners de musea ook verantwoordelijk kunnen houden voor deze ambities en doelstellingen.

WHAT

Wat willen we concreet bereiken?

- Het definiëren van concrete ambities en doelstellingen, met onderscheid tussen ambities, proces doelstellingen en inhoudelijke doelstellingen.
- Het vaststellen van duidelijke doelgroepen. Op welke doelgroepen willen we ons richten en welke doelgroepen hebben de hoogste prioriteit.
- Stel controlemechanismen in om de voortgang op diverse partners te bewaken
- Het bepalen van verantwoordelijkheid en interventies.

HOW

Hoe gaan we het bereiken?

1. Definiëren van criteria om te bepalen wanneer een partnerschap 'divers' is.
2. Inzage in de huidige diversiteit van partners en stellen van realistische ambitie.
3. Het stellen van tijdsgebonden doelstellingen.

Hoe gaan we dit
doel bereiken?Het stellen van
concrete ambitie
& doelstellingen

HOW: Basis acties

1

Definiëren van criteria om te
bepalen wanneer een partnerschap
divers is

Voordat concrete doelstellingen kunnen worden gemaakt dient er een definitie te worden gegeven aan diversiteit als het gaat om partnerschappen. Een definitie waarmee de gehele groep binnen het programma het eens is. Uit de eerdere enquête bleek dat de leden culturele diversiteit, arbeidsbeperkten en gehandicapten inclusie, en sociale gelijkheid de hoogste prioriteit willen geven. Om dit tot de praktijk te brengen dienen deze groepen gedefinieerd te worden.

**Dit kan door het beantwoorden
van de volgende vragen:**

- Wanneer is men lid van een ondergerepresenteerde groep? Gebruiken wij hiervoor de wettelijke definities of bepalen wij deze zelf als musea?
Bijvoorbeeld: de inclusie van neurodiversiteit onder arbeidsbeperkten.
- Dient de partner te kunnen aantonen dat zij wordt geleid of grotendeels bezit is van een lid van een ondergerepresenteerd groep?
- Wanneer een partner niet wordt geleid door een ondergerepersteende groep, kan zij dan alsnog 'divers' zijn wanneer zij een diepgaand D&I beleid deelt? Of wanneer haar personeelsbestand divers is?

2

Inzage in de huidige diversiteit van
partners en stellen van realistische
ambitie

Nu gedefinieerd is wat 'divers' betekent binnen partnerschappen kan er op een consistente manier worden gekeken naar het heden en de toekomst. Voordat er concrete KPIs worden gedefinieerd, dienen er overkoepelende ambities te worden gemaakt waar de KPIs ondersteunend aan zijn.

Beantwoord de volgende vragen:

- Hoeveel % van partners zijn momenteel divers?
- Hoeveel % van partners willen wij divers?
- Zijn wij bereid targets te stellen voor diverse partners om zo onze ambities te realiseren?
- En/of een doel voor een duidelijk beleid en controleprocessen?
- Waar willen we over x aantal jaren staan met betrekking tot onze diverse partnerschappen?

Hoe gaan we dit
doel bereiken?Het stellen van
concrete ambitie
& doelstellingen

HOW: Basis acties

3

Het stellen van tijdsgebonden
doelstellingen

Nu er algemene definities zijn gemaakt die gebruikt kunnen worden door de groep en een ambitie om deze tot de praktijk te brengen, dienen er concrete doelstellingen worden gemaakt. Deze doelstellingen kunnen worden gecategoriseerd in drie groepen: ambities, proces doelstellingen en inhoudelijke doelstellingen. Hiernaast staan verschillende voorbeelden van doelstellingen voor diverse partnerschappen.

Nadat de doelstellingen zijn gedefinieerd, dient de groep de volgende onderwerpen in acht te nemen:

- Hoe zal er gerapporteerd worden over de voortgang van de doelstellingen? En met welke frequentie?
- Worden deze doelstellingen intern met medewerkers en/of extern gedeeld?
- Wat is het effect op onze organisaties wanneer we deze doelstellingen zullen nastreven?

DOELSTELLING 1:
Ambitie

In 2030 wil museum X dat minimaal 30% van de partnerschappen een diverse doelgroep representeert.

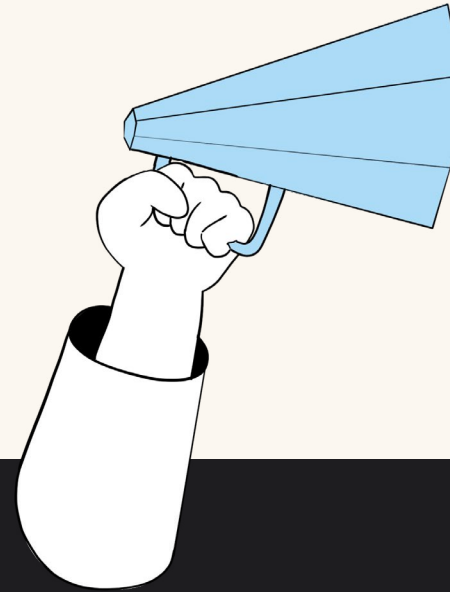
DOELSTELLING 2:
Procesdoel

Voor 2022 voert ieder museum minimaal met 1 potentiële partner en met 1 huidige partner het gesprek volgens dit stappenplan.

DOELSTELLING 3:
Inhoudelijk doel

Voor 2022 willen we dat voor aanbestedingen tot €50.000 minimaal 50% wordt ingevuld door organisaties die bijvoorbeeld women owned, black owned, LGBT owned (dit is het geval als minimaal 51% eigenaarschap en/of van het personeelsbestand uit deze doelgroep afkomstig is) zijn.

STAP 4



Awareness & Empowerment

Het inzetten van middelen om ons kennisniveau te verhogen

Kennisniveau van onzelf en partners verder ontwikkelen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom investeren in ons kennisniveau en het inzetten van middelen om D&I binnen Partnerschappen te bevorderen?

Kennis en ondersteuningsmiddelen zijn vanuit twee invalshoeken essentieel voor de Diverse partnerschappen: kennis over het thema om inclusieve gesprekken te voeren en kennis over diverse partners zelf. Beide invalshoeken zijn ondersteunend aan elkaar om de doelstelling te bereiken, zodat niet enkel het thema wordt nageleefd maar partners op een juiste wijze worden betrokken binnen het programma. Verder helpt deze stap ook inzicht te geven in het algemene kennisniveau binnen het programma: musea die hoger of lager in maturiteit zijn. Wanneer hier inzicht in wordt verkregen kunnen musea onderling elkaar ondersteunen en samenwerken om binnen het thema en hun competenties te groeien.

WHAT

Wat willen we concreet bereiken?

- Ons eigen kennisniveau en onze vaardigheden verder ontwikkelen.
- Het stappen in de wereld van onze diverse partners. Waar staan zij qua kennisniveau, waar staan ze voor, hoe divers zijn ze zelf en wat is hun eigen ambitieniveau op D&I.
- Tools en ondersteuning om de kennis in de praktijk te brengen.

HOW

Hoe gaan we het bereiken?

1. Prioriteren van leermateriaal over Diversiteit en Inclusie voor programma leden en haar organisaties
2. Creëren van gespreksstructuur met partners over Diversiteit en Inclusie
3. Voortzetten bestaande relaties met Diversiteit en Inclusie als prioriteit en opzetten nieuwe samenwerkingsverbanden

Hoe gaan we dit doel bereiken?

Het inzetten van middelen om ons kennisniveau te verhogen

HOW: Basis acties

1 Prioriteren van leermateriaal over Diversiteit en Inclusie voor programma leden en haar organisaties

Om kennis over het thema te waarborgen dient deze te worden verzameld en op een structurele wijze te worden gedeeld met leden binnen het programma en haar organisatie. Het laatstgenoemde kan ook worden gecategoriseerd in twee groepen: algemene medewerkers en medewerkers van cruciale afdelingen, zoals de inkoopafdeling voor diverse partnerschappen. Denk hierbij aan D&I e-learning tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers.

2 Inzage in de huidige diversiteit van partners en stellen van realistische ambitie

Om ervoor te zorgen dat de groep consistent gesprekken voert met bestaande en nieuwe partners kan er gezamenlijk een structuur worden gecreëerd waarin het thema, het beleid, doelstellingen en vervolgstappen zijn beschreven. Op deze wijze is er een uniforme aanpak en daardoor meer gelijkwaardigheid tussen partners en programma leden met betrekking op de manier waarmee het thema wordt beleefd en gedeeld. Een mogelijke chronologie en structuur van een gesprek over D&I binnen partnerschappen staat hiernaast. Het is belangrijk dat de stappen uit de vorige building blocks goed worden doorlopen zodat wat wordt gedeeld in gesprekken gegrond is. Een grondige voorbereiding van het gesprek met oa. het stappen in de wereld van de partner is cruciaal.

HET GESPREK Setting the scene

- Neem bij het voeren van gesprekken met partners iemand van de inkoopafdeling mee om mogelijke toelichting op beleid te ondersteunen.
- Start met een duidelijke business case: jullie visie en waarom. Denk hierbij aan het benoemen van de SDGs en dat diversiteit hier onderdeel van uitmaakt. De vertaalslag hiervan naar het huidige % van partners dat divers is en de nieuwe doelstelling om dit te verbeteren.

HET GESPREK Verdieping en concretisering

- Stel open vragen aan de partner hoe zij zelf over het thema denken en hebben georganiseerd? Sterk om hier terug te laten komen wat jullie zelf hebben gevonden over hen. Wanneer de partner niet binnen de eerder gedefinieerde prioriteit groepen staat, kan het ook zijn dat zij een sterk D&I beleid of doelstelling hebben.
- Deel het eigen D&I partnerschappen beleid en de doelstellingen. Wanneer nog geen doelstellingen zijn gemaakt, kunnen deze ook in het gesprek als open onderwerp ter tafel worden gebracht om te kijken wat de partner zelf hier van vindt.

HET GESPREK Creëren van toekomst perspectief

- Creëer het gevoel van 'samen': denk hierbij aan de rollen voor beiden partijen en stel je kwetsbaar op door eigen uitdagingen te delen op het gebied van D&I en de mogelijke rol van partners hierin.
- Maak het ceremonieel en formeel door met beide partijen een commitment te ondertekenen om samen de doelen te behalen die zijn besproken of samen een publiek bericht te plaatsen over het partnerschap en D&I.

Hoe gaan we dit doel bereiken?

Het inzetten van middelen om ons kennisniveau te verhogen

HOW: Basis acties

3

Voortzetten bestaande relaties met Diversiteit en Inclusie als prioriteit en opzetten nieuwe samenwerkingsverbanden

De eerder gedeelde gespreksstructuur kan globaal toegepast worden in de praktijk, maar dient nog een verdiepingsslag te krijgen met de materie uit de eerdere building blocks en uiteraard toegespitst te worden op de maturiteit van de partner in kwestie in het D&I thema. Belangrijk om hierin huidige en toekomstige partners te categoriseren zodat partners ongeacht hun eigen niveau in het thema kunnen worden meegenomen indien van toepassing. Zo kunnen partners met een hogere maturiteit ook worden betrokken in bestaande en nieuwe relaties met hoge/lage maturiteit ter ondersteuning. Dit heeft niet alleen een positief effect op een mogelijk nieuw partnerschap, maar ook op de huidige relatie met de meegenomen partner.

Hiernaast staan twee algemene categorieën in maturiteit gedeeld waarin partners kunnen worden opgedeeld om zo gesprekken voor te bereiden. Om dit te achterhalen kan een email worden gestuurd of de website van de betreffende partner worden bekeken alvorens het gesprek in te stappen.

CATEGORIE 1:
Laag maturiteitsniveau Partner

- Geen eigen D&I beleid
- Laag kennisniveau D&I
- Geen publieke content D&I
- Valt niet binnen prioriteitengroep

Denk hierbij aan:

- Empathie tijdens gespreksvoering
- Extra belichten van business case voor D&I
- Aanbieden gelaagde aanpak, stap voor stap
- Probeer niet alles in een gesprek te bespreken

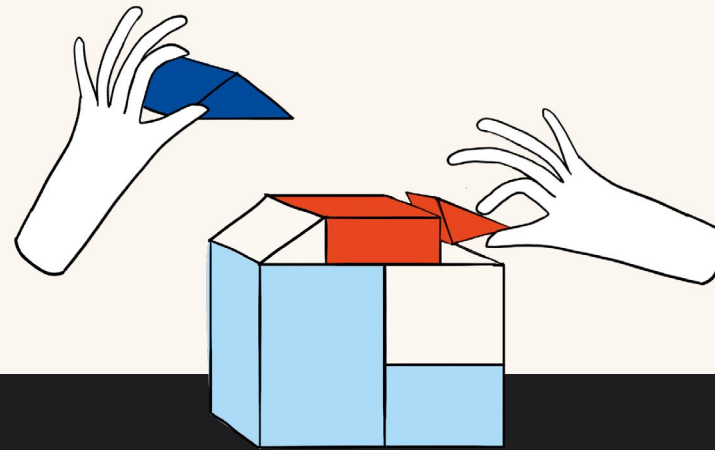
CATEGORIE 2:
Hoog maturiteitsniveau Partner

- Eigen D&I beleid
- Hoog kennisniveau D&I, specifiek in sector
- Publieke commitment D&I, kan ook bekend staan om impact op thema/prioriteitengroep

Denk hierbij aan:

- Kan programma zelf challengen op inhoud
- Kan verdiepende vragen stellen op commitment, ambitieniveau of beleid

STAP 5



Process Design

Het inrichten van processen en interventies

Een duidelijk proces voor inclusieve partner- schappen opstellen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom dient de
doelstelling voor
Diverse Partnerschap-
pen ook binnen
formele processen
belegd te worden?

Het inrichten van processen met de doelstelling en D&I ten grondslag zorgt ervoor dat het thema consistent wordt meegenomen, zonder de actoren binnen en buiten het proces hier een negatieve invloed op hebben - denk aan de maturiteit van lidorganisaties of partners. Naast het feit dat de doelstelling wordt meegenomen binnen beleid en proces, wordt door de prioritering van D&I het proces ook ontwikkeld met inclusie voor ogen, waardoor een diverse groep wordt aangetrokken en gefaciliteerd - denk aan een diverse groep museumbezoekers.

WHAT

Wat willen we
concreet bereiken?

- Een duidelijk proces om tot diverse en inclusieve partnerschappen te komen
- Inzicht in de impact op algemene inkoop processen en de mogelijke aanpassing hiervan
- Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden binnen het programma en lid organisaties

HOW

Hoe gaan we
het bereiken?

1. Formaliseren van interne samenwerking binnen programma en organisatie(s)
2. Aanpassen van (intern) beleid op basis van de ambitie en gemaakte doelstellingen
3. Uitbreiden van de implementatie van D&I naar andere belangrijke thema's binnen de organisatie(s)

Hoe gaan we dit doel bereiken?

HOW: Basis acties

1

Formaliseren van interne samenwerking binnen programma en organisatie(s)

Alvorens het creëren van beleid of implementeren van wijzigingen in bestaand beleid binnen het programma en eigen organisaties is het verstandig om de onderlinge verbanden en verantwoordelijkheden binnen het programma in beeld te krijgen. Diversiteit en Inclusie is een thema dat alles binnen een organisatie raakt, en daardoor ook alle pilaren binnen het Samen Inclusief programma. Om het behalen van de doelstellingen binnen de 'Partners' pilaar te ondersteunen kunnen deze formeel gedeeld worden met de andere pilaren, en wanneer hun verantwoordelijkheden in beeld zijn gebracht, ook wederzijdse samenwerkingen formeel worden gemaakt en doelstellingen vanuit verschillende perspectieven vanuit de pilaren worden behaald. Om de interne samenwerking formeel te maken en te delen tussen de onderlinge groepen kunnen de onderstaande thema's besproken worden.

PILAAR 1:
Personeel

PILAAR 2:
Programma

PILAAR 3:
Publiek

PILAAR 4:
Partners

Visie en ambities

Deel jullie visie en ambities. Wat zijn de raakvlakken hierin en hoe kunnen jullie elkaar versterken?

Doelstellingen

Deel concrete doelstellingen en wat zijn de wederzijdse behoeften en verwachtingen van elkaar om dit te bereiken?

Verantwoordelijkheid en samenwerking

Op basis van de besproken doelstellingen kunnen verantwoordelijkheden worden gedefinieerd. Kunnen deze worden toebedeeld aan bepaalde leden uit verschillende pilaren? Wat is de frequentie van contact en kunnen zij een samenwerking opzetten op bepaalde projecten? Goed om periodiek per musea ook de verschillende leden van de pilaren bij elkaar te laten komen om onderlinge informatie met elkaar uit te wisselen.

Hoe gaan we dit doel bereiken?

HOW: Basis acties

2

Aanpassen van (intern) beleid op basis van de ambitie en gemaakte doelstellingen

Na het formaliseren van de (onderlinge) verantwoordelijkheden binnen de ledengroep en de pilaren, kan bepaald beleid binnen de organisatie worden geprioriteerd om diverse partnerschappen te ondersteunen. Bij geprioriteerd beleid worden D&I-stappen ingevoegd of huidige delen aangepast om inclusiever te zijn.

Hiernaast staan drie voorbeelden van beleid die geprioriteerd kunnen worden voor diverse partnerschappen en de D&I raakvlakken.

VOORBEELD BELEID 1: Inkoop

- Diversiteitscriteria zijn ingevoegd bij de beoordeling van geschiktheid partners
- Partner bestand wordt periodiek gecontroleerd
- Partners dienen D&I-bestanden aan te leveren

VOORBEELD BELEID 2: Communicatie

- Inclusiviteit is als processtap ingevoegd in elke communicatie activiteit, intern en extern
- Content is structureel toegankelijk
- Eerder gedefinieerde 'diverse momenten', zoals Keti Koti, worden structureel gecommuniceerd

VOORBEELD BELEID 3: Project Management

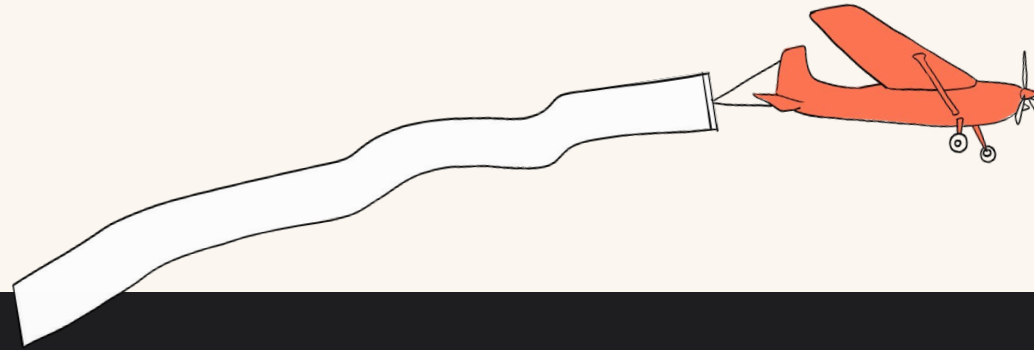
- Partners worden structureel betrokken bij projecten in verschillende thema's
- D&I als formeel raakvlak in alle projecten, ongeacht thema of projectduur. Ook in de projectrapportage.

3

Uitbreiden van de implementatie van D&I naar andere belangrijke thema's binnen de organisatie(s)

Partners zijn een belangrijk deel van het voortzetten van het D&I thema binnen musea. Ze hebben impact op bijna elk facet van de organisatie: van wat er op de vloer wordt getoond tot de communicatie online. Om deze positieve impact te ondersteunen en versterken kan het D&I thema worden uitgebreid naar deze verschillende delen. Denk hierbij aan het doorlopen van de museumervaring door de ogen van de geprioriteerde groepen: hoe ervaart iemand die zich identificeert als LHBTI+ het museum; is het toegankelijk voor mensen met een fysieke beperking; hebben bezoekers met een niet-Westerse achtergrond voldoende representatie in wat wordt tentoongesteld? Dit kan gemakkelijk gedaan worden door het toepassen van persona's op verschillende processen binnen de organisaties. Een persona is een fictief personage met unieke eigenschappen, bijvoorbeeld: Joyce, 38 jaar, Indiaas, gebruikt rolstoel, etc. Door de ogen van Joyce wordt dan gekeken naar verschillende organisatieprocessen en of deze inclusief zijn en of zij voldoende representatie hebben. Persona's voor elk van de prioriteitengroepen kunnen worden gemaakt en toegepast op de processen.

STAP 6



Sharing our story

Het delen van het hele verhaal

Met inclusieve communicatie ons proces delen

Toelichting op uitvoering

WHY

Waarom is interne en externe communicatie een essentiële stap om diversiteit binnen partnerschappen te bevorderen?

Inclusieve communicatie die een diverse groep partners raakt heeft een significante impact op de beeldvorming over het programma en de musea hierin. Het biedt de basis voor vertrouwen en participatie, voor zowel bestaande als nieuwe partners. Ook voor doelgroepen zoals bezoekers en andere (publieke) organisaties bouwt het begrip: voor de doelstelling voor Diversiteit en Inclusie en daardoor ook het sentiment over het programma en de betrokken musea. Het is een belangrijk onderdeel van het uitnodigen van divers publiek naar het museum.

WHAT

Wat willen we concreet bereiken?

- Verduidelijking in type content en uitingen voor diverse partnerschappen, bijvoorbeeld: inclusie van diverse feestdagen, inclusief taalgebruik, etc.
- Interne communicatiekalender voor diverse partnerschappen
- Externe communicatiekalender voor diverse partnerschappen

HOW

Hoe gaan we het bereiken?

1. Het intern en extern delen van het gedefinieerde commitment en doelstellingen
2. Het waarborgen van inclusieve communicatie die aansluit op de hiervoor vastgestelde, diverse doelgroep
3. Standaard communiceren over belangrijke momenten die aansluiten op de waarden en achtergronden van de doelgroep

Hoe gaan we dit doel bereiken?

HOW: Basis acties

1

Het intern en extern delen van het gedefinieerde commitment en doelstellingen

Het intern en extern delen van het commitment, doelstellingen, progressie en meer informatie voor interne en externe doelgroepen om deel te nemen aan het programma of een positieve impact te maken is de basis voor het consistent delen van het verhaal over Diverse Partnerschappen en D&I in haar algemeenheid. Alle content die wordt gecreëerd en gedeeld moet hiernaartoe herleidbaar zijn en uit dit publieke commitment voortvloeien. Deze content wordt door veel organisaties op een aparte pagina of platform gedeeld, zowel op het intranet, website of in formele documenten zoals een jaarrapportage. Zo kan elke doelgroep gemakkelijk specifieke informatie vinden.

Hiernaast is een voorbeeld van the Natural History Museum gedeeld waarin wordt getoond dat centrale communicatie over het thema en diverse partnerschappen verder kan reiken dan enkel een commitment - al is dit wel de basis en het minimale wat je dient te delen om het thema een prioriteit te geven.

VOORBEELD GEBASEERD OP DE WEBSITE VAN HET NATIONAL HISTORY MUSEUM IN LONDEN, ENGELAND

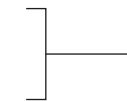
DIVERSITY AND INCLUSION AT THE MUSEUM

Museums are places for society to come together, reflect and discuss, but they can only be so if they are inclusive of the society within which they sit. We have a lot of work to do in diversifying our workforce, audiences and the way we understand and talk about our collection.

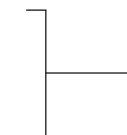
The founding of the National History Museum and its collection are intimately connected to Britain's colonial past. In holding collections that represent multiple ways of understanding the world and speaking to the past we must avoid presenting narrow, exclusionary visions of our history.

USEFUL LINKS

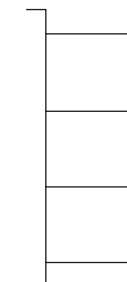
- Read our [strategy to 2023](#)
- Learn about [who is responsible for running the Museum](#)
- Find out about our [disability equality scheme](#)
- Read our [2020 gender pay gap report](#)
- Read our [Ethnicity pay gap reports](#)
- Find out more about [accessing our partners](#)



Commitment op D&I en/of Diverse partnerschappen.



Ownership



Informatie over strategie, doelstellingen en deelnemende partijen.

Informatie voor specifieke doelgroepen, bijv.: LHBTI+.

Data over behalen van doelstellingen, indien van toepassing.

Verwijzingen over mogelijke acties of samenwerkingsmogelijkheden.

Hoe gaan we dit doel bereiken?

HOW: Basis acties

2

Het waarborgen van inclusieve communicatie die aansluit op de hiervoor vastgestelde, diverse doelgroep

Alvorens of tijdens het creëren van de content voor de D&I pagina(s) dient er een akkoord te worden gesloten tussen de onderlinge programma leden over het gebruik van inclusief taalgebruik. Denk hierbij niet enkel aan de tone of voice van de content, maar ook het gebruik van woorden die gevoelig kunnen liggen bij de doelgroep (bijv.: gebruik van blank en jongens als woord voor mannen en vrouwen). Hiernaast staan een aantal punten gesommeerd die kunnen ondersteunen bij het definiëren van inclusieve taal voor het delen van D&I content.

3

Standaard communiceren over belangrijke momenten die aansluiten op de waarden en achtergronden van de doelgroep

Nadat organisatie-eigen content is gedeeld over Diversiteit en Inclusie en Diverse Partnerschappen kan de organisatie en haar leden een platform vormen voor diverse partners en doelgroepen. Een platform voor hun verhalen, gedeelde successen of thema's en momenten die belangrijk zijn voor beiden partijen - denk aan feestdagen of commemoratieve, historische momenten. Het delen over Diwali en Indiase kunstenaars of over Keti Koti en Surinaamse historie zijn mooie voorbeelden van inclusieve communicatie. Op basis van de gekozen doelgroepen kan de groep het best besluiten op welke momenten men structureel wil communiceren om zo het best aan te sluiten op de doelgroep en verbinding met hen te creëren.

TO DO:

Definieren inclusieve taal

- Gebruik van gender neutrale taal (hun/hen i.p.v. m/v-woorden)
- Simpel taalgebruik, voorkomen van vakjargon of anglicismen.
- Toegankelijkheid: gebruik van screenreaders of andere software.

Meer richtlijnen zijn publiekelijk verkrijgbaar, zoals op [LinkedIn](#) of [Cal State University](#).

Veel succes en plezier
gewenst met het aangaan
van diverse en inclusieve
partnerschappen!

AUTEURS

Terence Guiamo | TG Consulting
i.s.m. Actiegroep Partners

www.samen-inclusief.nl
Illustraties & Design · Studio Elisabeth Enthoven
2023 © VSC · wetenschapsmusea en science centers