

Code Diversiteit & Inclusie Stichting Het Hornemann Huis

1. Ten geleide

Toepassing van de Code Diversiteit & Inclusie (hierna te noemen: CDI) draagt bij aan de verdere professionalisering van Stichting Het Hornemann Huis (hierna te noemen HHH). De voordelen zijn evident, zoals het aantrekken en behouden van talent onder medewerkers en vrijwilligers, hogere waardering en toegang tot nieuwe markten.

2. Opzet en reikwijdte

Hiertoe wordt dit plan van aanpak voorgesteld. Qua opzet volgt het die van de CDI. Dat wil zeggen de vijf principes en bijbehorende vijf stappen zijn gevolgd en worden hieronder beschreven.

Voor wat de reikwijdte betreft, is het volgende van belang. De CDI is zeer uitgebreid van opzet. Het is simpelweg onmogelijk deze toe te passen in de volle breedte, want hiervoor ontbreken de mensen en de middelen. Daarom is het volgende van belang.

3. Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten worden toegepast:

- Kies voor een beperkt aantal acties met de meeste kans op (meetbare) impact.
- Kies voor acties die op de korte termijn verschil uitmaken.
- Betrek alle medewerkers en vrijwilligers actief bij de uitvoering en doorontwikkeling. Het gaat immers om een gedragscode.
- Zet later eventuele vervolgstappen bij voldoende mensen en middelen.

4. Wijze van toepassing: de vijf principes

De CDI gaat uit van de volgende vijf principes en bijbehorende stappen:

1. Je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie (paragraaf 5)
2. Je integreert diversiteit en inclusie in je visie (paragraaf 6)
3. Je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code (paragraaf 9)
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering van de 4 P's: Programma, Publiek, Personeel en Partners (paragrafen 7, 8, 9, en 10)
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af (paragraaf 11)

Deze onderwerpen komen hieronder aan bod met eventuele concrete aanbevelingen. Aan het slot volgt een samenvattend overzicht van de aanbevelingen.

5. Nulmeting

De zogenaamde beleidsscan en werkvloerscan Code D&I zijn als nulmeting op 28 maart jl. uitgevoerd met een viertal vrijwilligers. Grofweg komt hieruit naar voren, dat diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid qua visie en doelstelling breed worden gedragen, maar de structurele uitwerking in processen en werkwijzen nog voor verbetering openstaat. Dit is herkenbaar voor de ontwikkelingsfase, waarin HHH verkeert. HHH heeft immers een explosieve ontwikkeling doorgemaakt en drijft tegelijkertijd nog steeds op vrijwilligers. Daarom is maatvoering essentieel in het zetten van vervolgstappen, waarvoor hieronder concrete aanbevelingen volgen.

6. Visie

Het bevorderen van een diverse en inclusieve samenleving behoort tot de kernwaarden van HHH. Volgens artikel 2 van de statuten stelt de stichting zich ten doel het verzorgen van "educatie over antisemitisme, racisme, discriminatie, vrijheid, gelijke rechten en democratie" via het onder de aandacht brengen en het actueel houden van de dramatische levensgeschiedenis van de kinderen Hornemann. **Dit onderdeel leidt niet tot specifieke aanbevelingen.**

7. Programma

In toenemende mate is sprake van een diverse, zogenaamde meerstemmige programmering, waarbij verschillende (culturele) invalshoeken aan bod komen of in gesprek met elkaar gaan. Een bredere programmering werkt bovendien als communicerende vaten met een groter publieksbereik. **Richt een proces in binnen de organisatie om bewuste keuzes te maken en evalueer de opbrengsten regelmatig.**

8. Publiek

De naamsbekendheid is groeiende, dankzij het vele werk dat is verricht. Desondanks staat HHH nog aan het begin van de realisatie van haar ambities. Professionalisering van de marketingfunctie is noodzakelijk om die ambities te realiseren. Richt je in de tussentijd op laaghangend fruit. Bij voorbeeld: **Investeer in het gebruik van social media via gerichte training voor de betrokken medewerkers.**

Deelonderwerpen:

- Fysieke toegankelijkheid:

De huidige locatie biedt diverse faciliteiten, zoals parkeerplaatsen voor invaliden, een aparte opgang en invalidentoilet. De zaal is echter nog niet optimaal bereikbaar. Er is een inventarisatie opgemaakt. **Voer overleg met de verhuurder over aanpassingen volgens eisen van deze tijd.**

- Digitale toegankelijkheid:

De huidige website is niet optimaal toegankelijk voor mensen met een visuele beperking. **Creëer een website die voldoet aan de gangbare eisen van WCAG 2.1.**

9. Personeel

De organisatie is organisch gegroeid en bestaat nu uit een directielid en vrijwilligers die in de loop der tijd zijn geworven of zich spontaan hebben aangediend. Iedereen is welkom, die zich kan identificeren met de visie en strategie en daar enige concrete bijdrage aan kan leveren. Het merendeel van de vrijwilligers is op leeftijd. Er wordt alleen geworven onder jongeren voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van alle leeftijdscategorieën en de verschillende invalshoeken op de strategie, die dit oplevert.

Deelonderwerpen:

- Inpraak en meerstemmigheid:

Besluitvorming op basis van de input van vrijwilligers uit de organisatie is relevant voor hun betrokkenheid en om structureel meerstemmigheid een podium te geven. Vraag hen naar hun visie en op welke manier zij actief kunnen bijdragen. **Organiseer regelmatig (in)formele bijeenkomsten met vrijwilligers, zowel gezamenlijk als individueel.**

- Veiligheid op de werkvloer:

Een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving is op zichzelf van belang en ook om vrijwilligers te behouden en te werven. Dit verdient structurele aandacht. **Zorg voor een vertrouwenspersoon (Bij voorkeur extern. Nu is de voorzitter de aangewezen persoon) en bespreek de veiligheid op de werkvloer als onderdeel van voortgangsgesprekken.**

10. Partners

De natuurlijke partners zijn en voelen zich verwant aan de visie en thematiek die door HHH wordt behandeld. Dit onderdeel leidt daarom niet tot specifieke aanbevelingen, anders als: **Blijf kritisch op bestaande en nieuwe partners.**

11. Monitoring, evaluatie en verantwoording

Monitoring gebeurt namens het bestuur door de directie, welke jaarlijks een voorstel tot evaluatie en een geactualiseerd plan van aanpak voorstelt aan het bestuur. Het bestuur is eindverantwoordelijk en legt externe verantwoording af in het jaarverslag dat op de website wordt geplaatst. **Leg verantwoording af over het beleid in het jaarverslag 2025 en communiceer tussentijds op de website. Voor tekstvoorstel zie bijlage 1 bij de Governance Code Cultuur.**

12. Samenvattend overzicht aanbevelingen

- a. Programma:
Richt een proces in binnen de organisatie om bewuste keuzes te maken en evalueer de opbrengsten regelmatig.
- b. Publiek:
 - Investeer in het gebruik van social media via gerichte training voor de betrokken medewerkers.
 - Fysieke toegankelijkheid: Voer overleg met de verhuurder over aanpassingen volgens eisen van deze tijd.
 - Digitale toegankelijkheid: Creëer een website die voldoet aan de gangbare eisen van WCAG 2.1.
- c. Personeel:
 - Organiseer regelmatig (in)formele bijeenkomsten met vrijwilligers.
 - Zorg voor een vertrouwenspersoon (bij voorkeur extern. Nu is de voorzitter de aangewezen persoon) en bespreek de veiligheid op de werkvloer als onderdeel van voortgangsgesprekken.
- d. Partners:
Blijf kritisch op bestaande en nieuwe partners.
- e. Monitoring, evaluatie en verantwoording:
Leg verantwoording af over het beleid in het jaarverslag en 2025 en communiceer tussentijds op de website. Voor tekstvoorstel zie bijlage 1 bij de Governance Code Cultuur.

Bijlage 1: Samenvatting Code Diversiteit & Inclusie (2011 resp. 2019): Gedragscode

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. Diversiteit is een gegeven.

De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. Een cultureel inclusief werkklimaat betekent dat iedere werknemer zich prettig en gewaardeerd voelt, ongeacht etnische achtergrond, cultuur of religie. Het realiseren van deze inclusieve bedrijfscultuur gaat echter niet vanzelf. Daarvoor is bewust beleid en sturing nodig.

Voor wie?

De code is er voor iedereen die werkt in de culturele en creatieve sector, voor alle aan de sector gerelateerde organisaties, voor iedereen die de sector ondersteunt en alle afnemers van kunst, cultuur, creatieve producten en diensten. De code is van toepassing op gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde organisaties.

Waarom?

- Sociaal: de culturele en creatieve sector is van, voor en door iedereen;
- Artistiek en inhoudelijk: inclusief werken is een verrijking voor kwaliteit; en
- Zakelijke voordelen van een inclusieve organisatie, zoals het aantrekken en behouden van talent, hogere waardering en toegang tot nieuwe markten

Wat en hoe?

De code bestaat uit vijf principes voor het adequaat vormgeven en bevorderen van diversiteit en inclusie. De vijf principes zijn uitgewerkt in vijf stappen. De vijf principes en de vijf stappen vormen samen de Code Diversiteit & Inclusie. Door de stappen te zetten, pas je de code toe. Het is geen afvinklijst. Hoe jij dagelijks in alle werkzaamheden inclusief denkt en handelt, bepaalt de werking en de kracht van de code.

De vijf principes

1. Je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie.
2. Je integreert diversiteit en inclusie in je visie.
3. Je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code.
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering, gericht op de 4 P's: Programma, Publiek, Personeel en Partners
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af.

Praktische toepassing

Maak een plan van aanpak, waarin je expliciet maakt, wat je al doet. Betrek iedereen hierbij. Commitment van het bestuur is een noodzakelijke voorwaarde.

Bijlage2: Rapportage beleidsscan Code D&I d.d. 28 maart 2025

Ik heb de scan ingevuld... En nu?

De Code Diversiteit & Inclusie bestaat uit vijf stappen. De eerste daarvan luidt: "Weten waar je staat." De scan heeft als doel om hier een betere indruk van te krijgen. Het volgende overzicht maakt duidelijk in welk ontwikkelingsstadium jouw organisatie zich bevindt als het gaat om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheidsbeleid (DIG) in alle lagen (alle p's) van je organisatie: programma, publiek, personeel en partners.

We geven hieronder eerst de uitkomsten weer en maken vervolgens duidelijk welke uitkomst bij welk ontwikkelingsstadium hoort en wat deze stadia betekenen. Met deze gegevens kun je een probleemanalyse doen. Hiermee bedoelen we: hoe komt het dat mijn organisatie een lagere/hogere uitkomst heeft op een bepaald gebied? Ben je hiermee klaar? Dan heb je de eerste stap van de Code D&I afgerond en kun je door naar de tweede: het integreren van DIG in de missie, visie en doelstellingen van je organisatie. Wat betekenen DIG voor jullie?

Als je al verder in het proces bent, kun je deze scan ook periodiek invullen om de voortgang te monitoren en waar nodig doelen en plannen bij te stellen. Het monitoren van de voortgang is overigens gelijk ook weer de laatste stap van de Code D&I. Voor tips en aandachtspunten bij elke stap ga je naar de website (www.codedi.nl).

Uitkomsten

Jullie score op **Algemene visie en beleid op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid**: 4

Jullie score op **Programma**: 3.8

Jullie score op **Publiek**: 2.7

Jullie score op **Personeel**: 1.2

Jullie score op **Partners**: 5

Help! Waar moet ik beginnen?

Zowel wetenschappers als D&I professionals en ervaringsdeskundigen zijn het erover eens dat er geen blauwdruk voor DIG bestaat. Het realiseren en optimaal benutten ervan is altijd maatwerk, omdat organisaties van elkaar verschillen. We begrijpen dat termen als DIG en een tool als deze scan overweldigend over kunnen komen. Daarom is de Code D&I ontwikkeld en opgesteld om deze onderwerpen behapbaar te maken door deze op te delen in vijf concrete stappen. Daarnaast vind je hieronder per ontwikkelingsstadium een aantal algemene aanbevelingen om je op weg te helpen. Tot slot verwijzen we je ook graag naar onze website, waar je inspiratie op kunt doen. Heb je behoefte aan meer begeleiding? Bekijk dan onze [Trainingswijzer](#) voor bureaus, organisaties en personen die gespecialiseerd zijn in bepaalde vraagstukken. Voor vragen kun je altijd contact met ons opnemen via info@codedi.nl of via het [contactformulier](#) op de website. We helpen je graag verder!

1. Inactief (score 1.0 tot 2.0)

Een organisatie die zich in dit ontwikkelingsstadium bevindt, begeeft zich nog aan het begin van het proces. Er is (nog) weinig tot geen bewustwording rondom sociale ongelijkheid en de manieren waarop dit doorsijpelt in alle lagen – of p's – van de organisatie. Er zijn (nog) geen of nauwelijks (concrete) stappen ondernomen om een DIG-organisatie te worden én te blijven.

Wat kun je in deze fase doen?

- Bewustwording:
 - Doe kennis op. Lees boeken zoals *Je mag ook niets meer zeggen* (Mounir Samuel), *Witte suprematie & ik* (Layla F. Saad), *De inclusiemarathon* (Zoë Papaikonomou), en *Het antiracisme handboek* (Chanel Matil Lodik).
 - Faciliteer ook het gesprek over sociale ongelijkheid en de manieren waarop dit doorwerkt in je organisatie door bijvoorbeeld belangenorganisaties uit te nodigen en trainingen te volgen. DIG zijn onderwerpen die iedereen binnen de organisatie aangaan.
- Zorg voor commitment, óók (of juist) van het MT en directie. Benader DIG als integraal (zakelijk en artistiek inhoudelijk) vraagstuk en niet als een los project of deelthema. Zo creëer je urgentie én bestendigheid.
- Draag zorg voor financiering van je beleid. Dingen zoals het inzetten van andere wervings- en selectiemethodes, het opleiden van vaste medewerkers, maar ook het zoeken naar artistiek

inhoudelijke vernieuwingen kosten tijd en geld. Het bewust toekennen van fondsen en budget voor DIG benadrukt en vergroot daarnaast ook het commitment.

2. Initiatief (score 2.0 tot 3.0)

Er is enige aandacht voor DIG en er bestaan voornemens om als organisatie minder “monocultureel” en meer divers te worden. Er worden zo nu en dan wel activiteiten bedacht, maar er ontbreekt (nog) een duidelijke visie op wat DIG voor de organisatie werkelijk betekenen. Er bestaan nog geen concrete (en meetbare) einddoelen of een concreet plan van actie. Hoewel de meeste medewerkers wel beseffen dat er “iets” moet gebeuren, wordt het onderwerp op dit moment nog niet integraal benaderd.

Wat kun je in deze fase doen?

- Creëer urgentie: Benader DIG als een integraal (zakelijk en artistiek inhoudelijk) vraagstuk en niet als een los project of deelthema.
- Formuleer (waar mogelijk) SMART* doelstellingen voor DIG voor de vier p's. Betrek (naaste) medewerkers door hen te vragen op welke manier zij actief bij kunnen dragen in het behalen van deze doelen. Maak de afdelingen en teams verantwoordelijk voor het behalen van concrete resultaten op dit gebied. Monitor of de resultaten worden behaald en evalueer tussentijds om te onderzoeken of je strategie effect heeft, en stel je plannen en doelen waar nodig bij.
- Draag zorg voor financiering van je beleid. Dingen zoals het inzetten van andere wervings- en selectiemethodes, het opleiden van vaste medewerkers, maar ook het zoeken naar artistiek inhoudelijke vernieuwingen kosten tijd en geld.
- Vergaar kennis en ontwikkel vaardigheden voor een effectief DIG-beleid.
 - Zorg voor kennis over de manieren waarop uitsluitingsmechanismen het bevorderen van DIG belemmeren, zoals unconscious bias bij werving, selectie, beloning en promotie, het denken in termen van “hoge” en “lage” kunst en cultuur, of bijvoorbeeld de implicaties van de term “artistieke kwaliteit.”
 - Werk aan het ontwikkelen van vaardigheden die ervoor zorgen dat mensen met diverse achtergronden en verschillende vormen van en perspectieven op kunst en cultuur als gelijkwaardig hun inbreng kunnen doen. Denk hierbij aan het uitstellen van oordelen, of het leren dat jouw manieren van werken of wereldperspectief niet dé (enige) manier van werken of benadering is.
 - Neem onze [Trainingswijzer](#) door voor personen en organisaties die deskundig advies kunnen geven. Let wel op! Trainingen op dit gebied zijn pas effectief als ze onderdeel zijn van doelmatig beleid, en niet wanneer ze als “losse” training of workshop éénmalig worden aangeboden of ingepland.
- Breng verschillende (potentiële) publieksgroepen in kaart op basis van jouw lokale of regionale werkgebied. Verdiep je in hun wensen en behoeften. Wat zijn letterlijke of figuurlijke drempels die hen ervan weerhouden om van jouw aanbod of diensten gebruik te maken? Pas hier vervolgens je programmering op aan. Denk en werk niet voor, maar met hen. Betrek potentiële groepen dus in dit ontdekkingsproces.
- Werk samen met de juiste partners. Welke partners heb je nodig om de veranderingen in programmering, personeel, en publiek te realiseren? Zorg dat de samenwerking gelijkwaardig is: bepaal niet zelf alle voorwaarden waarop de samenwerking plaatsvindt. Zorg dat je partner werkelijk zeggenschap heeft.
- Zorg voor inclusief HR-beleid. Niet alleen op het gebied van werving- en selectie, maar ook qua inclusie en sociale veiligheids op de werkvloer. Hoe diverser je personeelsbestand, hoe verschillender de wensen en behoeften van medewerkers. Wanneer je hier als werkgever op inspeelt, dan zal de inzet, werktevredenheid, motivatie, en persoonlijke of professionele ontwikkeling een boost krijgen. Bovendien maakt dit je organisatie aantrekkelijk, wat op zijn beurt weer bijdraagt aan diversere reacties op (openstaande) vacatures. Enkele tips;
 - Verdiep je in de mogelijkheden om via andere wervingskanalen, media en netwerken te werven. Denk ook aan je huidige medewerkers, (onderwijs)organisaties, studentennetwerken, ambassadeurs of community builders.
 - Gebruik open en breed toegankelijke selectieprocedures. Reflecteer op de taal die je gebruikt en de criteria die je stelt. Is opleidingsniveau bijvoorbeeld altijd doorslaggevend of gaat het eigenlijk om competenties waarover je ook zonder een diploma kunt beschikken? Kunnen mensen ook via een videocall solliciteren of is het schrijven van een (foutloze) sollicitatiebrief altijd noodzakelijk?

- Zorg dat je selectieteam is toegerust met de juiste kennis en vaardigheden op het gebied van DIG-werving & selectie.
- Maak gebruik van drempelselectie(s) of hanteer de “Rooney rule.”**
- Maak DIG onderdeel van functie- en exitgesprekken. Dit zorgt voor inzicht in redenen van vertrek én hoe niet alleen DIG te bevorderen maar ook te behouden.
- Breng de wensen en behoeften van je medewerkers in kaart. Is er vraag naar mentoring, een netwerk, bepaalde vrije dagen, ontwikkelprogramma’s, een prikkelarme ruimte, etc.?
- Zorg voor gedeelde normen en waarden als het gaat om omgangsvormen met elkaar om de sociale veiligheid en mate van inclusie op de werkvloer te bevorderen. Maak ze ook expliciet, zodat gedrag dat hiervan afwijkt snel kan worden (h)erkend en benoemd. Een waardendocument als [Waarden voor een nieuwe taal](#) kan als aanzet dienen.

*SMART-doelstelling – Deze term duidt op een soort kader dat je helpt een duidelijke doelstelling te formuleren. Een doelstelling is “smart” wanneer deze specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden is.

**Rooney-rule – Met de zogenaamde Rooney-rule – afkomstig uit het Amerikaanse Football – maak je het een vereiste om mensen uit een andere dan de dominante etnische groep en/of andere dan de dominante kleurgroep (i.e., westers en wit) uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Je kunt dit eventueel ook op andere assen van verschil toepassen.

3. Implementatie (totaalscore van 3,0 tot 4,0)

De organisatie heeft een welwillende houding ten opzichte van DIG en heeft al concrete actie ondernomen om die te bevorderen, maar het vormt nog niet de integrale kern van de organisatie. In plaats daarvan zijn DIG nog geïsoleerde onderwerpen waar een aantal individuele medewerkers zich mee bezig houden. Zij hebben afzonderlijke programma’s om afzonderlijke doelgroepen te (be)dienen.

Een voorbeeld: de programmering kan redelijk divers zijn, maar de diverse onderdelen worden slechts beschouwd als een meerwaarde voor (het aantrekken van) een specifieke doelgroep. Met andere woorden: er komen misschien wel nieuwe groepen mensen over de vloer, maar die zitten nog steeds in hun eigen “bubbel.” Natuurlijk zul je altijd programmering hebben die meer geschikt is voor de ene groep dan voor de andere, maar uiteindelijk wil je óók dat groepen mensen zich gaan mengen. Het ontbreken aan een mengelmoes van deelnemers kan mede een gevolg zijn van een gebrek aan medewerkers met diverse achtergronden. Of doordat medewerkers met diverse achtergronden worden benaderd als diversiteitsvinkje*** die over extra identitaire kwaliteiten beschikken en/of fungeren als ambassadeur en woordvoerder namens een specifieke gemeenschap. Hierdoor wordt hun expertise als (inhoudelijk) programmeur voorbij specifieke doelgroepen minder serieus genomen dan bij andere medewerkers het geval zou zijn.

***Diversiteitsvinkje – het fenomeen waarbij een persoon vooral of bewust op diens identiteit(en) wordt aangenomen om te onderstrepen hoe divers en inclusief de organisatie is, beschuldigingen van democratie uit de weg te gaan en/of sociaal-maatschappelijke kritiek te weerleggen. Dit is een voorgesteld alternatief van Mounir Samuel voor het Engelse leenwoord “tokenisme.”

Wat kun je in deze fase doen?

- Zorg voor inclusief HR-beleid. Niet alleen op het gebied van werving- en selectie, maar ook qua inclusie en sociale veiligheids op de werkvloer. Hoe diverser je personeelsbestand, hoe verschillender de wensen en behoeften van medewerkers. Wanneer je hier als werkgever op inspeelt, dan zullen de inzet, werktevredenheid, motivatie, en persoonlijke of professionele ontwikkeling een boost krijgen. Bovendien maakt dit je organisatie aantrekkelijk en relevant wat op zijn beurt weer bijdraagt aan diversere reacties op (openstaande) vacatures. Enkele tips;
 - Verdiep je in de mogelijkheden om via andere wervingskanalen, media en netwerken te werven. Denk ook aan je huidige medewerkers (onderwijs)organisaties, studentennetwerken, ambassadeurs of community builders.
 - Gebruik open en breed toegankelijke selectieprocedures. Reflecteer op de taal die je gebruikt en de criteria die je stelt. Is opleidingsniveau bijvoorbeeld altijd doorslaggevend of gaat het eigenlijk om competenties waarover je ook zonder een diploma kunt beschikken? Kunnen mensen ook via een video-call solliciteren of is het schrijven van een (foutloze) sollicitatiebrief altijd noodzakelijk?

- Zorg dat je selectieteam is toegerust met de juiste kennis en vaardigheden op het gebied van DIG-werving & selectie.
- Maak gebruik van drempelselectie(s) of hanteer de “Rooneyrule.”**
- Maak DIG een onderdeel van functie- en exitgesprekken. Dit zorgt voor inzicht in redenen van vertrek én hoe niet alleen DIG te bevorderen maar ook te behouden.
- Breng de wensen en behoeften van je medewerkers in kaart. Is er vraag naar mentoring, een netwerk, bepaalde vrije dagen, ontwikkelprogramma’s, een prikkelarme ruimte, etc.?
- Zorg voor gedeelde normen en waarden als het gaat om omgangsvormen met elkaar om de sociale veiligheid en mate van inclusie op de werkvloer te bevorderen. Maak ze ook expliciet, zodat gedrag dat hiervan afwijkt snel kan worden (h)erkend en benoemd. Een waardendocument als [Waarden voor een nieuwe taal](#) kan als aanzet dienen.
- Betrek medewerkers met diverse achtergronden proactief bij verschillende aspecten van je organisatie. Vraag mensen naar hun visie en luister naar hun input, ook op zaken die in eerste instantie niet in hun expertisegebied (lijken te) liggen. Maak duidelijk dat je hun input waardeert.
- (Persoonlijk) leiderschap en commitment zijn essentieel in de realisatie van DIG.
 - Directie en management hebben een voorbeeldrol. Niet alleen hebben zij invloed op het sturen op doelstellingen op het gebied van DIG, ook ligt bij hen een belangrijke taak om een inclusief werkklimaat te creëren: een veilige omgeving waar men kan leren van hun fouten en zichzelf kan zijn.
 - Zorg er als directie en management voor dat je toegankelijk en aanspreekbaar bent en een ontvankelijke houding hebt voor feedback. Wees je daarnaast bewust van je eigen machtspositie, privilege en positionering binnen het grotere systeem.

**Rooney-rule – Met de zogenaamde Rooney-rule – afkomstig uit het Amerikaanse Football – maak je het een vereiste om mensen uit een andere dan de dominante etnische groep en/of andere dan de dominante kleurgroep (i.e., westers en wit) uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Je kunt dit eventueel ook op andere assen van verschil toepassen.

4. Integratie (totaalscore van 4,0 tot 5,0)

De organisatie erkent het belang, de meerwaarde en noodzakelijkheid van DIG en streeft ernaar om dit tot de kern van de organisatie te maken. De organisatie beweegt van een “gedifferentieerde” aanpak (waarbij DIG als deelthema of los project apart wordt benaderd) naar een integrale werkwijze. Er wordt een organisatie ontwikkeld met een brede visie en beleid op DIG, zodat iedereen duidelijk weet waarom de organisatie DIG belangrijk vindt en welke doelen zij daarin concreet wil bereiken. Er is geoordeeld budget voor DIG en er wordt geïnvesteerd in het organisatiebreed ontwikkelen van competenties op het gebied van DIG.

Wat kun je in deze fase doen?

- Betrek medewerkers met diverse achtergronden proactief bij verschillende aspecten van je organisatie. Vraag mensen naar hun visie en luister naar hun input, ook op zaken die in eerste instantie niet in hun expertisegebied (lijken te) liggen. Maak duidelijk dat je hun input waardeert.
- (Persoonlijk) leiderschap en commitment zijn essentieel in de realisatie van DIG.
 - Directie en management hebben een voorbeeldrol. Niet alleen hebben zij invloed op het sturen op doelstellingen op het gebied van DIG, ook ligt bij hen een belangrijke taak om een inclusief werkklimaat te creëren: een veilige omgeving waar men kan leren van hun fouten en zichzelf kan zijn.
 - Zorg er als directie en management voor dat je toegankelijk en aanspreekbaar bent en een ontvankelijke houding hebt voor feedback. Wees je daarnaast bewust van je eigen machtspositie, privilege en positionering binnen het grotere systeem.
- Creëer een zelflerende organisatie
 - Bouw structurele evaluatiemomenten in. Bijvoorbeeld halverwege de voorbereiding op een activiteit, tijdens de activiteit en na afloop van de activiteit. Reflecteer hierbij op DIG in de verschillende lagen van de organisatie: Hoe gaat de samenwerking? Bewegen we vanuit waarden en een waardengerichte (dus veilige, inclusieve en toegankelijke) taal? Voelen medewerkers zich erkend op hun expertise en kwaliteit in plaats van hun identiteit(en)? Word het publiek als deelnemer op de juiste manier benaderd en aangesproken? Weten publiek, personeel en partners ons ook te vinden met vragen en opmerkingen (en ondervinden zij dan een open houding)? Worden (gast-)medewerkers tegemoetgekomen in hun behoeften en wensen? Komen gedurende het hele proces verschillende perspectieven op een gelijkwaardige manier aan bod? Waar is bijstelling nodig?

- Zorg voor een inclusieve werkomgeving waarbij afwijkende perspectieven veilig kunnen worden geuit. Handelen vanuit (expliciete) gedeelde normen en waarden en waardengerichte communicatie spelen hierbij een grote rol. Help medewerkers om ontvankelijk te zijn voor afwijkende perspectieven en hun oordeel uit te stellen. Oefen jezelf en elkaar in het voeren van ongemakkelijke maar noodzakelijke gesprekken. Moedig medewerkers aan om op elkaars ideeën voort te bouwen.
- Zorg voor continuïteit in de diversiteit en meerstemmigheid van het programma en de partners waarmee je werkt. Zo kun je andere (voor jou nieuwe) groepen mensen blijvend aan je verbinden.
 - Evalueer met regelmaat of de programmering nog aansluit bij de wensen en behoeften van de groepen mensen die je graag wil bereiken. Pas je programmering hierop aan. Dit kun je doen door doelgroeponderzoek, maar bijvoorbeeld ook door het inzetten van sleutelfiguren van bepaalde gemeenschappen voor feedback op je programma. Zij kunnen je ook adviseren in wat er eventueel aanvullend nodig of gewenst is. Zorg wel dat je hen hiervoor betaalt. Mogelijk bevat een dergelijke samenwerking van beide kanten zo goed dat er een samenwerking of dienstverband uitrolt, een win-win dus!

5. Inclusief (totaalscore van 4,5 tot 5,0)

DIG zijn geïntegreerd en gerealiseerd in de kern van de organisatie en werpen hun vruchten af.

Wat kun je in deze fase nog verder doen?

- Blijf doorgaan en monitor de effectiviteit! DIG vergen continu zorg en aandacht, niet in de laatste plaats omdat er steeds nieuwe medewerkers en partners bijkomen. Controleer blijvend of je DIG-beleid effectief is en aansluit bij jouw visie, missie en doelstellingen als organisatie, en stel je plannen bij waar nodig. DIG zijn nooit af.
- Zorg dat je DIG-beleid op een duurzame manier ingebed blijft en niet verloren gaat wanneer een of een aantal medewerkers die altijd het voortouw namen weg zijn.
 - Blijf structureel evaluatiemomenten inbouwen. Bijvoorbeeld halverwege de voorbereiding op een activiteit, tijdens de activiteit en na afloop van de activiteit. Reflecteer hierbij op DIG in de verschillende lagen van de organisatie: Hoe gaat de samenwerking? Bewegen we vanuit waarden en een waardengerichte (dus veilige, inclusieve en toegankelijke) taal? Voelen medewerkers zich erkend op hun expertise en kwaliteit in plaats van hun identiteit(en)? Word het publiek als deelnemer op de juiste manier benaderd en aangesproken? Weten publiek, personeel en partners ons ook te vinden met vragen en opmerkingen (en ondervinden zij dan een open houding)? Worden (gast-)medewerkers tegemoetgekomen in hun behoeften en wensen? Komen gedurende het hele proces verschillende perspectieven op een gelijkwaardige manier aan bod? Waar is bijstelling nodig?
- Blijf werken aan een inclusieve werkomgeving waarbij afwijkende perspectieven veilig kunnen worden geuit. Handelen vanuit (expliciete) gedeelde normen en waarden en waardengerichte communicatie spelen hierbij een grote rol. Help medewerkers om ontvankelijk te zijn voor afwijkende perspectieven en hun oordeel uit te stellen. Oefen jezelf en elkaar in het voeren van ongemakkelijke maar noodzakelijke gesprekken. Moedig medewerkers aan om op elkaars ideeën voort te bouwen.
- Zorg voor continuïteit in de diversiteit en meerstemmigheid van het programma en de partners waarmee je werkt. Zo kun je andere (voor jou nieuwe) groepen mensen blijvend aan je verbinden.

Hieronder vind je een overzicht vinden van alle antwoorden die je hebt gegeven.

[Download as PDF](#)

URL to view Results [\[Click Here\]](#)

Response Summary:

Let op! In de beleidsscan komen woorden en begrippen voor die voor sommigen misschien minder bekend zijn of verschillend kunnen worden uitgelegd. Wil je weten wat we met deze begrippen bedoelen? Ga dan met je muis over het onderstreepte woord, dan opent een kader waarin het begrip wordt uitgelegd. Open daarnaast [dit overzicht](#) in een nieuw tabblad, zodat de definities altijd binnen handbereik zijn. Dit kan handig zijn voor het geval er iets niet goed gaat met de weergave. Veel succes!

Deel 1: Algemeen

Q1. 1. Wat is de naam van jullie organisatie? Mochten zich (technische) problemen voordoen bij het invullen van deze scan of jullie willen het rapport opnieuw opvragen, dan zijn jullie antwoorden makkelijk terug te vinden in het systeem en gaat de data niet verloren.

Stichting Het Hornemann Huis

Q4. 2. Wat is de functie van jullie organisatie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Podiumkunst (presenterend)
- Museum
- Erfgoed
- Archieven
- Cultuureducatie

Q5. 3. In welke plaats of plaatsen is jullie organisatie gevestigd?

Eindhoven

Q6. 4a. Hoeveel mensen zijn er betrokken bij het invullen van deze scan?

4

Q7. 4b. Wie vult/vullen deze scan in? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Marketingmedewerker
- Andere medewerker(s)
- Vrijwilliger(s)

Q8. 4c. Uit hoeveel mensen bestaat jullie organisatie?

50

Q9. 5. Werken jullie met een programma en publiek? (vul "nee" in als je een organisatie buiten de culturele sector bent)

- Ja

Deel 2: Algemene visie en beleid op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Q11. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

6. Wij hebben een duidelijke visie met betrekking tot diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (vanaf nu: DIG) en dragen deze intern en extern uit. DIG zijn kernwaarden van onze organisatie.	Helemaal mee eens
7. DIG krijgen expliciete aandacht in onze organisatie. Wij beschouwen het als een prioriteit en besteden er organisatiebreed aandacht aan.	Helemaal mee eens
8. In onze organisatie bestaat er breed gedragen bewustzijn rondom thema's als sociale ongelijkheid, privileges, en vooroordelen. Ook zijn we op de hoogte van hoe deze thema's (kunnen) doorwerken in alle lagen van onze organisatie. Wij voeren hierover regelmatig gesprekken, vragen advies aan (ervarings)deskundigen en volgen training of andere vormen van scholing.	Mee oneens
9. In onze organisatie ligt de verantwoordelijkheid voor DIG-beleid op strategisch (bestuurlijk) niveau. Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor en worden beoordeeld op het behalen van concrete doelen op dit beleidsterrein.	Eens

Deel 3: Programma

De volgende vragen gaan over DIG op het gebied van programma. Met programma bedoelen we het aanbod, oftewel de producten en diensten van jouw organisatie. Denk hierbij aan exposities, voorstellingen, workshops, concerten, de collectie, filmvertoningen, en andere uitingen van kunst en cultuur die toegankelijk zijn voor publiek. We staan hier ook stil bij het proces dat voorafgaat aan de ontwikkeling van de inhoud van het aanbod, omdat dat proces de uitkomst ervan enorm beïnvloed. Hierbij gaat het onder meer om de gebruikte perspectieven en verhalen, wie deze bepalen en of er sprake is van meerstemmigheid.

Q13. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

10. Onze organisatie streeft naar een diverse, meerstemmige programmering en werkt daar doelgericht aan. Om ons werkgebied goed te bedienen heeft divers programmeren onze hoogste prioriteit.	Helemaal mee eens
11. Er is volop meerstemmigheid aanwezig in onze programmering. Wij besteden structureel en op een duurzame wijze aandacht aan diverse perspectieven in de inhoud van ons aanbod.	Eens
12. Wij zijn ons bewust van de dominante stemmen, verhalen, perspectieven en (machts)normen in ons aanbod en ondernemen structureel actie om hier een betere balans in aan te brengen.	Eens
13. Wij brengen structureel meerstemmigheid aan in het proces waarin ons aanbod tot stand komt.	Helemaal mee oneens
14. Wij zijn ons als organisatie bewust van ons werkgebied en houden daar in onze programmering structureel rekening mee. Onze programmering is een veelzijdige mix van kunst- en cultuuruitingen die ons werkgebied goed bedient.	Helemaal mee eens

Deel 4: Publiek

De volgende stellingen gaan over DIG op het gebied van publiek (bezoekers en/of participanten) en het bereik ervan.

Q16. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

15. Wij voeren regelmatig publieksonderzoek uit naar de samenstelling van ons publiek. Daarnaast hebben we inzicht in de beweegredenen waarom bepaald publiek zich wel of niet tot ons aanbod aangetrokken voelt.	Helemaal mee oneens
16. Het (beoogde) publiek wordt structureel betrokken bij het vormgeven van ons programma.	Mee oneens
17. Ons programma voorziet in de behoeftes van de diverse publieksgroepen die wij als organisatie bewust willen bereiken.	Eens
18. Wij ondernemen structureel actie om de afstand tot onze organisatie te verkleinen.	Mee oneens
19. De locatie waar onze publieksactiviteiten plaatsvinden is voor zover mogelijk goed toegankelijk voor mensen met verschillende soorten beperkingen. Wij houden hier structureel rekening mee.	Mee oneens
20. Wij ondernemen structureel actie om ons programma toegankelijk te maken voor mensen met verschillende soorten beperkingen.	Helemaal mee oneens
21. Wij besteden structureel aandacht aan sociale toegankelijkheid. Wij hebben hier verschillende concrete acties aan verbonden.	Helemaal mee eens
22. Onze digitale toegankelijkheid is goed op orde. Zo voldoet onze website bijvoorbeeld aan de eisen van WCAG 2.1, ondertitelen we altijd onze video's, en voorzien we beeldmateriaal van een ID.	Helemaal mee oneens
23. Wij voeren actief beleid om financiële belemmeringen of uitsluiting te voorkomen.	Helemaal mee eens
24. Wij ondernemen structureel actie om ons aanbod en onze organisatie toegankelijk te maken voor mensen die de Nederlandse taal in woord en/of schrift niet of niet goed beheersen.	Neutraal
25. Ons publiek vormt een goede representatie van ons werkgebied en kent een diverse samenstelling.	Eens

Deel 5: Personeel

De volgende stellingen gaan over DIG op het gebied van personeel. Met personeel bedoelen we de directie, het managementteam, medewerkers, bestuur/Raad van Toezicht, maar ook bijvoorbeeld ZZP'ers, vrijwilligers, etc.

Q80. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

27. Onze organisatie beschouwt een divers personeelsbestand en -beleid als een prioriteit. Er zijn concrete doelstellingen vastgelegd en er wordt structureel en concreet actie ondernomen om de doelstellingen te behalen, om zo de diversiteit in ons personeelsbestand te bevorderen en te behouden.	Mee oneens
28. Wij ondernemen structureel en consequent actie om onze werving- en selectieprocedures zo in te richten dat kandidaten met verschillende achtergronden (kunnen) solliciteren op onze vacatures.	Helemaal mee oneens
29. Ook in andere stadia van de sollicitatieprocedure houden wij structureel rekening met mogelijke factoren die gelijke kansen tussen sollicitanten kunnen beïnvloeden.	Helemaal mee oneens
30. Onze organisatie investeert in mensen die wel over de juiste competenties beschikken om een functie te vervullen, maar nog niet over de juiste kennis en ervaring om zo de diversiteit in ons personeelsbestand te bevorderen.	Helemaal mee oneens
31. Onze organisatie beschouwt een inclusieve werkomgeving als een prioriteit. Wij houden hier structureel rekening mee en ondernemen actie om een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving te realiseren.	Helemaal mee oneens
32. Besluiten worden gebaseerd op de input van verschillende medewerkers uit meerdere lagen van de organisatie. Er is structureel meerstemmigheid in de perspectieven die hierin aan bod komen.	Helemaal mee oneens

Q30. 33. Geef aan welke van de onderstaande HR-regelingen bestaan om medewerkers te ondersteunen

- Functioneringsgesprekken

Q31. 34. Kunnen jullie onderscheid maken tussen een vaste en een flexibele schil aan medewerkers? Bij een flexibele schil kun je b.v. denken aan ZZP'ers of uitzendkrachten.

- Nee

Q33. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

35c. Ons personeel is een goede afspiegeling van ons (voornaamste) werkgebied.	Neutraal
---	----------

Q34. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

36. Er is diversiteit onder medewerkers die leidinggevende of anderszins bestuurlijke en/of managementfuncties hebben.	Neutraal
---	----------

Deel 6: Partners

De volgende stellingen gaan over DIG-beleid op het gebied van partners. Hiermee bedoelen we externe personen en organisaties waar jouw organisatie opdrachten aan verstrekt of mee samenwerkt.

Q64. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

38. Onze organisatie werkt doelbewust samen met mensen of organisaties met diverse perspectieven en achtergronden. Ook houden wij rekening met de geografische spreiding van het totaal van onze samenwerkingspartners.	Helemaal mee eens
39. Onze organisatie streeft ernaar dat de werkomgeving ook door partner(organisatie)s als inclusief wordt ervaren. Partnerschappen (samenwerkingen) worden bovendien altijd geëvalueerd en waar nodig wordt actie ondernomen om de veiligheid en samenwerking te verbeteren. Daarnaast brengen wij onze normen en waarden ook bij partner(organisatie)s onder de aandacht.	Helemaal mee eens

40. Wij beschouwen onze samenwerkingspartners als gelijkwaardig. Onze partner heeft net zoveel inspraak in de voorwaarden waarop de samenwerking plaatsvindt als dat voor onze eigen organisatie het geval is.	Helemaal mee eens
---	-------------------

Scoring

- Score: 96
- Algemene visie en beleid op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid: 16
- Programma: 19
- Publiek: 30
- Personeel: 7
- Partners: 15

Embedded Data:

Algemene visie	4
Partner score	5
Personeel score	1.2
Programma score	3.8
Publiek score	2.7

Bijlage 3: Rapportage werkvloerscan Code D&I d.d. 28 maart 2025

Ik heb de scan ingevuld... en nu?

Zonder inclusie geen diversiteit: Om de diversiteit in je organisatie te bestendigen en te benutten moet je tegelijkertijd inclusief zijn. Een organisatie is inclusief wanneer er een werkklimaat heerst waarbij iedereen telt, als gelijkwaardig wordt gezien en behandeld, zichzelf kan zijn, veilig voelt en een stem heeft. Met deze scan krijg je een indruk van de ervaren mate van inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer van je organisatie. Hieronder volgen de gemiddelde resultaten voor elk van de 7 onderdelen (algemeen, toewijding aan het onderwerp, personeelsbeleid, psychologische & sociale veiligheid, synergetische werkcultuur, inclusief leiderschap en gevoel) waarop is geëvalueerd. Cijfers kunnen variëren tussen de 1 en 5 waarbij 1 = helemaal niet inclusief en 5 = heel inclusief. Je kunt uit deze rapportage opmaken op welke punten je goed of minder goed scoort, zodat ook helder is op welke punten actie nodig is. Wij helpen je vervolgens op weg met een aantal algemene aanbevelingen en tips om aan een inclusief werkklimaat te werken. Ook kun je natuurlijk op onze website terecht voor inspiratie en goede voorbeelden. Heb je meer begeleiding nodig? Bekijk dan onze [Trainingswijzer](#) voor experts en organisaties die je hierbij kunnen helpen. Deze vind je op onze website www.codedi.nl.

Uitkomsten

Jullie score op **Toewijding aan het onderwerp**: 3.8

Jullie score op **Personeelsbeleid**: 3.5

Jullie score op **Psychologische & Sociale veiligheid**: 4.3

Jullie score op **Synergie**: 4.9

Jullie score op **Inclusief leiderschap**: 4.5

Let op: Deze scan geeft slechts een indruk van de mate van inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer. Om meer nauwkeurige resultaten te krijgen en om de veiligheid van medewerkers te waarborgen raden we je aan met een externe partij in zee te gaan, zoals Diversiteitsscan.nl, de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor of No Labels.

Tips en aanbevelingen voor het werken aan een inclusief werkklimaat

- Stel een protocol, richtlijnen en/of gedragsafspraken op waar gedeelde normen en waarden met betrekking tot omgangsvormen expliciet worden benoemd. Zo is het ook makkelijker elkaar aan te spreken op gedrag dat níet inclusief is. Taal speelt hierbij ook een belangrijke rol. De handreiking [Waarden voor een Nieuwe Taal](#) van de Code D&I kunnen als startpunt fungeren.
- Zorg daarnaast voor een klachtenregeling zodat medewerkers a) weten waar ze terecht kunnen wanneer zij bepaald gedrag of bepaalde situaties als niet inclusief of sociaal onveilig ervaren en b) jullie organisatie adequaat kan handelen wanneer dit gebeurt.
- Zorg voor een externe vertrouwenspersoon.
- Maak de ervaren mate van inclusie en sociale veiligheid een vast onderdeel van functie- en exitgesprekken en maak werk van de dingen die daarin aan bod komen. Communiceer ook duidelijk over de voortgang ervan.
- Breng de wensen en behoeften van medewerkers in kaart. Is er vraag naar mentoring, een netwerk, bepaalde vrije dagen, ontwikkelprogramma's, een prikkelarme ruimte, etc.? Hiermee zorg je dat medewerkers zich prettig en op hun plek voelen in je organisatie. Maak vervolgens afspraken en communiceer duidelijk over de voortgang.
- Zorg dat medewerkers en collega's zich gehoord en in hun kracht gezet voelen. Betrek bijvoorbeeld diverse medewerkers uit verschillende lagen van je organisatie bij besluitvorming, of vraag ze om hun visie op dingen die misschien in eerste instantie niet hun expertisegebied lijken. Zorg dat verschillende perspectieven aan bod komen.
- Faciliteer het (ongemakkelijke) gesprek over DIG in je organisatie.
- Volg trainingen zoals feedback geven en ontvangen, persoonlijk en/of inclusief leiderschap, en het uitstellen van oordelen. Hiermee vergroot je je kennis en ontwikkel je competenties op het gebied van inclusief denken en handelen. Doe dat niet eenmalig, maar zorg dat ze zijn ingebed zijn in een reeks workshops en trainingen.
- Moedig medewerkers en collega's aan voort te bouwen op elkaars ideeën.
- Zorg voor een open werkcultuur. Lees bijvoorbeeld [dit handige artikel voor tips bij het organiseren van inclusieve \(online\) vergaderingen](#).

- Bekijk [dit handige artikel met een overzicht van onderzoek, tips en inzichten van partners over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag](#).
- Blijf het werkklimaat monitoren. Doe dat bij voorkeur met een externe partij. Bekijk de [Trainingswijzer](#) op onze website voor personen en organisaties die je hierbij kunnen helpen.
- Lees boeken zoals *De Inclusiemarathon* van Zoë Papaikonomou, *Je mag ook niets meer zeggen* van Mounir Samuel, of *Het antiracisme handboek* van Chanel Matil Lodik.

In het antwoordrapport hieronder kan je alle antwoorden die je hebt gegeven inzien.

[Downloaden als PDF](#)

URL om resultaten weer te geven [\[Klik hier\]](#)

Antwoordenoverzicht:

Deel 1: Algemeen

Q3. 1. Wat is de naam van jullie organisatie? Mochten zich (technische) problemen voordoen bij het invullen van deze scan of jullie willen het rapport opnieuw opvragen, dan zijn jullie antwoorden makkelijk terug te vinden in het systeem en gaat de data niet verloren.

Stichting Het Hornemann Huis

Q5. 2. Wat is de functie van jullie organisatie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Podiumkunst (presenterend)
- Museum
- Erfgoed
- Archieven
- Cultuureducatie

Q6. 3. In welke plaats of plaatsen is jullie organisatie gevestigd?

Eindhoven

Q7. 4a. Hoeveel mensen zijn er betrokken bij het invullen van deze scan? Vul 1 in als je de scan individueel doet.

Klik om optie 1 te schrijven

Q8. 4b. Wie vult/vullen deze scan in? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Marketingmedewerker
- Andere medewerker(s)
- Vrijwilliger(s)

Q9. 4c. Uit hoeveel mensen bestaat jullie organisatie?

50

Deel 2: Inclusie Algemeen

Q12. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

5. In onze organisatie is een inclusieve en sociaal veilige werkcultuur grotendeels gerealiseerd.	5. Helemaal mee eens
--	----------------------

Deel 3: Toewijding aan het onderwerp

Q14. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

6. In onze organisatie staat het onderwerp hoog op de agenda. Er wordt structureel aan een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving gewerkt.	5. Helemaal mee eens
7. In onze organisatie worden trainingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid serieus genomen door het management.	5. Helemaal mee eens
8. In onze organisatie worden trainingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid serieus genomen door medewerkers.	3. Neutraal

9. In onze organisatie wordt opvolging gegeven aan problemen of verbeterpunten op het gebied van inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer.	3. Neutraal
10. In onze organisatie is er een helder plan van aanpak om de mate van inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer te bevorderen.	2. Mee oneens
11. In onze organisatie wordt het belang van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op een geloofwaardige manier gecommuniceerd.	5. Helemaal mee eens

Deel 4: Personeelsbeleid

Q16. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

12. In onze organisatie krijgt iedereen, ongeacht zijn, haar of diens achtergrond dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden.	5. Helemaal mee eens
13. In onze organisatie worden mensen, ongeacht hun achtergrond, eerlijk beoordeeld en gelijkwaardig behandeld, waarbij oog is voor ieders verschillende behoeften.	5. Helemaal mee eens
14. In onze organisatie wordt talent en ambitie gewaardeerd en hebben alle medewerkers volop ontwikkelingsmogelijkheden.	5. Helemaal mee eens
15. In onze organisatie worden netwerken, zoals LHBTQIAP+ netwerken gestimuleerd en gefaciliteerd door de werkgever.	1. Helemaal mee oneens
16. In onze organisatie wordt regelmatig aan medewerkers gevraagd hoe zij het werkklimaat ervaren en wordt gehandeld op de uitkomsten.	4. Mee eens
17. In onze organisatie is de ervaren mate van inclusie en sociale veiligheid een structureel onderdeel van functie- en exitgesprekken.	1. Helemaal mee oneens

Deel 5: Psychologische & sociale veiligheid

Q18. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

18. In onze organisatie heerst er een open, transparante werksfeer waarbij ruimte is om feedback te geven.	4. Mee eens
19. In onze organisatie heerst een klimaat waar op een veilige manier perspectieven anders dan de heersende norm kunnen worden geuit.	4. Mee eens
20. In onze organisatie behandelen collega's elkaar als gelijkwaardig en zonder vooroordelen, en gaan zij op een respectvolle manier met elkaar om.	4. Mee eens
21. In onze organisatie worden normen en waarden die de organisatie heeft met betrekking tot omgangsvormen duidelijk gecommuniceerd en uitgedragen.	4. Mee eens
22. In onze organisatie is er geen ruimte voor vormen van uitsluiting, zoals racisme, seksisme, en validisme.	5. Helemaal mee eens
23. In onze organisatie is er de ruimte om te laten weten wanneer gedrag als ongewenst wordt ervaren.	3. Neutraal
24. In onze organisatie wordt actie ondernomen en zorgvuldig gehandeld wanneer medewerkers of collega's asociaal of anderszins onwenselijk gedrag vertonen.	4. Mee eens
25. In onze organisatie is er geen sprake van grote afhankelijkheden en machtsverschillen die de sociale veiligheid binnen de organisatie (kunnen) belemmeren.	5. Helemaal mee eens
26. In onze organisatie is het gemakkelijk om collega's om hulp te vragen.	5. Helemaal mee eens
27. In onze organisatie is het veilig om risico's te nemen.	5. Helemaal mee eens

28. In onze organisatie worden ieders unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en gebruikt.	4. Mee eens
29. Als iemand in onze organisatie een fout maakt, wordt die daar niet direct op afgerekend.	5. Helemaal mee eens

Deel 6: Synergetische werkcultuur

Q20. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

30. In onze organisatie kunnen medewerkers proactief ideeën uiten.	5. Helemaal mee eens
31. In onze organisatie worden mensen aangemoedigd om open te staan voor andere dan hun eigen perspectieven.	5. Helemaal mee eens
32. In onze organisatie wordt van mensen verwacht dat ze luisteren naar de ideeën van anderen.	5. Helemaal mee eens
33. In onze organisatie worden mensen aangespoord om voort te bouwen op de ideeën van collega's, en doen dit ook.	5. Helemaal mee eens
34. In onze organisatie zijn mensen ervan overtuigd dat een diversiteit aan mensen en perspectieven ten goede komt aan de doelen van de organisatie.	5. Helemaal mee eens
35. In onze organisatie wordt de diversiteit aan mensen en perspectieven volop benut.	4. Mee eens
36. In onze organisatie heerst geen competitieve werksfeer.	5. Helemaal mee eens
37. In onze organisatie heerst geen groepsdruk.	5. Helemaal mee eens

Deel 7: Inclusief leiderschap

Q22. Op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens): Geef aan in hoeverre de volgende uitspraak van toepassing is op jullie organisatie

38. In onze organisatie staat het leiderschap open voor nieuwe suggesties en ideeën.	5. Helemaal mee eens
39. In onze organisatie neemt het leiderschap input van medewerkers serieus.	5. Helemaal mee eens
40. In onze organisatie worden verschillende perspectieven meegenomen in de besluitvorming.	3. Neutraal
41. In onze organisatie benadert het leiderschap medewerkers op een positieve manier.	5. Helemaal mee eens
42. In onze organisatie stelt het leiderschap zich niet dominant op.	2. Mee oneens
43. In onze organisatie is het leiderschap eerlijk en transparant.	4. Mee eens
44. In onze organisatie staat het leiderschap open voor feedback.	5. Helemaal mee eens
45. In onze organisatie gaat het leiderschap op een respectvolle manier met medewerkers om, met oog voor de verschillende behoeften.	5. Helemaal mee eens
46. In onze organisatie neemt het leiderschap verantwoordelijkheid voor haar eigen daden.	5. Helemaal mee eens
47. In onze organisatie geeft het leiderschap vertrouwen aan medewerkers en zet ze in hun kracht.	5. Helemaal mee eens
48. In onze organisatie geeft het leiderschap regelmatig complimenten	5. Helemaal mee eens

Scores

- Score: 0

- Toewijding: 23
- Personeelsbeleid: 21
- Psychologische en Sociale Veiligheid: 52
- Synergie: 39
- Inclusief Leiderschap: 49

Ingesloten gegevens:

<i>Inclusief leiderschap</i>	4.5
<i>Personeelsbeleid</i>	3.5
<i>Psychologische en Sociale veiligheid</i>	4.3
<i>Synergie</i>	4.9
<i>Toewijding aan het onderwerp</i>	3.8