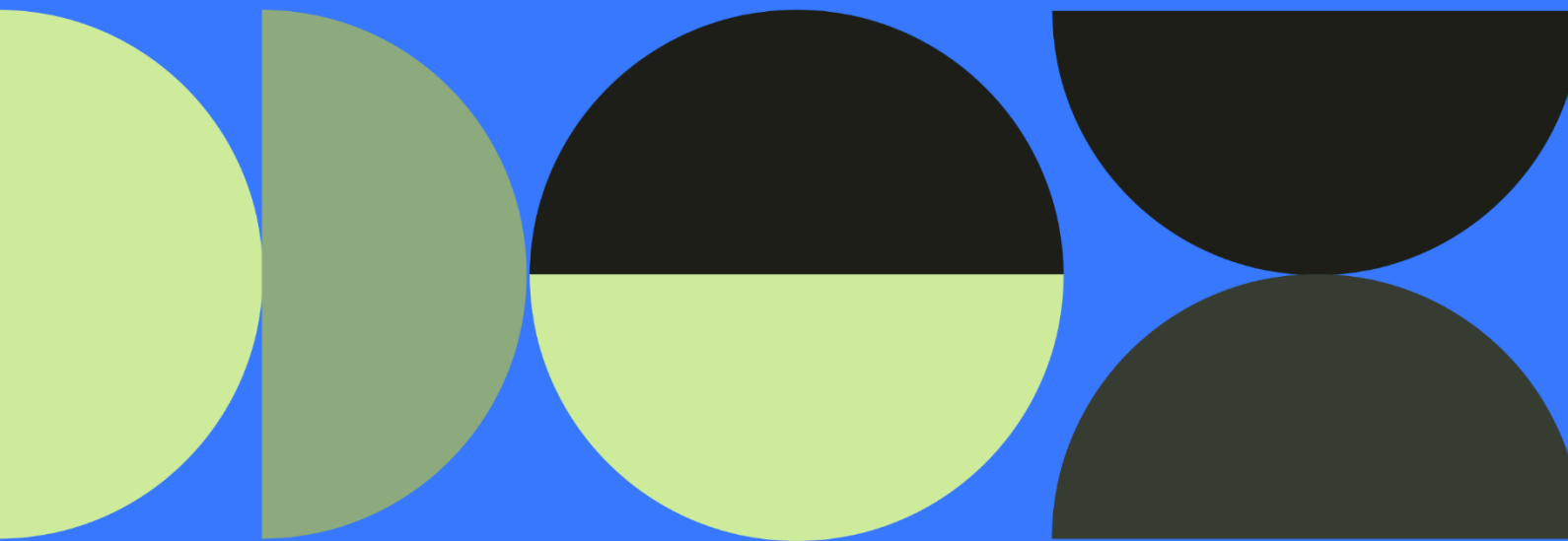


# Verbeterkansen CodeDI

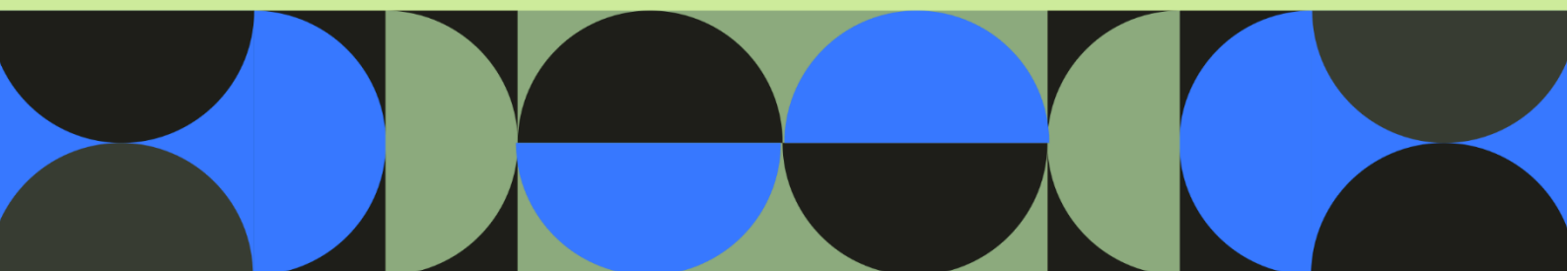
**Martin van Engel & Brian Doornenbal**

Onderzoek in opdracht van LKCA, Amsterdam 4 november 2024



# Inhoud

<b>Over dit rapport</b>	<b>3</b>
<b>DoDiversity: wie zijn wij?</b>	<b>4</b>
<b>Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>Het vragenlijstonderzoek</b>	<b>10</b>
<b>Belangrijk thema's en verbeterpunten</b>	<b>16</b>
<b>Adviezen voor vervolgstappen: negen praktische suggesties</b>	<b>33</b>



## Over dit rapport

De Code Diversiteit en Inclusie (CodeDI), heeft nieuwe inzichten nodig om beter aan te sluiten bij de huidige behoeften in de culturele sector. Dit rapport identificeert 26 concrete verbeterpunten en doet 9 praktische suggesties om de Code Diversiteit en Inclusie te optimaliseren. De resultaten zijn gebaseerd op interviews, focusgroepen en een vragenlijstonderzoek.

Er worden in dit rapport tien thema's gepresenteerd, die de belangrijkste verbeterkansen belichten. De focus ligt op thema's zoals het versterken van de kern van D&I, meer maatwerk en ondersteuning voor organisaties en het verbeteren van de monitoring van D&I-voortgang, vooral rond diversiteit in machtsposities.

## **DoDiversity: wie zijn wij?**

De missie van DoDiversity is om organisaties te helpen bij het creëren van een omgeving waarin elk individu – elke medewerker en stakeholder – zich gehoord voelt. Wij ontwikkelen op maat gemaakte software voor het faciliteren van belangrijke gesprekken. Onze benadering combineert kwantitatieve data en kwalitatieve inzichten, waarbij we geloven in de gelijkwaardigheid en combinatie van deze twee informatiebronnen.

In onze dienstverlening zijn evaluaties van diversiteits- en inclusie-initiatieven cruciaal. Wij streven ernaar samen met onze opdrachtgevers doorlopende veranderingstrajecten te ontwerpen en te begeleiden. Deze trajecten zijn gericht op het realiseren van concrete, positieve veranderingen binnen organisaties. Evaluaties spelen een sleutelrol in dit proces omdat ze ons in staat stellen om bij te sturen

@Dodiversity

Website: [www.dodiversity.com](http://www.dodiversity.com)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

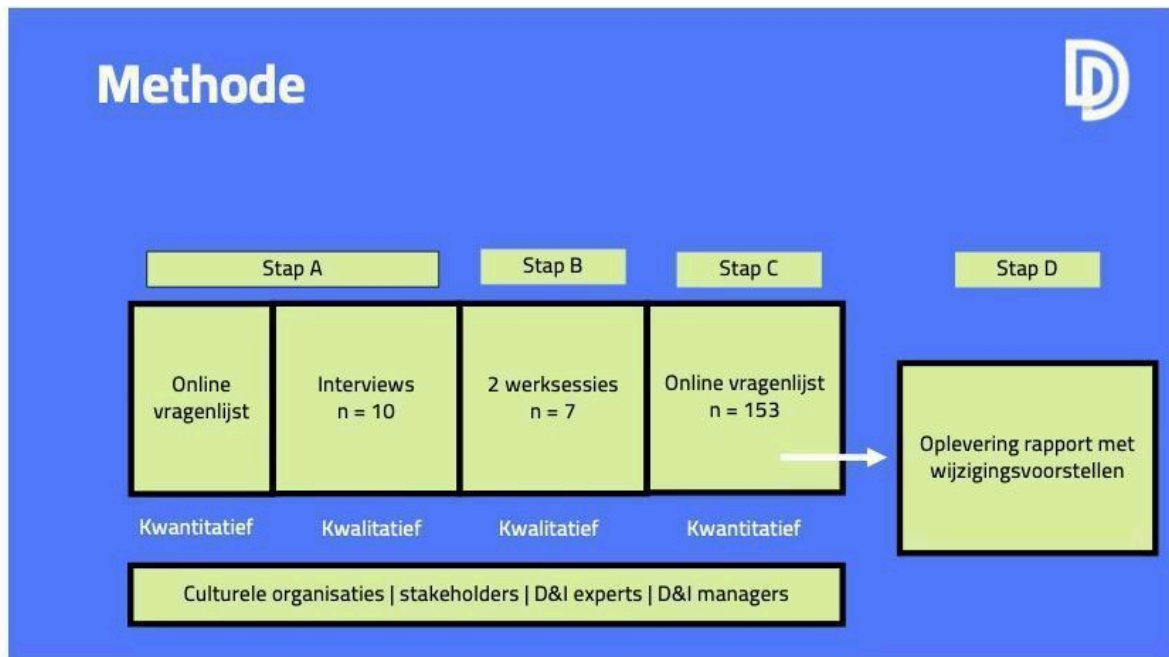
# Inleiding

Dit rapport is samengesteld door DoDiversity onder leiding van Martin van Engel en maakt deel uit van de doorontwikkeling van de Code Diversiteit & Inclusie (CodeDI). CodeDI is belegd bij het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.

In 2011 werd de Code Culturele Diversiteit gelanceerd. In 2019 werd deze geactualiseerd en omgevormd tot de Code Diversiteit en Inclusie. In de afgelopen vijf jaar heeft de culturele sector belangrijke nieuwe inzichten ontwikkeld die niet volledig zijn geïntegreerd in de huidige Code Diversiteit & Inclusie. Zowel bij de code als in het culturele veld worden regelmatig opmerkingen geplaatst over de huidige code. Gezien deze ontwikkelingen is het wederom tijd voor een (periodieke) update, die LKCA samen met het veld wil realiseren. De kernvraag die dit rapport wil beantwoorden is: **Welke aanpassingen zijn nodig om de Code af te stemmen op de huidige behoeften van de culturele sector?** Het doel van dit rapport is het presenteren van de belangrijkste en urgente verbeterpunten die zijn opgehaald.

## Aanpak

Voor dit onderzoek hebben we een mixed-methods aanpak gebruikt, die in drie fasen verliep: interviews, focusgroepen, en een vragenlijstonderzoek (zie afbeelding 1). Elke fase bouwde voort op de resultaten van de voorgaande fase en had als doel om een steeds scherper beeld te krijgen van de belangrijkste verbeterpunten voor CodeDI.



**Afbeelding 1: Iteratieve aanpak van onderzoek verbeterkansen**

### Stap A: Interviews

De eerste fase bestond uit 10 diepte-interviews. Hiervoor stelden we een lijst samen met verschillende gebruikers van CodeDI, waaronder cultuurorganisaties, overheid, fondsen, makers en brancheverenigingen. Hieronder een overzicht van de geïnterviewden.

Erdogan Aykac (Wereldmuseum)

Jeroen van der Zalm (Nederlands Filmfonds)

Vera Carasso (Museumvereniging)

Shivan Shazas (Rijksmuseum)

Cigdem Ozcelik (Gemeente Amsterdam)

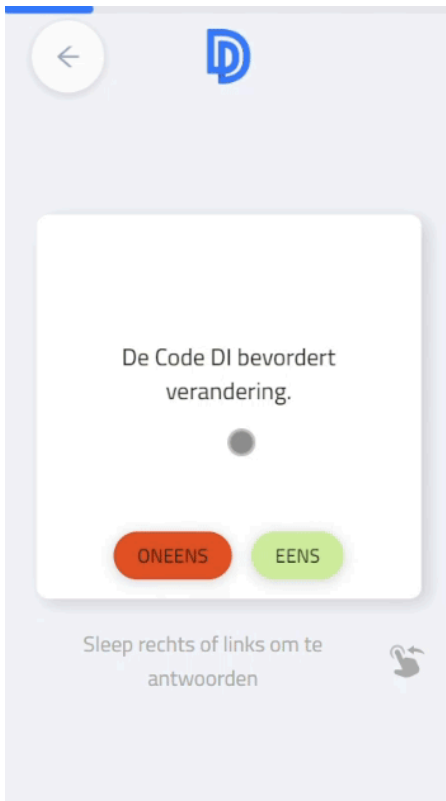
Cissy Joan (spoken word artiest)

Jan Zobel (Kunstmin)

Tika Leininga (Kunstbende Friesland)

Siela Ardjosemito-Jetho (CtDu)

Loes van Huisseling (Gemeente Den Bosch)



**Afbeelding 2:** tool stap a

Om de gesprekken te sturen, gebruikten we vooraf een digitale tool waarin deelnemers een set stellingen voorgeschoteld kregen. Ze konden op deze stellingen reageren met "Eens", "Oneens" of "Geen Mening". Deze stellingen waren zo geformuleerd dat ze sociaal wenselijke opvattingen over CodeDI weerspiegelden. Als respondenten reageerden met "Oneens" of "Geen Mening", vroegen we door tijdens het interview. Deze afwijkende antwoorden gaven ons namelijk inzichten in potentiële verbeterpunten. Het doel van de interviews was om een eerste lijst met verbeterkansen te identificeren en te begrijpen hoe deze verbeteringen door de deelnemers werden gezien.

## Stap B: Focusgroepen

Op basis van de resultaten uit de interviews hebben we vervolgens twee focusgroepen georganiseerd met onderstaande personen uit het culturele veld.

Marianne Dijkshoorn (Geen beperking meer)

Vanity Roxane (DJ en consultant)

Arne Dee (VNPF)

Anne-Rienke Hendrikse (Gemeente Rotterdam)

Ilias Zian (Van Gogh Museum)

Lis Dekkers (Transgendernetwerk Nederland)

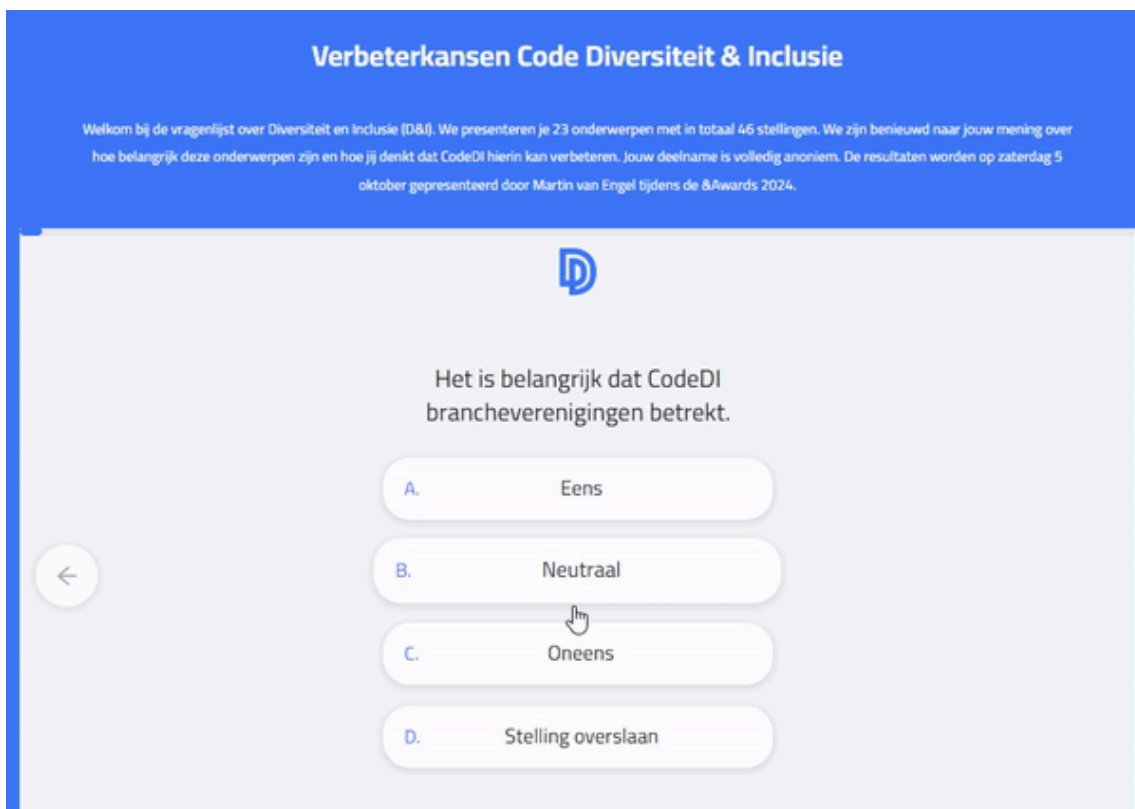
Aspha Bijnaar (Musea bekennen kleur)



Deze sessies waren bedoeld om de in de interviews genoemde punten verder uit te diepen. We gebruikten de focusgroepen om meer context en achtergronden te krijgen, bijvoorbeeld over de motieven van respondenten of de randvoorwaarden die zij belangrijk vonden voor het implementeren van verbeteringen.


### Stap C: Vragenlijstonderzoek

De laatste fase van het onderzoek was een vragenlijst, die we gebruikten om de inzichten uit de interviews en focusgroepen te testen bij een bredere groep stakeholders van CodeDI. Deze vragenlijst werd verspreid via de nieuwsbrief van CodeDI en de LinkedIn-pagina van LKCA. Het doel van deze fase was om te bepalen of de eerder genoemde verbeterpunten ook door een grotere groep stakeholders werden herkend, en om te achterhalen welke punten zij het belangrijkste vonden.



**Verbeterkansen Code Diversiteit & Inclusie**

Welkom bij de vragenlijst over Diversiteit en Inclusie (D&I). We presenteren je 23 onderwerpen met in totaal 46 stellingen. We zijn benieuwd naar jouw mening over hoe belangrijk deze onderwerpen zijn en hoe jij denkt dat CodeDI hierin kan verbeteren. Jouw deelname is volledig anoniem. De resultaten worden op zaterdag 5 oktober gepresenteerd door Martin van Engel tijdens de &Awards 2024.



Het is belangrijk dat CodeDI  
brancheverenigingen betreft.

A. Eens

B. Neutraal

C. Oneens

D. Stelling overslaan

**Afbeelding 3:** vragenlijst stap c

# Het vragenlijstonderzoek

We starten met een bespreking van de resultaten van het vragenlijstonderzoek, waarbij we de belangrijkste thema's en prioriteiten voor CodeDI selecteren. Vervolgens lichten we deze thema's verder toe met de inzichten die we hebben opgedaan tijdens de interviews en focusgroepen. Hierdoor wordt er een overzicht gecreëerd van zowel de concrete verbeterpunten als de context en achtergrond ervan, wat helpt bij het maken van goed onderbouwde keuzes voor verdere actie.

De verbeterkansen die tijdens de interviews (stap A) en focusgroepen (stap B) zijn geïdentificeerd, zijn voorgelegd aan een bredere groep stakeholders van CodeDI via een vragenlijst (stap C). Deze vragenlijst werd verspreid via de nieuwsbrief van CodeDI en de LinkedIn-pagina van LKCA. Het doel van dit vragenlijstonderzoek was om te onderzoeken of de verbeterpunten ook door een bredere groep stakeholders worden herkend en om vast te stellen welke punten zij als het meest belangrijk en urgent beschouwen. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de verbeterkansen en hun prioritering op basis van de resultaten van het vragenlijstonderzoek.

## Respondenten

De respondenten (n = 153) bestaan voornamelijk uit medewerkers van culturele instellingen (67.3%), gevolgd door overheids personeel (9.8%) en individuele kunstenaars of makers (3.9%). De rest heeft geen specifieke voorkeur opgegeven voor hun organisatietype (2%). Qua genderidentificatie is 67.3% vrouw, 24.8% man, 4.6% zonder voorkeur, en 3.3% identificeert zich anders. Hun leeftijden variëren van 25 tot 74 jaar, met een gemiddelde van ongeveer 48 jaar.

## Methode en Analyse

We hebben 46 stellingen onderzocht, verdeeld over 23 onderwerpen. Respondenten konden aangeven of zij het eens, oneens of neutraal waren ten opzichte van elke stelling. Ook werd genoteerd hoe vaak men een vraag oversloeg. De feedback is onderverdeeld in twee categorieën:

- **Belangrijk:** Geeft aan hoe belangrijk respondenten een onderwerp in het algemeen vinden voor Diversiteit en Inclusie.
- **Aanpassen:** Toont aan in hoeverre er behoefte is aan aanpassingen of acties met betrekking tot het onderwerp vanuit de CodeDI.

De stellingen zelf zijn door ons (DoDiversity) opgesteld, zoals eerder toegelicht op basis van de uitkomsten van de interviews en de focusgroepen. De stellingen zijn vervolgens in twee iteraties voorgelegd aan een projectteam van LKCA, de penvoerder van CodeDI, bestaande uit Marlies Tal (Manager Externe Relaties, Leidinggevende Cultuurparticipatie en Beleid en Code D&I), Wytse Pyt de Jager (Communicatiespecialist), en Arno Neele (Specialist Onderzoek).

Elk verbeterpunt kreeg een totaalscore tussen 0% en 100%. Deze score laat zien hoe de respondenten gemiddeld over elke stelling denken. De totaalscore werd berekend door te kijken naar hoe vaak 'Eens', 'Oneens', en 'Neutraal' werd geantwoord, waarbij 'Overslaan' buiten beschouwing bleef. Als iedereen 'Eens' antwoordde, was de score 100%. Als iedereen 'Neutraal' koos, was de score 50%, en bij 'Oneens' was de score 0%. Bij een verdeling van 50% 'Eens' en 50% 'Oneens' was de score ook 50%.

Deze eerste scores werden daarna genormaliseerd. Dit betekent dat we ze hebben aangepast zodat de laagste score 0% is en de hoogste score 100%. Zo kunnen we beter zien welke thema's relatief het belangrijkste zijn en waar de grootste behoefte aan aanpassing is.

Een score van 0% op een onderwerp, zoals bijvoorbeeld onafhankelijk subsidiebeleid, betekent nog steeds dat ongeveer een derde van de respondenten het eens is met de stellingen ("CodeDI moet helpen voorkomen dat subsidies gekoppeld worden aan D&I-prestaties" en "Het is belangrijk dat subsidies niet worden gekoppeld aan D&I-prestaties"). De totaalscores laten dus duidelijk zien welke onderwerpen, ten opzichte van andere, in de ogen van de respondenten het belangrijkste zijn en waar aanpassingen het meest nodig zijn.

## Resultaten

In de bijlagen (overzicht vragenlijstresultaten) presenteren we de meningen van respondenten over de verbeterpunten die zijn opgesteld na eerdere interviews en focusgroepen.

Deze resultaten helpen ons om dieper in te gaan op hoe deelnemers denken over specifieke verbeterthema's binnen diversiteit en inclusie. De top 10 gebieden met de hoogste prioriteit zijn de volgende.

### **1. Waarom D&I – 100.0% (Belangrijk), 89.0% (Aanpassen)**

De resultaten geven aan dat het volledig duidelijk is dat respondenten D&I als een belangrijk fundament zien. De stellingen benadrukten het belang van het begrijpen van de redenen achter D&I-beleid, en dat CodeDI hierin een grotere rol moet spelen. Een hoge score voor "Belangrijk" betekent dat vrijwel alle respondenten dit onderwerp essentieel vinden. De score voor "Aanpassen" laat zien dat een groot deel van de deelnemers aanpassingen of meer uitleg van CodeDI verwacht op dit vlak.

### **2. Duurzame integratie – 97.1% (Belangrijk), 81.5% (Aanpassen)**

Bij het onderwerp duurzame integratie van D&I-beleid werd door vrijwel iedereen aangegeven dat dit zeer belangrijk is (97.1%). Dit onderwerp scoort ook hoog op

"Aanpassen", wat aangeeft dat veel respondenten vinden dat CodeDI actiever zou moeten helpen om ervoor te zorgen dat dit beleid ook op lange termijn verankerd wordt in organisaties.

### **3. Maatwerk nodig – 72.0% (Belangrijk), 100.0% (Aanpassen)**

Hoewel maatwerk iets minder hoog scoort op "Belangrijk" (72.0%), vinden alle respondenten dat er zeker aanpassingen nodig zijn (100%). Dit suggereert dat, hoewel maatwerk misschien niet voor iedereen een eerste prioriteit is, het wel essentieel is om beleid aan te passen aan de specifieke omstandigheden van verschillende organisaties.

### **4. Ondersteuning – 84.8% (Belangrijk), 70.5% (Aanpassen)**

De ontwikkeling van eigen D&I-strategieën door organisaties wordt breed ondersteund, wat blijkt uit de score van 84.8% op "Belangrijk". Echter, de lagere score op "Aanpassen" (70.5%) laat zien dat niet alle respondenten vinden dat CodeDI per se een grote rol moet spelen in de ondersteuning hiervan.

### **5. Brancheverenigingen betrekken – 95.7% (Belangrijk), 58.7% (Aanpassen)**

Het betrekken van brancheverenigingen wordt als heel belangrijk gezien (95.7%), maar er is minder consensus over de mate waarin CodeDI hierin aanpassingen moet doorvoeren (58.7%). Dit betekent dat hoewel men vindt dat brancheverenigingen een cruciale rol spelen, men nog niet precies weet hoe deze rol versterkt moet worden.

### **6. Omvang organisaties in benchmark – 69.3% (Belangrijk), 81.3% (Aanpassen)**

De respondenten vinden het belangrijk om rekening te houden met de grootte van organisaties bij D&I-benchmarks (69.3%). De relatief hoge score voor "Aanpassen" (81.3%)

geeft aan dat er aanzienlijke behoefte is aan verbetering in de manier waarop organisatiegrootte wordt meegenomen in de benchmarks.

### **7. D&I Kennisbank – 78.4% (Belangrijk), 70.8% (Aanpassen)**

Het belang van een goed toegankelijke D&I-kennisbank wordt door veel respondenten erkend (78.4%), en er is een redelijke vraag naar verbetering in de toegankelijkheid en beschikbaarheid van deze kennisbank (70.8%).

### **8. Fysieke en digitale toegang – 94.2% (Belangrijk), 54.3% (Aanpassen)**

Hoewel vrijwel iedereen het belangrijk vindt dat fysieke en digitale toegang voor iedereen gewaarborgd is (94.2%), zijn de meningen verdeeld over hoeveel aanpassingen CodeDI hierin moet doen (54.3%).

### **9. Vooruitgang meten – 73.7% (Belangrijk), 73.5% (Aanpassen)**

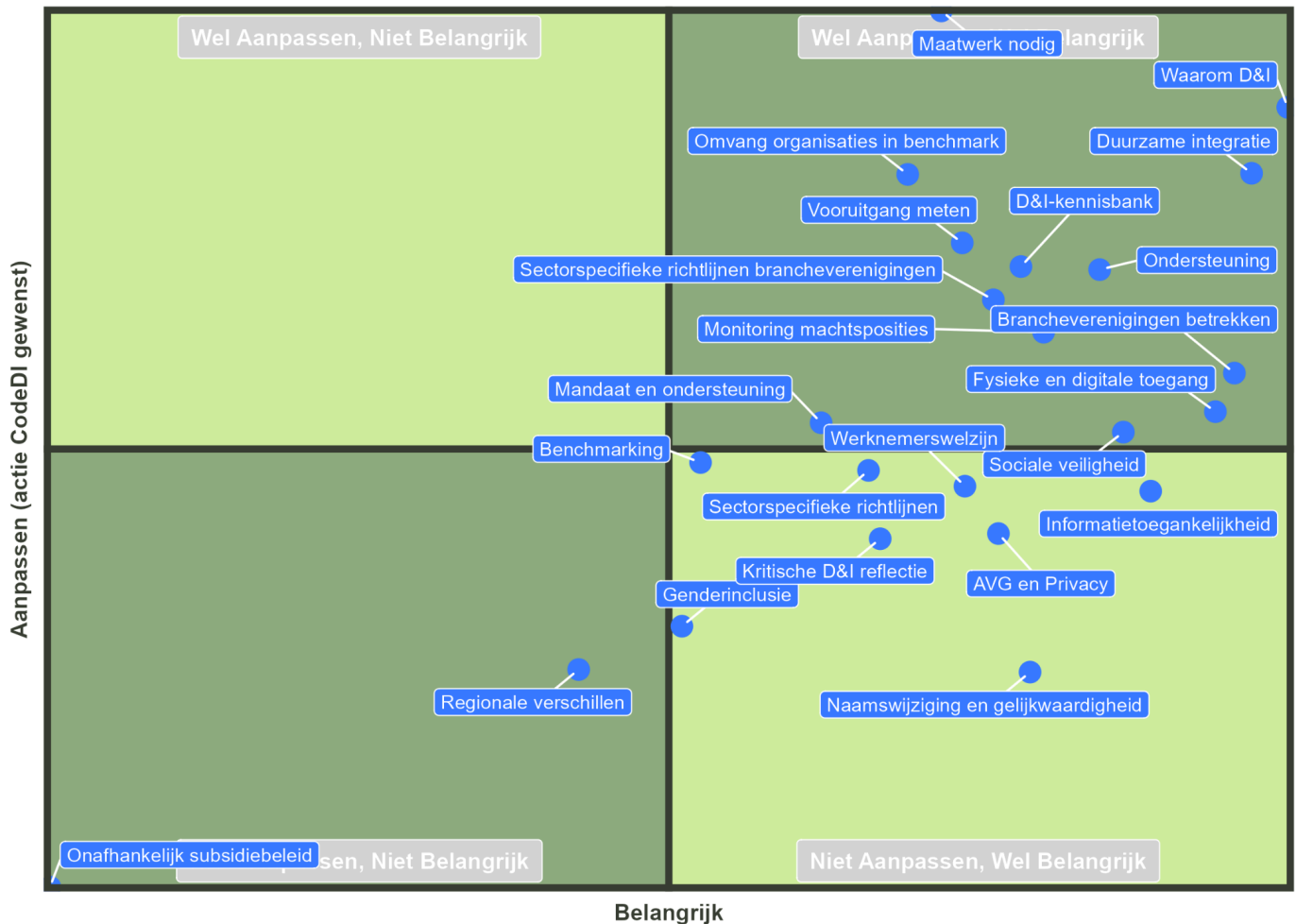
Het meten van vooruitgang in D&I wordt gezien als belangrijk (73.7%), en er is een duidelijke vraag naar aanpassingen en verbeteringen in de manier waarop CodeDI deze vooruitgang monitort (73.5%).

### **10. Monitoring machtsposities – Totaalscore: 80.3% (Belangrijk), 63.3% (Aanpassen)**

Het belang van het monitoren van diversiteit in machtsposities is groot (80.3%), maar er is minder consensus over de rol van CodeDI in het aanpassen van de huidige werkwijzen (63.3%).

De resultaten zijn ook weergegeven in de prioriteitenplot (afbeelding 6). Deze plot toont de totaalscore per onderwerp, gebaseerd op hoe belangrijk de respondenten het onderwerp

vinden en in welke mate zij aanpassingen door CodeDI willen zien. Onderwerpen die hoog scoren op beide assen (belangrijk en aanpassingen nodig) bevinden zich rechtsboven in de plot. Als een onderwerp wel belangrijk is, maar minder aanpassingen vereist, staat het rechtsonder. Voor de prioritering ligt de focus vooral op de onderwerpen in het kwadrant rechtsboven, omdat deze de hoogste urgentie en relevantie hebben voor verdere actie.



**Afbeelding 4: Prioriteiten Verbeterkansen CodeDI**

Van de 153 respondenten is 67,3% verbonden aan een culturele instelling, 22,2% aan een andere organisatie, 9,8% werkt bij een overheidsinstantie, 3,9% is kunstenaar/maker, en 2% wilde dit niet zeggen. Wat betreft genderidentificatie is 67,3% vrouw, 24,8% man, 4,6% wilde het niet zeggen, en 3,3% identificeert zich anders. De gemiddelde leeftijd van de groep is ongeveer 48 jaar, met leeftijden variërend van 25 tot 74 jaar.

## Belangrijke thema's en verbeterpunten

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de tien belangrijkste thema's die naar voren kwamen uit het vragenlijstonderzoek. Per thema geven we verdere nuance en achtergrondinformatie, gebaseerd op de inzichten uit de interviews en focusgroepen. Hierbij belichten we de onderliggende motieven, randvoorwaarden en contexten die door de deelnemers zijn gedeeld. Onze interpretaties worden ondersteund door directe quotes uit de interviews en focusgroepen, wat helpt om een compleet beeld te schetsen van de besproken verbeterkansen. Elk thema eindigt met een opsomming van verbeterpunten.

De belangrijkste die in dit hoofdstuk behandeld worden zijn:

1. **Waarom D&I** – Dit onderwerp kreeg de hoogste prioriteit in het vragenlijstonderzoek, met een grote consensus dat de redenen achter D&I-beleid essentieel zijn om te begrijpen. We geven meer context over waarom deze behoefte zo groot is en hoe stakeholders de rol van CodeDI hierin zien.
2. **Duurzame integratie** – Met bijna unanieme steun voor het belang van duurzame integratie van D&I-beleid, duiken we dieper in op de uitdagingen die organisaties zien bij het verankeren van dit beleid op lange termijn.
3. **Maatwerk nodig** – Hoewel maatwerk iets lager scoort op belang, blijkt uit de interviews dat het afstemmen van D&I-beleid op de specifieke situatie van een organisatie essentieel is. We verkennen waarom maatwerk zo noodzakelijk wordt geacht.
4. **Ondersteuning** – Veel respondenten vinden dat organisaties hun eigen D&I-strategieën moeten ontwikkelen, maar er is verdeeldheid over hoeveel ondersteuning CodeDI hierin moet bieden. We gaan verder in op deze verschillende perspectieven.



5. Brancheverenigingen betrekken – Het betrekken van brancheverenigingen wordt als cruciaal gezien, maar hoe deze rol moet worden ingevuld is nog onduidelijk. We bieden inzicht in de verwachtingen rondom de rol van deze verenigingen.
6. Omvang organisaties in benchmark – De grootte van een organisatie blijkt een belangrijke factor in het meten van D&I. We bespreken hoe dit aspect in benchmarks meegenomen moet worden en waarom dit voor veel respondenten van belang is.
7. D&I kennisbank – De vraag naar een goed toegankelijke kennisbank is groot. In dit deel lichten we toe welke behoeften en verwachtingen stakeholders hebben ten aanzien van de D&I-kennisbank.
8. Fysieke en digitale toegang – Inclusieve toegang, zowel fysiek als digitaal, wordt breed ondersteund. Toch zijn er verschillende meningen over hoe ver CodeDI moet gaan in het aanpassen van hun aanpak.
9. Vooruitgang meten – Het monitoren van D&I-voortgang wordt als essentieel gezien. We bespreken de behoeften aan verbeterde monitoring en welke uitdagingen organisaties hierbij ervaren.
10. Monitoring machtsposities – Het belang van het monitoren van diversiteit in machtsposities is groot, maar er is minder consensus over hoe CodeDI dit moet aanpakken. We duiken in de achterliggende ideeën en zorgen die hierover naar voren kwamen.

In elk van deze thema's leggen we de nadruk op de onderliggende motivaties en randvoorwaarden zoals gedeeld door de respondenten. Dit helpt niet alleen om een beter begrip te krijgen van de resultaten, maar ook om keuzes te maken bij het doorvoeren van de gewenste verbeteringen.

# 1. Thema 1: Waarom D&I

## 1.1. Interpretatie

Er is behoefte aan een heldere uitleg waarom diversiteit en inclusie (D&I) belangrijk is. In een interview benadrukte een respondent dit als een behoefte aan kritische reflectie: *"We missen nu de kennis van het feit dat we dit probleem zelf hebben gecreëerd."* De respondent doelt hiermee op een grondige probleemanalyse: waar komen onbewuste vooroordelen vandaan? En hoe manifesteert dit zich in organisaties en machtsstructuren?

In een focusgroep werd de huidige 'why'-benadering besproken, die vaak focust op positieve verhalen ("Happy Talk"). Deze aanpak wordt door sommigen als oppervlakkig gezien, waardoor de kern van het belang van D&I onvoldoende overkomt. Er is een roep om meer diepgang in de code, zodat complexe en beladen aspecten van diversiteit beter worden begrepen.

Deelnemers zijn verdeeld over hoe de 'why' van D&I moet worden uitgelegd. Een deel pleit voor een uitgebreide uitleg, met aandacht voor sociale ongelijkheid en historische context, zoals Nederland's koloniale verleden. Een deelnemer stelde: *"Sociale ongelijkheid is een belangrijk deel van waarom inclusie nodig is, en dat moet duidelijk worden uitgelegd."*

Anderen waarschuwen dat te veel nadruk op de 'waarom' kan afschrikken. Zij vinden dat de code een balans moet vinden tussen achtergrondinformatie en praktische handvatten. Ze suggereren om meer diepgang aan te bieden, maar deze beknopt te houden in de hoofdttekst, met opties voor verdieping in bijlagen of achtergrondinformatie. Dit maakt de code toegankelijker: *"Je noemt wel de problemen, maar je gaat snel door naar het stappenplan."*

## 1.2. Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterpunten voor:

1. Stimuleer kritische reflectie binnen de organisatie

Ontwikkel hulpmiddelen, zoals workshops en trainingsmodules, die teams en medewerkers helpen om kritisch te reflecteren op hun eigen rol in het creëren van een inclusieve werkcultuur.

2. Versterk de 'why' van D&I door historische en maatschappelijke context

Zorg dat de uitleg over diversiteit en inclusie verder gaat dan positieve verhalen door ook in te gaan op belangrijke achtergronden, zoals sociale ongelijkheid en het koloniale verleden van Nederland. Deze bredere context helpt de kern en noodzaak van D&I beter over te brengen en voorkomt dat het onderwerp als oppervlakkig wordt ervaren.

3. Bied flexibele verdiepingsmogelijkheden

Geef gebruikers de mogelijkheid om thema's, zoals historische achtergronden en maatschappelijke ontwikkelingen, verder te verkennen via bijlagen of achtergrondinformatie. Zo kunnen gebruikers zelf kiezen hoe diep ze in de materie willen gaan.

## 2. Thema 2: Duurzame integratie

### 2.1 Interpretatie

In de focusgroep komen verschillende punten naar voren die bijdragen aan duurzame integratie en de rol die CodeDI daarin kan spelen. Het eerste gaat om de beleving en intrinsieke motivatie van het onderwerp, een respondent zegt hierover: *"We moeten meer eisen stellen aan de beleving van het onderwerp."* Ook hier wordt opgemerkt dat huidige CodeDI soms wordt gezien als te beperkt en leidt tot een "tick box-mentaliteit." Het gevaar is dat organisaties dit onderwerp behandelen als een checklist in plaats van een continu proces. Een respondent zegt hierover: *"Wanneer organisaties de code als een checklist beschouwen, ontstaat er schijnveiligheid; ze denken dat alles in orde is terwijl dat vaak niet zo is."*

Respondenten vinden dat CodeDI meer moet inzetten op het verhogen van de intrinsieke motivatie. *"Pas wanneer een organisatie intrinsiek gemotiveerd is om diversiteit en inclusie te implementeren en begrijpt dat het van belang is, kan een duurzame verandering worden gewaarborgd."*, aldus een respondent. Het voeren van het echte gesprek, wordt hier als een verbeterpunt genoemd.

Een ander punt is de nulmeting van diversiteit binnen het personeel, dat wordt genoemd als een belangrijke stap voor duurzame integratie en strategisch beleid. Hoewel de uitvoering praktisch lastig kan zijn, benadrukken sommigen dat wetgeving geen obstakel vormt zolang deelname vrijwillig is en gegevens goed worden beschermd. CodeDI kan deze uitdaging verlichten door praktische voorbeelden te bieden, zoals de richtlijnen van Universiteit Utrecht voor het zorgvuldig bevragen van LHBTI+-gemeenschappen binnen wettelijke kaders.

Tot slot wordt genoemd hoe groot de verschillen zijn waarop organisaties de code in de praktijk brengen. Een respondent zegt hierover het volgende: *"Iedereen onderschrijft CodeDI, maar het niveauverschil in de toepassingen is ontzettend groot. Dit komt vaak door een gebrek aan bewustzijn, vooral bij het midden- en hoger management. Om echt duurzaam geïntegreerd te zijn, moet de code verankerd worden in alle lagen van de organisatie en niet alleen gezien worden als de verantwoordelijkheid van specifieke afdelingen zoals Educatie"*

## 2.2. Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

### 1. Versterk de beleving en intrinsieke motivatie

Het verhogen van de beleving en intrinsieke motivatie wordt genoemd als essentieel voor duurzame D&I. Als dit afwezig is, dan bestaat het risico van "tick box-mentaliteit" bij CodeDI: checklist i.p.v. continu proces. CodeDI kan dit verbeteren door het "het echte gesprek" te faciliteren voor een dieper besef binnen organisaties.

## 2. Deel praktische richtlijnen m.b.t. privacy

De nulmeting van interne diversiteit vindt men een belangrijke stap voor strategisch beleid en duurzame integratie. Organisaties worstelen met de uitvoering, want dit vraagt om zorgvuldigheid m.b.t. gegevensbescherming en vrijwilligheid. CodeDI kan helpen met praktische richtlijnen, zoals die van Universiteit Utrecht.

## 3. Meer bewustzijn bij midden- en hoger management

Respondenten signaleren grote verschillen in de toepassing van CodeDI. Deze niveauverschillen komen door gebrekkig bewustzijn, vooral bij midden- en hoger management. CodeDI kan deze specifieke groep ondersteuning bieden, zodat D&I wordt verankerd in alle lagen van de organisatie, niet enkel bij specifieke afdelingen.

# 3. Thema 3: Maatwerk nodig

## 3.1. Interpretatie

In de focusgroep is gediscussieerd over de vraag of de CodeDI meer onderscheid zou moeten maken tussen grote en kleine culturele instellingen. Momenteel wordt de code als een sectorbrede standaard ingezet, maar de diversiteit binnen de culturele sector, qua omvang en type organisaties, roept de vraag op of maatwerk noodzakelijk is. Deelnemers waren verdeeld over de mate waarin dit vanuit de code zelf moet komen, met enkele voorstanders van maatwerk en anderen die vinden dat organisaties deze verantwoordelijkheid zelf moeten dragen.

Een groep deelnemers in de focusgroep vond dat maatwerk voor diversiteit en inclusiebeleid vooral de verantwoordelijkheid is van de culturele instellingen zelf. Een respondent stelde: *"Maatwerk vind ik de verantwoordelijkheid van de organisaties zelf. Zij mogen daar zelf best wat initiatief in nemen."* Deelnemers waren het er grotendeels over eens dat organisaties de code eigen moeten maken door deze aan te passen aan hun

eigen context en specifieke behoeften. Een andere groep stelde dat het wel degelijk waardevol kan zijn om maatwerk aan te moedigen in de code, vooral om tegemoet te komen aan de diversiteit binnen de sector. Een respondent merkte op: *"Ik ben het eens dat er één grote algemene code is die voor iedereen als basis dient, maar daarnaast zou er ruimte moeten zijn om verschillende accenten te plaatsen."* Dit geeft aan dat sommige deelnemers het zinvol vinden dat de code ruimte biedt voor variaties op basis van de organisatieomvang en type. Dit vraagt alleen wel om (externe) begeleiding en ondersteuning.

Een deelnemer wees bijvoorbeeld op het feit dat er in steden als Amsterdam mogelijk meer transgenders wonen dan in andere delen van het land, zoals Maastricht. Dit betekent echter niet dat organisaties in Maastricht het onderwerp kunnen negeren. Het is belangrijk dat elke organisatie, ongeacht de lokale context, verantwoordelijkheid neemt voor diversiteit en inclusie: *"Er wonen dan misschien meer transgenders in Amsterdam, maar dat betekent niet dat we in Maastricht niets hoeven te doen met het onderwerp."*

### 3.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Overweeg maatwerk: van generiek naar specifiek

Gebruik de CodeDI als basisstandaard, maar ondersteun instellingen om specifieke accenten te leggen die aansluiten bij hun omvang, type en context.

2. Inclusie in alle regio's

Gebruik de CodeDI om bewustzijn te creëren over het belang van inclusie in alle regio's, zodat geen enkele instelling D&I kan negeren op basis van lokale demografie.

## 4. Thema 4: Ondersteuning

### 4.1 Interpretatie

In de focusgroepen werd besproken in hoeverre culturele instellingen behoefte hebben aan ondersteuning bij de ontwikkeling en implementatie van hun diversiteitsbeleid.

Waar sommige respondenten vinden dat instellingen zelf het initiatief moeten nemen, wijzen anderen op het belang van begeleiding en structuur. Een deel van de respondenten geeft aan dat er behoefte is aan meer ondersteuning bij het de vertaling van een visie naar beleid en actie. Een respondent zegt hierover het volgende: *'Instellingen zouden zelf in discussie moeten gaan over hoe ze diversiteit en inclusie willen implementeren. Uit deze discussie kunnen ze vervolgens een visie formuleren. Om te zien hoe ze deze visie kunnen gaan toepassen, zouden ze een gesprek moeten kunnen aangaan met een professional (vanuit de code)'* Het zou volgens deze respondent daarom handig zijn wanneer de CodeDI een tool creëert, die als kick-off kan worden gebruikt om deze (eigen) visie te ontwikkelen.

Verder benadrukten respondenten de behoefte aan concrete stappen, duidelijke richtlijnen en trainingen die kunnen helpen om abstracte visies om te zetten in tastbare resultaten. Volgens enkele respondenten legt de huidige aanpak te veel nadruk op meetbare resultaten en blijft er onvoldoende ruimte over voor de subtiele, vaak ingewikkelde nuances van D&I-beleid. Ze vinden dat instellingen meer ruimte zouden moeten krijgen voor zelfreflectie, zodat de intrinsieke motivatie en de fundamentele 'waarom'-vraag achter diversiteit en inclusie verkend kunnen worden.

De uitdagingen binnen D&I zijn complex en niet zwart-wit; ze vereisen een genuanceerde benadering die instellingen ondersteunt bij het ontwikkelen van een diepgaande en oprechte motivatie. Zoals een respondent het verwoordde: *"Sommige instellingen zijn al super goed bezig. Die doen eigenlijk alles wat de code van hen verwacht al, zonder dat het wordt benoemd. Andere instellingen hebben meer ondersteuning en bewustwording nodig, en daarbij heeft de code zeker een rol gespeeld. Bij hen is het nu ook gaan dagen*

*dat je als instelling een ontwikkeling (op het gebied van D&I) moet doorlopen om relevant te blijven. Ik wil met deze instellingen in gesprek om te zien hoe ik ze kan helpen diverser en inclusiever te worden.'*

De respondent wijst hiermee op de verschillende niveaus van volwassenheid bij instellingen in hun D&I-traject. De code speelt daarin volgens de respondent een belangrijke rol, maar zou volgens hem nog verder ontwikkeld kunnen worden om meer ruimte te bieden voor reflectie en dialoog. Momenteel zijn de vragen die in de code staan vooral gesloten, wat kan leiden tot oppervlakkige antwoorden zonder diepgang. *"De code is nu nog een beetje abstract,"* stelt deze respondent, en suggereert dat de code uitgebreid kan worden met open vragen en aanvullende uitleg om instellingen beter te begeleiden in hun ontwikkelingsproces.

## 4.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Stimuleer diepgaande gesprekken en zelfreflectie bij instellingen

Zorg dat de CodeDI instellingen ondersteunt bij het voeren van diepgaande gesprekken over D&I, waarbij zij de tijd en ruimte krijgen om hun intrinsieke motivatie en de fundamentele 'waarom'-vraag te verkennen.

2. Tool voor visieontwikkeling

Pas de ondersteuning vanuit de CodeDI aan op verschillende niveaus, zodat elke instelling op maat wordt geholpen. Ontwikkel een tool als startpunt waarmee instellingen, onder begeleiding van een professional, hun eigen D&I-visie kunnen formuleren en implementeren. Dit kan dienen als 'kick-off' voor organisaties die beginnen aan hun D&I-traject.



### 3. Voeg open vragen toe

Voeg open vragen en uitgebreide uitleg toe aan de CodeDI om instellingen aan te moedigen tot diepere reflectie en dialoog. Dit voorkomt oppervlakkige antwoorden en helpt organisaties om een cultuur te ontwikkelen waarin D&I echt verankerd is.

## 5. Thema 5: Brancheverenigingen betrekken

### 5.1 Interpretatie

Een respondent ziet brancheverenigingen als essentiële partners om samenhang en consistentie in D&I-beleid binnen de sector te bevorderen.

Deze respondent benoemt de noodzaak van een sterkere samenwerking tussen stakeholders en belangenorganisaties: "Er moet meer verbinding komen tussen verschillende partijen en stakeholders, zoals brancheverenigingen in de sector. Bijvoorbeeld door het organiseren van werksessies en kennissessies is echt essentieel; alleen iets op een website zetten is niet genoeg." Deze opmerking onderstreept het belang van structurele samenwerking en regelmatige uitwisseling om diversiteit en inclusie effectief te bevorderen.

### 5.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Werk samen met brancheverenigingen voor samenhang in D&I-beleid

Betrek brancheverenigingen actief bij de implementatie van de CodeDI om een stevige basis te creëren.

2. Organiseer werk- en kennissessies

Organiseer werk- en kennissessies waar stakeholders ervaringen kunnen delen, inzichten opdoen en samen aan oplossingen kunnen werken. Dit bevordert een actieve en gedeelde inzet voor diversiteit en inclusie.

## 6. Thema 6: Omvang organisaties in benchmark

### 6.1 Interpretatie

Uit de gesprekken blijkt dat het meten en implementeren van diversiteit en inclusie (D&I) niet voor alle organisaties op dezelfde manier haalbaar of relevant is. Waar grote organisaties vaak meer middelen hebben om aan benchmarks te voldoen, ervaren kleinere organisaties dit als lastiger.

Een respondent merkt op dat benchmarks voor veel kleine organisaties een lastige maatstaf kunnen vormen: *“Voor kleine bedrijven is dit moeilijker. Een benchmark-systeem kan voor hen oneerlijk aanvoelen, vooral wanneer zij worden vergeleken met grotere bedrijven die vaak meer middelen hebben en beter kunnen scoren.”* In plaats van één uniforme standaard pleiten sommige respondenten daarom voor een benadering die rekening houdt met de specifieke context van kleinere organisaties.

Een voorstel is om benchmarks meer op maat te maken, zodat organisaties zichzelf kunnen vergelijken met andere instellingen van vergelijkbare omvang en binnen dezelfde sector. Dit voorkomt de druk van oneerlijke vergelijkingen met grotere spelers.

### 6.2. Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Pas benchmarks aan op de grootte en context van de organisatie

Maak onderscheid tussen grote en kleine organisaties, zodat elke organisatie zichzelf kan vergelijken met soortgelijke instellingen. Dit biedt een eerlijker en realistischer beeld van de D&I-prestaties.

2. Bied kleinere organisaties praktische tools voor D&I-monitoring

Ontwikkel eenvoudige en toegankelijke hulpmiddelen waarmee ook kleinere organisaties hun D&I-ontwikkeling kunnen meten en verbeteren.

## 7. Thema 7: D&I kennisbank

### 7.1 Interpretatie

In de focusgroep kwam de behoefte naar voren voor een centrale, goed toegankelijke kennisbank over diversiteit en inclusie (D&I). De groep signaleert dat het gebrek aan kennis en begrip over specifieke doelgroepen binnen D&I – zoals de LHBTIQ+ gemeenschap, gemarginaliseerde etnische groepen en mensen met een beperking – een obstakel vormt voor effectief diversiteitsbeleid. Een van de respondenten zegt daarover:

*“Mij lijkt het fijn als er een kennisbank beschikbaar komt op de website. Diversiteit en inclusie zijn ingewikkelde onderwerpen, en ik denk dat er veel mensen zijn die weinig kennis hebben over de hoofddoelgroepen die hier worden bedoeld. Veel mensen hebben namelijk weinig kennis over de LHBTIQ+ gemeenschap, gemarginaliseerde etnische groeperingen en mensen met een beperking.”*

Deze kennisbank kan organisaties helpen om meer bewustwording te creëren en in het verkrijgen van meer inzicht in (nieuwe) publieksgroepen en potentiële collega's. Ook zien de respondenten de kennisbank als een plek waar men kan leren van zowel de successen als de uitdagingen van anderen.

### 7.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Ontwikkel een centrale, toegankelijke kennisbank voor D&I

Creëer een online kennisbank die organisaties helpt om dieper inzicht te krijgen in verschillende doelgroepen binnen diversiteit en inclusie, zoals de LHBTIQ+ gemeenschap, gemarginaliseerde etnische groepen en mensen met een beperking. Deze kennisbank kan het begrip van D&I-thema's vergroten en organisaties helpen in hun diversiteitsbeleid.

2. Voorzie de kennisbank van achtergrondinformatie en praktische handvatten

Zorg dat de kennisbank praktische tips, voorbeelden en actuele artikelen biedt die direct bruikbaar zijn. Dit maakt de kennisbank toegankelijk en nuttig voor medewerkers,

managers en andere betrokkenen op verschillende kennisniveaus.

## 8. Thema 8: Fysieke en digitale toegang

### 8.1 Interpretatie

Een opvallende observatie uit de focusgroep was dat fysieke toegankelijkheid momenteel nauwelijks aan bod komt op de website. Respondenten benadrukten dat de nieuwe code meer aandacht moet geven aan mensen met een fysieke beperking. Een van de respondenten zei daarover: *'Het valt mij daarnaast op dat er op de website niets staat over fysieke toegankelijkheid. Daarom vind ik dat er in de nieuwe code meer aandacht mag komen voor mensen met een beperking.'*

Niet alle organisaties beschikken over de middelen of expertise om fysieke en digitale toegankelijkheid op een hoog niveau te realiseren. Dit kan variëren van beperkte budgetten tot een gebrek aan kennis over toegankelijkheidsrichtlijnen. Toch benadrukken sommige respondenten dat toegankelijkheid een fundamentele verantwoordelijkheid zou moeten zijn voor alle organisaties. Zoals een van hen aangeeft: *'Ik vind dat alle organisaties verantwoordelijk zouden moeten zijn voor het fysiek toegankelijk maken van hun locatie.'*

Om organisaties te ondersteunen die hiermee worstelen, wordt voorgesteld om succesvolle voorbeelden van toegankelijkheidsrichtlijnen te verzamelen en te delen op de CodeDI website. Door inspirerende casestudies en praktische voorbeelden te tonen, krijgen organisaties de kans om te leren van collega's die al stappen hebben gezet op dit gebied. Denk hierbij aan aanpassingen in de gebouwinrichting, het toegankelijk maken van digitale content.

### 8.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Besteed meer aandacht aan fysieke toegankelijkheid in de nieuwe CodeDI

Zorg dat de nieuwe code nog meer expliciet aandacht besteedt aan de toegankelijkheid voor mensen met een fysieke beperking. Fysieke toegankelijkheid moet een standaard onderdeel zijn van inclusiebeleid, zodat elke organisatie gestimuleerd wordt hier werk van te maken.

2. Ondersteun organisaties in het verbeteren van fysieke en digitale toegankelijkheid  
Niet alle organisaties hebben de middelen of expertise om volledige toegankelijkheid te realiseren. Ondersteun hen met praktische richtlijnen en informatie over toegankelijkheidsrichtlijnen, zodat zij toch stappen kunnen zetten op dit gebied.

3. Verzamel en publiceer inspirerende voorbeelden en casestudies  
Laat zien hoe kleine aanpassingen in gebouwinrichting, digitale content en communicatie bijdragen aan toegankelijkheid, zodat organisaties met beperkte middelen toch kunnen leren en verbeteren.

## 9. Thema 9: Vooruitgang meten

### 9.1 Interpretatie

In de focusgroep werd het belang van het monitoren van D&I-voortgang benadrukt, waarbij zowel de voordelen als uitdagingen rondom deze monitoring aan bod kwamen. Respondenten zijn kritisch op de huidige meetmethoden, die soms te gefocust zijn op cijfers en daardoor mogelijk belangrijke contextuele en inhoudelijke elementen missen.

Een terugkerend thema in de discussie is de complexiteit van het meten van diversiteit en inclusie op een zinvolle manier. Respondenten vinden dat, hoewel bepaalde aspecten van D&I (zoals fysieke toegankelijkheid) relatief eenvoudig kwantitatief te meten zijn, andere, zoals de motivatie en intentie achter diversiteitsbeleid, moeilijker vast te leggen zijn.

De respondenten pleiten voor de ontwikkeling van nieuwe criteria om D&I-voortgang te monitoren en te borgen, waarbij meer kwalitatieve methoden worden toegepast naast de

kwantitatieve. Een van de respondenten zegt daarover: *"Ik denk dat de code meer open vragen zou moeten stellen. Vragen als 'Waarom ben je divers?', 'Waarom wil je dat zijn?' en 'Waarom ben je inclusief?', dit mis ik nog in de code."* Het monitoringsysteem zou meer ruimte moeten bieden voor zelfreflectie en inzicht in de drijfveren van organisaties. Door dit op te nemen in de code kunnen organisaties niet alleen verantwoording afleggen op basis van cijfers, maar ook op basis van hun visie en acties op het gebied van diversiteit en inclusie. Dit wordt ondersteund door deze quote van een respondent: *"Je kan wel zeggen 'we hebben twee mensen van kleur in onze raad van toezicht', maar wat betekent dat dan? Divers zijn betekent niet dat je inclusief bent en dat je een veilige omgeving creëert. Wat zeggen die cijfers daarover? Instellingen zouden beter bij zichzelf moeten nagaan waarom zij die diversiteit willen. Daarom vind ik dat de code minder cijfermatig mag worden. Ik wil dat organisaties antwoorden op vragen zoals: 'Wat doet de instelling concreet om diverser te worden?' of 'Wat is jouw perceptie op inclusie?'."*

Een zorg was de ongelijke verdeling van middelen en subsidies tussen grote en kleine organisaties. Grote organisaties hebben vaak meer middelen om aan de formele vereisten van de code te voldoen, waardoor ze gemakkelijker subsidies binnenhalen, zelfs als de daadwerkelijke impact van hun D&I-beleid beperkt blijft. Aan de andere kant hebben kleinere grassroots-organisaties, die vaak al jarenlang actief bezig zijn met diversiteit en inclusie, minder toegang tot deze middelen en vallen zij daardoor buiten de boot. Dit verschil benadrukt de noodzaak voor een monitoringsysteem dat niet alleen op cijfers en formele criteria is gebaseerd, maar ook rekening houdt met de daadwerkelijke impact en toewijding van organisaties.

## 9.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Monitor kwantitatief en kwalitatief

Zorg dat het monitoren van D&I-voortgang niet alleen op cijfers gebaseerd is, maar ook ruimte biedt voor inhoudelijke en contextuele informatie. Combineer kwantitatieve en

kwalitatieve methoden om een vollediger beeld te krijgen van de voortgang en impact van D&I-beleid.

### 2. Integreer open vragen in de CodeDI voor meer zelfreflectie

Voeg open vragen toe aan de code, zoals “Waarom ben je divers?” en “Waarom wil je inclusief zijn?” Deze vragen helpen organisaties na te denken over hun intrinsieke motivatie en de intentie achter hun D&I-beleid, waardoor ze bewuster met diversiteit en inclusie aan de slag gaan.

### 3. Ontwikkel criteria voor grote en kleine organisaties

Ontwikkel criteria die recht doen aan zowel grote organisaties met meer middelen als kleinere, grassroots-organisaties die vaak al actief werken aan diversiteit en inclusie, maar minder toegang tot subsidies hebben.

## 10. Thema 10: Monitoring machtsposities

### 10.1 Interpretatie

In de focusgroep werd het belang van monitoring van diversiteit in machtsposities in de culturele sector sterk benadrukt. Hoewel de meeste deelnemers het erover eens waren dat dit een cruciaal aandachtspunt is, bleek er minder consensus over de methoden waarmee CodeDI dit zou moeten aanpakken. Er werd opgemerkt dat er in Nederland nog steeds een schrijnend tekort is aan mensen van kleur in posities van macht binnen de culturele sector, wat aangeeft dat de diversiteit op deze posities minimaal is toegenomen.

De respondenten gaven aan dat diversiteit op machtsposities een belangrijke graadmeter kan zijn voor de inclusiviteit van een organisatie. Een gebrek aan diversiteit op deze niveaus kan namelijk wijzen op diepgewortelde belemmeringen en onzichtbare barrières die talenten uit gemarginaliseerde groepen tegenhouden om door te stromen naar hogere posities. Door machtsposities expliciet te monitoren, kan CodeDI beter inzicht bieden in

waar de knelpunten liggen.

## 10.2 Verbeterpunten

Op basis van de interpretatie leggen we onderstaande verbeterkansen voor:

1. Zorg voor specifieke monitoring van diversiteit in machtsposities

Ontwikkel specifieke methoden om diversiteit op deze niveaus te monitoren, zodat zichtbaar wordt of D&I-beleid daadwerkelijk bijdraagt aan een inclusiever leiderschap in de culturele sector.

2. Bespreek barrières en doorstroommogelijkheden

Monitoringsmethoden moeten niet alleen kijken naar cijfers, maar ook inzicht geven in belemmeringen die talenten uit gemarginaliseerde groepen tegenhouden om door te stromen naar machtsposities. Maak dit soort barrières bespreekbaar.



# Advies voor vervolgstappen: negen praktische suggesties

We sluiten dit rapport af met een advies voor vervolgstappen, waarin we de belangrijkste thema's en bijbehorende verbeterpunten samenbrengen met de praktische suggesties (zie bijlagen) die respondenten in interviews hebben aangedragen.

In totaal hebben we tien thema's geïdentificeerd, resulterend in 26 verbeterpunten. Daarnaast zijn er negen praktische suggesties verzameld, waarvan een aantal overlappen met de verbeterpunten.

Ons advies richt zich op specifieke onderdelen van de website, zoals het stappenplan, inspiratie en tips, trainingsaanbod, pdf-downloads en de agenda. Deze aanbevelingen vormen een kader voor kortetermijnacties, waarmee de CodeDI gerichter en effectiever kan worden toegepast.

## Stappenplan

### *Weten waar je staat*

Verrijk het stappenplan met een kick-off tool voor organisaties die aan het begin van hun D&I-traject staan. Deze tool ondersteunt hen bij het formuleren en implementeren van hun eigen D&I-visie.

Daarnaast is het waardevol om aan de eerste stap van het stappenplan open vragen en uitgebreide uitleg toe te voegen. Dit stimuleert diepere reflectie en dialoog binnen de organisatie, wat oppervlakkige antwoorden voorkomt.

### *Monitor van vooruitgang en posities*

Ontwikkel een monitortool waarmee organisaties meer inzicht krijgen in hun voortgang op

D&I-doelen. Deze tool moet niet alleen op cijfers gebaseerd zijn, maar ook ruimte bieden voor inhoudelijke en contextuele informatie, zodat zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden worden gecombineerd. Dit geeft een vollediger beeld van de voortgang en impact van D&I-beleid. Overweeg daarnaast een systeem dat de resultaten uit zelfscans nauwkeurig bijhoudt en analyseert, zodat organisaties van vergelijkbare omvang hun voortgang kunnen vergelijken.

Ontwikkel een methode om diversiteit op machtsposities te monitoren, zodat zichtbaar wordt of D&I-beleid daadwerkelijk bijdraagt aan een inclusiever leiderschap in de culturele sector.

### **Inspiratie en tips**

#### *D&I kennisbank*

Creëer een online kennisbank die organisaties inspireert en ondersteunt met diepgaand inzicht in diverse doelgroepen binnen D&I, zoals de LHBTIQ+ gemeenschap, gemarginaliseerde etnische groepen en mensen met een beperking.

Vul de kennisbank met achtergrondinformatie, praktische tips, voorbeelden en actuele artikelen. Dit maakt de kennisbank toegankelijk en direct bruikbaar voor medewerkers, managers en andere betrokkenen, ongeacht hun kennisniveau. Voeg ook inzichten en best practices toe uit andere sectoren die succesvol zijn in diversiteit en inclusie, zodat organisaties bredere inspiratie opdoen.

#### *Meer aandacht voor fysieke toegankelijkheid*

Ondersteun organisaties, die over weinig middelen beschikken, door praktische richtlijnen en informatie over toegankelijkheidsrichtlijnen te bieden, zodat ook zij stappen kunnen zetten. Deel inspirerende voorbeelden en casestudies op de CodeDI-website, waarmee organisaties leren hoe kleine aanpassingen in bijvoorbeeld gebouwinrichting, digitale content en communicatie de toegankelijkheid vergroten, zelfs met beperkte middelen.

## Trainingen

Bied workshops en trainingsmodules aan die organisaties, teams en medewerkers ondersteunen bij het begrijpen van hun intrinsieke motivatie achter diversiteit en inclusie. Deze sessies helpen om te identificeren welke structuren in de organisatie verandering nodig hebben. Daarnaast kunnen gespreksessies worden gefaciliteerd om “het echte gesprek” aan te gaan, waarin organisaties de tijd en ruimte krijgen om hun ‘waarom’-vraag rond D&I te verkennen.

Creëer meer bewustzijn bij midden- en hoger management, vanwege de grote verschillen bij organisaties in toepassing van de CodeDI. Stimuleer hen om zelfscanresultaten te bespreken en kritisch te reflecteren op verbeterkansen in hun D&I-beleid. Specifieke trainingen voor deze managementlagen kunnen helpen om D&I te verankeren in alle lagen van de organisatie.

Organiseer werk- en kennissessies voor specifiek stakeholders en brancheverenigingen waar zij ervaringen kunnen delen, inzichten opdoen en samen aan oplossingen kunnen werken. Dit bevordert een actieve en gedeelde inzet voor diversiteit en inclusie.

Maak de trainingswijzer op [codedi.nl](http://codedi.nl) met D&I-professionals beter zichtbaar en zorg dat organisaties eenvoudiger direct een D&I-professional kunnen inhuren voor begeleiding of advies. Een waardevolle trainingsvorm is het bespreken van barrières en beperkte doorstroommogelijkheden. Deze training biedt inzicht in de belemmeringen die talenten uit gemarginaliseerde groepen tegenhouden bij het bereiken van machtsposities.

## Agenda

Er worden veel D&I-bijeenkomsten georganiseerd, maar een centraal overzicht ontbreekt. Faciliteer een centrale agenda op CodeDI waar organisaties hun eigen D&I-events kunnen

toevoegen, zodat er een compleet en actueel overzicht ontstaat van relevante evenementen.

## Downloads

Ontwikkel een download met aanvullende informatie over de theorieën en achtergronden van diversiteit en inclusie. Deze download biedt verdiepende context over thema's zoals sociale ongelijkheid en het koloniale verleden van Nederland, maar ook intersectionaliteit. Door deze thema's te belichten, wordt het begrip van de kern en de noodzaak van D&I verstrekt en gaat het verder dan alleen positieve verhalen.

Een tweede download gaat over het uitvoeren van een nulmeting van interne diversiteit. Dit document biedt advies over gegevensbescherming en bevat concrete voorbeelden, zoals de aanpak van de Universiteit Utrecht.

## Tot slot

We zien kansen voor intensievere samenwerking met brancheverenigingen om samenhang in diversiteit- en inclusiebeleid binnen de sector te bevorderen.

Brancheverenigingen spelen een grote rol, vooral gezien de verschillen tussen sectoren zoals podiumkunsten en musea, waar waardevolle uitwisseling en leren van elkaar mogelijk is. Door deze verenigingen actief te betrekken bij de implementatie van de Code Diversiteit en Inclusie (CodeDI), kan de code beter worden afgestemd op de specifieke behoeften van diverse organisaties. Dit sluit aan bij het thema maatwerk: de CodeDI dient als basisstandaard, maar kan met specifieke accenten beter aansluiten bij de context en kenmerken van verschillende sectoren. Op deze manier wordt een one-size-fits-all benadering vermeden, en kunnen organisaties de code toepassen op een manier die echt werkt voor hun eigen type en context.

## **DoDiversity**

Drostenburg 32

1102 AM Amsterdam

[info@dodiversity.com](mailto:info@dodiversity.com)

[www.dodiversity.com](http://www.dodiversity.com)