

Code diversiteit en inclusie

Stichting Liox, januari 2024

Stichting Liox is een jonge en dynamische organisatie. In november 2023 hebben wij opnieuw de scan diversiteit en inclusie (D&I) gedaan (www.codedi.nl). Dit is voor ons de nieuwe nulmeting van waaruit we verder ontwikkelen. De conclusie van de scan luidt “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”.

Wij kunnen ons hierin vinden, en vullen graag onze belangrijkste inzichten aan:

- We doen al heel veel; maar dit is niet altijd expliciet gemaakt en staat ook niet altijd duidelijk beschreven. Hierdoor ervaren bestuur, medewerkers en vrijwilligers niet altijd hetzelfde.
- We kunnen snel stappen zetten door te focussen op een inclusief HR-beleid. Concrete acties hiervoor zijn het uitrusten van het selectieteam met juiste kennis over DIG-werving en het in kaart brengen van de wensen en behoeften van medewerkers.

Onze visie luidt: “Mentaal gezonde en veerkrachtige jongeren dragen bij aan een samenleving waarin we een goede kwaliteit van leven ervaren, ons verbonden voelen met elkaar, productief zijn, maatschappelijk participeren en succesvol ouder worden”.

Hiermee bedoelen wij álle jongeren en daarom richten wij ons met onze missie en plan van aanpak op het creëren van gelijke kansen voor iedereen. Deze visie is opgenomen in de onboarding training van nieuwe medewerkers en vrijwilligers, zodat iedereen bij Liox zich hiervan bewust is.

Om D&I beleid succesvol te implementeren is draagvlak vanuit de gehele organisatie nodig, dit creëren we op de volgende manier:

1. Verspreiden van kennis en informatie
2. Inspirerende voorbeelden

Elk kwartaal delen we een interne nieuwsbrief. In één van de rubrieken in deze nieuwsbrief deelt een medewerker (of partner) een mooi voorbeeld over D&I. Dit mag werk gerelateerd zijn maar ook uit de privé sfeer, we maken elkaar zo bewust van de kansen die er zijn.

3. Een ambassadeur op de werkvloer

Elk jaar hebben we een andere D&I ambassadeur. Door te rouleren groeit de betrokken groep. De ambassadeur is onder andere verantwoordelijk voor het verspreiden van kennis, informatie en inspirerende voorbeelden. Ook functioneert deze medewerker als informant tussen de verschillende lagen in de organisatie, zodat bestuur op de hoogte is en blijft van wat er speelt.

4. Delen van doelen en resultaten

Onze D&I doelen worden jaarlijks gecommuniceerd. Ook bespreken we samen tussentijdse evaluaties en kijken we aan het einde van het jaar naar de resultaten en bespreken we de doelen voor het komende jaar.

Om het diversiteit en inclusie beleid te laten slagen wordt onderstaand plan van aanpak gehanteerd op basis van de vier P's: Programma, Publiek, Personeel en Partners.

- **Programma**

Liox is actief met een divers aantal programma's en projecten. Hiermee maken wij impact bij onze doelgroep.

- Huidige situatie: we zijn erg pragmatisch en gaan snel van "goed idee" naar project. Recent wordt de initiatiefase van een project beter gecontroleerd door de BOSCARD toe te passen.
- Gewenste situatie: bij het uitwerken van een projectidee kijken we ook naar D&I kansen. Dit doen we door de BOSCARD uit te breiden zodat hier ook D&I opportuniteiten en aandachtspunten ingevuld kunnen worden. Bij een go van een project wordt aangegeven welke haalbare D&I initiatieven meegenomen dienen te worden in de uitvoering van het project.

- **Publiek**

- Huidige situatie

We hebben projecten waarmee we ons richten op verschillende groepen jongeren en studenten: middelbare scholieren, mbo-studenten, hbo/wo-studenten en internationale studenten. In onze marketing strategie maken we gebruik van kanalen, zoals social media, om hen te bereiken. Juist door zoveel mogelijk groepen jongeren niet uit te sluiten proberen we de inclusiviteit te bevorderen tijdens onze evenementen.

- Gewenste situatie

Met en in kaart brengen welke doelgroepen we precies bereiken en wie de bezoekers zijn van onze evenementen. Als we dit weten hebben we een goed beeld van de diversiteit van de groep en welke doelgroepen ontbreken. We hebben de ambitie om vooral jongeren te bereiken die niet inherent geïnteresseerd zijn in kunst en cultuur en daar niet vanzelfsprekend mee in aanraking komen. Hier moeten we onze marketing en communicatie op aanpassen.

- **Personeel**

- Huidige situatie

We hanteren één belangrijk principe: iedereen die zich wil inzetten voor stichting Liox is welkom. Dit heeft als resultaat een diverse en enthousiaste groep medewerkers en vrijwilligers. We hebben echter ook een blinde vlek: door niet bewust in te zetten op een divers team trekken we misschien slechts een selecte groep aan en zijn we niet voor iedereen even toegankelijk.

- Gewenste situatie

We meten de diversiteit van ons team en spreken hier concrete doelstellingen voor af. We brengen de wensen en behoeften van medewerkers in kaart en rusten ons selectieteam uit met juiste kennis over DIG-werving zodat we onze doelstellingen kunnen behalen.

- **Partners**

- Huidige situatie

In de basis werken wij samen met partners die de code D&I ook onderschrijven. Ondanks dat wij deze ambitie hebben, wordt dit niet altijd expliciet gemaakt. We merken dat we er vaak simpelweg vanuit gaan dat anderen zich hier ook voor inzetten, zonder het gesprek te hebben.

- Gewenste situatie

De motivatie om te willen groeien en verbeteren voor een diverse culturele sector vinden wij belangrijk. Wij bespreken D&I initiatieven wanneer wij samenwerkingen

aangaan, zodat we elkaar scherp kunnen houden en van elkaar kunnen leren. Wanneer een organisatie zich niet inzet voor de code D&I, of een gelijkwaardig alternatief, kan dit reden zijn om geen samenwerking aan te gaan of de samenwerking te beëindigen.

Dit plan van aanpak is opgesteld in december 2023. Vanaf Q1 2024 wordt het herziene plan van aanpak in de organisatie uitgerold en in praktijk gebracht. Voor het monitoren en evalueren wordt de PDCA-cyclus gehanteerd. Elke 3 maanden, tijdens het bestuursoverleg, vindt een terugkoppeling en evaluatie plaats. In december 2024 wordt met divers team vooruitgekeken en worden de nieuwe doelstellingen voor 2025 vastgelegd. Gedurende 2024 is de D&I ambassadeur: Anne-Lotte Roper.