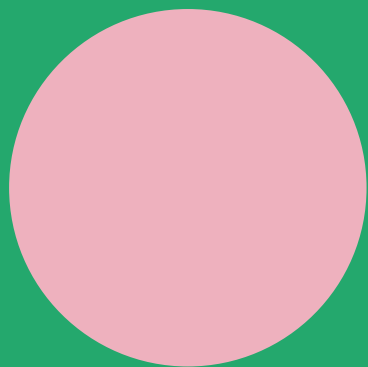


**van
blinde
vlek**



Praktijkvoorbeelden
Diversiteit en Inclusie
in de Zeeuwse
cultuursector



**naar
vaste
plek**

van blinde vlek naar vaste plek

Diversiteit en inclusie hebben de afgelopen jaren een steeds prominentere rol gekregen in beleidsstukken en organisaties, ook in de culturele sector. Diversiteit verrijkt de cultuursector, terwijl inclusie zorgt voor een sector die toegankelijk is voor iedereen.

Dankzij de 'Code Diversiteit en Inclusie' (D&I) kunnen culturele instellingen met dit onderwerp aan de slag. De Code D&I biedt ondersteuning en nodigt organisaties uit bewust te werken aan een cultuur waarin iedereen zich welkom en gezien voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, gender, beperking of overtuiging. Er wordt inzichtelijk gemaakt hoe aandacht rondom dit thema niet iets tijdelijks is, maar een doorlopend proces dat jouw organisatie kan verrijken. Toch kan het vragen oproepen, hoe ga je hier als organisatie mee om?

Daarom zijn verschillende verhalen en ervaringen van Zeeuwse culturele organisaties gebundeld in deze publicatie. Hiermee wordt inzichtelijk welke stappen zij als organisatie hebben gezet.

Wil je meer weten? De organisaties vertellen je graag over de praktijk. De contactgegevens staan bij de voorbeelden vermeld. Daarnaast vind je een laagdrempelig stappenplan hoe je zelf met de Code D&I aan de slag kan gaan en drie organisaties die graag het gesprek met je aangaan over de visie van jouw organisatie.

Veel inspiratie gewenst!

Inclusie begint bij oprechte interesse in de ander

ROOSJE VREMAN, ZEEUWS MUSEUM | R.VREMAN@ZEEUWSMUSEUM.NL

Bij het Zeeuws Museum in Middelburg zijn diversiteit en inclusie geen vrijblijvende thema's. Wat ooit begon binnen een ZM, het project rond eenzaamheid, is inmiddels een vaste pijler binnen de organisatie. Sociaal programmamaker Roosje Vreman ziet erop toe dat het onderwerp continu op de agenda blijft.

In teamvergaderingen wordt tijd gemaakt om te reflecteren op de aanpak, keuzes en de verwerking van diversiteit in tentoonstellingen. Deze gesprekken zijn soms confronterend, maar juist daarin schuilt de waarde volgens Roosje: ze maken blinde vlekken invoelbaar en dragen bij aan verandering. Volgens haar vraagt werken aan inclusie om

oprechte interesse in de ander, kwetsbaarheid en vasthoudendheid. "Het gaat er niet om alles te weten, maar om je open te stellen, te leren en samen verantwoordelijkheid te nemen. Verandering gaat traag en vraagt koppigheid, maar elke kleine stap maakt verschil."

Het museum werkt met methodieken van OF/BY/ FOR ALL, een wereldwijd initiatief dat organisaties ondersteunt om inclusiever en representatiever te zijn. De opgedane ervaringen worden gedeeld in meet-ups en publicaties. Daarmee wil het museum bijdragen aan een bredere beweging. Roosje legt uit: "Veel culturele instellingen worstelen met dit onderwerp. Door open te zijn over ons eigen leerproces nodigen we anderen uit om mee te denken en mee te doen."

"Het gaat er niet om alles te weten, maar om je open te stellen, te leren en samen verantwoordelijkheid te nemen."



Kansen creëren

WIM MEIJER, MUSEUM VEERE | INFO@MUSEUMVEERE.NL

“Als culturele instelling ben je in de positie om kansen te bieden.”



Voor directeur Wim Meijer is Museum Veere meer dan een plek waar geschiedenis wordt beleefd. Hij ziet het museum ook als een leerbedrijf; een laagdrempelige omgeving waar geen diploma's nodig zijn om aan de slag te gaan. “Dat zijn goede omstandigheden om mensen een kans te bieden. Tegelijkertijd helpt het ons om binnen de mogelijkheden die wij hebben ons personeels- en vrijwilligersbestand op peil te houden,” legt hij uit.

Die toegankelijkheid zet het museum bewust in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken. Museum Veere werkt daarvoor onder andere samen met Orionis. Een van de medewerkers die via dit traject instroomde, heeft inmiddels een vaste baan bij het museum. Voor haar was het levensveranderend dat ze deze kans kreeg.

Voor Wim is deze inzet ook persoonlijk gemotiveerd. “Ik heb een meervoudig gehandicapte zoon, en mijn vrouw is ook gehandicapt. Vanuit mijn eigen omgeving weet ik hoe mensen buiten de boot kunnen vallen. Als culturele instelling kun je daarin echt een rol spelen. Je kunt mensen perspectief en werk bieden.”

Zijn betrokkenheid reikt verder dan het museum. “Ik heb de gemeente ook wel eens geadviseerd: zoek belangengroepen op en verbind ze met vrijwilligerswerk in de gemeente. Daar liggen zoveel kansen die nu onbenut blijven.”

Divers programmeren

BARBARA AUDENAERT, STICHTING DANZEE | BAUDENAERT@DEZB.NL

Stichting Danzee zet zich in voor de talentontwikkeling van jonge dansers in Zeeland. Wat ooit begon als een belangenvereniging voor dansdocenten, is uitgegroeid tot een organisatie die jongeren via dansprojecten in aanraking brengt met uiteenlopende dansvormen, makers en optredens op bijzondere locaties in Zeeland. Barbara Audenaert ondersteunt de stichting als adviseur.

Danzee kiest bewust voor een brede programmering met een variatie aan dansstijlen: van klassiek en modern tot hiphop. Het uitgangspunt is om niet steeds hetzelfde te brengen, maar jongeren kennis te laten maken met voor hen onbekende vormen van dans. Diversiteit is daarmee impliciet verbonden met de inhoudelijke keuzes die gemaakt worden. Een sprekend voorbeeld is de samenwerking met

Black Achievement Month, waar jongeren niet alleen nieuwe stijlen leren kennen, maar ook in aanraking komen met andere culturele perspectieven. Deze partner bracht Danzee op het spoor van bijzondere producties, waaronder Unbreakable, een productie met straatartiesten van de Soweto Skeleton Movers uit Zuid-Afrika.

Barbara: “Diversiteit was voor ons geen expliciet beleidsdoel. Door steeds nieuwe samenwerkingen op te zoeken, zijn als vanzelf nieuwe ontmoetingen en perspectieven ontstaan.” Dit vraagt geen extra financiële middelen, maar wel bewuste inhoudelijke keuzes en een open houding voor nieuwe partnerschappen.



“Door steeds nieuwe samenwerkingen op te zoeken, zijn als vanzelf nieuwe ontmoetingen en perspectieven ontstaan.”

Inclusie als filosofie

BRECHJE MERCKX, VESTROCK | BRECHJE@VESTROCK.NL



“Je hebt iemand nodig die continu vanuit het perspectief van toegankelijkheid kijkt.”

Voor muziekfestival Vestrock in Hulst is inclusie een fundamenteel onderdeel van de filosofie van het festival. Iedereen moet zich welkom voelen, ongeacht wie je bent, wat je doet of welke beperking je hebt. Om dit te waarborgen is Brechje Merckx aangesteld als coördinator Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG).

Feedback speelt een centrale rol bij het continu verbeteren van het inclusiebeleid. Via enquêtes, een speciale mailbox en evaluatiemomenten verzamelt Vestrock input van medewerkers, artiesten, vrijwilligers, partners en publiek. Een duidelijke verantwoordelijke is cruciaal om het beleid daadwerkelijk uit te voeren, legt Brechje uit. “Je hebt

iemand nodig die continu vanuit het perspectief van toegankelijkheid kijkt, anders kan dit in drukte snel naar de achtergrond verdwijnen.” Tegelijkertijd ligt er volgens haar een gezamenlijke verantwoordelijkheid om een omgeving te creëren waarin iedereen gehoord en gezien wordt.

Vestrock werkt samen met organisaties zoals Onbeperkt Feest, Yourope, Discriminatie.nl en Drempelvrij Hulst. Zo draagt het festival niet alleen bij aan een toegankelijke ervaring op het terrein, maar stimuleert het ook de uitwisseling van kennis en goede voorbeelden binnen de hele sector.

Experimenteren met D&I

NIENKE VAN DER WAL, VLEESHAL | NIENKE@VLEESHAL.NL



“Door tijd, budget en een verantwoordelijke persoon toe te wijzen hebben wij dit proces binnen de organisatie een plek gegeven.”

Vleeshal in Middelburg is een centrum voor hedendaagse kunst met elke drie maanden een nieuwe tentoonstelling en diverse projecten buiten de muren. Vanuit de visie dat hedendaagse kunst essentieel is voor de mens, zet het team zich actief in om dit ook toegankelijk te maken voor iedereen.

De afgelopen drie jaar heeft Vleeshal de ruimte genomen om te experimenteren rondom diversiteit en inclusie. “Het uitproberen, durven fouten te maken en iets doen met de doelgroep in plaats van voor de doelgroep kwam daarbij kijken,” vertelt Nienke van der Wal, interim adjunct-directeur bij Vleeshal. Door tijd, budget en een verantwoordelijke persoon toe te wijzen, heeft de organisatie dit proces een

vaste plek gegeven. Tijdens deze experimentele fase werkte Vleeshal samen met onder andere het AZC in Middelburg en het Pennywafelhuis, en organiseerde initiatieven zoals het jongerenprogrammeam Team V en het LHBTIQA+ evenement Queer Cheer.

Dankzij deze ruimte om te experimenteren kan Vleeshal zich nu richten op het verduurzamen van succesvolle projecten, wat een inhoudelijke impuls heeft gegeven aan de programma's van de Vleeshal.

Een creatieve hangplek voor jongeren

LUK SPONSELEE, NIMBY | LUKSPONSELWEE@HOTMAIL.COM

In Zeeuws-Vlaanderen ontstaat met NIMBY een bijzondere plek voor jongeren van 14 tot 25 jaar. Geen klassiek jongerenproject, maar een creatieve vrijplaats waar nieuwsgierigheid, experiment en ontmoeting centraal staan. Tijdens twee avonden eerder dit jaar werd al zichtbaar wat er mogelijk is: van smeden en AI-muziek tot pizza's maken en zeefdrukken. Alles was gratis en toegankelijk voor iedereen, ongeacht leeftijd, ervaring of achtergrond. "We gaan uit van openheid," zegt initiatiefnemer Luk Sponselee. "Iedereen mag meedoen."

Het project ontstond vanuit onderzoek naar de leefwereld van jongeren in Zeeland, waar thema's als eenzaamheid, depressie en uitzichtloosheid spelen. In samenwerking met jongerenwerk Hulst en het gebouw De Komma werd een programma ontwikkeld dat inspeelt op die behoeften. Daarbij werd bewust gekozen voor ongebruikelijke locaties zoals een circuswerkplaats in Clinge en een leegstaande bibliotheek in Kloosterzande. "Geen systeemplafonds,

maar plekken die prikkelen," aldus Luk. De naam NIMBY—Not In My BackYard—is een knipoog naar het idee dat jongeren wel een plek verdienen, maar liever niet 'te dichtbij'.

Op dit moment is NIMBY in gesprek met Woongood Zeeuws-Vlaanderen om de oude bibliotheek in Kloosterzande als pilotlocatie te gebruiken. Het gebouw wordt over twee jaar gesloopt en is daarmee uitermate geschikt om te experimenteren. De plannen zijn concreet: een podium voor optredens, een meidenhok, een hangplek met banken en een ruimte om te knutselen. NIMBY is een plek waar jongeren kunnen ontdekken, creëren en groeien—waar naïviteit een kracht is en creativiteit de motor van verbinding.



"Jongeren verdienen een plek, een creatieve vrijplaats waar nieuwsgierigheid, experiment en ontmoeting centraal staan."

Inclusie is geen bijzaak, maar uitgangspunt

ADRIËNNE VAN DER WERF, NESSE | INFO@NESSE-TERNEUZEN.ORG



“Kunst bij Nesse is iets van en voor iedereen.”

“Diversiteit en inclusie zijn bij Nesse geen losse pijlers, maar verweven in alles wat ze doen,” vertelt Adriënné van der Werf, artistiek coördinator van de culturele broedplaats in Terneuzen. Dat begint bij het faciliteren van een omgeving waarin mensen zich kunnen ontwikkelen. Zo krijgt een jonge cultuurprofessional, die elders weinig kansen kreeg, bij Nesse juist de ruimte om zich te ontplooiën.

Bij vacatures letten ze op inclusieve taal en vermijden ze onnodige eisen, zodat iedereen zich aangesproken voelt. En het format van het residentieprogramma houdt rekening met de persoonlijke situatie van elke kunstenaar; het biedt voldoende flexibiliteit zodat ook mensen met zorgtaken of andere verplichtingen kunnen deelnemen.

Het artistieke programma Being In the World (2024—2027) richt zich volledig op het werken aan een gedeelde wereld, met het credo lokale inbedding en internationale uitstraling. Dat zie je terug in de naam Nesse, maar ook in de warme, gastvrije sfeer die ze willen neerzetten. “We zorgen dat ons publiek net zo divers is als onze ambities,” aldus Adriënné.

Kunstenaars geven niet alleen artist talks, maar ook workshops voor mensen zonder kunstachtergrond. Zo ontstaat bijvoorbeeld in samenwerking met de kunstenaar Yoeri Guépin een gemeenschapstuin: een plek waar mensen samen leren, ontwerpen en verbouwen. Op die manier wordt kunst bij Nesse iets van en voor iedereen.

Waardevolle dwarsverbanden bij het zingen

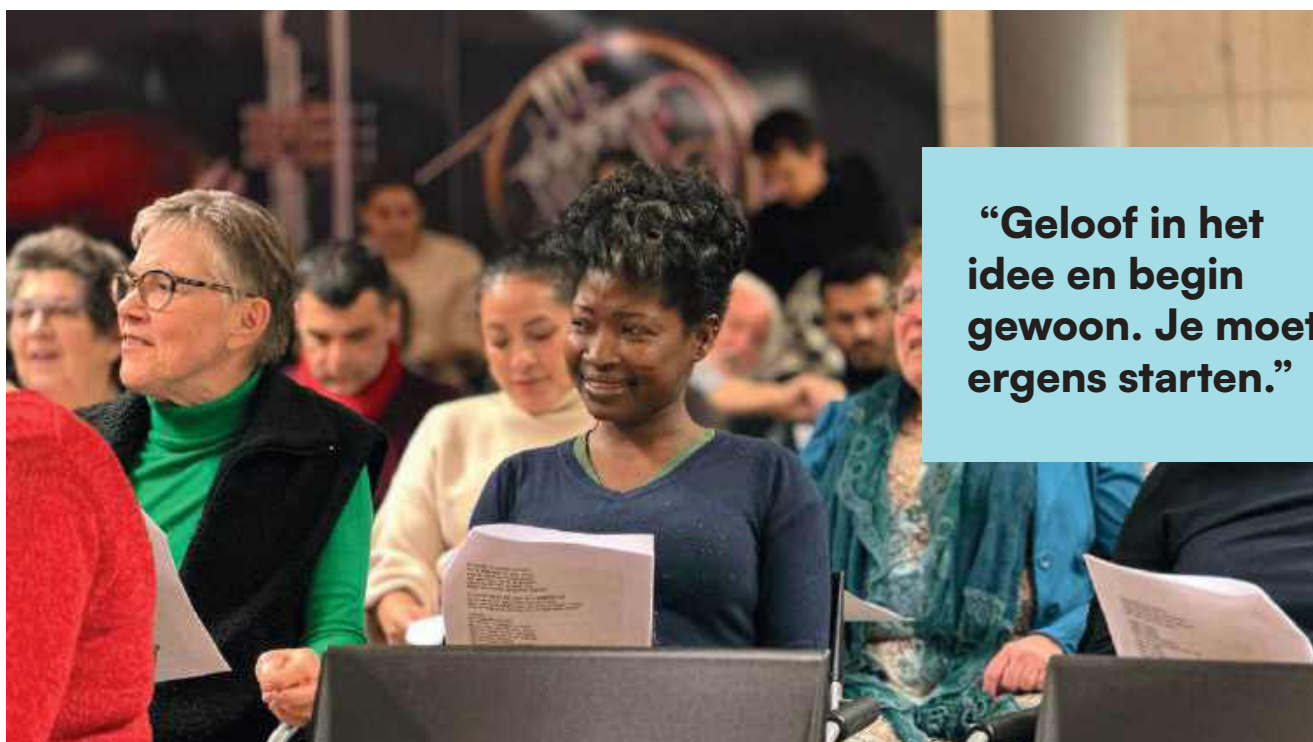
MARJOLIJN POLFLIET, TOONBEELD | M.POLFLIET@TOONBEELD.NL

Toonbeeld in Terneuzen is het centrum voor kunst- en cultuuronderwijs in Zeeuws-Vlaanderen. Het biedt jong en oud een inspirerende omgeving om talenten te ontdekken en te delen. Marjolijn Polfliet, coördinator cultuureducatie en -participatie, kwam in aanraking met het project Zing Nederlands met me. Dit initiatief helpt mensen met Nederlands als tweede taal om de taal op een creatieve manier te leren. Ze zag direct de meerwaarde en bracht het project naar Zeeuws-Vlaanderen.

Tijdens de bijeenkomsten wordt niet alleen gezongen, maar ook samen stilgestaan bij de betekenis en de culturele context van liedjes. “Zo hadden we het laatst opeens over beschuitfluiten. En nu weet iedereen dat als Het Laatste Rondje van André Hazes klinkt, het tijd is om naar huis te

gaan,” vertelt Marjolijn lachend. De lessen zijn niet exclusief voor taalnieuwkomers. Iedereen is welkom. Ook bijvoorbeeld het ochtendkoor dat bij Toonbeeld zingt, schuift regelmatig aan. Juist daardoor ontstaan waardevolle dwarsverbanden: vriendschappen, taalmaatjes en een sterk gevoel van verbondenheid.

Wat is er nodig om een project als dit te laten slagen? Volgens Marjolijn vooral lef en vertrouwen: een bestuurder die niet alleen de beperkingen, maar ook de kansen ziet, en een organisatie die het initiatief durft te dragen voordat er erkenning is. “Geloof in het idee en begin gewoon. Je moet ergens starten.”



“Geloof in het idee en begin gewoon. Je moet ergens starten.”

Iedereen verdient een plek op het toneel

JEUGD THEATER SCHOOL ZEELAND | JTSZ@TBEEST.NL



“Het belangrijkste is dat iedereen volwaardig wordt behandeld en dat je kijkt naar iemands mogelijkheden.”

De Jeugd Theater School Zeeland (JTSZ) biedt kinderen en jongeren een veilige en stimulerende omgeving om toneel te leren spelen. Hoewel de leiding inmiddels in handen is van Sara Zwigtmán, kijken we terug met Josien de Graaf, die zich sterk maakte voor diversiteit en inclusie binnen de theaterschool.

De JTSZ richt zich op alle kinderen en jongeren en daarmee ook op de ‘ongeziene jongeren’. Het motto luidt dan ook: Iedereen is welkom! Daarbij staat veiligheid binnen de groepen centraal. “We hebben een docententeam dat dit ook uitdraagt, en dat is ontzettend belangrijk,” benadrukt Josien. Een sprekend voorbeeld van inclusie is de samenwerking met theatergroep Duinart, een gezelschap voor

mensen met een verstandelijke beperking. Samen maakten zij producties waarin kinderen en mensen met een beperking gelijkwaardig op het podium stonden. “Het belangrijkste is dat iedereen volwaardig wordt behandeld en dat je kijkt naar iemands mogelijkheden.”

Zelf werkte Josien nauw samen met Jelle, een lid van Duinart, en Dimitri, een oud-leerling van de JTSZ. Voor hen schreef ze de voorstelling Een eigen huis, waarin Jelle en Dimitri vertelden over hun wens om zelfstandig te wonen. Voor Josien gaat theater verder dan kunst alleen: “Het draagt een maatschappelijke boodschap uit en laat zien dat iedereen een plek verdient op het toneel.”

Tastbare verhalen

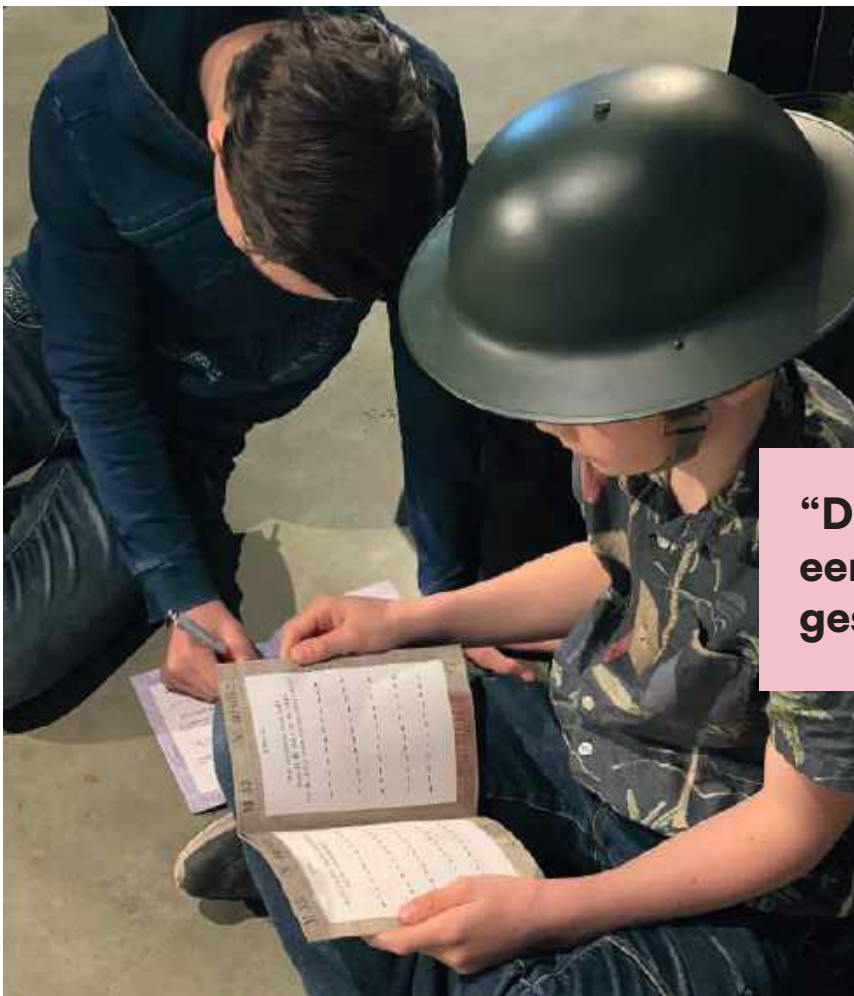
STEF TRAAS, BEVRIJDINGSMUSEUM ZEELAND | INFO@BMZEELAND.NL

Het Bevrijdingsmuseum Zeeland neemt bezoekers mee door de bewogen jaren van Zeeland tijdens de Tweede Wereldoorlog. Rode draad in dit verhaal is de Slag om de Schelde. Voor het museum in Nieuwdorp is toegankelijkheid belangrijk, zodat de verhalen die ze willen doorgeven door iedereen beleefd kunnen worden. “We vinden het vanzelfsprekend dat iedereen welkom is,” zegt directeur Stef Traas.

Soms vraagt dat een andere aanpak dan bij een regulier bezoek. Zo biedt het museum op verzoek rondleidingen voor bezoekers met een visuele beperking. De rondleider bereidt een route op maat voor, waarbij deelnemers bepaalde objecten

mogen aanraken. Denk bijvoorbeeld aan een helm of gebruiksvoorwerpen uit de oorlog. “Door te voelen, ontstaat een tastbare link met de geschiedenis. Wij vertellen daarbij de verhalen, zodat de objecten tot leven komen,” aldus Stef.

Ook richting het onderwijs zoekt het museum naar passend aanbod voor alle kinderen. Voor leerlingen in het speciaal onderwijs biedt het museum educatie die aansluit bij hun mogelijkheden, met veel aandacht voor persoonlijke begeleiding en afstemming op hun leerstijl. Zo werkt het museum voor verschillende doelgroepen aan een optimale museumbeleving.



“Door te voelen, ontstaat een tastbare link met de geschiedenis.”

Actuele thema's

CATHY JACOB, ARTBASE TERNEUZEN | CATHY@ARTBASETERNEUZEN.NL

“Ik ga actief op zoek naar welke maatschappelijke vragen er spelen in de regio en hoe we daar met kunst op kunnen aanhaken.”



In Terneuzen wordt bij ArtBase geëxperimenteerd met een nieuw soort museum. Geen vaste collectie of klassieke zalen, maar een plek met een kleine basis en die zich verder beweegt door de stad en de regio. Een museum zonder muren, dat ruimte biedt aan Zeeuwse kunstenaars én internationale perspectieven. Directeur Cathy Jacob ziet het als een kans om kunst te verbinden met de vragen en verhalen die leven in Zeeuws-Vlaanderen.

ArtBase wil niet alleen kunst tonen, maar ook bijdragen aan de culturele infrastructuur van de regio. Via kunstopdrachten, educatie en samenwerking met scholen en maatschappelijke organisaties wordt gebouwd aan een netwerk dat kunst en samenleving dichter bij elkaar brengt. Cathy: “Ik ga actief op zoek naar welke maatschappelijke vragen er spelen in

Terneuzen en Zeeuws-Vlaanderen en hoe we daar op kunnen aanhaken. Denk aan thema's als armoede of eenzaamheid, maar ook het zoeken naar je identiteit. We doen dat het liefst samen met mensen die al bezig zijn met deze vragen en willen meedoen.”

In de week van Coming Out Day organiseert ArtBase een filmprogramma met queer kunstfilms van jonge talenten die internationaal beginnen door te breken. De films zijn gratis te zien in een pop-up museum in het voormalige ING-gebouw. Het programma is ontwikkeld in samenwerking met het COC en het Lodewijk College. Dus ook educatie is een belangrijk onderdeel. “Zonder hierop bewust te sturen zitten ook bij de kunstenaars die ArtBase laat zien al verschillende keren queer kunstenaars” zegt Cathy. “Gelukkig maar!”

Nieuwe vormen van communicatie

HANS PUIK, PODIUM REIMERSWAAL | INFO@PODIUMREIMERSWAAL.NL

Bij Podium Reimerswaal wordt actief gezocht naar manieren om jongeren en diverse doelgroepen theatervoorstellingen te laten bezoeken. Directeur Hans Puik experimenteert met nieuwe vormen van communicatie, zoals TikTok, om tieners op een luchtige manier kennis te laten maken met het podium. “Het beeld leeft nog te vaak dat theater iets voor ouderen is,” zegt hij. “Als jongeren zien dat hier ook artiesten staan die zij kennen of interessant vinden, verandert dat.”

Op de voorkant van de theatergids van dit jaar koos hij bewust voor een collage van artiesten van verschillende leeftijden en achtergronden, om te laten zien hoe breed het aanbod is.

Die brede blik vertaalt zich ook in de programmering. Hoewel enkele jeugdvoorstellingen dit seizoen niet doorgingen, wordt voor 2026—2027 opnieuw gekeken naar aanbod voor onder andere tieners en jongeren. Het podium zoekt gericht naar programmering voor verschillende gemeenschappen in de regio, waaronder christelijke doelgroepen en mensen met een migratieachtergrond. “We willen bezoekers ontvangen die een afspiegeling zijn van wie hier leeft,” legt Hans uit. “Daarom staan er dit seizoen ook artiesten op het podium die voorheen niet vanzelfsprekend bij ons te zien waren.”

Naast jongeren en culturele diversiteit is er ook aandacht voor ouderen. Via de stichting Vier het Leven worden oudere mensen die niet zelfstandig naar het theater kunnen, opgehaald en begeleid. “Voor hen is het een uitje, voor ons een kans om te laten zien dat theater echt voor iedereen is.”



“We gaan experimenteren met bijvoorbeeld TikTok om jongeren te laten zien dat hier ook artiesten staan die zij kennen of interessant vinden.”

Samenwerken voor een breder publiek

WILLEMEN CLEMENT, DE SPOT | WILLEMEN@DESPOTMIDDELBURG.NL



“Deze aanpak kost meer tijd dan een professionele artiest programmeren, maar het is belangrijk dat we deze initiatieven faciliteren.”

Poppodium De Spot programmeert live muziek; divers en gericht op een breed publiek, met een combinatie van populaire artiesten, nieuwe acts en aanstormend talent. Coördinator Willemien Clement heeft de ervaring dat samenwerking met externe partners een effectieve manier is om nieuwe publieksgroepen te bereiken. “Wat voor ons heel goed werkt, is het faciliteren van evenementen in bepaalde niches door lokaal gewortelde initiatiefnemers.” Op deze manier zijn door de jaren heen succesvolle partnerschappen opgebouwd.

Voorbeelden zijn het al jaren succesvolle Drum ‘n Bass in Your Face en Dream Machine, en meer recent Afro Galore voor de jonge doelgroepen. Maar ook Band on the Run en Funkyness Music Box, waarmee ze Zeeuwse muzikanten een podium geven. De

partners van deze initiatieven brengen een eigen netwerk mee, weten precies wat er leeft en hoe ze een specifiek publiek kunnen bereiken en binden.

“Deze aanpak kost meer tijd dan een professionele artiest programmeren,” benadrukt Willemien, “Maar het is belangrijk dat we deze initiatieven faciliteren.” De Spot biedt ondersteuning op het vlak van programma, marketing, techniek en organisatie. Dankzij deze samenwerkingen kan De Spot het bestaande programma verrijken en doelgroepen bereiken die normaal minder vanzelfsprekend betrokken zijn. “Als poppodium van Middelburg en Zeeland willen we de plek zijn waar iedereen die van live muziek houdt, zich welkom voelt.”

Leren van ervaringsdeskundigen

ANITA DE MUNNIK, MUSEUM GOEMANSZORG | INFO@GOEMANSZORG.NL



“Als je het beetje bij beetje doet, is ook op kleine schaal veel mogelijk”

Museum Goemanszorg in Dreischor neemt stap voor stap maatregelen om het museum voor iedereen toegankelijk te maken. Voorzitter Anita de Munnik vertelt dat ze altijd nieuwsgierig blijft naar wat het museum kan doen binnen de mogelijkheden die het heeft. Ze heeft daarbij goede ervaringen met het betrekken van ervaringsdeskundigen.

Zo werkt Goemanszorg samen met de stichting Oren en Ogen Tekort, die zich inzet om kunst en cultuur toegankelijker te maken voor mensen met een visuele en/of auditieve beperking. Samen ontwikkelden ze een audio- en videotour, zodat ze deze groep een rijkere museumervaring kunnen bieden.

Ook de organisatie Uit met Autisme bracht op verzoek van het museum een bezoek om de toegankelijkheid voor mensen met autisme te

beoordelen. Zij deden aanbevelingen, zoals het subtiel aanpassen van de verlichting, en adviseerden om een prikkelarme ruimte te creëren. Dat bracht het museum op het idee om de huidige ruimte met historische boeken om te vormen tot een klein bibliotheekje met rustgevend inrichting en kleurstelling. Bezoekers met behoefte aan een moment van terugtrekking vinden hier straks een plek.

Dit plan wordt meegenomen in de inrichting van de nieuwe tentoonstelling voor komend jaar. Door het onderdeel te maken van een groter project, wordt het praktisch haalbaar. Anita: “Je hoeft geen Rijksmuseum te zijn om aan diversiteit en inclusie te werken. Beetje bij beetje is ook op kleine schaal veel mogelijk”.

Stappenplan Code D&I

De voorbeelden in deze publicatie laten zien hoe aandacht voor diversiteit en inclusie in Zeeland op uiteenlopende manieren tot uiting komt.

Wil je ook aan de slag binnen jouw organisatie? De Code Diversiteit & Inclusie biedt een praktisch stappenplan om je op weg te helpen:

1

Weet waar je staat

Krijg inzicht in de positie van jouw organisatie op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid met de scans van de Code D&I. Zo zie je waar je nu staat, waar je naartoe wilt en hoe je daar komt.

2

Integreer in je visie

Benoem in de missie, visie en doelstellingen wat diversiteit en inclusie betekenen voor jouw organisatie. Zo maak je duidelijk waar de noodzaak tot veranderen ligt.

3

Commitment en draagvlak

Werken aan diversiteit en inclusie vereist draagvlak. Betrek de hele organisatie en maak werken aan diversiteit en inclusie persoonlijk, zodat men betrokken raakt vanuit intrinsieke motivatie, niet als verplichting.

4

Plan van aanpak

Gebruik de vier P's (programma, publiek, personeel en partners) om je huidige situatie en gewenste doelen concreet te formuleren. Bepaal daarna welke acties nodig zijn om deze doelen te bereiken.

5

Monitor en evalueer

Monitor en evalueer de uitvoering van je plan van aanpak. Bepaal wie binnen jouw organisatie toeziet op de voortgang en resultaten en hoe je daar verantwoording over aflegt.

Er bestaan verschillende initiatieven die graag meedenken over hoe diversiteit en inclusie een vaste plek binnen jouw organisatie krijgen.



Sparren met Discriminatie.nl Zeeland

zeeland@discriminatie.nl | www.discriminatie.nl/zeeland

Angélique Duijndam van Discriminatie.nl Zeeland ziet cultuur als een universele taal die mensen kan samenbrengen, ook als ze heel verschillend denken of leven. Discriminatie.nl Zeeland richt zich niet alleen op meldingen en juridisch advies, maar vooral op dialoog en verbinding. De organisatie adviseert over beleid, inclusieve taalontwikkeling en protocollen rond discriminatie of meldingen. Door hun regionale focus kunnen zij helpen verbinding te maken met gemeenschappen en doelgroepen die nu vaak minder goed worden bereikt. Duijndam benadrukt: “Betrek ons zeker als sparringpartner die meedenkt bij programmering en publieksbenadering, zodat diversiteit en inclusie zichtbaar en voelbaar worden.”



In gesprek met Noor Sloterdijk

noorsloterdijk@lkca.nl | www.codedi.nl

Als adviseur bij de Code Diversiteit en Inclusie zet Noor Sloterdijk zich in voor een inclusieve culturele sector. Noor: “Kunst en cultuur kunnen verrassen, raken, verbinden, inspireren en aanzetten tot beweging. Helaas zijn ze op veel vlakken nog niet voor iedereen toegankelijk.” Noor adviseert en denkt mee met instellingen van alle groottes over hoe ze diversiteit en inclusie kunnen integreren in alle lagen van hun organisatie: op het gebied van beleid, maar ook in concrete acties. Neem gerust contact op. Noor gaat graag het gesprek aan.



Bewustzijn creëren onder externe begeleiding

halima@inclusiefabriek.nl | www.inclusiefabriek.nl

Externe begeleiding kan helpen om het bewustwordingsproces en de daaruit volgende acties te versnellen. Halima el Hajoui-Özen van de Inclusiefabriek gelooft dat echte inclusie begint bij het erkennen van verschil. Ze helpt (culturele) organisaties om inclusie niet alleen te agenderen, maar ook te verankeren in beleid en praktijk. Halima werkt vanuit het principe dat verandering begint bij bewustwording. Ze maakt voelbaar wat uitsluiting doet en hoe het anders kan. Halima benadrukt: “Zie ons als partner in het proces. We denken mee over strategie, communicatie en cultuurverandering, zodat inclusie niet alleen een woord is, maar een ervaring voor iedereen.”

Colofon

Van blinde vlek naar vaste plek

Deze uitgave is gemaakt in het kader van het programma Leiderschap in Cultuur Zeeland 2025 van de Universiteit Utrecht.

Redactie / samenstelling

Steijn van den Berge | s.vandenberge@cultuurkwadraat.nl

Sander Bus | sander@sanderbus.nl

Eveline Cleiren | e.cleiren@museumdomburg.nl

Imke Elstak | i.elstak@erfgoedzeeland.nl

Fotografie / beeldmateriaal

Vleeshal | Anda van Riet

Zeeuws Museum | Viorella Luciana

Danzee | Luuk Kempe

Museum Veere | Museum Veere / New Holland Art Company

De Spot | Lorena de Kraker

Vestrock | Joan Villalon

LKCA | Lilian van Rooij

Vormgeving / ontwerp

Willemijn Bins | hello@willemijnbins.nl

september 2025

