



## **Diversiteit & Inclusiviteit binnen de Reinwardt Academie**

### **Plan van Aanpak**

Augustus 2022

---

Diversiteit en inclusiviteit zijn onlosmakelijk verbonden met het leren en denken over erfgoed. Niet alleen in onderwijs en onderzoek, ook op organisatieniveau en in het beeld naar buiten wil de Reinwardt Academie (RWA) laten zien dat we staan voor een meerstemmig perspectief. We gaan niet voor 'quick fixes' of afvinklijstjes, maar voor een duurzame, integrale verankering van diversiteit en inclusiviteit op alle niveaus in onze academie. Ook duurzaamheid en technologie zijn centrale thema's binnen het beleid van de RWA. Deze drie thema's worden zoveel mogelijk in samenhang met elkaar bekeken. Zo werkt het lectoraat Cultureel erfgoed aan onderzoek naar handelingskaders voor vraagstukken die te maken hebben met inclusiviteit, diversiteit, duurzaamheid en technologie. Het lectoraat zorgt hiermee voor overzicht, inzicht en verankering.

We zijn op weg. We doen al veel, maar nog niet genoeg. Bovendien is dat wat we doen nog niet altijd voldoende zichtbaar voor onze studenten, voor medewerkers en voor de buitenwereld. In dit plan van aanpak bieden we een overzicht van initiatieven en resultaten en formuleren we concrete actiepunten. Het is een levend document wat wil zeggen dat we jaarlijks kijken wat we hebben gedaan en wat we voor het komend jaar willen bereiken.

### **Totstandkoming van dit document**

Het gesprek over diversiteit en inclusiviteit binnen de RWA wordt gevoed door maatschappelijke ontwikkelingen en actuele gebeurtenissen. In 2019 werd alumna Guinevere Ras gevraagd een advies uit te brengen over de plaats van inclusiviteit en diversiteit binnen de RWA.<sup>1</sup> Haar bevindingen en adviezen droegen bij aan een centrale plaats van deze thema's in het beleid van de RWA.<sup>2</sup> Naar aanleiding van Black Lives Matter in 2020 werd er een reeks van 'meet ups' georganiseerd voor medewerkers en voor studenten.<sup>3</sup> Deze bijeenkomsten leverden veel suggesties op om de diversiteit en inclusiviteit binnen de RWA te vergroten. Recent afgestudeerde alumni van de bachelor hebben in het studiejaar 2020-2021 als junior medewerker bijgedragen aan het verwerken van deze suggesties in een eerste plan van aanpak.<sup>4</sup>

In juni 2021 is een RWA werkgroep diversiteit en inclusie ingesteld, bestaande uit studenten en medewerkers.<sup>5</sup> De werkgroep adviseert directeur en managementteam over het vergroten van de diversiteit en inclusiviteit binnen de RWA. De leden van de werkgroep hebben bijgedragen aan deze geactualiseerde versie van het plan van aanpak. Zij spelen ook een belangrijke rol bij de monitoring van de maatregelen die in dit plan van aanpak worden genoemd: ze houden vinger aan de pols en trekken aan de bel wanneer nodig.

---

<sup>1</sup> Guinevere Ras, *Adviesrapport Diversiteitsbeleid RWA*, maart 2019. Zie: [www.meerstemmigheid.nl](http://www.meerstemmigheid.nl)

<sup>2</sup> *In Beweging. Beleidsplan 2019-2024*. Reinwardt Academie.

<sup>3</sup> De meet ups voor studenten werden geleid door alumni Noa Bawits. De verslagen werden gemaakt door alumnus Pieter Hogekamer

<sup>4</sup> Deze junior medewerkers waren: Noa Bawits, Jana Sevenhuijsen en Winnie Conradi

<sup>5</sup> Studentleden: Edy Wassink (jaar 4) en Julie Zimmerman (jaar 3), personeelsleden: Marlous van Gastel en Marjan Otter en MT-lid Joke Bosch. In december 2021 uitgebreid met twee nieuwe studentleden: Skye van Doorn (jaar 1) en Kaez Tjoe-Fat (jaar 2).



## Definities

Binnen de Reinwardt Academie onderschrijven we de code Diversiteit & Inclusie.<sup>6</sup> In deze code staan definities die duidelijk maken wat de culturele en creatieve sector verstaat onder diversiteit en inclusie. Deze definities vormen ook het uitgangspunt voor het denken en handelen binnen de Reinwardt Academie.

### Diversiteit

De code gebruikt de term diversiteit om aan te geven dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust. De verschillen spelen altijd in samenhang een rol. Identiteitsvorming vindt plaats door de unieke combinatie van deze verschillen.

### Inclusie

De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn.

Een andere manier om diversiteit en inclusie te omschrijven: diversiteit verwijst naar alle (veranderlijke en onveranderlijke, zicht- en onzichtbare) aspecten waarop mensen van elkaar verschillen én overeenkomen en inclusie verwijst naar de manier waarop met de verschillen en overeenkomsten wordt omgegaan: voelt iedereen zich welkom, betrokken ('belonging'), erkend en gewaardeerd om wie men is?<sup>7</sup>

## Beleid

In het RWA beleidsplan 'In Beweging' is inclusiviteit benoemd als een centraal thema, naast technologie en duurzaamheid:

"De Reinwardt Academie kan zich vinden in het volgende uitgangspunt, beschreven als onderdeel van het AHK diversiteitsbeleid: *'De AHK wil vanuit een inclusieve benadering gelijke kansen bieden voor iedereen met talent omdat de aanwezigheid van mensen met verschillende achtergronden zorgt voor nieuwe ideeën, nieuwe invalshoeken en nieuwe verhalen en daardoor bijdraagt aan creativiteit en innovatie'*.<sup>8</sup>

De RWA voert inclusiviteitsbeleid vanwege de maatschappelijke verantwoordelijkheid die zij als onderwijsinstelling heeft en de maatschappelijke rol die erfgoedprofessionals spelen in de samenleving. De academie wil ruimte bieden aan meerstemmigheid en verscheidenheid. Die verscheidenheid kan betrekking hebben op gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, politieke kleur, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond. De academie wil een afspiegeling zijn van de diverse maatschappij, in de stad Amsterdam, landelijk en internationaal. Diversiteit zorgt ervoor dat studenten goed voorbereid worden op een divers samengesteld, nationaal en internationaal beroepenveld. Met het oog hierop is de Commissie van Advies van de RWA in 2022 samengesteld uit externe deskundigen met een diverse achtergrond.<sup>9</sup> De Reinwardt Academie kiest voor een benadering waarbij het identificeren, waarderen en benutten van overeenkomsten en verschillen centraal staat. Het gaat daarbij niet alleen om de samenstelling van de populatie aan studenten en medewerkers maar ook om de mate waarin er een cultuur is

---

<sup>6</sup> [www.codedi.nl](http://www.codedi.nl)

<sup>7</sup> Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh, 2011; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2006.

<sup>8</sup> AHK Strategisch Plan 2018-2023

<sup>9</sup> Zie: <https://www.reinwardt.ahk.nl/de-academie/organisatie/>



waarin iedereen zich thuis voelt en gewaardeerd wordt. Tenslotte gaat het ook om de inhoud van het onderwijsprogramma waarbij aandacht is voor diversiteit van bronnen en voorbeelden en voor de ontwikkeling van interculturele sensitiviteit. Kijken naar het bovenstaande onderscheiden we vier terreinen: *inhoud van het onderwijs, medewerkers, studentenpopulatie en leeromgeving.*

### **Inhoud van het onderwijs**

Er is structurele aandacht voor diversiteit en inclusie binnen het curriculum van de bachelor en master. Dat is niet meer dan logisch aangezien erfgoed het onderwerp van studie is. Twee voorbeelden: in de master, die is vormgegeven als een 'international classroom' zijn er jaarlijks vier sessies over interculturele communicatie. Het gaat daarbij om vaardigheden die er voor kunnen zorgen dat iedereen zich veilig kan voelen, zowel in de klas als in het werkveld. In de bachelor wordt in het eerste jaar Wereldgeschiedenis gedoceerd aan de hand van het thema 'erfgoed & voeding'. Daarbij gaat het onder andere over mechanismen van uitsluiting en toe-eigening. Toch kan er binnen het onderwijs nog meer gebeuren. De werkgroep D&I heeft geadviseerd hier prioriteit aan te geven. Dan gaat het om de onderwerpen van de lessen, voorbeelden die worden gegeven, de gebruikte literatuur, de keuze voor gastsprekers, keuzevrijheid voor studenten bij het kiezen van onderwerpen bij het uitvoeren van opdrachten, de ruimte die er tijdens de lessen is voor interactie en discussie en de manier waarop het gesprek tussen docent en studenten wordt gevoerd. In het verlengde hiervan hebben twee studentleden van de werkgroep diversiteit en inclusie in 2021-2022 voor alle docenten een workshop gegeven over hoe zij diversiteit en inclusie kunnen implementeren binnen hun onderwijs. Naar aanleiding hiervan heeft de werkgroep het initiatief genomen voor het schrijven van een 'Handreiking Inclusief Onderwijs'. De handreiking wordt via Teams verspreid en kan docenten helpen om aan de hand van het stellen van vragen, bewustere keuzes te maken binnen hun lessen, waarbij extra aandacht wordt besteed aan thema's die binnen 'diversiteit en inclusie' vallen.

De werkgroep heeft daarnaast geadviseerd over geschikte Bias Awareness trainingen voor docenten en niet-onderwijsgevend personeel. Een aantal medewerkers hebben vanwege hun werk in de erfgoedsector al trainingen of workshops gevolgd. Bij de keuze voor een training zal gebruik worden gemaakt van hun ervaringen en aanbevelingen.

Er is een leeslijst gemaakt met relevante publicaties op het gebied van diversiteit & inclusiviteit in de mediatheek van de RWA.

### **Studentenpopulatie**

De studentenpopulatie van de master AMHS is zeer divers. Dat komt doordat expliciet wordt ingezet op een diverse studentengroep binnen een 'international classroom'. Toch zijn door het gebrek aan volledig dekkende beurzen studenten uit het mondiale zuiden helaas beperkt vertegenwoordigd. De studentenpopulatie van de bachelor Cultureel erfgoed is minder divers. Om een meer diverse instroom te in de bachelor te realiseren zijn verschillende initiatieven ondernomen en staat een aantal acties op stapel. Hieronder een opsomming:

#### **Studiekeuzecheck, introductie en begeleiding**

De nieuwe, verplichte studiekeuzecheck bestaat sinds februari 2020 uit vragenlijsten die geschikt zijn voor een bredere studentpopulatie (bijv. studenten die de Nederlandse taal minder goed beheersen).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> In het vernieuwde bachelorprogramma wordt aandacht besteed aan vaardighedenonderwijs voor studenten die daar behoefte aan hebben.



Voor nieuwe bachelorstudenten wordt een introductieprogramma georganiseerd dat er op is gericht alle studenten zich thuis te laten voelen binnen de Reinwardt Academie. Bij dit programma wordt samengewerkt met studievereniging Depot en met klassenvertegenwoordigers onder de zittende studenten.

Sinds 2021-2022 biedt de RWA gespecialiseerde studiebegeleiding aan voor studenten die daar behoefte aan hebben. Aanmelding gebeurt via de decanen. We zien dit als een manier om in te kunnen spelen op verschillen in leerstijl en daarmee als een verbreding van de kwaliteit van ons onderwijsaanbod.

Voor studenten (en medewerkers) die behoefte hebben aan een prikkelarme omgeving, bezinning of gebed is er een stilleruimte ingericht op de eerste verdieping van de RWA.

### **Voorlichting en werving**

Het Instagram account van de RWA heeft de afgelopen jaren een 'upgrade' gehad waarbij er veel aandacht is voor content creatie door van studenten en alumni. Hierdoor zijn de inhoud en de ingestuurde onderwerpen diverser en inclusiever geworden.

Er wordt een flyer gemaakt voor decanen en leerlingen van middelbare scholen en mbo colleges, waarbij expliciet rekening wordt gehouden met scholen met een gemengd leerlingenbestand.

De beelden op de website van de RWA laten nog te vaak uitsluitend witte mensen zien. Er is een inventarisatie gemaakt van de beeldbank van de RWA en van de beelden die diversiteit en inclusiviteit uitstralen. Er worden daarnaast een aantal nieuwe beelden gemaakt.

De teksten op de website zijn gescreend door een tekstredacteur waarbij is gelet op taalgebruik dat (onbewust) uitsluit. Met aanschaf van Texamen, een webapplicatie om het taalniveau van een tekst te meten, houden we onze online communicatie toegankelijk.

## **Medewerkers**

### **Streefcijfers**

Om de diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand te vergroten hebben College van Bestuur en directeuren van de academies een streefcijfer vastgesteld voor de werving en selectie van nieuw aan te stellen medewerkers. Bij vacatures wordt de komende jaren in principe 25% 'divers' ingevuld.

Bij het vervullen van vacatures wordt allereerst gekeken naar de samenstelling van het team/ de afdeling/ de omgeving van de beoogde nieuwe medewerker. Aan de hand van dit beeld wordt vervolgens vastgesteld hoe- en met welke inbreng de diversiteit van het team vergroot kan worden. Diversiteit heeft dan naast etniciteit/kleur ook betrekking op gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond.

Gezien de samenstelling van het huidige personeelsbestand van de AHK zal - zo is de verwachting - de eerstkomende tijd veel aandacht gaan naar het vergroten van diversiteit door het aannemen van mensen van kleur en/of met een bi-culturele achtergrond.

### **De Rooney Rule**

Voor de RWA geldt dat bovengenoemd streefcijfer al een aantal jaren wordt behaald. Onder andere door consequente toepassing van de Rooney Rule. Deze 'regel' is afkomstig uit de sportwereld en houdt in dat bij elke vacante positie in ieder geval één persoon met een (etnische) minderheidsachtergrond wordt uitgenodigd voor een gesprek.<sup>11</sup> Deze regel is in de afgelopen drie jaar binnen de RWA met succes en naar tevredenheid toegepast bij openstaande vacatures: het medewerkersbestand is diverser geworden.

---

<sup>11</sup> Zie: <https://www.werf-en.nl/gebrek-aan-diversiteit-rooney-regel-helpt/>



### **Inclusief werven**

In 2021 hebben RWA medewerkers die regelmatig sollicitatiegesprekken voeren een training 'inclusief interviewen' gevolgd bij bureau Dander ([www.dander.nl](http://www.dander.nl)). Doel van de training was het vaardiger worden in het voeren van selectiegesprekken en daarbij oog hebben voor onbedoelde uitsluitingsmechanismen. Er is een handleiding en een format voor vacatures beschikbaar gesteld die binnen de RWA standaard gebruik wordt.

### **Warm welkom**

Om nieuwe medewerkers wegwijs te maken en zich thuis te laten voelen is er in 2022 onboardingprogramma gestart. Het gaat daarbij niet allen om praktische zaken maar ook om inclusiviteit: we willen een academie zijn waarin alle medewerkers zich welkom en thuis voelen. Naast kennismakingsgesprekken en een onboardingsdocument met een heldere wie-wat-waar, is ook een filmpje in de maak met een tour door het gebouw en een kennismaking met nieuwe collega's.

### **Training/deskundigheidbevordering**

Een aantal medewerkers heeft een training op het gebied van inclusiviteit of diversiteit gevolgd bij ECHO of een soortgelijke organisatie. We willen dit voortzetten en mogelijk maken voor alle medewerkers. De werkgroep D&I heeft suggesties gegeven en een andere optie is het online aanbod van de AHK, Good Habitz, dat voor alle medewerkers toegankelijk is.

## **Leeromgeving Algemene actiepunten en/of initiatieven**

### **Caspar Reinwardt**

Een aantal jaren geleden hing een RWA student een A-4 naast het geschilderde portret van Caspar Reinwardt in de hal van de academie. Het betrof een kopie uit het boek *Roofstaat* van Ewald Vanvugt waaruit duidelijk wordt dat Caspar Reinwardt als botanicus het product was van de koloniale tijd.<sup>12</sup> Die context wordt op de RWA website al gegeven, maar op het informatiebord in het gebouw was die informatie summier of ontbrekend. Met hulp van de werkgroep D&I en van de student (inmiddels alumnus) die destijds dit initiatief nam, is de informatie aangevuld. Daarnaast is het proces dat hier toe heeft geleid wordt in kaart door gebracht door een (online) 'road map'.

Of 'Reinwardt Academie' de juiste naam is voor een onderwijsinstelling die het koloniaal verleden nadrukkelijk aandacht geeft en bevraagd, is de afgelopen jaren herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest, onder andere tijdens de hierboven genoemde 'meet ups'. Meningeën lopen uiteen, zowel onder medewerkers als onder studenten. De hierboven genoemde 'road map' kan aanleiding zijn om dit gesprek voort te zetten.

### **Erfgoedarena**

In 2019-2020 zijn twee curatoren aangetrokken voor de invulling van de RWA erfgoedarena's. Bij de werving is destijds gekeken naar curatoren die het belang van D&I onderschrijven en uitdragen. Dat is gelukt in de personen van Dyonna Benett en Lina van den Idsert. Zij hebben een aantal erfgoedarena's en een Reinwardt lezing georganiseerd waarbij D&I een vanzelfsprekend onderdeel was. Niet alleen in de gespreksonderwerpen, maar ook in de keuze van gastcuratoren, gasten en presentatoren.<sup>13</sup>

Dyonna en Lina hebben hun curatorschap na 2020-2021 overgedragen. Bij de werving van de nieuwe curator was aantoonbare ervaring op het gebied van D&I opnieuw een vereiste. Dat is gelukt in de personen van Carlien Lammers en Justin van den Berg. Vanaf 2022-2023 is de organisatie van de erfgoedarena opnieuw in handen van een alumna: Daphne Veendorp.

---

<sup>12</sup> Ewald Vanvugt, *Roofstaat. Wat iedere Nederlander moet weten*. 2015.

<sup>13</sup> Zie: <https://www.reinwardt.ahk.nl/actueel/erfgoedarena/>



### **Genderneutrale toiletten**

De Reinwardt Academie beschikt vanaf maart 2020 over genderneutrale toiletten. Dat wil zeggen dat de afbeeldingen van een mannelijke of vrouwelijke figuur op de toiletdeuren zijn verwijderd. Daarnaast is op elk toilet een sanitair afvalbak geplaatst. Een volgende stap is het plaatsen van kastjes met gratis menstruatieproducten.

### **Onderzoek en emotienetwerken**

Het lectoraat cultureel erfgoed, dat onder leiding staat van Hester Dibbits, onderzoekt hoe erfgoedprofessionals met hun interventies in erfgoedkwesties kunnen bijdragen aan een duurzamere en inclusievere samenleving (<https://www.reinwardt.ahk.nl/lectoraat-cultureel-erfgoed/>)

Het onderzoek vertrekt vanuit de overtuiging dat de 21ste-eeuwse burger is gebaat bij inzicht in het krachtenspel van belangen en emoties rond tradities, museale collecties en oude gebouwen. Inzicht in de dynamiek van erfgoedvorming maakt je 'erfgoedwijs'. Erfgoedwijsheid is het geheel aan competenties die mensen in staat stelt om zich kritisch tot erfgoed te verhouden en het gesprek daarover te voeren. Door oog te hebben voor de maatschappelijke dynamiek rond erfgoed en de eigen positie daarin. Erfgoedwijsheid is niet alleen een belangrijke competentie voor de professionals die de RWA opleidt, maar voor ons allemaal.

Om tot een erfgoedwijze samenleving te komen, hebben Imagine IC en de Reinwardt Academie een nieuwe methode ontwikkeld: emotienetwerken. Emotienetwerken zijn de uiteenlopende gevoelens die mensen bij een erfgoed-item hebben en die soms flink kunnen botsen. Maar emotienetwerken is ook een werkwoord. Het is een oefening die inzicht verschaft in het ingewikkelde samenspel van emoties en belangen rond erfgoed ([www.emotienetwerken.nl](http://www.emotienetwerken.nl)) Binnen het onderwijs van de bachelor en master wordt deze methode regelmatig gebruikt: in alle studiejaar en op verschillende manieren.

In de afgelopen jaren heeft Hester een serie bijeenkomsten voor medewerkers georganiseerd met als titel 'In 15 minuten erfgoedwijzer'. Inmiddels wordt op verschillende plekken in het onderwijs (ba en ma) aandacht besteed aan erfgoedwijsheid. De methodiek van emotienetwerken samen met docenten, studenten en professionals is verder ontwikkeld in tal van projecten. De opbrengst van deze projecten wordt verwerkt in een handelingskader voor de 21<sup>ste</sup> eeuwse RWA-erfgoedprofessional.

### **Huisstijl**

In 2020 is ontwerpbureau Studio Colorado ([www.studiocolorado.nl](http://www.studiocolorado.nl)) gevraagd om de huisstijl van de RWA te vernieuwen, rekening houdend met de vastgelegde AHK kaders (kleur, lettertype, logo). In de briefing is meegegeven dat 'beweging, verandering en verbinding' belangrijke termen zijn als het over erfgoed gaat en dat dat in de huisstijl terug te zien moet zijn. Er is gewerkt aan een stijlgids waarmee een breed scala van uitingen ondersteunend is bij het uitdragen van de diverse en inclusieve organisatie die de RWA wil zijn. We hebben inmiddels een stijlgids voor regels en richtlijnen voor visuele uitingen en een toolkit met verschillende werkbestanden in onze huisstijl om onderwijs visueel aan te laten sluiten op de merkenidentiteit van de academie.

### **AHK Stuurgroep Diversiteit en Inclusie**

Op hogeschoolniveau is een stuurgroep D&I actief onder voorzitterschap van CvB-lid Annet Lekkerkerker. De RWA is in deze stuurgroep vertegenwoordigd door directeur Nel van Dijk. Naast het uitwisselen van kennis en ervaringen worden er concrete acties ondernomen, waaronder een diversiteitsscan uitgevoerd door de Vrije Universiteit. In de AHK-Circles voor inclusiviteit en diversiteit is een medewerker van de RWA vertegenwoordigd.

### **Diversiteitsscan**



In 2020 is er een diversiteitsscan uitgevoerd door de VU. In april hebben de onderzoekers de resultaten van de Reinwardt Academie teruggekoppeld aan het MT en een aantal medewerkers en studenten. De resultaten werden daarna met alle medewerkers van de RWA gedeeld. De aanbevelingen zijn verwerkt in dit Plan van Aanpak.



### **AHK Culture Club**

De AHK biedt op het Marineterrein de mogelijkheid tot samenwerken binnen interdisciplinaire groepen. Zo werken in het Arts & Society programma alumni van verschillende academies aan hun eigen professionele loopbaan door uit te wisselen en van elkaar te leren. De RWA neemt actief deel aan dit programma.

### **Monitoring en Evaluatie**

Op verschillende manieren meten we de tevredenheid van onze medewerkers en studenten over de aandacht diversiteit en inclusiviteit binnen de academie:

- via de vinger aan de pols en de adviezen van de RWA werkgroep diversiteit en inclusie
- via onderwijsbeoordelingen, op vak-, jaar- en curriculumniveau (NSE)
- via het AHK-brede medewerkersonderzoek.

Uit de resultaten van het medewerksonderzoek 2021 bleek dat RWA medewerkers zien dat er aandacht is voor inclusiviteit en diversiteit. Dat wordt gewaardeerd, maar de aandacht moet blijvend zijn en kan vergroot en uitgebreid worden. Met de initiatieven die in dit plan van aanpak zijn beschreven, hopen we een aantal stappen in de goede richting te zetten.