

Code Diversiteit & Inclusie

Diversiteit is een gegeven en inclusie is een actieve handeling. Vanuit deze gedachte werken we aan het vergroten van diversiteit binnen de vier P's (Personeel, Publiek, Programma en Partners) en werken we tevens aan het vergroten van het vermogen om de onderlinge verschillen in te zetten voor:

Toegankelijkheid

- Waar mogelijk werken we met ervaringsdeskundigen om de fysieke toegankelijkheid in ons museumgebouw en kantoor te verbeteren. Het feit dat beiden gevestigd zijn in een rijksmonument is belemmerend voor het uitvoeren van verbeteringen.
- Om de sociale toegankelijkheid van het museum te vergroten werken we met externe partners die samen met hun achterban het museum bezoeken en daarna mensen aanmoedigen om op eigen gelegenheid te gaan.
- Om de financiële toegankelijkheid te vergroten organiseren we gratis activiteiten waaraan iedereen kan mee doen. We kiezen hiervoor omdat aan vele vormen van korting of bijzondere kaarten het stigma kleeft van armoede. Op deze manier vermijden we dit.

Om de Code Diversiteit & Inclusie in de praktijk te brengen heeft het Zeeuws Museum zich in 2020 aangesloten bij het landelijk netwerk *Musea Bekennen Kleur*. Dit heeft geleid tot een eigen Zeeuws Museum-actieplan dat opgesteld is door de medewerkers van het museum. In 2023 zijn de volgende onderdelen gerealiseerd, gerubriceerd per "P".

Personeel

- Sinds 2021 werkt het museum met een op diversiteit en inclusie gerichte wervingsmethode. Deze is ontwikkeld in samenspraak met het wervingsbureau Diversity Recruitment. Dat ziet er in de praktijk als volgt uit:
 - We vragen sollicitanten om drie tot vier vragen die in de vacaturetekst staan te beantwoorden en een overzicht aan te leveren met die informatie die zij belangrijk vinden bij de selectie (een cv), waaronder (werk)ervaring en opleiding. Een motivatiebrief is niet nodig.
 - Soms is schrijfvaardigheid een belangrijke eis, dan willen we graag een 'geschreven' reactie. Als dat niet of minder belangrijk is kan men via een ingezonden video solliciteren.
 - Om alle kandidaten op dezelfde manier te behandelen werken we volgens een vast draaiboek met voor alle kandidaten dezelfde vragen en evenveel tijd.
 - Om een beter beeld van een kandidaat te krijgen gebruiken we de STARR methode bij onze vragen. STARR betekent dat we aan de kandidaat vragen om een concrete Situatie te beschrijven en wat diens Taak en Aanpak daarin was. Daarna vragen we wat het Resultaat van de aanpak was en om daarop te Reflecteren. Wat ging goed en wat zou men een volgende keer anders doen en hoe. Op deze manieren proberen we te voorkomen dat wij aannames doen over de kandidaat.
 - Wij werken vervolgens met een scoreformulier om zo objectief en concreet mogelijk te beschrijven hoe goed iemand bij de functie past.
 - De keuze voor de kandidaten gebeurt op basis van het puntentotaal van het scoreformulier.
 - Als we een keuze hebben gemaakt met wie wij graag verder willen - en de kandidaat wil ook met ons verder - dan vragen we aan 2-3 mensen, die de kandidaat goed kennen als collega, wat zij diens sterke punten vinden en waar nog ruimte voor ontwikkeling is. Daarnaast vragen we de kandidaat om mee te werken aan een ontwikkelassessment. Het doel van deze gesprekken en het assessment is om de kandidaat zo goed mogelijk te ondersteunen bij het inwerken in de nieuwe functie. Daarnaast wordt bij het assessment ook gekeken naar de geschiktheid voor de functie.
 - Om iedereen ook bij de beloning gelijk te behandelen geldt voor alle (nieuwe) medewerkers dat het salaris, de inschaling en arbeidsvoorwaarden volgens de CAO provinciale sector en ons functiehuis plaatsvindt.
 - Tenslotte vragen we de kandidaat voor indiensttreding een VOG te overleggen.

- Een deel van de medewerkers heeft het volledige POB besteed. Een ander deel van de medewerkers geeft aan dat opleidingen en trainingen moeilijk te combineren zijn met de fase waarin hun leven zich bevindt.
- We volgen ontwikkelingen met betrekking tot nulmetingen bij aangesloten musea en kijken wat voor ons nuttig is. Uit gesprekken met andere musea komt naar voren dat de kleine omvang van de Zeeuws Museum-organisatie belemmerend is voor een nulmeting, met name met het oog op vertrouwelijkheid en anonimiteit. Tot op heden is er nog geen goed voorbeeld voor het museum gevonden.

Publiek

De nieuwe netwerker sociale programma's bouwt en versterkt ons netwerk met name met ondervertegenwoordigde groepen. Dit is inmiddels zichtbaar in de samenstelling van de bezoekers van het museum. Een grotere diversiteit komt ook in beeld bij uitingen van communicatie, onder meer door bezoekers van het museum als modellen te gebruiken. Daarnaast is er sprake van herhaalbezoek en nieuw publiek via onze vaste partners, zoals bijvoorbeeld De Vrolijkheid en Pennywafelhuis. Dit zijn geen grote aantallen, maar ze brengen wel een verandering teweeg.

Programma

Naast de werkgroep Ongemakkelijk erfgoed (in samenwerking met Zeeuws Genootschap) die (herkomst)onderzoek doet naar objecten met koloniale relaties bestaat sinds 2024 de werkgroep Koloniaal en Slavernijverleden. Deze werkgroep bestaat uit personen die een relatie hebben met het koloniaal en slavernijverleden en brengt adviezen uit aan het museum over het beter zichtbaar maken van dit gedeelde verleden in onze vaste opstelling en eventuele uitbreiding van de collectie.

Partners

Het museum probeert tot meer gelijkwaardige vormen van samenwerking te komen met externe partners en langdurige relaties aan te gaan. Samen met een zestal Zeeuwse partners (ZB Bibliotheek van Zeeland, Maritiem MuZEEum Zeeland, Discriminatiepunt Zeeland etc.) wordt gewerkt aan een wandtapijt in het kader van het landelijke project *Draden van ons slavernijverleden*. De samenwerking met Pennywafelhuis en De Vrolijkheid zijn in 2024 bestendigd. Dat geldt ook voor de samenwerking met de Gekozen Familie (LHBTQIA+).