

# Diversiteit en Inclusie

Museum van de Geest

Huidige status en  
verbeterpunten

januari 2024

MUSEUM  
VAN DE  
GEEST

  
EUROPEAN  
MUSEUM  
OF THE YEAR  
2022

# Inhoud

Interactief/klikbaar

VN Verdrag en de code Diversiteit & Inclusie	3
Beleid Diversiteit & Inclusie	4
Programma & publiek	4
Personeel	6
Partners & Publiek	8
Verbeterpunten	9
Toegankelijkheid	10

In dit document beschrijven we hoe het Museum van de Geest de werkzaamheden rondom diversiteit en inclusie invult. Daarnaast bespreken we de verbeterpunten en ambities die we hebben voor de toekomst.



## VN Verdrag en de code Diversiteit & Inclusie ('D&I')

Op 14 juli 2016 trad het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een handicap in werking in Nederland. Het doel van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van mensenrechten van mensen met een beperking.

Nog geen vier jaar later, op 1 januari 2020 trad de code diversiteit en inclusie voor culturele organisaties in werking. De (zelfregulerende) code is opgesteld door musea, theaters, festivals en muziekpodia en wordt ondersteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het is bedoeld om de culture sector inclusiever te maken, zodat culturele organisaties een bijdrage leveren aan een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt.

## Kunst en diversiteit, ook op het gebied van mentale gezondheid

De missie van het Museum van de Geest is net als beide documenten gebaseerd op het principe van gelijkheid, gelijkwaardigheid en non-discriminatie. Door de missie van het VN-verdrag voor de rechten van de mens en de code D&I na te streven, creëren we een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt en iedereen op zijn of haar manier mee kan doen. Ons museum levert een wezenlijke bijdrage aan objectieve beeldvorming middels bijzondere kunst, ontmoetingen, verwondering en open debat. We brengen de mens in al haar facetten in beeld en stellen stereotype beelden ter discussie om zo een bijdrage te leveren aan erkenning, waardering en begrip voor mensen. In het bijzonder van mensen in Nederland die afwijken van de geldende 'norm' in hun gedrag, denken en emoties, in zowel positieve als negatieve zin, zowel in het heden als het verleden. Bezoekers die net als ons geloven in een samenleving waar iedereen gehoord en gezien wordt en waarin iedereen op zijn eigen manier mee kan doen, kunnen bij ons de Universele Verklaring van de Open Geest tekenen.

**Unieke positie:** het museum heeft in haar werkveld een unieke positie in Nederland. Museum van de Geest is het Nationale Museum voor mentale gezondheid. In 2022 ontvingen we een van de meest prestigieuze museumprizen in Europa: de EMYA. Daarmee mag het museum zich beste museum van Europa noemen van 2022, specifieke voor de vooruitstrevendheid en bijzonder innovatieve wijze waarop inclusiviteit in de organisatie is verankerd en naar buiten wordt gebracht.





## Beleid D&I (Programma, Personeel, Partners & Publiek)

### PROGRAMMA'S

Het Museum wil een wezenlijke bijdrage leveren aan objectieve beeldvorming middels bijzondere kunst, ontmoeting, verwondering en open debat. Onze blik is nauw verbonden met maatschappelijk relevante thema's van gelijke rechten en gelijke kansen. De insteek: Museum van de Geest maakt met kunst en cultuurprogramma's mentale gezondheid bespreekbaar voor iedereen. Het Museum streeft in al haar activiteiten en programma's om bij te dragen aan het gevoel van 'meedoen, meetellen en erbij horen'.

### Ons vaste programma in Haarlem:

Museum van de Geest in Haarlem is in 2020 heropend na renovatie en volledige vernieuwing. Aan de hand van persoonlijke verhalen, wetenschap, hedendaagse kunst en levensvragen, ontdek je in het Museum meer over je eigen geest én die van de ander. Je gaat hier op ontdekkingsstocht in een historisch gebouw met 700 jaar zorggeschiedenis: het oude Dolhuys van de stad.

Via een audioguide hoor je de oude muren spreken. Ze leiden je de goede kant op, en stellen je allerlei vragen. Wat is dat, je geest? Ben jij je binnenkant of je buitenkant? Wie koester jij? Wat zie je als je naar een ander kijkt? Wie zorgt er voor mijn geest? Mag je jezelf zijn? Je ontmoet wetenschap-

## Het is ons DNA

Met onze kunstprogramma's creëren we een inclusieve en ondersteunende omgeving waarin echt iedereen mee kan doen op zijn of haar eigen manier. Onze boodschap is niet iets wat we vertellen, het is ons DNA, verankerd in onze werkwijze en de manier waarop we menskracht inzetten. Het is tevens verweven in onze communicatiestrategie. Die staat in dienst van het thema, mentale gezondheid, inclusiviteit, neurodiversiteit, toegankelijkheid, normalisering, bewustwording, bespreekbaarheid, begrip en waar dat kan gedragsverandering.



pers, filosofen, moderne denkers en kunstenaars die daar allemaal zo hun eigen ideeën over hebben.

### Outsider Art in Amsterdam

In het Museum van de Geest in Amsterdam, in het Hermitagegebouw, vind je wisselende tentoonstellingen waar we Outsider Art in de schijnwerpers zetten. Outsider Art is kunst die vaak buiten het reguliere kunstcircuit gemaakt is en onterecht sporadisch podium krijgt. De werken verbeelden een innerlijke wereld van makers die vaak geen onderdeel zijn van het gevestigde kunstcircuit. Wij zien het als onze taak om deze kunst zichtbaar te maken voor een groot publiek.

### Overig programma

Onze tijdelijke tentoonstellingen vallen allenmaal binnen de thematiek van mentale welzijn en de bespreekbaarheid ervan. Ook zet Museum van de Geest elk schooljaar kunst en cultuur in om mentale gezondheid voor jongeren op een laagdrempelig wijze bespreekbaar te maken. Ons rijke onderwijsaanbod is divers en geschikt voor verschillende onderwijstypen. In het Museum van de Geest in Haarlem ontdekken leerlingen via kunst en cultuur wat er in henzelf én in de ander leeft op het gebied van mentale gezondheid. Er is daarnaast ook digitaal aanbod. We hebben een rijk aanbod aan evenementen, projecten, symposia, netwerkbijeenkomsten, lezingen, etc. waar het uitgangspunt overeenkomt met onze missie en D&I. We werken hiervoor samen met partners die kennis en expertise hebben op het gebied van inclusie.

*In ons programma en onze uitingen houden we rekening met diversiteit die zichtbaar en onzichtbaar is, we*

*noemen dat intern 'kleurrijk'. Denk dan aan gender, beperkingen, opleidingsniveau, seksuele oriëntatie, religie, economische status, en leeftijd.*

Wil je meer lezen over onze activiteiten, kijk vooral op de website. Voor een compleet beeld en de toekomst kun je ook het beleidsplan lezen.



## PERSONEEL

Als organisatie zorgen wij ervoor dat iedereen kan meedoen. We hebben re-integratie plaatsen in het Museum voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of verstandelijke beperking en helpen daarmee hun participatie te vergroten. Wij bieden een inspirerende werkomgeving waar mensen zichzelf kunnen zijn, gezien worden en zich gewaardeerd voelen. Vrijwilligers draaien in het Museum mee op alle afdelingen. Zij kunnen vanuit hun eigen kwaliteiten weer meedoen. Wij rekenen het tot onze kerntaak andere culturele instellingen te inspireren en te motiveren tot het laten participeren van neurodivers publiek en personeel, en manifesteren ons daartoe binnen verschillende netwerken en podia.

In de dagelijkse bedrijfsvoering van Museum van de Geest werkt een neurodivers team vrijwilligers. Het Museum zet zich in om mensen met een psychische kwetsbaarheid die niet aan het werk zijn weer actief deel te laten nemen aan de maatschappij. Dit door middel van werkervaringsplaatsen. Er wordt hierin niet gekeken naar de beperkingen van het individu; er wordt gekeken naar de mogelijkheden.

Het Museum is sterk gericht op diversiteit en inclusie, ook binnen haar organisatie. Het museum heeft een Mt-lid belast met inclusie en diversiteit, een expert op het gebied van destigmatisering.

Eerder was een functionaris inclusie verantwoordelijk voor het betrekken van uiteenlopende partijen bij het museum en om het museumprogramma zo inclusief mogelijk te maken. Nu zijn de taken meer verdeel over het gehele team en nemen veel meer personeelsleden een onderdeel op zich als het gaat over beleid D&I, ofwel het uitvoeren van onze missie.

### Voorbeelden:

- Stafleden organiseren en nemen deel aan congressen, seminars, workshops, expertmeetings op het gebied van Stigma Awareness tegen stigma op psychische kwetsbaarheid en verstandelijk beperking, en spannen zich in om andere culturele instellingen te inspireren en te motiveren tot het laten participeren van neurodivers publiek en neurodivers personeel. Het Museum maakt (opnieuw) een programma beschikbaar voor partners over inclusiviteit en mentale gezondheid.
- Onze manager HR bekijkt welke plekken er zijn in het Museum bv voor re-integratie-trajecten. Zij maakt de matches binnen de bestaande afdelingen. Deze matches verlopen vaak goed, maar niet altijd. Soms blijkt re-integratie lastig, of vallen mensen weer uit. Dat hoort bij deze trajecten en het levert mooie learnings op. In 2023 zijn 7 mensen teruggekeerd naar de arbeidsmarkt.
- We werken met een zeer divers team, dat voor een groot deel mensen die zelf of in hun directe omgeving te maken hebben (gehad) met psychische aandoeningen. Daarnaast streven we expliciet naar neurodiversiteit.



- Om iedereen binnen de organisatie een stem te geven, volgde het gehele personeelsbestand de cursus Deep Democracy, ons team kent een facilitator die de elementen van Deep Democracy doorvoert in vergaderingen en vinger aan de pols houdt. Omdat mentale welzijn ook voor ons personeel van belang is, zijn er regelmatig (interne) workshops rondom dit thema en geven we personeel en vrijwilligers de gelegenheid om onze eigen bijeenkomsten te bezoeken. Ook heeft iedereen recht op een 'geluksdag'.
- In het team Joop wordt het beleid gericht op D&I in elke vergadering besproken, in het kader van toegankelijkheid, neurodiversiteit, openheid en bespreekbaarheid, etc.
- De prikkelvriendelijke openingen worden georganiseerd door de vrijwilligers met affiniteit voor het onderwerp, gecoördineerd door de sociale mediamanager (met affiniteit voor het onderwerp) onder supervisie van het Mt-lid.

## PRIKKELVRIENDELIJKE OPENINGEN

Toen we starten met ons prikkelvriendelijke programma, in samenwerking met de Hersenstichting en Onbeperkt genieten, streefden we naar prikkelarme openingen. Uit onderzoek en evaluatie bleek dat deze openingen niet als prikkelarm kunnen worden beschouwd.

We hebben te maken met een oud pand en onze vaste tentoonstelling kan niet altijd worden aangepast. We namen contact op met ervaringsdeskundigen en organisaties en formuleerden twee keer een afstudeerstage-opdracht om te kijken naar andere mogelijkheden.

Nu bieden we in het Museum een prikkelvriendelijk bezoek, een museumbezoek dat je goed kunt voorbereiden, inclusief een prikkelwijzer en we bieden de mogelijkheid om delen van de vaste tentoonstelling over te slaan. Deze openingen zijn het afgelopen jaar (2023) nagenoeg volgeboekt.





## PARTNERS

Museum van de Geest heeft samenwerking op het gebied van diversiteit en inclusie (we maken samen met kunst mentale gezondheid bespreekbaar) als kernthema's geïntegreerd in haar partnerschappen. Dit wordt bereikt door middel van nauwe samenwerking met organisaties en deskundigen die expertise hebben, ook op het gebied van inclusie. Het bevorderen van inclusie is een gedeelde verantwoordelijkheid, zonder samenwerkingen met partners en zonder andere organisaties die dezelfde doelen nastreven, bereiken we nooit onze missie.

Het Museum heeft expertise in huis als het gaat over neurodiversiteit, mentale gezondheid en inclusie. Daarnaast werken we ook samen met diverse organisaties, mensen met ervaring en experts op het gebied van inclusie. Ons programma omvat tentoonstellingen, workshops, lezingen, debatten en (online) evenementen. Door deze samenwerking kunnen we diverse perspectieven en ervaringen integreren in onze activiteiten en ervoor zorgen dat ons publiek toegang heeft tot inclusieve en verrijkende ervaringen.

We streven ernaar om partners te betrekken die een diverse reeks achtergronden en perspectieven vertegenwoordigen. Dit helpt ons om een inclusieve benadering te waarborgen en ervoor te zorgen dat ons partnerschapsteam weerspiegelt wat we nastreven in termen van diversiteit en inclusie.

Bij de planning en uitvoering van onze programma's betrekken we actief personen met ervaring in de zorg of met neurodiversiteit. Hun inbreng helpt ons om inclusieve en relevante programma's te ontwikkelen en te waarborgen dat we de behoeften en verwachtingen van diverse gemeenschappen weerspiegelen.

Naast samenwerking met partners, zien we het als onze taak om kennis en best practices te delen met andere culturele instellingen. Door ervaringen en successen te delen, willen we anderen inspireren en motiveren om ook diversiteit en inclusie te bevorderen.





# Verbeterpunten

## Programma & Publiek

- In de zomer en het najaar van 2023 is onze eerste wetenschappelijk impactmeting gedaan door het Erasmus Universiteit Rotterdam. We hebben de impact laten meten van onze vaste tentoonstelling in Haarlem (waaruit bleek dat deze kunstinterventie een significante impact heeft). De wens is om deze impactmeting om te zetten naar een tool die wij kunnen inzetten om structureel onze impact te meten, niet alleen van de vaste tentoonstelling, ook van onze projecten. In de komende jaren is dit niet alleen een aandachtspunt, maar zetten we hier actief op in.
- Het Museum blijft streven naar verbeteringen in de toegankelijkheid, met name voor bezoekers met speciale behoeften, zoals de prikkelvriendelijke museumbezoeken. Voor prikkelvriendelijk ontwikkelen we in de komende jaren een beleid die we delen met andere musea en geïnteresseerden (zoals de NVA).
- Een wens is om onze specifieke doelgroepen te identificeren om te kijken of ze mogelijk ondervertegenwoordigd zijn in ons publiek en programma's om vervolgens strategieën te ontwikkelen om deze groepen actief te betrekken en aan te trekken.

## Personeel

- Ons gehele personeelsbestand is zeer neurodivers. Toch willen we in de komende jaren onze wervings- en selectieprocedures verbeteren om een divers personeelsbestand te bevorderen en ervoor te zorgen dat diverse perspectieven worden vertegenwoordigd in alle aspecten van het museum.
- Het Museum wordt sinds het winnen van de EMYA-award steeds vaker gevraagd om haar expertise op het gebied van personeel. In samenwerking met o.a. de Museumvereniging willen we samenwerken om onze kennis te delen met andere culturele instellingen en om gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen die gericht zijn op diversiteit en inclusie in de bredere culturele sector.

## Partners

- Het Museum gaat nu al partnerships aan met organisaties die zich specifiek richten op diversiteit en inclusie (hersenchichting). Graag breiden we deze partnerships (kwalitatief) uit als dat betekent dat we gezamenlijk onze impact kunnen vergroten.
- Het Museum wil de komende beleidsperiode evalueren en beoordelen waar mogelijkheden zijn om de diversiteit binnen de partners waarmee we samenwerken verder te bevorderen. Dit kan inhouden dat we proactief partners zoeken die een breed scala aan achtergronden en perspectieven vertegenwoordigen, om ervoor te zorgen dat inclusie echt wordt bevorderd.



## Algemeen

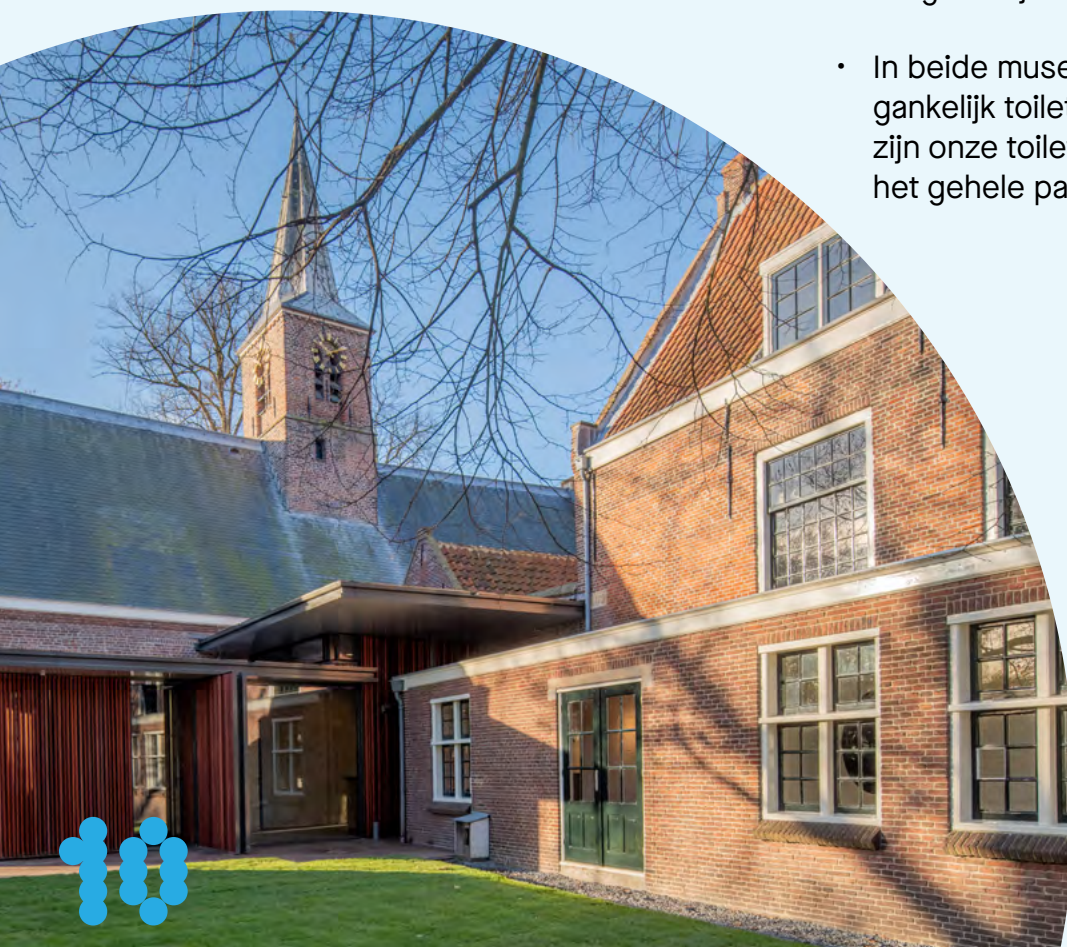
- Op het gebied van monitoring en evaluatie ontwikkelen we in de komende beleidsperiode een monitoring- en evaluatieproces om de impact van hun inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie te meten en aan te tonen.
- Onze O meting van de code D&I is ooit uitgevoerd, maar een nieuwe meting moet nog plaatsvinden. We hebben gewacht tot ons nieuwe beleidsplan af was en de verbeteringen die werden aangebracht in de scan. Het uitvoeren van een meting staat op de planning in deze komende beleidsperiode en leidt wellicht tot een grotere wensenlijst.
- Er is een wens om toe te treden tot Musea Bekennen Kleur, de haalbaarheid hiervan wordt onderzocht.

## Toegankelijkheid (de praktische kant)

Waar de code spreekt over toegankelijkheid wordt de brede definitie ervan bedoeld, dat geldt ook voor het Museum van de Geest:

### Fysieke toegankelijkheid:

- Museum van de Geest is op beide locaties rolstoel- en rollator toegankelijk.
- In het monumentale Dolhuys konden niet alle doorgangen in de museumroute worden aangepast, waardoor er zalen zijn die niet toegankelijk zijn voor rolstoelen breder dan 65 cm. Toegang is daar niet mogelijk voor gemotoriseerde rolstoelen. In de opstelling van onze exposities hebben we daar rekening mee gehouden, doordat ons inhoudelijke verhaal te zien is in de voor iedereen toegankelijke zalen.
- In beide musea is een rolstoeltoegankelijk toilet aanwezig. Overigens zijn onze toiletten genderneutraal in het gehele pand in Haarlem.





### **Ons museum houdt rekening met onzichtbare drempels:**

- Museum van de Geest is toegankelijk met een hulphond voorzien van een tuigje.
- Museum van de Geest is niet prikkelvrij. Er worden speciale prikkelvriendelijke museumdagen georganiseerd. De laatste stand van zaken laat zien dat prikkelarm museumbezoek niet altijd de voorkeur heeft, wel een regulier bezoek waarin prikkelmanagement (met name door voorbereiding en verwachtingenmanagement) van belang is. We onderzoeken of het Museum op alle dagen prikkelvriendelijk kan worden ingericht.
- Bezoekers die zich niet zelfstandig door het museum kunnen bewegen, mogen een begeleider meenemen. De begeleider krijgt gratis toegang.
- Onze teksten worden, waar dat kan, in B1 geschreven. Er wordt rekening gehouden met makkelijke taal.
- Onze website wordt in het laatste kwartaal van 2023 vernieuwd online gezet, het gaat hier om een duurzame website die toegankelijk is zowel op desktop, als mobiel en geoptimaliseerd is voor de gebruiker.
- Het Museum is gratis te bezoeken met een Haarlem Pas. In Amsterdam is het Museum gratis voor stadspashouders.





MAN  
VAN DE  
GEEST

  
EUROPEAN  
MUSEUM  
OF THE YEAR  
2022