



Datum: 01-06-2021

## CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE BELEIDSPLAN

Het bestuur en vrijwilligers van Stichting Ramtorenschip Buffel onderschrijft de vijf principes zoals in de code Diversiteit & Inclusie is vastgelegd.

De stichting Ramtorenschip Buffel denkt, handelt en past de code naar eer en geweten toe. Reflecteert hier kritisch op en legt publiekelijk verantwoording af via de website ([www.debuffel.nl](http://www.debuffel.nl)) en als toelichting in het jaarverslag 2021.

### De vijf principes

1. Je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie.
2. Je integreert diversiteit en inclusie in je visie.
3. Je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code.
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering.
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af.

Bij de diversiteit in onze organisatie, die uitsluitend door vrijwilligers gerund wordt gaat het om de vraag in welke mate de diversiteit van de samenleving gepresenteerd is in de vier P's (programma, publiek, personeel (vrijwilligers en partners) binnen de organisatie.

In onderstaande kaders wordt verwezen naar documenten waaruit blijkt dat de principes 1 t/m 3 geïntegreerd zijn in het vrijwilligersbeleid en de dagelijkse gang van zaken binnen de stichting. Via de website, maandelijkse nieuwsbrief en vrijwilligers bijeenkomsten worden deze normen & waarden besproken. Het aanname beleid is er op gericht dat deze duidelijk kenbaar gemaakt worden aan kandidaten middels intake gesprekken en de Introductie folder voor nieuwe vrijwilligers.

#### Jaarverslag 2020

Uitbreiding en diversifiëring van de groep vrijwilligers wordt nagestreefd.

Wel kom zijn ook vrijwilligers met een andere herkomst en/of cultuur. Begin 2019 is een persoon met als herkomstland Jemen succesvol tot de groep vrijwilligers toegetreden en draait naar volle tevredenheid en wederzijdse acceptatie mee binnen de organisatie.

Verder ontwikkelen van het project “Kijkje Alz...” (rondleidingen voor mensen met dementie). Hiervoor zijn 4 vrijwilligers getraind die een aangepast programma presenteren . Dit project vindt plaats in nauwe samenwerking met andere musea en gemeente.

Het blijven aantrekken van vrijwilligers van alle leeftijden en achtergronden (in nauwe samenwerking met stichting PUSH).

## **INTRODUCTIE FOLDER NIEUWE VRIJWILLIGERS.**

### De rol van vrijwilliger

De rol van vrijwilliger is niet geheel vrijblijvend. Naast het plezier en de voldoening die vrijwilligerswerk verschaft zijn er ook verplichtingen tegenover de stichting en collega vrijwilligers.

Daarnaast zijn er ook regels die wij met elkaar afgesproken hebben en waarvan geacht wordt dat iedere vrijwilliger zich daar aan houdt. Zo is onderling respect, vertrouwen en waardering een groot goed en maakt het niet uit welke achtergrond een vrijwilliger heeft maar is het belangrijk hoe hij of zij kan bijdragen aan de doelstellingen van de stichting (het onderhouden en toegankelijk houden van de Buffel). Daarnaast is het belangrijk om in een open vriendschappelijke sfeer met ruimte voor zelfontplooiing en waardering te kunnen werken. Zie ook de gedragscode van de stichting. Daarnaast is er veel ruimte voor onderlinge sociale contacten zoals, koffie uurtje, vrijwilligersborrel, etc.

### Vakgroepen

Werkzaamheden zijn ondergebracht in verschillende vakgroepen zoals; Algemeen Support & PR, Onderhoud & Collectie en Horeca & Organisatie. Je kunt afhankelijk van kennis, ervaring en/of belangstelling werkzaamheden uitvoeren in een of meerdere vakgroepen. Elke vakgroep heeft een of meerdere vakgroep coördinatoren die sturing geven aan de werkzaamheden en de communicatie van en naar het bestuur voor hun rekening nemen. De vakgroep coördinatoren nemen in die rol ook deel aan de bestuursvergaderingen. Het is altijd mogelijkheden om deel te nemen aan projecten of evenementen die binnen de stichting worden ontwikkeld.

## **Gedragscode Stichting Ramtorenschip Buffel.**

### Basiswaarden:

De stichting Ramtorenschip Buffel stelt, dat haar handelen bepaald dient te worden door een aantal leidende beginselen, de zogenaamde basiswaarden. Deze basiswaarden zijn respect, openheid, betrouwbaarheid, veiligheid, kwaliteit en privacy.

Respect betekent voor de stichting het eerbiedigen van menselijke waardigheid, gelijkheid van sekse en ras en de onderschrijving van het begrip keuzevrijheid.

Openheid betekent dat alle belanghebbenden geïnformeerd worden over alle voor hen relevante gegevens van welke aard dan ook.

Betrouwbaarheid betekent dat de belanghebbenden er van uit kunnen gaan dat de door de stichting verstrekte informatie waarheidsgetrouw is, dat de stichting professioneel en efficiënt werkt aan het bereiken van het gestelde doel en zich juist en volledig verantwoordt.

### **Resultaten scan: Inclusief (totaalscore van 4,5 tot 5,0)**

Gefeliciteerd, jullie hebben de hoogste score behaald! De organisatie staat open voor diversiteit en diversiteit is geïntegreerd in de kern van de organisatie. Bij elke medewerker wordt hun uniciteit gezien en erkend, en worden ze gestimuleerd om zichzelf te zijn. Diverse medewerkers worden expliciet betrokken bij het maken van keuzes en beslissingen, om zoveel mogelijk diverse input te krijgen en optimale besluiten te kunnen nemen. Diversiteit in het programma wordt ook gezocht om een zo divers mogelijk publiek aan te trekken, zonder dat het een als beter wordt gezien dan het ander.

### **Actie plan:**

<b>Nr</b>	<b>Actie</b>	<b>Close out Datum</b>
1.	<p>Bepaal waarom diversiteit en inclusie van waarde is voor jullie organisatie. Door diversiteit en inclusie als een artistiek inhoudelijk en zakelijk vraagstuk te beschouwen - onderdeel van het strategisch beleid van uw organisatie – creëren jullie urgentie.</p> <p>Zichtbaar en helder commitment van de top aan diversiteit en inclusie is cruciaal. Steun van het management (lange termijn) en consistent beleid zijn nodig voor duurzaamheid van diversiteit en inclusie. Zorg voor draagvlak voor diversiteit en inclusie door de gehele organisatie te betrekken bij het formuleren van uw visie. Formuleer (waar mogelijk SMART-) doelstellingen voor diversiteit en inclusie in Programma, Publiek, Personeel en Partners.</p>	31-12-2021
2.	<p>CODE DIVERSITEIT &amp; INCLUSIE BELEIDSPLAN verder integreren in de organisatie. Communicatie naar en met de vrijwilligers verder intensiveren.</p>	31-12-2021
3.	<p>Scan Diversiteit en Inclusie wordt 1 maal per jaar uitgevoerd door stichting bestuur en vertegenwoordiging vrijwilligers om actuele status te meten en waar nodig bij te sturen en te verbeteren.</p> <p><a href="https://inclusiescan.nl">https://inclusiescan.nl</a></p>	01-06-2022