

IEDEREEN MEE MET B&G

Actieplan Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid 2023

Versie 1.0

Auteur: Werkgroep DIG

Datum: maart 2023



INHOUD

<u>VOORWOORD</u>	3
<u>STATEMENT & AMBITIE</u>	4
<u>VIER P'S EN TWEE C'S</u>	6
<u>Personeel</u>	7
<u>Publiek</u>	8
<u>Programma</u>	10
<u>Partners</u>	12
<u>Collectie</u>	14
<u>Communicatie & Organisatie</u>	16
<u>BEGROTING</u>	17
<u>CODES</u>	18
<u>COLOFON</u>	18
<u>BIJLAGE: ACTIELIJST</u>	19

VOORWOORD

'Verbindend', 'vooruitstrevend' en 'veelkleurig' zijn kernwaarden van Beeld & Geluid. Verankerd in ons DNA. De afgelopen jaren speelde de thematiek van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid een steeds prominentere rol in het brede publiek-maatschappelijk debat. Belangrijke en urgente thematiek, en dus kwam ook bij ons de vraag steeds scherper naar voren: hoe brengen wij deze waarden in de praktijk?

Deelname aan de programma's Musea Bekennen Kleur en Samen Inclusief van de Vereniging voor Wetenschapsmusea en Science Centers heeft het bewustzijn in de organisatie vergroot. We realiseren ons dat onze organisatie en ons publiek momenteel homogener zijn dan onze samenleving. Dat onze collectie, vaak nog impliciet, een blik biedt op alle mooie en lelijke aspecten van onze geschiedenis. Om daadwerkelijk verbindend, veelkleurig en vooruitstrevend te zijn hebben we dus een weg te gaan. Dit actieplan helpt ons met de eerste stappen op deze weg. Om van ons museum, onze collectie, online aanbod, en onze hele organisatie een groeiend succes te maken moeten wij ons meer openstellen. In ons hart, ons hoofd en ons gebouw.

Dit actieplan is geformuleerd door de werkgroep Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid. Deze werkgroep bestaat sinds 2018 en is opgericht door collega's die actief aan de slag wilden om de organisatie inclusiever te maken. Deze collega's zijn voorlopers en voorvechters van verandering. Hun idealisme, enthousiasme en doorzettingsvermogen heeft ervoor gezorgd dat we nu concrete stappen zetten op weg naar een inclusievere en gelijkwaardige organisatie. Dit terwijl de thematiek, zeker bij het oprichten van de werkgroep, nog niet bij iedereen in de verschillende lagen van de organisatie op het netvlies stond. Onze dank aan deze voorhoede is groot.

In 2022 is het opdrachtgeverschap van de werkgroep belegd bij het klein MT. De bewustwording dat belangrijke thema's als inclusie en gelijkwaardigheid een mandaat vanuit het MT nodig hebben om échte verandering te bewerkstelligen, is voor MT en directie een inzicht van afgelopen jaren. Er zullen op weg naar een inclusieve organisatie nog veel van dit soort - soms confronterende - inzichten volgen. Daadwerkelijk inclusief zijn is een doorlopend proces van verandering. Wij zien ernaar uit de komende jaren nieuwe inzichten op te doen en in de praktijk te brengen. En zo een daadwerkelijk open, vooruitstrevende, verbindende en veelkleurige organisatie te worden.

Julia Vytopil, plv. directeur, clustermanager - opdrachtgever werkgroep DIG
Rosa van Santen, afdelingsmanager Verhalen - voorzitter werkgroep DIG

STATEMENT & AMBITIE

Statement

Beeld & Geluid zet zich in voor gelijke kansen en gelijkwaardige behandeling, in een samenleving waarin iedereen mee kan doen, zeker als het gaat om leven in media.

We vinden het belangrijk dat iedereen zich bij ons thuis voelt: als bezoeker, als gebruiker, als partner, als deelnemer, als klant, als collega. Wij staan open voor mensen met diverse interesses, achtergronden, uiterlijken, levensbeschouwingen, voorkeuren, identiteiten en perspectieven. Dus ook jij bent van harte welkom om samen met ons de missie van Beeld & Geluid te verwezenlijken om ieders leven in media te versterken.

We onderschrijven de Code Diversiteit & Inclusie, zijn partner van Musea Bkennen Kleur en onderschrijven de aldaar opgestelde Verbintenis.

Mochten we van dit statement afwijken, dan willen we daarop aangesproken worden.

Ambitie

Het is niet zomaar dat we in bovenstaand statement een uitdrukking gebruiken als "ons inzetten voor". Werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid doen we namelijk omdat we het nog niet (genoeg) zijn. We hopen dat iedereen zich thuis *gaat* voelen, ook de mensen waarvoor dat nu nog niet geldt of die nu nog ondervetegenwoordigd zijn.

Diversiteit

We willen de grote variëteit aan interesses, achtergronden, levensbeschouwingen, uiterlijken, voorkeuren, identiteiten en perspectieven die er bestaan in de wereld viëren. We willen ze ontmoeten en spreken, vertegenwoordigd hebben binnen onze eigen gelederen, (laten) zien en horen in onze programma's en presentaties, gerepresenteerd hebben in onze museum- en archiefcollecties, bespreken met en versterken door middel van samenwerkingen.

Inclusie

We willen een inclusievere organisatie worden zodat een ieder ongeacht specifieke kenmerken zichzelf bij ons ziet werken, gelijke kans maakt om binnen te komen, en

vervolgens gelijkwaardig behandeld wordt, gezien, gehoord en gewaardeerd wordt, en invloed kan uitoefenen. Ook in onze archief-praktijken, onze publieksactiviteiten, onze dienstverlening, en onze educatieve activiteiten willen we inclusiever worden: verhalen die tot op heden onderbelicht zijn laten zien en horen, mensen bereiken waar we nog geen tot weinig contact mee hebben, zodat we veel meer dan we nu zijn een culturele instelling worden van iedereen in en uit Nederland.

Gelijkwaardigheid

Dit betekent ook dat we onze huidige praktijken onder de loep moeten nemen, dingen anders moeten gaan doen, minder aandacht geven aan sommige verhalen en mensen zodat er ruimte komt voor onderbelichte perspectieven, mensen en ervaringen die net zo belangwekkend, interessant, verrijkend, en relevant zijn. Gelijkwaardigheid betekent dat mensen ondanks, of liever nog, dankzij hun verschillen hetzelfde waard zijn en gelijke rechten hebben; het gaat over wie macht heeft en mag (mee-)beslissen, en hoe je daarvoor zorg draagt.

Het belang dat we hieraan hechten betekent ook dat we een grens trekken bij vormen van maatschappelijke uitsluiting en discriminatie (zoals racisme, seksisme, validisme, homo- en transfobie etc), ons realiseren dat onze organisatie, activiteiten, diensten en archief niet verheven zijn boven deze structurele ongelijkheid, en we ons actief inzetten om gelijkwaardigheid te bevorderen binnen het instituut maar ook breder in de media- en archiefsector. We onderzoeken hoe we om moeten gaan met mensen en organisaties die intolerant zijn, uitsluiten en/of discrimineren - in relatie tot de verschillende functies die Beeld & Geluid vervult (podium, archief, partner, ...).

In onze aanpak houden we rekening met intersectionaliteit, het denken in kruisverbanden: een wetenschappelijk framework waarbij je bewust bent van hoe verschillende vormen van ongelijkheid zich tot elkaar verhouden en elkaar kunnen versterken. Maatschappelijke ongelijkheid doet zich voor langs verschillende assen die elkaar snijden; individuen ervaren privileges of juist uitsluiting en discriminatie op grond van een veelvoud van eigenschappen (denk bijvoorbeeld aan iemand van kleur met een fysieke beperking, een vrouw met hoofddoek, etc.).

Aanpak

Dit Actieplan bouwt voort op het Meerjarenbeleidsplan 2022-2026 (via de [website](#) te vinden) waarin Beeld & Geluid de missie uitspreekt: "Wij versterken ieders leven in media." We hopen "elke Nederlander te bereiken en in het hart te raken. Met alle uitdagingen van dien, waarbij ieder individu recht heeft op een gelijke behandeling door, en begrip van, die media.

Van jong tot oud, van hooggeleerd tot laaggeletterd. Dat vraagt om een sterk veld dat oog en oor heeft voor het mediagebruik van alle Nederlanders. In al zijn diversiteit en complexiteit." Hiermee sluiten we ook aan bij de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG) zoals benoemd door de Verenigde Naties.

In de Werkgroep Diversiteit Inclusie Gelijkwaardigheid (DIG) wordt de vertaalslag gemaakt van meerjarenbeleid naar concrete plannen en acties. Deze werkgroep bestaat uit medewerkers uit de hele organisatie, die zich committeren aan de ambitie een diverse, inclusieve en gelijkwaardige organisatie te worden. Zij steken naast hun 'gewone' werk tijd en energie in het in gang zetten van verandering samen met hun collega's. In dit eerste Actieplan heeft de Werkgroep DIG ideeën en ambities geformuleerd. We presenteren korte en lange termijn acties, *quick wins* en meer complexe acties waar de hele organisatie mee aan de slag moet (aansluitend bij doelstellingen 3, 6, 7 en 9 uit het MJB). Na publicatie van dit Actieplan zal de werkgroep in gesprek gaan met doelgroepen-teams, afdelingen en managers om de uitvoering van genoemde acties in de organisatie te beleggen.

VIER P'S EN TWEE C'S

De Code Diversiteit & Inclusie is opgesteld door de gezamenlijke brancheverenigingen in de culturele en creatieve sector en wordt mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het VSBfonds en de zes rijkscultuurfondsen. De code geeft vier P's als kapstok om mee aan de slag te gaan als culturele organisatie: Personeel, Publiek, Programma, Partners. Deze P's zijn inmiddels gangbare termen in het gesprek over diversiteit en inclusie in de culturele sector in Nederland, en ook Beeld & Geluid gebruikt ze om de plannen en ambities te formuleren. Naast deze vier P's hebben we als erfgoedinstelling ook twee C's toegevoegd aan het rijtje. De C van Collectie staat voor ons zeer omvangrijke en belangrijke archief en de vele aspecten die daarmee te maken hebben en raken aan DIG. Tot slot bespreken we ook een aantal aspecten die te maken hebben met de Communicatie en organisatie van ons instituut (de tweede C).

Ook goed om aan te stippen is het feit dat verschillende werkgebieden, plannen en activiteiten vaak aan meer dan één P te verbinden zijn. We hebben het dan opgeschreven onder de voor ons meest logische noemer. Hieronder bespreken we per P/C kort de doelstellingen en uitgangspunten, gevolgd door een overzicht van lopende activiteiten en voorgenomen acties voor dit jaar en de daaropvolgende jaren. In de [bijlage](#) van het plan (p.20) staat de complete Actielijst waarin per Actiepunt ook de verantwoordelijke afdeling/team, status, planning, omvang/type en *next steps* zijn benoemd.

PERSONEEL

Als we het hebben over personeel dan hebben we het over iedereen die werkzaam is voor Beeld & Geluid, op alle locaties (Rotterdam, Den Haag, Hilversum). En we hebben het over wat het betekent om bij B&G te werken. Van vrijwilligers, stagiairs, zzp-ers, uitzendkrachten, gedetacheerden, medewerkers van leveranciers (denk aan de schoonmaak en catering) tot natuurlijk de medewerkers in dienst. Om als instituut inclusief te zijn, is het belangrijk om intern een afspiegeling van de samenleving te zijn. Mensen maken namelijk een organisatie. En het is cruciaal om een werkgever te zijn en een werkomgeving te bieden die voor zo'n diversiteit aan mensen veilig en verwelkomend is.

Uitgangspunten

- Streven naar een representatieve afspiegeling van de samenleving in personeel
 - Inclusieve werving & selectie
 - Inclusief HR-beleid (toegankelijke processen en informatie, doorgroei-mogelijkheden, feestdagen-beleid, etc.)
- Werken aan een inclusieve en veilige organisatiecultuur
 - Inclusief leiderschap
 - Gelijke kansen (HR-beleid breed)
 - Ruimte geven om feedback te ontvangen en geven, luisteren naar elkaar
 - Veilige werkomgeving waar op basis van vertrouwen samengewerkt wordt

Acties (zie [bijlage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Organisatiecultuur	DIG- introductie voor nieuwe medewerkers
2023	Organisatiecultuur	Wijzigen regeling bijzondere feestdagen in cao Beeld & Geluid - medewerkers vrijheid geven om vrij te zijn op de bijzondere (feest)dagen die voor hen belangrijk zijn.
2023	Representatieve afspiegeling	Game based assessments - Objectieve beoordeling competenties van sollicitanten dmv het laten spelen van verschillende computerspellen.
2023	Organisatiecultuur	Vertrouwen & Veiligheid - Plan ontwikkelen hoe we (on)gewenst gedrag bespreekbaar maken.
2023	Organisatiecultuur	Herdenking slavernijverleden - Start met jaarlijks stilstaan bij Keti-Koti (1 juli, afschaffing van de slavernij)
2023	Representatieve afspiegeling	Training inclusief leiderschap organiseren voor hele management (directie, breed MT, productmanagers, afdelingsmanagers)

2023	Representatieve afspiegeling	Stagebeleid - aanbieden van stageplekken voor studenten uit het MBO-onderwijs.
2023	Representatieve afspiegeling	Herzien wervingscommunicatie - Zowel de website 'werkenbij' als de vacatureteksten moeten inclusiever worden, in beeld en in taal.
2023	Representatieve afspiegeling	Toegankelijke informatie voor (potentiële) medewerkers (cao, contracten, correspondentie, bedrijfsregelingen, HR-processen)
2023	Representatieve afspiegeling	Breed werkgeverschap - Bijv. medewerkers de kans geven binnen werktijd bij te dragen aan maatschappelijke initiatieven, geven van een sollicitatietraining; mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt plek bieden bij Beeld & Geluid.
2023	Organisatiecultuur	DIG manager - Onderzoeken of we een DIG manager/officer nodig hebben, hoe die functie eruit zou moeten zien en wat er voor nodig is om die succesvol te laten zijn.
2024-2026	Organisatiecultuur	Meerouderschaps- of transitie-verlof - Aanpassing van onze cao.

PUBIEK

Beeld & Geluid vindt het belangrijk dat iedereen zich bij ons thuis voelt: als bezoeker, gebruiker, deelnemer of klant. Het is onze missie om ieders leven in media te versterken en dus staan wij open voor mensen met diverse interesses, achtergronden, uiterlijken, levensbeschouwingen, voorkeuren, identiteiten en perspectieven. We moeten daarin nog inclusiever worden: verhalen die tot op heden onderbelicht zijn laten zien en horen en mensen bereiken waar we nog geen tot weinig contact mee hebben, zodat we nog veel meer een culturele instelling worden van iedereen in en uit Nederland. We willen ook dat publiek ontmoeten en spreken, (laten) zien en horen in onze programma's en presentaties.

Het publiek van Beeld & Geluid bestaat uit alle (eind)afnemers van onze producten en diensten. Je kunt dan denken vanuit onze doelgroepen:

- particulieren (bijv. museum, programmering, publieksevents onsite en on location, online bezoekers)
- onderwijs (bijv. workshops, online toegang voor scholen)
- mediaprofessionals (archiveren, digitaliseren, tenancy...)
- onderzoek & erfgoed (Europeana, AI-coalitie, ...)
- bibliotheken (muziekweb, bibliotheken...)

Uitgangspunten

- Digitale drempels verlagen, online en onsite.

- Bereiken en faciliteren specifieke publieksgroepen die wij nu niet of weinig bereiken. Denk aan slechtzienden, slechthorenden, prikkelgevoeligen, minder-mediawijzen/-digitaalvaardigen, laaggeletterden, mensen met een biculturele achtergrond.
- Sociale toegankelijkheid vergroten: kijken naar kosten die toegang tot archief, museum, programmering, etc. bepalen.
- Community programma: jaarlijks samenwerken met een community waarbij programmering wordt ontwikkeld mét en voor leden van de community, en voor een breder publiek, waarbij gedurende het jaar diverse programma's worden ontwikkeld.

Acties (zie [bijlage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Specifieke groepen	Kluisjes voor iedereen toegankelijk maken
2023	Specifieke groepen	Audiostreaming + Ondertiteling museumcontent
2023	Specifieke groepen	Publiekstoiletten unisex maken
2023	Specifieke groepen	Training museumpersoneel en museumdocenten op DIG: basispresentatie tbv bewustwording.
2023	Drempels verlagen	Leendevices museum verstrekken op aanvraag
2023	Specifieke groepen	Gebouw verder toegankelijk maken. Rolstoeltoegankelijkheid verder verbeteren.
2023	Specifieke groepen	Wayfinding voor slechtziende/blinde bezoekers via app eZwayz.
2023	Specifieke groepen	Schrijfwijzer museum updaten.
2023	Community programma	Ontwikkelingsjaar om samenwerkingen op te zetten voor komende jaren - Keti Koti
2023	Drempels verlagen	Telefonische hulp bieden als je online niet verder komt
2023	Specifieke groepen	Met genoemde publieksgroepen actief in gesprek gaan en uitvragen waar zij behoefte aan hebben en hoe Beeld & Geluid hen kan bereiken.
2023	Specifieke groepen	Bibliotheken/Taalcafé: content B&G inzetten voor laagdrempelige bijeenkomsten waar nieuwkomers samenkomen om Nederlands te spreken over een (actueel) thema.
2023	Sociale toegankelijkheid	Toegangsprijs voor bepaalde groepen haalbaar maken (bijv. gratis kaartjes naar Voedselbank; combitickets; zomeractiviteiten voor lokale jeugd met smalle beurs).
2024-2026	Specifieke groepen	Meer MBO en VMBO scholieren volgen een workshop of bezoeken het museum in groepsverband
2024-2026	Specifieke groepen	Voelplattegrond van het Gebouw ontwikkelen.

2024- 2026	Community programma	2024: Caribisch netwerk in kader van oprichting Koninkrijk der Nederlanden in 1954 2025: Surinaamse gemeenschap in het kader van 50 jaar onafhankelijkheid Suriname 2026: LHBTIQ+, in kader van 80 jarig bestaan van het COC in Nederland
---------------	------------------------	---

PROGRAMMA

Via bewustwordingsactiviteiten voor collega's en leiderschapstrainingen voor managers (zie Personeel) werken we indirect aan diverser, gelijkwaardiger en inclusiever aanbod voor onze diverse doelgroepen. Daarnaast benoemen we een aantal specifieke speerpunten voor de komende jaren om onze programma's diverser en inclusiever te maken. Bij Beeld & Geluid staat de P van Programma voor alle programma's, presentatievormen, activiteiten, producten en diensten. Het is dus veel meer dan alleen zaalprogrammering, tijdelijke tentoonstellingen of familie-activiteiten. Het gaat niet alleen om aanbod waarvoor het publiek ons bezoekt of een kaartje koopt, het zijn ook online uitingen van Beeld & Geluid, videoproducties, etc. Denk bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) aan:

- Mediacollege/Mediacafé, arrangementen, groepsbezoeken
- Onderwijs workshops, Beeld & Geluid op School (BOS)
- Museale opstelling, tentoonstellingen
- Dutch Media Week, coproducties, zakelijke events
- TILT, Collectieverhalen, Facebookpagina, Instagram
- AvA_Net, Geheugen van Nederland, Oral History Knooppunt
- Mediamakers-programma's zoals Remix Fest, Revive, Makers over de Vloer
- Muziekweb gids, aanbevelingen en diensten

Uitgangspunten

Bovenstaande lijst is lang en nog lang niet compleet. Naast initiatieven op gebied van creatief hergebruik en vanuit team Onderwijs ligt de nadruk nu (nog) op publieksprogrammering. In de presentaties en verhalen die we vertellen wordt aandacht besteed aan diversiteit en inclusie door middel van beeldgebruik, het uitnodigen van sprekers en het in contact komen met diverse communities in de komende jaren. Dat geldt ook voor de activiteiten die we organiseren zoals vakantie-programmering voor families.

Acties (zie [bijlage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Presentatie	Ushi verwijderen - In Q1 van 2023 vervangen we de afbeeldingen aan de wand van de BenG-labs, waarmee ook de afbeelding van Ushi verdwijnt. Tot die tijd hangt er een bordje bij de afbeelding waarin dit wordt aangekondigd.
2023	Programmering	Slechtzienden/blinden - Arrangement verder uitwerken zodat dit een volledig programma is dat aangeboden kan worden aan de doelgroep.
2023	Hergebruik	Queering the collection - Sample pack
2023	Hergebruik	Queering the collection - Creatief hergebruik
2023	Presentatie	Bij updates van museumcontent wordt gestreefd naar een evenwichtige balans in de diversiteit van mediacontent.
2023	Programmering	Slechthorenden/doven - De Mediacolleges BGDH (en uiteindelijk alle programma's) voorzien van gebaren- en schrijftolken/toegankelijk maken voor slechthorend/doven.
2023	Programmering	Instituutsthema Generatie Z - Speciale programmering Mediacollege, Intergenerationaliteit. Het is van groot belang om in acht te nemen dat dit een uitgelezen kans is, om juist met Generatie Z in gesprek te gaan en actief te betrekken bij de uitvoering van dit thema. Niet praten over, maar met!
2023	Programmering	Nostalgie arrangement - diverser en inclusiever beeldmateriaal. Ook onderzoeken hoe we meer kunnen doen dan alleen televisie nostalgie aanbieden.
2023	Programmering	Samenwerking met Moluks Historisch Museum
2023	Programmering	Herdenkingsjaar Slavernijverleden - Programmering aanbieden rondom de herdenking. Aftap om er van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 mee bezig te zijn.
2023	Programmering	Beeldgeletterdheid - Programma maken in november 2023 voor Week van de Mediawijsheid
2023	Programmering	Dutch Media Week - Aandacht voor biculturele studenten/talenten/makers. I.s.m. alle omroepen een Diversity Day organiseren tijdens de DMW (op hun verzoek).
2023	Programmering	Wall of Fame - inzet, de kwaliteit, het talent en het ondernemerschap van mediamakers en journalisten van kleur met terugwerkende kracht te eren, tezamen met de gemeenschappen.

2024-2026	Programmering	Prikkelgevoeligheid - onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een prikkelarme ervaring aan te bieden in het vernieuwde museum middels een speciale dag met randprogrammering.
2024-2026	Programmering	Eenzame Ouderen -Voor de Week van de Eenzaamheid 2024 speciale programmering ontwikkelen voor de doelgroep ouderen die weinig tot geen aanspraak hebben.

PARTNERS

Partners zijn externe organisaties, personen of netwerken waar Beeld & Geluid opdrachten aan verstrekt, diensten aan levert, fondsen van ontvangt of mee samenwerkt. De variaties aan partnerschappen is dus vrij uiteenlopend. Denk aan leveranciers (Asito, Vizrt), netwerken (NDE, Alliantie Digitaal Samenleven, Netwerk Mediawijdsheid, Musea Bekennen Kleur, Geheugen van Nederland), onderzoekspartners (DecoSEAS, Bellingcat, BENEDMO), programmering partners (Bibliotheken, Nieuwspoort, ANP) corporate partners (TP Vision), fondsen (VriendenLoterij, Mondriaan Fonds), publieke en commerciële omroepen, diverse stads- en community archieven, culturele partners (Holland Festival, Openluchtmuseum), archiefdienstafnemers (Tweede Kamer, Nationaal Archief, Eredivisie/Disney), streamingdiensten, digitaliseringsbedrijven en podiumkunstinstituten.

Waarom vinden we inclusieve/diverse partnerschappen belangrijk?

- Een bredere horizon: meer kennis, inzichten, inspiratie en perspectieven.
- Kans om de achterban van je partners te bereiken.
- Betere producten en diensten: rijker archief, betere programmering etc.
- Als je een inclusieve organisatie wil zijn, moet je DIG partnerschappen aangaan, ongeacht of het iets oplevert.

Hoe ziet een inclusief partnerschap eruit en hoe breiden we ons partneraanbod uit?

- Vanwege de grote variatie in partnerschappen zal inclusief samenwerken er ook op uiteenlopende manieren uit kunnen zien.
- Overkoepelend beleid biedt handvatten maar vraagt specifieke invulling.
- Na mapping van het huidige partneraanbod kunnen we prioritering aanbrengen en ook definiëren hoe we binnen die verschillende partnerschappen inclusief kunnen samenwerken.

Uitgangspunten

- Doelstelling 6 uit het Meerjarenbeleidsplan is 'Pluriformiteit van perspectieven in collectie en aanbod'. Daarbij hoort een uiteenlopend en divers partneraanbod dat

een goede afspiegeling vormt van de samenleving. We staan open voor kritische blikken van buitenaf. We zetten daarom in op strategische partnerschappen en productinnovaties die bijdragen aan diversiteit en zichtbaarheid.

- We zullen moeten samenwerken met verschillende soorten organisaties met verschillende achterbannen.
- Het is belangrijk rekening te houden met andere werkwijzen en culturen bij partners.
- Wederkerigheid: partnerschap moet voor beide kanten interessant zijn.
- In geval van samenwerkingen met organisaties/partners uit gemarginaliseerde gemeenschappen kunnen we een meer faciliterende rol op ons nemen om zo gelijkwaardigheid in de sector te bevorderen.

Acties (zie [bijslage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Inventarisatie & kaders stellen	Intern Criticality Lab: maandelijkse team-overstijgende meetings met collega's die zich op kritische wijze bezig houden met onderzoek, projecten, collectie en creatieve interventies, met als doel deze meer met elkaar te verbinden en uitbouwen.
2023	Partnerschappen	Partnerschap met Bartimeüs verder uitbouwen.
	Partnerschappen	Corporate DIG statement publiceren en actief uitdragen (in combinatie met C van Communicatie)
2023	Inventarisatie & kaders stellen	Mapping van huidige partners: welke (soorten) partners hebben we? Hoe divers is ons huidige partnerbestand? Aan de hand van deze inventarisatie kunnen we 'gaten' in ons huidige partnerbestand identificeren en aanvullen met nieuwe partnerschappen.
2023	Inventarisatie & kaders stellen	Beleid omtrent diverse partnerschappen vaststellen: eisen stellen op gebied van DIG? Differentiëren naar type partner? Prioritering? Doelstelling? En, wat kunnen we voor elk type partner betekenen, wat hebben we hen te bieden?
2023	Partnerschappen	Jongeren adviesgroep: Hilversumse jongerenraad opstarten.
2023	Flexibele werkwijzen	Schoonmaakbedrijf mogelijkheid bieden om overdag te werken ipv wanneer het kantoor dicht is. Meer keuze in werktijden en kans op ontmoeting met collega's op kantoor.
2024-2026	Partnerschappen	Aangaan van partnerschappen die bijdragen aan pluriformiteit van perspectieven in collectie en aanbod (doelstelling MJBP).
2024-2026	Partnerschappen	Onderzoekspartners uitbreiden m.b.t. (source) community archieven zoals The Black Archives, ILHIA, NOOM, Caribisch Netwerk
2024-2026	Partnerschappen	Direct betrekken van (ondervertegenwoordigde) community's bij de processen van selecteren, het maken van beschrijvingen en toevoegen van contextuele informatie, om zo recht te doen aan meerstemmigheid rondom onze collectie.

2024-2026	Partnerschappen	Fase 2 van onderzoeksprogramma Sounds Familiar: met kritische partners op zoek naar een nieuwe manier om meerstemmigheid en dekolonisatie naar het archief te brengen, inclusiever te maken en dit vervolgens in de programmering te presenteren. Dit wordt bereikt door samenwerkingen op te zetten met archiefpartners en makers die het huidige institutionele narratief uitdagen middels hun archiverings- en presentatiepraktijk, om zo de representativiteit binnen het Beeld & Geluid archief te bevorderen.
-----------	-----------------	---

COLLECTIE

We willen de grote variëteit aan interesses, achtergronden, levensbeschouwingen, uiterlijken, voorkeuren, identiteiten en perspectieven die er bestaan in de wereld vieren en gerepresenteerd hebben in onze museum- en archiefcollecties. Dit betekent ook dat we onze huidige praktijken onder de loep moeten nemen, dingen soms anders moeten gaan doen als het gaat om acquisitie en toegang. Minder aandacht geven aan sommige verhalen, mensen en collecties zodat er ruimte komt voor onderbelichte perspectieven, mensen en ervaringen die belangwekkend, interessant, verrijkend, en relevant zijn. Beeld & Geluid verstaat onder de noemer Collectie:

- Toegang tot de collecties
- De collectie (huidige collectie én aanwas)
- Collectiebeleid (acquisitie)
- Beschrijven van de collecties (zowel handmatig als via AI)
- Aanbieden van de collecties op de portals zoals de GPP (straks de Schatkamer), Beeld & Geluid op School, YouTube, Amateurfilmplatform, Europeana, etc.

Uitgangspunten

Om te werken aan een divers en inclusief archief dat gelijkwaardig toegankelijk is, hebben we vier uitgangspunten geformuleerd. Om deze te bereiken zijn de komende jaren verschillende acties nodig die hieronder staan benoemd.

- Toegang tot het archief verbeteren; laagdrempelig en voor iedereen te raadplegen
- Inclusieve archiefbeschrijvingen
- Zichtbaarheid: inclusieve presentatie van de collectie
- Acquisitie gericht op brede representatie Nederlandse samenleving

Acties (zie [bijlage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Archief-beschrijvingen	E-mailadres creëren voor gebruikers van portal om de mogelijkheid te bieden opmerkingen/aanvullingen te geven op taalgebruik op de website en catalogus
2023	Toegang	Externe klankbordgroep oprichten ter verbreding van de collectie
2023	Archief-beschrijvingen	Website/catalogus voorzien van algemene disclaimer over taalgebruik
2023	Archief-beschrijvingen	Vanuit 'Woorden doen ertoe' een selectie van woorden vaststellen waarvan we onomstotelijk kunnen vaststellen dat we die niet langer willen gebruiken. Deze woorden kunnen we gemakkelijk lokaliseren in de catalogus en voorzien van een disclaimer. - Schrijfwijzer ontwikkelen voor het maken van nieuwe beschrijvingen - Wat is er mogelijk in thesaurus (ALMA)? Disclaimers en/ of paraplutermen/ preferred labels check
2023	Archief-beschrijvingen	Queering the collection. Maak non straight geschiedenissen zichtbaar op de collectieportals. Licht ze uit en toe.
2023	Acquisitie	Selectiecriteria bijstellen met oog op meer diversiteit in collectie. Wanneer een interessante collectie wordt aangeboden, maar de metadata niet op orde is of de schenker terughoudend is in bepaald hergebruik, zouden we onze criteria moeten bijstellen. Het is belangrijk dat schenkers zich veilig en gehoord voelen. Extra tijd uittrekken voor de (gezamenlijke) verwerking van een collectie zal nodig zijn.
2023	Archief-beschrijvingen	Archiefbeschrijvingen; catalogus. Contextualiseren van kwetsend beeld en taalgebruik. Denk aan een beeld van Zwarte Piet, politionele acties in een beschrijving ipv onafhankelijkheidsoorlog of context bieden aan het perspectief van een propagandafilm. Daarbij ook onderzoeken onder welke voorwaarden kwetsende woorden verwijderd wensen te worden
2023	Archief-beschrijvingen	Archiefbeschrijvingen. Gezichtsherkenning is een goede zoekingang voor DAAN gebruikers. De huidige versie is alleen biased, waardoor mensen van kleur sneller een foutief label krijgen.
2024-2026	Toegang	Digitale inclusie. Om doven en slechthorenden een goede toegang te geven tot het audiovisuele materiaal van Beeld en Geluid is het van belang dat televisieprogramma's van voor 2012 en alle praatprogramma's uitgezonden op radio worden voorzien van tijdgecodeerde spraakherkenning.

2024-2026	Toegang	Toegang tot het archief. Voor visueel beperkten wordt in Nederland gebruik gemaakt van audiodescriptie. De Stichting Audiovisuele Toegankelijkheid voorziet incidenteel audiodescriptie toe aan programma's van de publieke omroep, vanaf 2017. Verbeter de toegankelijkheid en de afspeelbaarheid tot collectieonderdelen (descriptie bijv. via scribit of de Stichting Audiovisuele Toegankelijkheid).
2024-2026	Toegang	Laagdrempelig toegang tot het archief. Bijv. Hoe krijg ik toegang tot mijn cultureel erfgoed? Zoekingangen bieden / hulp bij het zoeken
2024-2026	Zichtbaarheid	Zichtbaarheid verschillende (perspectieven op) geschiedenissen. Na queering the collection (2023) andere onzichtbare geschiedenissen zichtbaar maken op portals, maar ook in programmering (één van de P's).
2024-2026	Acquisitie	Acquisitie (en archiefbeschrijvingen). Meer actieve acquisitie voor representatieve collectie; communities betrekken bij selectie en beschrijvingen, en bij ontdekken van lacunes in de collectie. Zie ook P van Partners.

COMMUNICATIE & ORGANISATIE

Het is belangrijk om ook in alle uitingen van het instituut, intern en extern, oog te hebben voor DIG en inclusieve communicatie te gebruiken. Dat gaat over PR en marketing, over visuele, tekstuele en mondelinge communicatie, over *on-* en *offline*, over *tone of voice*, woordgebruik, taalniveau.

Tot slot zijn er nog verschillende organisatorische aspecten die onze aandacht vragen en die niet goed passen binnen de bovengenoemde P's en C's. Zaken die te maken hebben met de organisatiecultuur van Beeld & Geluid, de governance van de Werkgroep DIG en verwante activiteiten, initiatieven en projecten, en mogelijke funding voor onze DIG-ambities.

Acties (zie [bijlage](#) voor meer details over deze actiepunten)

Jaar	Uitgangspunt	Actie
2023	Communicatie	Interne communicatie opzetten tbv DIG-bewustwording: Bieb, Talk, Drive, nieuwsbrief, kenniscafé's, boekenkast
2023	Communicatie	DIG-statement op corp.site plaatsen en wellicht pagina met onze doelstellingen en info over activiteiten op dit gebied
2023	Governance	Governance inrichten van interne DIG-gremia en -acties. Denk aan kerngroep, P-groepen, projectgroepen, interne ambassadeurs

2023	Governance	Organiseren van interne bewustwordings-activiteiten, zoals een 2e (jaarlijkse) doe-dag
2023	Governance	Oprichten externe expertgroep/adviesraad; hen iig naar Actieplan laten kijken
2023	Governance	Begroting DIG voor 2024-2026 opstellen
2023	Governance	Cultuuranalyse maken van organisatie Beeld & Geluid; inzicht krijgen in de (on)bewuste vooroordelen (unconscious bias) en (on)bewuste onwetendheid van jezelf en je organisatie.
2023	Governance	Op zoek naar funding voor DIG-activiteiten - herdenkingsjaar slavernijverleden (oa call MF)
2023	Governance	Grens aan inclusie? Onderzoeken omgang met mensen/organisaties die intolerant zijn, uitsluiten en/of discrimineren - in relatie tot verschillende functies van B&G (podium, archief, partner, ...)
2023	Communicatie	Communicatie aanpassen: meer beeld, minder en simpeler tekst; meer diverse personen in beeld. Specifieke kanalen/communities en relevante media van potentiële doelgroepen inzetten. In alle communicatie uitingen uitstralen dat Beeld & Geluid inclusief is, denkt en doet.
2023	Governance	Onderzoeken mogelijkheden voor samenwerking, kennisuitwisseling, etc. n.a.v. bezoeken aan en contacten met Caribische gebied, Suriname

BEGROTING

Voorlopige inschatting voorziene kosten 2023

	Actiepunt	Budget
Personeel	Training Inclusief Leiderschap oid voor managers	15K
Programma	Vervangen afbeeldingen BenG-Labs	2K
Organisatie	Jaarlijkse interne bijeenkomst/doe-dag	15K
Organisatie	Externe Adviesraad	5K

CODES

Governance Code Cultuur

Beeld & Geluid past de richtlijnen van diverse culturele codes toe, onder meer de [Governance Code Cultuur](#) en de [Fair Practice Code](#).

Code DI

De [Code Diversiteit & Inclusie](#) is een hulpmiddel voor culturele instellingen om structurele verbeteringen te realiseren in het inclusieve denken en werken van de organisatie, op het vlak van vier P's: Personeel, Publiek, Programma en Partners. Beeld & Geluid geeft invulling aan de code door op al deze gebieden verbeterplannen op te stellen en te realiseren. Dit Actieplan benoemt de eerste concrete stappen die we zetten.

De Verbintenis

We hebben in 2022 deelgenomen aan het programma Musea Bekennen Kleur en ons aangesloten bij het platform. Beeld & Geluid onderschrijft De Verbintenis waarin aangesloten erfgoedinstellingen zich collectief uitspreken en opstaan tegen institutioneel racisme en alle andere vormen van discriminatie. [Lees hier](#) de hele verklaring.

COLOFON

Eindredactie: Rosa van Santen

Tekst: Werkgroep DIG: Rosa van Santen, Valentine Kuypers, Stevie Nolten, Karen Drost, Jos Flikweert, Elwin Mulder, Amy Welten, Dennis de Bruin, Femke Niehof, Helen Meijer, Irma van Kampen, Inge van Vulpen, Loretta de Smaele, Lotte Schwillens, Nils de Rue.
Julia Vytopil, Lisa Maat, Tessel Vleeskens, Arnoud Goos, Johan Oomen, Anja Koning.

Bronvermelding

Voor het schrijven van dit Actieplan hebben we inzichten en inspiratie opgedaan bij andere culturele en erfgoedinstellingen en hun statements en (actie)plannen, en tijdens sessies van de Code DI en Musea Bekennen Kleur. We hebben ook dankbaar gebruik gemaakt van het boek *De inclusiemarathon - Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer* van Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonomou (Amsterdam University Press, 2021).

BIJLAGE: ACTIELIJST

PERSONEEL						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	DIG- introductie voor nieuwe medewerkers	HR + werkgroep	lopend	Q2/Q3/Q4	a quick win	Opzetten presentatie voor onboarding
2023	Wijzigen regeling bijzondere feestdagen in cao Beeld & Geluid - medewerkers vrijheid geven om vrij te zijn op de bijzondere (feest)dagen die voor hen belangrijk zijn	HR	lopend	Q1/Q2	korte termijn	Onderhandeling met vakbond
2023	Game based assessments - Objectieve beoordeling competenties van sollicitanten dmv het laten spelen van verschillende computerspellen	HR	lopend	Q1/Q2	korte termijn/complex	Onderzoeken of deze manier van selecteren bij Beeld & Geluid past en tot meer DIG leidt.
2023	Vertrouwen & Veiligheid - Plan ontwikkelen hoe we (on)gewenst gedrag bespreekbaar maken	HR	lopend	Q1/Q2	lange termijn	Resultaten enquête 2022 verspreiden in de organisatie
2023	Herdenking slavernijverleden - Start met jaarlijks stilstaan bij Ketikoti (1 juli, afschaffing van de slavernij)	HR + werkgroep	opstarten	Q2/Q3	a quick win	intern event organiseren
2023	Training inclusief leiderschap organiseren voor hele management (directie, breed MT, productmanagers, afdelingsmanagers)	HR	opstarten	Q3/Q4	korte termijn	Oriënteren, selecteren, inplannen

2023	Stagebeleid - aanbieden van stageplekken voor studenten uit het MBO-onderwijs	HR + management	opstarten	Q3/Q4	korte termijn	Interne kennisdeling, contact leggen met opleidingen, stageplekken creëren
2023	Toegankelijke informatie voor (potentiële) medewerkers (cao, contracten, correspondentie, bedrijfsregelingen, HR-processen, etc.)	HR + CorpComm	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn	Alle HR-gerelateerde informatie/correspondentie herschrijven
2023	Herzien wervingscommunicatie - Zowel de website 'werkenbij' als de vacatureteksten moeten inclusiever worden, in beeld en in taal	HR + CorpComm	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn	Aanpassen afbeeldingen, teksten; DIG-statement
2023	Breed werkgeverschap - Bijv. medewerkers de kans geven binnen werktijd bij te dragen aan maatschappelijke initiatieven, geven van een sollicitatietraining; mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt plek bieden bij Beeld & Geluid.	HR	opstarten	Q3/Q4	lange termijn	Pilot opzetten om dit vorm te geven
2023	DIG manager - Onderzoeken of we een DIG manager/officer nodig hebben, hoe die functie eruit zou moeten zien en wat er voor nodig is om die succesvol te laten zijn	HR + werkgroep	opstarten	Q3/Q4	lange termijn	Onderzoeken en opstellen business case voor 2024

PUBIEK						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	Kluisjes voor iedereen toegankelijk maken	Particulieren + Verwennen	lopend	Q1	a quick win	
2023	Audiostreaming + Ondertiteling museumcontent	Particulieren	lopend	Q1	korte termijn	
2023	Publiekstoiletten unisex maken	Particulieren + Verwennen	lopend	Q1	korte termijn/complex	Signing; maar ook kijken wat/of er verbouwd moet worden
2023	Training museumpersoneel en museumdocenten op DIG: basispresentatie tbv bewustwording	Verwennen	lopend	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn	vervolg organiseren
2023	Leendevices museum verstrekken op aanvraag	Particulieren + Vesting	opstarten	Q1	korte termijn	
2023	Gebouw verder toegankelijk maken. Rolstoeltoegankelijkheid verder verbeteren	Particulieren + Vesting	opstarten	Q1	korte termijn	Scan publieksgebied door Stichting Accessibility
2023	Wayfinding voor slechtziende/blinde bezoekers via app eZwayz.	Particulieren	opstarten	Q2/Q3	korte termijn	
2023	Schrijfwijzer museum updaten	Particulieren + Communicatie	opstarten	Q2/Q3	korte termijn	
2023	Ontwikkelingsjaar om samenwerkingen op te zetten voor komende jaren - Ketu Koti		opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn	
2023	Telefonische hulp bieden als je online niet	Verwennen	opstarten	Q3/Q4	lange termijn	Uitzoeken wat nodig is

	verder komt					voor deze dienstverlening
2023	Met genoemde publieksgroepen actief in gesprek gaan en uitvragen waar zij behoefte aan hebben en hoe Beeld & Geluid hen kan bereiken		opstarten	Q2/Q3	lange termijn	
2023	Bibliotheken/Taalcafé: content B&G inzetten voor laagdrempelige bijeenkomsten waar nieuwkomers samenkomen om Nederlands te spreken over een (actueel) thema	Bibliotheken	opstarten		lange termijn	onderzoeken ism één of meer bibliotheken / Taalcafé's wat mogelijk is.
2023	Toegangsprijs voor bepaalde groepen haalbaar maken (bijv. gratis kaartjes naar Voedselbank; combitickets; zomeractiviteiten voor lokale jeugd met smalle beurs)	Particulieren	opstarten	Q3/Q4	lange termijn	
2024-2026	Meer MBO en VMBO scholieren volgen een workshop of bezoeken het museum in groepsverband	Onderwijs	lopend		lange termijn	
2024-2026	Voelplattegrond van het Gebouw ontwikkelen	Particulieren	opstarten		lange termijn	
2024-2026	2024: Caribisch netwerk in kader van oprichting Koninkrijk der Nederlanden in 1954 2025: Surinaamse gemeenschap in het kader van 50 jaar onafhankelijkheid Suriname 2026: LHBTIQ+, in kader van 80 jarig bestaan van het COC in Nederland		opstarten		lange termijn	

PROGRAMMA						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	Ushi verwijderen - In Q1 van 2023 vervangen we de afbeeldingen aan de wand van de BenG-labs, waarmee ook de afbeelding van Ushi verdwijnt. Tot die tijd hangt er een bordje bij de afbeelding waarin dit wordt aangekondigd	werkgroep	lopend	Q1	a quick win	nieuwe afbeeldingen zoeken en selecteren; nieuwe bestickering bestellen en (laten) plaatsen
2023	Slechtzienden/blinden - Arrangement verder uitwerken zodat dit een volledig programma is dat aangeboden kan worden aan de doelgroep	Particulieren	lopend	Q3/Q4	korte termijn	najaar 2023 starten met aanbieden van arrangement
2023	Bij updates van museumcontent wordt gestreefd naar een evenwichtige balans in de diversiteit van mediacontent	Verhalen	lopend	ongoing	lange termijn	
2023	Slechthorenden/doven - De Mediacolleges BGDH (en uiteindelijk alle programma's) voorzien van gebaren- en schrijftolken/toegankelijk maken voor slechthorend/doven	Particulieren	lopend		lange termijn	financiën onderzoeken
2023	Instituutsthema Generatie Z - Speciale programmering Mediacollege, Intergenerationaliteit. Het is van groot belang om in acht te nemen dat dit een uitgelezen kans is om juist met Generatie Z in gesprek te gaan en actief te betrekken bij de uitvoering	Particulieren + Onderwijs	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn	vanaf april 2023 concreet maken middels Mediacollege en andere activiteiten

	van dit thema. Niet praten over, maar met!					
2023	Nostalgie arrangement - diverser en inclusiever beeldmateriaal. Ook onderzoeken hoe we meer kunnen doen dan alleen televisie nostalgie aanbieden	Particulieren	opstarten	Q3/Q4	korte termijn	hermontages juni 2023
2023	Samenwerking met Moluks Historisch Museum	Tjeerd/BGDH	opstarten		korte termijn	
2023	Herdenkingsjaar Slavernijverleden - Programmering aanbieden rondom de herdenking. Aftrap om er van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 mee bezig te zijn		opstarten	Q1/Q2/Q3/Q4	korte termijn/complex	outline opstellen en tot concrete voorstellen komen
2023	Beeldgeletterdheid - Programma maken in november 2023 voor Week van de Mediawijsheid	Particulieren + Onderwijs + Netwerk Mediawijsheid	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn/complex	april 2023 kijken hoe B&G met beeldgeletterdheid kan aansluiten bij het thema van 2023
2023	Dutch Media Week - Aandacht voor biculturele studenten/talenten/makers. I.s.m. alle omroepen een Diversity Day organiseren tijdens de DMW (op hun verzoek)		opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn/complex	programma's maken tijdens DMW oktober 2023
2023	Wall of Fame - inzet, de kwaliteit, het talent en het ondernemerschap van mediamakers en journalisten van kleur met terugwerkende kracht te eren, tezamen met de gemeenschappen	Particulieren + Mediaprofs	te plannen	ntb	lange termijn/complex	idee uitwerken en uitzoeken welke middelen nodig zijn
2024-2026	Prikkelgevoeligheid - onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een prikkelarme	Particulieren	te plannen		lange termijn	Onderzoek in tweede helft van 2023 opzetten;

	ervaring aan te bieden in het vernieuwde museum middels een speciale dag met randprogrammering					daarna programma ontwikkelen en aanbieden
2024-2026	Eenzame Ouderen -Voor de Week van de Eenzaamheid 2024 speciale programmering ontwikkelen voor de doelgroep ouderen die weinig tot geen aanspraak hebben	Particulieren	te plannen		lange termijn/complex	najaar 2023: contacten en research; in 2024 mee te doen met minimaal 2 activiteiten bij B&G/op locaties

PARTNERS						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	Intern Criticality Lab: maandelijkse team-overstijgende meetings met collega's die zich op kritische wijze bezig houden met onderzoek, projecten, collectie en creatieve interventies, met als doel deze meer met elkaar te verbinden en uitbouwen	O&E + Mediamakers	lopend	Q1	a quick win	nvt
2023	Partnerschap met Bartimeüs verder uitbouwen	Veroveren	lopend	Q1	korte termijn	
2023	Corporate DIG statement publiceren en actief uitdragen (in combinatie met C van Communicatie)	Veroveren + CorpComm	opstarten	Q2/Q3	a quick win	website aanpassen

2023	Mapping van huidige partners: welke (soorten) partners hebben we? Hoe divers is ons huidige partnerbestand? Aan de hand van deze inventarisatie kunnen we 'gaten' in ons huidige partnerbestand identificeren en aanvullen met nieuwe partnerschappen	Veroveren, Verkennen, Mediaprofs, O&E, Facilitair etc	opstarten	Q1/Q2	korte termijn	mapping maken
2023	Beleid omtrent diverse partnerschappen vaststellen: eisen stellen op gebied van DIG? Differentiëren naar type partner? Prioritering? Doelstelling? En, wat kunnen we voor elk type partner betekenen, wat hebben we hen te bieden?	Veroveren	opstarten	Q1/Q2	korte termijn/complex	doelstelling formuleren
2023	Jongeren adviesgroep: Hilversumse jongerenraad opstarten		opstarten	Q1	lange termijn	PvA opstellen
2023	Schoonmaakbedrijf mogelijkheid bieden om overdag te werken ipv wanneer het kantoor dicht is. Meer keuze in werktijden en kans op ontmoeting met collega's op kantoor	Vesting	opstarten	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn/complex	in gesprek met afdeling om te kijken naar mogelijkheden
2024-2026	Aangaan van partnerschappen die bijdragen aan pluriformiteit van perspectieven in collectie en aanbod (doelstelling MJBP)		opstarten	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn/complex	
2024-2026	Onderzoekspartners uitbreiden m.b.t. (source) community archieven zoals The Black Archives, ILHIA, NOOM, Caribisch Netwerk	O&E	opstarten	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn/complex	

2024-2026	Direct betrekken van (ondervertegenwoordigde) community's bij de processen van selecteren, het maken van beschrijvingen en toevoegen van contextuele informatie, om zo recht te doen aan meerstemmigheid rondom onze collectie		opstarten	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn/complex	Pilot opzetten
2024-2026	Fase 2 van onderzoeksprogramma Sounds Familiar: met kritische partners op zoek naar een nieuwe manier om meerstemmigheid en dekolonisatie naar het archief te brengen, inclusiever te maken en dit vervolgens in de programmering te presenteren. Dit wordt bereikt door samenwerkingen op te zetten met archiefpartners en makers die het huidige institutionele narratief uitdagen middels hun archiverings- en presentatiepraktijk, om zo de representativiteit binnen het Beeld & Geluid archief te bevorderen.	O&E + Vereeuwigen	opstarten	Q1/Q2/Q3 /Q4	lange termijn/complex	

COLLECTIE						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	E-mailadres creëren voor gebruikers van portal om de mogelijkheid te bieden opmerkingen/aanvullingen te geven op taalgebruik op de website en catalogus		lopend		a quick win	mailadres aangevraagd. Communicatie op portals en monitoring nog inrichten
2023	Externe klankbordgroep oprichten ter verbreding van de collectie	PM's + Verhalen + Vereeuwigen	opstarten	Q3/Q4	korte termijn	namen-lijst opstellen
2023	Website/catalogus voorzien van algemene disclaimer over taalgebruik		opstarten		korte termijn	Inplannen met marcom-collega
2023	Vanuit 'Woorden doen ertoe' een selectie van woorden vaststellen waarvan we onomstotelijk kunnen vaststellen dat we die niet langer willen gebruiken. Deze woorden kunnen we gemakkelijk lokaliseren in de catalogus en voorzien van een disclaimer. - Schrijfwijzer ontwikkelen voor het maken van nieuwe beschrijvingen - Wat is er mogelijk in thesaurus (ALMA)? Disclaimers en/ of paraplutermen/ preferred labels check	Vereeuwigen + Verwennen + O&E (project DE-BIAS)	opstarten		lange termijn	projectgroepje voor oprichten
2023	Queering the collection. Maak non straight geschiedenissen zichtbaar op de collectieportals. Licht ze uit en toe	Verhalen + Vereeuwigen + O&E	opstarten		lange termijn	projectgroepje voor oprichten

2023	Selectiecriteria bijstellen met oog op meer diversiteit in collectie. Wanneer een interessante collectie wordt aangeboden, maar de metadata niet op orde is of de schenker terughoudend is in bepaald hergebruik, zouden we onze criteria moeten bijstellen. Het is belangrijk dat schenkers zich veilig en gehoord voelen. Extra tijd uittrekken voor de (gezamenlijke) verwerking van een collectie zal nodig zijn	Verhalen + Vereeuwigen	opstarten		lange termijn	
2023	Archiefbeschrijvingen; catalogus. Contextualiseren van kwetsend beeld en taalgebruik. Denk aan een beeld van Zwarte Piet, politionele acties in een beschrijving ipv onafhankelijkheidsoorlog of context bieden aan het perspectief van een propagandafilm. Daarbij ook onderzoeken onder welke voorwaarden kwetsende woorden verwijderd wenselijk te worden	Vereeuwigen + Verwennen	opstarten		lange termijn/complex	projectgroepje voor oprichten
2023	Archiefbeschrijvingen. Gezichtsherkenning is een goede zoekingang voor DAAN gebruikers. De huidige versie is alleen biased, waardoor mensen van kleur sneller een foutief label krijgen	Verkennen? Victorie	opstarten		lange termijn/complex	

2024-2026	Digitale inclusie. Om doven en slechthorenden een goede toegang te geven tot het audiovisuele materiaal van Beeld en Geluid is het van belang dat televisieprogramma's van voor 2012 en alle praatprogramma's uitgezonden op radio worden voorzien van tijdgecodeerde spraakherkenning		te plannen		lange termijn	Ambitie verder uitwerken
2024-2026	Toegang tot het archief. Voor visueel beperkten wordt in Nederland gebruik gemaakt van audiodescriptie. De Stichting Audiovisuele Toegankelijkheid voorziet incidenteel audiodescriptie toe aan programma's van de publieke omroep, vanaf 2017. Verbeter de toegankelijkheid en de afspeelbaarheid tot collectieonderdelen (descriptie bijv. via scribit of de Stichting Audiovisuele Toegankelijkheid		te plannen		lange termijn	Ambitie verder uitwerken
2024-2026	Laagdrempelig toegang tot het archief. Bijv. Hoe krijg ik toegang tot mijn cultureel erfgoed? Zoekingangen bieden / hulp bij het zoeken	Victorie + Vereeuwigen	te plannen		lange termijn	Ambitie verder uitwerken
2024-2026	Zichtbaarheid verschillende (perspectieven op) geschiedenissen. Na queering the collection (2023) andere onzichtbare geschiedenissen zichtbaar maken op portals, maar ook in programmering (één van de P's)	Verhalen + Vereeuwigen	te plannen		lange termijn	Ambitie verder uitwerken

2024-2026	Acquisitie (en archiefbeschrijvingen). Meer actieve acquisitie voor representatieve collectie, communities betrekken bij selectie en beschrijvingen		te plannen		lange termijn	Ambitie verder uitwerken
-----------	---	--	------------	--	---------------	--------------------------

COMMUNICATIE & ORGANISATIE						
Jaar	Actie	Verantwoordelijk	Status	Planning	Omvang/type	Next step
2023	Interne communicatie opzetten tbv DIG-bewustwording: Bieb, Talk, Drive, nieuwsbrief, kenniscafe's, boekenkast	InternCom	opstarten	Q1	a quick win	Inplannen met marcom-collega
2023	DIG-statement op corp.site plaatsen en wellicht pagina met onze doelstellingen en info over activiteiten op dit gebied	MarCom	opstarten	Q1	korte termijn	Inplannen met marcom-collega
2023	Governance inrichten van interne DIG-gremia en -acties (denk aan kerngroep, P-groepen, projectgroepen, interne ambassadeurs)	werkgroep	opstarten	Q1/Q2	korte termijn	werkgroep opzet uitwerken
2023	Organiseren van interne bewustwordings-activiteiten, zoals een 2e (jaarlijkse) doe-dag	werkgroep	opstarten	Q1/Q2/Q3/Q4	korte termijn	projectgroepje voor oprichten
2023	Oprichten externe expertgroep/adviesraad; hen 10 naar Actieplan laten kijken	werkgroep	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn	namen-lijst opstellen
2023	Begroting DIG voor 2024-2026 opstellen		opstarten	Q3	korte termijn	

2023	Cultuuranalyse maken van organisatie Beeld & Geluid; inzicht krijgen in de (on)bewuste vooroordelen (unconscious bias) en (on)bewuste onwetendheid van jezelf en je organisatie		opstarten	Q1/Q2	korte termijn/complex	
2023	Op zoek naar funding voor DIG-activiteiten - herdenkingsjaar slavernijverleden (oa call MF)	Veroveren + ...	opstarten	Q2/Q3/Q4	korte termijn/complex	In gesprek met afdeling/collega's
2023	Grens aan inclusie? Onderzoeken omgang met mensen/organisaties die intolerant zijn, uitsluiten en/of discrimineren - in relatie tot verschillende functies van B&G (podium, archief, partner, ...)	werkgroep	opstarten		lange termijn	
2023	Communicatie aanpassen: meer beeld, minder en simpeler tekst; meer diverse personen in beeld. Specifieke kanalen/communities en relevante media van potentiële doelgroepen inzetten. In alle communicatie uitingen uitstralen dat Beeld & Geluid inclusief is, denkt en doet	MarCom	opstarten	Q2 ev	lange termijn/complex	In gesprek met afdeling/collega's
2023	Onderzoeken mogelijkheden voor samenwerking, kennisuitwisseling, etc. n.a.v. bezoeken aan en contacten met Caribische gebied, Suriname		opstarten	Q2/Q3/Q4	lange termijn/complex	