

## Kunst als tegengif, voor iedereen

De kracht van cultuur is om het leven zin, waarde, duiding en plezier te geven. Dat werd volgens de Raad van Cultuur tijdens de coronamaatregelen nog duidelijker. Cultuur moet daarom toegankelijk zijn voor Nederlanders van elke achtergrond. Eén van de instrumenten om dat te bereiken is een Code Diversiteit & Inclusie. Kunnen accountants daarvan iets leren?

*Irene Kramer*

Is zo'n code nou nodig, vroeg ik mij af, toen ik voor het eerst hoorde van de Code Diversiteit & Inclusie (D&I) voor musea, cabaret, opera, popmuziek etc. Die code heeft tot doel dat de culturele sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert: gelijkwaardig toegankelijk voor iedereen, zodat de sector van iedereen wordt.



De culturele sector kent veel mkb-organisaties en accountants die werkzaam zijn in deze sector kennen de code wel. Overheden gebruiken namelijk onder andere deze code bij het beoordelen van subsidieaanvragen, die vaak direct raken aan de continuïteit. Kunnen andere accountants inspiratie halen uit die code bij het werken aan meer diversiteit en inclusie?

### Woorden doen er toe

De Code D&I kent vier pijlers, de vier P's: Programma, Publiek, Personeel en Partners. In de formulering zit veel ruimte voor eigen invulling: "Niet iedereen moet alles doen, maar iedereen moet wel iets doen." Het taalgebruik is informeler dan in andere codes, met woorden als 'je' en 'jouw organisatie'. Er is een actieve ondersteuning om aan de slag te gaan, met een [online platform](#) voor tips, (meet)instrumenten en praktijkvoorbeelden. Mijn persoonlijke favorieten in de code zijn: "Het is geen afvinklijst." En: "Met een gedragscode alleen verandert er weinig of niets." Diversiteit en inclusie moeten onderdeel zijn van het werk.

**'Inclusie is dat je niet alleen wordt uitgenodigd voor het feestje, maar ook echt mag meedoen op de dansvloer.'**

De eerste versie van deze code uit 2011 sprak nog alleen van diversiteit. De recente (2019) versie voegt daar inclusie aan toe. "Inclusie is dat je niet alleen wordt uitgenodigd voor het feestje, maar ook echt mag meedoen op de dansvloer", zo quote commissaris en accountant Petri Hofsté recent haar collega, Janine Vos. Diversiteit is een staat van zijn, inclusie een handeling. Wat voor handelingen kunnen dat zijn?

### Rijks, Van Gogh, Stedelijk, Eye

In mijn onderzoek\* bekeek ik hoe bestuur en toezicht van vier grote Amsterdamse musea zorgdragen dat de Code D&I tot uiting komt in hun programmering. Alle vier hebben ze daarvoor iets van een interne organisatiestructuur gecreëerd, verantwoordelijkheden toegewezen en extern advies georganiseerd. Maar wel in verschillende vormen, waarmee ze de ruimte benutten die de code biedt: een denktank voor de Slavernij-tentoonstelling in het Rijks, een aparte raad van advies voor Van Gogh verbindt, een externe inclusieraad - met daarin een raad van toezicht-lid - bij Eye en het Stedelijk kent een interne inclusieraad.

Wat verder opviel? De twee collecties van draagbare kunst die het Van Gogh Museum samen met modemerkt Daily Paper uitbracht. Het antiracisme statement van het Stedelijk Museum Amsterdam in juni 2020 en een meetbaar doel

om 50 procent van het aankoopbudget te besteden aan werk van kunstenaars van kleur en niet-westerse kunstenaars. De moedige poging van het Rijksmuseum om de maatschappelijke en economische waarde op de samenleving in kaart te brengen in een impact monitor. En het streven naar veel meer dan alleen m/v-diversiteit in de raden van toezicht, onder andere bij Eye Filmmuseum: in etnische, culturele en religieuze achtergrond, genderidentiteit, leeftijd en (arbeids)beperking. Er zijn vele manieren om aan D&I te werken.

## Museumkaart

Vorig jaar kregen alle KPMG'ers van hun werkgever een museumkaart. Daarmee steunde het accountantskantoor de culturele sector in Nederland in coronatijden én moedigde het medewerkers aan om naar een museum te gaan. Immers *Art is an antidote*, aldus Bob & Roberta Smith, wiens 2022-kunstwerk te zien is in Museum Voorlinden. Jammer genoeg niet te bezoeken met de museumkaart. Maar heel veel musea zijn dat wel, dus doe dat als je zo'n kaart hebt (gekregen). En houd je zintuigen open voor uitingen van diversiteit en inclusie.

## Corporate Governance Code

De Code D&I is een instrument van zelfregulering en geen governance code in de strikte betekenis van het woord. In de [consultatieversie](#) van de Corporate Governance Code (februari 2022) wordt voor het eerst nadrukkelijk gevraagd om "beleid inzake diversiteit én inclusie". Het begrip inclusie is nieuw toegevoegd en gaat over "het vermogen van een organisatie om een cultuur te scheppen waarin elke medewerker zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, ..." Meer organisaties krijgen dus te maken met formalisering van het D&I-beleid en vragen vanuit een code.

## Nee, niet nog een code!

Een aparte code voor D&I is volgens mij niet nodig voor iedere sector in Nederland, ook omdat het onderwerp zijn weg (al) vindt naar andere codes, inclusief de Corporate Governance Code.

### 'Iedere organisatie moet (willen) werken aan diversiteit en inclusie.'

Iedere organisatie moet (willen) werken aan diversiteit en inclusie. Daar zijn overtuigende sociale én zakelijke redenen voor. Daarbij kunnen accountants en de organisaties waarbij zij betrokken zijn, zich onder meer laten inspireren door de culturele Code D&I: hoe zit het met jouw personeel en publiek (klanten)? Met welke partners werk je samen en hoe maken die de organisatie al dan niet meer divers en inclusief? En hoe draagt de programmering - de aangeboden diensten en producten - bij aan meer verscheidenheid, naast de bijdrage aan de *bottom line*?

*\* Het eindpaper van Irene Kramer voor de Commissarissencyclus aan Nyenrode, waarop dit artikel mede is gebaseerd, is op te vragen via een bericht aan haar op [LinkedIn](#).*

## Deel dit artikel

f in  

**Irene Kramer** is registercontroller (RC) en werkzaam als zelfstandig bestuursadviseur en onderzoeker. Eerder werkte zij binnen de NBA als senior beleidsmedewerker, programmamanager en manager bestuurssecretariaat.

## GERELATEERD



NIEUWS | 31 januari 2023

### **SER roept grote bedrijven op mee te doen met diversiteitsportaal**

[De Sociaal-Economische Raad \(SER\) roept grote bedrijven op zich aan te melden voor een nieuw 'diversiteitsportaal'. Ondernemingen kunnen zo jaarlijks hun resultaten... →](#)



DIVERSITEITSCONVENANT | 30 januari 2023

## **Deelname diversiteitsconvenant vraagt lange adem: 'Alleen meevaren tijdens Canal Parade is niet genoeg'**

De NBA heeft alle accountantskantoren die wettelijke controles verrichten uitgenodigd om een diversiteitsconvenant te ondertekenen. Ambassadeurs van de NBA-communities... →



WOMEN LEADERSHIP | 11 januari 2023

## **Community Women Leadership: een kickoff na anderhalf jaar voorwerk**

De nieuwjaarsbijeenkomst van de Community Women Leadership op 9 januari werd geïntroduceerd als kickoff. En dat voor een community die al anderhalf jaar enthousiast... →



NIEUWS | 10 januari 2023

## **Meer vrouwen in Europese bestuurskamers financiële sector**

In de Europese financiële sector is een toename te zien van het aantal vrouwen in bestuurskamers. →



NIEUWS | 25 november 2022

## **EU-parlement stemt in met vrouwenquotum voor bedrijven**

Het Europees Parlement heeft definitief ingestemd met een wet voor een Europees quotum voor vrouwen in raden van toezicht en bestuur. →