

...[osat ]

## 1. Inleiding

Bij het formuleren van de beleidsvoornemens van OSAT over diversiteit en inclusie, neemt OSAT de Code Diversiteit&Inclusie als uitgangspunt. OSAT heeft als doelstelling de kwaliteit te bewaken en te bevorderen van het onderwijs in de Podium- en Evenemententechniek. Daartoe verbindt ze het onderwijsveld en het werkveld. Het onderwijs leidt op voor beroepen in de Creatieve Industrie, het werkveld is werk/opdrachtgever in de Creatieve Industrie. Daarmee is de Code Diversiteit & Inclusie (een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector) van toepassing op de stakeholders van OSAT. Als de werkgevers een inclusiever personeelsbestand willen, dan zal er ook een inclusief studentenaanbod moeten zijn. Aan zowel de aanbodzijde van personeel als aan de afnamezijde van personeel zal iets moeten veranderen.

De Code Diversiteit & Inclusie biedt de culturele en creatieve sector handvatten om inclusie structureel te bevorderen. Brancheverenigingen in de culturele en creatieve sector stelden gezamenlijk de code op die ze op 1 november 2019 overhandigden aan minister Van Engelshoven. Met het toepassen van de code zet een culturele of creatieve organisatie een wezenlijke stap om relevant en aantrekkelijk te blijven voor alle groepen in onze snel veranderende samenleving. Dat geeft een maatschappelijk belang aan, maar ook een praktisch belang: als opleidingen concluderen dat ze onvoldoende aanwas studenten voor de PET opleidingen hebben, en werkgevers onvoldoende geschoold personeel kunnen aannemen, dan zal er geworven moeten worden op plekken en op een manier waarop nu niet geworven wordt. Afwachten tot het beter wordt, is niet de weg. Zeggen: 'maar iedereen is hier toch welkom?' is ook niet de weg. Zie hiervoor ook de brochure (in PDF) 'Inclusief werven- selecteren en schrijven'.

Wat is de Code Diversiteit & Inclusie? [www.codedi.nl](http://www.codedi.nl)

De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector. De code is zelfregulerend opgesteld, met als doel de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving in de sector te representeren. Het is noodzaak dat de sector gelijkwaardig toegankelijk en aantrekkelijk is voor iedereen, waarbij iedereen wordt gewaardeerd en gerespecteerd en zich gehoord en thuis voelt.

Dat de code zelfregulerend is, wil niet zeggen dat het vrijblijvend is: overheden gebruiken de code bij de toekenning van subsidies. En daarmee hebben podia, producenten, festivals, evenementen er mee te maken. Als je niet inclusief werkt, loop je subsidiegeld maar bijvoorbeeld ook vergunningen mis. Nadenken over en handelen naar diversiteit en inclusie is voor alle stakeholders van OSAT van belang.

Uit de Code Diversiteit&Inclusie:

### *Diversiteit*

*De code gebruikt de term diversiteit om aan te geven dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust.*

*De verschillen spelen altijd in samenhang een rol. Identiteitsvorming vindt plaats door de unieke combinatie van deze verschillen. De code is van origine gericht op culturele diversiteit. Daarnaast geeft de code ruimte aan meer vormen van verschil, zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd.*

*Bij diversiteit in jouw organisatie en jouw werk gaat het om de vraag in welke mate de diversiteit van de samenleving gerepresenteerd is in de vier P's van programma, publiek, personeel en partners.*

Voor OSAT is de diversiteit van de derde P: personeel, van het grootste belang.

Uit de Code Diversiteit&Inclusie:

*Inclusie*

*De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen. Inclusie is de mate waarin makers, producenten, werkenden en publiek van alle identiteiten - zichtbaar of niet - zichzelf kunnen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen.*

Voor OSAT is de inclusie van de werkenden van het grootste belang.

## 2. Plan van aanpak met tijdspad

OSAT fungeert als aanjager van het onderwerp en de beleidsontwikkeling, met de volgende stappen:

- A. Inventariseren bij zowel Werkveld als Onderwijsveld. Hoe verhouden ze zich tot het onderwerp? Welke stappen zijn al gezet?  
Periode: februari – april 2020. Er wordt in verschillende gremia over het onderwerp gesproken: Onderwijs- en werkveld, maar ook Marktsegment, Sectorkamer, MBO Raad.
- B. Resultaten van de inventarisatie vertalen naar mogelijke invullingen. Voor het onderwijs kan dat zijn:  
BBL opleidingen geven mogelijkheden aan studenten voor een opleiding in de Creatieve Industrie in, waar ze nu te weinig belangstelling voor hebben. Het MBO onderwijs als geheel is niet blond, blank en man, maar de opleidingen Theatertechniek zijn dat wel. Daar ligt een kans. Geef ruim baan aan niveau 2 opleidingen.  
Zoek je potentiële studenten actief.  
Voor het werkveld kan dat zijn: investeer in stagebegeleiding, en dat betekent ook stagevergoedingen die in andere technische vakken normaal zijn. Biedt BBL banen aan. Zoek contact met statushouders.  
Periode: mei – juni 2020, met (eventueel) een themadag Inclusie eind juni 2020
- C. Mogelijke oplossingen vertalen naar concrete voorstellen. Zijn er stakeholders die ervaringen hebben met implementatie? Zijn er samenwerkingsverbanden mogelijk? Zijn er obstakels te overwinnen?  
Periode: na de zomer 2020
- D. Er wordt in continuïteit gewerkt aan de beleidsontwikkeling van Diversiteit en Inclusie.