

[chapeau] Expertmeeting diversiteit museummedewerkers

[kop] Meer kleur en minder smoezen

Dineke Stam

‘Pas als mensen aan de top zich hard maken voor diversiteit bij het personeel, komt het ervan.’ Dit concludeerden deskundigen uit musea en andere sectoren naar aanleiding van de expertmeeting ‘Meer Kleur in het Personeel’, eerder dit jaar in het Amsterdams Historisch Museum (AHM), en een bijeenkomst in het Concertgebouw, ‘Toegang tot Toezicht, meer diversiteit in het culturele bestuur’. Daar ontbrak de museumsector overigens nagenoeg.

Als het om meer diversiteit bij het (hogere) personeel in de museumsector gaat, draait onmiddellijk de ‘grote-smoezencarrousel’. ‘We kunnen *ze* niet vinden’, bijvoorbeeld.

Met ‘ze’ worden vrouwen en allochtonen bedoeld. Volgens de deelnemers in het Concertgebouw vergt het totstand komen van diversiteit toegang tot andere netwerken, en - zoals staatssecretaris Van der Laan benadrukte - persoonlijke inzet, tijd en energie. Uit onderzoek bleek dat hoger opgeleide allochtonen moeilijker een passende positie vinden dan lager opgeleide.

Tijdens de expertmeeting in het AHM benadrukte Ariette Kasbergen van het Wereldmuseum, Rotterdam: ‘Je moet gewoon door zoeken: bijvoorbeeld alleen allochtonen uitnodigen voor een gesprek, of zelf stagiaires intern verder opleiden en laten doorstromen.’

Een tweede, veelgehoorde ‘smoes’ luidt: ‘We hebben geen vacatures.’ Voor de besturen kan dit niet gelden; daar wordt immers gewerkt met een rooster van aftreden. Maar een gebrek aan museumvacatures mag niet een excuus zijn om diversiteit tegen te houden.

In haar Switch-analyse (een sterkte-zwaktetest gericht op interculturalisering) benadrukte Nelly van der Geest (Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht) andere voordelen van diversiteit: toenemende creativiteit en flexibiliteit van de organisatie. Verder: een betere toegang tot financiële bronnen, verbetering van marketing, het bereik van diverse doelgroepen en een groter oplossend vermogen van een organisatie.

Ernst Ankersmit (AHM) signaleerde dat bij zowel het AHM als het Stedelijk binnenkort de directeuren met pensioen gaan. ‘Benut die kansen! Met gerichte steun van bovenaf en een goed draagvlak van binnenuit kun je die posten best “divers” invullen.

Met een of twee allochtone museumdirecteuren zou Amsterdam, als stad 50% allochtone inwoners, een duidelijk signaal geven.' Zelf voert het AHM trouwens al lange tijd een multicultureel beleid, vooral gericht op presentatie en educatie

Beleidsvorming

De meest verkapte of 'nette smoes' was: 'Gericht werven van vrouwen of allochtonen is niets voor ons. Ze kunnen heus wel voor zichzelf opkomen. Bovendien werkt een doelgroepbeleid averechts omdat het mensen stigmatiseert.'

Deze 'nette smoes' kwam bijna letterlijk terug bij Jacqueline van Creveld (Nederlands Openluchtmuseum Arnhem). Zij toonde zich tevreden over het aandeel vrouwen in het management. 'Een betere vertegenwoordiging van migranten kan alleen van henzelf komen. Zelfvertrouwen is essentieel. Als zij voelen dat ze de beste kandidaat zijn, is al de helft gewonnen.' Maar Van Creveld ontdekte evenwel dat haar eigen zeer capabele stagiaire nergens een stageplek vond, omdat ze een buitenlandse naam had.

Net als de meeste ander musea - met uitzondering van het Amsterdams Historisch - voert het Openluchtmuseum geen diversiteitsbeleid bij het personeel. 'Alleen als de directeur het krachtig ondersteunt, kan zo'n beleid werken. Het moet uit inhoudelijke argumenten komen.' Dat vindt Herma Hofmeijer, directeur van de Vereniging Rijksge subsidieerde Musea, ook, maar: 'Musea nemen überhaupt vaak weinig tijd voor personeelsbeleid omdat ze "tentoonstellingen moeten maken." Het is geen kwestie van weerstand is, maar van te weinig interesse. Je kunt je bij iedere vacature afvragen of een allochtoon die niet zou kunnen vervullen. Er lopen genoeg getalenteerde, jongere allochtonen rond. Loods die maar eens de musea binnen.'

Een goed voorbeeld hiervan is het 'Diversify', een trainingsproject voor allochtone Britten, ontwikkeld door de Museumassociation, samen met universiteiten en fondsen.

'Diversify' leverde klinkende resultaten op voor de tien deelnemende musea. Bijna alle vonden dat de trainees het diversiteitsbewustzijn vergrootten, dat ze de staf uitstekend bijstonden en met nieuwe bezoekersactiviteiten de interpretatie van de collecties verrijkten. Terug naar de Nederlandse expertmeeting. De resultaten hiervan worden gebruikt om de traineeships verder te ontwikkelen; te beginnen in het Rijksmuseum voor Volkenkunde Leiden.

Het uitgebreide verslag van de expertmeeting met praktijkvoorbeelden uit diverse sectoren (musea, media, politie, hoger onderwijs) is volledig te downloaden via www.netwerkcs.nl of www.prismaproject.nl.

N.B. Een eerder, verkennend artikel over dit onderwerp, 'Grensgangers gezocht', verscheen in *Museumvisie 2001/4*, p. 20 en verder.

[streamer]

"Het gericht werven van vrouwen of allochtonen is niets voor ons. Ze kunnen heus wel voor zichzelf opkomen."

illustratie: Wu Zhi