

Inclusiviteit en Regionale Musea

Over diversiteit & inclusie bij de twaalf regionale musea in de basisinfrastructuur

Het is inmiddels alweer twee jaar geleden dat twaalf regionale musea zijn opgenomen in de culturele basisinfrastructuur (BIS)¹ van het ministerie van OCW. De Raad voor Cultuur heeft met 'Cultuur dichtbij, dicht bij cultuur' (2019), instellingen gestimuleerd om een breder en veelkleuriger publiek aan te spreken, zodat het rijksgesubsidieerde cultuurbestel nog meer van en voor iedereen wordt. Bij de beoordeling van de aanvragen is onder andere naar het toepassen van de Code Diversiteit & Inclusie gekeken. En dan vooral naar hoe het museum de code vertaalt naar de praktijk. Het principe 'pas toe én leg uit' is hierbij leidend geweest. Diversiteit & inclusie zijn begrippen die verwijzen naar een grote verscheidenheid aan zichtbare verschillen tussen mensen, maar het begrip is veel breder dan dat. Waar hebben de regionale BIS-musea zich de afgelopen twee jaar op gericht en wat zijn opvallende uitkomsten?

Betekenis Diversiteit & Inclusie

Diversiteit betekent verscheidenheid en gaat over de mix van verschillen tussen mensen. Dat kunnen zichtbare verschillen zijn zoals leeftijd, sekse, huidskleur, een lichamelijke beperking. Maar ook onzichtbare verschillen, zoals cultuur, seksuele voorkeur, politieke overtuiging, talenten in je werk, je belastbaarheid of je persoonlijkheid. Als verschillen tussen mensen er mogen zijn en worden gerespecteerd dan spreken we van inclusie. Inclusie zegt dus iets over hoe we met diversiteit omgaan. De afgelopen jaren zijn er verschillende definities van inclusie opgesteld. Wat deze gemeen hebben, is dat het in alle gevallen gaat over 'meedoen' en 'erbij horen', over 'welkom zijn' en 'geaccepteerd worden', ongeacht wie je bent. Ook gaat het over gelijkwaardige en wederkerige relaties en gelijke kansen en mogelijkheden.²

De brede invulling van het begrip diversiteit & inclusie leidt ertoe dat musea duidelijke keuzes moeten maken in waar zij zich op richten. Dat kan afhangen van bijvoorbeeld de ligging van het museum, stad of platteland, het soort museum, de visie van het museum of de diversiteit van de collectie.

De Raad voor Cultuur wilde door extra oog te hebben voor geografische spreiding van de BIS-instellingen, de culturele infrastructuur over het hele land versterken. Voor de nieuwe categorie van regionale musea was vooraf bepaald dat iedere provincie één museum kon voordragen. Daarmee heeft in iedere provincie van Nederland een museum de kans gekregen om een impuls te geven aan publieksactiviteiten. Uitgangspunt bij de BIS-advisering zijn de drie codes die de afgelopen jaren door de culturele sector zijn opgesteld.

De Codes van de Cultuursector

De Governance Code Cultuur is samen met de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie bedoeld voor een gezonde en veerkrachtige cultuursector. Elk van deze codes heeft een eigen focus: de Governance Code Cultuur richt zich op fatsoenlijk bestuur en toezicht, de Fair Practice Code op een stevigere arbeidsmarktpositie van mensen werkzaam in de sector en de Code Diversiteit & Inclusie op

een structurele verankering van diversiteit en inclusie binnen de organisatie. Alle drie de codes zijn opgesteld voor én door de cultuursector: ze kwamen tot stand in overleg met en op aanraden van culturele organisaties.

Voor een inventarisatie van invulling van de aanvragen, zijn de beleidsplannen en websites van de twaalf musea op het gebied van diversiteit en inclusie bekeken. Waar hebben de musea, die uiteenlopen in grootte, ligging en type collectie, zich de afgelopen twee jaar op gericht en welke plannen zijn inmiddels uitgevoerd? Hiervoor is gekeken naar het toepassen van de 4 P's uit de Code Diversiteit & Inclusie. Hierbij geldt dat het een momentopname is (november 2022) en dat de beleidsplannen van 2019 zijn, voor het corona-tijdperk.

De 4 P's uit de Code

Programma: *diversiteit & inclusie krijgen een vaste plek in de wijze waarop de inhoudelijke en artistieke keuzes van het museum tot stand komen.*

Publiek: *Potentiële doelgroepen worden betrokken. Het museum weet de juiste taal en toon te hantieren.*

Personeel: *De organisatie representeert de diversiteit van de omgeving van het museum en het museum weet ook welke kennis en vaardigheden nog gemist worden.*

Partners: *De huidige partners sluiten aan bij de wensen en standpunten van het museum m.b.t. diversiteit & inclusie.*

Wat kwam er in grote lijnen uit deze inventarisatie van de vier P's?

Het klopt dat regionale musea veelal een belangrijke rol in de eigen stad en de regio spelen. Ze weten zowel lokaal en regionaal, maar ook (inter)nationaal publiek aan te trekken. Ze gaan samenwerkingen aan met partners in de buurt en zetten de lokale eigenheid in voor een landelijke en soms internationale aantrekkingskracht. Daarnaast zijn alle musea actief op het gebied van educatie en participatie, en focussen zij zich in hun BIS-plannen vooral op het verbreden van het publieksbereik.

Opvallend is dat de meeste aandacht uitgaat naar Publiek en Programma en dat de focus op Partners en Personeel in het algemeen wat achterblijft. Hoewel de inventarisatie nog niet veel inzicht geeft in het gevoerde personeelsbeleid, geven veel musea aan bezig te zijn met het ontwikkelen van een specifiek beleid gericht op diversiteit & inclusie. De regionale musea werken steeds meer samen met lokale partners zoals scholen, andere musea en lokale culturele instellingen. De toename in diversiteit van de partners blijkt vooral uit de verbreding van het tentoonstellingsaanbod van de musea.

Ondanks de verschillen tussen de regionale musea, zijn er toch wat gemeenschappelijke ontwikkelingen te zien. Het publiek lijkt steeds meer betrokken te worden bij het samenstellen van tentoonstellingen en het programma. Het museum treedt meer buiten de museummuren en er wordt meer divers verzameld.

Kennisdeling

De door de regionale musea ingediende plannen maken nieuwsgierig naar de daadwerkelijke uitvoering ervan. De Raad voor Cultuur heeft de instellingen aangemoedigd om onderling kennis te delen en uitvoerig onderzoek te doen, zodat zij aan het einde van de periode goed zicht

hebben op de impact en resultaten van de activiteiten. *‘Het zou mooi zijn als een nieuw en meer divers publiek kennis kan maken met museale kunst- en erfgoedcollecties. De musea fungeren dan als laboratoria voor innovatieve collectieontsluiting’*, aldus de raad. De raad hoopte dat de hele culturele sector, en vooral het publiek, van deze ervaringen zou kunnen profiteren.

Aangezien de kracht en focus per museum heel verschillend zijn, kunnen musea van elkaar leren en elkaar ook inspireren. Uitwisseling en kennisdeling is niet alleen als voorwaarde gesteld vanuit de BIS toekenning, steeds meer musea zien het belang hier ook van in. Een aantal musea presenteert een vernieuwend en verfrissend plan, waarbij zij zich nadrukkelijk richten op het bereiken van een meer divers publiek. Andere musea is het gelukt om diversiteit & inclusie te integreren in een groot deel van de organisatie. Hoewel de veranderingen misschien niet overall even snel gaan, zien steeds meer musea de noodzaak tot verandering in.

Alle twaalf BIS musea zijn aangesloten bij Musea Bekennen Kleur. Deze stichting heeft als doel om musea duurzaam te verenigen in het streven om diversiteit en inclusie te verankeren in hun DNA. De aangesloten musea hebben onder andere samen een lessenreeks ontwikkeld voor het basisonderwijs; ‘de kunst van het doorgeven’. Daarnaast start de Museumvereniging dit voorjaar met zeven nieuwe thematische netwerken, waarbinnen musea kennis kunnen delen. Zo wordt er onder andere een netwerk opgezet voor Presentatie & Educatie, voor Collectie & Informatie en Marketing & Communicatie.

In veel regionale musea worden stappen gezet op het gebied van diversiteit & inclusie. Hoe kunnen musea profiteren van elkaars kennis en ervaringen? Welke stappen zet je als eerste en hoe creëer je draagvlak binnen het museum zelf en in de regio?

Een tijdsdocument dat de worsteling die veel musea doormaken goed weergeeft, is de documentaire *White Balls on Walls* van Sarah Vos³. Zij volgt Rein Wolfs en het team van het Stedelijk Museum in Amsterdam in hun zoektocht naar meer diversiteit in de collectie en het personeelsbestand. Musea moeten zich bijvoorbeeld buigen over de nu als kwetsend ervaren terminologie in titels van kunstwerken en krijgen te maken met de pers, die bepaalde veranderingen ‘overdreven politiek correct’ vindt.

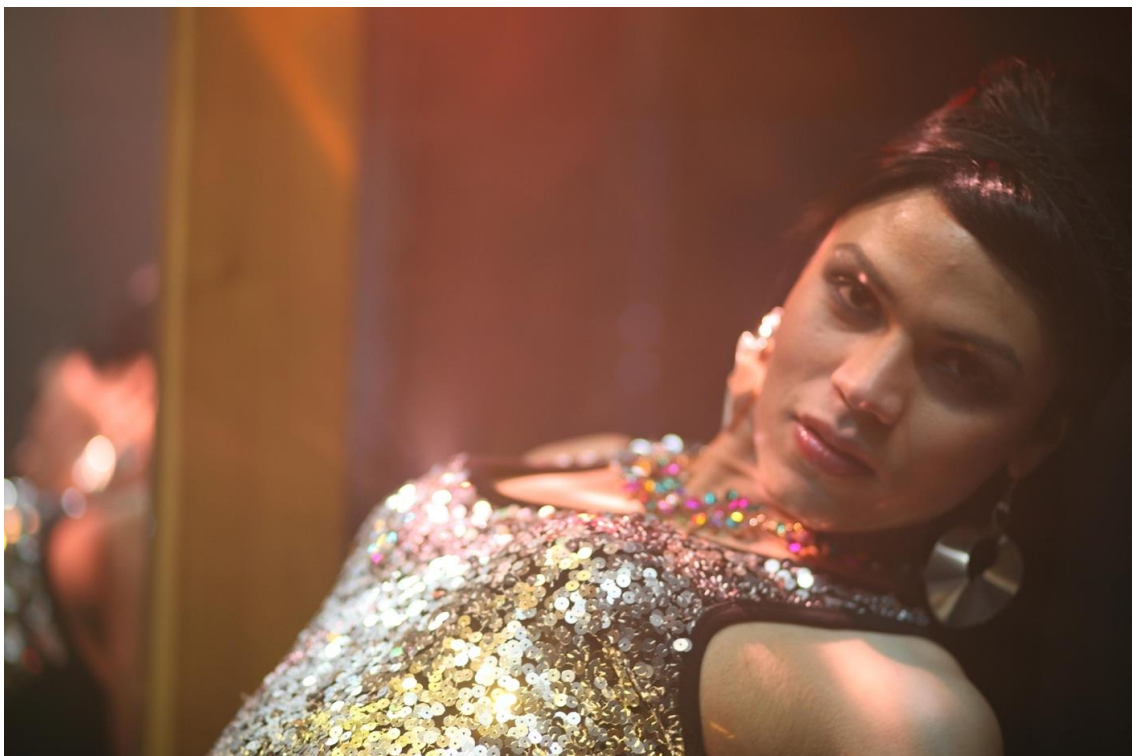
Daarnaast is er nog de lastige vraag van het meten of ‘dataficatie’. Hoe meet je diversiteit? In een artikel voor de Boekmanstichting⁴ geven Overman en Rasterhoff aan dat het gebruik van data alleen zin heeft als er betekenis aan kan worden gegeven. Musea moeten verantwoording afleggen hoe zij de BIS-plannen hebben uitgevoerd. Het meten van de opbrengsten hierbij is lastig en zou mogelijk ook gedaan kunnen worden via visualisatie en narratieven. Overman en Rasterhoff geven aan dat het weergeven van groei en verandering beter lukt als een museum goed de missie en visie weet te bepalen in de eigen regio. De verantwoording die het museum dan doet, is betekenisvoller en leerzamer. Voor de kennisdeling tussen de musea betekent het dat niet elke *good-practise* ook een garantie tot succes is in een andere regio of voor een museum met een totaal andere collectie.

Hieronder staan enkele inspirerende voorbeelden van musea en projecten die hebben bijgedragen aan een breder en inclusiever publieksbereik.

Voor het Frans Hals Museum in Haarlem is samenwerken en participatie belangrijk. Samenwerken doen zij zowel met lokale als met nationale en internationale partners. In het kader van de BIS-subsidie werkt het Frans Hals Museum samen met het Amsterdam Museum met het project *Gezichten van Noord-Holland*. Tijdens dit project maken de musea nieuwe (groeps)portretten en verhalen in samenwerking met veel verschillende partners, culturele

organisaties en gemeenschappen in Noord-Holland. Door historische portretten uit de collectie aan nieuwe hedendaagse portretten te koppelen, verbinden de musea het heden en het verleden met elkaar. De partners worden het publiek en op het publiek wordt op deze manier letterlijk onderdeel van de tentoonstelling. Het is daarnaast een voorbeeld van drie P's, partners, programma en publiek, die elkaar versterken. Gezichten van Noord-Holland wordt afgesloten met een tentoonstelling in beide musea in 2024.

Een andere tentoonstelling van het Frans Hals Museum is *The Rhythm of the Night* (t/m 10 april 2023). Met videokunst wordt een ode gebracht aan de nacht. Het nachtleven als vrijplaats voor gemeenschappen wereldwijd. *The Rhythm of the Night* laat bezoekers het nachtleven zien, ervaren en (her)belevan met hedendaagse videokunst in een inspirerende setting.



'Wildness' van Wu Tsang, in de Tentoonstelling *The Rhythm of the Night*, Frans Hals Museum
Foto: Haarlems Dagblad, 9 nov. 2022

Het tweede voorbeeld is Museum Arnhem⁵. Dit museum heeft de kunsthistorische indelingen in tijd, discipline, stijl en stroming verlaten. Het stelt de samenleving centraal. Hedendaagse kunst en ontwerp zijn veelal kritisch en stellen zaken aan de orde als rechtsongelijkheid, racisme, nawerking van kolonialisme en klimaat (Raad voor Cultuur, 2020). Het museum heeft in haar missie gekozen voor het thema Kunst & Samenleving en heeft dit vervolgens vertaald in een manifest. Het manifest dient als richtlijn om programma's te ontwikkelen, voorstellen te toetsen en als onderlegger voor de communicatielijnen. Een focusgroep toetst vervolgens de programmavoorstellen bij de doelgroepen van het museum. De maatschappelijke thema's worden gekozen vanuit het horen en voelen wat er leeft en speelt in de samenleving. Op deze manier wil het museum iedereen kennis laten maken met kunst, ongeacht leeftijd, kennis en achtergrond (Museum Arnhem, 2023).

De tentoonstelling *'How Dare You Make Me Feel This Way'* omschrijft het museum als volgt: Hoe durf je me zo te laten voelen? Zo fijn en vol verwondering, maar ook zo zoekende en verward? Aan de hand van onder anderen foto's, video's en een installatie worden perspectieven en ervaringen getoond die personen uit de trans- en Queergemeenschap belangrijk vinden en willen delen. Het gaat over 'nee' zeggen tegen beperkende kaders en 'ja' tegen vrije bewegingsruimte. De tentoonstelling is samengesteld door personen uit de trans- en Queergemeenschap en maakt deel uit van het vier jaar durende project *Ontgrenzen (missie en visie, museum Arnhem, 2020)*



Foto: Museum Arnhem

Een laatste voorbeeld van een regionaal museum dat een breder publiek wil aanspreken, is het Zeeuws museum⁶. Dit museum heeft ervoor gekozen om de BIS-subsidie in te zetten voor het project EenZM. Een bijdrage vanuit het museum aan het bestrijden van eenzaamheid. Het museum baseert haar visie op de ideeën van 'The Useful Art Association'. Deze beweging, begonnen in New York door de Cubaanse kunstenaar Tania Bruguera, legt de basis voor het museum 3.0. Terwijl de bezoeker in het museum 2.0 werd geactiveerd en betrokken bij het gesprek, gaat het museum 3.0 een stap verder. Het richt zich op leren door te maken en te doen en het stelt tegelijkertijd een programma samen dat oplossingen biedt voor maatschappelijke problemen. Zowel dit project als een project met de titel 'Museum on Prescription' sluit aan bij een trend om cultuur te zien als nulde lijnszorg. De nulde lijn wordt ook wel preventieve zorg genoemd. Door ontmoetingen en actief iets 'maken', worden bezoekers uit een isolement gehaald. Het museum betreft diverse gemeenschappen om het programma te ontwikkelen en werkt op deze manier door én voor hen.



Foto: Huis van Herinnering met studenten van Willem de Koning in Zeeuws Museum, Zeeuws museum 2022

De bovenstaande voorbeelden zijn er slechts een paar uit het diverse tentoonstellingsaanbod van de regionale musea. Uit de inventarisatie blijkt dat de meeste musea op Programma en Publiek veranderingen laten zien, maar er is nog ruimte voor een gevarieerdere samenwerking met diverse partners en een inclusiever personeelsbeleid. Vooral voor de kleinere musea is het belangrijk om op eigen tempo vorm te geven aan een inclusiever museum. Hierbij is de betrokkenheid van de gehele organisatie belangrijk. Met andere woorden het creëren van draagvlak en persoonlijke commitment binnen het museum zelf. Maar ook binnen de regio is het belangrijk om zowel voor het bestaande als het potentiële publiek draagvlak te creëren.

Het lijkt erop dat musea steeds meer contact zoeken met andere musea en meer open staan voor kennisdeling. Hoewel het tempo verschillend is, blijkt de ontwikkeling richting een inclusievere museumsector voor alle musea relevant. Zo is het museum er voor iedereen en vormt het ook op het gebied van Personeel en Publiek steeds meer een afspiegeling van onze maatschappij.

Petra Berghorst, Masterstudent Kunsteducatie HKU, in opdracht van LKCA.

- 1 <https://www.raadvoorcultuur.nl/bis-2021-2024>
- 2 <https://skb.nl/actueel/kennis/wat-is-de-betekenis-van-diversiteit-en-inclusie>
- 3 <https://www.idfa.nl/nl/film/37354cd8-3f9d-4bad-8bc0-942f7f0ad6c8/white-balls-on-walls>
- 4 Artikel 'Verantwoording met data' Zegen of last? Van Sjors Overman en Claartje Rasterhoff, Boekman #133: onderzoek en data
- 5 <https://www.museumarnhem.nl/nl>
- 6 <https://www.zeeuwsmuseum.nl/nl>