

Verslag **Debat** Culturele diversiteit in besturen

Who is afraid of red, yellow and black?

18 maart 2008, Arti et Amicitiae,
Amsterdam

Zie ook een fotoverslag van dit debat.

Op 24 april organiseert Erfgoed Nederland een studiedag over educatie en culturele diversiteit onder de naam Erfgoed en de multiculturele klas.

De volgende Atana sociëteit is op 17 juni.

Waarom lukt het de kunstsector wel en de erfgoedsector niet om meer diversiteit in besturen te realiseren? Deze en aanverwante vragen stonden centraal op de bijeenkomst die Atana en Erfgoed Nederland op 18 maart voor het eerst gezamenlijk organiseerden. Doel van de avond, naast het beantwoorden van deze vragen, is een nadere kennismaking tussen 'de' erfgoedsector en 'de' nieuwe cultureel diverse bestuurder.

Inleiders

- Richard *Hermans*,
Directeur Erfgoed Nederland
- Tati *Freeke*,
Bestuurslid Cobramuseum
- Wim *Manuhutu*,
directeur Moluks Historisch Museum

Gespreksleider

- Wilson *Boldewijn*,
RTL-reporter

Stand van zaken

Richard Hermans, directeur van Erfgoed Nederland en op deze avond tevens panellid, leidde de avond in met een presentatie over Erfgoed Nederland. De erfgoedsector – voor zover zij al in beeld is – lijdt onder een stoffig imago. Zeker in de ogen van de nieuwe doelgroep voor besturen van culturele instellingen: de jonge, enthousiaste en ambitieuze mensen met een diverse culturele achtergrond of een sterke affiniteit daarmee, hier ook wel ‘Atanezen’ genoemd (mensen die een training volgden bij Atana).

De centrale begrippen – zoals ‘erfgoed’ en ‘diversiteit’ – blijken bij verschillende instellingen en personen verschillende connotaties te hebben. Erfgoed, zo betoogt Richard Hermans, is niet statisch maar juist dynamisch. Erfgoed gaat over betekenisgeving, over zaken die je persoonlijk raken of zich in je directe omgeving afspelen, of juist in een verleden, op een vergelegen plek. Het gaat om het ‘samen schrijven van geschiedenissen’, om ontmoetingen en om wederzijds ‘geven’. Door het eigen te maken komt erfgoed dichterbij. ‘Het is geen moeten, maar willen, want: samen.’ De exacte getallen zijn niet bekend, maar het zou het sectorinstituut niet verbazen als zo’n 97% van de besturen van Nederlandse cultuurinstellingen inderdaad bestaat uit die oudere witte man. De aanwezige kennis van huidige ‘wereldburgers in Nederland’ wordt onvoldoende ingezet in de erfgoedsector. In het IOO vervolgonderzoek van 2009 (zie de eindrapportage uit 2007) wordt deze prangende bestuurskwestie meegenomen.

Wél neemt de sector steeds meer initiatief, simpelweg omdat het publiek wegloopt. Daarnaast is het een punt van aandacht dat de agendering van diversiteit last heeft van associaties met positieve discriminatie en negatieve beeldvorming. Des te meer reden de positieve zijde te agenderen, natuurlijk. Want dat cultureel diverse achtergronden juist waarde toevoegen aan staf en bestuur, daar is iedereen het over eens.

En hoewel langzaam en bescheiden is er de afgelopen tien jaar zeker resultaat geboekt op het vlak van diversiteit in de erfgoedsector. Het is nu het tijd voor nieuwe, doelgerichte stappen. Daarom dit thema, en daarom ook de samenwerking tussen Atana en Erfgoed Nederland, een samenwerking die leidt tot een specifiek trainingstraject gericht op de erfgoedsector. De urgentie hiervoor is evident. Al is het maar vanwege de verkleuring en verjonging van de Nederlandse bevolking.



Richard Hermans

Oorzaak en gevolg

Besturen vormen een middel om de erfgoedsector cultureel divers te maken. Niet vanwege vermeende etnische achtergronden en achterbannen van (potentiële) bestuursleden, maar wel vanwege de toevoegende waarde van een vernieuwende kijk. En dus voor de veiligstelling van toekomstig behoud van erfgoed. Panellid Tati Freeke (Atanees en onder meer bestuurslid Cobramuseum en zakelijk leider Made in da Shade) benadrukt daarbij het belang van de voorhoede en van het leggen van verbindingen. Termen als 'sectoroverschrijding' (afkomstig uit de presentatie over Erfgoed Nederland) zeggen de doelgroep niets. Het begin ligt dus elders. Bijvoorbeeld bij het hedendaags verzamelen van nieuw, toekomstig erfgoed.

Een andere verbindingmogelijkheid ligt bij de reeds aanwezige verhalen en objecten, zoals in het Rijksmuseum of het Moluks Historisch Museum, alwaar panellid Wim Manuhutu directeur is. Door het zoeken naar wortels - een drang die niet-autochtone Nederlanders nu eenmaal relatief meer ervaren - kom je vanzelf uit bij erfgoed en historisch besef (en het benodigde enthousiasme), zegt hij. Als de collecties en presentatiewijzen minder monotoon zijn, herkent een meer divers Nederland zich er in. Dit zou moeten leiden tot verwantschap met de sector en dus tot meer diverse besturen. Uiteindelijk. Maar het werkt volgens Wim Manuhutu wel twee kanten op: blijft vooral niet met je rug naar de samenleving staan, maar verbind alle verhalen waar mogelijk aan elkaar. En nogmaals: diversiteit is niet een huidskleur, het is vooral de stem van een andere generatie, van andere netwerken dan het zittende 'old boys network'. Diversiteit is een extra kwaliteit, bovenop bestuurlijke kracht.

Het feit dat veel mensen met een meervoudige of dubbele culturele achtergrond zichzelf niet in de erfgoedsector herkennen heeft ook te maken met een zo ervaren eenzijdigheid. Er wordt vaak óver 'de allochtoon' gepraat in plaats van met. Tijdens het debat komt het belang van 'halen en brengen' duidelijk naar voren. De erfgoedsector heeft iets te halen en iets te brengen, net zoals de aangesproken jonge, diverse generatie. Kennis en kunde, historie en middelen, ervaringen en standpunten; het wordt allemaal nog niet voldoende gemengd.



Wim Manuhutu en Tati Freeke

Te nemen stappen

Zorg dat de vraag naar lange bestuurlijke ervaring geen slap en buitensluitend excuus wordt, zo klinkt het eensgezind, ook vanuit (de voorhoede van) de erfgoedsector. En waak ook voor eenzijdigheid: culturele diversiteit móet inderdaad, maar de nieuwe bestuurder moet ook kunnen brengen waar de instelling voor staat. En het blijft waken geblazen. Want zo merkt een deelnemer op vanuit de zaal: 'Hoe bewaak je de diversiteit? Als potentieel bestuurder wordt je immers gescout en voldoe je dus al aan een in het systeem passend profiel. En hoe divers ben je als je een specifieke doelgroep bedient?'

Het is belangrijk dat de diverse doelgroep niet alleen in besturen terecht komt, maar vooral geschiedenis, kunstgeschiedenis, filosofie en antropologie gaat studeren. Want ook het uitvoerende professionele deel van de erfgoedsector is nog niet divers genoeg. Een deelnemer merkt op dat ze er wel degelijk zijn, die jonge, capabele, enthousiaste bestuurders én hbo- of universitair geschoolde professionals, en niet weinig ook, 'dus maak gebruik van elkaar!' Veel aanwezigen menen dat harde hand nodig is. Al eerder bleek (financiële) dwang te werken. Vooral wat betreft de monumentenwereld is een zekere zendingsdrang onontbeerlijk. Want daar blijkt de emancipatie van vrouwen nog nauwelijks doorgedrongen, laat staan een open houding jegens diversiteit. Bemoeizucht? Misschien. Maar effectief én nodig, want er is geen jaren de tijd meer. Het is aan de bestuurders om na te gaan wat ons nú bindt.



Atanees van de nieuwste lichte