

WO2, DIVERSITEIT & INCLUSIE

HANDREIKING VANUIT DE KWALITEITSIMPULS EDUCATIE

Stichting Musea en
Herinneringscentra

40
45

DIT PRODUCT IS TOT STAND GEKOMEN DOOR DE KWALITEITSIMPULS EDUCATIE VAN SMH 40-45, MET MIDDELEN VAN VWS

**KwaliteitsImpuls
Educatie**

KWIE

Stichting Musea en Herinneringscentra 40-45 (SMH) heeft van januari 2018 tot januari 2020 het programma 'KwaliteitsImpuls Educatie' (KWIE) doorgevoerd. In dit programma werkten de veertien instellingen samen, de resultaten wil SMH graag delen met de gehele sector. De producten van de KWIE zijn ontwikkeld ter verbetering van de educatieve kwaliteit.

Stichting Musea en
Herinneringscentra **40**
45

**INHOUD**

Verantwoording	3
Inleiding	4
Definities	6
Stand van zaken en uitdagingen	16
Vervolg	20
Stappen naar inclusie	21
Bronnen	28
Bijlage Teksten voor iedereen?	30
Colofon	35

VERANTWOORDING

Deze handreiking is gemaakt naar aanleiding van de KwaliteitsImpuls Educatie (KWIE) van Stichting Musea en Herinneringscentra 40-45 (SMH). De veertien educatoren van de instellingen die aangesloten zijn bij SMH en die deelnamen aan de KWIE, gingen aan de slag met diverse vraagstukken, werkwijzen en toepassingen op het gebied van diversiteit, inclusie en het mondiale karakter van WO2. Centraal binnen deze handreiking staat de vraag hoe de oorlogs- en verzetsmusea en herinneringscentra er zorg voor dragen dat iedereen in de Nederlandse samenleving zich nu en in de toekomst welkom, gerepresenteerd en erkend voelt in en door deze instellingen.

U zult worden meegenomen in de definities en de handvatten waarmee de oorlogs- en verzetsmusea en herinneringscentra stappen hebben gezet in de richting van inclusief werken en denken. Als uitgangspunt dienden de expertmeetings en werkbezoeken die SMH organiseerde op het gebied van inclusie, diversiteit, toegankelijkheid en representatie van het wereldkarakter van WO2. Daarnaast zijn de educatoren geraadpleegd over hun ervaringen in de praktijk en zijn er per instelling één of twee casussen als voorbeeld opgenomen. Uiteraard zetten de instellingen zich op meerdere gebieden in voor inclusie.

Er is gekozen om de term 'doelgroepen' te hanteren voor de personen, gemeenschappen en netwerken die de musea en herinneringscentra willen bereiken, betrekken en representeren. Dit is binnen de museale sector een gangbare term, maar is eigenlijk in tegenspraak met diversiteit en inclusie. Het streven is namelijk om uiteindelijk niet meer in doelgroepen te denken. Inclusie wil immers het museum voor iederéén toegankelijk te maken. De term doelgroep helpt in dit verband echter de personen en groepen te benoemen aan wie in het bijzonder aandacht besteed dient te worden.

Deze handreiking is bedoeld voor alle museum- en erfgoedprofessionals werkzaam in of buiten de WO2-sector. De handreiking is een 'work-in-progress', aangezien ook de WO2-instellingen zich midden in het inclusieproces bevinden en samen van en met collega's willen leren van deze transitie.

INLEIDING - Waarom is diversiteit & inclusie relevant voor de WO2-sector?

Hoe blijven we als WO2-instellingen relevant voor de toekomst? Dit is de kernvraag die tijdens de KWIE-bijeenkomsten veelvuldig is gesteld. Onze samenleving is bijzonder divers. Zelfs 'superdivers', zoals erfgoedprofessional en historicus Wim Manuhutu stelde als keynote-spreker tijdens de expertmeeting *Over de Grens*.¹ Een deel van het potentiële publiek voelt zich echter nog niet aangetrokken tot het aanbod of zal niet snel in deze sector gaan werken of willen participeren. Hoe kunnen de oorlogs-, verzetsmusea en herinneringscentra zich dan tot deze superdiverse samenleving verhouden en hierin meegroeien?

Volgens de door de Museumvereniging onderschreven en recentelijk gelanceerde Code Diversiteit & Inclusie, betekent dit inspelen op de in de samenleving aanwezige diversiteit.² Hoe? Door het werk, de producten, diensten en organisatie voor iedereen toegankelijk te maken, een noodzakelijke stap als het gaat om relevantie, betekenis en draagwijdte van de instellingen.

Inclusie is daarmee een intrinsiek onderdeel van de maatschappelijke functie die de WO2-instellingen moeten uitdragen. De instellingen die zijn verbonden aan SMH zijn bovendien onderdeel van de levende museumgemeenschap in Nederland en maken zich hard om de Code Diversiteit & Inclusie in de praktijk te brengen.

'Wanneer je het potentieel op het gebied van diversiteit niet benut, dan sluit je een deel van de samenleving uit', aldus de Code. Deze laatste zinssnede raakt de kern van de WO2-instellingen. Dagelijks zetten de oorlogs-, verzetsmusea en herinneringscentra zich in om bezoekers te bereiken door verhalen, objecten en plekken die te maken hebben met WO2

- 1 Dr. Wim Manuhutu, is docent European History, colonial and postcolonial history of Europe aan de Vrije Universiteit te Amsterdam en directeur van het Migratiemuseum Den Haag.
- 2 <https://codedi.nl/> (November 2019)

en (de)kolonisatie. Het doel is onder meer om uitsluiting tegen te gaan door:

- inzicht te geven in de werking van processen van in- en uitsluiting, vooroordelen, stereotyperingen;
- te stimuleren een onderzoekende houding aan te nemen ten opzichte van verschillende perspectieven;
- te reflecteren op de eigen rol van identiteit en verantwoordelijkheid in relatie tot het maken van keuzes;
- te verbinden en te verrijken.

DEFINITIES - Wat wordt er verstaan onder diversiteit, toegankelijkheid en inclusie?

1. Diversiteit, een gegeven

Diversiteit is een gegeven: een weerspiegeling van de samenleving. Mensen verschillen van elkaar of komen juist met elkaar overeen door zichtbare en onzichtbare kenmerken. Deze kenmerken vormen samen iemands identiteit. Tegelijkertijd bepalen de verschillen iemands positie en kansen in de samenleving. Handelen en denken worden hierdoor bepaald, het zij vaak onbewust.

De vormen van verschil bestaan op basis van:

- etniciteit (culturele diversiteit);
- gender (seksen en genderidentiteit);
- beperking: lichamelijk; auditief, visueel, verstandelijk, psychisch (vb. oorlogstrauma), verstandelijk, in autistisch spectrum;
- seksuele oriëntatie;
- religie & levensbeschouwing;
- sociaaleconomische status (materiële omstandigheden; vaardigheden, capaciteiten en kennis; het sociale netwerk en de status en macht van mensen in dat netwerk);
- opleidingsniveau, (arbeids-)participatie;
- leeftijd, levensfase;
- nationaliteit, verblijfsstatus.

Wat betekent dit voor de WO2-instellingen? Bij diversiteit gaat het erom in welke mate diversiteit gerepresenteerd wordt in de 4 P's.

WAT BETEKENEN DE 4 P'S?

Personeel	directie, medewerkers, bestuur of Raad van Toezicht
Partners	personen en organisaties waarmee wordt samengewerkt of waaraan opdrachten worden verstrekt
Programma's	aanbod, programmering van events, tentoonstellingen, productie
Publiek	bezoekers en gebruikers

CASUS

Op welke manieren kan het museum zich openstellen voor bezoekers met een auditieve of visuele beperking?

Verzetsmuseum Amsterdam heeft de Raak Stimuleringsprijs gewonnen tijdens de voorbereiding op de vernieuwing van hun vaste tentoonstelling. In 2022 wil het Verzetsmuseum het meest toegankelijke Nederlandse museum zijn voor **bezoekers met een auditieve of visuele beperking**. Het museum richt zich daarbij specifiek op individuele bezoekers die het museum zelfstandig kunnen bezoeken. Het streven is hen **een volwaardige museumbeleving** te bieden. Voor bezoekers met een visuele beperking komt er **een geleidelij-route langs authentieke objecten die mogen worden aangeraakt, zoals een typemachine, knijpkat en drukplaten voor illegaal drukwerk**. Er komt een **speciale audiotour** waarin ook verteld wordt wat er te zien is. In de vormgeving van de tentoonstelling wordt rekening gehouden met slechtzienden door met contrasten te werken. Voor mensen met een auditieve beperking komt er een **multimediatur met doventolk**. Ook is er een **ringleiding**. In de samenstelling van de tentoonstelling worden **ook persoonlijke verhalen van (verzets) mensen met een beperking** opgenomen.

#toegankelijkheid #representatie #museumbeleving #tentoonstelling #multimediatur #geleideroute

CASUS

Op welke manieren kan het museum zich openstellen voor bezoekers met een auditieve of visuele beperking?

Het **Joods Cultureel Kwartier** maakt deel uit van **Musea in Gebaren**, die kunst en cultuur toegankelijk maken voor doven en slechthorenden. Dit is een initiatief van Foam en Wat Telt! Deelnemende musea krijgen door middel van workshops inzicht in de achtergrond van doven en slechthorenden en hoe zij kunnen inspelen op hun behoeften. Bovendien krijgt elk museum gezamenlijk **opgeleide dove rondleiders** toegewezen. Het JCK zet deze rondleiders in tijdens **speciale activiteiten voor de doelgroep met een auditieve beperking**, maar **ook tijdens andere evenementen** zoals de Museumnacht. Sinds enkele jaren is er een **gebarentolk** aanwezig tijdens de Dodenherdenking op 4 mei in de Hollandsche Schouwburg, onderdeel van het JCK. De dove rondleiders maken **deel uit van de reguliere rondleiderspoule** van het JCK. Dit draagt bij aan de zichtbaarheid van doven binnen het museum en hun emancipatie.

#toegankelijkheid #programma #personeel #rondleiders

CASUS

Op welke manieren kan het museum zich openstellen voor bezoekers met een auditieve of visuele beperking?

'Ontdek de wereld' is het motto van het **Museon**. Hiermee wil het museum inzicht geven in hoe waardevol vrede en internationale samenwerking is. Het toewerken naar een inclusief museum is daar onderdeel van. In samenwerking met **Visio Zicht op Toegankelijkheid** en een stagiaire met een visuele beperking is onderzocht hoe zij voor bezoekers met een **visuele beperking** een **zinnenprikkelend programma** kunnen realiseren langs voorwerpen op het gebied van natuur, cultuur en technologie uit alle delen van de wereld. Op een plek die voor de meeste bezoekers niet toegankelijk is: het museumdepot. In het programma komen voelreplica's, voelmaterialen, geuren, muziek, smaak en ooggetuigeniscitaten terug. Tijdens het programma wordt er ook gewerkt met houdingen van het lichaam. Het Museon won de 2e prijs bij de Raak Stimuleringsprijs om het programma te realiseren. Inzichten worden ook meegenomen bij het realiseren van tijdelijke tentoonstellingen.

#toegankelijkheid #programma #tentoonstelling

CASUS

Op welke manier kan het museum prikkels wegnemen voor bezoekers met prikkelgevoeligheid?

Bevrijdingsmuseum Zeeland toont de geschiedenis van Zeeland tijdens WO2 en besteedt daarbij in het bijzonder aandacht aan de 'Slag om de Schelde' en de Vier Vrijheden van de Amerikaanse president Roosevelt. Maatwerk en toegankelijkheid voor iedere bezoeker staan centraal. Zo houdt het museum rekening met **bezoekers met prikkelgevoeligheid**. Bij bezoekers die **functioneren in het autistisch spectrum** wordt er gekeken wat de minste prikkels oplevert, zo zijn de bezoekers buiten museumtijden welkom, wordt er gekeken naar plekken die het minste afleiding (geluid/licht) veroorzaken en wordt er nauw afgestemd op de behoeften van deze doelgroep: Waar ligt hun interesse? Daar wordt op ingespeeld.

#toegankelijkheid #programma

2. Toegankelijkheid, het wegnemen van drempels

Inclusiviteit betekent toegankelijkheid voor iedereen. Niet alleen in en rondom het museumgebouw, maar ook binnen programma's, producten en presentaties. Deze grondbeginselen voor toegankelijkheid, persoonlijke autonomie en volledige participatie zijn vastgelegd in het Verdrag voor de rechten van de mens van de Verenigde Naties, dat sinds januari 2017 in werking is getreden.

Met toegankelijkheid wordt bedoeld:

- fysieke toegankelijkheid: zoals het neerzetten van stoelen, de bereikbaarheid van voorzieningen en faciliteiten;
- informatieve toegankelijkheid: over de mate van toegankelijkheid en inhoudelijke informatie op verschillende manieren (ook door rondleiders, hands-on activiteiten, teksten etc.) en aanwijzingen over routing, afstand en tijdsduur;
- sociale toegankelijkheid: het zich welkom voelen doordat er respectvol met iedereen wordt gecommuniceerd (dus niet alleen met iemands begeleider), máár ook financieel, iedereen dient te kunnen deelnemen.

CASUS

Hoe draag je zorg voor toegankelijkheid voor mindergeletterden tijdens een museumbezoek?

Het Herinneringscentrum Kamp Westerbork

ontvangt veel bezoekers die niet vertrouwd zijn met het bezoeken van een museum en voor wie uitgebreide teksten een drempel vormen om informatie en verhalen tot zich te nemen. Met ondersteuning vanuit de **Koninklijke Bibliotheek** werkt Herinneringscentrum Kamp Westerbork aan een **extra informatie-laag voor laaggeletterden**. Hiermee wil het herinneringscentrum er zorg voor dragen dat haar collectie, verhalen, maar bovenal de plek van kamp Westerbork voor iedereen inhoudelijk toegankelijk is. Hierbij wordt gelet op een juiste communicatie rondom dit aanbod, zodat bezoekers zich niet gestigmatiseerd voelen wanneer ze van deze informatie-laag gebruik maken.

#toegankelijkheid #teksten

CASUS

Hoe draag je zorg voor toegankelijkheid middels een app?

Het **Nationaal Onderduikmuseum** wil toegankelijk zijn voor iedereen. Recentelijk heeft het museum een nieuwe audiotour voor het woonhuis Markt 12 ontwikkeld vanuit de **Izi travel app**, zodat de bezoekers zowel filmpjes zien als teksten kunnen horen of lezen. Daarnaast worden bezoekers op bepaalde verhalen gewezen en worden objecten en verhalen uitgelicht met extra informatie in zowel tekst als beeld. De app kan gemakkelijk worden uitgebreid met ingesproken verhalen.
#toegankelijkheid #app

CASUS

Hoe versterk je de band tussen het museum en de inwoners in de directe omgeving?

WO2-instellingen hebben een belangrijke rol in de relatie tot ooggetuigen van WO2, nabestaanden en veteranen. Voor **Airborne Museum Hartenstein** zijn vrijheid, naastenliefde en vriendschap belangrijke thema's. Tijdens WO2 waren mensen er voor elkaar, zo stelt het museum. Tijdens de **verbouwing wordt rekening gehouden met toegankelijkheid**, voor fysiek en visueel beperkten. Senioren uit de gemeente Renkum en Arnhem die graag in contact komen met anderen en het leuk vinden om een interactieve lezing of workshop te volgen zijn van harte welkom bij de **Nieuwe Zondagen** (iedere eerste zondag van de maand). **Voor mensen die enige schroom ervaren om te komen omdat zij niemand kennen**: er zijn gastvrouwen en gastheren aanwezig om iedereen persoonlijk welkom te heten en te begeleiden tijdens het programma.
#toegankelijkheid #programma

CASUS

Hoe versterk je de band tussen het museum en de inwoners in de directe omgeving?

'Ontdek de wereld' is het motto van het **Museon**. Hiermee wil het museum inzicht geven in hoe waardevol vrede en internationale samenwerking is. Het toewerken naar een inclusief museum is daar onderdeel van. Wie stonden er op het strand te kijken toen Columbus in 1492 kwam aanvaren? Deze vraag staat centraal in de tentoonstelling **Caribbean Ties**, dat de **hedendaagse waarde van het erfgoed van de Caraïben** belicht. Niet alleen worden de laatste wetenschappelijke bevindingen getoond, maar wordt er ook nauw **samengewerkt met de Caraïbische gemeenschap** in Den Haag. Samen met Caraïbische cultuurmakers wordt er invulling gegeven aan een reeks van programma's. Gedurende de looptijd van de tentoonstelling worden zalen verrijkt met nieuwe werken van jonge Caraïbische makers. Het museum wil daarmee de impact van de oorspronkelijke Caraïbische bevolking op de wereldgeschiedenis in kaart brengen en hiermee de wereld zoals we deze nu kennen.
#representatie #samenwerking #wereldgeschiedenis

CASUS

Hoe versterk je de band tussen het museum en de inwoners in de directe omgeving?

Een museumbezoek is niet voor alle inwoners in Nederland even vanzelfsprekend. **Sommige mensen kunnen het zich financieel niet permitteren, hebben andere dingen aan hun hoofd of denken dat het museum niet past bij hun belevingswereld.** In samenwerking met de voedselbank organiseert het **Bevrijdingsmuseum Zeeland** voor gezinnen die gebruikmaken van de voedselbank in de gemeente Borsele regelmatig een museumuitje. Gratis entree en vervoer geregeld door de gemeente neemt meerdere drempels weg. Bevrijdingsmuseum Zeeland verzorgt een passend programma en serveert koffie met wat lekkers zodat deze gezinnen een leuke dag hebben met elkaar.

#toegankelijkheid

CASUS

Hoe versterk je de band tussen het museum en de inwoners in de directe omgeving?

Museum Rotterdam '40-'45 NU is elke eerste zaterdag van de maand gratis te bezoeken. Zo hoopt het museum de drempel weg te nemen voor stadsgenoten voor wie een museumbezoek niet vanzelfsprekend is. Bezoekers kunnen de tentoonstellingen op eigen gelegenheid verkennen of deelnemen aan een rondleiding of workshop. Het museum roept ook alle Rotterdammers op om bijzondere items aan te melden. De meest bijzondere voorwerpen/artikelen worden tijdelijk gepresenteerd in het museum.

#toegankelijkheid

3. Inclusie, een veranderproces in denk- en handelwijze

Inclusie is een keuze. Inclusie is hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. Essentieel is dat hierbij de verschillen juist worden omarmd. In een inclusieve organisatie kan iedereen zichzelf zijn, zich veilig, gerespecteerd, gerepresenteerd en gewaardeerd voelen.

Huidige en ideale situatie

Hoe? Door 'diversiteit' en 'toegankelijkheid' binnen de organisatie te toetsen aan de huidige én ideale situatie. Visualiseer de huidige verhoudingen voor alle 4 P's. Stel meetwaarden op waaraan de organisatie in afzienbare tijd wil voldoen.

Meerstemmigheid en multiperspectiviteit

Musea en herinneringscentra hebben de 'autoriteit' om een institutionele 'waarheid' te construeren. Geschiedschrijving en herdenken zijn echter aan verandering onderhevig en voor iedereen anders. Een belangrijk gegeven is dat het verleden – daar waar het in de musea en herinneringscentra (deels) over gaat – níet inclusief was. Om een volledig(er) meerstemmig verhaal te vertellen en inclusieve collectie te vormen, en meerdere perspectieven op een gebeurtenis te belichten, is het zaak de betrokken doelgroepen (zie diversiteit) binnen deze geschiedenis voor zichzelf te laten spreken. Dit betekent ook dat bestaande structuren, artistieke en inhoudelijke normen en verhoudingen doorbroken dienen te worden om veranderingen te kunnen verwezenlijken.

Werkwijzen: samenwerken, participatie en co-creatie

Inclusie betekent dus diversiteit benutten en het 'podium' delen: samenwerken, participatie en co-creatie op basis van wederkerigheid is daarbij cruciaal. Het gaat erom dat iedereen ideeën kan aandragen en mee kan doen in de besluitvorming. Zo kan de visie van een gemeenschap bij uiteenlopende museale werk- en maakprocessen binnen de organisatie worden betrokken: bij beleid- en collectievorming, en ook binnen presentatie, programma- en productontwikkeling (relevante thema's, representatieve sprekers etc.), communicatie-uitingen (taalgebruik, toon) tot het aanbieden van faciliteiten (zoals gender-neutrale toiletten). Hiermee bereik je sharing authority: het delen van autoriteit. Op deze manier wordt exclusie zoveel mogelijk tegengegaan.

Inclusie is dus een structureel veranderproces: een inclusieve organisatie is een organisatie waar iedereen zich persoonlijk inzet en verantwoordelijkheid neemt om inclusief te denken en te handelen in plaats van slechts een deel van de organisatie. Investeren in diversiteit is de enige manier om inclusiviteit mogelijk te maken en op lange termijn relevant te blijven voor een breed publiek.

CASUS

Hoe draag je zorg voor zichtbaarheid van de verhalen van de verschillende (belangen)groepen verbonden aan een plek of 'gedeelde' geschiedenis?

Het **Indisch Herinneringscentrum** (IHC) werkt in nauw samen met internationale partners: Komunitas Salihara in Jakarta en DutchCulture, kunstenaars en wetenschappers aan het **co-creatieproject My Story, Shared History**. Vanuit het perspectief van de jongere generatie vertelt het IHC in dit project verhalen uit het verleden en heden: impact van kolonialisme, WO2 en migratie. Het laat zien **hoe het verleden doorwerkt in het heden** door de **meerstemmige geschiedenis** van Nederland en Indonesië zichtbaar te maken aan de hand van **persoonlijke (familie)verhalen** van jonge schrijvers, performers, visual artists en fotografen uit Nederland (met een Nederlands-Indische familiegeschiedenis) en uit Indonesië. Tijdens een workshopweek leerden zij elkaars verhalen en perspectieven kennen en gingen ze aan de slag. Deze **multidisciplinaire co-creaties** waren uiteindelijk in Nederland en Indonesië te zien en waren startpunt voor een gesprek met het publiek. Met My Story, Shared History willen de samenwerkingspartners de kennis over het gedeelde meerstemmige verleden vergroten, inzicht bieden in elkaars perspectieven en een productieve discussie op gang brengen. De nieuwe invalshoeken worden meegenomen in de ontwikkeling van de semi-permanente tentoonstelling die relevant is voor een breed publiek.

*#internationalesamenwerking #meerstemmigheid
#multiperspectiviteit #gedeeldegeschiedenis #cocreatie*

CASUS

Hoe draag je zorg voor zichtbaarheid van de verhalen van de verschillende (belangen)groepen verbonden aan een plek of 'gedeelde' geschiedenis?

Herinneringscentra zoals Herinneringscentrum Kamp Westerbork en Nationaal Monument Kamp Vught besteden in hun museale opstelling aandacht aan de verschillende bewonersgeschiedenissen van de plek: van Joodse vluchtelingen (Westerbork) voor de oorlog, Joodse en verzetsgevangenen tijdens de oorlog, Duitse burgerevacués (Vught) tot de komst van Molukse KNIL-soldaten en hun gezinnen.

In de vernieuwde museale opstelling die in 2019 werd geopend, neemt **Nationaal Monument Kamp Vught**

de bezoekers mee in de WO2-geschiedenis van de plek als **radertje in een groter Europees systeem** van terreur en vervolging. Zij **verbinden de lokale gebeurtenissen met het mondiale karakter van de WO2**. Onder andere door aandacht te besteden aan de **diversiteit van de gevangenen**. Zo worden verhalen verteld van **gevangenen van allerlei nationaliteiten**. Immers: 'The Second World War was truly a world war, involving all existing states and empires' - John Keegan.

#wereldperspectief #meerstemmigheid #herinneringsplek

CASUS

Hoe draag je zorg voor zichtbaarheid van de verhalen van de verschillende (belangen)groepen verbonden aan een plek of 'gedeelde' geschiedenis?

Het **Herinneringscentrum Kamp Westerbork** participeert in het **internationale verband iC-ACCESS**, waarin instellingen die gevestigd zijn op plekken met een beladen verleden samenwerken aan projecten waarin '**conflicted memory**' tot uitdrukking komt. Kamp Westerbork kende tussen 1939 en 1971 **verschillende bewoningsgeschiedenissen**: 1939-1942 Vluchtelingenkamp; 1942-1945 Doorgangskamp; 1945-1948 Interneringskamp; 1948-1949 Militair oefenterrein; 1950-1951 Repatriëringkamp; 1951-1971 Moluks woonoord. **Van wie 'is' de huidige herinneringsplek?** De **conflicterende belangen en emoties** worden in beeld gebracht en komen daarmee onder de aandacht van het diverse publiek, dat zich vaak niet bewust is van de **betekenis van dezelfde plek voor verschillende (belangen)groepen**.

#herinneringsplek #meerstemmigheid #conflictedmemory #belangengroepen

CASUS

Hoe draag je zorg voor zichtbaarheid van de verhalen van de verschillende (belangen)groepen verbonden aan een plek of 'gedeelde' geschiedenis?

In de nieuwe vaste tentoonstelling van het **Vrijheidsmuseum** is er op gelet een **gedegen representatie vanuit verschillende perspectieven** te bieden: genderdiversiteit, minderheidsgroepen, leeftijd en geografische locatie. Bij het vernieuwen van de presentatie is er een **quotum gesteld**: hoeveel perspectieven dienen in de nieuwe opstelling gerepresenteerd te worden? Hoe dragen we er zorg voor dat we dit quotum halen? Als museum namen zij deel aan het **Project History Without Borders**, een project door Nederlandse en Duitse historici en museumspecialisten. Tijdens het project werden er *pressure cook* meetings georganiseerd. Alle genodigden zaten aan tafel om invulling te geven aan de perspectieven en te formuleren wat voor hen de kern was de van WO2-verhalen. Ook bij het **proeflezen** van de uiteindelijke tentoonstellingsteksten waren enkele leden van dit project actief. Zo heeft het Vrijheidsmuseum de stap gezet om

ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk bezoekers zich kunnen herkennen in de tentoonstelling.

*#meerstemmigheid #multiperspectiviteit
#internationalesamenwerking #proeflezen*

CASUS

Hoe draag je zorg voor zichtbaarheid van de verhalen van de verschillende (belangen)groepen verbonden aan een plek of 'gedeelde' geschiedenis?

Airborne Museum Hartenstein vertelt het verhaal van de Slag om Arnhem als onderdeel van Operatie Market Garden. Doel van de operatie was het veroveren van belangrijke bruggen over Nederlandse rivieren door Poolse, Britse en Amerikaanse luchtlandingsdivisies waardoor grondtroepen via deze bruggen konden oprukken. Dit liep echter anders. Om evenredig veel aandacht te schenken aan de rol van de Poolse Brigade – voorheen gemarginaliseerd – is nauw samengewerkt met, en advies ingewonnen bij Stichting Polen Driel. Ook zijn veteranen geïnterviewd en is er samengewerkt met Geert-Jan Lassche (EO), die eerder een documentaire maakte over dit onderwerp. Ook is er bij de Poolse ambassade advies gevraagd en zijn de archieven geraadpleegd bij het Polish Institute and Sikorski Museum. De audiotour wordt bovendien aangeboden in het Pools.

#meerstemmigheid #multiperspectiviteit

STAND VAN ZAKEN EN UITDAGINGEN - Waar staat de WO2 sector nu?

Het proces naar een meer inclusieve WO2-sector is al enige tijd geleden in gang gezet. Het is een proces waar de oorlogs- en verzetsmusea en herinneringscentra middenin zitten. De instellingen koesteren een trouwe achterban van ooggetuigen (burgers en veteranen) van WO2 en de daarop volgende koloniale oorlog, nabestaanden, kinderen en (achter) kleinkinderen en geïnteresseerden. Tegelijkertijd zetten zij zich in om relevant te zijn voor een breed en divers publiek en beijveren zij zich om divers personeel aan te trekken.

Veel instellingen worden op dit moment verbouwd of werken aan nieuwe museale presentaties. Tegelijkertijd worden er verschillende projecten en programma's gerealiseerd in samenwerking met nieuwe doelgroepen en partners. Hierbij wordt in wisselende mate rekening gehouden met diversiteit, inclusie en toegankelijkheid. De intensiteit in de samenwerking verschilt per instelling en project: het varieert van klankbord, platform delen tot in enkele gevallen ook co-creatie, waarbij alle deelnemers invloed hebben op alle fases in het proces.

De volgende uitdagingen worden genoemd:

1. Verduurzaming

De uitdaging zit in verandering in gedrag-, denk- en handelwijze bij iedereen binnen de organisatie: van *decisionmakers* (bestuur en directie) tot iedereen op de werkvloer. Het is niet een extra stap die gezet moet worden, maar een onmisbaar onderdeel van de dagelijkse gang van zaken bij alle lagen van de organisatie. Op dit moment wordt de verantwoordelijkheid voor inclusie vaak toebedeeld aan de educatoren. Het wordt veelal gezien als een 'educatief project'. Echter, een inclusieve organisatie is een organisatie waarbinnen iedere medewerker zich vanuit de eigen taken persoonlijk inzet en verantwoordelijkheid neemt om inclusief te denken en handelen. Dit betekent structurelere samenwerking, verduurzaming van projecten, én dat diversiteit en inclusie organisatie-breed gedragen worden, beginnend bij het bestuur. Iedereen kan iets bijdragen!

2. Nieuwe aanpak uitproberen en faalkundig worden

Toewerken naar een inclusieve organisatie betekent dat (met name in het begin) structureel in tijd, budget en menskracht geïnvesteerd moet worden. Dit is nodig om projecten te realiseren waarbinnen nieuwe samenwerkingen worden aangegaan met nieuwe doelgroepen en nieuwe werkwijzen en voorzieningen worden uitgetoetst en geëvalueerd. Op basis van evaluatie kunnen weloverwogen vervolgkeuzes gemaakt worden: het biedt instellingen de mogelijkheid te verkennen hoe zij kunnen toewerken naar een inclusieve organisatie en draagvlak kan realiseren binnen én buiten de organisatie. Toch is dit een uitdaging bij de vaak kleine en middelgrote WO2-instellingen. Echter: inclusie is een keuze.

3. Verbinding met actualiteit

Als gevolg van globalisering en migratie circuleren personen, culturen en gedachten op een nieuw niveau. De WO2-instellingen staan voor de uitdaging om een relevante verbinding te leggen tussen lokale, individuele WO2-ervaringen en verhalen en processen op mondiale schaal. De WO2-geschiedenis kent aanknopingspunten om verbinding te leggen met actuele vraagstukken; om thema's aan te wenden, zoals identiteit, (on)vrijheid en uitsluiting, die ook aan de orde zijn in de huidige samenleving. Het is daarbij belangrijk de historische complexiteit van WO2, de Holocaust en de (de)kolonisatie niet uit het oog te verliezen. Tegelijkertijd kunnen er relevante verbindingen worden gelegd voor en met doelgroepen.

CASUS

Hoe maak je de actuele relevantie van een historisch beladen WO2-plek of verhaal inzichtelijk?

In het kader van de KWIE ontwikkelden de herinneringscentra Vught, Westerbork, Amersfoort, het **Indisch Herinneringscentrum** (IHC) en het Nationaal Holocaust Museum i.o., i.s.m. Mbo-docenten en studenten voor het vak Mbo Burgerschap het educatief programma **Plekken met een verhaal**. Aan de hand van ooggetuigenverhalen, multiperspectiviteit, dilemma's en keuzes maken Mbo-studenten middels interactieve werkvormen kennis met de relevantie van een authentieke WO2-plek in relatie tot henzelf. Bij het IHC vormt **identiteit een rode draad** en wordt dit ingezet als een ingang naar de huidige diversiteit in de samenleving. Zo maken de studenten kennis met de rol van identiteit tijdens **WO2 in Nederlands-Indië** via ooggetuigenverhalen. Ook gaan zij in op het ontstaan van

de **multiculturele samenleving in Nederland** en de rol van **media en beeldvorming** over de ruim 300.000 mensen die na de oorlog uit de kolonie naar Nederland kwamen. Hierbij wordt verbinding gelegd met de **actualiteit van de student nu**: hoe verhoud je je als student zo'n 75 jaar na dato tot die verhalen? Samen met de Indische fotograaf Armando Ello is een fotografie-lab ingericht en een opdracht ontwikkeld over identiteit, beeldvorming en keuzes. Ello nam hiervoor speciaal vlogs op en stelde levensgrote portretten beschikbaar van zijn project Twijfelindo's.

#Mbo #diversiteit #burgerschap #beeldvorming

CASUS

Hoe maak je de actuele relevantie van een historisch beladen WO2-plek of verhaal inzichtelijk?

Na de aanslagen in Frankrijk in 2015 ontwikkelde het **Joods Cultureel Kwartier** samen met docenten en leerlingen uit het voortgezet onderwijs het educatieve programma 'Talkshow in de Klas', een laagdrempelig programma over **beeldvorming** op school. In een open sfeer bespreken leerlingen wat er in de media wordt gezegd en geschreven over joden, moslims en andere minderheden. In hun eigen talkshow **verrijken en nuanceren** ze de bestaande beelden onder begeleiding van twee museumdocenten. Daarna zijn de leerlingen welkom in het Joods Cultureel Kwartier voor een nadere **kennismaking met 'joods'**. Op deze manier wil het JCK diverse culturen met elkaar in contact brengen en inspireren tot het krijgen van een open blik naar de ander. Dit is ook de kern van de **ASK-methode**, waarmee zij verbinding willen leggen met elke bezoeker en hen actief stimuleren zich open te stellen voor nieuwe kennis, ervaringen en denkbeelden.

#voortgezetonderwijs #diversiteit #beeldvorming

CASUS

Hoe maak je de actuele relevantie van een historisch beladen WO2-plek of verhaal inzichtelijk?

Verzetsmuseum Amsterdam streeft naar een divers samengesteld publiek. Hiertoe werkt het museum tijdens de ontwikkeling van tentoonstellingen, evenementen en educatief materiaal vaak samen met de beoogde doelgroep om zo het beste resultaat te behalen. Voor de tentoonstelling 'Mode op de Bon' is men een stapje verder gegaan. Hiervoor werden **Mbo-studenten gevraagd om zich te laten inspireren door mode uit de WO2**. Ruim 100 studenten maakten een eigen hedendaags ontwerp. Tijdens twee grootse modeshows in het museum, waaraan studenten meewerkten als modellen en visagisten, koos een vakjury 11 winnaars. **Deze ontwerpen werden onderdeel van de tentoonstelling**. Ook in de programmering werd samenwerking gezocht met de Mbo-studenten.

#Mbo #burgerschap #representatie

CASUS

Hoe maak je de actuele relevantie van een historisch beladen WO2-plek of verhaal inzichtelijk?

Samen met het **ROC Friesland College**, een onderwijsinstelling met leerlingen met een migratie- en cultureel diverse achtergrond, werkt het **Fries Verzetsmuseum** aan een nieuw Mbo-programma in het kader van vrijheid toen en nu. Studenten en docenten denken mee in de keuze en benadering van onderwerpen en vrijheid.

#mbo #diversiteit

VERVOLG - Welke trend is in gang gezet?

De KWIE werd in december 2019 afgerond. Maar diversiteit en inclusie zijn ook na 2019 uiterst actueel voor de WO2-instellingen. Daarom zijn de bij de KWIE betrokken educatoren voornemens *good practices* te delen op dit gebied en mogelijkheden te realiseren om in 2020 met elkaar bijeenkomsten en trainingen te volgen. Dit gebeurt in samenwerking met Bartimeus, voor mensen die blind of slechtziend zijn.³ En bijvoorbeeld op het gebied van *unconscious bias* via Studio i, platform voor inclusie.⁴ Voor volledige implementatie is het van belang dat aan deze bijeenkomsten niet alleen de educatoren deelnemen maar ook besturen, directies en collega's die andere functies vervullen. Met én door elkaar leren.

3 www.bartimeus.nl

4 <https://studio-inclusie.nl/>

STAPPEN NAAR INCLUSIE

Tijdens de expertmeetings, werkbezoeken en gesprekken met educatoren zijn verschillende tips en handvatten genoemd, waarmee stappen naar inclusie kunnen worden gezet. Hieronder zijn enkele van de genoemde tips op een rij gezet.

1. Vorm een projectgroep

Vorm een projectgroep met medewerkers en vrijwilligers die binnen de organisatie verschillende functies vervullen (of wanneer de organisatie uit afdelingen bestaat: iemand die een afdeling vertegenwoordigt). De projectgroep start met het (her)formuleren van een visie, het beleidsplan en plan van aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie. Ook zet de projectgroep zich in om draagvlak te creëren binnen en buiten de organisatie: het verkennen van samenwerkingen en binnen de organisatie inventariseren wat er nodig is om stappen te zetten naar inclusie.

CASUS

Hoe draag je zorg voor implementatie van inclusie binnen het museum?

Het **Fries Verzetsmuseum** is onderdeel van het Fries Museum. Binnen het museum werd een **projectgroep** gevormd om **richting te geven aan Code Diversiteit & Inclusie** en totale toegankelijkheid. Van elke afdeling heeft een afgevaardigde zitting genomen in de projectgroep om de Code volledig te kunnen implementeren.

#projectgroep #implementatie #diversiteit #inclusie

CASUS

Hoe draag je zorg voor implementatie van inclusie binnen het museum?

Nationaal Monument Kamp Amersfoort

wordt op dit moment verbouwd. In deze fase worden de **vrijwilligers en werknemers met een visuele, auditieve en fysieke beperking betrokken in de besluit- en ideeënvorming en in de testfase** voor op maat gemaakte programma's. Dit, en publiekstevredenheidsonderzoek, geeft inzicht in hoe toegankelijk de huidige producten voor deze doelgroepen zijn. Het vormt een opmaat naar de toekomstige tentoonstelling en producten.

#personeel #besluitvorming

2. Start met een 0-meting.

Waar staat de organisatie? Wat zijn de sterke punten en verbeterpunten? Wat zijn de blinde vlekken op het gebied van representatie van diversiteit? Een 0-meting maakt later inzichtelijk of er door de organisatie een inhaalslag is gemaakt.

Hoe? Bijvoorbeeld door:

- Het volgen van de *visitors journey*: de route die een bezoeker rondom en in het museum aflegt. Dit is een manier om via een *quick scan* een eerste inzicht te krijgen in sterke punten en verbeterpunten van de organisatie. Doe dit bij voorkeur met ervaringsdeskundigen, door het inzetten van een *mystery guest*, of probeer je in te leven in een van de doelgroepen. Bij het inzichtelijk maken van het bezoek door publiek met een visuele of auditieve beperking kan dit door oog of gehoorbescherming te gebruiken. Let daarbij op de verschillende kenmerken, zoals beschreven is onder diversiteit en toegankelijkheid. Kies wekelijks een *quick scan* op een bepaald onderwerp. Wat kom je tegen en wat juist niet? En, waarin kan er direct een verbetering worden gemaakt?
- *Training Unconscious Bias*. Onbewuste vooroordelen bepalen ieders denken en handelen en dragen bij aan gebrek aan toegankelijkheid en representatie van diversiteit binnen de organisatie. Maak deze onbewuste vooroordelen inzichtelijk. Het platform voor inclusie, *Studio i*, verbindt musea met trainers op het gebied van *Unconscious Bias* en *Privilege Walk*. Train de leden van de projectgroep, maar zeker ook de directie. Dit draagt bij aan organisatie-brede verandering.

3. Stip aan de horizon: visie en plan van aanpak formuleren, delen én doen

Formuleer als projectteam in de visie, missie en doelstellingen wat diversiteit en inclusie betekenen voor de organisatie. Beschrijf het proces waarin dit concreet gemaakt kan worden voor de 4 P's: personeel, partners, programma's en publiek. Kijk daarbij goed naar de eigen regio en de context waarbinnen de eigen instelling opereert. Bepaal relevante perspectieven en veranderingen. Wat is de gewenste situatie? Welke acties zijn daarvoor nodig? Welke perspectieven ontbreken of worden ondergewaardeerd? Toets als projectteam – met afgevaardigden uit verschillende functies – de visie bij bestuur, directie en collega's. Deel met hen de blinde vlekken. Iedere afdeling (ook als deze uit één persoon bestaat) ontwikkelt een concreet plan om verbetering aan te brengen. Dit kan zowel binnen als buiten de organisatie weerstand en emoties oproepen. Blijf in gesprek over het proces en de emoties die daarbij spelen. En vooral: ga van start. Al doende leert men.

Personeel

Is de organisatie toegankelijk voor diversiteit in de (directe) samenleving? Welke stappen moeten er worden gezet om deze diversiteit te bereiken? Onderzoek welke voorzieningen er nodig zijn om de organisatie toegankelijk te maken voor de verschillende doelgroepen. Denk naast het betrekken van personeel en doelgroepen bij het nemen van beslissingen, ook aan het trainen van het personeel: het ontwikkelen van kennis en vaardigheden die helpen zijn om inclusief-vaardig te zijn.

Partnerschap

Delen de huidige partners de visie op het gebied van diversiteit en inclusie? Verken welke partners én netwerken het perspectief van de organisatie kunnen verbreden en óók de visie van de organisatie willen uitdragen.

Bijvoorbeeld:

- *Zet in op de procedure van projecten.* Bepaal met welke doelgroep je aan de slag wilt. Betrek deze groep vanaf het begin bij het uitwerken van een plan. Zorg ook voor afstemming en meedenkmomenten tijdens de verschillende fases binnen het maakproces van een programma of product. Maak een programma of product mét deze groep in plaats van óver hen.
- *Draag zorg voor duurzaamheid van de samenwerking:* hang de samenwerking niet op aan eenmalig samenwerken tijdens bijvoorbeeld herdenkingsdagen, maar ontwikkel programmeringslijnen waarbij er gedurende het gehele jaar wordt samengewerkt en die zich richten op langere termijn. Zorg ervoor dat de partners en netwerken gedurende het gehele jaar welkom zijn. Dus ook tijdens programma's die niet verbonden zijn met de samenwerking.⁵
- *Doorbreek de gangbare samenwerkingsstructuren.* Zoek 'kruispunten' op als basis voor de samenwerkingen: werk interdisciplinair, intercultureel, intergenerationeel enzovoort.⁶

5 'Van wie is het museum? Samen ben je het museum. Inreach. Om inclusie te bevorderen en uitsluiting tegen te gaan is het nodig om het podium te delen. Dit kan op vele manieren, maar moet vooral duurzaam zijn.' - Mirjam Sneeuwloper, Amsterdam Museum, Expertmeeting Sharing Authority..

6 Zie diversiteit

Programma's (producten, tentoonstellingen etc.)

Geef ruimte aan meerstemmigheid en multiperspectiviteit in de programma's door bijvoorbeeld voor een tentoonstelling te werken met een divers samengesteld projectteam, klankbordgroep en samenwerkingspartners. Klankbordgroepen en partners die ervaringsdeskundige connecties hebben in de beoogde doelgroep kunnen nieuwe en relevante perspectieven, ingangen en thematieken aandragen die in een tentoonstellingsconcept kunnen worden verwerkt. Ook kunnen zij bijdragen aan keuzes waar een projectteam wellicht geen oog voor had. Daarom is het belangrijk ook voortdurend als maker te blijven reflecteren op de eigen denk- en handelwijze, op blinde vlekken en vooroordelen. Evalueer na afloop van het programma de tevredenheid over het resultaat bij het publiek en partners.

Voorbeelden van *quick wins* voor programma's:⁷

- Stel een *Raad van Inspiratie* samen met experts uit het werkveld en gewenst publiek die tijdens projecten over diversiteit, inclusie en representatie meedenken.
- Ga aan de slag met *Emotienetwerken*.⁸ Meerdere interpretaties, perspectieven en visies op een verhaal of collectiestuk zorgen voor diepgang. Breng in kaart welke interpretaties, perspectieven en visies er nu in de tentoonstelling worden verteld: bijvoorbeeld op het gebied van gender of etniciteit. Met deze methode kunnen ook alle stakeholders én emoties in kaart worden gebracht die aandacht verdienen. Stel op basis hiervan een meetwaarde op: waar dient de volgende tentoonstelling aan te voldoen? Bijvoorbeeld welke en hoeveel aanvullende perspectieven er moeten worden verwerkt.

7 'Dit zijn aanpassingen die relatief makkelijk te realiseren zijn voor kleine en middelgrote musea. De benodigde aanpassingen hoeven niet veel geld en tijdsinvestering te kosten. Ze vragen echter wel om een beleid dat organisatie-breed (uit)gedragen wordt.' - Advies van Signe Troost, inhoudsontwikkelaar & projectcoördinator Perspekt Studio's. Spreker Expertmeeting Inclusie voor kleine en middelgrote organisaties.

8 "'Emotienetwerken' is een methode die professionals, scholieren, studenten en anderen helpt om 'erfgoedwijs' te worden.' [De methode is bedacht door Marlous Willemsen (Imagine IC/Reinwardt Academie, AHK) en Hester Dibbits (Reinwardt Academie, AHK/Erasmus Universiteit)] – Advies van Hester Dibbits. Spreker Expertmeeting Beleving & Media. Zie: <https://emotienetwerken.nl/>

Publiek

Breng het publiek van het museum in kaart. Ga na hoe toegankelijk de programma's en de organisatie zijn en hoe dit kan aansluiten bij potentiële doelgroepen.

Voorbeelden van *quick wins* voor publiek:

- *Maak geïnformeerd keuzes als het gaat om taal, begrippen en toon.* Laat in de voorbereiding op een tentoonstelling de teksten in een vroeg stadium door een adviesgroep meelesen. Evalueer de huidige teksten in de permanente en tijdelijke tentoonstellingen. Herzie de teksten eventueel op basis van feedback.⁹ Tip: *Words Matter* van het Nationaal Museum voor Wereldculturen.¹⁰
- *Train publieksmedewerkers een pro-actieve rol te vervullen:* idealiter ontdekken publieksmedewerkers zelf wat een bezoeker nodig heeft. Niet iedere bezoeker vindt het prettig om direct bij de entree van het museum te vertellen over fysieke beperkingen. Maak bij binnenkomst duidelijk hoe groot het museum is, wat de omvang van het buitenterrein is, hoe vaak er gebruik moet worden gemaakt van trappen, waar de liften zijn én waar eventuele hulpmiddelen beschikbaar zijn. De bezoeker kan op basis hiervan het museumbezoek een eigen inhoud geven.
- *Draag zorg voor ondertiteling* van (online) audiovisueel materiaal. In veel tentoonstellingen wordt gebruik gemaakt van audiofragmenten en beeldfragmenten met geluid. Ontsluit deze bronnen voor bezoekers met een auditieve beperking. Ondertitel beeldfragmenten en voorzie audiofragmenten van een uitgeschreven variant.
- *Lever programma's op maat.* Bijvoorbeeld: korte teksten voor mensen die minder informatie tot zich kunnen nemen; interesse hebben in één thema; vanuit een bepaalde rol komen (bijv. militairen en beveiligers); auditief of visueel beperkt zijn.

⁹ Het Brooklyn Museum (NY) hanteert de app ASK in het museum, waarbij een team van experts antwoord geeft op vragen van het publiek bij de kunstwerken in het museum. De vragen en antwoorden worden 'automatisch' bijgehouden in een speciaal ontwikkelde database. Dit geeft zicht op veel gestelde vragen en opmerkingen. Op basis hiervan worden de tekstborden aangepast om de bezoekerservaring te optimaliseren.

¹⁰ https://www.tropenmuseum.nl/sites/default/files/2018-06/WordsMatter_Nederlands.PDF

CASUS

Hoe werk je op maat?

Oorlogsmuseum Overloon wil iedereen die komt een **belevenis- en betekenisvolle omgeving** bezorgen. Bezoekers hebben een leuke dag én ze krijgen een zinvolle boodschap mee. Het museum wil relevant zijn en van betekenis blijven in de huidige tijd en maatschappij.

Om dit te bereiken wordt voor iedere bezoeker op maat gewerkt en worden verschillende vormen uitgetest: van op maat gemaakte programma's voor visueel beperkten, vervoer voor fysiek beperkten, reenactment, tot museum in het donker. Dus **inspelen op de beleving**. Hierdoor wordt wellicht een breder publiek aangesproken dan in een strakke museale omgeving.

#opmaat #beleving

- *Pas zichthoogtes aan.* Draag er, in overleg met de tentoonstellingsvormgever, zorg voor dat de tentoonstelling ook op rolstoelhoogte een optimale bezoekerservaring biedt. Wees daarnaast ook buiten de tentoonstellingsruimte consequent: let op de hoogte van de informatiebalie, folderdisplay, gastenboek, etc. De bezoeker is immers te gast in het gehele museum en zijn of haar bezoekerservaring wordt bepaald in alle ruimtes van het museum.
- *Zorg voor informatiepunten op verschillende plekken.* Dit kan op vele plaatsen in het museum, waaronder het entreegebied. Op deze manier is de bezoeker niet alleen afhankelijk van de medewerker bij de ontvangstbalie voor informatievoorziening. Tijdens het bezoek kunnen nieuwe vragen over toegankelijkheid opkomen, of inhoudelijke vragen over de collectie, waarover de bezoeker graag geïnformeerd wordt.

4. Evalueer en deel

- *Wees faalkundig en zet in op reflectie.* Inclusie is momenteel een structureel veranderproces. Gaandeweg kom je zonder meer zaken tegen die misgaan of die je niet van tevoren zag aankomen. Houd hier rekening mee en maak ook de directie hiervan bewust. Evalueer wat er goed ging en wat de verbeterpunten zijn. Beslis welke volgende stap genomen kan worden en maak dit bespreekbaar.
- *Deel de ervaringen intern én extern.* Zorg voor een 0-meting zodat veranderingen zichtbaar kunnen worden gemaakt. Wat doet de organisatie al? Het delen van *quick wins* en

succesprojecten zorgt voor draagvlak: zowel intern als extern. Echter, zonder registratie gaan kennisopbouw, het netwerk en relevante werkwijzen verloren. Willen we naar een structurele oplossing, een daadwerkelijk inclusieve organisatie en samenleving, dan vormt een collectief geheugen daar een vitaal onderdeel van: de mogelijkheid om voort te bouwen op ervaringen.

Meer informatie? Zie ook codedi.nl voor een *quickscan* om te kijken waar de organisatie staat en voor tips en handvatten!

BRONNEN

Expertmeetings

Het schrijven van deze handreiking is gebaseerd op de inhoud van de georganiseerde expertmeetings en werkbezoeken in het kader van inclusie, diversiteit en het mondiale karakter van WO2 tijdens het tweejarig traject KWIE van SMH. De volgende expertmeetings waren daarbij relevant:

- Expertmeeting Burgerschap (Remmert Daas, Lisa Hu)
- Expertmeeting Polarisatie (Esther Romeijn)
- Expertmeeting Over de Grens (mondiale dimensie, multiperspectiviteit, inclusie, Wim Manuhutu, Francesca Pichel, Minka Bos, Marie Baarspul)
- Expertmeeting Holocausteducatie (Matthias Heyl)
- Expertmeeting Beleving & Media (Bernadette Schrandt, Hester Dibbits)
- Keynote Lecture Wayne Modest, Words Matter
- Expertmeeting Sharing Authority (verschillende doelgroepen, Anne Sollie, Mirjam Sneeuwloper)
- Expertmeeting Inclusiviteit voor middelgrote en kleine musea (Signe Troost)
- Werkbezoek Muzieum Nijmegen (visuele beperking)
- Werkbezoek Nationaal Archief (visuele beperking en laaggeletterden)
- Werkbezoek Antwerpen (o.a. Red Starline Museum)
- Studiereis New York (o.a. Brooklyn Museum)

Geraadpleegde educatoren en directies:

- Ardjuna Candotti (Indisch Herinneringscentrum)
- Carla Huisman (Nationaal Monument Kamp Amersfoort)
- Cecile Post (Nationaal Monument Kamp Vught)
- Christel Tijen (Herinneringscentrum Kamp Westerbork)
- Femke Burger (Verzetsmuseum Amsterdam)
- Gerda Brethouwer (Nationaal Onderduikmuseum Aalten)
- Hans Bruinzeel (Airborne Museum Hartenstein)
- Hilia Dos Santos & Vera Korsten (Museum Rotterdam '40-'45)
- Lisa van Kessel (Vrijheidsmuseum)
- Luuk Weerts (Museum Overloon)
- Manon van der Vondervoort & Gert-Jan van Rijn (Museum)
- Mariska de Boer (Fries Verzetsmuseum)
- Mirjam van Emden (Joods Cultureel Kwartier)
- Stef Traas (Bevrijdingsmuseum Zeeland)

Geschreven bronnen

- Code Diversiteit & Inclusie <https://codedi.nl> (2019)
- Guinevere Ras, *Meerstemmigheid* (2018)
- Hester Dibbits, *Emotienetwerken* <https://emotienetwerken.nl/>
- Michael Rothberg, *Multidirectional memory* (2009)
- Museumconsulenten, *Museum open U* (2017)
- Nationaal Museum voor Wereldculturen, *Words Matter* (2018)
- Nina Simon, *The Participatory Museum* (2010), *The Art of Relevance* (2016)
- Nynke Feenstra, *Onder woorden brengen* (2018)
- Orlando Verde, *Diversiteit een toeval* (2016) <https://www.rektoverso.be/artikel/diversiteit-een-toeval>
- Richard Sandell, *Social inclusion, the museum and the dynamics of sectoral change. Museums and Society I* (2003)
- Studio i, platform voor inclusie <https://studio-inclusie.nl/>

BIJLAGE – Teksten voor iedereen?

Hand-out workshop *Teksten voor iedereen?* door Marie Baarspul | 27 juni 2018 | SMH KwaliteitsImpuls Educatie | Expertmeeting *Over de Grens*

Tekst generaliseert

Elke tekst die geen wetenschappelijk onderzoeksverslag is, generaliseert. Juist bij museumteksten – kort, korter, kortst – ligt generalisatie, en daarmee uitsluiting, op de loer. Wellicht dragen onderstaande invalshoeken bij tot meer bewustzijn bij het schrijven van ‘inclusievere’ teksten.

Het begint bij (keuzes in) de presentatie

Teksten zijn de boodschappers van de tentoonstelling: ze bieden bezoekers verantwoording voor de aanwezigheid en thematische ordening van objecten. Al bij de keuze van die objecten en thema’s begint het mondiaal én inclusief perspectief, dat de teksten vervolgens moeten ondersteunen. Zijn er in de selectie omissies op het gebied van gender of etniciteit, dan kunnen de teksten dat niet ‘goedmaken’. Juist daarom is een nauwe samenwerking vanaf het begin tussen conservator of tentoonstellingsmaker en educator of tekstschrijver cruciaal.

Eenzijds is het belangrijk om specifieke groepen ‘uit te lichten’ in aparte tentoonstellingen, anderzijds moet er voor deze groepen permanent plek komen in de vaste opstelling. Voorbeelden: *Vrouwen in oorlogstijd* en vaste opstelling Nationaal Bevrijdingsmuseum; *Wie kan ik nog vertrouwen?*, Herinneringskamp Westerbork; *Marokkanen en de Tweede Wereldoorlog*, Verzetsmuseum; *Het Andere Verhaal*, Vadercentrum Adam; *Een grenzeloos conflict 1933-1950*.

En dan is er nog de manier waarop dit gebeurt. Moeten negatieve aspecten niet óók worden belicht, bijvoorbeeld: ‘vrouwen als beul’ of ‘vrouwen als verrader’? Genuanceerd voorbeeld: Sefardische joden en slavernij (Jodensavanne), Joods Historisch Museum.

Wij

Waarom is 'wij' problematisch als persoonsvorm in (zaal) teksten?

Omdat vaak onduidelijk is wie bij 'wij' hoort, maar ook omdat het paternalistisch overkomt: 'Hier zien we...'. Neutraliseer: 'Hier is... te zien' / 'dit is...' of stel een vraag: 'Zie je...?'

Verder kan 'wij' staan voor een vage institutionele autoriteit ('Wij denken dat dit werk van Rembrandt is.'). Laat weten wie er spreekt: 'Onderzoekers denken...'

Het 'wij'-perspectief dreigt daarnaast in de vorm van

- Religieus ethnocentrisme (Zoals wij kerst vieren)
- Geografisch ethnocentrisme (het verre Oosten)
- Chronologisch ethnocentrisme (de eerste eeuw van onze/de jaartelling)

Het belang van uitleg

Exclusiviteit in perspectief en formulering kan (deels) voorkomen worden door *uitleg*: voor niet-christenen, voor niet-joden, voor niet-westerlingen, voor niet-Nederlanders, voor niet-ingewijden in de Nederlandse kunst en cultuur. Voorbeeld Oude Kerk: christelijke termen zijn geen gesneden koek voor veel toeristen (voor veel jongeren trouwens ook niet).

Maar: hoe breng je dat in balans, zodat dat je 'exclusieve' bezoekers niet geïrriteerd raken?

Opties:

Differentiatie binnen de (zaal)tekststructuur. Voorbeeld audiotour Portugese synagoge.

Of: gelaagdheid in je informatiestructuur brengen, bv. audiotour, zaalteksten, online-catalogus, hand-outs op zaal, een publicatie.

Of: differentieer per presentatie. Voorbeeld: Liverpool Museum, dat per tentoonstelling een doelgroep adresseert, maar deze ook daadwerkelijk om advies vraagt, zoals de LGBT-community.

Gevoelige termen

In het verlengde hiervan: de omgang met gevoelig liggende termen of generalisaties, zoals 'Duitsers' voor 'nazi's', blank of donker dan wel wit of zwart, al dan niet 'Marokkanen', 'allochtonen' of 'Marokkaanse Nederlanders'. Oplossingen

zijn vaak verre van eenduidig. Voorbeeld Slavernijenjij.nl (afwisseling slaaf/tot slaaf gemaakte), Museon

Het belang van de realitycheck

Wanneer je beter wilt communiceren vanuit een multicultureel, multi-etnisch en multi-gender perspectief, kun je niet anders dan te rade gaan bij de doelgroep(en) zelf: hoe willen mensen uit een specifieke gemeenschap worden aangesproken? Wat zijn hun klachten, waar zitten de pijnpunten en waar komen die vandaan? Vergeet niet te kijken hoe het zit met de differentiatie *binnen* de groep. En waarom laat je mensen zelf niet eens aan het woord in je presentatie?

Het belang van evaluatie

Last but not least: evalueer!!! Het wordt zo vaak overgeslagen, omdat er alweer iets nieuws in de maak is, maar eigenlijk is dit het allerbelangrijkste: heb je met je presentatie en je teksten bereikt wat je wilde bij je beoogde doelgroep(en)? Met andere woorden: heeft het gewerkt? Onmisbare informatie om het volgende project nóg weer beter te maken.

Om over na te denken

'Vanuit een didactisch perspectief is het relevant om na te gaan **hoe het publiek kennis neemt van de gelaagdheid van het verleden**. Wanneer wordt gestreefd naar een meerstemmig verleden, kan van het publiek niet worden verwacht dat hun reacties eenstemmig zijn. **Door zicht te krijgen op de ontvangst en de toe-eigening van een meerstemmig verleden op basis van gender en etniciteitscategorieën**, kan tevens worden getracht de geschetste discrepantie tussen zelfrepresentaties en institutionele representaties te verkleinen. Vanuit een dergelijk onderzoek kunnen de grenzen en betekenissen van het erfgoed steeds opnieuw worden bijgesteld, zodat de overdracht van kennis en inzicht in het gelaagde verleden mogelijk en dynamisch blijft.'

'**Maar niet elk project kan alle groepen belichten**. Dit roept de vraag op of dat nodig is.

Het "gevaar" dat daarmee groepen naar de achtergrond verdwijnen, omdat er te krampachtig gestreefd wordt naar een overkoepelende gedeelde geschiedenis, ligt daarbij op de loer. **Het is ook van belang dat de diverse oorlogsmusea zich van elkaar onderscheiden**. Het tonen van de grote diversiteit aan

ervaringen en herinneringen is een eerste stap in de richting naar een meerstemmig erfgoed van de WO2. Het erkennen van meervoud leidt tot herdenken in meervoud. Wanneer de “dirigenten van de herinnering” willen dat het oorlogserfgoed en de daaraan verbonden herinnering waardevol blijven met het oog op toekomstige groepen in de samenleving, dan zal de inhoud en betekenis die aan het erfgoed wordt toegekend **telkens opnieuw onder de loep moeten worden genomen.**'

Karlijn Olijslager, *Meerstemmigheid in beladen verleden. Gender en etniciteit bij de constructie van dynamisch erfgoed*, master-thesis Erasmusuniversiteit, 2011 https://www.eur.nl/sites/corporate/files/Master_Thesis_Karlijn_Olijslager.pdf

Nationaal Museum voor Wereldculturen, *Words Matter*: <https://www.tropenmuseum.nl/nl/zien-en-doen/activiteiten/words-matter>



COLOFON

Datum

December 2019

Auteur

KwaliteitsImpuls Educatie Stichting Musea &
Herinneringscentra '40-'45

Inhoudelijke redactie

Ardjuna Candotti (Indisch Herinneringscentrum)
Rahel Hermes (Herinneringscentrum Kamp Westerbork)
Christel Tijen (Herinneringscentrum Kamp Westerbork)

Met dank aan

Maartje Strijbis (Indisch Herinneringscentrum)
Cecile Post (Nationaal Monument Kamp Vught)

Ontwerp

Meester Ontwerpers, Amsterdam

Oplage

250 stuks

Stichting Musea en Herinneringscentra 40-45 (SMH) is het samenwerkingsverband van de volgende veertien musea en herinneringscentra



AIRBORNE
MUSEUM
HARTENSTEIN



Bevrijdingsmuseum Zeeland



nationaal
onderduikmuseum
aalten

museum | 1940
ROTTERDAM | 1945
NU



oorlogsmuseum
OVERLOON



Nationaal Monument
Kamp Amersfoort

VERZETS
RESISTANCE
MUSEUM



HERINNERINGSCENTRUM
KAMP WESTERBORK



joods
cultureel
kwartier



NATIONAAL
MONUMENT
KAMP
VUGHT

FRIES
VERZETS
MUSEUM

MUSEON



VRIJHEIDSMUSEUM

Indisch Herinneringscentrum
DEN HAAG