



# MEERSTEMMIGHEID: DE TIJD VAN PALAVEREN IS VOORBIJ

Hoe zetten we onze voornemens om  
in de praktijk?

Verslag van het webinar op 15 juni 2021  
Organisatie: Werkgroep 'Musea en Meerstemmigheid' en FARO



FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw  
oktober 2021

# 1. INTRODUCTIE

---

Meer diversiteit en echte inclusie: daar streven we als cultureel-erfgoedsector al jaren naar. De laatste jaren is daar het begrip ‘meerstemmigheid’ bij gekomen. Er is immers niet alleen een enorme diversiteit aan erfgoed, maar ook een waaier aan mensen en gemeenschappen. Die hebben heel eigen stemmen, die ook gehoord willen worden. Alles begint uiteraard met goede intenties. Maar op een zeker ogenblik moeten die ook naar de praktijk omgezet worden, anders dreigen het loze woorden te worden. Toch ligt die vertaalslag of omzetting niet voor de hand. Dat stelden ook de leden van de Werkgroep ‘Musea en Meerstemmigheid’ vast. Vandaar dat ze samen met FARO op 15 juni 2021 het *webinar Meerstemmigheid: de tijd van palaveren is voorbij* organiseerden. Samen met de deelnemers werd bekeken hoe de stap kan gezet worden van het ‘palaveren’ naar concrete acties en verandering.

In dit verslag vindt u een neerslag van de verschillende plenaire uiteenzettingen en van de discussies in de break-outrooms. Na een korte introductie door Olga Van Oost (algemeen directeur van FARO) en Karen Moeskops (directeur van het Red Star Line Museum en lid van de werkgroep), laten we Aspha Bijnaar aan het woord, coördinator van het Nederlandse initiatief Musea Bekennen Kleur. Vervolgens lichten drie leden van de werkgroep toe hoe zij ‘meerstemmigheid’ in de praktijk proberen te brengen, en welke uitdagingen ze zien. Dat zijn Pieter Trogh van het In Flanders Fields Museum Ieper, Hilde Langerdaert van het Industriemuseum Gent en Karen Moeskops van het Red Star Line Museum Antwerpen.

Afsluiten doen we met een verslag per break-outroom over verschillende thema’s en vragen, die door deelnemers op voorhand werden ingestuurd en/of die naar boven kwamen tijdens de plenaire presentaties.

## 2. MEERSTEMMIGHEID IN DE CULTUREEL-ERFGOEDSECTOR – INTRODUCTIE

---

door Olga Van Oost

*Olga Van Oost verwelkomt de deelnemers aan en sprekers van het webinar, een co-organisatie tussen de musea van de Werkgroep 'Musea en Meerstemmigheid', het Vlaams Museumoverleg en FARO.*

Meerstemmigheid is een thema dat al enige tijd hoog op de agenda staat van veel erfgoedorganisaties en (lokale) besturen. Minister van Cultuur Jan Jambon wijdt er ook bijzondere aandacht aan in zijn *Strategische visienota cultureel erfgoed*, die op 1 april 2021 werd bekendgemaakt. De overtuiging is er, of groeit, dat een geslaagde cultureel-erfgoedwerking een meerstemmige werking is. Maar hoe zetten we deze overtuiging nu om in de praktijk? Hoe zetten we de stap van praten of zelfs palaveren naar daden en acties? Dat is het onderwerp van dit webinar.

Bij de inschrijving werd aan de deelnemers gevraagd om eventuele vragen in te sturen. De vragen werden besproken met de sprekers en zo goed als mogelijk verwerkt in de verschillende uiteenzettingen. De thema's die in de break-outrooms aan bod komen werden ook gebaseerd op de vragen van de deelnemers.

Olga Van Oost besluit met een kort overzicht van de activiteiten die het steunpunt zelf onderneemt op het vlak van meerstemmigheid. Zo zijn er:

- › het eigen diversiteitsplan van FARO. Wil u zelf aan de slag gaan met diversiteitsplanning? Raadpleeg dan zeker ook het [dossier op FARO's Erfgoedwijzer](#);
- › een dossier over meerstemmigheid en inclusie op de [Erfgoedwijzer](#), met daarin verschillende methodieken waarmee u als individu en/of als organisatie aan de slag kunt met meerstemmigheid en inclusie;
- › het 'Labo meerstemmigheid', waarin we samen ervaringen en inspiratie uitwisselen;
- › een vorming over inclusief taal- en beeldgebruik;
- › een inspiratiebrochure, gebaseerd op het diversiteitstraject bij enkele erfgoedcellen;
- › een plan van aanpak over [beladen standbeelden of straatnamen](#), te vinden op de Erfgoedwijzer.

# 3. WERKGROEP ‘MUSEA EN MEERSTEMMIGHEID’

---

door Karen Moeskops

Meerstemmigheid is iets waar we al op verschillende fora en vanuit verschillende invalshoeken met elkaar over gesproken hebben. Naar aanleiding van de *strategische visienota* van de minister is een groep van musea – die hieronder worden vermeld – in de pen gekropen om voor zichzelf scherp te krijgen wat ze onder ‘meerstemmigheid’ verstaan en waarom ze het belangrijk vinden. Dat gebeurde weliswaar weinig meerstemmig en erg vanuit de musea zelf. Het was in die zin dus ook vooral een theoretisch stukje denkwerk.

Voor de twaalf betrokken organisaties waren de twee volgende stappen heel belangrijk:

- › Hoe zetten we dit om in concrete acties?
- › Hoe betrekken we hier andere stemmen bij?

We legden daarvoor ons oor te luisteren bij twee andere organisaties, nl. Open Museum uit Brussel en het Nederlandse Musea Bekennen Kleur. Beide hebben als opzet om van intenties naar actieplannen te gaan. Ze werken met een coördinator en met diverse experts van buiten de musea.

Achter de schermen dromen we met deze groep musea alvast ook van zo’n project met tijd en middelen om een traject op maat voor geïnteresseerde musea op te zetten en bekijken we de mogelijkheden om hiervoor een project in te dienen. We zijn dan ook erg blij dat Aspha Bijnaar van Musea Bekennen Kleur vandaag bij ons is.

De cases van de drie Vlaamse musea die vandaag aan bod komen, vertrekken eerder vanuit het inhoudelijke werk dan vanuit het organisatorische. We beseffen uiteraard dat de uitdagingen op vele fronten liggen – niet in het minst bij management en personeel. In de break-outrooms wordt ook op die andere vragen ingegaan.

## De deelnemende musea zijn:

- › In Flanders Fields Museum, Ieper: <https://www.inflandersfields.be>
- › Museum Dr. Guislain, Gent: <https://www.museumdrguislain.be>
- › DIVA, Antwerpen: <https://divaantwerp.be>
- › Mu.ZEE, Oostende: <https://www.muze.be>
- › Industriemuseum, Gent: <https://www.industriemuseum.be>
- › MAS, Antwerpen: <https://www.mas.be/nl/content/welkom>
- › Kazerne Dossin, Mechelen: <https://www.kazernedossin.eu>
- › Hof van Busleyden, Mechelen: <https://www.hofvanbusleyden.be>
- › Musea Brugge: <https://www.museabrugge.be>
- › AfricaMuseum, Tervuren: <https://www.africamuseum.be>
- › FoMu, Antwerpen: <https://fomu.be>
- › Red Star Line Museum, Antwerpen: <https://www.redstarline.be>

i.s.m. FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed en het Vlaams Museumoverleg

## 4. MUSEA BEKENNEN KLEUR: EEN INSPIREREND PROJECT UIT NEDERLAND

---

De eerste spreekster is Aspha Bijnaar. Ze studeerde sociale wetenschappen, en was in het verleden o.a. verbonden aan de Universiteit van Amsterdam, de Erasmus Universiteit en het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis. Cultureel erfgoed vormt een rode draad in haar professionele leven, waarbij ze zich meer in het bijzonder toelegt op het thema erfgoed, kolonialisme en slavernij, en ook de rol van kinderen en vrouwen daarbij. Sinds enige tijd werkt Aspha als zelfstandige. Ze doet projecten, o.a. rond educatie en erfgoed, en werkt nu dus als coördinator van het zeer inspirerende en geslaagde Nederlandse project Musea Bekennen Kleur. In maart 2020 stapten dertien Nederlandse musea mee in dit project. Intussen volgt een nieuwe lichter museum dat voorbeeld en breidt het netwerk verder uit.

Het motto van Aspha is ‘Gewoon doen’. Het is belangrijk om na te denken en te praten over inclusie en diversiteit, maar uiteindelijk moet je er gewoon aan beginnen en ideeën in de praktijk proberen te brengen.

### Van project naar duurzaam initiatief?

Musea Bekennen Kleur is een **project** dat in principe eindig is in de tijd. De initiatiefnemers zijn momenteel op zoek naar manieren om ook op langere termijn te kunnen blijven werken. Op die manier kunnen meer musea deelnemen, is er meer tijd om een omslag in de Nederlandse museumwereld te maken, en kunnen de resultaten verduurzaamd worden.

### Achtergrond Musea Bekennen Kleur

Deze tekst werd – met toestemming van Aspha Bijnaar – grotendeels overgenomen van de website: <https://museabekennenkleur.nl/over-ons> met enkele toevoegingen van onze kant.

In maart 2020 startte de samenwerking Musea Bekennen Kleur tijdens de opening van de tentoonstelling *Zwart in Rembrandts tijd* in de Zuiderkerk in Amsterdam. Bekijk ook deze mini-documentaire om meer te weten te komen over de tentoonstelling: [https://www.youtube.com/watch?v=yTRI161zY\\_g](https://www.youtube.com/watch?v=yTRI161zY_g)

Met Musea Bekennen Kleur ontstaat in de museale wereld voor het eerst een **platform** waar **musea** diepgaand met elkaar in gesprek gaan over de vraag hoe we gezamenlijk diversiteit en inclusie gaan waarmaken. Het doel is om **musea duurzaam te verenigen in hun streven om diversiteit en inclusie daadwerkelijk te verankeren in het DNA van de verschillende organisaties**. Dit wordt toegespitst op de vier p’s: **Programma, Publiek, Personeel, Partners**, met ruimte voor kennisuitwisseling en (zelf)reflectie. Binnen Musea Bekennen Kleur willen deze deelnemende musea samen hun inspanningen versterken en zo bijdragen aan een inclusieve wereld.

## Expertisegroep: advies tegen betaling

Musea Bekennen Kleur laat zich bijstaan door een expertisegroep, i.e. een panel van mensen die de musea mee advies geven. In 2020/2021 bestaat die groep uit: Dionne Abdoelhafiezkhan, Khadija al Mourabit, Sarita Bajnath, Dyonna Benett, Fatima Boutaka, Peggy Brandon, Jessica Dikmoet, Britt-Marie van der Drift, Richard Kofi, Charlotte Knoors, Bart Krieger, Cees Luckhardt, Daniël Metz, Justin Waerts, Naomi Nagtegaal, Rob Perrée, Carolien Rieffe, Deborah Siahaya, Nawal Mustafa, Sheida Novin.

Zie ook <https://museabekennenkleur.nl/expertisegroep> voor meer informatie.

Belangrijk op te merken is dat deze experts worden vergoed voor de adviezen die ze geven. Dat is een principiële keuze die vertrekt vanuit de idee van gelijkwaardigheid. In het verleden werden mensen vaak gratis om advies gevraagd maar op die manier werd het te snel een vanzelfsprekendheid, terwijl het dat niet meer is. In Nederland is dit intussen meer en meer de norm. Het wordt gezien als een aspect dat bijdraagt tot de professionalisering van de sector.

## De Verbintenis

Een deelname aan Musea Bekennen Kleur is niet vrijblijvend. De initiatiefnemers vragen dat de deelnemers de onderstaande ‘verbintenis’ onderschrijven.

Deze tekst werd – met toestemming van Aspha Bijnar – overgenomen van de website: <https://museabekennenkleur.nl>

“Wij, verschillende Nederlandse erfgoedinstellingen, spreken ons collectief uit en staan op tegen institutioneel racisme en alle andere vormen van discriminatie. Daarom hebben wij ons verenigd binnen het platform Musea Bekennen Kleur en samen deze verbintenis geschreven.

Erfgoedinstellingen zijn medebepalend voor hoe wij als samenleving naar onze culturen, geschiedenis, heden en toekomst kijken. Het is aan ons, medewerkers, om ruimte te maken en ervoor te zorgen dat er niet slechts een selectief verhaal wordt verteld, maar dat er meer perspectieven en completere verhalen komen. Diversiteit is essentieel voor dit bredere perspectief, niet alleen omdat het voor een inclusievere sector zorgt, maar ook omdat wij hierdoor hogere kwaliteit kunnen bieden aan onze bezoekers.

Hoewel verschillende erfgoedinstellingen al concrete stappen hebben genomen om de diversiteit aan bezoekers, medewerkers, kunstenaars, verhalen en perspectieven te vergroten, moeten wij toegeven dat wezenlijke inclusieve verandering is uitgebleven. Anno 2021 vormen onze collecties, tentoonstellingen en organisaties nog altijd geen goede afspiegeling van de samenleving, waardoor veel mensen zich niet herkennen en thuis voelen in onze instellingen.

Binnen het platform Musea Bekennen Kleur zijn wij middels zeven reflectiesessies onder begeleiding van verschillende externe experts in gesprek gegaan over hoe wij dan wel diversiteit en inclusiviteit in onze musea kunnen gaan waarmaken. Juist omdat onze instellingen verschillend zijn wat betreft regio, grootte en thematiek, geloven wij dat wij samen meer voor elkaar kunnen krijgen dan alleen. Zo dragen wij ook gezamenlijk bij aan een inclusieve organisatie en sector. Wij hebben daarom afgesproken ons te verbinden aan de volgende doelstellingen:

- › Wij waarborgen een open en empathische sfeer waarin mensen zich thuis en geaccepteerd voelen. Wij zorgen ervoor dat collega’s zichzelf kunnen zijn, zich ontwikkelen en daarmee volledig kunnen bijdragen aan de organisatie. Wij formuleren en onderhouden gedrags-/cultuurcodes en programma’s die een veilige sfeer onderschrijven.

- › Alle collega's krijgen ten minste één keer per jaar tools en trainingen aangereikt om vanuit hun eigen rol en vakgebied bij te dragen aan inclusie. Wij reflecteren hierbij op onszelf, onze vakgebieden en de organisaties. Daarnaast zullen collega's met deze trainingen vaardig worden om duurzame en concrete veranderingen in gang te zetten.
- › Meer mensen uit ondervertegenwoordigde groepen\* werken in alle lagen van de organisatie en trekken wij aan als samenwerkingspartners. Alle musea zetten een interne nulmeting op om de huidige demografie inzichtelijk te krijgen. Ieder museum bepaalt vervolgens een streefcijfer om binnen vijf jaar de diversiteit onder het personeel te vergroten. De opzet, verantwoording en definities van de nulmeting zijn de verantwoordelijkheid van ieder museum, hoewel wij *best* en *worst practices* met elkaar kunnen delen om zo verder te ontwikkelen.
- › Wij erkennen en onderzoeken de koloniale en patriarchale denkbeelden en machtsstructuren die onze musea en collecties hebben gevormd. Wij dekoloniseren onze musea door met ondergerepresenteerde groepen samen te werken op het gebied van o.a. contextualisering, taalgebruik en rechtmatige eigendom.
- › Wij onderzoeken welke groepen mensen niet naar het museum komen en waarom. Wij maken een plan van aanpak om ons actief te verbinden met voor het museum nieuwe doelgroepen.
- › Wij doen onderzoek naar welke verhalen en perspectieven in onze collecties ontbreken en betrekken daar gemeenschappen bij die tot nu toe niet werden gehoord en vertegenwoordigd. Wij zorgen ervoor dat hun stemmen ruimte krijgen in het museum, als maker of kennisdrager, bij het formuleren van verzamelbeleid of bij het bedenken en ontwikkelen van tentoonstellingen en activiteiten.

Elke erfgoedinstelling brengt bij deze verbintenis een eigen actieplan uit waarin specifiek en waar mogelijk meetbaar wordt omschreven op welke manier het invulling geeft aan de doelen in dit document. Als gezamenlijke doelstelling zorgen we ervoor dat we elkaar helpen bij het realiseren van elkaars doelen door jaarlijks bij elkaar te komen en door middel van regelmatige peer review en intervisie. Musea Bekennen Kleur zal als platform voor erfgoedinstellingen dit proces blijven monitoren en evalueren en een plek zijn waar kennis onderling gedeeld kan worden.

*\* Met ondervertegenwoordigde groepen bedoelen we groepen mensen die niet of onvoldoende gezien en betrokken worden en soms zelfs genegeerd of (institutioneel) uitgesloten worden. We denken hierbij aan verschil van huidskleur, gender, lichamelijke of mentale capaciteit, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau of leeftijd. Met het benoemen van deze ondervertegenwoordigde groepen, sluiten we ons aan bij de Code Diversiteit en Inclusie."*

# 5. IN FLANDERS FIELDS MUSEUM EN MEERSTEMMIGHEID

---

door Pieter Trog

Meerstemmigheid is tegenwoordig een *hot topic* in de museum- en erfgoedsector: het is aanwezig in de collecties, het onderzoek, de programmatie, de publiekswerking, het personeelsbeleid, enzovoort. Bij In Flanders Fields Museum gaat het al meer dan twintig jaar mee.

IFFM vertelt het verhaal van de Eerste Wereldoorlog in België en vertrekt daarbij vanuit een aantal basisprincipes, die steeds in de museale werking terugkomen. Het uitgangspunt is de menselijke ervaring – voor, tijdens en (lang) na de oorlog – van alle betrokkenen: burgers en militairen, slachtoffers en nabestaanden uit de betrokken landen. Daarnaast krijgt het landschap een prominente plaats en vormt meerstemmigheid een belangrijk middel om de nuance in een complexe materie te behouden.

IFFM heeft van bij het begin (opening 1998) flink ingezet op meerstemmigheid. Voor het museum begint die in het verleden: er was een tijd waarin de geschiedenis van de Eerste Wereldoorlog verteld werd met slechts aandacht voor vier partijen (Belgen, Britten, Duitsers en Fransen), maar IFFM-onderzoek en het Namenlijst-project hebben uitgewezen dat mensen met diverse culturele achtergronden en uit meer dan 100 verschillende landen de oorlog in België meegemaakt hebben. Het is een bewuste keuze om met zoveel mogelijk verschillende oorlogservaringen een gelaagd en genuanceerd verhaal te vertellen.

## Casestudy: tijdelijke tentoonstelling over de Eerste Wereldoorlog en het Midden-Oosten

Die lijn zullen we ook doortrekken in onze volgende tijdelijke tentoonstelling in 2022, over de Eerste Wereldoorlog en het Midden-Oosten. De Eerste Wereldoorlog is een historische bron voor internationale machtsverhoudingen. De nasleep en de afwikkeling van die oorlog tijdens de Vredesconferentie van Parijs geldt nog steeds als een van de grootste voorbeelden van hoe machtsverhoudingen op het hoogste geopolitieke niveau gevoerd worden, en hoe bepaalde keuzes of belangen erg verstrekkende gevolgen kunnen hebben voor miljoenen mensen die daar niet voor gekozen hebben, en dat over generaties heen. Dat is nergens zo duidelijk als in het Midden-Oosten, waar de erfenis van honderd jaar geleden nog steeds wordt meegesleept. Symptomen daarvan zijn bijvoorbeeld de recuperatie van dit verleden door groeperingen als Islamitische Staat (op internationaal niveau) of de incidenten naar aanleiding van geïmporteerde ideologische conflicten tussen gemeenschappen met herkomst in het Midden-Oosten die een grote diaspora gekend hebben, ook naar België: Joden, Palestijnen, Turken, Armeniërs, Koerden, Syriërs, Irakezen ... Deze thematiek is bijzonder beladen, maar IFFM gelooft dat geschiedenis helpt om het heden te begrijpen en dat het delen van geschiedenis kan bijdragen aan verbondenheid.



## Meerstemmigheid als strategie

Het perspectief van meerstemmigheid is hierbij ontzettend belangrijk. Ook voor dit project begint dat in het verleden: de stem van zoveel mogelijk verschillende betrokken partijen laten horen, om tot een zo breed mogelijk draagvlak te komen. Met dat doel voor ogen zullen de teksten nagelezen worden door een informele leesgroep die bestaat uit experts en mensen uit de verschillende gemeenschappen met een achtergrond in het voormalige Ottomaanse Rijk. In het verlengde daarvan laten we ook hedendaagse stemmen horen, want deze tentoonstelling spreekt verschillende gemeenschappen aan. Wat betekende die oorlog voor die mensen vandaag?

IFFM beoogt de creatie van een agonistische ruimte waarin (en waaruit) een dialoog en verbindende inzichten kunnen voortkomen. De tentoonstelling vormt de basis, maar daarrond worden andere initiatieven genomen om de thematiek verder uit te diepen: een educatief pakket, een lezingenreeks, een artist-in-residence, enz.

# 6. HET BELANG VAN MONDELINGE GESCHIEDENIS IN HET INDUSTRIEMUSEUM

---

door Hilde Langerlaert

## History from below

Van bij zijn prille oprichting, eind jaren 1970, was het een duidelijke keuze van het museum om niet alleen objecten te verzamelen, maar ook verhalen en herinneringen van mensen. Van 1978 tot 1981 zette het museum het project *Hun werk, hun leven. Getuigenissen uit de Gentse textielwereld 1900-1950* op poten. Sociologe Bie De Graeve nam tachtig interviews af bij Gentse textielarbeiders. Het museum liet zich sterk inspireren door de benadering van Paul Thompson en de Britse Oral History Society. Vanuit de school van de *'people's history'* en de *'history from below'* stelde men dat mondelinge geschiedenis de uitgelezen methode is om de geschiedenis van onderuit te schrijven en zo een stem te geven aan de stemlozen, die tussen de plooiën van de geschiedenis vallen. "Een hele community kreeg een gezicht", blikte Bie De Graeve in 2018 terug op het project. In 2016 breidde het museum een verlengstuk aan dit project met de verzameling en opname van getuigenissen van arbeiders, bedienden en werkgevers die tussen 1950 en 2010 in de Gentse textielindustrie hebben gewerkt. *Textiliens* werden opgeroepen om hun verhaal te delen met het museum. Zo'n honderdveertig mensen contacteerden het museum en uiteindelijk werden een vijftigtal mensen individueel geïnterviewd, in samenwerking met productiehuis Danse la pluie.

## Meerstemmig verzamelen

De getuigen van de naoorlogse Gentse textielindustrie vormden allerm minst een homogene groep. De definitieve selectie gebeurde door de medewerkers van het Industriemuseum, op basis van een database met de gegevens van de respondenten (leeftijd, periode en duur van tewerkstelling, functie, geslacht, etnisch-culturele origine, woonplaats ...) en onderzoek naar de naoorlogse textielindustrie. Via gerichte zoekacties (personeelsarchieven, contacten met verenigingen, via via ...) zochten we proactief nog enkele extra respondenten op, om profielen in te vullen die nog ondervertegenwoordigd waren.

De vijftig interviews werden volledig getranscribeerd. Per respondent werd een gebruiksovereenkomst afgesloten en een identificatiefiche ingevuld. De interviews krijgen als volwaardige items een plaats in het collectieregistratiesysteem. Zo worden ze voor de toekomst bewaard en vormen ze een waardevolle bron voor sociaaleconomisch onderzoek en *'memory studies'*.

Het museum organiseerde de voorbije jaren ook drie ontmoetingsdagen voor (oud-)werknemers in de textiel- en drukkerijsector, waar verhalen, foto's en objecten gedeeld werden met elkaar en met het museum. Op zo'n dag zet het museum zijn missie "als ontmoetingsplek voor dialoog en kritische reflectie" in de praktijk om: mensen met deels gedeelde, deels verschillende achtergronden, meningen en verwachtingen wisselen niet enkel hun persoonlijke verhaal en herinneringen uit, maar geven ook hun 'visie op de feiten' en gaan erover in gesprek.

Ook met het oog op de diversifiëring en actualisering van de collectie (het kloppende hart van het museum) is die participatieve collectievorming van groot belang. Het museum heeft eerder een rol als bemiddelaar en het opbouwen van een vertrouwensband is van wezenlijk belang. Het streefdoel is dat het museum een levendige plaats van betekenis is voor diverse gemeenschappen en individuen, die er een deel van hun erfgoed kunnen vinden en die mee de geschiedenis schrijven.

## Multiperspectiviteit in de expo's

Het Industriemuseum heeft de afgelopen jaren een grote vernieuwingsoperatie achter de rug: een boeiende periode van herbronnen en richting kiezen. De projecten mondelinge geschiedenis en de ontmoetingsdagen vormden belangrijke inhoudelijke bouwstenen voor de totstandkoming van de nieuwe permanente tentoonstellingen. Multiperspectiviteit vormt een belangrijke rode draad: zowel in de selectie van bronnen als in het onderzoek, de geografische niveaus (Gent, België, Europa, mondiaal), de historische personen en levenslopen die in de expo's getoond worden (sociale klasse, gender, etniciteit, leeftijd) en de narratieve plots (voortgang, neergang, lineair, cyclisch). Doorheen de *'small stories'* in de tentoonstellingen (audio en video met real-life-interviews en videogetuigenissen door acteurs) en de livegetuigenissen van de mensen die de werkende machines in het museum demonstreren, ontdekt de bezoeker de *'big story'*: de grotere macro-evoluties van de industriële samenleving (kapitalisme, arbeidsmigratie, sociaal-economische machtsverhoudingen, ecologische impact ...). Zowel kennis als beleving en emotie komen aan bod, en we proberen beide evenwichtig in te zetten.

## Vragen, kansen, bevindingen?

- › Investeer tijd en middelen in de archivering van interviews. Her en der in Vlaanderen zijn er waardevolle projecten (universiteiten en hogescholen, erfgoedcellen ...) maar de interviews belanden niet in musea en archieven.
- › Er is ook nood aan meer samenwerking en expertise-uitwisseling m.b.t. de registratie en ontsluiting van interviews. Goede voorbeelden zijn te vinden in Groot-Brittannië, Nederland ...
- › Hoe vermijd je dat de witte, hoogopgeleide middenklassers de dirigen ten van het erfgoed en de geschiedschrijving blijven? In het Industriemuseum werken we hard aan een diverse personeelsploeg, richten we meerstemmige klankbordgroepen op en werken we met veel vrijwilligers. Maar toch vragen we ons af of de ambities hoog genoeg liggen. Realiseren we een fundamentele omslag? Een dieperliggend probleem dat los van het museum staat is de weinig diverse instroom uit opleidingen.
- › We worstelen met het 'labelen', bijvoorbeeld met het begrip 'lagere klasse' die vaak geen stem/macht heeft: je wil enerzijds structurele ongelijkheid benoemen, maar hoe vermijd je stigmatisering?
- › Wat is de verhouding tussen 'historische afstand' en de denk- en leefwereld van respondenten/gemeenschappen? Hoe ga je daarmee om? We moeten ervoor zorgen dat we voldoende tijd nemen voor onderzoek, waarbij het zowel belangrijk is om verschillende bronnen te toetsen als om tijd te maken om een vertrouwensband met gemeenschappen op te bouwen en aan nazorg te doen.
- › Ga niet eenzijdig met de 'zegspersonen' van een bepaalde gemeenschap/groep in gesprek.
- › Streef niet te halsstarrig neutraliteit of compromissen na. Laat ruimte voor botsende visies.
- › Wees je bewust van het belang van taal, een luisterende opstelling, 'maatwerk'.
- › Meerlagige geschiedenis betekent meer complexiteit en nuance. Maar hoe hou je het bevattelijk en toegankelijk voor een breed publiek?
- › Erfgoed moet verkopen; media en overheden willen soms alleen mooie praatjes en verhaaltjes. Moet je tegen die trend proberen in te gaan, en hoe dan?
- › Vanaf wanneer is een persoonlijk verhaal of object 'collectiewaardig'?
- › Hoe benader je het verschil tussen 'losse verhalen' die een bezoeker achterlaat en een mondelinge bron (volgens methodiek mondelinge geschiedenis)? Hoe ga je in je bredere collectiebeleid om met dat biografisch verzamelen?

# 7. DE DIALOOG MET VERHALENSCHENKERS IN HET RED STAR LINE MUSEUM

---

door Karen Moeskops

Eigenlijk is het heel eenvoudig. Het Red Star Line Museum vertelt een historisch migratieverhaal op een plek die betekenisvol is, een *lieu de mémoire*. We doen dit aan de hand van individuele, persoonlijke verhalen die verschillende ervaringen en perspectieven meegeven. Van bij de oprichting van het museum gaan we op die manier aan de slag.

Om de verhalen te verzamelen, te onderzoeken en te ontsluiten werken we samen met de verhalenschenkers. We willen niet over hen praten, maar hen zélf aan het woord laten. Participatie staat dus steeds centraal. Het Red Star Line Museum wil de verschillende kanten van migratie aan bod laten komen. We zien het als een universeel verhaal waarbij we anderen laten spreken, en zelf niet voor of tegen zijn. In die zin gaat het bij ons dus niet om ‘gecontesteerd erfgoed’. Maar in de maatschappij bestaat die (potentiële) polarisatie wel. Door die veelheid van ervaringen en perspectieven te verzamelen en te tonen willen we daarom net een tegengewicht bieden aan stereotypen en vooroordelen.

Als wetenschappelijke instelling geven we daarnaast ook feiten en historische context, afstand en zuurstof mee over het beleid. Die expertise, kritische functie én verantwoordelijkheid van een museum is evenzeer belangrijk. Onze ervaring en ambitie is dat door het verzamelen, door mensen hun verhaal te laten delen en dit te delen met publiek, je enerzijds empathie teweegbrengt bij bezoekers en anderzijds empowerment bij participanten/schenkers. Er is individuele trots en erkenning van hun verhaal, maar ook bewustwording over het belang van hun erfgoed – als collectie van morgen, als erkenning van een diverse samenleving. Hierbij willen we ook inzetten op inclusie en ontmoeting. Dit betekent ook dat we er bewust voor kiezen om ons te richten op een breed publiek. Wij zijn niet neutraal, maar we gaan bewust niet voor een expliciet, moraliserend vingertje.

En toch is het moeilijk. Onze permanente opstelling vertelt voornamelijk het historische verhaal. Onze tijdelijke tentoonstellingen slaan veel explicieter de brug naar vandaag. De huidige tijdelijke expo *Destination Sweetheart* vertelt verhalen over liefde en migratie, ten tijde van de Red Star Line rederij tot op vandaag. De volgende expo maken we naar aanleiding van de 70e verjaardag van de Conventie van Genève en zal gaan over vluchtverhalen en het beleid sinds WO II. Ook hier zal de persoonlijke beleving centraal staan, maar is de historische context over een evoluerend beleid en samenleving cruciaal.

Hoe maak je het relevant om een verhaal te delen? Het delen van persoonlijke (soms traumatische) verhalen heeft vaak een emotionele impact. Hoe (om-)kader je dit dan op een gepaste manier in een tentoonstelling en eventueel in de vaste collectiepresentatie? Hoe zorg je dat er meerdere perspectieven in eenzelfde tentoonstelling getoond worden en hoe ga je ermee om wanneer in begeleidende teksten confronterende informatie voor de getuigen is opgenomen? Hoe vermijd je labels en stereotypen, hoe zorg je dat je mensen met een vluchtverhaal niet enkel als ‘slachtoffer, lijdend voorwerp’ of ‘succesverhaal’ voorstelt, maar als *‘round characters’*? Hoe weet je of iemand spreekt als individu of als vertegenwoordiger van een bredere gemeenschap?

Tot slot: we willen een breed publiek bereiken, en nemen daarom bewust geen politiek standpunt in. We vinden het belangrijker om kapstukken aan te bieden aan het publiek om zelf na te denken over deze complexe materie. Maar is dat misschien te vrijblijvend, en zelfs te gratuit?

Met deze vragen worden we in onze werking geconfronteerd. We beseffen trouwens dat kiezen altijd verliezen is. Zelfs wanneer je probeert zoveel mogelijk perspectieven aan bod te laten komen, maak je als museum keuzes in wat je toont en niet toont. Zo mis je bij recentere getuigenissen soms ook die noodzakelijke historische afstand om de 'correctheid' van een verhaal, van een stem, te beoordelen. Inspraak geven bij het maken van een tentoonstelling is heel belangrijk voor het museum, maar er zijn grenzen en het museum behoudt de verantwoordelijkheid over de inhoud en tijdens het proces om tot keuzes te komen.

We proberen dus met vallen en opstaan:

- › tijd te nemen en oprecht interesse te tonen voor de mensen achter de verhalen;
- › helderheid te creëren over intentie en proces;
- › vanuit een grondig historisch onderzoek een zo doordacht mogelijke keuze te maken uit de veelheid van perspectieven en getuigen;
- › een traject af te leggen rond de privacy van gedeelde verhalen die we willen opnemen in onze collectie versus de openbaarheid van collecties;
- › met klankbordgroepen blinde vlekken binnen de personeelsploeg aan te vullen;
- › een intern traject af te leggen met de experts en ervaringsdeskundigen rond klare en veilige taal;
- › inclusief te programmeren en in de programmatie samen te werken met een diversiteit aan partners;
- › aan partners te vragen om zelf nog nieuwe partners aan te reiken;
- › een toeleiding naar het museum op maat te maken en zo de drempels zo laag mogelijk (financieel, psychisch, gebouw, digitaal ...) te maken;
- › in te zetten op duurzame relaties en een doorstroom van participanten naar museumwerking, bijvoorbeeld door hen in de gidsenwerking te introduceren.

## 8. DISCUSSIE IN DE BREAK-OUTROOMS

---

Hoe zetten we ideeën om in de praktijk? Met welke vragen zitten de deelnemers? We verzamelden de vragen op voorhand en groepeerden ze. In kleine groepjes gaan we tijdens het webinar in gesprek.

### 8.1. Thema organisatie en medewerkersbeleid: hoe zorg je voor een divers en meerstemmig team?

**Verslag:** Wendy Van Hoorde

**Moderator:** Sigrid Bosmans

#### Insteek sessie

Veel deelnemers stellen zich vragen over het meerstemmig maken van de organisatie. Bij Musea Beken-nen Kleur is dat ook een grote uitdaging. **Hoe zorg je voor een divers en meerstemmig team?** Hoe werf je mensen aan met een diverse achtergrond, van vrijwilligers tot stafmedewerkers, directieleden en bestuurders? De achterliggende idee is dat het personeel in een erfgoedorganisatie een weerspiegeling zou horen te zijn van de samenleving. Hoe pak je dat aan binnen de grotere structuren van een stad of gemeente waar je weinig tot geen vat hebt op het HR-beleid?

Organisaties beginnen natuurlijk niet van nul af aan. Om een inclusieve organisatie te worden, dient er vaak intern een traject te worden afgelegd. **Want: hoe zorg je voor intern draagvlak bij alle medewerkers? Hoe ga je om met weerstanden?**

#### Reactie participanten

##### *Het belang van de gidsenwerking*

De tentoonstelling **100 X Congo in het MAS** is een goed voorbeeld. Via het netwerk van curator Nadia Nsayi werd de bestaande gidsenploeg uitgebreid met gidsen met Afrikaanse roots. **Maar wat moet het museum nu doen opdat deze gidsen zouden blijven?** Leent de thematiek van andere tentoonstellingen zich ertoe opdat het engagement van deze gidsen intact blijft? Het MAS wil de gidsen engageren om ook in de vaste collectie te gidsen en er hun eigen verhalen en visies in te brengen. Dat zou een grote meerwaarde zijn.

Iemand vraagt zich af waarom het museum **deze gidsengroep anders zou moeten benaderen** dan de huidige ploeg, want: “Dan duw je ze automatisch in een hoekje?” Dat is natuurlijk niet de bedoeling, maar het museum zoekt naar manieren om deze gidsen te kunnen houden nadat de tentoonstelling in september afloopt.

Hetzelfde geldt overigens voor het **betrekken van vrijwilligers in kwetsbare posities**. Enkel een persoonlijke aanpak, waarbij vertrokken wordt van de eigen achtergrond en ervaring, kan helpen om hen te bereiken. Iemand suggereert dat het MAS een **opleiding aan de gidsen zou aanbieden** om ook met de vaste collectie te werken. Heel belangrijk is om het **gesprek met de gidsen zelf aan te gaan**, hen te vragen wat ze in de toekomst nog willen doen.

### *Een divers personeelsbestand begint bij de opmaak van functieprofielen*

Op de vraag in wiens museum de staf divers is, antwoorden de participanten negatief. Dit wordt als een grote uitdaging gezien. Het feit dat het **museumpersoneel weinig divers is**, begint reeds bij het **opstellen van de functieomschrijving**. Betrek de mensen uit de doelgroep die je wil bereiken van bij het begin, dus ook al wanneer een vacature wordt uitgeschreven en een functieomschrijving wordt opgesteld. Het is ook best om de profielen te bekijken met ‘intermediairs’, mensen of organisaties die vertrouwd zijn met het diversiteitsvraagstuk.

De **Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis** hangen voor de rekrutering af van Selor. Momenteel is er een aanwervingsstop. Ook bij deze musea zou de ploeg van conservatoren en educatieve medewerkers veel diverser kunnen zijn. Hetzelfde geluid horen we bij **DIVA** en het **Letterenhuis**. Vooral in de vrijwilligersploeg is er diversiteit te vinden, bij de vaste personeelsleden op stafniveau is dat veel minder het geval.

Het **Nederlandse Belasting & Douane Museum** werkt vooral rond inclusief taalgebruik bij het beschrijven van objecten. Het voegt nog toe dat het personeel diverser kan, maar dat er wel al veel meer vrouwen op de werkvloer zijn.

### *Diversiteitstraject onder externe begeleiding*

Het **Industriemuseum** is recent gestart met een **diversiteitstraject onder begeleiding** van een externe organisatie. Hoewel het museum al heel wat projecten deed is het nog niet gelukt om diversiteit structureel te verankeren. Vandaar dat deze keer voor een externe begeleiding werd gekozen. In dit traject worden alle huidige medewerkers betrokken. In het Industriemuseum is de vrijwilligerswerking al vrij divers, maar kan de gidsenwerking nog verder worden uitgebreid. Hetzelfde geldt voor het personeelsbeleid.

### *Wie rekruteert?*

Kenmerkend voor veel musea in België is dat de rekrutering via een lokaal bestuur verloopt, en dat de procedures en regels van die overheid gelden. Een museum kan bepaalde aspecten zoals diversiteit dus belangrijk vinden, maar die overtuiging wordt niet per definitie gedeeld door het bestuur. Gelukkig zien we ook daar verandering. Het Industriemuseum is voor zijn personeelsbeleid afhankelijk van de stad **Gent**, maar ook daar zijn er initiatieven om diverser te rekruteren. Ook de stad **Antwerpen** zet hierop in: trajecten en projecten zijn opgezet, en er wordt geprobeerd om diversiteit verder te verankeren.

## 8.2. Thema gelijkwaardigheid van ‘stemmen’ bij het maken van een tentoonstelling. Zijn alle stemmen gelijk of gelijkwaardig? Hoeveel stemmen zijn er nodig om tot meerstemmigheid te komen?

**Verslag:** Leen Beyers

**Moderator:** Carolina Ojeda

### **Insteek sessie**

Het is een nobel streven om te komen tot een meerstemmige organisatie en werking. Maar in de praktijk botsen we ook op grenzen of uitdagingen. Dat bleek duidelijk uit de cases. Want wanneer heb je **alle stemmen** gehoord? Kan en moet dit steeds? Hoe blijf je zorgen voor een evenwicht? **Zijn bij het maken van een tentoonstelling alle stemmen gelijk of gelijkwaardig? Hoeveel stemmen zijn er nodig om tot meerstemmigheid te komen? Wat doe je met extreme stemmen?**

Een belangrijke vraag is vervolgens ook hoe de **meerstemmige aanpak dan écht zichtbaar kan worden gemaakt in een presentatie**. Hoe doe je dat, een gelaagd en genuanceerd verhaal vertellen waarbij de stemmen van zoveel mogelijk mensen worden gehoord?



## Reactie participanten

### *Meerstemmigheid en kennis*

Het gesprek begint met “misschien enkele conservatieve” standpunten (aldus een deelnemer): “Expertise heeft gewicht, wij hebben zelf ook kennis. Voor mij is meerstemmigheid: niet alles weegt evenveel, expertise blijft belangrijk.” Meerstemmigheid kan ook dogmatisch worden en de indruk wekken van ‘morele superioriteit’, in de zin van: “Kijk, hoeveel stemmen ik bereik.”

Daartegenover moeten we erkennen dat we kleur verliezen onder het mom van een zogenaamde ‘neutraliteit’. “We zijn altijd in zekere zin eenzijdige verhalenvertellers. We moeten dat gewoon durven erkennen.”

De reactie van andere deelnemers is dat er altijd mogelijkheden zijn, zowel wat betreft kunstgeschiedenis als geschiedenis om meer meerstemmig te werken. Dit wordt beaamd.

### *Meerstemmigheid en macht: het belang van multiperspectiviteit*

Er wordt opgemerkt dat meerstemmigheid weinig zin heeft als het ‘gewoon’ betekent om ‘heel veel’ stemmen aan bod te laten komen. Het gaat erom na te denken welke stemmen in onze samenleving vanzelfsprekend veel macht en aandacht krijgen en welke niet. **Hoe geven we de eerder ‘machtelozen’ een stem?** Het begrip ‘multiperspectiviteit’ is mogelijk nog beter gekozen dan ‘meerstemmigheid’. Is het interessanter om een thema vanuit verschillende perspectieven te belichten dan om ‘gewoon’ een veelheid aan stemmen te laten horen?

Daarbij dienen we na te denken over de kwaliteit van een stem. En die **kwaliteit** heeft niet alleen of uitsluitend met kennis te maken. Ook andere stemmen kunnen waardevol zijn. Aan de andere kant betekent dit eveneens dat sommige stemmen minder interessant zijn in de context van een bepaalde tentoonstelling. Er dient steeds een **weging** te worden gemaakt. Bovendien kan een tentoonstelling geen platform worden voor de verspreiding van *fake news* of voor Holocaustontkenners bijvoorbeeld.

Bij het maken van een tentoonstelling dienen er dus steeds **keuzes** te worden gemaakt. De vraag is dan natuurlijk **wie daarvoor verantwoordelijk** is. Het is helder dat Holocaustontkenners geen platform krijgen, maar wat doe je met onderwerpen die meer flou zijn? Ligt de verantwoordelijkheid dan toch terug bij de curator? **Wie is uiteindelijk curator of beslissingsmaker?**

### *Nog enkele bedenkingen*

De sleutel ligt bij het **personeelsbestand**. Dat is vaak te eenzijdig. We kunnen veel dromen en vele methodieken bedenken, maar een divers personeelsbestand zou al veel oplossen.

We zijn best eerlijk over onze **beperkingen**. Het is zoals Aspha Bijnaar zegt: “Wees eerlijk over je beperkingen en eenzijdigheden. Leg uit wat je doet, en pas het toe.” Zo is er bijvoorbeeld ook altijd de beperking door de tijd. Een tentoonstelling is steeds een momentopname waar de kennis en inzichten van dat moment gelden. We proberen evenwichtige en weldoordachte keuzes te maken, maar op een zeker ogenblik gaat alles door een trechter, en maak je dus keuzes.

Doelgroepenwerking was/is altijd al moeilijk geweest. **Contacten opbouwen en bestendigen** is een proces van meerdere jaren.



### 8.3. Thema collectie: hoe kan je een meerstemmig collectiebeleid ontwikkelen?

**Verslag:** Pieter Trogh

**Moderator:** Olga Van Oost

#### Insteek sessie

Collecties hebben een eigen historiek die soms al ettelijke decennia of zelfs eeuwen teruggaat. Wanneer we daarop terugkijken met een hedendaagse, meerstemmige bril kunnen we ons vragen stellen bij de manier waarop collecties werden gevormd, en bij de klemtonen die er vroeger werden gelegd. Vandaar dat erfgoedorganisaties hun collecties ook ‘her-waarderen’, andere historische perspectieven proberen toe te voegen, én de stem van andere mensen en gemeenschappen trachten te betrekken.

Maar hoe doe je dat **in de praktijk, een meerstemmig collectiebeleid ontwikkelen**? Deelnemers stuurden hier veel vragen over in. Hoe staan de deelnemers hiertegenover? Kijkt jouw organisatie kritisch naar het gevoerde collectiebeleid en wordt er gewerkt aan het herbekijken van geschiedenissen of narratieven? Werk je al aan een beleid om ook ‘nieuw’ erfgoed uit bepaalde gemeenschappen in de collectie op te nemen en te documenteren? Ga je daarover in gesprek met gemeenschappen?

#### Reactie participanten

*Bepalend is de historiek van het museum*

Relatief ‘jonge musea’, zoals het Red Star Line Museum en het In Flanders Fields Museum, hebben op dat vlak een soort luxestartpositie omdat ze als museum **geen lange historiek** hebben. Hun museale werking begint voornamelijk vanaf een *lieu de mémoire* (en dat – ‘jong’ – zou je ook kunnen zeggen van Kazerne Dossin).

*Collectiebeleid in functie van het verhaal*

Er waren wel een aantal logische objecten aanwezig (maritieme voor RSL, militaire voor IFFM), maar het **collectiebeleid wordt voornamelijk opgebouwd in functie van het verhaal** dat over die *lieu de mémoire* verteld wordt. Bij beide musea staan de **menselijke ervaring en beleving centraal**, met (beladen) immaterieel cultureel erfgoed als **getuigenissen** als basis. Ze verzamelen *living memory*, o.a. over migratie en over herinnerings- en herdenkingspraktijken, eerder dan zich te focussen op ‘klassieke’ collecties. Het voordeel van zulke ‘jonge musea zonder grote historische collectie’ die in de eerste plaats vertrekken van een verhaal, is dat **meerstemmigheid een bewuste keuze kan zijn**, waarmee de museale werking (publiekswerking, onderzoek, collectievorming) kan uitgebouwd worden.

*Maar er komen ook specifieke uitdagingen bij kijken:*

- › **Representativiteit.** Elke getuigenis is uniek, maar je kan niet elke getuigenis aan bod laten komen. Welke kies je, hoe selecteer je, in hoeverre is die keuze representatief voor een gemeenschap ...? Bij het (voorbe-reidend) onderzoek in functie van projecten probeer je via registratie, reconstructie van context, enz. wel zoveel mogelijk handvatten op iedere getuigenis en geschiedenis te zetten, zodat je later kan selecteren in functie van representativiteit.
- › Bij het uitwerken van een meerstemmig collectiebeleid is **bewustmaking en -wording bij de verschillende betrokken gemeenschappen cruciaal**. Om dat te bereiken is het vaak nodig om samen te werken met andere beleidsdomeinen (bv. jongerensamenwerking, onderwijs ...).
- › Betrokkenheid en bewustwording kunnen leiden tot echte **participatie en cocreatie** (bv. van een educatief pakket) en **co-eigenaarschap**. Zo creëer je representatie en respect.

- › **Materialiteit.** Naast de getuigenissen bewaren mensen ook objecten als aandenken, memorabilia bij een migratie- of oorlogsverhaal, enz. Vermits de verhalen zo belangrijk zijn, ook voor de getuigen zelf, is het voor deze musea paradoxaal genoeg soms moeilijker om ook objecten te verzamelen. “Je kan moeilijk verwachten dat mensen hun rugzak afgeven.” Hier moeten we rekening mee houden, ook in functie van collectiewaarderingsstrajecten.

*Kunnen musea met een lange historiek een collectie dan ‘her-waarderen’?*

Maar ook voor musea met een lange(-re) historiek en een historisch gegroeide collectie liggen er kansen. Wanneer de permanente tentoonstelling bijvoorbeeld wordt herdacht, is dat een gelegenheid om dit op een meerstemmige manier te doen. Een ‘waardering’ van de collectie met aandacht voor verschillende perspectieven, ook uit het verleden, is daarvoor een zeer geschikte methode. Ook meer ‘klassieke’ collecties kunnen zo meerstemmiger worden, onder andere door de reconstructie van de historische context van objecten, schilderijen, kunstwerken ...

*“Gewoon doen”*

In Nederland gaat men ook al langer aan de slag met ‘collectiewaardering’. Zo ook de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed. De overheid wilde met nieuwe ogen kijken naar de collectie, om zo een nieuw verhaal te kunnen vertellen. Er werd een waarderingstraject opgezet waarbij een groep van ongeveer dertig mensen werd betrokken. Over de **samenstelling van de groep** was heel grondig nagedacht, wat resulteerde in een brede groep van vertegenwoordigers uit verschillende sectoren en velden zoals wetenschap, erfgoed, antropologie, onderwijs ...

Op een **open en kritische manier** werden gesprekken over de collectie opgestart. Ad random werden objecten of kunstwerken uit de collectie geplukt (een stilleven, kalebas, pompoen, een kastje met een palmboomemblem, een zilveren vaas ...) en werd erover gepraat. Bijvoorbeeld: waar komt dat zilver vandaan? Wat is de historische context? Kunnen we nieuwe waarden toekennen aan die objecten (of andere wegnemen)? Met een onbevangen en persoonlijke blik trok de groep het depot in, en iedereen koos zelf één of twee objecten uit die zijn of haar aandacht trokken.

Zo werden uiteindelijk een vijftigtal gevarieerde objecten uit de collectie onder de loep genomen. Het resultaat was een reeks verhalen die nooit eerder gekend of getoond waren. Een **dergelijk proces kan dus een nieuwe dynamiek door je collectiewaardering laten waaien**. Op basis van deze inzichten werd een nieuwe (digitale) tentoonstelling met bijhorende publicatie gemaakt. Bekijk voor meer informatie: <https://magazines.cultureelerfgoed.nl/terugnaardetoeekomst/2019/01/index>

Aspha Bijnaar zegt hierover: “Het uitgangspunt van dit project was ‘gewoon doen’. Er is (altijd) een lange weg om te gaan, maar die zal steeds korter worden als je er effectief aan begint.”

*Een historisch huis meerstemmig maken ...*

Voor historische huizen zoals Museum Mayer van den Bergh is een meerstemmig collectiebeleid meer dan een uitdaging. Dit museum heeft een ‘afgesloten collectie’. De verzameling werd opgebouwd door een 19e-eeuwse mecenas en geeft in die zin een beeld van de toenmalige westerse kunstgeschiedenis. Daardoor heeft deze collectie een zekere representativiteit voor ‘toen’. Maar hoe sla je de brug tussen toen en vandaag? Volgens de participanten ligt de uitdaging om dat verhaal meerstemmiger en representatiever te maken niet zozeer in de collectie zelf, maar wel bij de mensen vandaag. Om hiermee aan de slag te gaan, is het belangrijk om een breed en divers samengestelde klankbordgroep samen te stellen.

## 8.4. Thema historische kennis-onderzoek en/versus verhalen: hoe balanceer je tussen historische, wetenschappelijke kennis (onderzoek) en persoonlijke/collectieve verhalen?

**Verlag:** Hilde Langerart

**Moderator:** Elien Doesselaere

### Insteek sessie

Voor een erfgoedorganisatie is wetenschappelijk onderzoek doorgaans een belangrijke basis. Maar ook persoonlijke verhalen en herinneringen kunnen een belangrijke bron vormen. Op een meerstemmige manier onderzoek doen en presentaties maken stelt ons voor nieuwe uitdagingen. Hoe kan je immers kritisch en ‘objectief’ een bron evalueren? Hoe kan je ook duidelijk maken welke informatie gebaseerd is op grondig onderzoek en bevestigd wordt door verschillende bronnen, en welke andere bronnen van een andere aard zijn? Kortom, hoe balanceer je tussen historische, wetenschappelijke kennis en persoonlijke/collectieve verhalen? Is dit herkenbaar? Hoe ga je daarmee om?

### Reactie participanten

*Was er een ‘Gouden Eeuw’?*

Sommige categorieën, die tot hiertoe werden gebruikt in de geschiedenis en het wetenschappelijk onderzoek, worden in vraag gesteld. Illustratief is het gebruik van een begrip als ‘Gouden Eeuw’. Het Amsterdam Museum heeft ervoor gekozen om deze categorie niet meer te gebruiken wegens te beladen. Deze periode in de 17e eeuw werd o.a. gekenmerkt door slavernij en was in die zin helemaal niet zo van goud. Het MAS gebruikt de term ook niet, bv. bij de inrichting van de opstelling ‘Vracht’ over de maritieme en dus ook koloniale geschiedenis van de stad en van België.

*Hoe onderzoek je het beladen verleden?*

Musea krijgen ook vragen over hoe ze omgaan met (beladen) aspecten van ‘de geschiedenis’. Welke historische te reconstrueren banden heeft Antwerpen bijvoorbeeld met de slavenhandel in de 19e eeuw? Dit zijn blinde vlekken.

Er blijven nog veel onderwerpen over waar nog geen onderzoek naar geweest is. Hierdoor blijven bepaalde stemmen en geschiedenissen onder de radar. Sommige thema’s of gemeenschappen worden niet altijd erkend. Wat met het erfgoed en de geschiedschrijving van de stemlozen? Er vallen dus nog zeer grote gaten in bepaalde onderzoeksdomeinen.

Wanneer we op een meerstemmige manier naar het verleden willen kijken, is er nood aan nieuw onderzoek naar die blinde vlekken. De kennis moet worden opgebouwd en is zeker niet altijd voorhanden.

*Mix van historisch bronnenonderzoek en persoonlijke getuigenissen*

Historisch bronnenonderzoek en nieuwe thema’s op de onderzoeksagenda zetten is ontzettend belangrijk. Hier zou ook ruimte moeten zijn voor de **blik van buitenaf**. Op het gebied van slavernijgeschiedenis bevinden de meest beslagen historici zich in de Caraïben en de VS. Hetzelfde geldt ook voor WO I-specialisten. “Hoe je het ook draait of keert: geschiedschrijving en erfgoedwerking is vaak heel eurocentrisch.” Ook dat patroon vraagt erom doorbroken te worden. Sowieso is en blijft de ‘experteblik’ van groot belang om de nodige contexten en duiding te geven bij bepaalde gebeurtenissen of inzichten.

Het **historisch bronnenonderzoek** dient volgens de deelnemers in evenwicht te zijn met **persoonlijke getuigenissen**. In die zin zijn mensen met een getuigenis of een ervaring trouwens vaak ook een expert. Dit neemt niet weg dat dit voor uitdagingen zorgt. Zoals: hoe ga je aan de slag met de mondelinge bronnen en/of persoonlijke verhalen van mensen die niet meer in leven zijn?

Persoonlijke verhalen kunnen ook **schuren**. Wanneer iemand een ‘verhaal schenkt’, is het niet steeds duidelijk hoe de familie of gemeenschap van deze persoon daartegenover staat. Zij kunnen daar conflicterende visies op hebben.

En **hoe communiceert het persoonlijke verhaal met de historische contexten?** Voor een bezoeker moet het onderscheid tussen het persoonlijke verhaal en de historische kennis duidelijk zijn. Maar aan de andere kant is het voor een museum ook belangrijk om verhalen te durven delen als er nog geen context is, of als het onderzoek nog in de kinderschoenen staat. Een museum mag zich op dit vlak ook kwetsbaar opstellen. Dit kan ook een *trigger* zijn, een startpunt, voor nieuw onderzoek. In die zin kan een **museum ook een signaalfunctie** opnemen.

## 8.5. Thema ongewilde stereotypering van ‘stemlozen’: hoe bereik je meerstemmigheid zonder/met het benoemen van verschil?

**Verslag:** Eline Van de Voorde

**Moderator:** Karen Moeskops

### Insteek sessie

Het streven naar meerstemmigheid heeft alvast één keerzijde: het kan ongewild leiden tot stereotypering en het bevestigen van vooroordelen, eerder dan het ontcrachten ervan. Dat bleek duidelijk uit de case van het Red Star Line Museum. Het museum gaat over migratie en dus ook over vluchtelingen. Met het risico om er dan ook dat label op te plakken. Hetzelfde geldt voor het Industriemuseum, waar ‘arbeiders’ een prominente rol spelen. Een museum zou ‘per ongeluk’ bepaalde stereotiepen of structurele ongelijkheden kunnen bevestigen. **Hoe ga je hiermee om? Kan je meerstemmigheid bereiken door ‘stemlozen’ niet te benoemen? Kunnen we meerstemmig zijn zonder het benoemen van verschil?**

### Reactie participanten

#### *Woorden doen ertoe*

Taal is een heel krachtig middel om ongelijkheid mee aan te tonen, maar ook om stereotiepen en structurele ongelijkheden te bevestigen. In die zin is taal verre van onschuldig, en doen woorden ertoe. Dat beseffen musea steeds vaker. Het woordgebruik dat musea gebruiken om objecten, mensen, gebeurtenissen of plekken aan te duiden kan grondig verschillen van de woorden die gemeenschappen zelf zouden gebruiken. Vandaar dat het Tropenmuseum in 2018 de publicatie *Woorden doen ertoe* maakte ([https://www.tropenmuseum.nl/sites/default/files/2018-06/WordsMatter\\_Nederlands.PDF](https://www.tropenmuseum.nl/sites/default/files/2018-06/WordsMatter_Nederlands.PDF)). De publicatie werd sindsdien breed opgepikt en is ook voor Vlaanderen inspirerend. Als een museum wil samenwerken met partners, is het belangrijk om dat op een respectvolle en gelijkwaardige manier te doen, waarbij er oprechte aandacht is voor respectvol taalgebruik.

Voorbeeld: in een project werd een groep mensen “*socially economic disadvantaged*” genoemd, wat commentaar opleverde. De term zou immers te veel uitgaan van de homogeniteit van ‘een groep’, terwijl mensen niet onder één noemer te vatten zijn.

### *Partnerships = maatwerk*

Het gaat om maatwerk. Je moet partners van bij de start meenemen. Anders voelen partners zich het vijfde wiel aan de wagen. Het gaat niet enkel om: “We hebben je verhaal nodig voor de expo.” Je moet ook iets kunnen teruggeven. Het gaat om het uitwisselen van expertise, elkaar ondersteunen. Dit proces vraagt veel tijd en het is dus echt een investering.

Dit vraagt een grondige benadering, die ook een impact heeft op de organisatie. Of dat zou toch best zo zijn. Nu is ‘samenwerking’ nog te vaak een ‘tijdelijke laag’, een ‘facet’ dat na afloop weer verdwijnt.

Voorbeeld: een museum zal een Aboriginal-tentoonstelling programmeren. Maar de expo is elders ontwikkeld en het wordt gewoon ‘gepresenteerd’ door het museum. Het verhaal van de Aboriginals zelf zit er zeker in, maar verder gaat het niet. Is dat dan wel genoeg? Zijn we daar tevreden mee?

Een voorbeeld van de gevangenis van Ieper, Fedasil Poelkapelle: Het Bewaren Waard - Yper Museum. Het project gaat over wat je belangrijk vindt om te bewaren in het museum. Het vertrekt vanuit de collectie en het eindproduct is vooraf bepaald, maar toch doorlopen we de stappen met de deelnemers opnieuw. Het is een gratis expo in de hal, dus voor iedereen toegankelijk.

### *Samenwerken is relatie-opbouw*

Bij meerstemmigheid staat het echt betrekken van mensen centraal. Maar tegelijkertijd gaat het ook over intimiteit en (het respecteren van) privacy. Dit levert dus wel een spanningsveld op tussen het persoonlijke en het publieke. Het persoonlijke wordt publiek en dat is niet evident. Het is moeilijk om de impact van dergelijke trajecten op voorhand in te schatten. Vandaar dat het zo belangrijk is om te werken aan de relatie in een samenwerking.

Als dit goed loopt, is de dankbaarheid van mensen die eraan meewerkten soms ook groot. Zo heeft een museum een online database van getuigenissen waar gebruikers heel positief op reageren. Mensen voelen dat er iets gedaan wordt met hun verhaal en dat het verder leeft: “Ons verhaal wordt bewaard, er wordt iets mee gedaan.”

## 9. WAT NU?

---

De bedoeling van het webinar van 15 juni 2021 was om samen met collega's te bekijken hoe erfgoedorganisaties meerstemmigheid verder in de praktijk kunnen brengen. Het initiatief Musea Bekennen Kleur is een zeer inspirerend voorbeeld van hoe een groep musea in Nederland het aanpakken. Een van de belangrijkste lessen is samen te vatten in enkele woorden: "gewoon doen".

Inclusiviteit en meerstemmigheid bereiken is een complex werk dat veel uitdagingen met zich meebrengt op zeer uiteenlopende terreinen – van personeelsbeleid tot programmatie – in het museum. De antwoorden op de vele vragen die er zijn heeft niemand kant-en-klaar liggen. Het is dus belangrijk om vragen, inzichten en ervaringen met elkaar te delen. Maar dus ook vooral om aan de slag te gaan, stap voor stap. Gaandeweg zal het dan nodig zijn om de stapjes in een beleid te verankeren.

Om die stapjes te zetten en de blik te verruimen is begeleiding en/of een klankbord belangrijk, zo blijkt. Door een extern advies te vragen of een klankbordgroep op te richten wordt de drempel om deelaspecten van de museumwerking (zoals collectiebeleid, onderzoek, personeelsbeleid, het bestuur ...) meerstemmiger te maken, kleiner. Het is ook een goede manier om partnerships te beginnen opbouwen.

Op het vlak van collectiebeleid is in Vlaanderen al enige tijd veel aandacht voor het 'waarderen' van collecties vanuit verschillende perspectieven. Dat is een blijvertje, ook wanneer het gaat over meerstemmigheid en inclusie. Door het betrekken van uiteenlopende stakeholders wordt het mogelijk om ook op collectievlak meerstemmigheid te bereiken.

Inclusief en meerstemmig werken geraakt steeds meer ingeburgerd in de museum- en erfgoedwereld in Vlaanderen, maar het is een proces met verschillende snelheden naargelang de organisatie. Het blijft dus belangrijk om ideeën, ervaringen en expertise uit te wisselen, en gestaag verder te blijven timmeren aan de weg.

## COLOFON

### VERSLAGEN

Olga Van Oost, Karen Moeskops, Pieter Trogh, Hilde Langeroot,  
Wendy Van Hoorde, Leen Beyers, Eline Van de Voorde

### TEKSTREDACTIE

Birgit Geudens en Annemie Vanthienen

### VORMGEVING

Silke Theuwissen

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Olga Van Oost, FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw,  
Priemstraat 51, 1000 Brussel

### WETTELIJK DEPOT

D/2021/11.524/13

Brussel, oktober 2021



Dit werk is gelicenseerd onder een Creative Commons  
Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWer-  
ken 3.0 Unported licentie. Bezoek <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0> om een kopie te zien van de  
licentie.