

faro | tijdschrift over cultureel erfgoed

Jaargang 12, nr 2, juni 2019

Driemaandelijks tijdschrift. Afgiftekantoor Antwerpen. Erkenning: P808155



Dossier leren op de werkvloer

*met heldere tips om uw kennis en kunde
verder te ontwikkelen*

Hoe worden topstukken bewaard?

Voorpublicatie: 'De krachten van
het Vourlé'

Galante lectuur in de
erfgoedbibliotheek

IN DIT NUMMER

03

COLUMN

06

ZORGTRAJECT MIDDELEEUWSE
DOCUMENTEN

08

PUBLIEKSBEMIDDELING
Slow Art

14

KLIMAATONDERZOEK
TOPSTUKKEN

18

ERFGOEDTIJDSCHRIFTEN
Een overzicht

20

BORGEN
ICE in Marokko

24

BEELDVERHAAL
De krochten van het Vourlé

DOSSIER LEREN OP DE WERKVLOER



- 32** NAAR LERENDE ORGANISATIES IN DE CULTUREEL-ERFGOEDSECTOR
- 33** WERKEN EN LEREN: DE IDEALE COMBINATIE?
- 38** PRAKTIJKGETUIGENISSEN
- 42** TIEN LEERBLOKKADES
- 46** INTERVIEW MET EEN JONGE CONSERVATOR-RESTAURATOR
- 50** ZEVEN HEFBOMEN VOOR EEN LERENDE ORGANISATIE
- 52** HET MUSEUM ALS LERENDE ORGANISATIE IN NEDERLAND
- 56** MUSEUMGIDSEN LEREN BIJ
- 58** LERENDE NETWERKEN ALS WERKBAAR MODEL VOOR ICE?

EN OOK

04

TELEX

12

SPREKEND ERFGOED
Onder de toonbank

30

EXPAT
Laura Van Broekhoven

44

HET ATELIER
Christa Van Den Berghe, S.M.A.K.

62

MIJN ERFGOEDPLEK
Ann De Bie

COLOFON

faro | tijdschrift over cultureel erfgoed
12 (2019) 2 | ISSN 2030-3777

REDACTIERAAD Roel Daenen, Katrijn D'hamers, Bart De Nil, Marc Jacobs, Julie Lambrechts, Alexander Vander Stichele, Hildegard Van Genechten, Jürgen Vanhoutte, Jacqueline van Leeuwen, Olga Van Oost, Gregory Vercauteren en Jeroen Walterus | redactie@faro.be **HOOFDREDACTEUR** Roel Daenen | roel.daenen@faro.be **BEELDREDACTIE** Katrijn D'hamers **EINDREDACTIE** Birgit Geudens en Annemie Vanthienen **VORMGEVING** Silke Theuwissen **DRUK** Drukkerij Albe De Coker **ADVERTEREN** Roel Daenen **ABONNEMENTEN** België € 25 euro | buitenland € 30 | los nummer € 8 | www.faro.be/abonnements **VERANTWOORDELIJKE UITGEVER** Marc Jacobs, p.a. Priemstraat 51, 1000 Brussel **COVERBEELD** © FARO

© FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw. De redactie heeft ernaar gestreefd de wettelijke bepalingen in verband met de intellectuele eigendom van de beelden na te streven. Indien u meent dat voor een bepaald beeld het auteursrecht van de maker of zijn/haar erfgenamen werd geschonden, neem dan contact op met de redactie.



U vindt naast sommige artikels logo's die verwijzen naar de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN. FARO ondersteunt deze doelstellingen en wenst ze actief te promoten. Voor meer uitleg, zie: www.sdgs.be en www.pulsennetwerk.be/sdg.



Wat nu?

Verkiezingen zijn een hoogdag voor de democratie, zo wordt gezegd. Als burgers krijgen we, middels het stembiljet, de kans om het voorbije beleid te evalueren en om allerlei besognes en verwachtingen over het toekomstige beleid kenbaar te maken. Daarom trokken we op zondag 26 mei weer naar het stemlokaal om onze stemplicht – tegelijkertijd een enorm voorrecht – te vervullen. Naarmate de resultaten binnenliepen bleek dat de burger niet helemaal volgens de (gepeilde) verwachtingen had gestemd: de partijen aan de uiteinden van het politieke spectrum bleken de grootste winnaars te zijn. Dit werd al snel geïnterpreteerd als een signaal van de burger die zich in de steek gelaten voelt door de 'traditionele politieke partijen'.

Wat betekent dit voor het erfgoedveld? Wat kunnen wij hieruit leren? Op het eerste gezicht misschien niet veel. Het politieke systeem is het erfgoedveld immers niet. Als erfgoedwerkers weten we echter beter. Het erfgoedbeleid wordt immers rechtstreeks en onrechtstreeks politiek gestuurd: *policy* en *politics* liggen echt niet ver uit elkaar. Hierdoor kan de verkiezingsuitslag een directe financiële en inhoudelijke impact hebben op hetgeen we doen. Bovendien – en dit is wellicht nog belangrijker – houdt de verkiezingsuitslag een spiegel voor. Want welke maatschappelijke impact hebben erfgoedinstellingen en -organisaties nu echt?

Uit het FARO-bevolkingsonderzoek van 2010 bleek dat het maatschappelijk belang van erfgoedinstellingen algemeen onderkend wordt, ook bij diegenen die er nooit komen of er niets mee hebben. Al was die wetenschap weliswaar bemoedigend, toch mogen we niet op onze lauweren rusten. Want zoals ook blijkt uit de verkiezingsuitslag is het werk nooit af. Maatschappelijke impact nastreven is bovendien een werk van lange adem, zeker in deze volatiele tijden. Daarvan moeten erfgoedwerkers zich terdege bewust zijn. Meer dan ooit moeten we ons afvragen welke rol wij in de samenleving willen spelen en welke verantwoordelijkheden we willen opnemen. De tijd waarin we ons konden verschuilen achter de zogenaamd 'intrinsieke waarde' van het erfgoed om ons bestaan te rechtvaardigen en te verdedigen ligt definitief achter ons.

De redactie

redactie@faro.be



Digitaal dekoloniseren

Laura Gibson (King's College London) won in mei de Phd Award van het Fonds voor Cultureel Management 2018 van de Universiteit Antwerpen. Dat deed ze met haar doctoraat over het dekoloniseren van cultureel erfgoed in het digitale tijdperk. Ze werkte rond items uit de etnografische collectie van het voormalige Zuid-Afrikaanse museum en met hun oorspronkelijke communityleden in de provincie KwaZulu-Natal. Gezien de gecompliceerde Europese koloniale geschiedenis en de wereldwijde, pertinente roep naar 'dekolonisatie' biedt haar proefschrift inzicht in hoe musea deze uitdaging kunnen aanpakken. Laura Gibson komt in het najaar naar ons land voor een masterclass, op uitnodiging van Universiteit Antwerpen en FARO.

NMBS STELT HISTORISCHE COLLECTIES OPEN VOOR HET PUBLIEK



NMBS opent haar collecties voor het publiek. Ontdek ze op trainworld.be



Dankzij een grootschalige inventarisatie en digitalisering zijn alle erfgoedcollecties van NMBS voortaan online toegankelijk op trainworld.be, de website van het treilmuseum van NMBS. U kunt er 12.000 museumfiches en 71.000 documenten gratis raadplegen en foto's of digitale opnames downloaden. De collectie wordt regelmatig aangevuld.

De databank is beschikbaar in het Nederlands en het Frans.

www.trainworld.be

Nieuw bij FARO



Uw steunpunt verwelkomt op 1 juli zes nieuwe collega's. Dit zijn een aantal van de vroegere provinciale museum- en behoud- en beheerconsulenten; met name Jan De Smedt, Elien Doesselaere, Tine Hermans, Wouter Lammens, Anne Milkers en Mieke Van Doorselaer. Het is die dag ook de eerste werkdag voor de deeltijds 'Buurten met erfgoed'-projectmedewerkster Laura Staut. Tot uw dienst!



BRUEGELBIER 'PIER DEN DROL'

2019 is het Bruegeljaar. Naar aanleiding daarvan lanceren KBR, vzw Kunstberg, Brasserie de la Senne en Het Goudblommeke in Papier een nieuw witbier, gebaseerd op een recept uit de tijd van Bruegel: Pier den Drol. Die curieuze naam is te danken aan Karel Van Mander. Die beschreef Bruegel in zijn *schilder-boeck* uit 1604 als 'Pier den Drol', omdat hij veel spokerijen en drollen maakte. Met deze drollen worden zijn drolerieën of satirische werken bedoeld. Het bier heeft een alcoholpercentage van 5,2 % en is zowel in fles als op vat beschikbaar.

Van frietkot tot prikkeldraad



Wie vond de lucifer uit, sinds wanneer eten mensen chips en hoelang lossen we al kruiswoordraadsels op? Achter alledaagse voorwerpen schuilt vaak een interessant verhaal. In dit boek bundelt de auteur de leukste bijdragen die hij schreef voor het tijdschrift *G-Geschiedenis*.

Een kleine geschiedenis van alledaagse dingen is een uitgave van Houtekiet.

H. Stalknecht, *Een kleine geschiedenis van alledaagse dingen*. Houtekiet, 2019.

Kijk op oorlogsgeweld



De tijd ligt al even achter ons waarin oorlogsmusea stapelplaatsen waren van roestig oorlogstuig, dramatische *tableaux vivants* met geüniformeerde paspoppen, verzamelingen van decoraties en andere, in de tijd gestolde getuigenissen van heroïsch gedrag. Meer en meer is er aandacht voor het vertel- en toonperspectief dat musea hanteren. Daarvan is dit pas verschenen boek een uitstekend bewijs. *Representing the Second World War in German and European Museums and Memorials* onderzoekt de representatie van 'oorlog' en 'geweld', en dan specifiek binnen

de context van de Tweede Wereldoorlog. De auteurs namen musea in Duitsland en de rest van Europa onder de loep, als plekken waar het 'publieke geheugen' vorm krijgt en gevormd wordt. *v* is uitgegeven bij Berghahn Books.

J. Echternkamp, *Views of violence. Representing the Second World War in German and European Museums and Memorials*. Berghahn Books, 2019.

PUBIEK AAN ZET



Het BELvue museum, Arts & Publics en Cera zijn voor het participatief traject 'Publiek aan zet' op zoek naar burgers vanaf 14 jaar. Waarom? Om samen een tentoonstelling over België op te zetten. Op het programma: voorbereidende workshops met een beetje theorie en heel veel praktijk, de ontdekking van een museum (en zijn ploeg) 'achter de schermen' en heel het tentoonstellingsproces. Van de

deelnemers wordt een zeker engagement gevraagd. De tentoonstelling opent op 22 april 2020 de deuren.

www.belvue.be/nl/publiekaanzet

FARO ALS VORMINGS-ORGANISATIE

De cultureel-erfgoedsector is voortdurend in beweging, om het zacht uit te drukken. Om zo goed mogelijk aan de (hoge) verwachtingen van alle betrokkenen – het publiek, de media, overheden, enz. – tegemoet te komen biedt FARO elk jaar tientallen vormingen aan. Ons doel? Iedereen die in de sector werkt versterken, inspireren en motiveren.

Deze en vele andere cijfers kan u binnenkort raadplegen in het jaarverslag op onze website.

2018

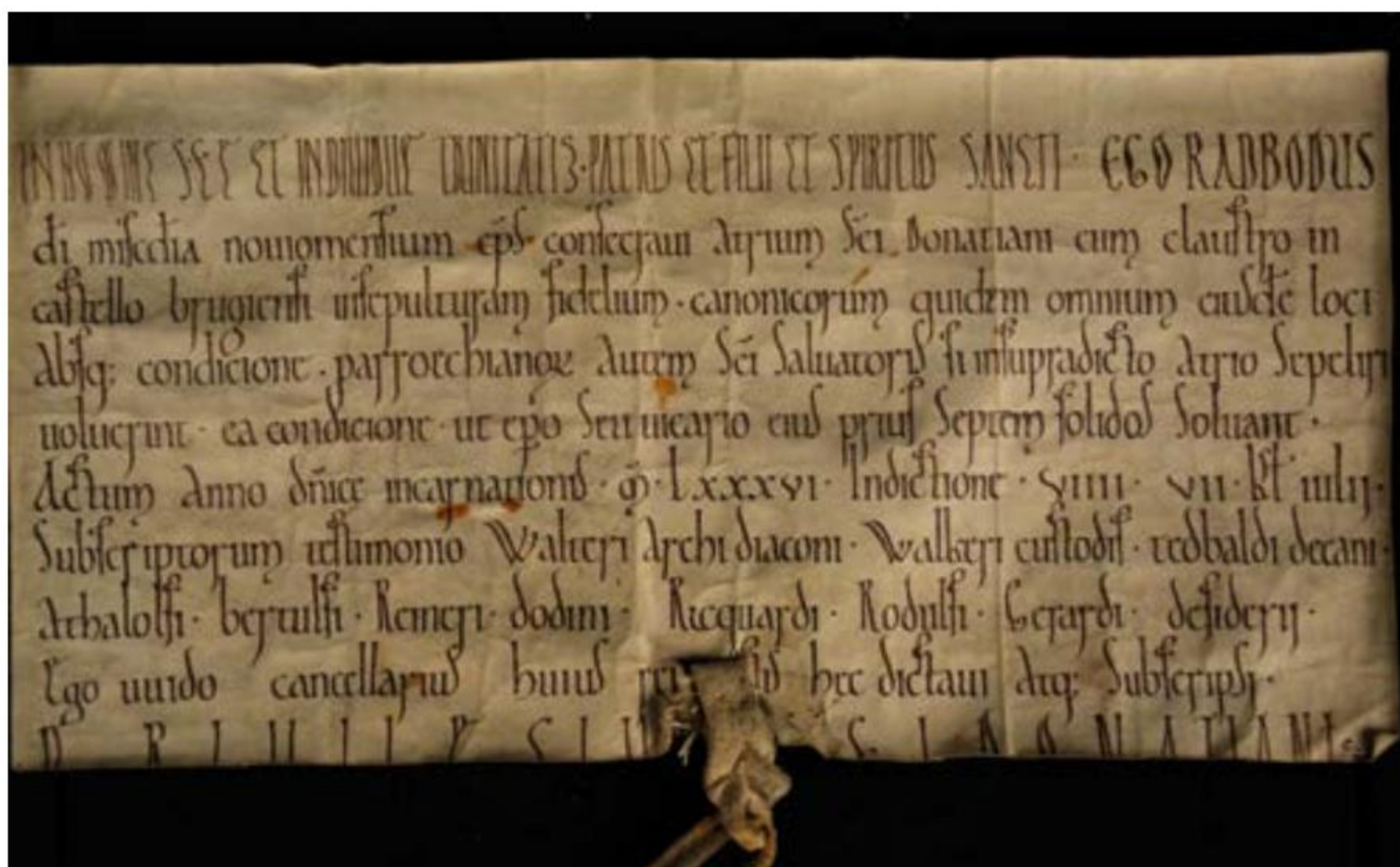
99 
VORMINGEN



2437
DEELNEMERS



539
UREN VORMING



EEN ZORGTRAJECT VOOR MIDDELEEUWSE DOCUMENTEN

Lothar Casteleyn en Céline Decottignies
foto's: © Erfgoedcel Brugge en Bisschoppelijk Archief Brugge

Het Bisschoppelijk Archief Brugge vormt het geheugen van het Bisdom Brugge. Archivaris Céline Decottignies ontdekte dat heel wat waardevolle middeleeuwse documenten in een afzonderlijke kluis door schimmel aangetast waren. Samen met restauratrice Martine Eeckhout besloot ze ze te reinigen en te conserveren. Omdat vele handen het werk lichter maken, zorgde Erfgoedcel Brugge via haar vrijwilligerswerking voor extra mankracht. Martine betrok ook haar studenten uit de CORES-opleiding voor restauratie en conservering van boeken en archief, onderdeel van Syntra West. Op enkele maanden tijd verzette deze groep een berg werk, een huzarenstukje.

Op de voorbije Erfgoeddag, zondag 28 april, stelden ze de resultaten van hun werkzaamheden voor. ■



SLOW ART

VERTRAGEN, VERSTILLEN, IN HET NU ZIJN

“We kregen de opdracht om tien minuten in stilte naar een werk te kijken. Het leek ons een eeuwigheid. Toch waren we nadien verbaasd dat de tijd snel voorbijging en dat we zoveel details hadden gezien.” Deze getuigenis van een deelnemer aan een slow-artsessie in april bij het San Francisco Museum of Modern Art zegt veel over de snelheid waarmee bezoekers doorgaans kunstwerken ‘scannen’.¹

Katrijn D’hamers en Hildegarde Van Genechten

De slow-artbeweging nodigt bezoekers uit om langer stil te staan bij een werk, en onderzoekt hoe we kunst en erfgoed beleven. Sinds de start van Slow Art Day (SAD) in 2010 zijn er al zo’n 1.200 activiteiten georganiseerd, bij meer dan 700 musea en galerijen wereldwijd. Initiatiefnemer Phil Terry in een interview voor *Artnews*²: “Ik wist zelf niet hoe ik naar kunst moest kijken. Mijn vrouw sleepte me telkens mee naar musea. Zoals de meeste mensen liep ik snel langs de kunstwerken.” Tot op een zaterdag in 2008, tijdens een bezoek aan het Joods Museum in New York. Terry bleef een uur lang hangen bij *Fantasia* (1943) van Hans Hofmann. “Mijn geheugen maakte connecties, ik merkte zelfs een verfdruppel op die me deed denken aan Jackson Pollock.” Deze ervaring van traag kijken wilde Terry delen. Kort daarna was Slow Art Day een feit. In Vlaanderen sloeg het evenement aan na het bezoek in

2013 van Rika Burnham, hoofd educatie bij The Metropolitan Museum of Art en The Frick Collection, en coauteur van *Teaching in the art museum*. “Klassieke rondleidingen, waarbij museumbezoekers luisteren naar de kennis die de gids overbrengt bij een hele reeks kunstwerken, laten bezoekers geen ruimte om de kunst te ervaren of om er zelf betekenis aan te geven,” noteerde An Sijsmans over Burnham in een artikel in dit blad in 2016³. Burnham moedigt de bezoekers aan om vrij te zijn: te delen wat hen opvalt en wat ze weten, waarop de gids mondjesmaat aanvult. Sindsdien zijn erfgoedinstellingen in Vlaanderen en Brussel aan het experimenteren geslagen.

SLOW ART DAY IS MEER DAN EEN ZOVEELSTE ‘DAG VAN’

De aanpak van ‘traag kijken’ past goed in museale werkingen die connectie maken met welzijn, zoals de programma’s rond dementie. Kunstwer-



»

ken bekijken en becommentariëren stimuleert immers het geheugen van patiënten. Door dit samen te beleven met hun mantelzorgers wordt bovendien een positieve sociale ervaring gecreëerd. Ook mindfulness doet zijn intrede binnen de erfgoedcontext. De slow-artaanpak biedt ook mogelijkheden voor musea die dialoog en interactie nastreven en die de museumbeleving verder willen versterken.

Meer tijd doorbrengen aan of bij een werk is geen doel op zich. Het uitgangspunt is dat 'trager', beter, of minstens 'bewuster' of 'anders' kijken (zowel naar het werk als naar zichzelf) betekenisvol is:

» Bezoekers leren het werk in detail waarnemen en kennen. Of ze bekijken het vanuit nieuwe perspectieven zoals kleur, vorm, thema's ...

» Deze waarnemingen kunnen voor zichzelf of voor anderen tot uitdrukking of onder woorden gebracht worden. In een gesprek bijvoorbeeld, of aan de hand van creatief schrijven, met een tekening, muziek ...

» Kijken is de aanleiding voor een gesprek met anderen. Door dit gesprek verandert het perspectief: deelnemers kijken door de bril van anderen, en proberen ook te denken vanuit dat andere perspectief.

» Ook is het kijken de aanleiding om stil te staan en in het moment te zijn. Met andere woorden: om zich op zichzelf terug te plooiën, tot zichzelf te komen, om mindful te zijn.

Traag kijken kan dus verschillende functies vervullen. De klemtonen en aanpak zijn naargelang het doel dan ook erg verscheiden. Musea zetten verschillende werkvormen in waarmee ze – onder meer tijdens SAD – volop experimenteren.

Heel wat musea grijpen bij traag kijken terug naar de zogenaamde *'Visual Thinking Strategies'* (VTS). Dat is een leermethode om volwassenen (of kinderen) in groep aandachtig en open te leren kijken en waarnemen. Deelnemers onderzoeken samen, ze luisteren naar elkaar en bouwen ook voort op elkaars inbreng. Kortom, de kijkers exploreren een werk helemaal zelf. De gids of rondleider treedt in dit gespreksproces in de eerste plaats op als facilitator. Hij of zij trekt het gesprek op gang door vast te houden aan drie vragen die er als een rode draad doorheen lopen, namelijk: Wat gebeurt er? Waaraan zie je dat? Wat zie je nog meer?

VTS draagt bij tot de ontwikkeling van visuele geletterdheid en leunt sterk aan bij de *art conversation*. Het verschil is dat VTS een vraaggestuurd verloop kent, terwijl de *art conversation* geheel open – en dus onvoorspelbaar – verloopt. Dat be-



tekent echter niet dat het gesprek zomaar lukraak verloopt. Bij deze laatste vorm is er een gefaseerd verloop. Net zoals bij VTS is er eerst (veel) tijd en ruimte om te kijken. Vervolgens worden de deelnemers uitgenodigd om te zeggen wat hen opvalt. De gids of rondleider is ook hier facilitator, maar anders dan bij VTS heeft hij of zij ook een stem in het gesprek. Er is veel oog voor het creëren van een veilige en comfortabele omgeving, waarbij ieders bijdrage wordt gerespecteerd.

En precies dat is wat VTS en de *art conversation* gemeen hebben, namelijk het uitgangspunt dat iedereen iets in te brengen heeft in het gesprek. Ongeacht achtergrond en kennis. Beide methodes activeren en kunnen daadwerkelijk een zeer hoge betrokkenheid bij de bezoeker teweegbrengen. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de betrokkenen op voorhand weten aan welk soort activiteit ze deelnemen. Ze mogen dus niet verwachten dat ze een 'klassieke rondleiding' zullen volgen.

HET MUSEUM ALS IDEALE PLEK VOOR MINDFULNESS

Slow art kan voor bezoekers ook een goede aanleiding zijn om tot zichzelf te komen, om mindful te zijn. 'Mindfulness' staat voor een kwaliteit van aandacht. Het vraagt om, in het hier en nu, de aandacht te concentreren en daarbij gebruik te maken van alle zintuigen. De geest glijdt echter makkelijk af, en verzinkt in dagdromen, of glijdt

naar to-dolijstjes of zorgen. Mindfulness helpt dit op te merken, zonder oordelen, en de geest terug te brengen tot het moment dat zich aandient. De Amerikaan Jon Kabat-Zinn introduceerde mindfulness als een manier om mensen te helpen controle te krijgen over hun welzijn. Mindfulness kan bezoekers op een trage maar intense manier in contact brengen met de collectiestukken. Die ervaringen nemen bezoekers ook weer mee naar hun dagelijkse leven. De aanpak in het museum hoeft niet groot of groots te zijn, ook kleine interventies kunnen betekenisvol zijn. En dus hoeft het alleszins niet *as such* benoemd te worden.

Wereldwijd zijn er grosso modo drie manieren om mindfulness te integreren bij erfgoedinstellingen. De eerste is de 'mindful tentoonstelling'. De keuze van werken gebeurt op basis van de principes van de mindfulness. Zo programmeerde The Manchester Art Gallery vorig jaar de expo *And breathe...* De instelling werkte daarvoor samen met welzijnsorganisaties voor de selectie van werken. Verder werd tijdens sessies een link gelegd tussen de gekozen schilderijen en dagdagelijkse handelingen, zoals thee zetten. Bij de tentoonstelling werden ook enkele ingesproken meditatievoorlezingen voorzien. De tweede manier is om 'sessies mindfulness' te organiseren. Heel vaak zijn dat geleide meditatie van ongeveer een uur. Het is daarbij niet de bedoeling om ook tot een gesprek met de deelnemers te komen. De derde manier is de meest gebruikte, en brengt alle mengvormen samen die zich inspireren op mindfulness, gaande van een geleide meditatie, gevolgd door een groepsgesprek, tot en met allerlei korte interventies.

Voor zijn aanbod liet het Middelheimmuseum in Antwerpen zich inspireren op het verwante *Whole Body Focusing*. Dat is een manier om te verstillen, te vertragen, te voelen en zo in verbinding met jezelf te komen. Lia Zagers, de opleider-coach, vat het zo samen: "Door in het museum binnen te stappen, je zintuigen open te stellen en te merken wat je ruikt, hoort, ziet en voelt, smaakt de wereld anders als je er weer buiten stapt. Een museum is als een vlucht-, reis- en thuishaven. Alles in een." ■

 Katrijn D'hamers is adviseur participatie | diversiteit bij FARO. Hildegarde Van Genechten is er adviseur participatie | educatie.

 Bronnen en literatuur

1. 17 seconden per werk, zo blijkt. Zie: J.K. Smith & L.F. Smith, 'Spending time on art', in: *Empirical Studies of the Arts*, 19(2001)2, pp. 229-236.
2. Zie: www.artnews.com/2011/04/01/slow-down-you-look-too-fast.
3. A. Sijsmans, 'Met slakkenogen. Slow art als nieuwe museale ervaring', in: *faro | tijdschrift over cultureel erfgoed*, 9 (2016), nr. 2, p. 64-66.



© Anna Van Waeg





ONDER DE TOONBANK

Wat als ... erfgoed zou kunnen spreken? Een hypothetische, maar interessante vraag. Want welke verhalen zouden we dan ontdekken? In deze rubriek doen we een poging.

In het digitale tijdperk is pornografie toegankelijker dan ooit. Maar wist u dat het genre ook in de vorige eeuw massaal werd geconsumeerd? Pikante tijdschriften en prikkelende seksromans vonden gretig hun weg naar het Vlaamse publiek. De Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience wijdt er een tentoonstelling aan.

De tijgerin, Het vlees is zwak, Help eens wat mee, lieverd ... Deze erotische pulpromannetjes werden in de jaren 60 en 70 massaal verkocht. Niet in de gewone boekhandel, maar discreet 'onder de toonbank' van de krantenwinkel of via colporteurs die van deur tot deur gingen. Ook de auteurs bleven onder de radar en verhulden zich achter een expliciete of Amerikaans klinkende schuilnaam (Jan De Neucker, Lou Merryll, J.D. Burton, Franklin Frehman ...).

De titels en covers mogen dan wel braaf overkomen, de inhoud is dat vaak niet. Het genre evolueert van gewaagde burgerromans tot het meer expliciete werk of regelrechte sm, al dan niet geïllustreerd met foto's of tekeningen. Katholiek Vlaanderen reageert en vernietigt tonnen gedrukte erotiek. Vergeefse moeite, want het expliciet seksuele dringt door in de 'bovengrondse' literatuur. Bekende schrijvers als Jef Geeraerts, Hugo Claus en Louis Paul Boon combineren seks en het geschreven woord.

De tentoonstelling *Porno, pulp en literatuur* in de Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience neemt u mee op een fascinerende reis door de Vlaamse pornografische uitgaves. Van erotische 'prikkellectuur' in de 19e eeuw tot de geschreven softporno vandaag, en van de overdaad aan goedkope pulp tot de vuile praat in de schone letteren. ■

Porno, pulp en literatuur, Expo in de Nottebohmzaal van de Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience.

Van 06.12.2019 tot 14.02.2020.

www.consciencebibliotheek.be

» Door: Sam Capiou



De onthaarde maagd © Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience, cat. nr.608306 | Nymph magazine: galante lectuur voor volwassenen © Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience, cat.nr. 839645 | Het vlees is zwak © Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience, cat.nr. 839718



HET VLEES IS ZWAK

VOOR VOLWASSENEN

25 F

BEWARING TOPSTUKKEN
TEGEN HET LICHT

VEEL WAARD, DUS GOED BEWAARD?

Topstukken hebben een onmisbare en dus bijzondere waarde. Maar betekent dat ook dat ze goed bewaard worden? Om die vraag te beantwoorden startte IPARC in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap in 2017 een onderzoek naar de bewaaromstandigheden van 30 topstukken.¹ De focus lag op schilderijen en handschriften in elf locaties. Het onderzoek bracht een aantal prangende zaken aan het licht.

Lucy 't Hart

Het Topstukkendecreet beschermt vandaag een 600-tal objecten.² Die worden bewaard omwille van hun bijzondere, historische, artistieke of wetenschappelijke betekenis. Denk aan *Het Lam Gods* van Van Eyck en tekeningen van Ensor. Of aan het lesvliegtuig van Stampe en Vertongen en de aard- en hemelglobes van Mercator. Een aantal is veilig opgeborgen, andere worden tentoongesteld in kerken of musea. Door het statuut als 'topstuk' genieten ze bescherming van de Vlaamse Gemeenschap, met advies en subsidies voor bijvoorbeeld conservatie- en restauratiebehandelingen. De bewaaromstandigheden vormen geen onderdeel van de erkenningsvoorwaarden als topstuk. 'Bewaaromstandigheden' is alles wat te maken heeft met de omgeving van het roerend erfgoed. Door de bewaaromstandigheden te optimaliseren wordt de levensduur van topstukken verlengd. Een stabiel klimaat is daarbij belangrijk, maar ook maatregelen als alternatieve opslagmethodes of -locaties hebben een invloed op de conditie.

WAT IS 'GOED BEWAREN'?

Er zijn de afgelopen jaren veel procedures uitgewerkt om erfgoedbeheerders te helpen bij de bewaring van hun collecties. Kennis over de bewaaromstandigheden is daarbij onmisbaar. Denk aan RE-ORG voor optimale depotinrichting en de initiatieven van ICCROM.³ Maar ook aan de onlinedienstverlening van Depotwijzer. Daarnaast zijn er specifieke richtlijnen over welke producten te gebruiken in een tentoonstelling, als verpakking en voor grenswaarden voor omgevingsparameters temperatuur (T), relatieve luchtvochtigheid (RV), licht (lux), uv-straling (uv) en pollutanten.

Voor dit onderzoek werden eerst de huidige preventieve maatregelen onderzocht. Zo werd een conditiecheck uitgevoerd en vervolgens werd een jaar lang het klimaat opgevolgd met continue online T, RV, lux en uv-metingen, besloten door een eidevaluatie. De deelnemers ontvingen maandelijkse rapporten over de metingen. Hierbij werd gekeken of en wanneer de metingen de grenswaarden overschreden. Bij een verhoogd



Malpertuus, Frits Van den Berghe (1883-1939), op de Topstukkenlijst vanaf 2010. Collectie: Museum voor Schone Kunsten Gent

risico kregen ze binnen 48 uur advies. In het eindrapport werd een objectieve vergelijking gemaakt tussen de bewaaromstandigheden van alle topstukken, op basis van de ASHRAE-classificatie voor de T en RV en van de ICCROM *guidelines* voor lux en uv.⁴

Bij de analyse werd rekening gehouden met drie klimaatgerelateerde schadefenomenen: het risico op chemische schade door hoge T en RV, lux en uv, met degradatie van pigmenten, vergeling en het bros worden tot gevolg. Ten tweede mechanische schade, door fluctuaties van RV en licht, met scheuren, deformaties van dragers of opstuwings van verflagen. Ten slotte de biologische schade door hoge RV, en fluctuaties van RV, met schimmelvorming. Extremen van +25°C voor T en <35 % en >65 % voor T worden als risicovol gezien voor handschriften en schilderijen.

RESULTATEN

De vergelijking van huidige preventieve maatregelen per locatie toont dat niet elke deelnemer

de bewaaromstandigheden *kan* controleren. Zo heeft amper 40 % van de deelnemers een geautomatiseerd klimaatsysteem, tegenover 60 % dat een monitoringsysteem heeft. 65 % geeft aan bewust bezig te zijn met de verlichting. De infrastructuur van de locaties heeft een impact op de bewaaromstandigheden. Bijvoorbeeld omdat dit de opstart van preventieve maatregelen bemoeilijkt, zoals wanneer het gebouw waarin een topstuk bewaard wordt beschermd is als monument.

Preventieve maatregelen op zich bieden dus onvoldoende garantie voor goede bewaaromstandigheden. Bij de vergelijking van de klimaatmetingen bleek dat maar 10 van 30 topstukken het hele jaar voldeden aan de richtlijnen voor T, RV, lux en uv. Zowel geklimatiseerde als niet-geklimateerde ruimtes hadden problemen met T- en RV-beheersing. Mogelijke oorzaken waren te weinig capaciteit of technische defecten van het klimaatsysteem, problemen met de opvolging door medewerkers of slechte isolatie van de infrastructuur. 'Moeilijke periodes' zijn warme zomers

»



*De Windstoot, Léon Spilliaert (1881-1946),
op de Topstukkenlijst vanaf 2007.
Collectie: Oostende, Mu.ZEE - Kunstmuseum
aan Zee, Foto: D. de Kievith*

en vochtige winters met plotse droge momenten door de vrieskou. Actieve opvolging van het binnenklimaat en een simultane vergelijking van weersvoorspellingen zou kunnen helpen met het tijdig inspelen op deze extremen, door bijvoorbeeld het gebruik van bevochtigers bij vriesweer.

Archieven hadden over het algemeen een stabielere RV, in vergelijking met musea. Dit komt door het hygroscopische karakter van papiercollecties en de bezettingsgraad van de ruimtes. Kerken zijn helaas niet te classificeren binnen de ASHRAE-richtlijnen vanwege de hoge RV die een groot deel van het jaar boven de 75 % ligt.

In de spreidingsdiagrammen hiernaast is zichtbaar dat de T en RV sterk verschillen tussen een modern archief, een klein archief, een museumzaal en kerk respectievelijk met HVAC, zonder HVAC, grote zaal en in een kerk zonder verwarming.⁵ Het eerste diagram is een schoolvoorbeeld van klimaatmetingen, het tweede heeft in één seizoen problemen, het derde is een museum dat met man en macht probeert schommelingen te minimaliseren en het vierde is een kerkgebouw dat op het punt staat gerenoveerd te worden. Samengevat: er is geen kant-en-klare oplossing.

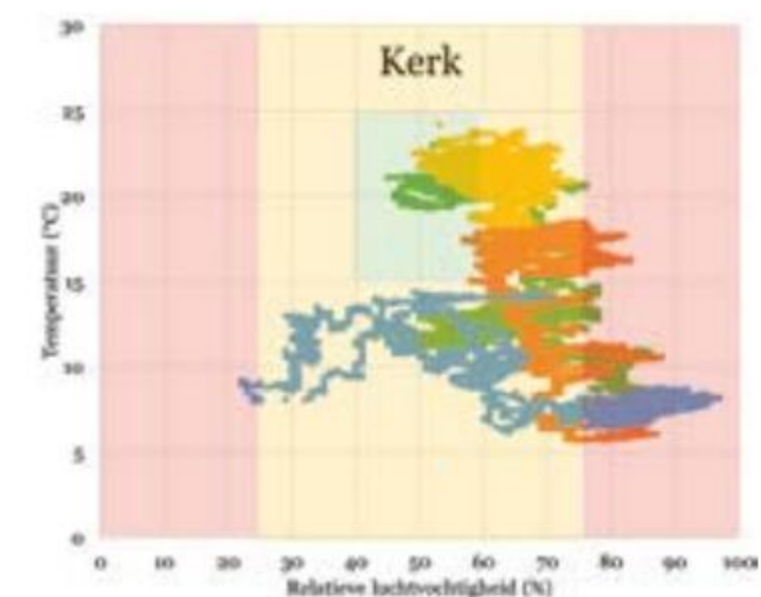
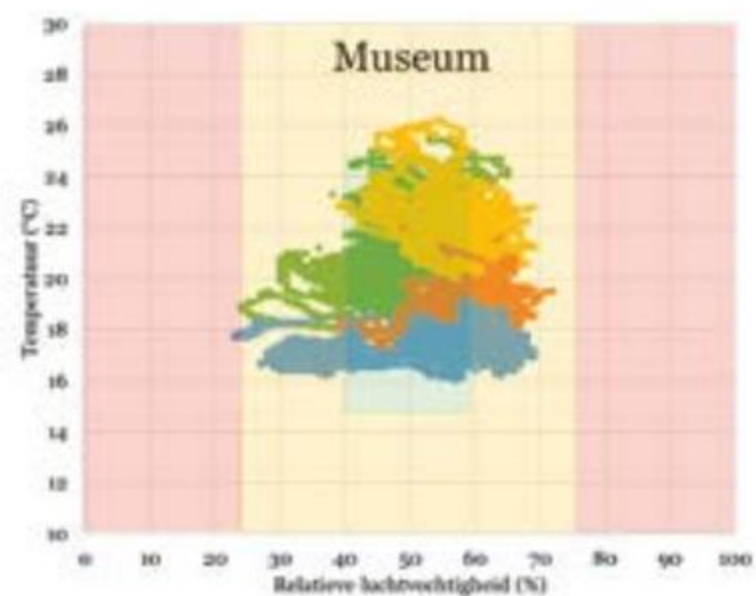
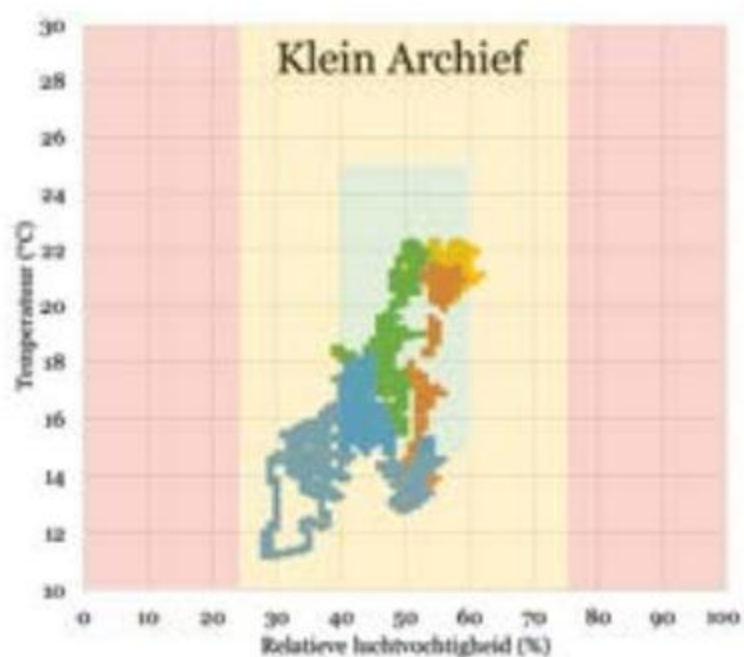
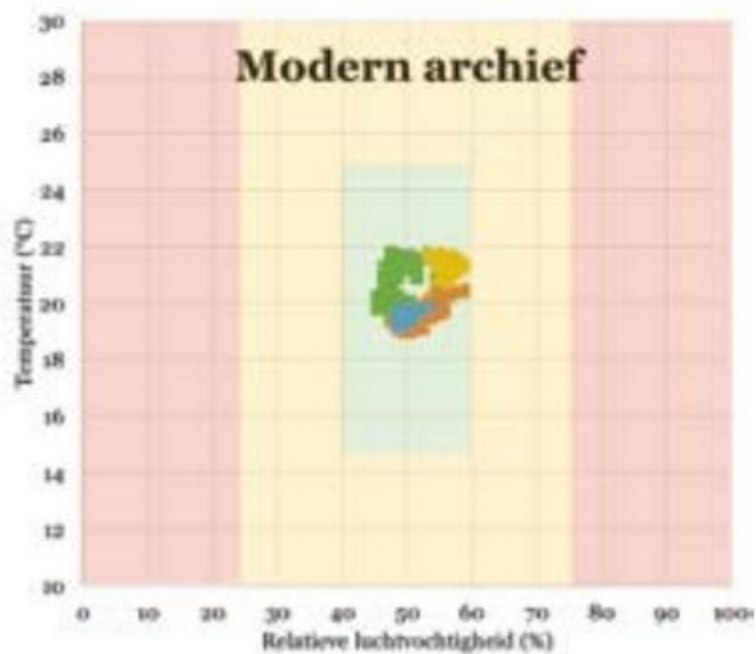
De vergelijking toonde dat 4 van de 11 locaties risicovolle lichtwaarden boven de 150 lux hadden.⁶ Op enkele topstukken werden zelfs lichtwaarden boven de 1000 lux gemeten. Hierbij is het risico op lichtschade zeer groot. Uit de continue lichtmetingen blijkt dat de lichtsterkte sterk kan verschillen per moment en zelfs per positie op het object. Dit toont aan dat een puntmeting niet volstaat

om verlichtingssterkte en belichtingsduur te kennen. Daarom is het aan te raden om een rastermeting⁷ te doen op een zonnige dag om de ideale positie voor de continue lichtmetingen te bepalen.

Positief was dat het project een sensibiliserend effect had. Ondanks de belemmeringen konden enkele deelnemers al tijdens het project aanpassingen doorvoeren die de bewaaromstandigheden positief beïnvloedden. In een van de archieven bleek dat de RV sterk schommelde met maxima tot 77 %. Na aanpassing van de capaciteit van het klimaatsysteem bleef de RV binnen een bandbreedte van 45-55 %. Ook slaagden enkele deelnemers erin de hoge lichtwaarden aan te passen door de verlichting, positie van lichtbron of de werken te veranderen. De belangrijkste conclusie? Erfgoedbeheerders moeten blijvend ondersteund worden in hun beleid rond de bewaaromstandigheden. Metingen leveren veel informatie op, maar het is niet altijd gemakkelijk om ze te interpreteren.

CONDITIECHECK

De conditie van de topstukken was, ondanks de 10 op 30 analyse, over het algemeen goed en toonde voornamelijk historische schade. Schade die we verwachtten bij een (in theorie) ongeschikt klimaat treedt niet altijd daadwerkelijk op of is niet zichtbaar op korte termijn. Op de locaties waar de bewaaromstandigheden 'risicovol' waren, waren de condities meestal (verrassend) goed. Op een uitzondering na, waar een RV van 95 % werd gemeten, werd schimmel vastgesteld. En op de enige locatie die hoge uv-waarden had, was ook lichtschade zichtbaar op



het topstuk. Bij de check bleek ook dat niet alle topstukken een conditierapport hadden.⁸ Het is wenselijk om alle topstukken van zo'n basisconditierapport te voorzien opdat erfgoedbeheerders de nulmeting kunnen opvolgen. Ook kunnen er, door (intern) snel te handelen, met kleine aanpassingen grote voordelen behaald worden. Externe opvolging gaf de deelnemers een gedeelde verantwoordelijkheid en direct advies wanneer dat nodig bleek.

AANBEVELING EN CONCLUSIES

Uit het onderzoek bleek dat de preventieve maatregelen, bewaaromstandigheden en de conditie van topstukken sterk varieerden. Van een perfect stabiel klimaat in een bibliotheek naar een onstabiel klimaat in een museumzaal. En van schilderijen met schimmelaantasting tot stukken in verrassend goede conditie. Een belangrijke verklaring is dat het palet van locaties en beheerders sterk verschilt. De opvolging van de noden varieert daardoor eveneens. Toch is het belangrijk om een onderzoek als dit uit te voeren en de adviezen die voortkomen uit dergelijke klimaatmetingen ter harte te nemen. Ondanks de kennis van de theorie kan de praktijk – om tal van redenen – verschillen.

De rol van de Topstukkenraad is belangrijk in het beleid rond bewaaromstandigheden van topstukken, maar ook voor overige waardevolle collecties. Zij stelt zich ook als opdracht om beheerders van topstukken te ondersteunen in de beslissingen rond klimaatbeheersing. Daarom zal de Topstukkenraad streven naar het opzetten van behoudsondersteuning, het aanbieden van richtlijnen per typologie van kunstwerk en type locatie met ASHRAE A2 als minimum en ten slotte het invoeren van gestandaardiseerde conditierapporten. Wordt dus zeker vervolgd! ■



Lucy 't Hart is consultant preventieve conservatie en metaalrestaurator bij IPARC cbva. Daar doet ze onderzoek naar bewaaromstandigheden en de ontwikkeling van monitoringsservice SmartCare.



Bronnen en literatuur

1. International Platform for Art Research and Conservation (IPARC) is een multidisciplinair bedrijf gespecialiseerd in conservatie en restauratie van kunst, onderzoek en collectiemanagement. De studie kwam er in opdracht van de minister van Cultuur, op suggestie van de Topstukkenraad. De stuurgroep bestond uit Hans Feys, Geert Elshout, Anne-Catherine Olbrechts, Gerrit Vanden Bosch, Jürgen Vanhoutte, Anne van Grevenstein en Cathelijne Metdepenninghen. Deze maakte de selectie van 11 locaties zoals kerken, archieven en musea met daarin 30 topstukken bestaande uit handschriften en schilderijen.
2. Alles over Topstukken en het gelijknamige decreet, zie www.kunstenenerfgoed.be/nl/wat-doen-we/topstukken
3. www.re-org.info. ICCROM staat voor het 'International Centre for the Study of the Preservation and Restoration of Cultural Property', www.iccrom.org.
4. American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) classificeert het binnenklimaat van gebouwen op basis van T- en RV-schommelingen lopende van AA tot D. De cultuursector gebruikt deze klassen als richtlijn. ICCROM stelt de richtlijnen voor lichtwaarden voor: uurgemiddelde van 150 lux voor schilderijen, 50 lux voor werken op papier en 0,02 mW/cm² voor uv-straling.
5. HVAC staat voor: Heating, Ventilation en Air Conditioning
6. Het Canadian Conservation Institute (CCI) ontwikkelde een applicatie waarmee men belichtingsduur kan berekenen alvorens er waarneembare veranderingen aan het object zullen optreden: <https://app.pch.gc.ca/application/cdl-ldc/description-about.app?lang=en>
7. Een rastermeting meet op regelmatige afstand de lichtwaarden waardoor de verdeling van lichtsterkte in kaart gebracht wordt.
8. Een conditierapport brengt de staat van een kunstwerk in kaart aan de hand van identificatiegegevens, gebruikte materialen en technieken, en aanwezige schade.



VERRASSENDE VERSCHIEDENHEID IN
HET TIJDSCHRIFTENLANDSCHAP

ER ZIT (VEEL) MEER IN EEN TIJDSCHRIFT DAN JE DENKT

Op 25 mei 2018 sprak cultuurminister Sven Gatz in het Vlaams Parlement zijn intentie uit om binnen zijn “geïntegreerde tijdschriftenbeleid” toe te willen werken naar “één subsidiekanaal voor tijdschriften”. Een goede voorbereiding is het halve werk, zo dacht de koepelvereniging van literaire, culturele en erfgoedtijdschriften Folio. Midden december 2018 presenteerde Folio het rapport *Er zit meer in een tijdschrift dan je denkt*. Verplichte kost voor beleidsmakers en alle andere betrokkenen.

Roel Daenen

De keuze voor dat geïntegreerde tijdschriftenbeleid, zoals geformuleerd door minister Gatz, leek eerder toegespitst op zakelijke synergie dan wel op een principiële keuze voor veelzijdigheid. Terloops werd er ook gesuggereerd dat er te veel tijdschriften zijn die subsidies ontvangen, maar die te weinig return en bereik hebben.¹ Maar omdat beleid gediend is met feiten, kennis en inzicht, wilde Folio – waarvan *faro* ook lid is, naast 37 andere tijdschriften – het debat inhoudelijk voeden en bespreekbaar maken. Ook biedt het rapport een handig overzicht van de evolutie van de subsidies voor tijdschriften van 2000 tot 2018. Negen van de 38 Folioleden zijn erfgoedtijdschriften. Mogelijk als voorafname van dat nieuwe tijdschriftenbeleid is er binnen het nieuwe Cultureelerfgoeddecreet geen plaats meer om deze bladen te subsidiëren. We stellen ze kort aan u voor. Op *faro* na, want dat kent u natuurlijk.

Brood & Rozen is het driemaandelijke tijdschrift voor de geschiedenis van sociale bewegingen en wordt uitgegeven door Amsab-Instituut voor Sociale Geschiedenis, het erfgoedcentrum

voor sociaal, humanitair en ecologisch geëngageerde bewegingen.
www.amsab.be

De Gulden Passer is het enige boekhistorische tijdschrift in Vlaanderen en biedt een combinatie van wetenschappelijke, kwaliteitsvolle artikelen, actuele notities over het boekenvak en een uitgebreide recensie- en signalementenrubriek. Het verschijnt twee keer per jaar.
www.boekgeschiedenis.be

Museumpeil informeert museummedewerkers in Vlaanderen en Nederland over landelijke en regionale ontwikkelingen in de museum- en erfgoedsector vanuit een praktijkgericht perspectief. Het wordt drie keer per jaar uitgegeven door de Stichting Museumpeil, een Vlaams-Nederlandse stichting met maatschappelijke zetel in Amsterdam.
www.museumpeil.eu

OKV, de afkorting voor *Openbaar Kunstbezit Vlaanderen*, is een kunst- en erfgoedtijdschrift dat zes keer per jaar gevarieerd kunst- en erfgoednieuws brengt: aankomend kunsttalent,

onbekende musea, kleine maar fijne tentoonstellingen, het verhaal van een intrigerend kunstwerk of van bijzonder erfgoed.

www.tento.be

Orgelkunst is een driemaandelijks tijdschrift dat zich richt naar een zo breed en divers mogelijk publiek van cultuurliefhebbers die de orgelcultuur in het algemeen, en het Vlaams orgel- en orgelmuziekerfgoed in het bijzonder, koesteren. Ook heeft het een eigen cd-label waarbij gefocust wordt op het Vlaamse orgelpatrimonium.

www.orgelkunst.be

TIJD-SCHRIFT

De viermaandelijke publicatie *Tijd-Schrift. Heemkunde en lokaal-erfgoed-praktijk in Vlaanderen* wordt uitgegeven door Histories, het aanspreekpunt voor iedereen met een passie en interesse voor genealogie, lokaal erfgoed/heemkunde en cultuur van alledag.

www.tijd-schrift.be

Volkskunde is een interdisciplinair platform voor onderzoek, reflectie en debat over de cultuur van het dagelijks leven en het daarmee verbonden erfgoed, met oog voor het internationaal wetenschappelijke debat. Het verschijnt drie keer per jaar.

www.volkskunde.be

Zuurvrij is het berichtenblad van het Letterenhuis, het archief en museum van de Vlaamse literatuur van 1780 tot nu. Het staat vol met verhalen over literatuur en literair archief en is geschreven voor een breed publiek, van geïnteresseerde lezers en liefhebbers tot literatuurwetenschappers. *Zuurvrij* verschijnt twee keer per jaar.

www.letterenhuis.be. ■

 Roel Daenen is manager communicatie, pers en partnerships bij FARO en hoofdredacteur van dit tijdschrift.

 Bronnen en literatuur

1. Haal de brochure *Er zit meer in een tijdschrift dan je denkt. Het landschap van de culturele, literaire en erfgoedtijdschriften in Vlaanderen in een tijd van verandering* op via <https://foliotijdschriften.be> of <https://faro.be/blogs/roel-daenen/er-zit-meer-een-tijdschrift-dan-u-denkt>.



2018/3
Brood & Rozen
TIJDSCHRIFT VOOR DE GESCHIEDENIS VAN SOCIALE BEWEGINGEN



TIJDSCHRIFT
de gulden passer

VOOR
BOEK
WETEN
SCHAP

Journal for
book history

Uitgever: de Vereniging van Nederlandse Bibliotheken  uitgave 2017 - nummer 1

Museumpeil 52



BORGEN MET VRAGEN

ICE IN MAROKKO

De afgelopen jaren heeft Marokko kunnen genieten van het door UNESCO georganiseerde programma *Sauvegarde du patrimoine culturel immatériel à travers le renforcement des capacités au Maghreb*.¹ Er werden workshops georganiseerd, de UNESCO Capacity Building Unit maakte lesmateriaal aan en er werden twee facilitators opgeleid.² Een verslag.

Ahmed Skounti

Welke lessen werden getrokken tijdens de workshops? Enkele relevante inzichten zijn ongetwijfeld ook herkenbaar voor actoren in andere landen:

» **De transversaliteit van de immaterieel cultureel-erfgoed domeinen**

Uit ervaring weten we dat er vrijwel geen enkel element is dat slechts onder één enkel domein van de UNESCO-conventie voor de bescherming van immaterieel cultureel erfgoed ressorteert (artikel 2.2).³ De fysieke plaatsen en de materiele elementen die daarbij horen (artikel 2.1) zijn ook aanwezig. De bescherming hiervan is net zo belangrijk als het borgen van de immateriële praktijk waartoe ze behoren.

» **De elementen vormen zelf vaak de aanleiding tot de intrinsieke diversiteit die hen kenmerkt**

De vraag rijst hoe je een immaterieel cultureel-erfgoedelement met voldoende precisie en samenhang kunt identificeren en definiëren. Soms hebben individuen een onvolledig of zelfs beperkt beeld van bepaalde elementen. Ze concentreren zich op een aspect of onderdeel dat deel uitmaakt van een groter geheel. De vraag komt naar boven tijdens de inventarisatie van of

reflectie over de borgingsmaatregelen. Ze dient zich ook aan bij het voorbereiden van de aanvragen tot inschrijving op de lijsten van de Conventie. De rol van de gemeenschappen, groepen en individuen die het element beoefenen en overdragen is uiteraard cruciaal bij het afbakenen van zijn 'grenzen'.

» **Een borgingsmechanisme is nodig op nationaal vlak**

Ten minste, indien we de gemeenschappen willen helpen bij hun inspanningen om de praktijk en het doorgeven ervan voort te zetten. Zo'n mechanisme is onbestaande in Marokko. Het is de bedoeling om een juridisch, institutioneel en financieel kader te voorzien zodat de borging van immaterieel cultureel-erfgoedelementen echt kan functioneren. Zo'n mechanisme zou het mogelijk maken om het proces en de betrokkenen te identificeren, de criteria voor de selectie voor de inventaris te bepalen, en de procedure te bepalen voor inventarisatie- en borgings- en promotieprojecten. »

» **De identificatie van de betrokken gemeenschap is cruciaal**

Maar hoe kan een 'gemeenschap' duidelijk geïdentificeerd worden en wie heeft het recht



Taskiwin, een krijgsdans uit het westelijke Hoge Atlasgebergte in Marokko, staat op de Representatieve Lijst van Immaterieel Cultureel Erfgoed van UNESCO sinds 2017.
© Association Targa-Aide



De culturele ruimte van het Djemaâ El Fna-plein in Marrakech werd in 2008 opgenomen in de Representatieve Lijst van Immaterieel Cultureel Erfgoed van UNESCO. © Julian Hackera





Verhalenverteller op het Djemaâ El Fna-plein in Marrakech
© Ahmed Skounti

om dat te doen? Bovendien: op basis van welke criteria kan deze geïdentificeerd worden? En maken stricto sensu enkel de leden waaruit deze bestaat er deel van uit? Of kunnen en mogen ook externe individuen zich met het element identificeren? Of mensen die er op een of andere manier in geïnteresseerd zijn, zoals de universiteitsonderzoeker of de toevallige toerist? Om deze vraag verder op de spits te drijven liet een deelnemer aan een van de workshops die in het kader van de bovenvermelde projecten werden georganiseerd zich het volgende ontvallen: “De gemeenschap, dat ben ik!” Hoe met andere woorden het evenwicht vinden tussen ‘individu’ en ‘groep’?

» **De waarde van een immaterieel cultureel-erfgoedelement**

“Waarom kiezen we de kandidaat-elementen voor internationale erkenning niet op basis van hun *waarde*?”, vroeg een andere deelnemer zich af tijdens een workshop. Hij dacht daarbij duidelijk aan de bekende Werelderfgoedconventie (1972), die een ‘Uitzonderlijke Universele Waarde’ in het leven riep voor natuurlijke en culturele sites. Er was nood aan een neutralere term, zijnde ‘immaterieel cultureel erfgoed’,

waarin alle elementen worden verondersteld gelijkwaardig te zijn, met inbegrip van die elementen die tot het erfgoed van de mensheid behoren door hun vermelding op de Representatieve Lijst van Immaterieel Cultureel Erfgoed van UNESCO. De waarde van de elementen wordt toegekend *door de gemeenschap* die ze bezit en/of in de praktijk brengt en niet door een blik van buitenaf, zelfs al is het die van een specialist.

» **De geleidelijke verschuiving van niet-formele naar formele overdracht**
De eerste ervaringen in Marokko vinden we in het domein van de ambachten. Opleidingscentra die stages organiseren zijn begonnen met het formaliseren van de overdracht door de combinatie van formele cursussen met oefensessies met meesters uit het vak. De Academie voor Traditionele Kunsten, opgericht in 2012 in Casablanca, werkt op dezelfde manier om ambachtslui op te leiden. Het doel is gelijkaardig: een hoog niveau van meesterschap bereiken in verschillende ambachten. Het bleek echter dat de huidige overdrachtkaders tekortschieten om bedreigde ambachten te borgen. Andere domeinen uit de UNESCO-Convention zijn al even problematisch. Traditionele vormen van overdracht hebben daar stilaan hun grenzen bereikt. Daarbij denken we aan mondelinge expressies, podiumkunsten, rituelen en feestelijke evenementen, kennis over de natuur en het universum. Dat zijn allemaal domeinen waarin de traditionele vormen van transmissie hun grenzen hebben bereikt. Nieuwe formelere procedures zijn nodig. Dat betekent onder andere dat er een volledige steun van de betrokken gemeenschappen, groepen en individuen vereist is. Dit is om passende borgingsmaatregelen in de juiste context te ontwikkelen. ■

 Ahmed Skounti is professor aan het Institut National des Sciences de l'Archéologie et du Patrimoine in Rabat, Marokko.

 Bronnen en literatuur

1. Dit capaciteitsversterkingsprogramma werd financieel ondersteund door Noorwegen en Catalonië. Het project, dat ook ten voordele was van Mauritanië en Tunesië, werd in twee fasen uitgerold, namelijk in 2013-2015, gefinancierd door Noorwegen en vervolgens in 2017-2018, gefinancierd door Catalonië.
2. Het cursusmateriaal is beschikbaar op de website van UNESCO, zie: <https://ich.unesco.org/en/content-of-materials-of-formation-00679>. De twee facilitators zijn Mohamed Ould Beidjeu (Mauritanië) en ikzelf.
3. Zie voor de Nederlandstalige tekst: <https://faro.be/publicaties/unesco-conventie-voor-de-bescherming-van-immaterieel-cultureel-erfgoed-nederlands>





COLLECT

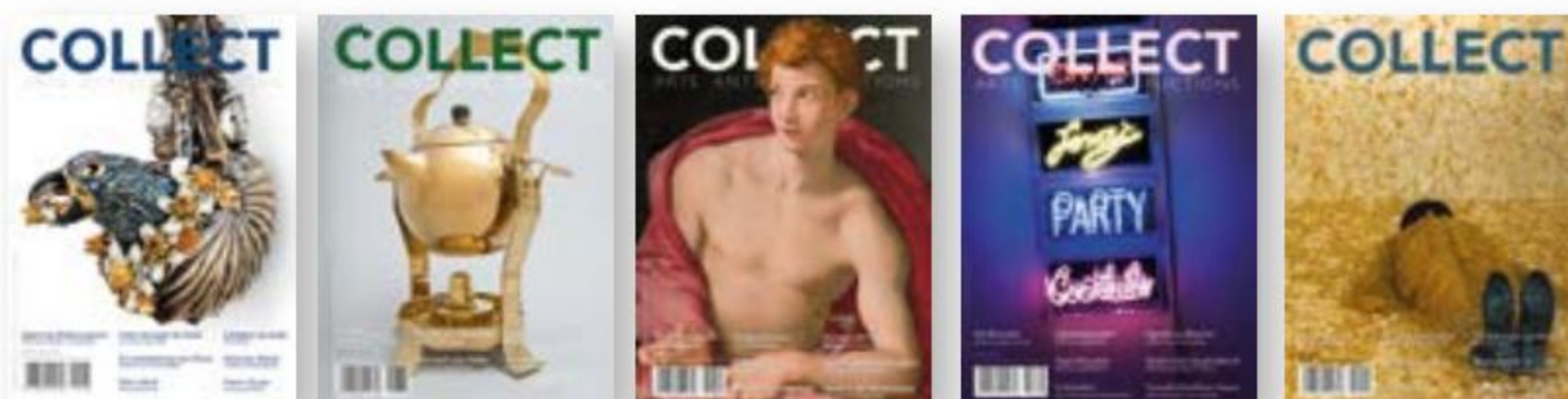
TOONT MEER!
KUNST ANTIK DESIGN

Aboneer je nu op COLLECT en ontvang jouw persoonlijke COLLECTPAS!



Geniet van een korting op de toegangsprijs tot:

- BPS22 Musée d'art de la Province de Hainaut** | www.bps22.be
- Coudenbergpaleis** | www.coudenberg.brussels
- Historisch Museum de Bevelanden** | www.hmdb.nl
- Kasteel d'Ursel** | www.kasteeldursel.be
- Museum Beelden aan Zee** | www.beeldenaanee.nl
- Museum Gouda** | www.museumgouda.nl
- Musée royal de Mariemont** | www.musee-mariemont.be
- Mu.ZEE** | www.muzee.be
- Noord-Veluws Museum** | www.noord-veluws-museum.nl
- Panorama Mesdag** | www.panorama-mesdag.nl
- Stedelijk Museum Alkmaar** | www.stedelijkmuseumalkmaar.nl



Neem een jaarabonnement op **COLLECT**
en betaal slechts **€30** ipv € 45 (9 nummers)!

www.collectaaa.be

EEN ANDERE BLIK

DE KROCHTEN VAN HET VOURLÉ

Het Louvre investeert al geruime tijd in de productie van ... stripverhalen. Zo verschijnt in augustus de Nederlandse vertaling van *De krochten van het Vourlé* van de Franse 'stripmaker-filosoof' Marc-Antoine Mathieu. Daarvan krijgt u hier, exclusief voor *faro*, een voorproefje.

Roel Daenen

Het lijstje musea dat strips gebruikt om hun publiek met andere ogen naar de werking en collecties te doen kijken, tikt aan. Zo maakte Typex een (internationaal bejubelde) lezing over het leven en werk van Rembrandt, in opdracht van het Rijksmuseum. Het Van Gogh Museum schakelde Barbara Stok in. Marcel Ruijters, Griffio en Studio Vandersteen maakten naar aanleiding van de overzichtstentoonstelling met het werk van Jheronimus Bosch in het Noordbrabants Museum in 's-Hertogenbosch elk een eigen lezing van het oeuvre en de figuur van de 15e-eeuwse schilder. Enzovoort.

Maar het Louvre houdt er met de publicatie van een stripreeks een langetermijnvisie op na. Henri Loyrette, voormalig president-directeur van het museum: "Met de stripboekcollectie *Un Autre Regard* willen we een brug slaan: stripliefhebbers uitnodigen zich open te stellen voor de museumcollectie en tegelijk het publiek van het Louvre verleiden het stripverhaal eens met andere ogen te bekijken. Per slot van rekening maken zowel het Louvre als het stripverhaal deel uit van het hedendaagse culturele leven. Met de stripcollectie geven we stripmakers de vrije hand. Ze krijgen gedurende enkele maanden onbeperkt toegang tot het museum en zijn verder geheel vrij hun eigen inzichten en belangstelling te volgen. We laten de verbeeldingskracht dus de vrije teugel. Omdat

het Louvre heel uiteenlopende werken toont uit verschillende landen en tijdperken, zagen we een stripcollectie voor ons waarin plaats is voor heel verschillende stijlen en smaken. Elk boek uit de collectie biedt dus een unieke visie op het Louvre."

Eerder verschenen *Ijstijd*, de Nederlandse vertaling van *Période glaciaire* van de Franse cultstripauteur Nicolas de Crécy. Daarin wierp de maker een bevroren blik in de toekomst van het grootste museum ter wereld. Vermelden we hier ook nog Bernar Yslaires *De Hemel boven het Louvre*, waarin dieper ingegaan wordt op de totstandkoming van de collecties van het museum en de beeldtaal van de Franse Revolutie.

En nu komt dus *De krochten van het Vourlé*, de kijk op het Louvre van Marc-Antoine Mathieu. Mathieu (°1959) is een van de meest vooraanstaande stripmakers van Frankrijk en gebruikt zijn werk graag als een filosofische proefopstelling waarin hij zijn vragen en gedachten, associaties en personages de vrije loop kan laten. ■

Muntpunt, de hoofdstedelijke bibliotheek, stelt het originele werk van Marc-Antoine Mathieu tentoon, van 26 augustus t.e.m. 21 september 2019. Gratis.

Meer info: De-oorsprong.nu.

 Roel Daenen is manager communicatie, pers en partnerships bij FARO en hoofdredacteur van dit tijdschrift.

DEEL NEGENHONDERDENZIANTIG
HET RESTAURATIE-
ATELIER

WATERSTOFFPEROXIDE!

WATERSTOFFPEROXIDE...

PENSEEL!

PENSEEL...

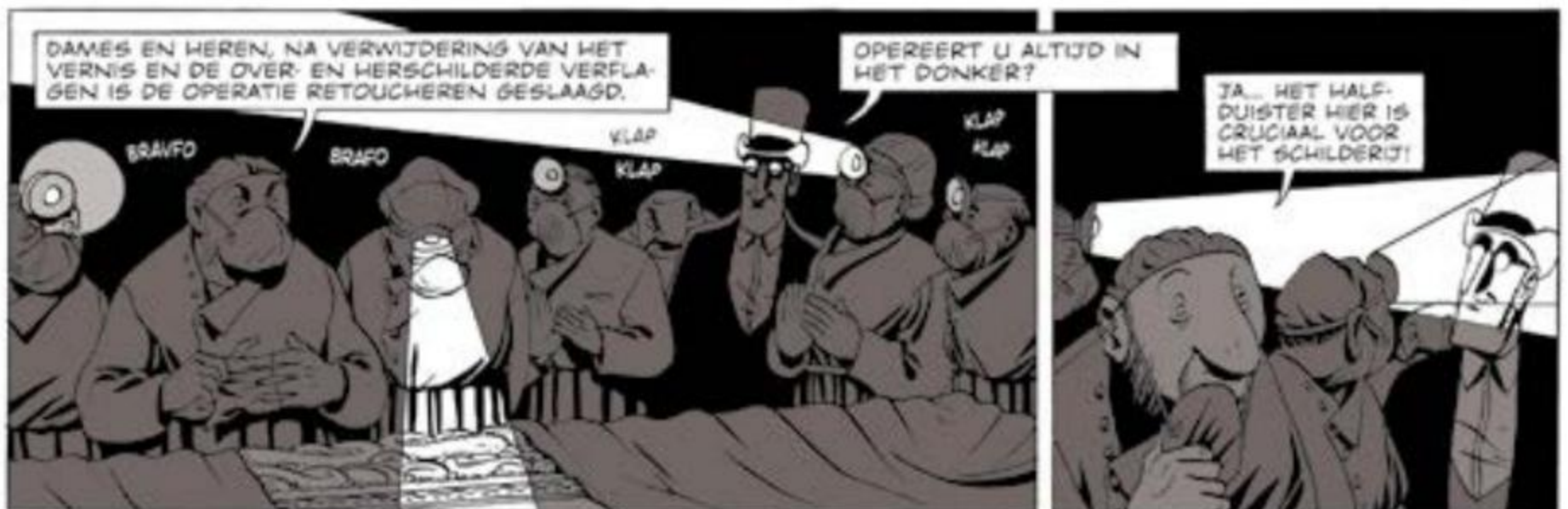
PIGMENT!

PIGMENT...

PERFECT ZO!

EGIT PER... EH...













“Vrijdag hou ik meestal vrij om nieuwe donateurs te ontmoeten. Dat zijn altijd zeer interessante ontmoetingen. Het merendeel van ons budget moeten wij immers zelf ‘fundraisen’, dus daar besteed ik vrij veel tijd aan.”



**Laura Van
Broekhoven**

In deze rubriek stellen we expats aan u voor. Met andere woorden: hoe vergaat het landgenoten die elders in de wereld in de cultureel-erfgoedsector werken? En, omgekeerd, buitenlandse erfgoedwerkers in ons land? Laura Van Broekhoven is directeur van het Pitt Rivers Museum, een van de vier musea die deel uitmaken van de Universiteit van Oxford.

Wat valt u op in de erfgoedsector in Groot-Brittannië?

“De focus ligt op *inclusiviteit*. Daarbij kijkt men niet alleen naar het aantrekken van massa’s voor de kassa, maar meer naar representatie van doelgroepen. Wij willen dat iedereen zich welkom voelt, iets wat in dit museum niet altijd simpel is. Pitt Rivers is een van de bekendste etnografische musea ter wereld. Het wordt geregeld bekritiseerd als een koloniaal bolwerk vanwege de uitgesproken Victoriaanse scenografie maar ook vanwege de labels en collectiegeschiedenis. In deze unieke setting ontvangen we inmiddels elk jaar meer dan een half miljoen bezoekers. En dat terwijl we een relatief klein museum zijn, met dito budgetten. We voelen dus een verantwoordelijkheid om met dat grote publiek nieuwe inzichten te laten ontstaan en ontwikkelen en kiezen daarom bewust voor vernieuwende, betrokken opstellingen.”

Hoe ziet uw werkweek er doorgaans uit?

“Elke dag heb ik zes tot acht meetings. We werken met vertegenwoordigers uit de diaspora, inheemse volkeren van over de hele wereld, onderzoekers en kunstenaars, wat mijn job zeer gevarieerd maakt. Vrijdag hou ik meestal vrij om nieuwe donateurs te ontmoeten. Dat zijn altijd zeer interessante ontmoetingen. Het merendeel van ons budget moeten wij immers zelf ‘fundraisen’, dus daar besteed ik vrij veel tijd aan. In het weekend en ’s avonds werk ik aan academische artikelen of lezingen. Verder volgen we het Brexitnieuws op de voet.”

Vertel ons iets over uw instelling dat niemand weet.

“We werken hard aan een herformulering van ons teruggavebeleid. We gaan vrij open en voortvarend om met dit complexe thema. Meer nieuws volgt na de zomer.” ■

dossier

LEREN

↓ op de
werkvloer



Naar lerende organisaties in de cultureel-erfgoedsector

De wereld verandert en erfgoedorganisaties veranderen dus ook. Dat betekent dat we meer dan ooit zullen moeten bijleren. En dat doen we graag, want leren geeft nu eenmaal veel voldoening. Het staat immers voor ontdekken, grenzen verleggen, inspiratie opdoen en vooral: groeien als mens en organisatie. Leren brengt zuurstof en zorgt ervoor dat we ons werk nog liever doen. Vernieuwende inzichten en resultaten krijgen we er zomaar bovenop!

Niets dan voordelen dus, en daarom leest dit dossier als een stevig pleidooi om leren op de werkplek meer ruimte te geven. Want nieuwe ideeën steekt u niet alleen op in een klaslokaal. Samen met collega's reflecteren, experimenteren en verdiepen zijn waardevolle leermomenten waar 'lerende organisaties' sterk op inzetten. Bovendien investeert zo'n organisatie in externe netwerken; ontmoetingen met anderen verruimen immers de eigen blik. Dat alles veronderstelt een leiderschap dat expliciet oog heeft voor de leerkansen van alle medewerkers en dus investeert in groei.

Dit dossier zet lerende organisaties centraal. In mijn artikel laat ik zien dat medewerkers naar een cursus sturen niet altijd een goed idee is. Ik ben ook benieuwd welke leerblokkades u in uw eigen organisatie herkent en of u al hefboomen voor leren toepast. Olga Van Oost las het rapport van de Nederlandse Museumstichting waarin gepleit wordt voor musea als lerende organisaties. In haar artikel reflecteert ze over de betekenis van dit managementbegrip. Viktor Swillens en Floortje Vantomme verkennen dan weer het concept 'lerende netwerken' en ontdekten dat dit zeer goed past bij cultureel-erfgoedgemeenschappen rond immaterieel erfgoed.

Natuurlijk zijn we ook nieuwsgierig naar praktijkervaringen. We vroegen zes erfgoedwerkers naar een beklijvend leermoment en praktische tips. Anoek De Paepe vertelt over haar ervaringen als startende conservator-restaurator en Janien Prummel geeft een inkijk in verschillende vormingsinitiatieven voor gidsen.

Kortom: een rijkgevuuld dossier met veel inspirerende inzichten. Ik wens u een leerrijke ontdekkingstocht.

Jacqueline van Leeuwen
Adviseur vorming en organisatieontwikkeling

WERKEN EN LEREN: DE IDEALE COMBINATIE?

Nog al te vaak zijn werken en leren twee gescheiden werelden. En dat is jammer, want zo missen we heel wat leerkansen en groeimogelijkheden. Daarom stelt deze bijdrage zich de prangende vraag: hoe kunnen we werken en leren opnieuw met elkaar verbinden, zodat vorming écht iets verandert in uw organisatie?

Jacqueline van Leeuwen

Laat ik u eerst even voorstellen aan Daniël. Hij werkt al zeventien jaar als onthaalmedewerker in een klein museum en doet dat met veel plezier en trots. Na al die tijd heeft hij een zekere routine ontwikkeld en dat maakt hem een uiterst professionele en gewaardeerde kracht. Op een dag ontvangt hij een bericht van zijn leidinggevende. Ze heeft hem ingeschreven voor een cursusdag over interculturele communicatie. Ze schrijft: “Ons bezoekers-

publiek wordt steeds diverser en daar moeten we goed op kunnen inspelen. Iedereen is welkom in ons museum!” Bij Daniël slaat meteen de twijfel toe: waarom krijgt hij deze opdracht? Heeft de directeur een klacht ontvangen? Voldoet hij niet langer? Is er iets mis? Met veel tegenzin trekt Daniël dus naar de cursusdag. Die blijkt ook nog eens heel theoretisch te zijn. Tal van modellen en stappenplannen passeren de revue, maar niet een lijkt echt toepasbaar aan het onthaal. Bij terug-

»



keer legt Daniël de hand-outs zuchtend in de kast en gaat over tot de orde van de dag. Er verandert niets en ook zijn leidinggevende vraagt er niet meer naar. Wat heeft Daniël geleerd? Bitter weinig. Of misschien vooral dat leren een *moetje* is, niet leuk en ook niet relevant. Puur tijdsverlies.

WAT IS HIER AAN DE HAND?

Dit fictief voorbeeld is natuurlijk een nachtmerriescenario. Maar het illustreert wel wat er mis kan gaan als het over de relatie tussen leren en werken gaat. Want ook in de praktijk wordt nog vaak heel klassiek over leren gedacht. Leren betekent meestal 'opleiden' en dat situeren we dan in een cursuslokaal, ver weg van de werkvloer. Zoals het verhaal van Daniël illustreert, kan die beperkte invulling van leren heel wat nadelige gevolgen hebben.

In de eerste plaats maakt een te strikte scheiding het lastig om linken te leggen met het dagelijks werk. De impact van het leren blijft daardoor vaak beperkt. De overdracht van de cursusinhoud naar de werkvloer vraagt namelijk altijd een verstaalslag en dat betekent: werk aan de winkel. Dat kan natuurlijk tijdens de opleiding zelf gebeuren, maar dat proces loopt best nog even door op de werkvloer. Ook de dagen na een cursus moet er tijd zijn om terug te blikken, kansen te zien en veranderingen voor te stellen.

Leren gelijkstellen aan opleiding betekent ten tweede ook dat het leren lijkt te vertrekken van een tekortbenadering. Er moeten namelijk ontbrekende kennis en kunde worden bijgespijkerd. Wat wel goed loopt krijgt vaak onvoldoende aandacht, terwijl net daar veel leerkansen liggen. Bovendien zorgt het voor weerstand, zoals we bij Daniël zagen. Het maakt van leren een 'moetje' en demotiveert enorm. Voeg daar nog associaties met examensituaties aan toe en u begrijpt meteen waarom werknemers niet meteen enthousiast worden van leren.

Ten derde zorgt een al te strikte focus op cursussen er ook voor dat andere waardevolle vormen van leren niet gezien en erkend worden. Een medewerker op stage sturen naar het buitenland of laten deelnemen aan een collegagroep wordt dan al snel als tijdsverlies gezien, zeker als vooraf niet duidelijk is wat de opbrengst van die inspanning precies is. Terwijl juist van zulke praktijkervaringen enorm veel geleerd kan worden.

In de situatie van Daniël was er nog een vierde hindernis. Het lijkt er namelijk op dat zijn leidinggevende de eerste de beste opleiding heeft geselecteerd, zonder goed na te denken over de eigenlijke leervraag. Daniël had niet zozeer nood aan theoretische kaders, wel aan concrete hand-

vatten. Door te vertrekken van een vast cursusaanbod stopt het denken over leernoden vaak, en zo wordt het minder waarschijnlijk dat men een antwoord op de eigen vragen vindt. En dat is pas écht zonde van de tijd.

KUNNEN WE LEREN EN WERKEN OPNIEUW VERBINDEN?

"Ja, maar dat is niet eenvoudig," stelt Manon Ruijters, auteur van het boek *Queeste naar goed werk*. Tussen leren en werken zit er namelijk een basisspanning: ze zijn als het ware elkaars tegenpolen. Werken betekent dan vooral: taken uitvoeren zoals afgesproken en volgens het beproefde recept. Leren staat voor nieuwe verbanden leggen en dieper doordenken. Precies daarom leren we trouwens graag, want afstand nemen kan heel verfrissend zijn. Maar er is altijd een grens, want mensen willen niet blijven reflecteren. Een dag leren is leuk, maar daarna willen we gewoon weer aan het werk. En vervallen we heel gemakkelijk weer in de oude patronen.

Hoe doorbreken we die paradox? Een goede balans tussen werken en leren, tussen status quo en vernieuwing, is waar we naar op zoek zijn. Nieuwe dingen verbinden met de bestaande situatie lukt als er tijd en ruimte is voor het leren, ook tijdens het werk. In het geval van Daniël zou het bijvoorbeeld hebben geholpen als hij de theorie uit de opleiding zou hebben besproken met de leidinggevende en enkele andere collega's. Dan zouden ze samen hebben kunnen nadenken over wat deze theorie voor hun eigen werk kan betekenen. En dat zou een transfer van de cursus naar de werkvloer aanzienlijk hebben vergroot.

HOE STIMULEERT U DAT LEREN OP DE WERKVLOER?

Grosso modo zijn er twee benaderingen om het leren op het werk een stevige impuls te geven, en er meer tijd voor te maken. De eerste vertrekt vanuit een concrete vraag die de medewerker heeft en probeert hem of haar te ondersteunen om snel een antwoord te vinden. Leerprofessionals noemen dat *performance support*. De tweede benadering maakt tijd voor onderzoek en experiment en ontwerpt nieuwe oplossingen.

Laat ons deze twee aanpakken eens toepassen op het verhaal van Daniël. Misschien heeft hij baat bij een kleine checklist van vragen die hij aan alle bezoekers kan stellen. Of heeft hij baat bij een FAQ (*Frequently Asked Questions*: veelgestelde vragen, red.) waarin hij snel het antwoord op veelvoorkomende vragen kan opzoeken. Lastigere situaties zou hij kunnen bespreken met zijn collega's tijdens een intervisiemoment. Zo hoort hij hoe anderen met deze kwesties omgaan en dat kan heel verhelderend zijn. Wellicht zijn er mo-



© FARO



© FARO

gelijkheden om concrete vragen ook te bespreken met collega's uit andere organisaties? Het kan heel inspirerend zijn om te zien hoe zij hun rol als onthaalmedewerker opvatten.

Een mogelijk nadeel van deze performance-gerichte aanpak is dat de nadruk op problemen komt te liggen. Een eerder onderzoekende benadering kan die focus verleggen door vooral te vertrekken van wat er goed loopt en wat er allemaal nog mogelijk is. Stel nu dat Daniël samen met enkele andere collega's een klein onderzoek opzet over de vraag: hoe zorgen we ervoor dat echt iedereen zich thuis voelt aan het onthaal? De collega's zouden dan bezoekers kunnen bevragen, de onthaalervaring in kaart kunnen brengen en samen andere organisaties kunnen bezoeken. Al die informatie kan Daniël dan verwerken in een nieuw ontwerp, dat kleinere of grotere aanpassingen bevat. Voordeel van deze aanpak is dat het

mensen activeert en energie geeft. De veranderingen zullen ook meer gedragen zijn.

WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE VERBINDING VAN WERKEN EN LEREN?

De leidinggevende blijft degene die een dergelijke rijke leeromgeving kan creëren. Tijd en ruimte zijn zoals gezegd belangrijke voorwaarden. Werknemers moeten vooral de boodschap krijgen dat leren erbij hoort en dat inspanningen om zichzelf verder te ontwikkelen gewaardeerd worden. Het leren komt er niet bovenop, maar maakt deel uit van het werk. Het addertje onder het gras is wel dat het leren overgeorganiseerd raakt. Het kan niet de bedoeling zijn dat de werknemers continu verantwoording moeten afleggen over hun leerprocessen of dat ze gedwongen worden om te leren. Dat is trouwens een illusie: niemand leert onder dwang.

»



© FARO

Toch mogen werknemers de verantwoordelijkheid niet alleen maar op 'het management' afschuiven. Leren op het werk betekent vandaag de dag ook dat medewerkers hun eigen leerpad kunnen uittekenen. Zij weten immers het beste wat ze precies nodig hebben, waar er leerkansen zitten en hoe ze het antwoord willen vinden. Het is deel van hun professionaliteit om daarin ook zelf te sturen en de kansen die er liggen te grijpen. En leidinggevendenden mogen hen gerust op die verantwoordelijkheid aanspreken.

KORTOM: WEG MET HET CURSUSAANBOD?

Natuurlijk niet. Cursussen, studiedagen en opleidingen hebben niet afgedaan. Zeker als het om technische vaardigheden gaat, zoals bijvoorbeeld het invoeren van bestanden in een registratiesysteem, blijft training de beste en snelste oplossing. Cursusdagen blijven ook ideale contexten om leerprocessen te versnellen en de eigen blik te verruimen in contact met anderen. Even weg zijn van de werkvloer kan heel erg fijn zijn, want juist die afstand kan de reflectie nieuwe impulsen geven. Zeker als de lesgever tijdens de cursus ruimte maakt om na te denken over linken tussen de inhoud en de eigen praktijk.

Uiteraard is het belangrijk dat de cursussen goed gekozen worden, zodat ze echt tegemoetkomen aan een concrete leervraag in de organisatie. Aandacht voor de borging van de opgedane kennis is eveneens noodzakelijk om werken en leren te kunnen verbinden. Niets zo erg als een cursus die stof vangt in de kast!

EN WAT MET DANIËL?

Wat wens ik Daniël en zijn leidinggevende tot besluit toe? In de eerste plaats een goed gesprek over hun visie op de toekomst van het onthaal. Veel inspiratie uit externe voorbeelden, en een grote betrokkenheid van andere collega's bij het nadenken over nieuwe mogelijkheden. En natuurlijk erkenning voor wat er allemaal goed loopt en wat daaruit kan worden meegenomen. In een ideale wereld kan Daniël zijn leerproces mee sturen, gericht een leerpad kiezen dat echt meerwaarde biedt en andere collega's enthousiast maken. Moest dat allemaal lukken, zou dat niet fantastisch zijn? ■

 Jacqueline van Leeuwen is adviseur vorming en organisatieontwikkeling bij FARO.



VIND DE VORMING DIE BIJ U PAST!

FARO staat garant voor een rijk en boeiend vormingsaanbod. Om u nog beter door dit aanbod te gidsen, delen we onze vormingen in vijf types in.



Net gestart in de cultureel-erfgoedsector? Een online cursus en diverse ontmoetingsmomenten maken u vertrouwd met het ergoedlandschap en de *hot topics* van het moment.



Snel de basisvaardigheden in de vingers krijgen, daar draait dit aanbod om. Regelmatig terugkerende en zeer praktijkgerichte basiscursussen helpen u om aan de slag te gaan.



U heeft de basis onder de knie en wil verder groeien? Inspelend op de actualiteit biedt FARO gelegenheden om te leren van collega's uit binnen- en buitenland. De link met de praktijk staat centraal.



Op zoek naar nieuwe horizonten en experiment? Samen met collega's zoekt u naar innovatie. U test nieuwe tools uit en ontwikkelt nieuwe toepassingen.



Dit aanbod is er voor wie dieper wil graven en gaat in op de fundamenteën van uw werk. Het ondersteunt visievorming en strategie, of neemt grote dilemma's onder de loep.

LEREN OP DE WERKVLOER

Leren en werken met elkaar verbinden is geen theorie. Deze zes collega's vertellen hoe ze in de praktijk beide combineerden. De gouden tips krijgt u er gratis en voor niets bovenop. Doe er uw voordeel mee!

Jacqueline van Leeuwen





CAROLINA JIMENEZ ALCEDO

Organisatie: Museum Plantin-Moretus

Leeractiviteit: Nederlands oefenen in de praktijk

Ik ben als vrijwilliger gastvrouw in het Museum Plantin-Moretus en verwelkom bezoekers, maak ze wegwijs en geef hen informatie over de verzameling en het museum. Als bezoekers Spaans spreken en interesse hebben geef ik een kleine rondleiding. Om Nederlands te oefenen praat ik vooral met de andere vrijwilligers en met de mensen die in het museum werken. Ze leren me nieuwe woorden die ik nog niet kende en die ze me op school niet leren, zoals 'balie'. Op die manier leer ik ook uitdrukkingen, Nederlandse én Antwerpse. Zo weet ik nu hoe en wanneer ik 'allee' en 'amai' kan zeggen. Er zijn ook bezoekers die, als ik ze vertel dat ik Nederlands leer, langzaam en rustig met me praten zodat ik goed kan oefenen. Ze geven me vaak complimentjes en moedigen me aan om door te zetten. Dat is fijn! Want soms is het frustrerend omdat het Nederlands zo moeilijk is.

Waarom is/was dit de moeite waard? Ik werk graag in een museum; het is mijn favoriete job. Thuis in Lima, Peru, werkte ik als archeologe ook in een museum. Door deze taalstage kom ik in aanraking met de collectie van het Museum Plantin-Moretus. Ik vind het leuk om de reacties van de bezoekers te zien. Momenteel ben ik hier als studente voor een master Estudios Ibericos e Iberoamericanos. Daarvoor doe ik onderzoek naar een 17e-eeuws boek over de Peruviaanse heilige Rosa de Lima dat zich hier in de bibliotheek bevindt.

Gouden tip: Durf! Laat de angst achter je. Luister naar mensen die al veel ervaring hebben met de job. *La practica hace al maestro*. Je zal fouten maken, maar al oefenend zal het beter gaan.



JULES DE DONCKER

Organisatie: Erfgoedcel Brugge

Leeractiviteit: Beroepsinlevingsstage (VDAB)

Bij Erfgoedcel Brugge werkte ik zes maanden lang intensief mee aan de organisatie van Erfgoeddag 2018 met het thema 'Kiezen'. Ik hielp er niet alleen bij de coördinatie en communicatie van het evenement, maar kreeg ook de kans om een aantal trajecten van dichtbij op te volgen en de Brugse erfgoedpartners te ondersteunen bij de uitwerking van hun Erfgoeddagactiviteit. Zo proefde ik in een korte periode van diverse aspecten van de erfgoedwerking.

Waarom is/was dit de moeite waard? De beroepsinlevingsstage betekende voor mij een unieke kans om een sector waarover ik heel weinig wist beter te leren kennen. Daarvoor had ik vier jaar gewerkt als doctoraatsstudent in vergelijkende literatuurwetenschap aan de Universiteit Gent. Publieks- en projectwerking rond erfgoed was dus iets dat relatief ver van mijn bed stond, maar waarnaar ik wel heel nieuwsgierig was. Tijdens de BIS-stage kon ik ontdekken of een job in de erfgoedsector iets voor mij was. En uiteindelijk had ik maar enkele weken nodig om te beseffen dat dit helemaal het geval is!

Wat de beroepsinlevingsstage nog meer de moeite waard maakte, is het mooie vervolg dat ik hieraan kon breien. Dankzij projectsubsidies kon ik nog een jaar langer aan de slag bij Erfgoedcel Brugge, waardoor ik nog meer waardevolle ervaring opbouwde in de erfgoedsector.

Gouden tip: Ga ervoor! Wanneer je je eerste stappen op de arbeidsmarkt wil zetten, kan een BIS-stage een tijdelijke oplossing lijken – zeker wanneer je dit tegenover het verder zoeken naar een vaste job overweegt. Laat je hier zeker niet door afschrikken! De meerwaarde om zes maanden lang van een job te kunnen proeven, waardevolle ervaring op te doen en een netwerk op te bouwen is niet te onderschatten.

»



JOANIE DEHULLU

Organisatie: Musea Hasselt (Jenevermuseum, Het Stadsmus en Modemuseum Hasselt)
Leeractiviteit: het RE-ORG Belgium-project

Het Jenevermuseum had een zolder van circa 135 m² die helemaal volgestouwd was met objecten, nog niet geïnventariseerd. Bovendien was hun herkomst onduidelijk. Daarnaast was in de loop der jaren tussen al deze objecten heel wat materiaal verzeild geraakt dat niets met de collectie te maken had. Telkens ik er kwam, zakte de moed mij in de schoenen. Hoe dat aanpakken? Waar te beginnen? Het RE-ORG Belgium-project dat in 2015 als pilootproject gelanceerd werd door het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium was een mooi startpunt om hier werk van te maken. Ik nam deel aan de tweede fase, met het M HKA in Antwerpen als 'moedermuseum'. Opzet van het project was om zelfstandig de zolder te reorganiseren tot een kleine depotruimte volgens de methodes uit het RE-ORG-handboek, én met advies en bezoeken ter plekke van het moedermuseum, FARO en het KIK.

Waarom is/was dit de moeite waard? Ik had mijn twijfels, maar de methode werkt echt. Het handboek legt stap voor stap uit hoe je een depotprobleem aanpakt, geeft je praktische instrumenten om alles in kaart te brengen en om ook effectief de handen uit de mouwen te steken. Door de acties stapsgewijs op de werkvloer – in het depot – uit te voeren, zie je gaandeweg de vorderingen. Zelf vond ik de wisselwerking met experts tijdens de plaatsbezoeken en op de algemene bijeenkomsten met alle participanten van de tweede fase cruciaal. Zij zijn de sleutel voor het succes van het project. Ik stond er binnen het museum – door omstandigheden – grotendeels alleen voor. De gesprekken en bijeenkomsten brachten nieuwe inzichten en ideeën van collega-musea en gaven mij vaak een duwtje in de rug wanneer de moed me in de schoenen zonk.

Gouden tip: Praat met collega's, zowel in het eigen museum als erbuiten, wanneer je het gevoel hebt vast te zitten in het project.



SOPHIE GYSELINCK

Organisatie: Publiekswerker ADVN | archief voor nationale bewegingen
Leeractiviteit: Winterschool 2019 – Archieven en welzijn

Tijdens de Winterschool van 2019 werden er workshops gegeven over hoe je doordacht een outreachproject voor archieven tot een goed einde brengt. Heel wat nieuwe methodieken passeerden de revue, net als inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland. Specialisten uit de geestelijke gezondheidszorg maakten het plaatje compleet. Tijdens deze Winterschool kon je een groepsproject opzetten gaande van 'community', 'recovery' tot 'memory'. Ikzelf, Liisi Pabstel uit Estland en Jenna Smith uit Canada werkten een project uit rond herstel, genaamd *The Beautiful Ladies*. De titel refereert aan de honderden politiedossiers over prostituees die worden bewaard in het nationaal archief van Tallinn. Dit stukje geschiedenis diende als basis om een project uit te werken voor jonge vrouwen met mentale gezondheidsproblemen.

Waarom is/was dit de moeite waard? De Winterschool heeft bijgedragen aan onze toekomstige werking, waarbij de focus ligt op 'archieven voor iedereen'. Het ADVN wil in de toekomst inzetten op het bereiken van nieuwe doelgroepen. Tijdens de Winterschool kwam ik in contact met archivariissen, bibliothecarissen en publiekswerkers uit verschillende landen en culturen. Je voelt dat ieder een aparte kijk heeft op hoe je je archief kan inzetten in functie van welzijn. Sommige landen en regio's hebben meer ervaring met het concept 'welzijns participatie'. In kleine groepjes werken en een 'eigen project' creëren zorgt voor kruisbestuivingen. Tijdens de ontwikkeling van je project kan je met de deelnemers van gedachten wisselen over hoe nieuwe doelgroepen te benaderen of welke technieken haalbaar zijn bij bepaalde doelgroepen. Daarnaast is de vrijheid die je krijgt om te improviseren – binnen een werkkader welteverstaan - een meerwaarde.

Gouden tip: Luister naar elkaar, maar volg je instinct en doe wat goed aanvoelt.



HERMIONE L'AMIRAL

Organisatie: Archief van de Belgische Senaat
Leeractiviteit: Studie Psychologie

Ik volg als werkstudent de masteropleiding Psychologie aan de VUB. Als ik alle vakken heb doorworsteld, een thesis heb geschreven en een half jaar stage heb gelopen, zal ik me 'klinisch psycholoog' mogen noemen, sinds kort een erkende titel.

Waarom is/was dit de moeite waard? Het levert me verfrissende perspectieven om naar mijn job te kijken. Archief staat voor mij nooit los van de mensen die er de 'morele eigenaar' van zijn. Archief kan echt helen. Sommige archieven roepen diep ondergesneeuwde ervaringen op. Dat kan heftig zijn: mensen ontdekken een stuk identiteit die ze gaandeweg verloren waren. Plots zien ze zichzelf in een heel ander licht. Archiefbezoekers beginnen te vertellen, tonen zich kwetsbaar, zijn vaak heel dankbaar. Jaren later spreken ze me nog aan of schrijven me. De psychologie bevestigt dat een mens méér is dan wat hij van zichzelf wil maken. Verbondenheid met sociale groepen, de invloed van opvoeders, gebeurtenissen en trauma's. Al die dingen maken een identiteit. De behandeling van mentale stoornissen draait voor een groot deel om de ruimte die je geeft aan het verhaal van de mens in kwestie en aan dat van zijn omgeving. Is de 'leeszaal van de toekomst' exclusief virtueel? Daar ben ik niet van overtuigd. Laat mij maar mensen ontmoeten en puzzelstukjes passen. En af en toe eens helpen helen.

Gouden tip: Halftijds of voltijds studeren zijn achterhaalde begrippen tegenwoordig. Je kan je studieprogramma samenstellen volgens je draagkracht. Een nachtmerrie voor de faculteitsadministratie, maar een droom voor de werkstudent. Een studie combineren met een voltijdse job en een gezin is een sudoku op expertniveau. Stapje per stapje. Anders hou je het niet vol.



LIEN GROOTVRIENDT

Organisatie: Stad Aalst – Stedelijk Museum 't Gasthuys (Dienst toerisme en erfgoed)
Leeractiviteit: Werkbezoek

Om ons goed voor te bereiden op de nieuwe plannings- en beleidsperiode startten we een visietraject op. Tijdens dit traject organiseerden we diverse werkbezoeken aan en beleidsgesprekken met andere musea. Aan de hand van een vragenlijst bezochten we onder andere het Red Star Line Museum, Historium en het Gallo-Romeins Museum. Na afloop bespraken we samen wat we inspirerend vonden en hoe we dat in ons eigen museum konden toepassen.

Waarom is/was dit de moeite waard? De werkbezoeken hadden als specifieke meerwaarde dat we echt konden zien, horen en voelen hoe andere musea en collega's dingen aanpakken. Daarnaast konden we werken aan ons netwerk. Het is altijd fijn als je bij collega's uit andere steden kunt aankloppen met vragen. Bovendien konden we vanuit het perspectief van een bezoeker ervaren welke dingen goed werkten en dat bood heel wat inspiratie.

Gouden tip: Ontsnap regelmatig aan de waan van de dag! Drukke agenda's, de dagelijkse werking, brandjes blussen ... het zijn allemaal zaken die ervoor zorgen dat we weinig tijd vrijmaken om afstand te nemen van onze werking en buitenshuis inspiratie op te doen. Toch is het belangrijk om er op regelmatige basis tijd voor te maken. ■

TIEN LEERBLOKKADES IN ORGANISATIES

Als de kennis vlot circuleert in de organisatie, dan leren alle medewerkers haast vanzelf bij. Toch gebeurt dat niet altijd. Dat kan omdat we bewust 'op ons ei zitten'. Veel vaker echter lopen we onbewust interessante kennis mis. Er kunnen blokkades opduiken die het leren in de weg staan. Welke van deze tien leerblokkades herkent u?



1. DE MACHT DER GEWOONTE

We leren moeilijk af. "We doen het al jaren zo.", "Dat is nu eenmaal niet ons beleid.", "Dat gaat hier toch niet werken." Het is nu eenmaal makkelijker om de bestaande routines te handhaven en niets te veranderen.



2. VUURTJES BLUSSEN

We willen een probleem meteen ad hoc oplossen, in plaats van eerst een stapje terug te zetten en te bekijken waar het probleem eigenlijk vandaan komt. We gaan dus voort op aannames en veronderstellingen.



3. GEBREK AAN EVALUATIE

We springen van het ene project naar het andere en nemen niet de tijd om even terug te blikken. Zo trekken we geen lessen uit fouten en weten we ook niet waarom bepaalde zaken goed gelopen zijn.



4. DOORGEDREVEN INDIVIDUALISME

We zijn niet graag afhankelijk van anderen. Liever werken we autonoom aan ons eigen project. En dus is er ook niemand om echt mee te delen. Als er iets minder goed gaat, nemen we het persoonlijk en schieten we in de verdediging.



5. TE STRIKTE AFBAKENING VAN FUNCTIES EN AFDELINGEN

Hierdoor kan er te weinig op organisatieniveau geleerd worden. Zelden werken interdisciplinaire teams samen aan een opgave, en dus blijven we in ons eigen perspectief steken.



6. GEEN CULTUUR VAN ONDERZOEK EN DIALOOG

We zijn het niet gewend om elkaar vragen te stellen, om feedback te geven en te experimenteren. Dit is geen onderdeel van ons functieprofiel en tijdens functiegesprekken komt het evenmin aan bod.



7. GEBREK AAN ONDERLING VERTROUWEN

We kunnen ons pas kwetsbaar opstellen en open spreken over onze sterktes en zwaktes als er onderling vertrouwen is. Zonder dat vertrouwen is er geen ruimte om elkaar kritisch te bevragen of om elkaar ter verantwoording te roepen.



8. GEEN TRANSFER NA VORMINGEN

Kennis en vaardigheden die we op een vorming hebben geleerd, vertalen we niet actief naar de werkvloer. De cursus blijft op de plank liggen en er verandert niets.



9. CHAOS EN STUURLOOSHEID

Er zijn geen duidelijke afspraken en er is geen duidelijke strategie binnen de organisatie. Evenmin is er discipline om afspraken na te leven. We weten dus niet goed waar we aan toe zijn. Dit maakt ons onzeker, we trappelen ter plaatse en we vinden zodoende het warm water vaak opnieuw uit.



10. TE HOGE WERKDRUK

Onze agenda zit zo vol dat er geen ruimte is om bij te leren, te experimenteren en te reflecteren over wat we hebben gedaan. Evenmin komen we eraan toe om echt goed na te denken over vernieuwing.

 Jacqueline van Leeuwen is adviseur vorming en organisatieontwikkeling bij FARO.

 Meer lezen

- » P. Lencioni, *The five dysfunctions of a team. A leadership fable*. San Francisco, 2012.
- » M. Ruijters, *Queeste naar goed werk. Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Deventer, 2018.
- » S. Tjepkema, 'Bouwen aan een lerende organisatie via het opsporen van leerblokkades', in: *Handboek schoolorganisaties en onderwijsmanagement*. Alphen aan de Rijn, 2002 (www.kessels-smit.nl/nl/381).
- » T. van der Zouwen, *Leerblokkades in organisaties signaleren en aanpakken*. 2007 (www.tonnievanderzouwen.nl/wp-content/uploads/2013/02/Leerblokkades-in-organisaties-1-mei-2007.pdf).



“Saai is het allerminst!”

De werkplek van: Christa Van Den Berghe,
erfgoedbewaker in het S.M.A.K.



2



faro trekt eropuit naar inspirerende werkplekken. Op een zonnige lentedag gaan we langs bij Christa Van Den Berghe, erfgoedbewaker in het S.M.A.K. Zij neemt ons mee tijdens haar ronde. Streng kijken doet ze alleen als het nodig is, want ze vertelt vol enthousiasme over haar job.

3



1 Dit is mijn werkplek in vogelvlucht. Wij bewakers wisselen elk halfuur van plaats. Dat helpt echt om de concentratie op peil te houden. Niet dat mijn werk saai is trouwens, want ik ben gepassioneerd door hedendaagse kunst. Telkens opnieuw heb ik fijne ontmoetingen met prachtige kunstwerken, en dat vind ik een enorme meerwaarde. Ik zou nergens anders willen werken!

2 Omdat we zoveel op de been zijn heb ik altijd mijn handtas mee. Daarin zitten natuurlijk mijn werkschema en de onmisbare walkietalkie. Verder hou ik ook altijd mijn bril bij de hand, mijn gsm en wat extra informatie over de tentoonstelling. Ik vind het belangrijk om een open uitstraling te hebben zodat mensen voelen dat ze gerust iets mogen vragen.

4



3 Bij elke nieuwe tentoonstelling krijgen we een rondleiding door de curator of de kunstenaar. Ik vind dat boeiend, want ik geef graag een klein beetje uitleg aan de bezoekers. Op dit blad noteerde ik precies waar elk kunstwerk staat. De meeste ken ik uit het hoofd hoor, maar dan heb ik een geheugensteuntje. Ik heb mijn kennis over kunst gedurende de zestien jaren dat ik hier werk erg kunnen uitbreiden.

4 Ik maak deel uit van een team van erfgoedbewakers en wij staan met elkaar in contact via de walkietalkie. Zo helpen we bijvoorbeeld bezoekers om hun groep terug te vinden. Rondleidingen vind ik trouwens altijd een uitdaging. Want de mensen letten vaak zo goed op de gids, dat ze kunstwerken over het hoofd kunnen zien. Het werk op de foto is zo'n voorbeeld van 'struikelgevaar'.

5



5 Onze job als bewaker betekent ook dat we installaties aan en uit moeten zetten en moeten controleren of ze nog werken. Verder moeten we natuurlijk schade trachten te voorkomen. Bijvoorbeeld door ouders erop te wijzen hun kind in een bepaalde zaal bij de hand te nemen. En ja, dan komen onze sociale competenties zeker ook van pas!" ■

“Al doende leert men”

Een diploma is geen eindpunt, maar slechts een begin. Want in de praktijk loopt het leren verder door. Maar hoe pak je dat aan als er geen vast curriculum bestaat? Waar zitten de meeste leerkansen? En vooral: wat is een goede strategie om jezelf in de praktijk verder te ontwikkelen?

Julie Lambrechts | foto's: © FARO



Die vragen legden we voor aan Aniek de Paepe. Zij werkt sinds tweeënhalf jaar als conservator-restaurator in het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA) en herinnert zich de overstap van de opleiding naar het werkveld nog heel goed. *faro* zocht haar op in haar atelier.

Laat ons bij het begin beginnen: welke opleiding hebt u gevolgd?

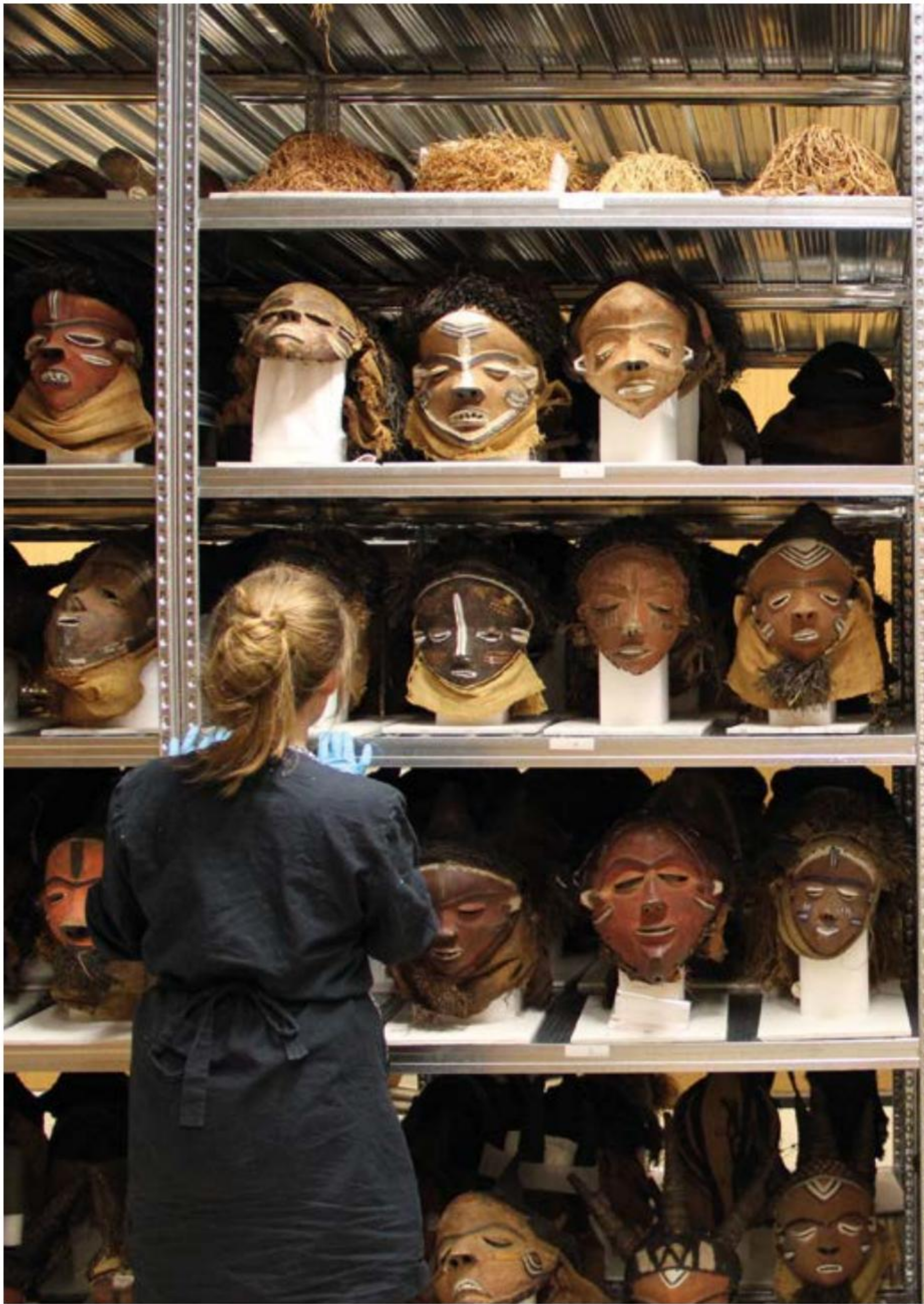
Aniek de Paepe: “Ik heb conservatie-restauratie van textiel gestudeerd aan de Universiteit Antwerpen. Ik wist al van in het begin dat ik met niet-Europees materiaal wilde werken. Mijn masterproef ging over de behandeling van glaskralen op Afrikaans en Aziatisch textiel. Tijdens mijn masterjaar heb ik drie maanden

stage gevolgd in het KMMA Tervuren. Hier kwam ik voor het eerst in contact met de integrale aanpak van *object conservation*. De grote uitdaging daarbij is om met voorwerpen om te gaan die verschillende materiaalsoorten bevatten. Ik merkte snel dat ik dat werk graag deed. Je krijgt immers steeds nieuwe uitdagingen, want elk object is anders.”

Was het moeilijk om werk te vinden na de opleiding?

“Ik kon meteen beginnen in Tervuren. Mijn stage gaf me ongetwijfeld een streepje voor bij mijn sollicitatie. Aanvankelijk werkte ik met verschillende contracten van verschillende duurtijden en nu heb ik een jaarcontract. Andere conservatoren zijn ook zo begonnen en hebben ondertussen een vast contract.”

»





Hoe verliep de overstap naar de werkvloer?

“Toen ik pas begon viel het me op dat er veel meer multitasking bij te pas kwam dan ik had gedacht. Tijdens de opleiding kon ik focussen op één object. In de praktijk is dat niet het geval: ik ben vaak met diverse projecten tegelijkertijd bezig. Toen ik begon, draaide de renovatie van het museum op volle toeren en werkten we aan de nieuwe opstelling. Naarmate de opening dichterbij kwam werd de tijdsdruk hoger en kwamen veel deadlines bijeen. Bovendien kwam ik in contact met veel voor mij nieuwe materialen en dus uitdagingen. Daar wist ik in theorie wel iets van af, maar in de praktijk had ik nog niet zoveel ervaring. Gelukkig kan ik altijd aankloppen bij mijn geweldige collega’s als ik met vragen zit. Dankzij hen leer ik heel veel bij!”

Waar zat volgens u het grootste leereffect die eerste maanden?

“Een groot verschil met het studentenleven is dat ik nu meer verantwoordelijkheden heb. Tijdens mijn studies kon ik altijd bij mijn docenten terecht; meestal namen zij uiteindelijk de beslissing. Nu moet ik zelf de knoop doorhakken. Al sta ik daarin niet alleen. Er wordt veel overlegd met het team, met de wetenschappers, de andere conservatoren en de art-handlers. Zo heb ik nieuwe inzichten opgedaan en ook meer zelfvertrouwen gekregen. In het werkveld werd ik deel

van een organisatie. Ook dat was een eyeopener. Ik werk dus met heel veel verschillende mensen samen, zoals de curatoren, de *socleurs* (degenen die de sokkels opbouwen, red.) enz. Je leert hier ook vanzelf *people skills*.”

Kunt u een voorbeeld geven van een leerrijke ervaring op het werk?

“Ik heb nog maar net mijn eerste bruikleentraject achter de rug. De registrar binnen ons team regelde het administratieve gedeelte. Ik was verantwoordelijk voor de uitvoering: het conserveren-restaureren van het object, het inpakken, voorbereiden en de supervisie bij de *soclage* en installatie op locatie. Ook de conditierapporten, voor en na transport, waren voor mijn rekening. Het was best wel raar om een object ‘achter te laten’. Maar alles is opperbest verlopen.”

Zijn er ook drempels die het leren op het werk moeilijk maken?

“Eigenlijk niet! We krijgen echt tijd en ruimte om naar conferenties te gaan en zo up-to-date te blijven. En dat is belangrijk. Er is daarnaast ook aandacht voor onderzoek. Het museumteam is bovendien groot en divers, wat maakt dat we altijd te rade kunnen gaan bij onze collega’s. Ik geloof ook zeer sterk dat leren deel uitmaakt van ons werk. Je moet steeds als team kennis en kunde opdoen, maar uiteraard ook delen met

Ik geloof ook zeer sterk dat leren deel uitmaakt van ons werk. Je moet steeds als team kennis en kunde opdoen, maar uiteraard ook delen met collega's.

collega's. Enkel zo kunnen we het werkveld versterken en verbeteren. Het leren stopt dus zeker niet na je studies.”

Terugkijkend naar uw studententijd: had u zich beter kunnen voorbereiden op de praktijk?

“Zeker. Tijdens mijn studie ben ik niet genoeg bezig geweest met andere materialen. Ik heb me toen vooral verdiept in textiel en heb te weinig oog gehad voor de andere disciplines binnen de conservatie-restauratieopleiding. Van die andere disciplines had ik nieuwe restauratiematerialen en behandelingsmethodes kunnen opsteken. Je kan heel veel inspiratie opdoen en bijleren door over het muurtje te kijken. Dat heb ik te weinig gedaan tijdens mijn opleiding. En ook: ik heb maar een paar keer een conferentie bijgewoond. Misschien wat vreemd om te zeggen, maar ik heb te weinig gedurfd. Ik heb te weinig genetwerkt, al was ik best actief buiten mijn studies. Maar toch, als ik terugblik heb ik kansen laten liggen. Maar dat kwam, geloof ik, ook omdat ik te weinig wist over welke digitale platformen er bestonden waar professionals elkaar vinden. Mijn opleiding textiel bood wel een goede basis voor het werk dat ik nu doe. We hebben namelijk ook veel geleerd over preventieve conservatie, verpakkingsmethoden en het maken van ondersteuning. Dat alles heeft mij al veel geholpen in de praktijk.”


U kende de juiste platformen niet? Kunt u er ondertussen enkele aanraden?

“Ik volg vooral Conservation DistList op, een communicatieplatform waarop jobs, interessante workshops, conferenties enz. worden gepost. Een interessante database is CAMEO, wat staat voor *Conservation and Art Materials Encyclopedia Online*, een materialendatabase met chemische, fysieke, visuele en analytische informatie over meer dan 10.000 historische en hedendaagse materialen die worden gebruikt bij de productie en conservatie van artistieke, architecturale, ar-

cheologische en antropologische materialen. Wat zeker ook interessant is voor studenten of jonge professionals die een artikel willen publiceren, is CeROArt. Dat staat voor *Conservation, Exposition, Restauration d'Objets d'Art* en is onder andere een webjournal voor conservatoren-restauratoren. Maar uiteraard zijn er nog zoveel meer. Ik denk spontaan aan ICOM-CC, BRK-APROA, KIKIRPA, SHAKE in Conservation, IAP, SRAL, The Getty Conservation Institute, AIC.¹ Daarnaast volg ik ook een heleboel blogs over conservatieprojecten. Voor mij is bijvoorbeeld *Artifact Lab* van het Penn Museum zeer interessant, omdat de inhoud sterk aanleunt bij het werk dat ik doe. Er zijn vandaag zeker veel mogelijkheden om je competenties als conservator verder te ontwikkelen en te netwerken als conservator-restaurator.”

Om af te sluiten: hebt u een gouden raad voor de studenten van vandaag?

“Verbreed je horizon en durf buiten je comfortzone te treden. Durf mensen aan te spreken, durf ook fouten te maken. Ik heb vorige zomer voor de eerste maal een presentatie gegeven voor het American Institute for Conservation. En had direct spijt dat ik dit niet eerder had gedaan. Probeer tijdens je opleiding zoveel mogelijk uit door te testen op dummy's. Je hebt die vrijheid, gebruik ze. Durf out of the box te denken en probeer zoveel mogelijk andere brillen op te zetten. In de opleiding leer je vooral door één bepaalde bril te kijken, maar in de praktijk leer je dat je meerdere 'lenzen' nodig hebt. Je hebt immers niet altijd alle mogelijkheden of ruimte, wat maakt dat je vaak alternatieven moet bedenken. Kijk dus best verder dan je eigen specialisatie! Probeer ook zoveel mogelijk werkervaring op te doen buiten de opleiding door bijvoorbeeld een stage te volgen, of door een studentenjob. Zelf heb ik zowel in het Design Museum Gent als in het ModeMuseum Antwerpen werkervaring kunnen opdoen buiten mijn schooluren. En wat het solliciteren betreft, zou ik zeggen: ga ervoor en denk niet te snel dat het te hoog gegrepen is. Uiteindelijk leer je nog zeer veel tijdens je loopbaan. Dus het is normaal dat je nog niet alles kunt of kent. Je hebt nog jaren de tijd om verder te groeien!” ■

 Julie Lambrechts is adviseur behoud & beheer bij FARO.

 Bronnen en literatuur

1. Een tip van de auteur van dit artikel: ICON, het Institute of Conservation, heeft een interessant schema ontworpen, nl. de 'ontwikkelingskaart voor conservatoren'. Die helpt uw professionele ontwikkeling te bevorderen/stimuleren. Zie: <https://icon.org.uk/icon-resources/careers-training/continuing-professional-development>

ZEVEN HEFBOMEN VOOR EEN LERENDE ORGANISATIE

In een eerder kader wezen we al op tien leerblokkades: factoren die ervoor zorgen dat de organisatie niet bijleert. Dit kader draait het perspectief om, en bespreekt zeven cruciale handvatten die het leren in de organisatie erg bevorderen. Ze zijn gebaseerd op het onderzoek van Marsick en Watkins.



1. CONTINU LEREN BEVORDEREN

Een lerende organisatie moedigt voortdurend professionele ontwikkeling aan. Ze doet dit niet door een eenmalig vormingsmoment in te lassen, maar door de leerkansen op een structurele manier te vergroten en de professionele ontwikkeling centraal te zetten in functieprofielen en tijdens functiegesprekken.



2. ONDERZOEK EN DIALOOG AANMOEDIGEN

In de lerende organisatie heerst een cultuur van vragen stellen, onderling feedback geven en experimenteren. Een belangrijk ingrediënt daarvoor is tijd maken om afstand te nemen, achterom te kijken en vooruit te blikken.



3. TEAMLEREN ONDERSTEUNEN

Teams, groepen en netwerken zijn zeer belangrijk om kennis te verdiepen en door te geven. Installeer dus interdisciplinaire teams die samen vraagstukken aanpakken en zo van elkaar leren.



4. COLLECTIEVE VISIE ONTWERPEN

Een lerende organisatie betreft alle medewerkers bij de strategie- en visievorming in de organisatie, zodat deze verdiept en verder ontwikkeld kan worden. Helemaal sterk wordt deze hefboom als deze collectieve visie nauw verbonden is met de individuele waarden en ambities van de medewerkers.



5. LERENDE SYSTEMEN VOORZIEN

Een lerende organisatie zet structurele systemen op die het leren ondersteunen. Minimaal is er een gedeelde netwerkschijf waarop men informatie snel kan terugvinden. Grote organisaties hebben vaak een apart *learning management* systeem waarop specifieke leermodules staan.



6. KWALITEIT VAN HET LEVEN BEVORDEREN

Medewerkers krijgen voldoende kansen om de *work-life balance* te optimaliseren en hun werktevredenheid te vergroten. In brede zin valt onder deze hefboom ook de maatschappelijke duurzaamheid: maatschappelijk zinvol werk leveren is voor velen heel belangrijk.



7. STRATEGISCH LEIDERSCHAP OPNEMEN

Leidinggevendenden zouden systematisch moeten nadenken over het leren in de organisatie en veranderingen mogelijk maken.



Jacqueline van Leeuwen is adviseur vorming en organisatieontwikkeling bij FARO.



Meer lezen

» V.J. Marsick & K.E. Watkins, *Facilitating learning organisations, making learning count*. Hampshire, 1999.

» Marion Ruijters werkte deze zeven hefbomen grondig uit en biedt daarom inspiratie en concrete ideeën voor het uitbouwen van een lerende organisatie volgens deze principes: M. Ruijters, *Queeste naar goed werk. Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Deventer, 2018.



MINDER TAAKGERICHT, MEER UBUNTU

Erfgoedorganisaties willen veel: maatschappelijke impact verwezenlijken en een plek voor ontmoeting en dialoog zijn. Uit de managementwereld halen ze nog een bijkomend streven: een ‘lerende organisatie’ worden. De hoofdaanbeveling van een recent Nederlands rapport over de *Toekomst van Werken in Musea* is dan ook dat musea lerende organisaties zouden moeten worden. Klinkt goed, maar waar hebben we het over? En zijn we er al?

Olga Van Oost

Musea in Nederland beseffen dat ze zich moeten bezinnen over hun rol als werkgever. De ontwikkeling van een duurzaam personeelsbeleid is een van de belangrijkste uitdagingen. Aantrekkelijk zijn en blijven voor de huidige én toekomstige werknemers is de boodschap. Vandaar dat de Nederlandse Museumvereniging in 2018 een onderzoek verrichtte in functie van een strategische HR-agenda voor de museumsector tussen 2018-2023.

De baseline van deze agenda luidt: “Investeer in het menselijk kapitaal van de toekomst. De museumsector als lerende organisatie en duurzaam werkgever”. Acht punten vatten samen:

1. Investeer tijd en aandacht in de sector als lerende organisatie.
2. Borg HR-beleid op alle niveaus.
3. Ontwikkel een degelijk en breed stagebeleid en formuleer een beleid ten aanzien van research fellows.
4. Organiseer structurele aandacht voor diversiteit en de P van personeel.
5. Onderken het belang van profilering op de arbeidsmarkt.
6. Koester vrijwilligers en borg een beleid op collectief niveau.
7. Koers op verantwoord inhuurbeleid en exploreer een keurmerk voor rondleiders.
8. Bewaak een gezond werkklimaat.

Opvallend is de prominente 'P' van personeel. We zien dat de medewerker zelf, zijn welbevinden en persoonlijke ontwikkeling naar de voorgrond zijn geschoven. Dat is een groot verschil met pakweg een tiental jaren geleden, toen de focus nog eerder op de bedrijfsvoering zelf lag, en op het efficiënt en correct uitvoeren van de functie waarvoor een medewerker was aangeworven. Vanuit het perspectief van de Human Resources (HR) is de overtuiging gegroeid dat het de organisatie ten goede komt wanneer de medewerker zich goed voelt, en kansen krijgt om competenties verder te ontwikkelen.

Hoewel de context van beleid en sector verschillen, kunnen de aanbevelingen uit dit Nederlandse rapport worden overgenomen door erfgoedorganisaties en beleidsmakers in Vlaanderen. Maar als we ermee aan de slag gaan, pakken we het beter meteen grondiger aan. De aanbevelingen zijn dan wel waardevol maar te beperkt, en slechts een beginpunt van wat een lerende organisatie is of zou kunnen zijn. »

EEN LERENDE ORGANISATIE: PERSONEEL CENTRAAL

Het begint er al mee dat de lerende organisatie niet eenvoudig te definiëren is. Screenen we de publicaties die de laatste decennia zijn geschreven over 'leren' en 'musea', dan blijkt dat het steeds gaat over *bezoekers*, voor wie het museum een plek zou moeten zijn om te leren. Of over de ontwikkeling van uiteenlopende methodieken om dat leren te stimuleren. Het is nobel dat musea, en dan voornamelijk diensten voor educatie of publieksbemiddeling, echt steeds 'ten dienste van' externen staan. Zelden gaat het daarbij over het personeel van het museum dat óók nood heeft aan ontwikkeling, opleiding, vorming, studie en kennisuitwisseling. Al is het maar om fit en fris die bezoekers tot leren te kunnen blijven aanzetten.

Het innovatieve en de grote verdienste van dit rapport is dat, met de focus op de lerende organisatie, er expliciet aandacht wordt gevraagd voor



© Sake Elzinga

het eigen personeel. Dat deze invulling van het begrip nog geen algemene ingang heeft gevonden, blijkt onder andere uit de visietekst van het Zeeuws Museum, dat zich op de website expliciet een 'lerende organisatie' noemt, omdat bezoekers en museummedewerkers *samen* waarde geven aan het erfgoed dat het beheert. Dit is natuurlijk ook een vorm van leren, maar laat ons in deze toch vooral op de ontwikkeling van het personeel zelf focussen.

EEN LERENDE ORGANISATIE HEEFT UBUNTU

In een lerende organisatie stelt het museum dus de ontplooiingsmogelijkheden van de medewerker voorop, binnen de bredere context van de organisatie. In het Nederlandse rapport wordt terecht aanbevolen dat musea een vormingsbeleid voor de medewerkers moeten ontwikkelen. Dat ontbreekt immers nog te vaak. Ook voor musea in Vlaanderen is dat herkenbaar. Welk museum heeft een écht coherent, gestructureerd vormingsbeleid uitgewerkt? Wie geeft kansen aan zijn medewerkers? Die zijn op één hand te tellen. Maar – zoals ook blijkt uit andere bijdragen in dit dossier – gaat het in een lerende organisatie evengoed over zoveel méér. Alsof het zou volstaan om medewerkers enkele cursussen te laten volgen, en dan te besluiten dat "we goed bezig zijn" en de lerende organisatie een realiteit is (geworden). Niets is minder waar. Een écht lerende organisatie zijn is een fundamentele beleidskeuze, en dan volstaat het niet om een lijstje opleidingen af te vinken. Om het met een Afrikaans filosofisch spreekwoord uit te drukken: een lerende organisatie heeft *ubuntu*. Dit wil zeggen dat een persoon slechts menselijkheid, (zelf-)waarde, betekenis en (zelf-)vertrouwen krijgt wanneer hij/zij zich verbindt met andere personen. Hij/zij zal dus pas 'leren' wanneer hij/zij kennis en ervaringen deelt met anderen, in de eigen organisatie, de sector en de samenleving. Dit met het 'besmettelijke' effect dat hij/zij ook van anderen leert, en dat het hele team er krachtiger door wordt.

Peter Senge, een van de grondleggers van de lerende-organisatietheorieën, zou dit laatste waarschijnlijk als 'teamleren' bestempelen, een van de vijf disciplines die volgens hem de grondslag van een dergelijke organisatie vormen. Dat teamleren maakt het ook mogelijk dat er een 'gemeenschappelijke visie' wordt opgebouwd (vierde discipline), in plaats van een die van bovenaf werd gedictieerd. Maar een team is maar zo sterk als het geheel van zijn individuele medewerkers, die ook een verantwoordelijkheid hebben. Idealiter streven zij naar 'persoonlijk meesterschap' (tweede discipline) en willen zij dus levenslang leren, en werken aan zichzelf. Die wederzijdse betrokkenheid is cruciaal om de lerende organisatie te doen slagen. Dit betekent ook dat medewerkers zich sterk bewust zijn van de eigen 'mentale modellen' (derde discipline), of denkbeelden. Er moet voldoende flexibiliteit en openheid zijn om te schaven aan zichzelf.

INSPIREREND LEIDERSCHAP EN BEZIELDE MEDEWERKERS

Het Drents Museum heeft alvast heel goed begrepen dat het anders moet. In de strategische visienota van 2017-2020 staat klaar en duidelijk dat de mens de kern van elke organisatie is. Het museum is zich er ten volle van



Welk museum heeft een écht coherent, gestructureerd vormingsbeleid uitgewerkt? Wie geeft kansen aan zijn medewerkers? Die zijn op één hand te tellen.

bewust dat het slechts een duurzame toekomst heeft als de medewerkers voldoende ontplooiingsmogelijkheden krijgen, een uitnodigende werkplek hebben, én kunnen werken in een sfeer van inspirerend leiderschap en motiverend management. De visienota heeft het letterlijk over het vinden van de 'bezieling van de individuele medewerker' om van het museum een succes te maken. Men volgt hiermee een bredere tendens van de laatste twintig jaar naar meer mensgericht denken in het personeelsbeleid. Leidinggevenden met inzicht beseffen zeer goed dat ze hun organisaties en medewerkers op een holistische manier moeten benaderen, met aandacht voor zowel het taakgerichte functioneren als voor het emotionele welzijn van de medewerkers. Voor Peter Senge is dit systeemden-




ken, ofwel het overschouwen van de volledige patronen, de eerste discipline van de lerende organisatie.

DE ETHIEK VAN EEN LERENDE ORGANISATIE

Wordt het delen van informatie, kennis en ervaring aangemoedigd en gefaciliteerd? Laat de manier waarop uw organisatie is gestructureerd dat toe? Of verandert er heel weinig of gewoonweg niets nadat een medewerker een vorming heeft gevolgd? Laat ons het krachtige pleidooi voor de ontwikkeling van een vormingsbeleid in musea onthouden uit het Nederlandse rapport *Toekomst van Werken in Musea*. Maar laat ons vooral ook grondig nadenken over de elementen die onderbelicht blijven, zoals de manier van werken, beslissen en kennisdelen in een organisatie.

Een lerende organisatie ambiëren, die een vormingsbeleid uitbouwt én *ubuntu* is, vraagt heel wat van uw organisatie. En dat wordt vandaag enorm onderschat. ‘Leren van elkaar’ klinkt al snel wollig en halfzacht, net omdat het niet serieus genoeg genomen wordt door de leiding. Als u oprecht een lerende organisatie wil zijn, zal u hier ten gronde over moeten nadenken. Het vraagt om een hele nieuwe ethiek én ander leiderschap waarbij een grote openheid en radicale transparantie de drijfveren zijn. ■

 Olga Van Oost is adviseur museologie en sectorcoördinator musea bij FARO.

 Meer lezen?

J. Kessels & S. Verdonschot, 'Het corporate curriculum', in: M. Ruijters & P. Simons (red.), *Canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer, 2012, pp. 159-174.

N. Paine, *The Learning Challenge. Dealing with Technology, Innovation and Change in Learning and Development*. Londen, Philadelphia, New Delhi, Kogan Page, 2014.

M. C. P. Ruijters, *Queeste naar goed werk. Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Deventer, Vakmedianet, 2018.

P. Senge, *The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization*. Londen, Century Business, 1990.

G. Wold & S. Liefhebber, *Toekomst van Werken in Musea*. Den Haag, Museumvereniging, 2018.

Zeeuws Museum, 'Visie', op: www.zeeuwsmuseum.nl/nl/over-het-museum/organisatie/wat-we-doen/visie-missie

Drents Museum, 'Strategische visienota 2017-2020', op: <https://drentsmuseum.nl/sites/default/files/uploads/Strategische%20visie%202017-2020.pdf>



WERKEN AAN EEN LEER-CULTUUR

Bijleren zit in het DNA van iedere gids. Gidsen ontdekken namelijk continu nieuwe thema's. Bovendien zijn ze nieuwsgierig naar gidsvaardigheden en (nieuwe) methodieken. We vroegen aan Janien Prummel, docent specialisatie museumgids bij Het Perspectief in Gent, hoe dat bijleren precies werkt.

Hildegarde Van Genechten

Tien jaar geleden startte de specialisatie museumgids binnen de opleiding tot gids in het volwassenenonderwijs.

Janien: "De alumni hebben een attitude die gericht is op professionalisering: ze kunnen samenwerken en zijn het gewend om feedback te krijgen. Ze vinden het normaal om kennis te delen en na te denken over hun competenties. We leiden namelijk geen inhoudelijke specialisten op, maar wel gidsen die vatten hoe musea vandaag functioneren én die nadenken over hun eigen rol daarin. De cursisten leren allerlei types musea kennen, ontdekken leertheorieën en analyseren museumopstellingen. Ze werken ook zelf een rondleiding uit. Musea hebben vaak een aanbod voor specifieke doelgroepen: NT2, mensen met dementie, blinden en slechtzienden... Onze cursisten kiezen een doelgroep en volgen minstens één specifieke rondleiding. Daaruit halen ze vijf tips die ze delen met hun medecursisten, ze reflecteren samen en onderzoeken hoe deze tips de gidsenpraktijk kunnen verbeteren."

BLIJVEN LEREN, OOK IN DE MUSEUMPRAKTIJK

"Wie vandaag wordt opgeleid tot museumgids, leert om zich voortdurend af te vragen: 'Wat heb ik nodig om een goede gids te zijn?' Dat werkt! Ik was onlangs betrokken bij de denkoefening van stadsmuseum Lier over zijn gidsenwerking. Het stadsmuseum heeft zich namelijk ontwikkeld als participatief museum en wilde dat de gidsenploeg dat idee zou vertalen in de rondleidingen. Twee alumni van mij waren betrokken; ik merkte dat ze goed hebben nagedacht over de missie en de visie van het museum en wat dat dan betekent voor het gidsen."

"Ik begeleid ook de workshop *Kwaliteit in gidsenwerking*. Die is bedoeld voor verantwoordelijken van gidsenwerkingen van musea, monumenten en toeristische diensten.¹ Daar reiken we reflectietools aan waarmee de deelnemers over de kwaliteit van hun gidsenploeg kunnen nadenken, zoals de *customer journey* en de *competentiewaaiër*.² Bijna honderd organisaties namen

ondertussen deel. Het klikt allemaal in elkaar: de museumgidsenopleiding en de coaching voor de verantwoordelijken versterken elkaar. Zowel bij de gidsen als bij de organisaties werken we aan een leer-cultuur waar kwaliteit belangrijk is. Vaak was/is die cultuur er nog niet omdat men te fel vanuit concurrentie of weerstand vertrok. Denk dan aan reacties zoals: ‘Anderen gaan mijn rondleiding stelen’, of ‘Wie is hij of zij om me te zeggen of ik kan gidsen ...?’ Er zijn veranderingen aan de gang: organisaties zetten steeds meer in op leren van elkaar en intervisie.”

TOENEMENDE DIVERSITEIT

“De uitdaging voor de toekomst? Dat is de diverser wordende maatschappij, en wat dit op het vlak van bemiddeling betekent. Denk aan het taalgebruik, de soorten verhalen, de perspectieven ... Wat is je rol als bemiddelaar? Moeten we meer evolueren naar gespreksleider en moderator? Hoe kan je je nog bewuster worden van je eigen denk- en referentiekader? Ik zie ook nog te weinig diversiteit in gidsen. Die doorstroming moet er komen als we als museum en als gidsen relevant willen blijven. Daar zit ook een grote uitdaging!” ■


VERDER LEZEN EN LEREN

Informatie over de gidsenopleidingen vindt u hier: www.toerismevlaanderen.be/opleiding-gids-reisleider. De opleidingen met de specialisatie museumgids zijn: PCVO Het Perspectief in Gent, CVO De Oranjerie Diest, CVO COOVI Brussel en CVO Vitant Antwerpen.

Voor organisaties met een gidsenwerking is er de vrij toegankelijke en praktische toolkit *Kwaliteit in gidsenwerking* van Toerisme Vlaanderen. zie <https://kwaliteit.toerismevlaanderen.be/toolkit-0>

In Nederland verscheen in 2017 de publicatie *Rondleiden is een vak. De rondleider in kunst- en historische musea*, het resultaat van het onderzoek naar de competenties van rondleiders. Zie: www.lkca.nl/~media/downloads/publicaties/2017/rondleiden-is-een-vak/rondleiden-is-een-vak.pdf.

Op 10 oktober 2019 organiseert FARO i.s.m. de opleidingen tot museumgids een inspiratiedag voor musea. *Save the date!*

 Hildegard Van Genechten is adviseur participatie en educatie bij FARO.

Bronnen en literatuur

1. FARO, Herita en Toerisme Vlaanderen, Workshop Kwaliteit in gidsenwerking, <https://kwaliteit.toerismevlaanderen.be/workshops-kwaliteit-in-gidsenwerking>.
2. Toerisme Vlaanderen, <https://kwaliteit.toerismevlaanderen.be/gidsenwerking>.



EEN WERKBAAR MODEL VOOR IMMATERIEEL ERFGOED?

Voor het borgen van allerlei immaterieel-erfgoedpraktijken zoals reuzenstoeten, Afghaans borduren, oogstfeesten, de kermiscultuur, Vlaamse gebarentaal ... zijn doorgeven en leren cruciaal. UNESCO promoot daarbij het 'samenwerkend leren' dat mensen, over de grenzen van disciplines heen, laat leren van elkaars aanpak.¹ Maar wat betekent dat in de praktijk? En wat is precies de meerwaarde van deze vorm van leren?

Viktor Swillens en Floortje Vantomme

Werkplaats immaterieel erfgoed ging samen met Viktor Swillens, pedagoog in spe, op zoek. Ze ontdekten dat Wengers theorie van de lerende netwerken heel bruikbaar is om dat 'samenwerkend leren' concreet gestalte te geven. Deze bijdrage legt uit waarom, en illustreert dit met enkele concrete voorbeelden. Maar eerst een uitstapje naar recente evoluties in het denken rond leren.

DE GEDAANTEVERANDERING VAN LEREN

Al vijftig jaar wordt (levenslang) leren door UNESCO gezien als de hoeksteen van de democratie: personen hebben het recht zichzelf te ontplooiën en hun eigen toekomst in handen te nemen.² Dit zou filosoof en pedagoog Gert Biesta 'leren-om-te-zijn' noemen, en dat soort leren is de laatste jaren sterk onder druk komen te staan.³

Zo wordt door onder andere de Europese Commissie steeds meer verwacht dat mensen zich constant bijscholen, niet alleen voor hun eigen ontplooiing, maar vooral in functie van het efficiënter kunnen uitvoeren van hun (toekomstige) rol in de samenleving.⁴ Biesta benoemt dit als een 'leren-om-inzetbaar-te-zijn'. Door deze verschuiving heeft er volgens de filosoof een omkering van rechten en plichten plaatsgevonden. Vroeger werd (levenslang) leren als een recht van burgers gezien, en was het de plicht van de overheid om dit te faciliteren. Vandaag beschouwt men (levenslang) leren steeds meer als een individuele plicht van burgers. De overheid claimt het recht om dit van ieder individu te verwachten.⁵

LEREN VOOR EN DOOR IMMATERIEEL ERFGOED?

Bij het doorgeven van immaterieel erfgoed staan echter niet zozeer de competenties van individuen centraal. Het gaat immers vooral om

»



Het betrekken van jongeren bij de bloemencorso's - Blankenberge.



Ambachtenlab stoelenmatten © Marco Gerritsen (Beeldblik)



Experimenteren met nieuwe materialen bij het papierscheppen
© Marco Gerritsen (Beeldblik)



Vormgevers en stoelenmatters leren van elkaar
© Marco Gerritsen (Beeldblik)

de vraag hoe men samen concrete uitdagingen kan aangaan bij het beoefenen van de immaterieel-erfgoedpraktijk. Deze bespreekbaar maken is niet zo vanzelfsprekend meer in het dominante economische denken rond leren. Het zijn immers geen onderwerpen waar men even snel een cursus of training over kan volgen. Hier is dieper en reflecterend leren aan de orde, waar er in de eerste plaats ruimte wordt gemaakt voor het onderzoeken van gedeelde uitdagingen.⁶ Samenwerkend leren dus.

Het immaterieel-erfgoedveld bevat een aantal sterktes die dat samenwerkend leren in de hand werken. Zo is er al heel wat kennis en ervaring aanwezig bij de verschillende individuen, verenigingen en organisaties betrokken bij immaterieel-erfgoedpraktijken. Bovendien is er veel bereidheid om samen te werken en ervaringen uit te wisselen. Maar hoe kan dat samenwerkend leren dan vorm krijgen?

ETIENNE WENGER OVER LERENDE NETWERKEN

Samenwerkend leren in de praktijk sluit nauw aan bij de theorie van de lerende netwerken, ontwikkeld door leertheoreticus Etienne Wenger. Hij schreef eerder over de *community of practice* of praktijkgemeenschap: een groep van mensen die zich engageert rond een gedeelde passie.⁷ Ondanks het feit dat de leden doorheen de tijd wisselen, ontstaat er een zekere basis van kennis in die gemeenschap die gedeeld en verrijkt wordt met en door nieuwkomers. Wenger verbindt verschillende lerende groepen tot 'een landschap van zeer diverse praktijkgemeenschappen'. Een landschap stemt dan overeen met een kennisdomein zoals verpleegkunde of onderwijs, waarbinnen verschillende blikken of disciplines samenkomen. Hij stelt dat het erg leerrijk is om mensen binnen zo'n landschap samen te brengen rond concrete

uitdagingen. Zo kunnen ze samen, en elk vanuit het eigen perspectief, komen tot een diepere reflectie. Hij noemt zo'n samenwerking over de grenzen heen een 'lerend netwerk'.⁸

Om zo'n netwerk te laten floreren is er nood aan een *system convener*: dit zijn mensen of organisaties die interesses en bezorgdheden opsporen. Ze brengen individuen samen over de grenzen van instellingen en organisaties heen, zodat ze lerende partners kunnen worden van elkaar. *Conveners* voorzien net genoeg ondersteuning zodat het proces blijft lopen. Goede gesprekken en leerrijke reflecties zijn het resultaat.

Interessant is dat er in het immaterieel-erfgoedveld al een goed overzicht bestaat van de verschillende individuen, verenigingen en organisaties die in Vlaanderen bezig zijn met immaterieel-erfgoedpraktijken, www.immaterieelerfgoed.be. En dat is een belangrijke voorwaarde als mensen willen samenwerken in een lerend landschap. Dat er in de praktijk al lerende netwerken bestaan, mag dan ook niet verbazen. Ter illustratie: het samenwerkend leren rond de bloemencorso's en de ambachten.

BLOEMENCORSO'S

Bloemencorso's in Nederland hebben zich verenigd in een 'Corsokoepel' en in Vlaanderen bestaat een 'Vlaams netwerk van bloemencorso's'. Beide kunnen als een lerend netwerk beschouwd worden, bedoeld om de verschillende verenigingen samen te brengen die de bloemencorso's organiseren en eraan deelnemen. Want die verenigingen stelden vast dat ze doorgaans tegen dezelfde uitdagingen aanlopen. Kenniscentrum Immaterieel Erfgoed Nederland faciliteert de samenkomsten in Nederland door een ruimte te voorzien en waar nodig extra ondersteuning te bieden. In Vlaanderen doet Histories (vroeger



Wanneer kunst en ambacht elkaar ontmoeten

© Marco Gerritsen (Beeldblik)



Vlaamse bloemencorso's ontwikkelen samen publiciteitsmateriaal.

LECA) dit voor de bloemencorso's. Dankzij de kennis- en ervaringsuitwisseling kunnen ze nu elkaars werking versterken, bijvoorbeeld rond het werven van vrijwilligers of het ontwikkelen van publiciteitsacties. Successleutels voor de samenwerking zijn de waardering van ieders inbreng en een concrete impact op de lokale praktijken.

AMBACHTENLABS

Ambachtenlabs zijn kleine maar zeer diverse lerende netwerken rond een bepaald ambacht, zoals het stoelenmatten of het papierscheppen. Net als de Corsokoepel worden ze opgestart en gefaciliteerd door het Nederlandse Kenniscentrum. De aanzet hiervoor was de vaststelling dat de producten van sommige ambachten niet meer aanslaan. Door bijvoorbeeld kunstenaars, vormgevers of studenten gedurende een langere tijd samen te laten werken met een papierschepper of een stoelenmatter wordt het mogelijk om te experimenteren met materialen en technieken. Als zo nieuwe producten ontstaan, kan dat het ambacht nieuw leven inblazen. Bovendien kunnen de andere deelnemers leren uit de technieken van het ambacht en die kennis integreren in hun eigen praktijken. Het kenniscentrum gaat per ambachtsman op zoek naar gepaste partners voor zo'n lerend netwerk.

DE MEERWAARDE VAN LERENDE NETWERKEN VOOR IMMATERIEEL ERFGOED

Kortom: lerende netwerken bieden veel kansen. Ten eerste vervagen dankzij die samenwerking traditionele grenzen tussen verenigingen, organisaties en zelfs sectoren en worden er bruggen geslagen. Dit biedt kansen om de huidige immaterieel-erfgoedpraktijken te verrijken. Ten tweede zorgen lerende netwerken ervoor dat gedeelde bezorgdheden uit het immaterieel-erfgoedveld collectief kunnen aangepakt worden.

Ten slotte maken lerende netwerken verandering en vernieuwing mogelijk in het immaterieel-erfgoedveld. Hannah Arendt zei het al: de mogelijkheid tot verandering is juist erg belangrijk voor het voortbestaan van de praktijken die we belangrijk achten.⁹ ■

BENIEUWD NAAR MEER?

U vindt een uitgebreid rapport terug op <https://immaterieel-erfgoed.be/nl/inspiratie/lerendenetwerken>. Benieuwd naar meer over Etienne Wenger en andere inspirerende auteurs rond volwassenenvorming? Bezoek www.volwassenenleren.wordpress.com



Viktor Swillens is student sociale en culturele pedagogiek aan de KU Leuven. Tijdens zijn stage bij Werkplaats immaterieel erfgoed heeft hij onderzocht hoe de theorie en de praktijk rond leren elkaar kunnen verrijken, voor een nog sterkere immaterieel-erfgoedwerking.

Floortje Vantomme is stafmedewerker bij Werkplaats immaterieel erfgoed. Ze leert voortdurend van en met mensen, actief rond het borgen van immaterieel erfgoed.

Bronnen en literatuur

1. UNESCO. *Decision of the Intergovernmental Committee: 12.COM 9*, 2017, <https://ich.unesco.org/en/decisions/12.COM/9>. Hier vindt u het Overall Results Framework terug (ORF): een belangrijk instrument om de implementatie van de Conventie van 2003 te monitoren.
2. E. Faure, F. Herrera, A. Kaddoura, e.a., *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Paris, UNESCO, 1972.
3. G. Biesta, 'What's the point of lifelong learning if lifelong learning has no point? On the democratic deficit of policies for lifelong learning', in: *European Educational Research Journal*, 5 (2006) 3,4, pp. 169-180.
4. P. Jarvis, 'Imprisoned in the global classroom' – revisited: towards an ethical analysis of lifelong learning', in: *Proceedings of the first international lifelong learning conference*. Rockhampton, Rockhampton University, 2000, pp. 20-27.
5. Biesta, op.cit.
6. Z. Bauman, *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, 2001.
7. E. Wenger, *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge, Cambridge University Press, 1998.
8. E. Wenger-Trayner, M. Fenton-O'Creevy, M. Hutchinson, e.a., *Learning in landscapes of practice: boundaries, identity, and knowledgeability in practice-based learning*. Abingdon, Routledge, 2015.
9. H. Arendt, *Between past and future: eight exercises in political thought (Penguin classics)*. London, Penguin books, 2006.





DE VOETGANGERSTUNNEL, DE WEG NAAR HET PARADIJS

Erfgoed is voor letterlijk iedereen betekenisvol en relevant.
Bekende personen wijzen u de weg naar hun erfgoedplek.

De plek van: Ann De Bie, journaliste.



U kent Ann De Bie ongetwijfeld van het VRT-televisiejournaal. Al jaar en dag verslaat ze tal van nieuwsitems in binnen- en buitenland, vaak ook over culturele onderwerpen. Als het over haar thuisstad Antwerpen gaat, spreekt ze net ietsje gloedvoller dan anders. “Mijn erfgoedplek brengt me terug naar mijn kindertijd,” vertelt ze.

“Ik ben opgegroeid op Linkeroever. Daar heb je het allermooiste uitzicht over de stad. Je bent ver van het centrum, en toch kun je het de hele tijd bewonderen. Heel mijn kindertijd heb ik vaak gebruikgemaakt van de voetgangerstunnel: twee monumentale gebouwen met enge, steile roltrappen. Als kind stond ik er niet bij stil; het was vooral iets praktisch. Toen ik ouder werd, kreeg ik oog voor de schoonheid van de plek. Die appreciatie kwam onrechtstreeks: hier is de beginscène van *Anyway the wind blows* opgenomen. Je ziet er regelmatig cameraploegen, maar ook mode-shoots en ... massa's toeristen. Ik herinner me ook dat de muren en het plafond van de tunnel destijds versierd waren met stripachtige reclame van IMALSO, de Intercommunale Maatschappij voor de Linker Schelde Oever. De boodschap die de voorbijganger kreeg was vrij ondubbelzinnig: ‘Kom op Linkeroever wonen. Hier schijnt de zon altijd, kun je lekker in je tuin zitten en genieten van het leven.’ Zoiets als het paradijs op aarde. (lacht) En kijk, na veel omzwervingen woon ik vandaag zowaar terug op Linkeroever!” ■

EEN LUISTERVERHAAL VOOR UW MUSEUM OF MERK?

U VRAAGT, WIJ MAKEN!

Het Geluidshuis is dé referentie in creatieve audioproductie. Luisterverhalen, audioguides, radiospots, jingles,... we willen de luisteraar laten lachen of bij zijn nekvel grijpen met straffe verhalen, pakkende muziek en uiteraard met de beste stemmen.

Denken in audio is onze natuurlijke reflex. Maar we denken ook in oplossingen. Samen gaan we op zoek naar wat audio voor uw merk kan betekenen en geven we vorm aan een geheel nieuwe bezoekerservaring.

NIEUW: JOHANNA EN HET GRAVENSTEEN

In opdracht van Historische Huizen Gent maakten we *Johanna en het Gravensteen*, ongetwijfeld de grappigste en spannendste les geschiedenis ooit. Nu te koop in de boekhandel en als download in de Geluidshuis-app. Zo brengen we de beleving tot buiten de grenzen van het Gravensteen, want u weet: het beste bezoek begint al thuis.

Het Geluidshuis helpt u graag uw merk mee in de verf en in de markt te zetten. Kom gerust eens een kopje koffie drinken.

Voor meer referenties surf naar www.geluidshuis.be.

CONTACT

Pieter-Jan Vinckx
pieter-jan@geluidshuis.be
0485/54.89.98

Ann Desmet
ann@geluidshuis.be
0477/48.26.17

Groot onderhoud

Conflict en meerstemmigheid

dinsdag 26 november 2019

hetpaleis | Antwerpen

Welke rol willen en kunnen we opnemen in maatschappelijke debatten? In hoeverre bepalen scenografische en inhoudelijke beslissingen, net als taal, wie wel en wie niet wordt aangesproken? Hoe gaan we om met tradities als carnaval en Zwarte Piet? En beseffen we dat het dekoloniatiedebat iedereen aanbelangt? Aandacht dus voor controverses, representatie en mensenrechten.

Geprikkeld? Kom dan meedenken tijdens het Groot Onderhoud. En laat ook uw stem weerklinken!

Schrijf in via www.hetgrootonderhoud.be