

Het museum als afspiegeling van de maatschappij

Het Kunstmuseum in Den Haag voert een breed diversiteitsbeleid. Belangrijk onderdeel daarvan is de 'Rooney Rule': bij iedere sollicitatie nodigt het museum twee kandidaten met een biculturele achtergrond uit voor een gesprek. Inmiddels is een kwart van de vacatures ingevuld door iemand met het gewenste profiel.

Tekst Dorine van Kesteren Foto Marwan Magroun (portret Anne de Haij)

American footballclubs dwingen om bij hun zoektocht naar een nieuwe hoofdtrainer te gaan praten met minstens één gekleurde kandidaat. Dat was de gedachte achter de regel die Dan Rooney, voormalig voorzitter van het diversiteitscomité van de Amerikaanse National Football League, in 2003 bedacht. De Rooney Rule drong daarna door tot het bedrijfsleven; grote bedrijven als Amazon, Facebook en Microsoft voerden een eigen variant in. Zo ook het Kunstmuseum in Den Haag, dat hiermee de Award Diversiteit in Bedrijf won (zie kader). "Mensen met een biculturele achtergrond hebben een streepje voor bij sollicitaties", zegt Anne de Haij, strategisch adviseur van de museumdirectie. "Per vacature kijken wij wat er nodig is. Over het algemeen zijn we gericht op culturele diversiteit, maar in bijvoorbeeld technische teams die in meerderheid uit mannen bestaan, kan ook de aanvulling van een vrouw heel welkom zijn." In het begin kwamen er niet altijd voldoende reacties van de doelgroep binnen. "Toen

waren aanvullende maatregelen nodig. Dan lieten we de vacature bijvoorbeeld langer open staan, schakelden een recruiter in of gingen gericht zoeken in andere netwerken."

Foto's op de website

De Haij benadrukt dat de invoering van de Rooney Rule niet het enige is wat het museum heeft gedaan op HR-gebied. "Eerst plaatsten wij alleen vacatures op culturelevacatures.nl. Nou, dan spreek je natuurlijk wel een heel beperkte, specifieke groep aan. Daarom hebben we het aantal kanalen verbreed. Verder hebben we bewust foto's van alle medewerkers op de site geplaatst. Dan zien mensen dat hier, in tegenstelling tot het heersende beeld, niet alleen oudere witte mannen werken. Al deze kleine maatregelen moet je tegelijk treffen en de tijd geven: het werkt niet binnen een jaar. Wij zijn in 2018 begonnen en pas nu lukt het om een kwart van de vacatures op de gewenste manier in te vullen. Dan gaat het om vacatures in het héle museum: van raad van toezicht tot management en staf."



Foto Maurice Haak

Kunstmuseum Den Haag wil er voor iedereen zijn. Deze leerlingen volgen een museumles.

De Haij kent de kritiek dat de Rooney Rule een trucje of een afvinklijst is. "De vraag is hoe je ermee omgaat. Inderdaad, het heeft geen enkele zin om kandidaten voor de vorm uit te nodigen. Vandaar dat onze afdelingsmanagers, die verantwoordelijk zijn voor de sollicitaties, verantwoording moeten afleggen. Leg maar uit waarom het niet gelukt is om voor een vacature iemand met een biculturele achtergrond te vinden. Het helpt ook als de top erachter staat, zeker in de eerste periode van weerstand. Sommige collega's hadden het gevoel dat er van bovenaf werd ingegrepen in hun vrijheid bij het aannemen van personeel, maar nu ziet iedereen de meerwaarde van de regel."



Aan het woord



Anne de Haij
strategisch adviseur
Kunstmuseum
Den Haag

Programmering

Het inclusiebeleid van het museum reikt verder dan de werving en selectie. “Wij hebben diversiteit ingebed in onze organisatie. Ons doel is dat zo veel mogelijk bezoekers, medewerkers, kunstenaars en samenwerkingspartners zich thuisvoelen in het museum. Dat proberen we te bereiken door goed na te denken over de programmering. Welke kunstenaars laten we zien? Welk verhaal vertellen we met onze tentoonstellingen? Ook de keuze voor freelancers is een krachtig instrument. Bijvoorbeeld: met welke videomakers en fotografen werk je samen bij de marketing van het museum?”

De keuze voor diversiteit en inclusie heeft ideële én bedrijfsmatige redenen,

aldus De Haij. “Een museum dat een volwaardige plek wil in de maatschappij, moet een afspiegeling vormen van die maatschappij. Dat is ons principe. Daarnaast is het belangrijk dat musea meegaan met hun tijd. In onze sector noemen we iets niet snel een businesscase, maar ondernemen maakt een steeds groter deel uit van ons werk. Dan komt het mooi uit dat gemengde teams betere prestaties leveren, omdat er andere ideeën, andere perspectieven en een andere sfeer ontstaan. Helaas kunnen we dit nog niet aantonen met harde cijfers. We evalueren het diversiteitsbeleid regelmatig en stellen het bij als dit nodig is, maar we meten nog te weinig. Dat wordt onze doelstelling voor de komende tijd.” ●



Award Diversiteit in Bedrijf

Effectief, innovatief en met direct praktisch resultaat: zo omschreef de jury van de *Award Diversiteit in Bedrijf* de Rooney Rule. Daarmee won het Kunstmuseum Den Haag deze award, die jaarlijks wordt uitgereikt aan een bedrijf dat zich inzet voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het museum won in de categorie midden- en kleinbedrijf; ABN AMRO won in de categorie grote bedrijven (zie ook pagina 18). De prijs is een initiatief van Diversiteit in Bedrijf, een project dat wordt ondersteund door de SER. Diversiteit in Bedrijf helpt bedrijven bij het opstellen, uitvoeren en monitoren van een diversiteitsplan.