

Divers is niet automatisch inclusief

Verslag van de openbare discussie Verrijking van de sieradenopleidingen, een interculturele dialoog, op 31 augustus 2022 te Rotterdam

Door Liesbeth den Besten

De kunstacademie is een witte omgeving, en de weinige sieradenopleidingen in Nederland en België vormen daarop geen uitzondering. De drempel van de academie is hoog, en duidt op een enorme kloof. Waar blijven de zwarte studenten, de studenten met migratieachtergrond, en studenten uit andere minderheidsgroepen/gemarginaliseerde groepen? Hebben ze moeite om toegelaten te worden, hoeveel van de 'diverse' studenten bereiken de eindstreep, welke problemen komen ze tegen tijdens hun studie aan een kunstacademie? En wat kunnen we doen, hoe kunnen we jongeren uit minderheidsgroepen bereiken en motiveren tot een kunst c.q. sieradenopleiding?

Deze en andere vragen werden op 31 augustus 2022 besproken tijdens de ronde tafel discussie 'Verrijking van de sieradenopleidingen – een interculturele dialoog' bij TENT in Rotterdam. Dit noodzakelijke initiatief werd georganiseerd door Karin van Paassen in de context van [Jewel.Rotterdam](#). De deelnemers aan de ronde tafel waren het in grote lijnen met elkaar eens dat er nog veel gebeuren moet voordat de kunstacademie een veilige omgeving is voor elke student. Deze gedachtewisseling was een nuttig begin waaruit lering getrokken kan worden.

In haar openingspraatje stelde Miriam Bestebreurtje, onderwijsmanager aan de Willem de Kooning Academie (WdKA), waar zij zich vooral met inclusie bezighoudt, dat een organisatie divers kan zijn maar daardoor nog niet automatisch inclusief is. Inclusiviteit betekent namelijk dat een veilige omgeving gecreëerd wordt waarin iedereen zich gehoord, gezien en erkend voelt, qua etniciteit en gender. Bestebreurtje: "Als je erachter komt dat je als onderwijsinstelling uit-sluitend bent in plaats van inclusief dan moet je daar wat aan doen. Als onderwijsinstelling dragen we bij aan de cultuur. Als je alleen een specifieke groep mensen de kans geeft zich te uiten draag je dus niet bij aan de vitaliteit van de kunsten." WdKA is zo'n 10 jaar intensief met het onderwerp diversiteit en inclusie bezig, o.a. via een lectoraat Cultural Diversity, werkgroepen, onderzoeken van Master studenten (zoals Marleen van Arendonk) en op dit moment twee PhD kandidaten. Bestebreurtje vindt dat het bij alles wat een instelling onderneemt en communiceert heel belangrijk is om daar ook oprecht achter te staan: "Studenten voelen namelijk alles, ze voelen of iets oprecht is."

Onder leiding van Esther Doornbush, oprichter van online encyclopedie [hedendaagsesieraden.nl](#), en coördinator van de verwervingsprocedure van het Rijksmuseum, praten de panelleden in eerste instantie over de vraag waarom en hoe het onderwerp van diversiteit en inclusie hun bezighoudt. Chequita Nahar kaart het gebrek aan rolmodellen aan. Zij ondervond in de jaren 90 als sieradenstudent aan de Academie Maastricht en het Sandberg Instituut hoe moeilijk het is om in een niet-inclusieve omgeving te studeren. Dat leidt tot een zeer eenzijdige opleiding. Er was niemand aan wie zij zich op kon trekken, en haar thema's werden niet erkend – kortom, er bleef veel liggen. Nahar wil het thema daarom benaderen vanuit het idee van talentontwikkeling: "want dan ga je anders denken over het werkveld en over diversiteit en inclusie."

Janice Deul, activist en publicist maakt zich ruim tien jaar sterk voor een inclusief klimaat in mode, kunst, cultuur en media. Ze geeft aan waarom inclusie en diversiteit juist binnen dit vakgebied een belangrijk thema moet zijn: “Hoewel veel mensen mode (en sieraden) oppervlakkig vinden zijn dit zaken waar iedereen mee in aanraking komt en die je dus goed kunt inzetten als instrument om veranderingen door te voeren. Juist omdat ze zo toegankelijk en relatief laagdrempelig zijn. Door de manier waarop systemen nu werken en het onderwijs nu is ingericht laten we heel veel talent liggen. We moeten gemarginaliseerde groepen helpen om ze binnen te halen en te zien als een verrijking.”

Kalkidan Hoex, sieraadontwerper, kunstenaar, docent aan de Breitner Academie en MASieraad, actief in community werk, en oprichter van brand [The New Tribe](#), vertelt een persoonlijk verhaal over haar ervaringen en strubbelingen met het Nederlandse onderwijssysteem. Waar je terecht komt in het onderwijs wordt bepaald door hoe je eruitziet, en waar je opgroeit. Omdat zij witte ouders heeft die zich inzetten voor haar ambitie om door te studeren lukte het haar om ondanks haar start vanaf het MBO op de academie in Maastricht terecht te komen. Hoex: “Het Nederlandse onderwijssysteem is gewoon niet in orde. Je wordt beoordeeld op huidskleur, maar zodra leraren wisten dat ik witte ouders heb, veranderde het beeld dat ze van mij hadden. Het systeem zou compleet ontrafeld moeten worden”. Als geadopteerd Ethiopisch kind in een klein Limburgs dorp werd ze zich al op de kleuterschool bewust dat ze een andere positie had. Maar, zegt Hoex: “Ik heb het voordeel ervaren van witte geprivilegieerde ouders, wat een enorm verschil is met veel van mijn zwarte vrienden”.

Gary Symor, designer en docent, heeft andere ervaringen omdat hij als 28jarige vanuit Suriname naar Nederland kwam voor zijn opleiding “ik was ouder, kon beter tegengas geven. De verwachtingen waren altijd te laag maar ik kon daarmee omgaan.” Hij ervoer dat mensen oogkleppen op hebben en besloot het anders te doen. Als docent aan MBO Rijnland, opgeleid als modeontwerper aan HKU, is hij een rolmodel geworden. Symor: “Ik geef mijn studenten wat ik zelf heb gemist. Ik zie ze als nieuwe burgers die belangrijk zijn voor de maatschappij. Ik kom de klas binnen met een benadering van leren, niet van onderwijzen.” Deze attitude waarbij het ‘leren van elkaar en niet alleen van leraar naar student’ centraal staat is een vorm van inclusief onderwijs. Maar zijn voorbeeldfunctie gaat verder, Symor: “Ik wil echt een voorbeeld zijn voor de leerlingen, er tof uitzien, goed verzorgd, een positieve instelling, open voor studenten.”

De Hongaarse Irma Földényi, designer, voormalig docent WdKA, (gast)docent Gerrit Rietveld Academie en onderzoeker op Sint Lucas Antwerpen i.s.m. Saskia Van der Gucht (‘Jewellery, Matter, Time – Hard Data, Soft Stories’), verblijft sinds een jaar of 10 in Nederland. Komend vanuit de Oost-Europese cultuur in de West-Europese, is zij heel vaak de ‘gast’ geweest: die persoon die nog kan en moet leren. Földényi: “Ik kon foutjes maken, dingen op een andere manier doen dan de Nederlandse.” Voor haar leek Nederland met al zijn verschillende culturen een vrije plek waar je jezelf kan heruitvinden. Maar dat bleek niet vanzelfsprekend: gedurende de jaren als docent heeft ze geleerd hoe belangrijk het is om voor studenten met verschillende achtergronden een veilige omgeving te creëren en daarin vertrouwen op te bouwen.

Saskia Van der Gucht, beeldende kunstenaar, opgeleid als juweelontwerper en docent en onderzoeker aan Sint-Lucas Antwerpen, houdt zich met het onderwerp bezig in de werkgroep diversiteit en inclusie van Sint-Lucas. Van der Gucht: “Ik probeer me bewust te zijn van mijn privileges op verschillende vlakken. In mijn werk merk ik dat we op diverse lagen moeten werken. Er is bv ook een gebrek aan diverse docenten. We hebben voorbeelden nodig,

iedereen wil een goed persoon zijn en aan de goede kant staan maar als we spreken over diversiteit en inclusie moeten we ook spreken over structureel racisme en economische ongelijkheid. En wat zijn good practices? Ik hoop dat het vandaag ook over concrete acties kan gaan.”

Terzijde, kleurenblindheid:

Witte Nederlanders zijn zich nauwelijks bewust van de stelselmatige onderschatting van zwarte kinderen en kinderen met een migratieachtergrond. Onbedoeld kwetsende opmerkingen, onwetendheid en vooroordelen maken dat zwarte en andere leerlingen en studenten uit minderheidsgroepen zich vaak buitengesloten voelen. Juist de niet kwaad bedoelde kleine opmerkingen bevestigen dat je anders bent.

*In haar artikel *The Entrance Gap*, wijst socioloog Teana Boston-Mammah, verbonden aan de Willem de Kooning Academie, erop dat witte mensen wel kunnen zeggen dat kleur hun niet uitmaakt maar dat dit voor zwarte mensen anders is. Zij schrijft: “...this ideology of colour blindness is a form of invisible European racialization.” (Boston-Mammah, *WdKA Makes a Difference Reader*, 2017, p.12) We zouden dus kunnen stellen dat het gemak waarmee witte mensen uitspraken over kleurenblindheid kunnen doen is evenredig aan het ongemak dat zwarte mensen hierbij voelen. Belangrijk dus om hier in het openbaar over te praten.*

Een aantal problemen passeren de revue

Het onderwijssysteem: Kalkidan Hoex stelt dat het idee van individualisme, hooggeschat aan kunstacademies, typisch westers is. In andere delen van de wereld is het idee van de community, en iets met elkaar en voor elkaar doen, en voor elkaar zorgen veel belangrijker. In dit verband kunnen we ook verwijzen naar Documenta fifteen van dit jaar, georganiseerd door een collectief uit Indonesië, waar grote namen ontbraken, en collectieven de dienst uitmaakten met kunst die een sterke sociaal-maatschappelijke lading heeft. Overigens heeft de Kunstacademie Addis Abeba, volgens Hoex wel degelijk een eigen signatuur in arts, crafts, religieuze kunst en vrije kunst. Gary Symor, die lesgeeft op een MBO waar de studenten veel vaker dan op kunstacademies een diverse achtergrond hebben, ziet dat studenten vaak praten over geld verdienen. Hij karakteriseert zijn manier van lesgeven als ‘disruptive’ (versturend): “Ik vraag de student wat wil je leren en hoe kunnen we je helpen je daar te komen. Iedereen leert daarvan. We moeten de zaken omkeren, anders gebeurt er niets. Maar het is lastig, zeker als je met managers moet praten die daar al eeuwen werken. Het is in hun ogen ontregelend.” Symor wijst erop, dat je omdat je zwart bent en er anders uitziet het idee kan krijgen dat je minder waard bent of dat mensen dat denken. Dat maakt het voor leerlingen met een minderheidsachtergrond moeilijk om voor hun mening uit te komen. Symor: “Er is angst om jezelf op de voorgrond te stellen, dus vraag ik ze wat ze willen, en hoe ze zich willen uiten. Want dat is de grootste schat die we hebben.” Hij wil het systeem van onderaf veranderen. Hoewel, zijn tafelgenoten op zijn vraag of hij misschien te positief is, ontkennend reageren, maakt Chequita Nahar wel een kanttekening. Zij heeft voor een andere benadering gekozen: vanuit het docentschap, via een coördinatorschap, naar het management omdat ze denkt dat ze alleen op die manier iets voor elkaar kan krijgen.

Janice Deul is bezig met een boek over een inclusief creatief cultureel landschap. Zij heeft een tamelijk pessimistisch beeld over het welbevinden van kunststudenten met een diverse achtergrond, dat door de interviews die ze met hen had bevestigd werd. Deul: “Als ze zichzelf en hun eigen cultuur willen laten zien wordt dat ontmoedigd, het wordt als niet waardevol genoeg gezien. Studenten mogen er wel *inspiratie uithalen* maar het mag niet je

werk zijn. Het heeft pas waarde als er tussenkomst is van een witte autoriteit.” Sommige studenten haken af, anderen worden van de academie afgeschopt.

Terzijde, onveiligheid:

In 2021 kwam Amfi, Amsterdam Fashion Institute, in het nieuws vanwege het onveilige klimaat op school. Verhalen over racisme, pestgedrag van docenten, het gebruik van het n-woord, werk afwijzen omdat het ‘te etnisch’ zou zijn, en het niet adequaat handelen naar aanleiding van klachten van studenten, het negeren van studenten na klachten, leiden tot ernstige emotionele schade bij studenten. Met burnouts, studieoponthoud, en het voortijdig afbreken van de studie tot gevolg. Tientallen studenten kregen hiermee te maken. Op timetotellamfi.nl kunnen (oud)-studenten hun verhalen kwijt. Na een extern onderzoek, en de aankondiging van het Ministerie van Onderwijs naar een onderzoek naar alle kunst, design en modeopleidingen in Nederland, heeft Amfi de eerste stappen gezet op weg naar een cultuurverandering op school. Workshops en trainingen voor docenten, en het duidelijker onder de aandacht brengen van vertrouwenspersonen voor studenten, zijn een eerste aanzet maar er moet nog veel meer gebeuren.

Ongelijkheid: een studie aan een kunstacademie is heel duur, vaak te duur voor mensen met een migratieachtergrond. Kalkidan Hoex wijst erop dat het nog veel gecompliceerder ligt vanwege economische, culturele en sociale verschillen. Volgens haar hebben studenten met Afrikaanse of Aziatische wortels andere interesses dan het individualisme dat centraal staat binnen de kunstacademie. Bij hen gaat het over de gemeenschap, dat hebben ze van huis uit meegekregen. Het is dus niet gek dat zij iets willen studeren waarmee ze geld kunnen verdienen, waarmee ze hun familie kunnen ondersteunen en trots kunnen maken. Hoex: “Verschillende normen en waarden spelen een rol. Als je geen ouders hebt die iets voor je betalen is onderwijs een enorme strijd.” Ze verwijst naar [Patta](#) – een Nederlands succesverhaal als streetwear merk. Patta leidt tegenwoordig ook jongeren op via hun eigen [Academy](#). Hoe kan je jongeren uit minderheidsgroepen leren dat ze ambities mogen hebben en iets kunnen bereiken in deze maatschappij? Volgens Hoex kan dat alleen maar via de scene waarin ze zich bevinden. “Die moet je kennen, je moet ernaar toe gaan, met ze praten en naar hun perspectief vragen. Wat een academie aanbiedt moet aansluiten bij wat jongeren nodig hebben, zoals PATTa dat doet.”

Chequita Nahar vertelt over de studiebeurzen die de Academie Maastricht sinds enige tijd kan verstrekken dankzij de provincie Limburg. Het idee voor beurzen die voor meer gelijkheid kunnen zorgen ontstond naar aanleiding van een discussiebijeenkomst over diversiteit met alle academies in Eindhoven. Nahar: “We gaan nu naar plekken waar jonge mensen skaten, hiphoppen, dansen etc om ze uit te leggen dat ze daarmee ook geld kunnen verdienen”. Of andere academies ook beurzen verlenen werd niet duidelijk. Maar uiteindelijk ben je er nog niet als je de studenten binnen hebt. Dan is de eerste hobbel van diversiteit genomen en dan begint het pas. Dan zal het systeem moeten tonen hoe inclusief het is. Een diverser docententeam is daarbij heel belangrijk omdat je, zoals Kalkidan Hoex terecht opmerkte, als enige zwarte docent in een team niet alle problemen op kan lossen en niet elk onbegrip weg kan werken.

Informatie: De meeste jongeren halen tegenwoordig hun informatie van social media en gaan niet naar open dagen. De studenten die wel daar heen gaan zijn vaak jong (en wit) en worden begeleid door hun ouders. Open dagen, een vorm van ‘zo doen we dat nou eenmaal’, werken vandaag misschien niet meer. Er zullen andere strategieën bedacht

moeten worden, die omslachtiger zijn maar uiteindelijk meer opleveren. Zo stellen Chequita Nahar en Kalkidan Hoex dat het beter werkt om potentiële studenten actief op te zoeken door naar plaatsen te gaan waar jongeren samenkomen. De Maastrichtse Academie is ook op dit gebied actief en probeert op deze wijze jongeren te informeren dat je daadwerkelijk geld kunt verdienen als je een kunstopleiding gevolgd hebt. Maastricht werft inmiddels ook actief studenten in Curaçao.

Na de pauze is er ruimte voor discussie met de zaal nadat eerst een rondje langs de tafel wordt gedaan over de vraag wat elk panellid verstaat onder diversiteit en inclusiviteit: Chequita Nahar: “een verscheidenheid van mensen, kennis delen en vooral van elkaar leren, vind ik een vorm van inclusiviteit”. Gary Symon vindt inclusiviteit “zonder oogkleppen, vrij van vooroordelen, naar je omgeving kijken”. Saskia Van der Gucht denkt dat diversiteit zou kunnen gaan over “door middel van kruispuntdenken, verschillende assen van ongelijkheid en visies daarop die elkaar niet uitsluiten, rekening houden met elkaar en handelen.” Janice Deul stelt dat een inclusieve samenleving een samenleving is “waarin iedereen meedoet en meetelt, waarin ieders verhaal wordt verteld en waarin iedereen de mogelijkheid heeft om te bloeien en groeien.” Voor Irma Földenyi is inclusiviteit: “je bewust zijn van je vooroordelen en durven die ter discussie te stellen”. Kalkidan Hoex kiest een andere positie. Zij stelt dat er nog heel veel aan *cultural healing* gedaan moet worden, voordat we kunnen zeggen ‘en nu delen we echt’. Van generatie op generatie zijn gevoelens van minderwaardigheid en afhankelijkheid doorgegeven, en er is nog nauwelijks erkenning voor deze psychologische component. Ook daar moet ruimte voor zijn.

Vragen en opmerkingen uit de zaal:

Ontwerper-kunstenaar Jing He (China) is vanaf haar 25^{ste} in Nederland waar ze aan de Gerrit Rietveld Academie, afdeling Edelsmeden studeerde en haar Master deed aan de Design Academie Eindhoven. Ze heeft lesgegeven op DAE, en momenteel is ze docent aan de afdeling Jewellery - Linking Bodies van de Rietveld Academie. Jing He: “Schools can easily say they want to be diverse but there are many problems to dissolve. I am always the only Asian teacher in a team. The main thing is to give space for common ground between teacher and student from the beginning.” She expects teachers to become more aware of their own cultural backgrounds and the Euro-centric art education. Jing He: “It is important to understand students with a different cultural background and listen what the student wants to say. The Dutch educational system is very different and Asian students often don’t know how to communicate with the teachers. Dutch people are very direct, for Asian students this is very uncommon. But this is not only my job. Maybe we should organize a workshop for art teachers about ‘intercultural competence’.”

Chequita: “Intercultural competences is inderdaad een belangrijk onderdeel van educatie. En de communicatie met studenten van buiten kan erg ingewikkeld zijn. “Dan zeggen docenten: de student is lui, of de student luistert niet. Ook dit gaat over inclusief zijn, bewust zijn en daarnaar handelen.”

Italo-Australian student Laila Marie Costa from Naarm/Melbourne first acknowledges the Wurundjeri people from the Kulin nation because they are the custodians of the country where she lives. In her view diversity is about a lot broader definition: “To me it also includes neurodiversity, gender, the queer, the elderly, persons with disabilities, we can just go on. I am neurodiverse myself and working in Belgium as a MASieraad Hasselt-Amsterdam student now for 10 months. I think the student support services are very different from those in

Australia. In Australia teachers are trained in (diversity) awareness about neuro diversity, gender, ethnicity etc.”

Marleen van Arendonk, senior Teacher Training WdKA, studiecoach Arts&Crafts (o.a. sieraden), stelt dat ‘teaching the teacher’ ook in Nederland bestaat. Zij was jarenlang leraar kunstonderwijs in het Oude Westen aan een middelbare school met ca 55 nationaliteiten. Zij werd jaarlijks bijgeschoold in haar kennis over etniciteit., ook gaf ze zelf les over dit onderwerp. Van Arendonk: “maar dit onderwijs dat heel belangrijk was stopte vanwege geldgebrek.” Of, zoals Kalkidan Hoex terecht opmerkt: “gebrek aan prioriteit!” Chequita Nahar: “Er is al veel onderzoek gedaan maar het wordt niet geïmplementeerd in de instituten. Ik word gewoon afgerekend op niet genoeg studenten of dat ze niet op tijd afstuderen terwijl ik probeer studenten te laten studeren naar wie ze zijn.” Zolang de prioriteit van de overheid kwantitatief is zal de kwaliteit van het onderwijs niet verbeteren. In het kader van haar Master Education in Arts, deed Van Arendonk onderzoek naar diversiteit op de WdKA. Haar uitgebreide verslag met aanbevelingen verscheen in januari 2016 onder de titel “I always thought an art academy was for white people” (een quote van een Surinaams-Hindoestaanse WdKA student). Haar onderzoek ging over de vraag welke strategieën toegepast kunnen worden om de interesse onder Rotterdamse leerlingen in het kunst en kunstdocenten onderwijs te vergroten. Een van de bevindingen van literatuuronderzoek en interviews met leerlingen was dat leraren in het secundair onderwijs amper een bron van inspiratie zijn. Een andere bevinding is dat leerlingen kunst automatisch vertalen in ‘autonome kunst’ en een slecht toekomstperspectief op economisch gebied. De relatie met de toegepaste kunsten, mode, styling, en design wordt nauwelijks gemaakt en de gedachte dat op deze gebieden een goede boterham verdiend kan worden is onbekend. Door meer op design te focussen in plaats van op traditionele (westerse) vrije kunst zou de interesse van leerlingen met een etnische achtergrond gestimuleerd kunnen worden. Het is met andere woorden belangrijk om uit te vinden welke informatie jonge mensen nodig hebben om te kiezen voor een richting of beroep waar ze weinig of geen enkele kennis van hebben.

Terzijde:

Marleen van Arendonk: “Our society is an ever-changing melting pot of different cultures. Soon there will be no such thing as a majority or minority from a certain culture. That’s why it’s not only important that a teacher understands his students, but that students are or become aware of their own background and that they understand or start to understand the background of their fellow human beings. Cultural education can play an emancipatory role in this process. Taking part in social and cultural life often leads to an improvement of the social mobility of groups with a migrant background. However, cultural education still consists of a largely Western canon. Therefore, it hardly connects with the perception of young students. Remarkably, even present-day themes are hardly taken into account in cultural education.” (Marleen van Arendonk, “I always thought an art academy was for white people”, A research into the growth of diversity among students of Willem de Kooning Academy’s Fine Art & Design Teacher Training course, Rotterdam Piet Zwart Institute, 2016, P.4)

Renate Vollenberg van Artez Arnhem mist studenten van kinderen van migranten, “waarom komen ze niet en waarom zijn ze binnen een half jaar alweer weg? Ze vinden het Artez systeem te zwaar zeggen ze, te veel uren. Daarom verwijzen we ze vaak door naar de HKU waar ze minder uren hebben.” Volgens Kalkidan Hoex gaat het echter niet alleen om de

zwaarte. Er zijn ook problemen met de etnische achtergrond en niet genoeg ruimte krijgen daarvoor in hun werk. Docenten hebben daar moeite mee. Studenten nemen deze ervaringen mee, ook als ze afhaken van school en dat spreekt zich rond in hun gemeenschap. Chequita Nahar heeft ervaren dat ook gender een probleem kan zijn voor docenten. Dat kan ertoe leiden dat een student die in transitie is structureel wordt genegeerd en aangesproken wordt met de verkeerde naam. Nahar: "Terwijl het om de persoonlijke ontwikkeling gaat, ik wil individuen opleiden, ingaan op wat ze meenemen. Ze moeten zich kunnen ontwikkelen vanuit degene die ze zijn en willen zijn."

Marleen van Arendonk interviewde 152 leerlingen en ontdekte dat de fouten al beginnen bij basisschool en voortgezet onderwijs. Van Arendonk: "Kunstonderwijs gaat over westerse kunst, conceptuele kunst en niet over narratieve kunst. De kinderen herkennen zich niet in de kunst die ze op school krijgen te zien. De leerlingen die we graag binnen zouden halen komen niet naar de open dagen. Ze kennen de academie maar zien het als een bolwerk. Alles wat zij buiten en rond de academie zien is wit. Daar stap je niet zomaar naar binnen. Websites zijn leuk en hip maar geven veel te weinig informatie over wat studenten nou eigenlijk leren op een kunstacademie."

Janice Deul vraagt zich af of er wat gedaan is met de aanbevelingen uit haar onderzoek. Dat is ten dele het geval, volgens Van Arendonk, nieuwe functies op scholen worden niet meer automatisch uit het eigen netwerk ingevuld. En er zijn samenwerkingsverbanden met middelbare bovenbouw leerlingen ontwikkeld om ze naar de academie te halen voor workshops. Workshops geven hun een beter idee van wat ze kunnen leren op een kunstacademie. Dit werkte goed tot er door corona de klad in kwam. Vooraf overwoog slechts 3% van de deelnemers een kunstvakopleiding te gaan doen, na afloop was dat 11%. Een kleine maar positieve verandering.

Chequita Nahar pleit tenslotte voor een herziening van waarden. Door de waarden van de verschillende perspectieven van studenten te erkennen maken we onze cultuur rijker.

Janice Deul brengt de dekolonisatie van de kunst ter sprake. Zij stelt dat kunst los gezien moet worden van traditionele, eurocentrische westerse waarden over wat kunst is en wat succes in de kunst is. Juist daar in die gedecentraliseerde visie liggen grote kansen voor design, styling, mode en sieraden.

Concluderend wordt aan de tafel geconstateerd dat we niet meer zoveel tijd hebben, dat we in dialoog moeten blijven en moeten reageren. En zoals Saskia Van der Gucht inbrengt "ook de planeet heeft niet zoveel tijd meer", waarmee ze een gevoelig snaar bij Gary Symor raakt: "Ik ben al zolang bezig met de duurzaamheid, en ook met de vraag hoe andere culturen omgaan met de natuur. Ook dat is diversiteit."

Aanbevelingen en inzichten:

Terzijde, artlabs:

Een van de belangrijkste aanbevelingen van Marleen van Arendonk, n.a.v. haar onderzoek: "In addition, it could be worthwhile to set up workshops with an educational curriculum. In these workshops, technique and means are of no/little importance. However, experiencing what a profession in art can mean is what counts. The survey revealed that most of the pupils have an idea of what they want to become. Yet, many of them don't exactly know what a certain profession involves; they have a vague idea. An Artlab 'Interspace' of workshops that last for an afternoon over a longer period of time, offer a better solution for the examined problems. Setting up such a 'community of practice', a place in which professional dilemmas are analysed, is one of my main recommendations." (Marleen van Arendonk, "I always

thought an art academy was for white people”, A research into the growth of diversity among students of Willem de Kooning Academy’s Fine Art & Design Teacher Training course, Rotterdam Piet Zwart Institute, 2016, P.45)

Diversiteit is niet hetzelfde als inclusiviteit: Inclusiviteit betekent veiligheid, bijvoorbeeld door de ruimte te krijgen om je eigen identiteit of gewenste identiteit, en je eigen etnische achtergrond in je werk centraal te stellen.

Prioriteiten stellen: Van de vele onderzoeken die al gedaan zijn lijken academies zich niet veel aan te trekken. Er is een gebrek aan prioriteit. Dat een gemengde studentenpopulatie leidt tot nieuwe inzichten en discussies en daarmee een verrijking van het kunstonderwijs is, is een inzicht dat de meeste bestuursstafels van kunstacademies nog niet heeft bereikt. Studenten komen toch wel, en uiteindelijk worden academies afgerekend op aantallen studenten en niet op wat zij hun studenten meegeven. De Academie in Maastricht is een goede uitzondering waar wel werk gemaakt wordt van diversiteit en inclusiviteit. Zie hier de meerwaarde van een directeur (Chequita Nahar) van Surinaamse afkomst. Zij ziet de urgentie en zit op een plek waar veranderingen in gang gezet kunnen worden. Meer mensen als Nahar zijn nodig op cruciale beleidsplekken in het kunstonderwijs.

Van onderuit en van bovenaf: Symor, Deul, en Hoex zijn helder over hun ambitie om het systeem van binnenuit en van onderop te willen veranderen. Nahar kiest voor de bestuurlijke weg. Beide zijn nodig.

Beeldvorming: Om het beeld van de academie als bolwerk waar individuele witte kunstenaars worden opgeleid te veranderen zullen academies in wervingscampagnes zich explicieter tot gemarginaliseerde groepen moeten wenden. De link kunstacademie > autonome kunst > slecht economisch perspectief kan doorbroken worden door mode, design, styling actiever in te zetten. Juist in die sectoren zit wel degelijk een economisch perspectief.

Buiten bestaande netwerken zoeken: Dat er buiten de bestaande wegen gezocht moet worden naar nieuwe diverse studenten is een belangrijk inzicht. Het wervingsbeleid zal actiever moeten worden, door vanuit de academie naar plekken te gaan waar je je aankomende studenten graag vandaan zou halen.

Dat het daarnaast cruciaal is om op de academie mensen van buiten bestaande netwerken aan te nemen, open sollicitaties te organiseren en docenten en bestuurders met gemengde en diverse achtergronden aan te nemen lijkt een open deur maar is geen gemeengoed. Het gaat langzaam maar er is beweging gaande.

Doorgaande dialoog: Duidelijk werd op 31 augustus dat er behoefte is aan actie maar ook aan meer dialoog. Diversiteit en inclusie zijn thema’s waar we samen aan moeten werken. Er zijn genoeg goede ideeën, we kunnen leren van elkaar en elkaar inspireren. In Rotterdam misten twee belangrijke groepen, de kunststudenten enerzijds en bestuurders van kunstacademies anderzijds. Bij een volgende ronde tafel zouden zij ook mee moeten doen. Misschien een mooie taak voor Eva Olde Monnikhof, directeur van DIVA (het Diamant en Zilvermuseum in Antwerpen) en haar staf, die voorstelde om de gedachtewisseling voort te zetten in haar museum: *a continuing story* op een koloniaal beladen plek.

Terzijde, sieraden:

Als oudere, witte, geprivilegieerde, cisgendered vrouw vroeg ik af of ik wel de aangewezen persoon ben om een verslag te schrijven van een discussie over diversiteit en inclusie in het sieradenonderwijs. Maar ik zag en zie het als een goede kans om me serieus te verdiepen in het onderwerp, en nog enige aantekeningen te kunnen maken. Door me in de materie te verdiepen, artikelen te lezen, en me de ogen te laten openen, werd ik me bewust hoe diep geworteld het probleem van de ontbrekende diversiteit en inclusie in het sieradenonderwijs is. Het is alarmerend om te lezen dat pestereien, onbegrip en discriminatie zoveel voorkomen, terwijl velen (ook ik) zich niet genoeg bewust zijn van gevoeligheden in woordkeus en interactie. Een van mijn oud-studenten met een migratieachtergrond, die de academie met een master afrondde, vertelde: "Het is niet slecht bedoeld, het is onwetendheid. Maar je wordt heel gevoelig voor kleine opmerkingen of gezichtsuitdrukkingen, waarvan mensen zich niet eens bewust zijn." En dan is ook nog eens de hele omgeving wit: "De docenten zijn wit, de studenten zijn wit. Omdat je er anders uitziet word je daar constant in bevestigd. Je kent niemand die er hetzelfde uitziet en die het goed doet. Het is heel vermoeiend om 5 jaar zo in ongemak te leven." Daarnaast had zij er moeite mee in een bepaalde rol geduwd te worden, waarbij docenten verwachten dat ze iets zou doen met haar wortels, of met bijgeloof ('want dat is toch wat jullie doen?'), terwijl zij haar richting zelf wilde bepalen.

De discussie in Rotterdam ging niet specifiek over het sieradenonderwijs. Dat is begrijpelijk want sieradenafdelingen vormen een marginaal onderdeel van het kunstonderwijs; de meeste kunstacademies hebben niet eens een sieradenopleiding. Daar wil ik graag nader op ingaan. Het 'hedendaagse sieraad' heeft zich in (grote delen van) Europa, de VS, Canada, Australië en Nieuw-Zeeland over een periode van ruim 50 jaar, en recenter ook in delen van Azië, zoals China, Korea, Japan en Thailand, ontwikkeld tot een entiteit. Er bestaat een wereldwijde infrastructuur van opleidingen, galleries, beurzen, musea, sieradenweken, symposia en verzamelaars. Hieronder ligt een set van ongeschreven regels en veronderstellingen: dit is hoe wij het doen en zien, dit is het hedendaagse sieraad. Zaken als stijl, esthetiek of een manier van werken spelen daarin een rol. Maar in een veranderende samenleving is het idee van het 'hedendaagse sieraad' als een 20^{ste}-eeuws Eurocentrisch fenomeen aan herziening en vernieuwing toe. Verandering en vernieuwing zullen van buitenaf komen. Ik schrijf 'het hedendaagse sieraad' tussen aanhalingstekens om aan te geven dat wat men hier over het algemeen onder verstaat m.i. niet vastligt. Juist hedendaagse sieraden bieden door hun vrijheid van thematiek, materiaalkeuze, en technieken, van zuiver ambachtelijke tot nieuwe technologieën, kansen voor interdisciplinaire samenwerkingen, marktverbreding en nieuwe interculturele benaderingen. Wat dat laatste betreft zijn Aotearoa Nieuw-Zeeland en Australië voorlopers.

Als docent sieradengeschiedenis (opgeleid met Eurocentrische oogkleppen maar wel kritisch over de aannames van de kunstgeschiedenis waarvan de basis in de 19^e eeuw gelegd werd door mannen met een koloniale, vrouwonvriendelijke visie) gaf ik o.a. les op de Gerrit Rietveld Academie Amsterdam en Sint Lucas Antwerpen. Sinds 2021 ben ik verbonden aan [MASieraad Hasselt-Amsterdam](#) als een van de oprichters en hoofddocenten. De studentenpopulatie op sieradenafdelingen heeft mij altijd verbaasd, en vooral dat er sinds midden jaren 80 (toen ik mijn eerste lessen gaf) zo weinig veranderd is. De studenten zijn overwegend wit, vrouw en/of homo, en afkomstig uit westerse landen. Af en toe druppelde er een student uit Latijns-Amerika, Suriname of met een migratie-afkomst binnen – zo zelden echter, dat zij uitzonderingen waren en zich ongetwijfeld buitenstaander gevoeld hebben. Ook de Aziatische studenten zijn een minderheid en vertegenwoordigen verschillende landen en culturen. Het onderwijs (ook ik) was niet in staat werkelijk rekening met hen te houden, ze waren met te weinig, en we wisten te goed wat 'het hedendaagse sieraad' inhield. We namen aan dat ze het wel naar hun zin zouden hebben zonder vragen te stellen. Het is goed dat die vragen nu eindelijk besproken worden.

Het gesprek was onderdeel van Jewel.Rotterdam dat in mei 2022 plaats vond tijdens de Art Rotterdam Week. Dit onderdeel werd financieel ondersteund door *Droom en Daad*.

Jewel.Rotterdam
Stichting 10 tégen 1
Karin van Paassen, coördinator
tel. 06-24373714
kvanpaassen@upcmail.nl
www.jewelrotterdam.com