

Tessa de Graaf
Merel Middelman
Miriam Verhage
Jasper Vodegel

**Antropologie in het Nederlandse
werkveld**
Publieksrapport 2015

abv | **Antropologen
Beroepsvereniging**

Dankwoord

Dit publieksrapport zou niet tot stand zijn gekomen zonder medewerking van de Radboud Universiteit en de Antropologen Beroepsvereniging. In het bijzonder willen wij alle informanten bedanken die hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Voor de openheid en bereidwilligheid om ons te woord te staan en ons een kijkje te geven in hun werkveld.

Inhoud

Dankwoord.....	1
Inleiding	3
Fricities	4
Beleid	4
Corporate Anthropology, Interculturele Communicatie en Coaching.....	4
Interculturele zorg en opvang migranten en asielzoekers	5
Visuele antropologie, musea en onderwijs.....	6
Netwerken.....	7
Netwerken beleid	7
Netwerken corporate antropologie, interculturele communicatie en coaching	7
Netwerken interculturele zorg en opvang migranten en asielzoekers	8
Netwerken visuele antropologie, onderwijs en musea	10
Huidige positie ABv.....	11
Waar liggen de kansen voor de ABv?	12
Positionering en profilering.....	12
Netwerk organisatie	13
Informatie voorziening.....	13
Conclusie	14

Inleiding

De opkomst van onder andere toegepaste antropologie, *corporate anthropology* en politieke antropologie, laten zien dat interesse in de praktische toepasbaarheid van de wetenschappelijke discipline groeit. Het laat ook zien dat de antropologie nog altijd onderhevig is aan interne ontwikkelingen. Antropologie kent een rijke geschiedenis aan verandering, aanpassing, ontwikkeling en kritiek. De vele focussen en richtingen die daaruit zijn ontstaan zijn opmerkelijk en laten zien dat de discipline erg breed georiënteerd is. Ondanks de brede oriëntatie van de studie liggen de banen niet voor het oprapen. Het vergt creativiteit en doorzettingsvermogen van een antropoloog om van het vak een beroep te maken. Gelukkig zijn er toch al heel wat antropologen werkzaam in Nederland binnen verscheidene sectoren, waar mogelijk nog wat van te leren valt.

De Antropologen Beroepsvereniging (ABv) heeft tot doel een ontmoetings- en knooppunt te zijn voor mensen, netwerken en organisaties met een affiniteit voor antropologie in Nederland. Om die rol nog beter te kunnen vervullen, heeft de ABv in samenwerking met de Radboud Universiteit een onderzoek opgezet waarbij dergelijke organisaties en netwerken in kaart worden gebracht. Ook is onderzocht welke rol zij voor de ABv weggelegd zien. Om beter inzicht te krijgen in de rol van antropologie in de praktijk, is er tevens gekeken naar fricties in de werkzaamheden. Vier derdejaars studenten van de opleiding culturele antropologie en ontwikkelingsstudies hebben zich in april en mei 2015 gebogen over deze vragen. De organisaties en personen zijn gezocht binnen een aantal vooraf geselecteerde werkvelden. Jasper Vodegel heeft zich gericht op beleid; Tessa de Graaf op *corporate anthropology*, interculturele communicatie en coaching; Miriam Verhage op interculturele zorg en opvang migranten en asielzoekers; Merel Middelman op visuele antropologie, musea en onderwijs.

Door middel van 28 interviews en 11 observatiesessies is er genoeg data verzameld die in dit rapport zal worden beschreven. Als eerste zullen de fricties aan bod komen die ontstaan wanneer antropologie tot uiting komt in de praktijk. Vervolgens worden de beroepsgerelateerde netwerken waarin antropologen zich bevinden besproken. Daarna zal worden beschreven hoe de informanten op dit moment de ABv ervaren, hoe erover wordt gedacht en wat de eerste reacties op het initiatief van dit onderzoek zijn. Tenslotte zijn er een aanzienlijk aantal aanbevelingen geopperd door de informanten omtrent de potentie, kansen en groeimogelijkheden van de ABv, die als laatste zullen worden behandeld.

Fricties

Uit dit onderzoek is voortgekomen dat antropologen fricties ervaren tussen hun antropologische achtergrond en hun huidige werkveld. Per domein komen er verschillende fricties naar boven. In het onderzoek naar de beleidssector is er gekeken naar hoe categorisering, waar beleidsmaker toch mee van doen hebben, mogelijk fricties oplevert met een antropologische visie. In alle andere domeinen is er speciale aandacht voor het gebruik van het begrip cultuur. Er wordt per domein besproken welke fricties er worden ervaren door de informanten.

Beleid

Informanten uit de beleidswereld geven aan dat antropologen een ander wereldbeeld hebben dan hun collega's. Fricties ontstaan wanneer deze visie botst met een andere visie tijdens het werk. Een grote frictie tussen deze visies ontstaat bij de zogenaamde voorliefde voor cijfers en kwantitatieve methoden waarop beleid gebaseerd wordt. De antropologische beleidswerkers lopen ook aan tegen het weinige onderzoek wat gedaan wordt naar de effecten van beleid. Sommige antropologen in het beleidsveld vragen zich af of beleid wel goed terecht komt en of het wel werkt. Er kwam ook naar voren dat de categorisering van groepen mensen nodig is om effectief beleid te maken. Men had er moeite mee dat beleid soms werd gericht op vooraf bepaalde doelgroepen die zelf niet betrokken zijn bij het maken van dit beleid en dat mensen geïsoleerd leken te worden door de categorisering van beleid.

Een ander punt is dat aan de ene kant wordt gezegd dat het categoriseren van mensen in beleid ervoor kan zorgen dat beleid goed terecht komt bij de juiste mensen, terwijl veel antropologische beleidswerkers het hier dus niet mee eens zijn. Het gebruik van de term cultuur wordt in beleid vaak als iets negatiefs gezien en iets wat veranderd moet worden waardoor een organisatie beter en efficiënter te werk kan gaan. De informanten hadden ongeveer dezelfde methoden om met deze fricties om te gaan. Ze laten hun mening vaak horen wanneer ze het ergens niet mee eens zijn en ze stellen kritische vragen wanneer nodig. Hoewel dit niet altijd werkte, geven verschillende antropologen aan dat hun zienswijze gewaardeerd werd en vaak omschreven werd als vernieuwend en iets waar hun collega's niet over hadden nagedacht. Sommige antropologen verwoordden vaak het minderheidsstandpunt, omdat hier vaak overheen gekeken wordt.

Corporate Anthropology, Interculturele Communicatie en Coaching

Antropologen die werkzaam zijn in de *corporate anthropology*, interculturele communicatie en coaching ervaren twee soorten fricties. Dit zijn allereerst fricties tussen henzelf en collega's / opdrachtgevers in het werkveld. Zo lopen zij zelf aan tegen aannames en

vooroordelen die in het bedrijfsleven gelden en ervaren zij dat cultuur als een abstract begrip wordt gezien waarin de mix van individuen, rollen en overtuigingen in een groep niet wordt erkend of verkeerd wordt geïnterpreteerd. Daarnaast merken zij dat mensen in het bedrijfsleven vaak eendimensionaal denken, terwijl antropologen alles vanuit meerdere kanten proberen te benaderen. Ook hebben antropologen te maken met een ethisch vraagstuk; zij worden door opdrachtgevers betaald, waardoor ze niet onpartijdig kunnen rapporteren.

Ten tweede ervaren mensen in het werkveld van corporate antropologie fricties naar de antropologische discipline. Zo zijn corporate antropologen bezig met het veranderen van (organisatie)cultuur, terwijl klassiek antropologen cultuur zo intact mogelijk proberen te houden. Een klassiek antropoloog geeft daarbij vooral stem aan de lokale bevolking, terwijl een corporate antropoloog ook heel duidelijk een strategie en verandering doorvoert.

We willen er heel erg terecht voor waken om te heulen met de postkoloniale heerser en om te bepalen wat goed is voor mensen. En dat is natuurlijk iets wat je in organisaties wel doet. Als ik een opdracht krijg van een manager, ga ik ook bepalen wat voor mensen op de werkvloer goed is.

Bovendien geven de informanten aan dat de trage en logge onderzoeksmethoden van de klassieke antropologie - waarbij men drie maanden veldwerk doet - niet altijd even toereikend is voor het vakgebied van corporate antropologie, waarin informanten soms worden geacht om in drie dagen tijd een 'cultuurdiagnose' te stellen. Er worden toegepaste modellen gebruikt, om cultuur 'te meten' en het onderzoek richting te geven. Tenslotte ervaren informanten frictie naar de academische antropologie. Ze hebben het gevoel dat vanuit de discipline de stroom van informatie één richting op gaat, vanuit de wetenschap naar de praktijk, terwijl zij denken dat andersom ook van groot belang kan zijn.

Interculturele zorg en opvang migranten en asielzoekers

De interculturele zorg is een lastig te definiëren sector. Zo hoeft men niet per definitie bij een cultuur-sensitieve organisatie werkzaam te zijn om zich bezig te houden met interculturele zorg. De geïnterviewde informanten zijn werkzaam bij reguliere geestelijke- of somatische gezondheidsorganisaties die zich niet per definitie richten op interculturaliteit. Toch zoeken de antropologen stuk voor stuk naar een manier om behandelplannen cultuur-sensitiever te maken en hiermee de patiënt op een meer persoonlijke en gespecialiseerde manier te behandelen. Dit gaat alleen niet altijd even makkelijk door obstakels en fricties die kunnen ontstaan in de praktijk, zowel in de richting van de zorg als de antropologie.

Het belangrijkste en meest genoemde obstakel is het tekort aan geld en tijd voor de invoering van nieuwe initiatieven op het gebied van een persoonlijker behandelplan. Ideeën zijn er genoeg, zoals het cultureel interview. Maar helaas biedt de praktijk vaak geen ruimte voor de daadwerkelijke uitvoering hiervan. Hierdoor worden sociaal-culturele aspecten van de patiënt gemarginaliseerd tot homogeniserende definities van cultuur die op hun beurt weer direct in verbinding worden gebracht met etniciteit. Ook lijkt een eenzijdige definitie van cultuur gebruikt te worden als verklaring voor zogenaamde ‘probleemgevallen’ die dezelfde soort problemen vertonen. Een enkeling beschreef het gebruik van cultuur zelfs als een excuus voor het falen van de Nederlandse zorgverlening.

Ondanks dat de antropoloog uitermate bekwaam is om een brug te vormen tussen zorgverleners en de patiënt, zorgen bezuinigingen op innovatie en vernieuwing voor het behoudt van een ethnocentrisch en stereotyperend zorgsysteem. Hier tegenover staat dat de antropologie door enkele van de informanten wordt bestempeld als te wetenschappelijk en te kritisch. Zo wordt er in bepaalde situaties te veel kritiek geleverd op de gezondheidszorg en te weinig alternatieven geboden. Dit kan komen doordat de antropoloog te snel geneigd is om nieuw onderzoek te starten en niet voort te bouwen op al bestaande kennis.

Visuele antropologie, musea en onderwijs

Musea en film (of visuele antropologie) delen een veelbesproken frictie. Deze gaat om de problematiek rondom het definiëren van een doelgroep voor een tentoonstelling of vertoning. Diversiteit, multivocaliteit en fluïde cultuur maakt het definiëren lastig. Het recht doen aan ieder individu binnen een doelgroep is bijna onmogelijk. Als oplossing wordt er soms eerder gekeken naar gedeelde identiteit of taal. Daarnaast dienen musea en visuele antropologie ook nog rekening te houden met het trekken van bezoekers en dus het aanspreken van een breder publiek. Zo moet het onderwerp of thema wat naar voren wordt gedragen wel goed te marketen zijn.

Musea, meer dan visuele antropologie, hebben te doen met veel verstrengelde en soms botsende belangen. Er dient constant overleg en overeenstemming te zijn tussen alle stakeholders. Zo kan het zijn dat de conservatoren soms belemmerd zijn in hun vrijheid om een onderwerp inhoudelijk vorm te geven, door fricties met PR of marketing. Ook ontstaan er soms fricties doordat een organisatorische instantie als een museum onvermijdelijk te doen heeft met bepaalde structuren. Het ‘hokjes denken’ of het categoriseren komt dus nog wel terug op bestuursniveau, waar de antropologie dit op inhoudelijk vlak juist wil vermijden.

Binnen onderwijs, en dan met name maatschappijleer, ontstaan er vooral fricties wanneer de brug wordt geslagen tussen antropologische kennis en lesmateriaal. Zo zijn docenten maatschappijleer gebonden aan de wet met een aantal verplichte onderwerpen en

hebben zij maar beperkt beschikbare tijd voor verdieping. Daarnaast levert het soms fricties op om de leeftijdsklasse van 14 tot 18 jaar te interesseren in maatschappelijke kwesties. Leerlingen afkomstig uit ‘lagere klasse’ interesseren zich over het algemeen ook minder in maatschappelijke kwesties, wat fricties oplevert.

Netwerken

De netwerken van werkzame antropologen in het Nederlandse werkveld worden in dit hoofdstuk in kaart gebracht. Dit geeft niet alleen een overzicht van organisaties, maar laat ook zien wat er speelt in het Nederlandse werkveld. De eerste opmerking die gemaakt moet worden is dat er tijdens interviews verschillende invullingen zijn gegeven aan wat een netwerk precies is. In deze analyse worden vooral organisaties per beroepssector en mogelijke samenwerkingen daartussen meegenomen, omdat die het meest interessant zijn voor de Antropologen Beroepsvereniging.

Netwerken beleid

Antropologen die als beleidsmedewerkers werkzaam zijn, blijken niet te zijn georganiseerd in antropologische netwerken. Zij zijn over het algemeen ook niet actief in alumni kringen. Dit blijkt uit interviews met beleidsmedewerkers die werkzaam zijn bij de gemeentes Arnhem, Nijmegen, Amsterdam stadsdeel zuid en Den Haag, binnen de GGD Jeugdzorg, Vluchtelingenwerk en de Alumni kring in Nijmegen. Antropologen in het beleidsveld zijn met name actief in de instellingen en organisaties waarin ze werken. Wel wordt er vanuit beleid veel samengewerkt en is er dus met name veel contact tussen de verschillende gemeentes en zorginstellingen. Uit het onderzoek blijkt dan ook dat beleidsmedewerkers over het algemeen ‘verborgen antropologen’ zijn, die zich met name positioneren als beleidsmedewerker en minder als antropoloog.

Netwerken corporate antropologie, interculturele communicatie en coaching

Meer dan in de andere sectoren, blijken informanten die werkzaam zijn in deze werkvelden georganiseerd te zijn in verschillende netwerken. Daarvan is Sietar belangrijk; dit is een vakvereniging en platform voor professionals in diversiteit en interculturaliteit. Jaarlijks organiseert Sietar verschillende expertmeetings, waar men onder leiding van een gastspreker interactief aan de slag gaat om een thema verder uit te diepen met het oog op de werkpraktijk.

Ook de landelijke werkgroep Antropologie & Interculturele Methodiek (AIM) houdt zich bezig met het ontwikkelen en analyseren van interculturele methodiek. Op studie- en intervisie bijeenkomsten wordt casuïstiek besproken van interculturele situaties met antropologie als kennisondergrond. Daarnaast wordt jaarlijks een netwerkbijeenkomst

georganiseerd, waarbij maatschappelijke thema's vanuit antropologisch perspectief worden benaderd.

Er zijn verschillende academies die leergangen aanbieden als organisatiecultuur en *Cross Cultural Management*. Respectievelijk zijn dit de Academie voor Organiseatiecultuur en de Academie voor Kleurrijk Leiderschap. De (ex)deelnemers van deze leergangen hebben nog steeds veel contact met elkaar, ook via interne communicatiekanalen. De Academie voor Organiseatiecultuur organiseert ook jaarlijks een junior-event voor studenten antropologie die interesse hebben in corporate antropologie. Tenslotte worden er op de Linked-In netwerken *Business Anthropology* en *Anthropology in Organizations* discussies gevoerd omtrent dit werkveld.

Netwerken interculturele zorg en opvang migranten en asielzoekers

Uit de interviews met informanten die werkzaam zijn in GGZ-instellingen, somatische zorginstellingen en Asielzoekersopvang organisaties, blijkt dat er in de afgelopen decennia tientallen antropologen werkzaam zijn geworden in de Nederlandse zorgsector. Om in de zorgsector terecht te komen is het echter noodzakelijk om ook een opleiding in geneeskunde of een andere dergelijke hulpverleners achtergrond te hebben. Dit maakt dat de antropologen die op dit moment werkzaam zijn in de zorg zich mengen in verschillende netwerken, in zowel de antropologie als in de zorg. Het zijn vooral de ZZP'ers die de nadruk leggen op netwerken binnen de zorgsector, omdat zij degene zijn die het meest profijt hebben van een netwerk.

De groep antropologen die bezig zijn met innovatie en het ontwikkelen van nieuwe, meer cultuurbewuste technieken, is echter klein. Zij worden vaak versterkt in hun ontwikkelingen door andere disciplines, zoals de sociologie en psychologie. Ook dit symboliseert weer de interdisciplinaire rol van antropologen in de zorg. Hiermee samen gaat het feit dat er weinig organisaties zijn die zich enkel en alleen bezig houden met interculturele zorg. Het zijn vooral organisaties die open staan voor verandering en vernieuwing die antropologen aantrekken. Hierdoor zijn er niet zozeer netwerken gevonden tussen organisaties, maar meer tussen individuele personen.

Zo is er in de jaren '90 een handboek verschenen voor de transculturele psychiatrie en psychotherapie waaraan ook enkele antropologen een aandeel hebben geleverd. Publicaties en overzichtsartikelen hiervan verschenen vervolgens weer op interculturele zorg gerelateerde websites als Mikado. Op dit moment is er een aantal antropologen bezig met de ontwikkeling en introductie van het cultureel interview, een nieuwe manier om patiënten hun intake af te kunnen nemen. Organisaties als Pro Persona en de Parnassia groep bieden hier mondjesmaat

meer ruimte voor. De antropologisch geëngageerde zorgverleners komen samen tijdens cursussen en congressen die zich bezig houden met interculturele zorg.

Netwerken visuele antropologie, onderwijs en musea

Voor het werkveld van visuele antropologie, bevinden de netwerken zich vooral in Amsterdam en in mindere mate in Leiden. Stichting Audiovisuele Antropologie Nederland (SAVAN) staat boven aan de lijst van organisaties die zich met visuele antropologie bezighouden. Beeld voor Beeld, een jaarlijks filmfestival, is een onderdeel van SAVAN en is in samenwerking met EYE Amsterdam en de transculturele kunstinstelling FramerFramed in de Tolhuistuin in Amsterdam gevestigd. SAVAN organiseert tevens maandelijks CineBlend in Pakhuis de Zwijger in Amsterdam, waar discussie over beeldvorming centraal staat.

De voorvader van de visuele antropologie in Leiden, Adriaan Gerbrands, is tevens lange tijd museumconservator geweest. Zodoende organiseert Beeld voor Beeld in samenwerking met het museum Volkenkunde in Leiden en het CAOS instituut aan de Universiteit van Leiden de jaarlijks Gerbrandslezing. Deze lezing slaat dus ook een brug tussen visuele antropologie en musea.

De fusie van het Afrikamuseum, Tropenmuseum en Volkenkundemuseum in het Museum van Wereldculturen creëert gelijk een netwerk binnen de wereld van musea. Maar ook het Volkenkundemuseum alleen bevindt zich in een ander belangrijk netwerk, namelijk LeidenGlobal. LeidenGlobal is een plek waar academische- en culturele instituties bijeenkomen. Het Volkenkundemuseum, Universiteit Leiden, het International Institute for Asian studies, KITLV, The Roosevelt Study Centre, Rijksmuseum van Oudheden, het Nederlandse Instituut voor het Nabije Oosten, het Research Centre for Material Culture en het Afrika Studiecentrum werken allemaal samen in LeidenGlobal.

Binnen de beroepssector van onderwijs en dan met name maatschappijleer, kan de Nederlandse Vereniging van Leraren Maatschappijleer (NVLM) als netwerk gezien worden. Verder bestaan er ook samenwerkingen tussen maatschappijleer en de organisatie Cross Your Borders die antropologisch getinte onderwijsprojecten organiseert op middelbare scholen.

Huidige positie ABv

Om erachter te komen welke verbeterpunten de informanten voor de Antropologen Beroepsvereniging zoal opperen, is het noodzakelijk om eerst een beeld te schetsen van de huidige positie van de ABv. Hoe zien de informanten de ABv en op welke manier komen zij in aanraking met de beroepsvereniging?

Over het algemeen hadden de informanten niet veel te zeggen over de beroepsvereniging. Het merendeel van de informanten reageerde neutraal op de vereniging, een enkeling sprak zijn negatieve gedachten uit. Er kwam een gemene deler naar voren tijdens de interviews en dat is dat de beroepsvereniging te weinig in beeld is, te passief, en te veel gericht op de academici.

Op één informant na, was iedereen al bekend met de ABv. Hier tegenover staat dat slechts 10 van de 28 geïnterviewde informanten ook daadwerkelijk lid zijn. Redenen waarom men geen lid is geworden zijn: “Ik heb er niet zoveel aan”, “Ik krijg er te weinig voor terug”, “Ik ben sowieso niet zoveel bezig met antropologie”. Enkele van de informanten hebben in het verleden wel een lidmaatschap gehad maar hebben deze opgezegd vanwege het weinige nut dat ze eruit haalden. Deze gedachte achter het lidmaatschap hangt sterk samen met het gevoel dat er te weinig aandacht wordt besteed aan de praktijkantropologie en te veel nadruk wordt gelegd op de academische wereld. Elk van de informanten uit hier zijn of haar zorgen over en plaatste de ABv in het midden van dit debat: Het is de ABv als beroepsvereniging die de brug kan vormen tussen kennis en praktijk, de naam alleen zegt het al: beroepsvereniging.

Verwarring over de positie van de ABv ontstaat onder andere door het wetenschappelijke tijdschrift *Etnofoor*, dat verstuurd wordt vanuit de ABv maar geen eigendom is van de vereniging. Naast verwarring zien de informanten ook vooruitgang en verbetering. De nieuwe richting die de beroepsvereniging is ingeslagen en de nieuwe initiatieven worden goed opgepakt. Zo reageerde elk van de informanten enthousiast op dit onderzoek en keek iedereen uit naar de resultaten. “Op deze manier kunnen we een kijkje nemen in elkaars keuken” en “Hopelijk kunnen we dan eindelijk de ABv gebruiken als verzamelplaats van kennis en expertise”.

Waar liggen de kansen voor de ABv?

Er is aan de informanten gevraagd hoe zij een mogelijke relatie met de ABv voor zich zien. Ook is er gevraagd wat er van een dergelijke beroepsvereniging verwacht mag worden en waar de groeimogelijkheden of kansen liggen voor de ABv. Er zijn veel aanbevelingen verzameld die globaal op te delen zijn in drie categorieën.

Positionering en profilering

Een meerderheid van de informanten gaf aan moeite te hebben met de maatschappelijke positie van de antropologie. De meerwaarde die antropologen kunnen meebrengen in maatschappelijke kwesties zouden niet genoeg erkend worden in de samenleving en op bestuursniveau. Het belang van kwalitatieve onderzoeksmethoden wordt nog te vaak onderschat. Er zou te weinig erkenning zijn voor de antropologie in zijn geheel. Veel van de informanten profileren zich dan ook voornamelijk op basis van een ander aspect wat volgens hen maatschappelijk meer geaccepteerd of duidelijk is.

Deze onduidelijke profilering als antropoloog hangt samen met de onduidelijke profilering van antropologie als discipline. Interne strijd binnen de discipline en de constante onderhevigheid aan ontwikkelingen en kritiek maakt dat er geen eenduidige antropologie zou bestaan. Zo is er bijvoorbeeld een veelvoorkomende strijd tussen antropologen in de wetenschap en antropologen in de praktijk. Toch moet de slag naar de praktijk volgens veel informanten gemaakt worden om de bestaanszekerheid van de discipline te vergroten. Hier liggen ook de kansen voor de ABv.

De ABv zou een meer etalerende rol kunnen aannemen richting de buitenwereld. Werkgevers en instellingen op de hoogte brengen van de kennis en bekwaamheden van antropologen zou een agendapunt kunnen zijn, waarmee er ook een eenduidiger beeld van de antropologie naar buiten wordt gebracht. Daarnaast zou er een rol weggelegd zijn voor de ABv waarin zij de antropologie promoot. Door actief deel te nemen aan het publieke debat met duidelijke standpunten, in te spelen op maatschappelijke en actuele kwesties en meer te lobbyen op bestuurs- en beleidsniveau, zou de ABv meer ruimte en erkenning voor de antropologie kunnen creëren. Verder zou de ABv de ‘Nederlandse’ antropologie kunnen onderscheiden door een platform voor Nederlandstalige artikelen te creëren. Zo wordt de antropologie ook begrijpelijk gemaakt voor breder Nederlands publiek.

Ik ben ervan overtuigd dat ieder maatschappelijk vraagstuk dat op dit moment speelt, een rijker antwoord gaat krijgen op het moment dat daar antropologen bij betrokken zijn. Kijk naar de vergrijzing, kijk naar de multiculturele samenleving, kijk naar de asielzoekers, kijk naar de bed-bad-brood discussie.

Netwerk organisatie

Veel informanten benoemden ook een kans voor de ABv om meer als een netwerkorganisatie te functioneren. Hoewel een enkele informant aangaf dat er al zoveel netwerkorganisaties zijn, hebben veel informanten wel behoefte naar een platform voor contact met andere antropologen. Een enkele informant stelde dat het te ambitieus was om te streven naar een overkoepelende functie en dat het nuttiger zou zijn om één van de punten in een netwerk te zijn.

Het zou mij helpen inderdaad als er een soort netwerk is van andere antropologen die werkzaam zijn in organisaties zoals de mijne, of daaraan verwant zijn. Hoe zij hun antropoloog zijn in de praktijk brengen. En waar ze tegenaan lopen en of ze hun meerwaarde van antropologie zeg maar inbrengen in hun werk...

Een veelgenoemde suggestie is om werkmiddagen, *expert meetings*, workshops en lezingen te organiseren. Kanttekeningen hierbij zijn dat deze bijeenkomsten bij voorkeur beroepssector specifiek zijn en dat ze in de avonden en weekenden worden georganiseerd. Men wilt ‘in elkaars keuken kunnen kijken’ en dat kan alleen wanneer één beroepssector, onderwerp of thema centraal staat in deze bijeenkomsten.

Ervaringen delen, van elkaar leren, mensen bij elkaar brengen, krachten bundelen en dialogen aangaan zouden centrale doeleindes moeten zijn van deze bijeenkomsten. Samenwerking met andere organisaties of disciplines zouden kunnen bijdragen aan deze doeleindes. Ook zou de ABv een netwerk kunnen zijn voor ondernemers om gezamenlijk opdrachten binnen te halen. Tenslotte kan de ABv door beroepsspecifieke bijeenkomsten de stap van student naar arbeidsmarkt faciliteren door samenwerking met alumniorganisaties.

Informatievoorziening

Als laatste zijn er suggesties geopperd rondom de informatievoorziening vanuit de ABv. Zo zou de ABv een jaarlijks rapport kunnen uitbrengen met de recente ontwikkelingen binnen de antropologie, algemeen en sector specifiek. Ook zou een tijdschrift ontwikkeld kunnen worden die de brug tussen wetenschap en praktijk slaat. Wederzijds respect zou hierdoor kunnen ontstaan waarmee interne strijd wordt aangepakt.

Conclusie

Het onderzoek wat in dit publieksrapport is beschreven, geeft nieuwe inzichten in de fricties waar werkzame antropologen mee te maken hebben, in de netwerken die de werkvelden kennen, de beeldvorming rondom de ABv, en de kansen en potenties voor de ABv.

Uit het onderzoek komt naar voren dat antropologen diverse fricties ervaren binnen hun werkvelden. De fricties hebben ofwel te maken met organisatorische structuren vanuit de werkvelden die een antropologische uiting belemmeren, ofwel belemmerende opvattingen vanuit de discipline die niet overeenstemmen met de praktijk. Zo wordt er binnen beleid te veel waarde gehecht aan cijfers en toetsend onderzoek en worden kwalitatieve methodes genegeerd. Aan de andere kant wordt er binnen corporate antropologie ervaren dat het traditionele langdurig veldwerk niet toepasbaar is in het bedrijfsleven.

Er is tevens gebleken dat er onder de informanten de behoefte leeft om onder meer deze fricties bespreekbaar te maken. De ABv zou hier een rol in kunnen spelen door een platform te creëren waar antropologen ervaringen kunnen uitwisselen. Een platformfunctie geeft ook een duidelijker beeld van wat er speelt onder antropologen. Op die manier bekleedt de ABv een rol als netwerkorganisatie, die deel uit zou kunnen maken van de reeds bestaande netwerken.

De bestaande netwerken variëren sterk per besproken werkveld: waar binnen het domein van beleid geen antropologische netwerken te vinden zijn, hebben corporate en visuele antropologen zich veel meer verenigd in netwerken. De bestaande netwerken voldoen echter niet aan de behoeftes van de informanten om de discipline van antropologie beter te positioneren in de samenleving of op bestuursniveau. Hier ligt een duidelijke kans voor de ABv om op in te spelen.

De positionering en profilering van de antropologie op dit moment is niet alleen onduidelijk voor het Nederlandse publiek maar ook voor de antropologen zelf. Daar ligt de derde aanbeveling voor de ABv, namelijk om antropologen meer te voorzien van informatie omtrent recente ontwikkelingen binnen de antropologie of beroepssectoren.

Wij hopen van harte dat dit publieksrapport zal bijdragen aan de groei van de Antropologen Beroepsvereniging en dat zij op haar beurt de belangen van Nederlandse antropologen zo goed mogelijk behartigt.