



**Cultuurplan voor Brussel / WG Interculturaliteit**  
**Plenaire vergadering**  
**22/02/2011 - Zinnema**

**Aanwezig:** Soufiane Bouabaya, Anja Van Roy (Lasso), Joke Huygens (Beursschouwburg), Patricia Balletti (Les Tanneurs), Herlinde Swinnen (GC De Vaartkapoen), Anne-Sophie Noël (Les Halles), Frédérique Versaen (Wiels), Dominique Mys (Zinnema), Marie Roofthoof (Vti), Aurélie Sipido (Botanique), Abdelmalek El Houari (Zinnema), Hilde Maes (kfda), Virginie Pierreux & Alice Andrietti (Article 27), Bernard Boon Falleur, Lissa Kinnaer (RAB), Leen De Spiegelaere (BKO)

---

**1. Inleiding**

Op vraag van de Werkgroep licht Leen De Spiegelaere kort de twee netwerken BKO en RAB, het Cultuurplan voor Brussel en de organisatiestructuur toe.

**2. Cimic**

Eind 2010 publiceerde het onderzoeksbureau CIMIC de resultaten van een grootschalige analyse van de effecten van het Actieplan Interculturaliseren die toenmalig Vlaams Minister voor Cultuur, Jeugd en Sport Bert Anciaux in 2006 lanceerde.

Leen De Spiegelaere lichtte kort enkele vaststellingen en aandachtspunten toe die uit deze analyse naar voren kwamen en ook pertinent zijn voor onze werkgroep.

***Vaststellingen:***

- a) Geen gedeeld begrippenkader
- b) Weinig ervaringsuitwisseling
- c) Nadruk lag vaak (enkel) op publiekswerking
- d) Succes van projecten werd bepaald door het meestappen van de directie in het verhaal of niet

***Tips:***

- a) Transversale benadering:
  - > publiek, personeel & programmering
- b) Nadruk op personeelsbeleid
  - > opleiding
  - > netwerken
  - > promotie imago sector
- c) Belang van coaching en begeleiding van kunstenaars en personeel
- d) De noodzaak van het sensibiliseren
- e) Het belang van een positieve aanpak
- f) Het in vraag stellen van het artistiek canon



### **3. Stand van zaken van de drie subgroepen**

#### **3.1 Publiek**

##### Stand van Zaken

De subgroep Publiek zet in op drie sporen :

- 1) Vorming Interculturaliteit
- 2) Het uitbouwen van een platform voor uitwisseling
- 3) Het uitbouwen van een concreet trajectvoorstel

Op dit moment focust de groep vooral op het derde spoor, nl het **uitwerken van een concreet trajectvoorstel**. Een voorzet werd gelanceerd door Veerle Vanderleen eind 2010.

*Traject: Pilotproject waarbij een culturele organisatie en een welzijnsorganisatie een 'langetermijnrelatie' aangaan gedurende minimum een jaar met als doelstelling alle aspecten van elkaars werking te leren kennen.*

Dit voorstel zal de komende maanden worden verfijnd op basis van enkele interessante praktijkvoorbeelden die als inspiratie moeten dienen, o.a. het project Kunstcomptoir van Lasso, de methodologie van Article 27 en een presentatie van Soufiane Bouyaba over informele culturele netwerken in Brussel.

Jolien Gadeyne, stagiair bij het Cultuurplan zal op basis van deze presentaties en individuele interviews met de leden van de subgroep een projectnota opstellen, die zal worden besproken in april. Op basis van deze vergadering zal een timing worden vastgelegd (presentatie aan de sector, start van de trajecten, etc.).

De presentatie van *Kunstcomptoir* heeft reeds plaatsgevonden (3 februari 2011) en volgende aspecten kwamen reeds naar boven:

- Het belang van een vorming en grondige kennis van het publiek dat wordt bereikt. Er moet tijd genomen worden om voorafgaand aan het traject, elkaar grondig te leren kennen
- Het belang van intermediaire organisaties / personen die de continuïteit en opvolging kunnen verzekeren en kunnen anticiperen op mogelijke spanningen of struikelblokken.
- De directie moet meestappen in het verhaal
- De tijd durven nemen om bepaalde keuzes te maken

##### Discussie

**\* Moet er tegelijk ook niet verdergewerkt worden aan het 'Platform voor uitwisseling'?**

Het platform zal vooral dienen ter ondersteuning van de trajecten en zal dus tegelijk met de trajecten worden opgestart.

Op zich kan er nu wel al gekeken worden hoe we de voorafgaande presentaties en gesprekken (Lasso, Art. 27, etc.) kunnen documenteren en verspreiden.

Voorstel: Lasso en Art.27 kijken wat zij al aan informatie verzameld hebben aan interessante praktijkvoorbeelden en dit eventueel eens samenleggen en verspreiden onder de groep.

Voorstel: **praktijkfiches** (project, doelstelling, contactpersoon, pijnpunten, etc.) opstellen die worden ingevuld na elke informatiesessie. Op die manier gaat de 'mondelling' informatie niet verloren.



### **\* Voorafgaande vorming aan de trajecten**

Er is duidelijk nood aan meer informatie alvorens concrete trajecten te lanceren. Elke organisatie die zich wil inschrijven in een dergelijk traject zou bijna moeten worden verplicht om een 'vorming' te volgen, om het doelpubliek beter te leren kennen, mogelijke valkuilen, etc.

Deze vorming moet zich ook tot de ganse ploeg (directie, programmatie, ...) richten en kan eventueel in twee niveaus worden opgesplitst : voor zij die effectief het traject zullen dragen en voor zij die er meer op afstand mee zullen worden geconfronteerd.

Belangrijk is dan wel om de vorming op de juiste manier te 'verkopen' opdat iedereen er wil en kan aan deelnemen, door het bijvoorbeeld te integreren in een stafvergadering.

Voorstel: kleine inventaris opstellen van interessante methodologieën, drempels, publieken, etc.

Mogelijke partners hierbij zijn CBAI, Lasso, Art. 27, Citizenne, ...

## **3.2 Programmatie**

### Stand van zaken

Op basis van een gedetailleerde vragenlijst werd eind 2010 een vergadering belegd met verschillende programmatores. De doelstelling was om na te gaan hoe men te werk gaat en op welke manieren we meer diversiteit op onze podia kunnen krijgen.

De vragenlijst ging in op de manier waarop programmatores nieuwe 'talenten' ontdekken, welke netwerken ze aanspreken, of ze rekening houden met diversiteit, etc.

Deze gesprekken leverden interessante pistes op, maar er waren onvoldoende programmatores aanwezig om echt conclusies te trekken.

In een volgende vergadering werd dan vooral nagedacht over manieren om de programmatores toch te bereiken en een breder draagvlak te creëren. Er werd beslist om de programmatores individueel te benaderen om een open gesprek te vergemakkelijken.

De subgroep voelt wel sterk aan dat gesprekken hieromtrent heel gevoelig ligt, omdat met de programmatie aan de identiteit van het huis geraakt wordt. Alle acties hierrond worden al gauw als 'inmenging' beschouwd. Hoe kunnen we dan toch proberen suggesties aan te reiken om de programmatie te verbreden?

### Discussie

Er wordt verder ingegaan op de vraag in hoeverre we kunnen 'inbreken' in de programmatie van de huizen. Binnen het BKO/RAB werd vanaf het begin duidelijk gesteld dat de netwerken daar niet in tussenkomen.

Het zou wel interessant zijn om na te gaan waarom bepaalde voorstellingen niet geprogrammeerd worden: is het omdat ze als 'niet kwalitatief' beschouwd worden, onder 'populaire cultuur' worden gerekend, ... ? Op basis van deze antwoorden zullen ook de voorstellen anders geformuleerd worden. We moeten weten waarom alvorens alternatieven voor te stellen.



Daarnaast moet er ook begrip worden getoond voor de huizen natuurlijk. Jonge organisaties / programmatoren zijn vaak zelf nog op zoek naar hun identiteit en zitten nog niet in de positie om bepaalde risico's te nemen.

Gekoppeld aan de programmatie is ook de vraag van het publieksbereik. Er wordt geopperd dat er in Brussel verschillende 'officieuze' culturele circuits bestaan die een veel groter publiek op de been brengen dan we zouden denken.

Uiteindelijk is het vooral een kwestie van 'gaan kijken en leren kennen' en van daaruit kan de discussie worden opgestart. Of we het nu mooi vinden of niet, elkaar ontmoeten is van primordiaal belang.

Er wordt besloten om op twee pistes verder te gaan:£

- 1) Het uitwerken van de individuele gesprekken met (enkele) programmatoren
- 2) De ontmoeting proberen verwezenlijken, via verschillende (informele) culturele netwerken zoals Diversité sur Scènes, Zwitwart, etc.

### **3.3 Personeel**

#### Stand van Zaken

Net zoals de subgroep Programmatie, heeft ook de Subgroep Personeel een vragenlijst voorgelegd aan verschillende personeelsverantwoordelijken. Deze ontmoeting bleek wel zeer vruchtbaar en daaruit werd een problemen- en doelenboom gedistilleerd.

De subgroep wil hier nu op verdergaan en enkele kleine concrete acties ontwikkelen, zoals een gesprek met Actiris over hun manier van werken, de deelname aan Citizenjobs, etc.

#### **Arbre à problèmes**

(kanalen met) vacatures zijn niet gekend bij de doelgroep  
le groupe cible ne connaît pas les offres d'emploi / les canaux qui diffusent les offres d'emploi

gebruik van aparte kanalen om vacatures te verspreiden  
usage de canaux spécifiques pour diffuser les offres d'emploi

geen onderscheid in algemene en sectorspecifieke jobs  
pas de distinction entre les fonctions générales et les fonctions spécifiques au secteur

bemiddeling door Actiris is onbekend of te traag bevonden  
la médiation d'Actiris est inconnue, insuffisamment connue ou considérée comme trop lente

gebrek aan tijd / manque de temps:  
voor interne opleiding / pour les formations en interne  
voor lange aanwervingsprocedure / pour de longues procédures d'embauche

gezochte profielen zijn **moeilijk haalbaar** (wat wil dit precies zeggen, preciseren?)  
les profils recherchés ne sont pas toujours viables

vooropleidingen zijn onvoldoende  
pas assez de formations

(te) hoge vereisten rond ervaring en taal  
Trop d'exigences au niveau de l'expérience et de la langue

geen uitgeschreven functie-beschrijvingen – competentie-profielen  
Pas de profils de fonction – de profils de compétences élaborés



onvoldoende HR competenties  
Pas assez de compétences en ressources humaines

te specifiek jargon in vacatures  
Jargon trop spécifique dans les offres d'emploi

te weinig actieve keuzes voor loopbanen in de  
artistieke sector  
Trop peu de choix actifs pour une carrière dans le secteur artistique

negatieve perceptie over de sector  
perception négative du secteur

weinig doorstroom-mogelijkheden  
peu de possibilités d'évoluer

mindere loon- en arbeidsvoorwaarden  
bas salaires et mauvaises conditions de travail

### **Arbre à objectifs**

beter bekend maken van (kanalen met) vacatures bij doelgroep  
Meilleure diffusion des (canaux des) offres d'emploi auprès du groupe cible

beter gebruik maken van algemene kanalen die doelgroep bereiken  
Meilleure utilisation des canaux qui touchent le groupe cible

wederzijdse kennismaking met arbeids-bemiddelaars  
Rencontre mutuelle des médiateurs de travail

onderscheid maken in bekendmaking algemene en sectorspecifieke jobs  
Faire la distinction entre les postes généraux et les postes spécifiques au secteur

overtuigen van organisaties om middelen vrij te maken voor interne opleidingen  
Convaincre les organisations de libérer des moyens financiers pour des formations internes

meer kandidaten voor gezochte profielen  
Plus de candidats pour les profils recherchés

betere toeleiding naar bestaande vooropleidingen  
stimuler la participation aux formations

betere reflectie over vereisten in taal en ervaring  
meilleure réflexion sur les exigences au niveau de la langue et de l'expérience

meer gebruik van functie-beschrijvingen – competentie-profielen  
plus grand usage de profils de fonction et de profils de compétences

versterken HR competenties  
renforcer les compétences en ressources humaines

neutraler omschreven vacatures  
description plus neutres des offres d'emploi

stimuleren van actieve keuzes voor loopbanen in de  
artistieke sector  
favoriser le choix actif d'une carrière dans le secteur artistique

creëren positieve perceptie over de sector  
créer une perception positive du secteur

benadrukken sterke punten van het werken in de sector  
insister sur les points forts d'un boulot dans le secteur



Daarnaast zijn in januari 2011 ook een tiental culturele organisaties van start gegaan met een Diversiteitsplan onder begeleiding van het Territoriaal Pact (Actiris). Deze organisaties komen in maart 2011 ook voor de eerste maal samen om hun (prille) ervaringen uit te wisselen.

#### **4. Diversiteitscharter**

Tijdens de vorige plenaire vergadering stelde Sadik Elmahir voor om een Diversiteitscharter op te stellen waarop de organisaties zich kunnen inschrijven, dit in het kader van het label dat de organisaties die een Diversiteitsplan zullen opstellen, zullen ontvangen aan het einde van de eerste fase.

De bedoeling was om de acties die aan dit label verbonden zijn, te verbreden naar een Diversiteitscharter waarin ook acties tav publiek en programmatie worden opgenomen.

Deze discussie werd naar volgende plenaire vergadering verplaatst wegens afwezigheid (ziekte) van Sadik Elmahir.

Belangrijke opmerking: Aan de Charter moet een lexicon worden gekoppeld met duidelijke definities van de gebruikte termen!!

#### **4. Afspraken en kalender volgende vergaderingen**

Donderdag 3 maart, 12.00u tot 15.30u, Tanneurs: Subgroep Publiek

***Woensdag 23 maart, 9.30u tot 12.30u, Théâtre Marni: Tweede Stand van zaken van de Werkgroepen ikv het Cultuurplan voor Brussel. Presentatie van de WG Culturele Agenda en artistsinbrussels.be***

Maandag 28 maart, 10.00u tot 12.00u, Beursschouwburg: Subgroep Publiek

Donderdag 28 april, 10.00u tot 12.00u, Beursschouwburg: Subgroep Publiek

***Donderdag 28 april, 13.00u tot 15.00u, Beursschouwburg: Plenaire vergadering WG Interculturaliteit***

\*\*\*\*\*