

## **Cultuurplan voor Brussel / Plan culturel pour Bruxelles**

### **Werkgroep Interculturaliteit**

### **30-03-2010 / LesTanneurs**

**Aanwezig** : Koen De Leeuw (Beursschouwburg), Charlotte Launoy (CC Jacques Franck), Veerle Vanderleen (Lasso), Patricia Balletti (Théâtre Les Tanneurs), Jolien Gadeyne (VTI), Christine Rigaux (Centre culturel Bruegel), Anne-Sophie Noël (Les Halles), Luc Mishalle (MetX), Gustavo Miranda, Ann Olaerts (VTI), Anne-Françoise Martin (KMKG), Joris Janssens (VTI), Soufiane Bouabaya (Zinneke Parade), Elodie Mouton (Into Image)

Sprekers: Tanja Wentzel (Kaaitheater), Freija Bosmans (KunstZ), Marc Trullemans (Territoriaal Pact), Hanne Deckers (Een Paar Apart)

**Verontschuldigd / afwezig** : Bram Bogaerts (Demos), Maarten Bresseleers (Sociaal Fonds voor Podiumkunsten), Lamia Mechbal (Concertation des Centres culturels bruxellois), Julie Rodeyns (Ada vzw), Els Rochette (Globe Aroma), Willy Thomas / Dite Vanbrempt (KVS), Myriam Stoffen (Zinneke Parade), Sévérine Janssen (BNA-BBOT), Tomas De Groot (Kamo), Christel Simons (Needcompany), Katrien Braeckman (OPB), Chantal Brems (VGC Erfgoed), Vanessa Vindreau (Fondation Hicter), Nadège Albaret (Centre culturel Le Fourquet)

---

#### **1. Inleiding**

Op vraag van de leden werd een handleiding voor de werkgroepen opgesteld om een efficiënte werking te garanderen en het engagement van de leden te versterken. (zie bijlage). Op een volgende vergadering kunnen eventuele opmerkingen besproken worden.

#### **2. Ambassadeurs**

Het thema 'ambassadeurs' wordt in deze vergadering benaderd vanuit de drie niveaus, nl. het artistieke, het institutionele en het publiek. Dit gebeurt aan de hand van enkele concrete praktijkvoorbeelden.

##### **2.1 Het artistieke: Ann Olaerts in gesprek met Gustavo Miranda**

Gustavo Miranda is een danser van Braziliaanse afkomst, maar reeds lange tijd wonend en werkend in Brussel.

Hij stelt zich de (pertinente) vraag waarom hij net voor deze werkgroep werd uitgenodigd en geen andere? Hij vindt namelijk dat kunstenaars moeten beoordeeld worden op wat ze doen en niet op wie ze zijn.

Toch speelt achtergrond en afkomst wel een rol. Zo ondervindt hij wel drempels in het uitbouwen van zijn carrière. Zo wordt er nog vaak aan 'labellisering' gedaan en wordt hij vaak gevraagd om 'de Congolees' of 'de vreemdeling' te spelen.

Daarnaast worstelt hij ook met de (Westerse) *culturele code* die veel dieper geworteld zit in ons denken en handelen dan we er zelf bewust van zijn. Als een kunstenaar vanuit een andere culturele code vertrekt of werkt, wordt dit vaak niet begrepen of is het moeilijk dit te communiceren.

Om die reden wordt dergelijk werk vaak naar het *socio-artistieke veld* doorverwezen.

Gustavo speelt met het idee om een alternatief managementbureau op te richten dat zich specifiek richt op kunstenaars van andere origine, net om het vraagstuk van de dominante cultuur te doorbreken en om samen na te denken.

Hoe kunnen we dit doorbreken? Enerzijds vindt Gustavo dat er een belangrijke rol is weggelegd voor *het onderwijs*. Daar moeten bruggen gelegd worden met andere culturele

codes. Het onderwijs moet dit aanbieden en op die manier zal een openheid gecreëerd worden.

Anderzijds heeft het ook te maken met de *samenstelling van personeelsploegen*. Ook daar moeten de andere culturele codes vertegenwoordigd zijn opdat bepaalde keuzes kunnen worden gemaakt.

De laatste jaren is er wel al wat veranderd. Gustavo geeft het voorbeeld van Union Suspecte dat in het begin steeds onder 'socio-artistiek' werd geklasseerd, terwijl dit nu niet langer het geval is.

Hoe meer kunstenaars van andere origine in hun werk praten over het 'anders zijn', hoe makkelijker ze aanvaard worden. Terwijl dergelijke kunstenaars eveneens het recht hebben om over alles te praten ...

### *Discussie*

Soufiane (Zinneke) merkt op dat het belangrijk is om zelf naar de mensen te gaan. Er bestaan zoveel artistieke praktijken. Ze zijn alleen niet gekend en krijgen daarom geen enkele (financiële) steun.

Hij vindt eveneens dat je eerst de interesse moet opwekken (via gekende kunstenaars / voorstellingen) en daarna kan je mensen dingen doen ontdekken.

Luc Mishalle (MetX) onderlijnt het belang van het aanbrengen van verschillende culturele codes in het onderwijs. Maar dit is niet voldoende. Automatisch kiezen mensen voor de hun gekende culturele uitdrukkingsvorm. De uitdaging (en het moeilijke) is de vraag hoe je deze culturele codes met elkaar in dialoog kan laten gaan.

### **Idee: Debat met artiesten van verschillende origines rond (het doorbreken van) culturele codes.**

#### 2.2 Het institutionele

##### Freija Bosmans – KunstZ (Antwerpen)

KunstZ is gegroeid vanuit de vzw Kopspel. Kopspel bood vroeger vormingen aan en heroriënteerde zich later tot decoratelier voor de culturele sector, in samenwerking met scholen.

Vanaf 2007 organiseerde de vzw (opnieuw) theatercursussen speciaal gericht op nieuwkomers en migranten. Hieruit groeide een groep 'geïnteresseerden' die zin hadden om verder door te groeien in de culturele sector.

Uit deze ervaring ontstond het project KunstZ (°2009) om de zichtbaarheid en tewerkstelling van nieuwkomers en migranten in de theatersector te vergroten. Dit gebeurt concreet door begeleiding van een pool van mensen van allochtone origine die geïnteresseerd zijn om in de culturele sector te werken. Er werd een engagement aangegaan met 10 theatergezelschappen in Antwerpen om hun een werkervaring aan te bieden. Deze gezelschappen betalen een maandelijkse bijdrage aan KunstZ hiervoor.

KunstZ werkt op drie terreinen:

- 1) Tewerkstelling en coaching
- 2) Decoratelier
- 3) Theaterworkshops

KunstZ stelt zich dus op als intermediair tussen ‘de doelgroep’ en de culturele sector, twee werelden die elkaar nog niet (voldoende) kennen.  
Meer info in het document in bijlage.

#### Tanja Wentzel – Kaaitheater

Het Kaaitheater is een kunstencentrum met een breed internationaal, hedendaags programma en stelt 38 personen te werk. 23 medewerkers voor het artistieke project en 15 voor de infrastructuur.

Vier jaar geleden startte het Kaaitheater met een Diversiteitsplan, op vraag van het BNCTO (Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding).

In een eerste fase werd een instapdiversiteitsplan afgesloten voor één jaar. Vermits er vanuit het BNCTO geen duidelijke briefing was over wat je er precies mee moet doen, heeft het Kaaitheater intern een Werkgroep Diversiteit opgericht die acties hebben ontwikkeld in het kader van dit Plan.

Er werd beslist om nadruk te leggen op de aanwerving van het personeel. Acties die werden ondernomen:

- De teksten van de vacatures werden aangepast: toegankelijke taal, extra uitleg mbt de organisatie, etc
- Vacatures werden via andere kanalen verspreid
- Er werd een onthaalbeleid voor nieuw personeel ontwikkeld ahv een brochure
- Er werden extra opleidingsmogelijkheden voor het personeel voorzien

Daarnaast werkt het Kaai ook op publieksniveau aan diversiteit via de Dienst Publiekswerking (voorstellingen op ander tijdstip, omkadering, etc).

In het algemeen probeert het Kaaitheater ook aandacht te besteden aan het welzijn van zijn personeel door kleine acties zoals yogalessen e.d.

Het Kaaitheater is zelf tevreden over de gevolgen; op 7 aanwervingen waren er 4 die pasten binnen het Diversiteitsplan (vooral onthaal- en onderhoudspersoneel). Het succes blijkt ook uit de reacties van het personeel zelf die positief reageren op de inspanningen.

#### Marc Trullemans – Territoriaal Pact

*NB. Enkele cijfers:*

*In het Brussels Gewest zijn er 575.000 jobs, waarvan er 360.000 worden ingenomen door pendelaars. Brussel telt iets meer dan 100.000 werkzoekenden, waarvan 1/3<sup>e</sup> geen diploma heeft en 1/3<sup>e</sup> jonger is dan 25 jaar.*

Na Vlaanderen en Wallonië besliste ook Brussel om een Diversiteitspact op te stellen. In tegenstelling tot de andere regio's richt het Brussels pact zich niet enkel op het management maar op het ganse bedrijf. Doelstelling van het pact is om de bedrijfscultuur te veranderen. Iedereen moet meewerken aan het diversiteitsplan.

Een diversiteitspact bestaat uit twee fases:

- A. Het eerste plan wordt afgesloten voor twee jaar en wordt gefinancierd door het bedrijf zelf en het Gewest / Actiris. Dit tot maximaal 10.000 euro over de twee jaar. Als de twee jaar succesvol verlopen zijn, krijgt het bedrijf een label.
- B. In een tweede fase wordt een consolidatieplan opgesteld, deze keer volledig op kosten van het bedrijf.

Er wordt eerst een analyse gemaakt van de houding van de werkgever tav zijn publiek en personeel. Vervolgens wordt er gewerkt met vier doelgroepen (leeftijd, handicap, opleiding, afkomst) en op vier managementniveaus: rekrutering, personeelsbeleid, interne communicatie (ook vakbonden moeten in het Plan

meestappen) en extern imago (hoe wordt omgegaan met discriminerende klanten, linken met de omgeving, etc.).  
Dit traject wordt opgevolgd door consultants binnen het bedrijf.

Bij de implementatie van het Pact werden drie keuzes gemaakt:

- a) Er wordt niets opgelegd, alles vertrekt vanuit de analyse
- b) Het Plan is gericht op competenties
- c) Er moet overleg zijn binnen het bedrijf; vakbonden moeten ook betrokken partij zijn.

Actiris heeft vroeger ook al een Charter rond Diversiteit in Bedrijven gelanceerd. Maar dit bleek een lege doos: 55 bedrijven hadden het ondertekend en slechts 8 hebben nu een Diversiteitsplan. Het volstaat dus niet om erover te praten...

Alle info op [www.diversiteit.irisnet.be](http://www.diversiteit.irisnet.be)

### Discussie

Gustavo Miranda merkt op dat er ook in de culturele sector werk aan de winkel is. Vaak gaat de sector ervan uit dat ze al veel doen, maar dat is zeker niet altijd het geval. De cultuur en codes van het bedrijf moeten veranderen en daarvoor is tijd (en creativiteit) nodig. Vaak zijn die codes trouwens onzichtbaar, vb. een stafvergadering plannen om 17.30u ...

## 2.3 Het publiek

Een paar apart is een participatieproject van de vzw Rechetop. Rechetop is een vereniging waar armen het woord nemen en die werkt rond vier pijlers: (1) groepswerking rond specifieke thema's, (2) individuele ondersteuning, (3) vorming en sensibilisering en (4) netwerkverbreding. Een paar Apart valt onder de laatste pijler en heeft als doel om verschillende leefwerelden met elkaar in contact te brengen. Cultuur wordt hiervoor als middel ingezet.

Om de 14 dagen wordt in het lokaal cultuurcentrum een cultuurcafé georganiseerd. Deze gratis en laagdrempelige culturele activiteit (literair of muzikaal) dient als ontmoetingsplek voor de deelnemers aan Een paar apart, maar staat tegelijk open voor iedereen. Het is een samenwerking tussen een culturele en welzijnspartner.

Op deze activiteiten ontmoeten de deelnemers elkaar en beslissen ze om in duo naar een bepaalde voorstelling, concert, ... te gaan. Dit moet in duo gebeuren en niet in groep, om effectief de netwerkverbreding een kans te geven. Alvorens te mogen deelnemen aan het project, is er een verplicht instapgesprek om de motivatie en het engagement van de deelnemer te beoordelen.

Daarnaast worden ook trajecten opgezet met cultuurhuizen om het aanbod te leren kennen, zoals een publieksmedewerker die uitleg komt geven tijdens een cultuurcafé, groepsrondleiding in de opera, etc.

Een paar Apart probeert ook enkele drempels op te vangen die personen in armoede verhinderen om deel te nemen aan cultuur. Zo zorgen ze voor kinderopvang en kunnen ze financieel tussenkomen via een subsidie van het Fonds Cultuurparticipatie. De deelnemers worden ook intensief begeleid om uiteindelijk een zelfstandige cultuurparticipatie te beogen.

Nu Antwerpen de Vrijtijdspas heeft gelanceerd, is er ook een mogelijkheid om de deelnemers te laten uitstromen uit het project. Met de Vrijtijdspas betaal je slechts 2 euro / ticket.

### Discussie

>Is er ook uitwisseling tussen de duo's: neemt een persoon in armoede ook de middenklasser mee naar zijn/haar activiteiten?

Het gebeurt dat er 'deals' worden gesloten maar niet vaak. In hoofdzaak komt het neer op een toeleiding naar het professioneel cultureel aanbod.

Het is wel zo dat populaire evenementen zoals musicals, Ploppshows, etc. als trekker dienen om deelnemers te laten instappen in het project. Gaandeweg leren ze dan ook nieuwe dingen kennen.

>Hoe vindt Rechetop de deelnemers?

Personen in armoede worden gevonden via de basiswerking van de vzw en via publiciteit tijdens voedselbedelingen e.a.

De 'middenklassers' worden aangesproken tijdens de cultuurcafés: vaak komen deze gewoon af uit interesse voor de culturele activiteit en ontdekken ze dan dat dit kadert binnen een groter project.

### **3. Inventaris**

Wegens tijdsgebrek wordt de presentatie van Tracks (Joris Janssens, Vti) verplaatst naar de volgende vergadering.

### **4. Kalender volgende vergaderingen**

Donderdag 29 april van 13u30 tot 16u00

Donderdag 27 mei van 13u30 tot 16u00

Donderdag 24 juni van 13u60 tot 16u00

Tijdens een volgende vergadering licht Joris Janssens (Vti) Tracks toe en komen enkele Franstalige voorbeelden rond het thema Ambassadeurs aan bod.

De stuurgroep zal ook een eerste idee rond een traject voorstellen.

\*\*\*