

## BKO / RAB | Cultuurplan voor Brussel Actieplan Interculturaliteit

### Context

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt vandaag iets meer dan één miljoen inwoners. Een op vier daarvan is geen Belg, en nog eens een op vijf werd na 1990 genaturaliseerd. Ongeveer een Brusselaar op twee heeft dus vreemde roots, en dat aandeel blijft de komende jaren stijgen (Cultuurplan voor Brussel).

De culturele sector in de hoofdstad is echter een stuk homogener. Terwijl de *métissage* van onze samenleving niet altijd zonder problemen, maar toch met rasse schreden vooruitgaat, hinkt de kunstwereld moeizaam achterop; ondanks het goede werk dat door de overheid en door sommige organisaties wordt geleverd. Zowel op de podia als in de zalen blijft de populatie angstvallig *wit*.

Hoe kan dit moeizaam achterop hinken worden verklaard? Het is in dit eerste hoofdstuk tekst geenszins onze bedoeling een sluitend antwoord op deze vraag te formuleren. Wat we wél willen doen, is een context schetsen; een aantal tendensen aangeven die volgens ons belangrijk zijn (geweest) voor de evolutie van het landschap, en die een belangrijke voedingsbodem zijn voor dit actieplan.

- 1 Het spreekt voor zich dat interculturaliseringsprocessen zich per definitie ontwikkelen op lange termijn. Er zijn al heel wat waardevolle initiatieven en publicaties gelanceerd die elk op hun beurt een stuk van de weg hebben geëffend, of dat nog zullen doen. We vertrekken dus niet van nul.
- 2 Bart Top heeft het in zijn tekst *Geen doelgroepen maar dynamiek* over de dominantie van paradigma's zoals de vernieuwing en de autonomie van de kunstenaar. Zo langzamerhand ondervinden zij concurrentie van steeds meer kunstenaars die een heteronome, contextuele benadering kiezen. Een positieve tendens - vinden wij - die vraagt om bijval.

Niet alleen de opera, maar ook andere disciplines - en dan hebben we het vooral over dans, performance en beeldende kunst omdat deze disciplines niet taalgebonden zijn - bevinden zich in een internationale logica. Zij het op een andere manier en om andere redenen. In de podiumkunsten tekent zich een internationale uniformiteit af die zich o.a. laat kenmerken door een dominant gebruik van het Engels (op en naast de scène), door een opmerkelijke uniformiteit in bewegings- of theatertaal (of je nu in Bergen, Brussel of Barcelona naar een voorstelling gaat kijken), door een fixatie op formele vernieuwing en een referentiekader dat voor het overgrote deel bestaat uit bronnen uit de Westerse traditie. Deze uniformiteit krijgt concreet vorm in circuits die vaak ontoegankelijk zijn voor kunstenaars met andere opleidingen of achtergronden, of voor kunstenaars die andere of nieuwe artistieke codes willen ontwikkelen.

- 3 Als het gaat over het interculturaliseren van een context ligt de klemtoon vaak op 'belendende percelen' zoals het personeelsbeleid en de publiekswerking. De evolutie van de kunsten zelf blijft echter buiten beschouwing. Logisch ook. Het artistieke kan en mag niet vanuit een beleid worden gestuurd. Het initiatief ligt dus in handen van de zogenaamde gatekeepers: kunstenaars, programmatoren en bij uitbreiding ook leden van beoordelingscommissies.



Een meer gedetailleerde contextualisering is in dit actieplan niet op z'n plaats, maar naast deze drie punten zijn uiteraard nog heel wat andere tendensen van belang. De eenzijdige bronnen die worden aangereikt in het onderwijs, het feit dat het cultuuraanbod vandaag voor het overgrote deel voor en door de middenklasse wordt gecreëerd, enz.

### Uitgangspunt

*De culturele actoren in Brussel moeten deelnemen aan de **interculturele dialoog**. Meer dan in het verleden moeten ze daarvoor **risico's** durven nemen: **afstand nemen van hun eigen culturele referenties** en meer werk creëren, produceren en verspreiden dat die Brusselse smeltkroes weerspiegelt, zowel wat de **thema's** als de **artiesten** zelf betreft. Op die manier zou ook het **publiek** moeten worden aangespoord om deel te nemen (Cultuurplan voor Brussel).*

Er is een gevoel van **urgentie**. Anno 2010 is omgaan met diversiteit een noodzaak, ook binnen de culturele wereld. Het bewustzijn bij de culturele organisatoren groeit. Getuige hiervan o.a. de prominente aanwezigheid van het thema in het *Cultuurplan* en het feit dat het door de leden van BKO & RAB naar voor is geschoven als prioritair.

Met dit actieplan willen we de diversiteit - een wezenlijk kenmerk van de Brusselse samenleving - binnen de culturele sector versterken. Diversiteit kan verwijzen naar etnisch-culturele diversiteit, leeftijd, gender, handicap enz. In deze tekst focussen we op etnisch-culturele en sociale diversiteit.

### Missie

#### Dit actieplan...

... draagt bij aan een dynamiek die **diversiteit als constituerend element van culturele organisaties** centraal stelt. Diversiteit als uitgangspunt, en niet langer als aparte categorie. We kiezen voor een **integrale aanpak** (het programma/het personeel/het publiek).

... appelleert aan de durf van kunstenaars en artistiek leiders en zet hen aan om het **'verschil' als potentiële bron van culturele en / of artistieke vernieuwing** te beschouwen.

... zet in op de **talentontwikkeling, de vorming en de doorstroming** van personen van anders etnisch-culturele oorsprong binnen culturele organisaties.

## Het diversiteitstraject

Het diversiteitstraject is een instrument voor culturele organisaties die de etnisch-culturele diversiteit binnen hun structuur willen versterken. Idealiter wordt het traject gedragen door de hele organisatie; het focust op de artistieke werking, het personeelsbeleid en de publiekswerking van de deelnemers.

Het diversiteitstraject wordt door **de organisatie zelf** ontwikkeld met de ondersteuning van BKO & RAB. Het is dus per definitie een traject op maat van de organisatie. Zoals eerder al vermeld, stelt dit actieplan een **integrale aanpak** centraal; als een organisatie op het traject intekent, werkt zij normaalgezien op de drie niveaus.

Binnen elk niveau wordt er door de organisatie een actie of een activiteit ontwikkeld. De ontwikkeling ervan wordt op de voet gevolgd door een cel die zorgt voor een vertaling van de individuele actie naar het breder praktijkveld. De cellen staan open voor werknemers van organisaties die niet deelnemen aan het diversiteitstraject.

### Luik 1: Personeel

#### ° Ontwikkeling van een diversiteitsplan

Het BKO/RAB stimuleren de culturele organisaties om een diversiteitsplan te ontwikkelen in samenwerking met de diversiteitsconsulenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiris / Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid).

Het diversiteitsplan is een flexibel managementinstrument 'op maat' om de diversiteit binnen een organisatie te versterken. Het wordt uitgewerkt door een interne groep van medewerkers en omvat een stand van zaken inzake diversiteit en dit zowel op kwantitatief als kwalitatief vlak. Op basis van de resultaten van deze analyse worden de doelgroepen en de acties bepaald waartoe de organisatie zich verbindt voor de volgende twee jaren. En dit op vier verschillende domeinen: selectie en werving, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering.

Naast de gratis ondersteuning van de diversiteitsconsulenten, kan de organisatie ook rekenen op een financiële steun die bestaat uit een cofinanciering van de helft van de kosten met een maximum van € 10.000.

Na twee jaar wordt samen met de consulent een evaluatie gemaakt waarbij bekeken wordt wat er werd uitgevoerd, of de beoogde impact behaald werd en waar eventueel nog onderbenutte mogelijkheden liggen. Bij het positief afsluiten van een diversiteitsplan hoort ook een diversiteitslabel waarmee de organisatie duidelijk maakt dat het meestapt in een diverser beleid. Bovendien kan via een nieuw (consolidatie)plan alles nog beter verankerd worden en het label om de twee jaar vernieuwd worden.

Indien tijdens de voorbereidende gesprekken blijkt dat een organisatie te klein is om aan het volledige traject deel te nemen of zich om een andere reden maar gedeeltelijk kan engageren, bestaat de mogelijkheid het diversiteitsplan (Actiris) niet uit te voeren. Tegelijk is het mogelijk in samenwerking met Actiris een diversiteitsplan uit te voeren, en niet deel te nemen aan het traject.

### ° **Reflectiegroep tewerkstelling en opleiding**

De organisatie vaardigt een (zakelijk) medewerker af die deelneemt aan de reflectiegroep tewerkstelling en opleiding. Een van de taken van deze groep bestaat uit de opvolging van de uitvoering van de diversiteitsplannen. Bedoeling is dat de ervaringen van de individuele deelnemers worden opengetrokken naar een grotere groep organisaties; ze staat dus ook open voor (kleinere) organisaties die interesse hebben in de thematiek maar om financiële of andere redenen niet kunnen deelnemen aan het traject.

De groep is dus een platform voor uitwisseling van informatie tussen zakelijk medewerkers en personeelsverantwoordelijken van verschillende organisaties. Ze kunnen specifieke problemen uit hun dagelijkse praktijk met elkaar bespreken en knowhow aan elkaar doorgeven (vb. het gezamenlijk bestuderen van een arbeidsreglement).

Tegelijk staat de reflectiegroep in voor het uitdenken van een platform tewerkstelling en opleiding dat fungeert als ontmoetingsruimte voor de culturele organisaties enerzijds en mensen van etnisch-culturele origine die interesse hebben om in de cultuursector te werken anderzijds.

## **Luik 2: Programma**

### ° **Artistiek experimenteel parcours**

De organisatie engageert zich om een artistiek experimenteel parcours af te leggen. Hoe zo'n parcours eruit ziet wordt bepaald door de organisatie zelf, op basis van enkele op voorhand bepaalde criteria.

### ° **Artistieke cel**

De organisatie vaardigt een artistiek medewerker / programmator af die zetelt in een artistieke cel van kunstenaars en programmatoren vanuit de brede Brusselse cultuursector. Samen ontwikkelen ze een thematisch parcours waarin wordt nagedacht over de artistieke praktijk in een diverse samenleving. Concrete onderwerpen die aan bod kunnen komen, zijn o.a. de paradigma's die vandaag in de artistieke praktijk worden gehanteerd, de bronnen van de makers, enz.

De samenstelling van deze artistieke cel moet evenwichtig zijn. Naast de artistiek medewerkers van de deelnemende organisaties, is de aanwezigheid van individuele kunstenaars, sociologen of experts met een specifieke visie op het thema, noodzakelijk. Hiernaast moet ook rekening worden gehouden met de vertegenwoordiging van de verschillende artistieke disciplines.

Het thematisch parcours wordt afgerond met een debat (enkele debatten) dat (die) tot doel heeft (hebben) een breder publiek voor het thema te sensibiliseren.

Op basis van het parcours wordt een visietekst geschreven die deel zal uitmaken van de documentatie (cfr. Infra).

Mogelijke partners: VTI, La Bellone, Demos, Culture & Démocratie

### Luik 3: Publiek

#### ° Ontwikkelen publieksproject

De organisatie engageert zich om **twee publieksprojecten** te ontwikkelen waarmee een nieuw of ander publiek kan worden bereikt. De projecten zijn in zekere zin het resultaat van het in vraag stellen van de eigen publiekwerking, van het zoeken naar alternatieve methodes om met een publiek te communiceren. In dit luik wordt het werken met ambassadeurs-scouts gestimuleerd en aandacht besteed aan het (belangeloos) uitbreiden van het eigen netwerk.

Lasso en Article 27 kunnen bijdragen aan de realisatie van de projecten vanuit hun rol van bemiddelaar (coaching, aanreiken van knowhow en expertise, leggen van contacten). Er worden momenten voorzien waarop de deelnemende organisaties hun projecten aan elkaar kunnen voorleggen en knowhow kunnen uitwisselen.

#### ° Cel publiek

De cel publiek heeft als voornaamste functie het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden. Deze groep volgt de ontwikkeling van de publieksprojecten op de voet (cfr. supra) en fungeert als forum waarop de individuele ervaringen van de publiekswerkers gedeeld worden.

Mogelijke partners: Lasso, Article 27, de WMKJ's (D'Broej), CEC's (Centres d'expression et de créativité), Centres de Jeunes (FCJM), Foyer, ...

### Documentering

Net zoals bij het traject vertrekken we ook in het geval van de documentering van een **integrale aanpak**. De documentering bestaat uit een **geschreven neerslag** van de verschillende luiken van de ontwikkeling van het diversiteitsplan en het traject. Het kan later als naslagwerk of als instrument door andere organisaties worden gebruikt.

Mogelijke partners: VTI, La Bellone, Demos, Culture & Démocratie

### Timing

#### Diversiteitsplan:

Presentatie diversiteitsplan aan de actoren: najaar 2010

Start ontwikkeling plannen: januari 2011

#### Diversiteitstraject:

December 2010: actieplan afgerond

Najaar 2010 en voorjaar 2011: zoeken van financiering en partners

Najaar 2011: praktische voorbereiding en communicatie

**1 januari 2012: start diversiteitstrajecten**