

Cultuurplan voor Brussel | Werkgroep Interculturaliteit Verslag plenaire vergadering 26 / 10 / 2010 - Zinneke

Dagorde:

1. Intro: Actieplan, verslag van voorstelling van 'Diversiteitsplannen' van het Territoriaal Pact van Actiris
2. Voorstelling van de stand van zaken van de 3 subgroepen
3. Discussie (werkmethodeken, contacten tussen de subgroepen)
4. Afronding

Aanwezig:

Soufiane Bouabaya, Gustavo Miranda, Bernard Boon Falleur, Els Rochette (Globe Aroma), Sadik Almahir, Bleri Lleshi, Christine Rigaux (CC Bruegel), Mariet Eyckmans (Kaaithheater), Oana Cosug (Globe Aroma), Joke Huygens (Beursschouwburg), Koen De Leeuw (Beursschouwburg), Myriam Stoffen (Zinneke), Maya Galle (Zinneke), Jorge Rojas, Maaïke Vanderbruggen (ZebrArt), Paul Kamisy (Globe Aroma), Thomas De Grootte (Kamo), Patricia Balletti (Les Tanneurs), Veerle Vanderleen (BKO)

1. Intro

- Nieuwigheden:
 - Vier organisaties hebben interesse om aan te sluiten bij een Diversiteitsplan van Actiris: het CC Jacques Franck, Les Halles, BrusselBehoortOnsToe/BruxellesNousAppartient, Kunstenfestivaldesarts
 - VGC en Cocof willen eventueel de helft financieren van het budget dat nodig is voor de ontwikkeling van een diversiteitsplan. Het Gewest neemt de andere helft op zich. Te overleggen met Bert Schreurs.
- Herhaling van het globaal kader van het Cultureel Plan van Brussel waarin ons werk is opgenomen. (Zie: PowerPoint Veerle in bijlage)
- Vragen :
 - Sadik: Betreffende de subgroep Publiek: 'Wat betekent publiekswerker'?
Antwoord van Patricia: Iemand die zich binnen een instelling bezighoudt met relaties met het publiek > communicatie van het programma naar het publiek en ook ontwikkeling van de relatie in omgekeerde richting > wat zijn de noden van het publiek betreffende het programma.
 - Els: Betreffende de subgroep Artistieke Programmatie: Ik stel me vragen bij de intentie om een intercultureel project op te starten, dat zou al lang geleden moeten gebeurd zijn.
 - Els: Betreffende de subgroep Artistieke Programmatie: Waarom wachten tot 2012 om een project op te starten, terwijl velen onder ons ervaring genoeg en zin hebben om aan een concrete actie te beginnen > er wordt gesproken over een zekere urgentie, maar die is niet terug te vinden in de planning.
 - Gustavo: Het is belangrijk om het evenwicht te bewaren tussen de nood aan concrete acties in het kader van het Cultuurplan en het werk in de groepen.

2. Stand van zaken van de 3 subgroepen



2.1. Vraag: moeten we de namen van de Werkgroepen niet aanpassen aan de evolutie van de gekozen werkterreinen en concrete acties?

2.2. Subgroep Artistieke Programmatie:

- Er zijn twee vergaderingen geweest. Het begin was moeizaam, onder meer omwille van wisselende aanwezigheden. Nog geen concrete voorstellen gedefinieerd en goedgekeurd door de groep.
- Reflecties:
 - Voorstel voor de ontwikkeling van peterschapsystemen
 - Voorstel voor het opstellen van een lijst van kunstenaars die niet verbonden zijn aan de instellingen
 - Voorstel om 'risicopartnerships' aan te gaan tussen culturele organisaties en artiesten die gehinderd worden door 'het glazen plafond' (bvb. alleen diegenen die van een gerenommeerde school komen, komen in het circuit aan de bak), dat toelaat om een 'carte blanche' project op te zetten
 - Een contactpunt creëren waar kunstenaars en instellingen elkaar kunnen ontmoeten (momenteel maken de programmamakers telkens gebruik van dezelfde kanalen om kunstenaars te vinden).
 - Behoeft om pistes te vinden die blijvend zijn

2.3. Subgroep Publiekswerking:

- Er zijn twee vergaderingen geweest

Reflectie (zie ook het document van Thomas in bijlage)

>Het doelpubliek: Wie is dat? Hoe het te bereiken? Waarom slagen we er niet in om alle soorten publiek te bereiken? Wat moet elke organisatie op zich doen? Wat kan er per netwerk gebeuren?

>Reflectie over jongeren en vooral de leeftijdsgroep 18/30 die niet gemakkelijk toegang heeft tot cultuur ('financieel kansarmen').

>Reflectie over moeilijker te bereiken publiek omwille van de taal (niet-Franstaligen) en door een gebrek aan of weinig zichtbare informatie (moeten/kunnen we een op dit publiek gerichte communicatie en publiekswerking organiseren? Communicatie-instrumenten voor alle soorten publiek ontwikkelen)

> (a) Inventaris van goed werkende initiatieven, (b) ontwikkeling van netwerken voor de soorten publiek die we niet bereiken:

(a) Goed werkende voorbeelden:

- Voorstelling van het werk van Lasso en van Article 27. Er wordt vastgesteld dat er nood is aan samenwerking tussen beide initiatieven.
- De goed werkende initiatieven inventariseren: werk voor een subgroep Documentatie?

(b) De netwerken:

- Systeem Omnio (een uitbreiding van de verhoogde verzekeringstegemoetkoming bestemd voor arbeiders, bedienden, zelfstandigen, werklozen, zieken... die het financieel moeilijk hebben.)
- Hoe verschillende soorten publiek te bereiken die door de instellingen niet worden bereikt (o.a. 18-30 jarigen, enz.)

Diversiteitstraject



> Twee publiekswerkingsprojecten uitwerken voor het publiek + reflecties. Om de reflectie te bevorderen is het noodzakelijk om na te gaan wat er nu al door de instellingen wordt gedaan. Er moet ook rekening worden gehouden met de directe omgeving ervan (nabijheid, ruimten, doelpubliek, de ingezette middelen, doelstellingen, enz.)

Participatieve projecten > Criteria en standpunten

- Is het mogelijk om in elke organisatie een publiekswerker aan te stellen om een werk en opvolging op lange termijn te verzekeren?
- De projecten moeten deel uitmaken van de artistieke programmatie van de structuur en worden gebudgetteerd. Er moet onder meer een agenda worden opgesteld en de duur ervan moet worden gedefinieerd. Het is inderdaad nodig om aan het vervolg te denken, de duurzaamheid van het project (welk artistiek vervolg is mogelijk? Geen 'one shot').
- Om deze projecten mogelijk te maken, zou een artistieke ploeg die erkend en betaald wordt door de instelling kunnen worden ingezet (cf. *infra-groepsprojecten*)
- Samenwerken met sociale organisaties en scholen + buurtwerking
- Activiteiten in de openbare ruimte organiseren.
- Zowel aandacht besteden aan het proces als aan het uiteindelijke resultaat. Het uiteindelijke resultaat is niet noodzakelijk een artistieke productie, maar zou in samenspraak met de instelling de zichtbaarheid moeten verzekeren van de kunstenaar en de groep. Om de duurzaamheid en de continuïteit van de projecten te verzekeren, is het nodig om ze achteraf te bespreken en te evalueren en dit met alle betrokkenen. Het project evalueren samen met de kunstenaars, het publiek, de organisaties en andere betrokkenen (het project is niet noodzakelijk een voorstelling).

Groepsprojecten

- In de instellingen: een participatief project organiseren waarin een sociale mix van de groepen verzekerd is. Bijvoorbeeld door het aanstellen van een publieksmedewerker die verbonden is aan de structuur, een 'talentscout' (contacten met verenigingen en netwerken).
- Medewerkers aan het project: een kunstenaar (wat zal zijn rol precies zijn? Verantwoordelijkheid?) een animator of artistieke ploeg die het individu of de groep naar een artistieke productie leidt. Het is van belang dat de medewerkers aan het project uit verschillende hoeken komen. Het project moet in een echte ontmoeting resulteren tussen de kunstenaar en de doelgroep. De kunstenaar zou kunnen worden bijgestaan door een sociaal-cultureel werker die in staat is om het gemeenschappelijk werk te sturen en te delegeren in het geval hij contact heeft met een 'meer gevoelig' publiek.
- De activiteiten (of een deel ervan) buiten de structuur organiseren (niet noodzakelijk, maar beter) en in samenspraak met de netwerken.



2.4. Subgroep Personeel:

- Er is 1 vergadering geweest, in het bijzijn van een coach van Actiris / Territoriaal Pact.
- Op inhoudelijk vlak:
 - De werkgroep buigt zich over de vraag hoe de culturele diversiteit kan vergroot worden bij het personeel dat door de Brusselse artistieke/culturele instellingen wordt tewerkgesteld. Deze werkgroep concentreert zich vooral op wat de culturele en sociale diversiteit wordt genoemd, verwijzend naar de diversiteit van mensen afkomstig uit de immigratie na de jaren '50 in België (tweede, derde generatie en nieuwkomers) die grotendeels ondervertegenwoordigd zijn in de kaders van onze organisaties.
 - De werkgroep moet een actiedynamiek en een reflectiedynamiek met elkaar combineren: (1) het opstarten van een ontwikkelingsdynamiek van 'Diversiteitsplannen' van Actiris, een instrument dat door het Brussels Gewest is gelanceerd, en (2) het opstarten van een dynamiek van ruimere introspectie en zelfanalyse van onze artistieke/culturele sector over de afwezigheid van diversiteit in onze organisaties en over het functioneren in gesloten netwerken.
 - Deze 2 dynamieken doorkruisen elkaar, hangen met elkaar samen en zijn dus zowel gericht op actie als op reflectie (Acties <-> Reflecties).
 - ✓ Acties → Reflecties

Het opstarten van concrete initiatieven door de betrokken organisaties (= acties) die zullen fungeren als experimenten en zullen leiden tot het onderling overbrengen en delen van ervaringen, en tot reflectie over onze werking, tot een meer globale analyse van de sector (in Brussel). Ze zullen, dat hopen we althans, het begin zijn van reële veranderingen in onze manier van functioneren.
 - ✓ Reflecties → Acties

In omgekeerde richting zullen de gedeelde discussies en analyses (= reflecties) over de manier waarop culturele organisaties personeel rekruteren enerzijds en over wat mensen die in de sector werk zoeken, ervaren anderzijds, een inspiratiebron zijn voor concrete acties en initiatieven.
 - Een van de coaches van Actiris zal ons in dit avontuur begeleiden. In de loop van het proces zal worden nagegaan of Actiris geïnteresseerd zou zijn om het geval van de Brusselse culturele sector grondiger te volgen, dat wil zeggen in een voor de sector specifiek traject dat eventueel moet toelaten om het Diversiteitsplan aan de typische noden van de sector aan te passen.
 - Hoewel de werkgelegenheid centraal staat in deze werkgroep, gaat hij allerlei andere denkpijlers onderzoeken die onze sector kunnen opentrekken en het ontdekken van talent toelaten: stages, begeleidde trajecten, vormingen, bestuurders van RVB, leden van AV, en vooral nog vele dingen die we nog moeten bedenken.
 - Dit wil zeggen dat de groep het niet zal nalaten om na te denken over eventuele samenwerking met andere sectoren (bvb. het onderwijs e.a.).
- Op het vlak van de samenstelling van de groep, momenteel:



- Kleine groep
- Mix van personen ten persoonlijke titel - personen verbonden met een organisatie
- Mix grote, kleine, mini-organisaties
- Mix mannen - vrouwen
- Mix FR - NL - bi - multi
- Maar weinig heel grote instellingen
- Samenstelling nog te bespreken (verbreden of niet, enz.)
- Op het vlak van werkmethode:
 - Een volgende vergadering (8 november) zal volledig gewijd zijn aan het bekijken van de rekruteringsmethoden van personeel in een reeks culturele organisaties. Het gaat om organisaties die actief zijn in de subgroep, maar ook om enkele instellingen (in het bijzonder hun personeelsverantwoordelijken) die voor deze gelegenheid worden uitgenodigd. De vragen die in het 'Diversiteitsplan' van Actiris worden gesteld en andere instrumenten (bvb. www.effechecken.be, checklist van de syndicaten), zullen de discussie leiden.
 - De organisaties die op korte termijn een Diversiteitsplan van Actiris willen opstarten, moeten zich in de volgende maanden bekendmaken.
 - Het is niet belangrijk of en hoeveel organisaties tot een Plan van Actiris willen toetreden, het instrument zal dienstdoen in de trajecten van actie-reflectie.
 - De groep heeft nog niet beslist hoe en hoe vaak hij zal samenkomen, rond welke precieze inhoud ze willen werken, hoe het werk van een organisatie die eventueel met een Diversiteitsplan van Actiris wil starten met het collectieve werk van de groep kan verbonden worden (en vice versa), hoe reflecties met de andere groepen kunnen gedeeld worden (al dan niet in het kader van een het Cultureel Plan), enz..
 - De groep moet ook nog bespreken en beslissen hoe hij praktisch zal functioneren: uitnodigingen, opstellen van de dagorde, leiden van de vergaderingen, verslagen, werking van de mailing, enz.
 - Maar er is wel al een coördinator: Maarten Bresseleers van het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

3. Discussie

- 3.1. Bernard: Blijkbaar hebben de subgroepen de problemen waarrond ze willen werken en projecten ontwikkelen nog niet goed gedefinieerd. Dat geldt vooral voor de programmatie en voor het publiek. De groep over het personeel heeft het kader van het Diversiteitsplan om zijn werk te structureren.
- 3.2. Gustavo: De notie van goede praktijk is in contradictie met het gevoel dat het hoogdringend is om acties te organiseren. Laten we kritisch zijn voor onze eigen praktijken.
- 3.3. Bernard: Het algemene idee om een kritische maar positieve houding aan te nemen.
- 3.4. Soufiane: Ik heb een vraag rond het openstellen van de programmatie in de richting van de populaire cultuur. Ik denk dat het ook belangrijk is zich af te vragen waarom er geen programmamakers zijn in de subwerkgroep.



- 3.5. Bleri: Het gebruik van het woord 'etnisch' is problematisch. Het uitgangspunt zijn de Brusselaars: hoe alle Brusselaars bereiken en ermee werken?
- 3.6. Het accent leggen op de etnische dimensie isoleert nog meer bepaalde groepen en personen. Het is belangrijk om in te spelen op de diversiteit, overall en op alle niveaus, en geen aparte niches te creëren.
- 3.7. Christine: Niettemin blijft het zo dat in talrijke institutionele en dominerende praktijken de gebruikte criteria veel uitsluitingen creëren (bvb. je moet een diploma hebben van school X, passen in een formaat Y).
- 3.8. Myriam: Het is belangrijk om ons los te maken van beperkende labels, maar we moeten ook doorheen een fase van de dingen met de naam te noemen (over wie hebben we het precies?).
De groepen zouden ook de tijd moeten nemen om een stap terug te zetten en hun algemeen object, hun precieze doelstellingen en werkmethodes te definiëren. Zoals Bernard al aanhaalde, moeten we de precieze problematiek waarrond we werken opnieuw omlijnen en een goede diagnostiek(en) uitwerken. Daarom moeten we nagaan of de samenstelling van de groepen volstaat om over de nodige informatie te beschikken. Anders moeten (vaste leden of genodigde) mensen worden aangetrokken. En hierbij moeten we vermijden dat we alleen denken aan 'informatie' afkomstig van betaalde professionelen en instellingen, maar ook op zoek gaan naar informatie van mensen die het onderwerp zijn van onze reflecties en acties (en dus ook rekening houden met hun professionalismen).
- 3.9. Bleri: Blijkbaar zijn veel dingen nog onduidelijk. Waarom geen weekend organiseren rond diversiteit?
- 3.10. Sadik: Er is in de tekst van het Cultuurplan inderdaad een hele reeks ideeën en termen die moeten uitgediept worden. Misschien moeten we langere vergaderingen voorzien, bijvoorbeeld van 3 uur.

En..

- > Er is nood aan contacten tussen de subgroepen en zelfs tussen de groepen van het cultureel plan om tot andere ideeën te komen, om de dingen in een ander perspectief te zien
- > Met het diversiteitstraject bestaat het gevaar dat door de vorm van de projecten alles beperkt blijft in de tijd en dat het niet echt verandering brengt in de werking van de instellingen.
- > We moeten de werkmethode opnieuw bekijken, de vragen concreter stellen, alles ten gronde bediscussiëren en zien wie wat doet in de subgroepen.

4. **Afronding**

- Veerle zegt dat het een goed idee is om de verslagen van de subgroepen eerst intern te verspreiden, vooraleer samen te komen > dat geeft ons meer tijd om erover te discussiëren en ideeën uit te wisselen in plaats van ze louter voor te stellen.
- Veerle suggereert om in de toekomst de tijd van de presentaties te beperken tot 10 minuten, om meer tijd over te houden voor debat.
- Er zal een bureau worden opgericht voor de organisatie van deze plenaire vergaderingen van de Werkgroep Interculturaliteit en de coördinatoren van de 3 subgroepen.

RÉSEAU DES ARTS À BRUXELLES



BRUSSELS KUNSTENOVERLEG