



Cultuurplan voor Brussel / WG Interculturaliteit Plenaire vergadering 16/12/10 - Bronks

Aanwezig: Soufiane Bouabaya, Maarten Bresseleers (SFP), Jolien Gadeyne (VTI), Tomas De Groot (Kamo), Jorge Rojas (CC Bruegel), Paul Kamisy (Globe Aroma), Anja Van Roy (Lasso), Koen De Leeuw (Beursschouwburg), Els Rochette (Globe Aroma), Mariet Eyckmans (Kaaitheater), Oana Cosug (Globe Aroma), Kathleen Van Opstal (Bronks), Patricia Balletti (Les Tanneurs), Sadik Almahir, Bernard Boon Falleur, Lissa Kinnaer (RAB), Abdelmalek El Houari (Zinnema), Veerle Vanderleen (BKO)

*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).*

Op deze plenaire vergadering worden afspraken gemaakt omtrent het verdere verloop van de drie subgroepen binnen de werkgroep interculturaliteit. Daarnaast is het vooral de bedoeling de onduidelijkheden die werden geregistreerd tijdens de laatste plenaire vergadering en tijdens de bijeenkomsten van de subgroepen, te verhelderen.

I. Praktische afspraken:

- De drie subgroepen komen om de twee maanden samen tijdens de plenaire vergadering.
- De voorbereiding van de plenaire vergadering gebeurt steeds door een kerngroep, samengesteld uit de subgroepen.
- De drie subgroepen komen tussendoor meerdere keren samen en bepalen zelf hun vergaderritme in functie van de beschikbaarheden van de leden.
- RAB & BKO staan in voor de transversaliteit met de andere werkgroepen
 - * de verslagen van de plenaire vergaderingen zijn terug te vinden op de websites van de netwerken
 - * eind februari / begin maart en eind maart / begin april wordt twee maal een stand van zaken georganiseerd met de vier werkgroepen

!!! RAB&BKO is nog steeds op zoek naar iemand die de subgroepen en plenaire vergaderingen administratief mee kan opvolgen en verslag kan nemen.

II. Verheldering van concepten en noties die nog onduidelijk zijn

A/ De algemene doelstelling van de werkgroep interculturaliteit bestaat erin de etnisch-culturele en sociale diversiteit in de verschillende geledingen van culturele organisaties te versterken. Maar wat bedoelen we precies als we spreken over:

*** etnisch-culturele diversiteit?**

1) Een meer precieze definiëring is noodzakelijk / in de vorige plenaire vergadering werd het gebruik van het woord 'etnisch' in vraag gesteld.

- subgroep personeel: definitie gekozen omdat het een gangbare definitie is. Op die manier is voor iedereen duidelijk waarover we spreken: sociale en culturele diversiteit waarmee we verwijzen naar de diverse groep mensen die wonen in België, afkomstig zijn uit de na-oorlogse immigratie (tweede en derde generatie en nieuwkomers) en die ondervertegenwoordigd zijn in de culturele organisaties.
- Doelgroep Globe Aroma: definitie uit het inburgeringsbeleid overgenomen
- nieuwkomers: nieuwkomers zijn personen die zich onlangs in België gevestigd hebben.*
- oudkomers: oudkomers zijn inwijkelingen die al langer dan een jaar in België wonen, zonder maximumtermijn.

*Definities zoals ze gebruikt worden in het Vlaams inburgeringsdecreet.

<http://binnenland.vlaanderen.be/inburgering/inburgeringsbeleid.htm#inburgeraar>

- Minderhedenforum gebruikt ook het woord etnisch.

'Het Minderhedenforum wil de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen versterken en het respect tussen groepen bevorderen.'

- Actieplan Interculturaliseren

'Op basis hiervan definieert dit actieplan de personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond als volgt:

1. Personen die al geruime tijd in Vlaanderen wonen en door de migratiegeschiedenis van henzelf of van hun (groot)ouders affiniteit hebben met meer dan één cultuur, waarvan één niet met West-Europa geassocieerd wordt.
2. Personen uit niet-West-Europese landen die zich recent vestigden in Vlaanderen, bijvoorbeeld door asiel of gezinshereniging.'

- CIMIC onderzoek: Effecten van het Actieplan Interculturaliseren (2010)

'Het onderzoek gebruikt de definities van het Kennisknooppunt interculturaliteit. Interculturaliteit wordt gezien als een houding eerder dan als een definieerbaar begrip, waarbij men moet spreken mét in plaats van over de 'ander'. Vanuit dat oogpunt is interculturaliseren een proces waarbij men moet leren omgaan met de diversiteit. Operationeel verstaat men onder interculturaliseren een continu leer-en beleidsproces van de organisatie in al haar geledingen (personeel, aanbod, vrijwilligers, ...) om zich af te stemmen op de etnisch-cultureel diverse samenleving. Daarbij is het belangrijk op te merken dat onze eigen cultuur al in grote mate intercultureel is.'

- Hoe worden diversiteit en interculturaliteit op federaal niveau gedefinieerd?



Kunnen we ons vertrekpunt en hun definities aan elkaar linken? We moeten vermijden dat we een volledig nieuw discours ontwikkelen.

- ➔ We moeten de definities van het beleid niet overnemen. We kunnen vanuit de culturele sector met onze eigen definitie komen. Dan moeten we wel tot een definitie komen die eenvoudig en hanteerbaar is.
- ➔ De termen 'etnisch' en 'cible' kunnen stigmatiserend werken.

!!! In deze werkgroep focussen we enkel op interculturaliteit (en laten we leeftijd, handicap en gender buiten beschouwing) vanwege de complexiteit van het thema.

2) *Gebruikt het Franstalige beleid de term etnisch-cultureel?*

In Vlaanderen is de term zeer gebruikelijk; de Franse gemeenschap heeft een heel andere filosofie over diversiteit. Er wordt gefocust op nationaliteit. Wanneer je de Belgische nationaliteit hebt, ben je een Belg, dan is er geen discussie meer over etniciteit.

- Vb van Zinneke: aangepaste vacature maken die open staat voor iedereen
- in Vlaanderen is het normaal om op de vacature te zetten 'wij staan open voor mensen van andere afkomst, enz.'
- Voor Franstalige collega's was dat een choquerende uitspraak. Ze zouden al niet willen komen solliciteren als dat op de vacature stond. Voor hen was het een stigmatiserende uitspraak.

3) *We kunnen het niet eens zijn over een woord, maar wel over een filosofie, attitude, aspiratie, motivatie.*

! Een basishouding / filosofie definiëren is niet voldoende. Het uitdragen van die filosofie zorgt niet meteen voor verandering binnen een organisatie.

4) *Etnische origine is zeer individueel, het is niet aan ons om vast te leggen wanneer iemand een etnisch diverse achtergrond heeft of daar nog mee verbonden is.* Het belangrijkste criterium om een kunstenaar aan te nemen is zijn kwaliteit. We willen vermijden dat kunstenaars gerekruteerd worden op basis van hun achtergrond. Spreken over etnisch-culturele achtergrond gaat ons problemen opleveren in de toekomst.

- ➔ De ondervertegenwoordiging is het vertrekpunt in onze werkgroep. Het woord etnisch is in die zin niet belangrijk. We moeten ons niet wegsteken achter definities, we moeten op zoek gaan naar oplossingen om de ondervertegenwoordigden te laten deelnemen.
- ➔ We moeten een eenvoudige basis, een vertrekpunt vinden. Een afgebakende definitie kan later komen.
- ➔ We willen de representativiteit verhogen, zowel op de podia als in het publiek, personeel, vrijwilligers, enz. Ieder individu moet zich kunnen identificeren met een organisatie en zijn aanbod.

De werkgroep interculturaliteit focust op personen die deel uitmaken van een culturele minderheid, die wonen in Brussel, en ondervertegenwoordigd zijn in de artistieke en culturele sector.



De werkgroep omschrijft de doelgroep niet preciezer, maar gaat kijken wie er in Brussel leeft en wie van hen in de culturele sector gerepresenteerd wordt op de podia, in het publiek en bij het personeel.

B/ Maken we een onderscheid tussen artistieke en sociaal-artistieke praktijken?

Politiek verschillende aanpak in de twee gemeenschappen, maar wel zelfde probleem, zelfde constatering. Mensen krijgen niet dezelfde erkenning als ze binnen de sociaal-artistieke praktijk aan het werk zijn. We kunnen best gewoon vastleggen dat het verschil de realiteit is. Het is met die realiteit dat we verder moeten werken.

We hebben meer jonge/beginnende kunstenaars in Brussel dan ooit te voren. Door het uitgebreide aanbod aan scholen, maar ook door de internationale aantrekkingskracht van Brussel. Moeten we al die mensen op de podia krijgen? Wordt er nu niet al héél veel geproduceerd?

- Eerder de vraag stellen hoe we de link gaan leggen tussen programmatoren en de amateurkunstensector (vraag voor programmatie!).
- Het probleem zit hem vooral in de toegankelijkheid van subsidies. Subsidies zijn open voor iedereen, maar je moet een bepaalde cultuur/kennissen/taal hebben om een aanvraag te kunnen indienen. We moeten mensen beter op de hoogte brengen. Wat is een cultureel centrum? Waar kan je subsidies indienen? Wat is de code/taal die gehanteerd wordt in de dossiers? Op die manier heeft iedereen op zijn minst gelijke kansen. Wat niet wil zeggen dat iedereen geld zal krijgen, het is in België nu eenmaal zo goed als onmogelijk om van je kunst te overleven, maar iedereen moet wel gelijke kansen krijgen (link met werkgroep artistsinbrussels.be).

Kunstenaars blijven vaak hangen in het sociaal-artistieke circuit, wel gesubsidieerd, maar niet op hetzelfde niveau. Is dat hetzelfde voor de Franse gemeenschap?

Personen van andere origine vragen niet vaak zelf subsidies aan. Ze werken met middelen die ze verzamelen door samen te werken met verschillende centra, of via een aangeboden 'job' binnen een structuur.

Op individueel niveau is een structurele subsidie moeilijk. Daarom passeren ze vaak langs instituties: artistiek of sociaal-artistiek (binnen permanente educatie).

! GEVAAR: De budgetten voor amateurkunsten zijn stukken lager, dus is het moeilijker om een grote/mooie creatie te maken. Kunstenaars die via dat circuit aan het werk zijn kunnen niet tonen wat ze in hun mars hebben.

- Hoe artistieke creaties die nu buiten de radar vallen in de gesubsidieerde sector krijgen? (subgroep programmatie!)
Vb. privé geld

! OPMERKING: Regisseurs, programmatoren, ... vertrekken vanuit de wereld die ze kennen. Hun vriendenkring, hun cultuur. In de danswereld is dat circuit al veel diverser en breder, dus krijg je sneller interculturaliteit dan bijvoorbeeld in de theaterwereld.

Bestaat deze tweedeling zowel aan Franstalige als aan Nederlandstalige zijde? Franse Gemeenschap



Amateurkunstensector is zeer informeel. Ze is niet opgenomen in de beleidsplannen. De sociaal-artistieke praktijk valt onder educatie. Hierdoor ligt de nadruk minder op het artistieke. Het proces telt, niet het eindresultaat.

Het budget hangt af van de geografische invloed van een organisatie. Hoe meer gemeenten en provincies je bereikt, hoe meer middelen je kan krijgen.

- ➔ Zéér brede doelstelling, vervat in één decreet (educatie)
- ➔ Zeer uitgebreide regels om de kwantiteit te bepalen, eerder dan de kwaliteit.

Vlaamse Gemeenschap

De sociaal-artistieke praktijk krijgt een andere invulling, afhankelijk van via welke weg een organisatie gesubsidieerd wordt.

- kunstendecreet: sociale en artistieke kwaliteit even belangrijk
- amateurkunstendecreet
- sociaal-artistiek

Als de sociaal-artistieke praktijk onder educatie zou vallen, zou het beleidsmatig opgenomen worden door één minister.

Dezelfde term wordt in de drie decreten gebruikt. Dat maakt het moeilijk om het begrip te definiëren.

- ➔ Duidelijke definiëring van het begrip, echter verschillend afhankelijk van het decreet.
- ➔ Inhoudelijke regels bepalen het subsidiebedrag.

C/ (...) meer werk creëren, produceren en verspreiden dat die Brusselse smeltkroes weerspiegelt, zowel wat de thema's als de artiesten zelf betreft. In de subgroep programmatie praten we vaak over 'kunstenaars van andere origine'. Over welke kunstenaars hebben we het precies?

Deze vraag wordt opgenomen door de subgroep programmatie.

D/ Hoe definiëren we de taak van de publieksmedewerker? Waarin verschilt zijn / haar taak van die van een communicatie- of marketingmedewerker?

Deze vraag wordt opgenomen door de subgroep publiek.

E/ Herdefiniëren we de namen of titels van de subgroepen in functie van de evolutie die tot nu toe is gemaakt?

Het probleem zit hem niet in de titels van de subgroepen, maar in de structuur van de verschillende werkgroepen en subgroepen. Er is al veel gebeurd, voor nieuwkomers is het moeilijk om in te stappen.

- We hebben nood aan een duidelijk schema die de structuur van de werven in het kader van het CP weerspiegelt
- Laten we vanaf nu spreken over de werkgroep interculturaliteit/publiek, de werkgroep interculturaliteit / programmatie enz.

III. Welke transversale thema's kunnen / moeten in de plenaire vergadering worden besproken?

A/ Welke transversale reflectiethema's willen we aanpakken tijdens de volgende plenaire vergaderingen? Welke eventuele acties/experimenten/initiatieven willen we opzetten? Wie is bereid zich hier voor in te zetten?

- structureren waar we tot nu toe hebben over nagedacht
vb. problemen-en doelenboom (Europese methodologie)
- acties die ontwikkeld worden in de subgroepen voorstellen in de plenaire vergadering om er over na te denken, ze aan elkaar te linken ...
- naargelang de oplossingen die je zoekt ga je andere netwerken aanspreken, belangrijk om eens te kijken welke subgroep welke netwerken nodig heeft en of daar overlappingen zijn tussen de subgroepen.
- externe communicatie (pas wanneer we een duidelijk plan op papier hebben)

B/ Hoe wisselen we de verslagen en nota's van de 3 subgroepen uit? Hoe zorgen we voor een goede samenhang, wisselwerking en communicatie tussen de 3 subgroepen en de activiteiten van de werkgroep interculturaliteit?

- Een forum maken waarop ideeën en bedenkingen kunnen worden uitgewisseld
- Een blog maken per verslag, waar iedereen zijn bedenkingen kan uitwisselen. Hiervoor is iemand nodig die alle informatie structureert en bundelt, anders functioneert zo iets niet!
- Om de zichtbaarheid te verhogen kan een url (www.cultuurplan.be) aangemaakt worden die alle pagina's van de website BKO&RAB die betrekking hebben op het cultuurplan samenbrengt.

Voorstellen

Diversiteitscharter

Organisaties engageren zich binnen de drie domeinen (publiek, programma en personeel). Ze voeren intern discussie rond het thema diversiteit en betrekken al hun personeel. De output van de subgroepen interculturaliteit kan deze gesprekken voeden. De organisaties blijven de werkgroep interculturaliteit dan ook nauwgezet opvolgen. Het charter legt niet vast op welke manier de organisaties hun diversiteitsbeleid moeten aanpakken. Elk werkingsjaar wordt geëvalueerd met de werkgroep interculturaliteit.

Hebben we met het cultuurplan al niet een soort charter dat organisaties ondertekenen?

Ja, maar met het cultuurplan tekenen organisaties voor akkoord met bepaalde vaststellingen/ prioriteiten. Dat is iets anders dan een engagement ten aanzien van duidelijke acties.

We nemen het idee van een diversiteitscharter mee in de verdere reflectie binnen onze subgroepen. Op basis van de concrete voorstellen die voortkomen uit de volgende vergaderingen kan het idee verder vorm krijgen.



We houden het idee van een charter als een mogelijke piste, een mogelijk einddoel van deze werkgroep. Afhankelijk van de verdere voorstellen van de subgroepen kunnen we kijken of een charter de meest geschikte oplossing is.

IV. Varia

Radio Al-Manar

Op woensdag van 17u tot 19u, radio diversité sur scène
100.3

Praktijkbezoeken

We moeten meer het terrein op, de praktijk verkennen, om ons te voeden met meer informatie. Op die manier kunnen we de theorie in de praktijk zetten.

We kunnen bijvoorbeeld tijdens de plenaire vergadering mensen uitnodigen die een half uur uitleg komen geven over een good practice.

V. Volgende plenaire vergadering: maandag 21 februari van 14u00 tot 17u00 bij Zinnema