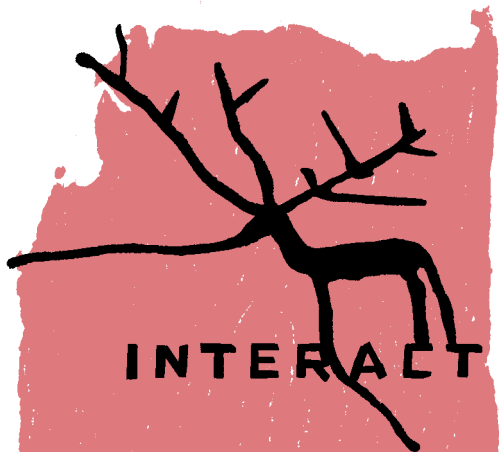


Diversiteit werkt

Over initiatieven die meer diversiteit
brengen in de Brusselse culturele sector



INTERACT

Publicatie van **BKO** en **RAB**,
in samenwerking met **Lasso**

Dit artikel maakt deel uit van de reeks
Interact – Cahiers die ook beschikbaar
is via [www.brusselskunstenoverleg.be/
interact/cahiers](http://www.brusselskunstenoverleg.be/interact/cahiers)

Cet article est également
disponible en français via
[www.reseaudesartsabruzelles.be/
interact/cahiers](http://www.reseaudesartsabruzelles.be/interact/cahiers)

AUTEURS

Brecht Wille
Mark Trullemans

REDACTIECOMITÉ

Sophie Alexandre
Leen De Spiegelaere
Anja Van Roy

EINDREDACTIE

Jolien Gadeyne
Charlotte Michils
Brecht Wille

LAY-OUT

Jaune Citron

BKO wordt ondersteund door de
Vlaamse Gemeenschapscommissie.

RAB est soutenu par la Fédération
Wallonie-Bruxelles et la Commission
Communautaire francophone.

LASSO wordt structureel
ondersteund door de Vlaamse
Gemeenschapscommissie en ontvangt
projectsubsidies van de Vlaamse
Gemeenschap.

CONTACT

info@brusselskunstenoverleg.be
02 513 66 28

4
cahier

september 2013

Het Brussels Kunstenoverleg (BKO) en het Réseau des Arts à Bruxelles (RAB) vertegenwoordigen samen meer dan 130 Brusselse kunstorganisaties. BKO/RAB maken ontmoeting en uitwisseling mogelijk tussen de ledenorganisaties rond actuele thema's. Daarnaast verlenen ze advies en informatie over de culturele sector in relatie tot Brussel en ondersteunen ze gezamenlijke projecten die inspelen op vragen en noden van de kunstensector.

Heel wat kunstorganisaties beschouwen de Brusselse diversiteit en hoe daarmee wordt omgegaan als een prioritair thema, zowel voor de eigen werking als voor het geheel van de sector.

In samenwerking met Lasso (het Brussels netwerk voor cultuurparticipatie- en educatie) ontwikkelden BKO/RAB daarom een actielijn onder de naam Interact, waarmee ze aandacht willen besteden aan interculturaliseringsprocessen in de culturele sector, zowel voor publiekswerking, personeelsbeleid als programmatie.

Uit deze actielijn ontstond een reeks artikelen, getiteld Cahiers - Interact, waarmee BKO/RAB de reflecties en acties van de Brusselse kunstensector onder de aandacht willen brengen, en nieuwe pistes willen aanreiken voor de toekomst.



VLAAMSE
GEMEENS
CHAPSCO
MMISSIE



DIVERSITEIT WERKT

Over initiatieven die meer diversiteit brengen in de Brusselse culturele sector

BKO/RAB en de tewerkstellingssector onderhouden al enkele jaren nauwe banden. In september 2009 stelden de netwerken hun **Cultuurplan voor Brussel** voor, van waaruit de werklijn Interculturaliteit ontstond. De centrale vraag waarrond gewerkt werd was: "Hoe kunnen we de culturele minderheden die wonen in Brussel en ondervertegenwoordigd zijn op de scènes, op de werkvloer en in het publiek, meer betrekken bij onze activiteiten?" Een samenwerking met Actiris lag voor de hand. Tien Brusselse culturele organisaties hebben in samenwerking met **Actiris** een diversiteitsplan opgesteld, een stappenplan om meer diversiteit te brengen in de organisatie. Samen hebben BKO/RAB en Actiris ook de HR-dag 'Meer diversiteit op de werkvloer' georganiseerd op 27 oktober 2011.

Het mag dan ook geen verrassing zijn dat er in de online publicatiereeks Cahiers – Interact van BKO/RAB een volledig nummer gewijd wordt aan de linken tussen tewerkstelling, diversiteit en de culturele sector. Uit de talrijke initiatieven die in Brussel bestaan, hebben we er vier gekozen die we meer in detail bekijken: het opleidingscentrum van de Pianofabriek, de Régie Mobile pour la Culture, Recyclart en ART2WORK.

Dit Cahier opent met een fel artikel van **Mark Trullemans** (Coördinator Diversiteitcel Brussel, Actiris) die ons wijst op de urgentie om diversiteit grondig aan te pakken. Hij roept op om te stoppen met sensibiliseringscampagnes en zelfs met diversiteitsplannen. Ze hebben te weinig organisaties kunnen aanzetten om meer diversiteit in hun personeelsploeg aan te brengen. Vanaf nu moet de wetgeving de regels bepalen, wat volgens hem de enige manier is om de mentaliteiten op het terrein te veranderen.

Het eerste praktijkvoorbeeld is de **Pianofabriek**. Het opleidingscentrum organiseert al bijna twintig jaar een opleiding tot podiumtechnicus. De Pianofabriek is het enige praktijkvoorbeeld die een pure opleiding aanbiedt, de andere drie zijn initiatieven waarin werkzoekenden tewerkgesteld worden binnen een culturele organisatie en bijleren door ervaring op te doen.

De werknemers van de **Régie Mobile pour la Culture** werken onder de vleugels van een ervaren podiumtechnicus. Toch is die technische kennis niet het belangrijkste. Het gaat ook om sociale herintegratie voor langdurig werklozen, om het terugvinden van hun zelfvertrouwen, om erkenning krijgen voor hun geleverde werk,...

Binnen **Recyclart** zijn er twee tewerkstellingsinitiatieven: Bar Recyclart en Fabrik. Al sinds de oprichting van de organisatie, heeft Recyclart een unieke dubbele missie: het is zowel een kunstencentrum als een project dat inzet op sociale economie.

ART2WORK ten slotte, wendt de culturele sector aan als een plaats waar werklozen jonger dan 30 jaar ingezet kunnen worden om de logistieke ploeg tijdelijk te versterken. Ook hier is het vooral de bedoeling om hen via de culturele sector een bepaalde werkhouding aan te leren, de technische competenties komen op de tweede plaats

Diversiteit werkt

Over initiatieven die meer diversiteit brengen in de Brusselse culturele sector

05

STOPPEN MET ROKEN

en met shit te verkopen

Mark Trullemans (Actiris)

12

INTENSIEVE PRAKTIJKOPLEIDING TOT PODIUMTECHNICUS

Interview met Pascal Verreth (Pianofabriek – Opleidingscentrum)

Brecht Wille (BKO)

16

BIJLEREN OP ARTISANALE MANIER

Interview met Roberto Cordova en Denis

Saintghislain (Régie Mobile Pour la Culture)

Brecht Wille (BKO)

22

WERKNEMERS KLAAR VOOR DE BREDE ARBEIDSMARKT

Interview met Laurence Jenard en Ingrid Pecquet (Recyclart)

Brecht Wille (BKO)

27

EEN SPRINGPLANKJAAR NAAR WERK

Interview met Wim Embrechts (ART2WORK)

Brecht Wille (BKO)

STOPPEN MET ROKEN EN MET SHITTE VERKOPEN

Mark Trullemans (Actiris)

Ik ben een roker en weet dat het beter is voor mijn algemene gezondheid dat ik er een punt achter zet en stop. Niet afbouwen, niet minderen, maar er radicaal mee kappen. Een ex-roker worden. De argumenten zijn er met hopen, de steunmiddeltjes of –methoden ook. Ik hoef het allemaal niet even op een rijtje te zetten, de balans weegt duidelijk door. Al is de letterlijke interpretatie van die balans misschien nog het meest doorwegende tegenargument. Toppunt van hypocrisie, zeker als ik deze woorden zie verschijnen met de rook om mijn hoofd. Weliswaar op een terras, niet meer binnen en zeker al niet met anderen in de buurt. Want zover zijn we al. Ik kan me niet meer voorstellen dat het eerste wat we jaren geleden bestelden op restaurant een asbak was. Zo evident is het geworden. Ik heb me nog nooit zo makkelijk bij een wet neergelegd. Ook al opgemerkt dat de kleine kring die zich vandaag op de stoep verzamelt het almaar meer heeft over stoppen... over de verschillende pogingen en het hervallen?

Dit beeld komt bij me op bij het nadenken over diversiteit in de culturele en vele andere wereldjes, ook de mijne. We weten dat we niet verder kunnen doorgaan met de nefaste gewoontes, dat we, om een 'gezonde' organisatie te blijven in deze stad, radicaal onze gewoontes zullen moeten afzweren en ons een 'rookvrije toekomst' zullen moeten verbeelden. Een toekomst die we vandaag niet kennen. Niet afbouwen, niet geleidelijk aan, maar anders. De argumenten zijn meer dan voorhanden, de steunmiddeltjes en –methoden ook.

De balans maakt het ons duidelijk. En toch, toch doen we het niet met z'n allen. We komen nog bij elkaar, we hebben het er over, we hebben het over ons proberen, over die anekdote waar het misgelopen is, maar de gewoonte blijft.

Het zal in deze misschien, in tegenstelling tot het roken, aan de argumenten liggen. Een kleine getuigenis, met voorspelling: bijna tien jaar geleden nam ik deel aan een informeel overleg tussen politieke (beleids-) verantwoordelijken en sociale partners van onze stad. Meestal worden deze soort tafels als praatbarakken omschreven.



Mark Trullemans is sinds 2007 coördinator van de Diversiteitcel Brussel van Actiris, de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. In zijn functie coördineert hij overlegtafels en een actieplan tussen sociale partners van zowel de private als de publieke sector, waarin gefocust wordt op discriminatie en diversiteit, alleenstaande ouders, anderstalige nieuwkomers en interregionale interactie op de Brusselse arbeidsmarkt.

Behalve toen: Professor Albert Martens¹ stelde de studie voor over etnische discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt². Gevolg: ik heb nooit meer zo'n stille vergadering meegemaakt. Iedereen, ambtenaren, politici, werkgevers en vakbonden, werkveld, hadden de mond vol... tanden en beseften dat het beleid, tot dan uitsluitend gestoeld op sensibiliserende colloquia en campagnes, geen enkel resultaat had opgeleverd. Brussel was niet beter dan de andere steden of dat andere gewest...

Zulk een moment staat ons straks weer te wachten. Begin september 2013 brengt het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding de 'socio-economische monitoring' naar buiten [dit artikel is in augustus geschreven]. Na jaren van palaveren over 'gele sterren' en pogingen tot definities krijgen we voor een eerste maal, ook op regionaal niveau, een statistisch beeld: cijfers en duiding over de positie van mensen met andere origines op de Brusselse arbeidsmarkt en weer met Albert mee aan het wetenschappelijke stuur. Wedden dat ik nog eens een 'stille' vergadering zal meemaken... De conclusies zijn nog vóór de publicatie al gekend: een sterke ondervertegenwoordiging van mensen met andere origines in de Brusselse tewerkstelling, zonder onderscheid qua functie-niveaus en kwalificaties, behalve als er dan toch wordt gewerkt, want daarin zet de ethnostratificatie zich sterk door: mensen met andere origines werken zwaar onder hun niveau, in uitvoerende, tijdelijke, ondergewaardeerde en moeilijkere arbeidsomstandigheden.

Dit zal even hard aankomen als de voorstelling van de resultaten van de eerder aangehaalde studie: het besef en het moeten toegeven dat we met het voluntaristische beleid van het laatste decennium geen resultaten hebben geboekt. Indien het toen nog ging over het falen van sensibilisering onder de vorm van colloquia en campagnes, dan zal het straks gaan over de diversiteitsplannen, die geen enkele impact hebben op de tewerkstelling van het 'doelpubliek'. (Dit was twee jaar geleden een van de twee besluiten van een evaluatie door de ULB, naast een sterke impact op het intern gevoerde personeelsbeleid³). Toen hebben we de koers radicaal gewijzigd: geen algemene campagnes meer maar rechtstreeks inwerken op de werkgevers, mét plannen en consulenten. Hoe gaan we nu de stilte invullen?

Juist. Hopelijk mét wetgeving en opgelegde maatregelen. Ik zal me er, zeker in deze, niet tegen verzetten. Die asbak moet weg uit het restaurant, het stinkt en het stoort veel mensen rond ons. Straks moet het een evidentie zijn, dat een dergelijk onderscheid tussen mensen, puur op kleur, leeftijd, afkomst, adres, geslacht, godsdienst, gezondheid, niet kan. Zelfs niet op het terras... De excuses zijn uitgeput.

1. Socioloog, professor emeritus aan de KULeuven

2. A. Martens, N. Ouali, e.a., *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars*, januari 2005. (http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Ethnische_discriminatie.pdf)

3. A. Tandé, P. Desmarez, A. Crosby, *Evaluatie van het dispositief 'diversiteitsplan'*, ULB, januari 2012.

Vandaag bestaat geen enkele link tussen overheidsmiddelen, subsidies, opdrachten en deze keuze voor gelijkheid aan kansen en verbod op discriminatie. Een ondernemer, een werkgever, een cultuurhuis kan vandaag zonder enige consequentie een subsidie of een overheidsopdracht binnenhalen, zonder veel verantwoording af te leggen over het gevoerde personeelsbeleid, over zijn/haar openheid naar de stad waarin het die opdracht uitvoert. Niet discrimineren en structureel gelijke kansen garanderen aan die stad en haar stedelingen, mag vandaag inherent worden gemaakt aan elk 'overheidshandelen', met wetgeving. Het is niets meer dan een gezonde reflex van efficiënt inzetten van middelen. Niet als een zoveelste bijkomende administratieve verplichting maar als een fundamentele beleids optie. Diegenen die dit niet doen, horen niet mee te werken aan en in deze stad. Of zo iets.

We leggen vandaag toch allen een oprijplank, lift en andere modaliteiten aan om mensen met een handicap de toegang te vergemakkelijken. Het is een evidentie geworden maar ook omdat het ons door wetgeving werd opgelegd. Als we zover komen dat het een dergelijke evidentie wordt, dan is het een goede wetgeving. Kijk naar het verbod op het restaurantroken...

De tijd dringt. Almaar meer stemmen, al dan niet wetenschappelijke, gaan op om publiekelijk toe te geven dat we inzake 'integratie' met z'n allen een halve eeuw naast elkaar hebben geleefd. Dat die 'integratie' aan het mislukken is - is het niet verwonderlijk dat we vandaag, na 50 jaar, nog zoveel poeha maken over het al dan niet dragen van een hoofddoek? Ik doe echter niet mee aan dit 'mislukt' debat. Wat ik er wel uit leer, is dat, rekening houdend met de opgelopen achterstand - in het wonen, het werken, de vrije tijd, ja ook in het onderwijs -, een serieuze tand moet worden bij gestoken. Naast de hoger aangehaalde algemene beleids optie, kan ook, liefst tijdelijk en daar waar nodig, gekozen worden voor positieve actie: onder voorwaarden een positief onderscheid om de 'lat' binnen een bepaalde termijn, weer gelijk te leggen.

Dit heeft ook te maken met een 'gezonde reflex' in het efficiënt inzetten van middelen. Vele, boeiende en kwaliteitsvolle initiatieven in deze stad laten zich in met bijkomende opleiding, met tweede (of meer) kansen te bieden aan mensen die de eerste hebben (moeten) missen: alfabetisering, onderwijs, (taal-) opleiding, begeleiding, bijscholing, (sociale) tewerkstelling. Ze leveren daarbij nog eens een, soms verwoed en zinzoekend, gevecht met allerlei (would be-)overheden die elkaar lijken gevangen te houden in de logica's van in-, tussen- en doorstroomcijfers. Alles in functie van één doel: integratie in het reguliere circuit. Maar als dat 'reguliere' de deuren blijft sluiten, of slechts op een kier zet, en niet verplicht wordt het 'spel', zelfs tijdelijk, mee te spelen, dan leggen we met z'n allen toch een zware hypotheek op onze gedeelde perspectieven.



©Victor Lévy

Bij het roken, of beter gezegd bij het stoppen met roken hebben algemene campagnes me niet overtuigd. Betweterig lobbywerk zeker niet. De plakkerige hulpmiddeltjes ook niet echt. Wetgeving wel, zeker deze voor de restaurants, waar de evident negatieve correlatie tussen rook en eten werd geïllustreerd. En die op de cafés, maar dan misschien alleen omdat controle en sancties dreigden voor mijn geliefde cafébaas(-bazen).

Aangezien ons land met de wetten van 2007⁴ één van de betere internationale wettelijke kaders tegen discriminatie heeft, moet nu de evidente negatieve correlatie tussen achterstand en discriminatie worden weggewerkt met tijdelijke positieve actie én moet er gecontroleerd worden: de praktijktests. Niet om de schandpaal terug in te voeren maar vooral als meetinstrument, als basis om maatregelen te nemen, werkgever per werkgever, sector per sector, stad per stad. Lijkt het niet logisch dat werkgevers die een overheidsopdracht binnenhalen of gesubsidieerd worden of van tewerkstellingsmaatregelen of expansietoelagen genieten, zich engageren om niet te discrimineren en daarbij voorwerp kunnen zijn van praktijktests? Tussen haakjes, de resultaten van de eerste poging tot praktijktests in Brussel⁵, geven een vrij positief beeld van werkgevers die zich ook openlijk tegen discriminatie engageren. Anderen daarentegen ...

De Brusselse praktijktest (uitgevoerd door Kif Kif in opdracht van de Minister en met onze steun) geeft aan dat de discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt gemeten kan worden, dat een beter zicht verkregen kan worden op de manieren waarop discriminatie zich aandient en in welke fases discriminatie zich (het meest) voordoet. Een praktijktest kan op drie manieren: het sturen van gelijkaardige CV's naar openstaande vacatures, het aanmelden (al dan niet met acteurs) bij publiek beschikbare vacatures en het inschrijven en solliciteren via uitzend- of rekruteerkantoren.

Deze tests zijn nog het meest bruikbaar als bewustwording bij de werkgever. Grote engagementen, verklaringen en charters kunnen naar hun echte waarde worden geschat. Mankementen kunnen worden weggewerkt of bijgestuurd. Deze tests kunnen het 'harde' materiaal aanleveren om met een plan de echte gebreken aan te pakken in plaats van alleen de randjes in te kleuren.

4. De wet van 10 mei 2007 verbodt discriminatie op grond van volgende beschermde criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale afkomst.

5. *De discriminatiebarometer: Brussel*, Kifkif, 2013 (te verkrijgen op de Cel Diversiteit celdiversiteit@actiris.be)



©Victor Lévy

6_ A. Crosby, A. Réa, *Etude comparative sur les modèles de politique publique relatifs à la notion d'action positive en matière de politique de discrimination et de diversité sur le marché de l'emploi*, ULB, janvier 2013.

7_ "Het anoniem CV was voor ons de gelegenheid om de notie van competentie weer centraal te stellen in onze aanpak", geeft Myriam Stoffen [directrice Zinneke vzw] toe. "We hebben in de voorbereidende fase onszelf verplicht verder door te denken over de functiebeschrijving, het gezochte profiel, het opstellen van de vacature, enz. Daarna zijn we ook buiten ons, voor de culturele sector traditioneel, rekruteringsnetwerk moeten gaan om het publiek te vinden dat we wilden bereiken." Een stille, maar intense (r)evolutie! Die trouwens vruchten heeft afgeworpen! " Dankzij deze procedure heeft het hele team kunnen inzien dat we zelf, zonder dat we er ons altijd bewust van zijn, uitsluitingsmechanismen creëren." (Het CV, met of zonder naam: na de test... *Spotmoment van 15 september 2010*, http://www.diversiteit.irisnet.be/IMG/pdf/110916_SPOT_anoniemeCV2.pdf)

8_ 'Rock the City!' houdt zich onder meer bezig met vorming rond professionele integratie en duurzame tewerkstelling van werklozen en verzekert de logistieke en technische steun voor evenementen in het Brusselse Gewest. www.rockthecity.be

09

De Brusselse wetgeving voorziet het maar het werd nog niet geconcretiseerd. Gebaseerd op een bewezen ongelijkheid kunnen, op voordracht van de sociale partners via de Economische en Sociale Raad, tijdelijk maatregelen worden genomen die deze ongelijkheid opheft of bepaalde groepen bevoorrecht. Met de cijfers en duidingen van de socio-economische monitoring hebben we straks die basisgegevens in handen. Internationale voorbeelden hebben op dat vlak reeds hun nut bewezen (onlangs heeft de ULB deze voor ons op een rij gezet⁶).

Maar ook tijd, tijd maken, daar draait het ook om. Werkgevers, ook in de culturele wereld, gaan almaar sterker uit van het hic et nunc. Snel een oplossing vinden voor het invullen van die vacature. Juist door die eerder artificiële snelheid, plooit men zich terug op de gekende kanalen, de eigen achterban, het eigen netwerk(je). Dit leidt tot, weliswaar indirecte, discriminatie. Die opgeleide, technisch begaafde, diplomahoud(st)er kan je alleen maar halen uit het 'klassieke' onderwijs. Totdat het 'klassieke' onderwijs, met positieve actie, de 'lat' gelijk heeft kunnen leggen (of de erkenning van elders bekomen diploma's of verworvenheden sneller en efficiënter laat verlopen, los van het 'eigen gelijk'), moeten we met z'n allen beseffen dat 'eigen positieve actie' nodig zal zijn. Dat 'tijd' wordt vrijgemaakt om via andere kanalen, de eigen 'lat' gelijk te krijgen. Dat met een tweedekansopleiding kan gewerkt worden aan het vereiste niveau en aan het aanleveren van dat ander talent. Maar dat vraagt om 'tijd'. Tijd ook in het vooruit plannen, in het voorzien, in het afstemmen (en bijschaven) van de opleiding op wat echt nodig is, in het falen ook. Maar vooral in het in vraag stellen van die 'tijd-logica'. Een eerste maal, echt neutraal trachten te rekruteren bijvoorbeeld, vraagt ook om 'tijd'. Vraag dat maar aan Zinneke Parade⁷.

Of aan 'Rock the city'⁸ of andere initiatieven. Tot voor een paar jaar bestond het personeel dat ons in goede banen leidde bij stedelijke events uit eerder blanke hogeschoolstudenten uit de betere delen van deze stad. Logisch ook. Er werd gerekruteerd binnen het eigen netwerk, met een goed contact tussen de organisator en de hogeschool. Een dergelijke praktijkstage werd daar ook aangemoedigd. Tot geen enkele 'inspanning' in het zoeken naar personeel meer nodig was: het eigen netwerk werkte zo goed dat de posten 'onder hen' werden verdeeld. Alleen tijd vrijmaken om het radicaal over een andere boeg te gooien, kon hier

verandering in brengen. Vandaag kleurt dit 'onthaal- en begeleidend' personeel al iets Brusselser, met een 'tweede kans'-opleiding als basis. Zo ook in de wereld van de jobstudenten: daarin klinkt het nog steeds te veel als 'eigen volk eerst', met het voorbehouden van de jobs aan het eigen personeel. Dit zijn indirecte discriminaties, waar iedereen, ook de vakbonden, wel boter op het hoofd heeft. Radicaal koers wijzigen vraagt ook hier om 'tijd' maar levert resultaat: na een gestructureerde aanpak van toeleiding van kandidaat-jobstudenten, kreeg de werkvloer plots een andere kleur. Met de reactie van de betrokken werkgever er bovenop: "Besefte niet dat 'la jeunesse bruxelloise', de ketten quoi, zoveel goesting en kwaliteit had". Vandaag rekruteert deze werkgever de helft van de jobstudenten via deze formule, de andere wordt, onder druk van het eigen personeel, nog steeds via de 'gevestigde' kanalen binnengehaald... Het argument van werkgevers die niet meestapten in deze formule: "gaan we nu ook al in het werven van jobstudenten 'tijd' steken ... "

Dit is misschien wel de cruciale vraag voor het opstarten van een diversiteits- of ander personeelsplan: waar gaan we 'tijd' in steken? Wat vinden we, als organisatie, als werkgever, in deze stad het belangrijkste? Indien we een breder publiekspalet willen bereiken, moet dat dan ook niet eerst vertaald worden in het 'eigen' personeel? Blijft het logisch dat onthaal- en ticketingjobs misschien kleuren, maar de directie en de programmatie minder? Of is dit alleen een 'tijdelijk' fenomeen? Hoeft die vergadering onder mannen tot een 'gat in de nacht' te duren? Zijn die 'verworven' rechten, echt wel 'verworven'? Is dat 'noodzakelijk niveau' wel echt zo noodzakelijk en waarom denken we meestal in termen van 'verlagen' als we het over drempels hebben?

Het tegengaan van discriminatie en structureel vastleggen van gelijke kansen (op werk) vraagt daarenboven, zeker in Brussel, om een sectorale aanpak. Om me nog eens aan een voorspelling te wagen: indien de cijfers van de hoger vermelde socio-economische monitoring ook op sectorniveau zouden kunnen vertaald worden (wat in de nabije toekomst zal kunnen), dan komt de Brusselse culturele sector er niet zo goed uit. Wedden? Dan lijkt het beter om de cijfers niet af te wachten en vanuit de sector, samen, initiatief te nemen. Dat is net wat er, op initiatief van de Brusselse culturele sector, is gebeurd. Na het als één van de prioriteiten te hebben opgenomen in het Cultuurplan voor Brussel, werd een samenwerking aangegaan tussen de sector, via BKO/RAB, en het wereldje van het werken⁹. Tien culturele werkgevers (om ze bij naam te noemen: Beurschouwburg, Globe Aroma, Hallen van Schaarbeek, KVS, Kunstenfestivaldesarts, Wiels, CC Jacques Franck, De Munt, Needcompany en Recyclart, waarvan na twee jaar de eerste zes hun plan hebben lopen) zijn gaan samenzitten om de ervaring van het opzetten van een eigen diversiteitsplan met elkaar te delen. Daarnaast worden bruggen gebouwd met andere wereldjes, zoals deze van de hoger aangehaalde tweede (of meerdere) kansen initiatieven, of met de wereld van de Human Resources. De volgende maanden volgen nog dergelijke momenten waar 'tijd' wordt vrijgemaakt om de juiste vragen te stellen en antwoorden te bieden, met op 26 september een focus op oudere werknemers en volgend jaar een moment rond neutraal rekruteren, zonder discriminatie. Zo'n samenwerking, over de organisaties heen, over de verschillende wereldjes heen, moet vruchten afwerpen. Kan niet anders. Deze, onze, wereldjes, staan zo vreemd tegenover elkaar, zijn zo uit elkaar gegroeid, dat elk contact, elk gesprek, de moeite loont. Maar het belang ligt vooral in de sectorale aandacht. Elke maatregel moet uitgedacht en –gewerkt worden, specifiek gericht op wat de sector nodig heeft. En daar wringt ook het Brusselse schoentje...

⁹ Op 13 september 2011 ondertekenden BKO/RAB en Actiris een conventie die de samenwerking tussen de Brusselse culturele sector en de Brusselse tewerkstellingssector consolideerde.



©Victor Lévy

Het 'hardere' deel van de culturele sector is namelijk niet of weinig betrokken, ook omdat de werkorganisatie niet afhangt van het Brusselse niveau, maar op een federaal of communautair niveau is georganiseerd, wat nog meer wordt aanvoeld binnen de culturele sector. Sectorale werkgeversorganisaties en vakbonden, maar ook beleid, zijn niet voldoende structureel betrokken bij het Brusselse gebeuren. En dan botsen we, vroeg of laat. Botsen tussen de uitgesproken wil om 'radicaal' koers te wijzigen en de sectorale logica's. Om 'accidenten' bij deze dreigende botsing te vermijden, lijkt het aangewezen om zeker ook vakbonden en werkgeversorganisaties, maar waarom ook niet beleid, bij dit 'overleg' te betrekken. Overdreven? Ga zelf na hoe moeilijk het is om het Brusselse verhaal en de Brusselse noodzaak op 'hogere niveau' op een correcte manier 'verkocht' te krijgen. Misschien kunnen de sectorale slechte cijfers van de socio-economische monitoring (je weet wel, de graad van tewerkstelling van mensen met een andere origine en andere 'doelgroepen' en het fenomeen van de ethnostratificatie) daarbij helpen en de 'hogere niveaus' van werkgeversorganisatie, vakbonden en beleid voor voldongen feiten plaatsen. Dan kunnen we - samen, iedereen de boot in - met tijdelijke maatregelen, naar sterkere Brusselse cijfers streven, waaraan we op de ons eigengereide culturele manier kunnen werken: vernieuwend, clichédoorbrekend, in elk geval, anders.

Want discriminatie en gelijke kansen op werk is geen 'zachte' materie meer. De omstandigheden, de 'tijd', laat het ons niet meer toe. Het moet 'hard' worden gespeeld. Mét wetgeving, tijdelijke positieve actie en tests om de 'lat' weer gelijk te krijgen, en om straks weer te kunnen aansluiten met de zachtheid van diversiteit.

Zou het helpen dat er een wet komt die me verbiedt te roken op straat? Ik denk van niet. Regelmatig controleren dat ik mijn cafébaas niet in de problemen breng, mag en moet. Maar ik moet me vooral een andere, rookvrije toekomst kunnen inbeelden, en tegelijk iets positiever, origineler en boeiender vinden voor de term 'ex-roker'. Want, dat weet ik nu al, ik zal blijvend met mezelf moeten bezig zijn om niet te hervallen.

INTENSIEVE PRAKTIJKOPLEIDING TOT PODIUMTECHNICUS

Interview met Pascal Verreth (Pianofabriek – Opleidingscentrum)
Brecht Wille (BKO)

Volgend jaar zal het twintig jaar zijn dat de Pianofabriek¹⁰ een opleiding rond podiumtechnieken inricht, bedoeld voor werkzoekenden (ingeschreven bij VDAB of Actiris) en leefloners (OCMW). Via die opleiding bereidt de Pianofabriek cursisten voor op een tewerkstelling als assistent-podiumtechnicus. We hadden een gesprek met Pascal Verreth, de coördinator van de opleiding.

Vanuit de vaststelling van de Pianofabriek dat er niet voldoende goede geluidstechnici waren die ook niet-westerse muziek konden versterken, heeft de organisatie bijna twintig jaar geleden met de steun van het toenmalige kansarmoedefonds de opleiding tot assistent-podiumtechnicus opgericht. Die niet-westerse muziek werd er toen regelmatig geprogrammeerd, maar er was onvoldoende kennis over het instrumentarium, over de specificiteit van de muziek,... Om dat probleem te verhelpen ontstond de idee om die niet-westerse kunstenaars hun eigen muziek te laten versterken. De opleiding bleek een gat in de markt te zijn, vooral omdat er toen in Vlaanderen geen opleidingen licht-, geluid- en podiumtechniek bestonden, zelfs niet in het reguliere onderwijs. De Pianofabriek werd overspoeld door kandidaten met verschillende achtergronden die geïnteresseerd waren in die opleiding.

Toen de financiering vanuit het kansarmoedefonds ophield, werd de opleiding opgepikt door VDAB en Actiris. Dankzij die erkenning en subsidiëring werd de opleiding een echte beroepsopleiding, gericht op tewerkstelling, een doel dat de opleiding volgens Pascal bereikt.

Opleiding in het Nederlands, ook voor anderstaligen

De opleiding tot assistent-podiumtechnicus in de Pianofabriek trok en trekt steevast een groot aantal cursisten aan met een te beperkte kennis van het Nederlands om de opleiding met succes te kunnen volgen. Hoewel de opleiding praktijkgericht wil zijn, worden er toch een aantal theoretische cursussen gegeven waarvoor een basisniveau Nederlands echt noodzakelijk is. Pascal stelt vast dat een taalachterstand in dat geval een bijkomende moeilijkheid is.

¹⁰ De Pianofabriek is een cohousing project: het is een grootstedelijk gemeenschapscentrum, kunstenuerkplaats en opleidingscentrum tegelijkertijd. De Pianofabriek is een huis van de Vlaamse Gemeenschapscommissie in Sint-Gillis, geleid door een vzw en gedragen door een personeelsploeg van een 30-tal medewerkers. Het feit dat de diverse werkingen infrastructureel en organisatorisch onder één dak zitten geeft meerwaarden op het gebied van het efficiënt inzetten van overheidsmiddelen, maar ook op het gebied van de intrinsieke kwaliteit van de diverse werkingen.



© Pianofabriek

Een zestal jaar geleden is de Pianofabriek daarom van start gegaan met een voortraject voor anderstaligen. Interessant aan dat voortraject is dat er geen aparte lessen Nederlands gegeven worden. De nieuwe woordenschat wordt opgedaan tijdens de drie maanden waarin ze vaklessen volgen (elektriciteit, solderen, geluid, licht, theatertechnieken, projectietechnieken) en drie weken stage lopen.

In samenwerking met Het Huis van het Nederlands Brussel en een taalcoach van CVO Brussel zijn de cursussen herwerkt en hebben de lesgevers concrete tips en raadgevingen gekregen om een lessenpakket te ontwikkelen op maat van cursisten met een beperkte kennis van het Nederlands. Zo kunnen de cursisten hun algemeen taalniveau en hun kennis van de vakterminologie opkrikken terwijl ze ook technische vaardigheden opdoen. Tijdens de lessen zijn er meestal twee docenten aanwezig: een vakdocent die een vorming gekregen heeft om les te geven aan een anderstalig publiek, en een taalcoach (een NODO-coach¹¹) die de vakdocent bijstaat en bijstuurt waar nodig. Pascal heeft ook een verklarende woordenlijst (NL-NL) opgesteld met alle vakterminologie rond podiumtechnieken.

Omdat een podiumtechnicus altijd deel uitmaakt van een team, hecht de Pianofabriek ook veel belang aan algemene communicatie. Het is belangrijk dat de podiumtechnici duidelijk met elkaar en met de rest van de technische ploeg in alle omstandigheden kunnen blijven communiceren.

Na het afronden van deze drie maanden vooropleiding zijn de cursisten in principe in staat om te beginnen aan de opleiding assistent-podiumtechnicus (als ze toegelaten worden), maar ook aan andere opleidingen podiumtechnieken buiten de Pianofabriek (VDAB, Syntra, CVO's, regulier onderwijs,...).

Zowel het voortraject als de eigenlijke opleiding zijn gratis en bovendien worden verplaatsingskosten en eventuele kosten voor kinderopvang volledig terugbetaald. De voorwaarden om te kunnen starten met de opleiding zijn dat de cursisten als werkzoekende zijn ingeschreven bij VDAB of Actiris en geen (erkend) diploma hoger onderwijs hebben. In bepaalde gevallen hebben de cursisten zelfs nog recht op een stimulanspremie van €1 per uur.

11_ Nederlands Op De Opleidingsvloer. Een docent Nederlands coacht een vakdocent in taalgericht vakonderwijs en werkt met de vakdocent op en naast de opleidingsvloer.

Praktijk > Theorie

Hoewel het lange traject vooral gebaseerd is op praktijkervaring en stage, erkent Pascal dat een flinke brok theorie noodzakelijk is voor een aantal aspecten van de job, zoals elektriciteit en geluidstechnieken. Toch wordt bijna driekwart van de tijd besteed aan praktijk. Naast de puur technische cursussen, worden ook cursussen tiltechnieken, planning en organisatie, veiligheid, duurzaamheid en algemene vorming gegeven. Vooraleer de cursisten twee maanden voltijds stage lopen in een technische ploeg op één plek (P.A.-firma, theater, cultureel centrum, schouwburg,...) doen ze nog tien dagstages op verschillende plaatsen en worden ze ingezet in de Pianofabriek zelf.

Streng selectie, strengere cijfers

Voor de opleiding tot assistent-podiumtechnicus die in het najaar van 2013 van start gaat, waren er meer dan 120 kandidaten, aangevuld met enkele cursisten die na het voortraject wilden en konden doorstromen. Uit die kandidaten werden er uiteindelijk 18 gekozen die de lange opleiding kunnen beginnen. Dat de selectie zo streng is, hangt volgens Pascal samen met het intensieve karakter van de opleiding, die de cursisten een degelijk professioneel niveau wil laten behalen. Het zorgt er ook voor dat de jobmogelijkheden voor afgestudeerde cursisten relatief groot zijn. 60 tot 70% van de cursisten kan na het volgen van de opleiding terecht in de technische ploeg van theaters en culturele centra.

De cijfers die VDAB en Actiris vooropstellen liggen hoger, waardoor de ondersteuning voor de opleiding dreigt weg te vallen. Het doorstroompercentage naar de podiumsector ligt lager dan dat in andere tewerkstellingsinitiatieven, maar de realiteit en de ervaring leren Pascal dat de meeste cursisten de eerste jaren met interims, kortetermijncontracten, op freelancebasis of zelfs met vrijwilligersvergoedingen aan de slag zijn. De metingen van VDAB en Actiris houden minder rekening met dat soort contracten waardoor die voormalige cursisten volgens hun statistieken niet regelmatig genoeg aan het werk zijn. Het onregelmatige bestaan van een podiumtechnicus botst op dit punt met de metingen en statistieken van de officiële instanties.

Aan het werk

De cursisten worden voorbereid op de arbeidsmarkt en krijgen alle (niet-)vakgebonden competenties aangeleerd die nodig zijn om het vak van assistent-podiumtechnicus te kunnen uitoefenen. Op die manier kunnen ze opgenomen worden in de technische ploegen van theaters, concertzalen, culturele centra,... Nog tijdens hun opleiding worden ze bij het zoeken naar een geschikte job begeleid door de Pianofabriek. Door het grote aantal stages dat de cursisten volgen, zijn er ook altijd cursisten die op hun stageplaats kunnen blijven werken. Het laatste jaar stelt Pascal een sterke daling van het aantal vacatures vast tegenover de vorige jaren. Voor de opleiding en voor de cursisten zou het uiteraard beter zijn mochten er weer bijkomen. Dat het voor de cursisten van de Pianofabriek moeilijker wordt om een geschikte job te vinden, heeft ook te maken met het feit dat de Pianofabriek niet meer de enige aanbieder is van een opleiding podiumtechniek. Er zijn ondertussen opleidingscentra opgericht in Kortrijk, Antwerpen, Hasselt,... Al die afgestudeerde podiumtechnici moeten ook hun plek op de arbeidsmarkt zoeken, waardoor de concurrentie in tijden van vacatureschaarste stijgt. Desondanks houdt de Pianofabriek stand, wat ze deels te danken heeft aan haar lange bestaan, haar goede reputatie en het hoge niveau van de afgestudeerde cursisten.



© Pianofabriek

Met twee voeten in de sector

De inbedding van deze opleiding in een cultureel huis is dankzij de nabijheid en beschikbaarheid van de infrastructuur even noodzakelijk als handig. In de Pianofabriek Kunstenwerkplaats is het een voortdurend komen en gaan van kunstenaars in residentie (theater, dans, muziek), er zijn ook opnamestudio's, waardoor er een natuurlijke interactie ontstaat tussen cursisten, lesgevers en kunstenaars. Pascal is ervan overtuigd dat de samenwerking tussen de verschillende pijlers van de Pianofabriek (het opleidingscentrum, de kunstenwerkplaats en het cultureel centrum met haar interculturele werking) een absolute meerwaarde is voor de cursisten.

Diversiteit onder de cursisten

Binnen de opleiding is er nog steeds veel aandacht voor de niet-westerse kunsten, wat past binnen de filosofie van de Pianofabriek als Cultureel centrum, waar op verschillende manieren rond dit thema gewerkt wordt. Vanuit die filosofie wordt er ook door positieve selectie ingezet op het aantrekken van niet-Nederlandstaligen als cursisten. Toen de opleiding net van start gegaan was, lag het aantal Brusselse cursisten vrij laag (20%), en de Brusselaars die wel deelnamen, waren vaak niet-Nederlandstaligen. Door positieve selectie van de Brusselaars en door het inrichten van het voortraject is het aantal Brusselse cursisten ondertussen toegenomen tot 40%. De overige cursisten komen vanuit heel Vlaanderen.

Voor Pascal is de opleiding in de Pianofabriek geen concurrentie voor pakweg het RITS. Die laatste is een driejarige hogeschoolopleiding waarbij de nadruk veel meer op theorie ligt dan in de Pianofabriek. De opleiding in de Pianofabriek is ook niet bedoeld voor achttienjarigen die pas van de middelbare school af zijn. De cursisten zijn meestal ouder (sommigen zelfs een pak ouder), hebben meestal al enige werkervaring, maar willen hun loopbaan heroriënteren of herlanceren. De opleiding en het werk dat ze zullen uitoefenen zijn uitermate geschikt voor die beroepscategorie, doordat ze zelfstandig kunnen werken en al enige maturiteit en levenservaring hebben.

Meer info over het opleidingscentrum van de Pianofabriek vind je op www.pianofabriek.be.

BIJLEREN OP ARTISANALE MANIER

Interview met Roberto Cordova en Denis Saintghislain
(Régie Mobile Pour la Culture)
Brecht Wille (BKO)

Roberto Cordova, Denis Saintghislain en Lazhari Abdeddaim coördineren samen de Régie Mobile Pour la Culture. We hadden een gesprek met Roberto en Denis over hoe de Régie Mobile voor goed opgeleide theater-technici zorgt die een plaats kunnen vinden in technische ploegen van Brusselse theaters.

De Régie Mobile maakt deel uit van de Mission Locale Etterbeek. Die *Mission locale pour l'Emploi et la formation*¹² helpt werklozen en werkzoekenden, ingeschreven bij Actiris, hun weg te vinden naar een vaste job, in overeenstemming met hun competenties. In het kader van de *Programmes de Transition Professionnelle* (Doorstromingsprogramma's) kan een werkzoekende gedurende twee jaar aangeworven worden door de Régie Mobile om ervaring op te doen als theater-technicus in een Brussels cultuurhuis.

Het tewerkstellingsinitiatief is vijftien jaar geleden opgericht vanuit de bezorgdheid van de eerste directeur van de Régie Mobile dat er te veel Brusselse werkloze jongeren waren voor wie de traditionele tewerkstellingsmogelijkheden tekort schoten. De overheid heeft dit project onmiddellijk ondersteund en sinds de oprichting in 1998 zijn de aanvragen spectaculair toegenomen, mede door de financiële en economische realiteit van de laatste jaren in Brussel.

Leren door te stelen met de ogen

Het traject zelf wordt georganiseerd in samenwerking met de vaste partners van de Régie Mobile. Het was een bewuste keuze om voluit te kiezen voor praktijkervaring. Het opdoen van kennis gebeurt zoals vroeger een leerling in de leer ging bij een ambachtsman. Er is in de technische ploegen van de Brusselse theaters heel veel kennis aanwezig die kan doorgegeven worden aan jonge technici. "In plaats van een cursus aan te reiken met 300 pagina's theoretische uitleg geven wij er eentje van 30 aangevuld met heel veel praktijk", legt Denis uit. Het maakt de omschakeling van de theorie naar de dagelijkse praktijk op het terrein veel gemakkelijker waardoor de werkzoekende de opgedane kennis onmiddellijk kan toepassen. Tijdens de twee jaar wordt ook ongeveer 300 uur opleiding gegeven door professionelen die dagelijks in theaters, culturele centra,... werken. Die 300 uur worden verdeeld in vrij intensieve opleidingen van telkens een week in een cultuurhuis. Het is niet vanzelfsprekend om een cultuurhuis een week lang vrij

¹² Er zijn in het Brusselse Gewest negen *Missions Locales*: Anderlecht, Brussel-Stad, Elsene, Etterbeek, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Gillis, Sint-Joost-ten-Node, Schaarbeek en Vorst. De *Missions Locales* verzorgen gratis individuele of groepsbegeleiding (het vinden van een passende opleiding, het opstellen van een CV en motivatiebrief, het voorbereiden van een sollicitatiegesprek,...), maar altijd met een persoonlijke aanpak, zo dicht mogelijk bij de noden en verwachtingen van de werkzoekende.



©Victor Lévy

te houden voor zo'n opleiding, maar het is de enige mogelijkheid voor de Régie Mobile aangezien ze geen eigen plaats hebben waar ze bijvoorbeeld een cursus lichttechniek zouden kunnen geven. Gelukkig hebben ze door de jaren heen een netwerk van mensen opgebouwd die graag met hen samenwerken, ook ingegeven door het feit dat de technisch directeurs van enkele theaters (Théâtre Marni, Espace Magh) in het verleden het traject van de Régie Mobile doorlopen hebben.

Een groot aantal Brusselse huizen werkt nauw samen met de Régie Mobile om gedurende twee jaar een werkzoekende in hun technische ploeg op te nemen. Dit is namelijk de hoofdmoot van het traject: twee jaar meedraaien met een technische ploeg om op die manier het vak te leren, maar zonder dat ze bij het handje genomen worden. Voor langdurig werklozen is in ploegverband werken al een belangrijke stap: kijken, leren, opnemen, ervaringen uitwisselen,... Er waren in het verleden ook partners, vertelt Denis, die dachten dat ze een goedkope werkracht kregen. Zo werkt het niet. Het is echt de bedoeling dat de werknemers die het traject van de Régie Mobile doorlopen, opgenomen worden in de technische ploeg en kunnen leren van ervaren leermeesters.

Loon naar werken

Terwijl ze het traject doorlopen, worden de deelnemers betaald. Een deel wordt betaald door de Mission Locale, het tweede deel door de vakbond (indien ze daarbij aangesloten zijn), het OCMW of de Hulpkas voor Werkuitkeringen. Wanneer de deelnemers op het einde van de maand zien dat ze betaald zijn voor het werk dat ze geleverd hebben, doet hen dat ook inzien dat ze iets betekenen, dat ze iets waard zijn. Roberto en Denis merken op dat die vaststelling voor de deelnemers een stimulans is om door te zetten. De culturele instelling betaalt niets, maar investeert natuurlijk wel in de opleiding. Als de instelling na twee jaar beslist om de werkzoekende aan te werven, is dat voor alle partijen een goede zaak: de werkzoekende heeft werk, de instelling heeft er een goede, zelfopgeleide werkracht bij en de Régie Mobile bewijst haar nut. 60% van de werkzoekenden die het traject doorlopen, vindt na die twee jaar werk, 40% kan blijven werken in de culturele sector.



©Victor Lévy

Vrijheid binnen een vast kader

De deelnemers aan het project, de werkzoekenden, hebben binnen de twee jaar dat hun traject loopt ook enige vrijheid. Wanneer ze bijvoorbeeld twee weken verlof hebben, kunnen ze op een andere plaats een opleiding volgen die nauw aansluit bij wat ze in het theater doen. Ze tonen hiermee hun wil om nog meer bij te leren, iets wat het theater waar ze werken niet zal ontgaan. Zo willen heel wat deelnemers hun talenkennis uitbreiden of verbeteren. Roberto zet hen aan om Nederlandse les te volgen, maar zelf kiezen ze vaak voor het Engels omwille van het internationale karakter van de Brusselse culturele sector.

Het verlangen van de Régie Mobile naar een vaste werklocatie

De Régie Mobile Pour la Culture heeft nog geen vaste plaats gevonden om te werken die voor alle betrokken partijen voldoet, en dat is voor een dergelijk project een handicap. Ze zijn volledig afhankelijk van hun partners. Voor de deelnemers aan het traject zou het interessant zijn om op de momenten dat hij/zij niet bij de vaste technische ploeg terecht kan, in het atelier van de Régie Mobile te kunnen werken aan licht en geluid, ideeën te kunnen ontwikkelen voor een nieuwe scenografie of voor een nieuwe decoropstelling, in plaats van thuis te zijn.

Enkel voor een audiovisuele cursus heeft de Régie Mobile een plek en het is voor Roberto en Denis duidelijk dat dit een grote meerwaarde is voor de deelnemers. In het gebouw waar de Régie Mobile gevestigd is, zijn twee lokalen ingericht met professioneel audiovisueel materiaal: camera's, statieven, belichting, monterapparatuur,... waar de deelnemers mee aan de slag kunnen. Die vaste plaats heeft het mogelijk gemaakt om de theoretische audiovisuele opleiding uit te breiden tot twee weken, daar waar de andere theoretische opleidingen binnen het traject zich beperken tot één week.

Te beperkende vereisten

Waar de Régie Mobile naar streeft is het verbreden van de toegankelijkheid tot het traject. De restricties die nu opgelegd worden, zijn volgens Roberto en Denis te streng. Wie ouder is dan 25 jaar, moet al minstens twee jaar een werkloosheidsuitkering krijgen, voor jongeren onder de 25 is dat één jaar en bovendien



©Victor Lévy

mogen de kandidaten hun middelbare school niet succesvol afgewerkt hebben. Het is paradoxaal dat een project dat zich richt op de herintegratie van werklozen net veel kandidaten moet uitsluiten door de strenge toelatingsvoorwaarden. Het is een vaak voorkomende frustratie voor de medewerkers dat talentvolle jongeren te lang aan hun lot worden overgelaten. Daarnaast kunnen over een periode van twee jaar slechts vijftien kandidaten aangenomen worden, wat gezien het aantal aanvragen onvoldoende is.

Opleiding en sociale herintegratie

Vaak hebben de werkzoekenden die zich aanbieden een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen en weinig vertrouwen in de toekomst. Wat de Régie Mobile probeert te doen, is hen weer moed geven, hen doen inzien dat ook zij veel mogelijkheden, kwaliteiten en competenties hebben. Ze krijgen twee jaar de tijd om tot die inzichten te komen, om zich te herpakken. Op de vraag of het afleveren van goede technici belangrijker is dan de herintegratie van de werkzoekenden in de arbeidsmarkt, antwoorden Denis en Roberto vastberaden dat het ene niet zonder het andere kan bij de Régie Mobile. Het gaat niet alleen over het zich goed voelen op het werk, maar ook in de rest van hun leven. Ondanks een aantal mentaliteitswijzigingen botsen de werknemers van de Régie Mobile nog vaak, ook in de culturele sector, op hardnekkige vooroordelen wat betreft hun etnische en culturele afkomst. Vaak zijn het anderstalige nieuwkomers die, zo leert de realiteit, dubbel zo hard hun best moeten doen om aan de slag te kunnen. Ook daarin wil de Régie Mobile hen hun zelfvertrouwen doen terugvinden.

De meeste kandidaten hebben bij aanvang van die twee jaar nog geen duidelijk beeld van welke richting ze precies uitwillen. Roberto en zijn medewerkers helpen hen daarbij en zijn flexibel genoeg om bij te sturen waar nodig. Een minderheid van de kandidaten is wel al zeker van wat ze willen doen, vaak doordat ze al enige ervaring hebben. Voor hen komt het er op aan die voorkennis nog uit te breiden en te verfijnen. In zo'n geval kan het tewerkstellingstraject vroeger stopgezet worden. De deelnemers hebben de kans gekregen om veel ervaring op te doen, erkenning gekregen voor hun capaciteiten en een adresboekje met contacten die hen in hun verdere zoektocht naar werk kunnen helpen.

Werken voor/met de culturele sector

Samenwerken met de culturele sector was van bij de opstart van de Régie Mobile een logische en bewuste keuze. Ze onderhielden voorheen al nauwe banden met het Centre Culturel La Vénérie in Watermaal-Bosvoorde en met de initiatiefnemers van wat de Zinneke Parade is geworden. Tegelijk bleek uit een onderzoek dat er nood was aan een dergelijk initiatief in de culturele en evenementensector. De partners waar de Régie Mobile mee samenwerkt zijn meestal Brusselse cultuurhuizen. Door de onregelmatige werkuren wordt er veel flexibiliteit van de technici verwacht en dat is moeilijk als er rekening moet gehouden worden met verre verplaatsingen. Toch wordt er de laatste tijd meer en meer samengewerkt met festivals als Theater aan Zee en komen er veel aanvragen van festivals in Wallonië, maar omdat die niet in overnachtingen of catering kunnen voorzien, is het praktisch soms te ingewikkeld om daarop in te gaan.

Streng selectie met de beste bedoelingen

Bij de selectie van de deelnemers aan het tewerkstellingstraject wordt er meer belang gehecht aan de motivatie van een kandidaat dan aan enige voorkennis van de culturele sector. Wie laat zien dat hij of zij geïnteresseerd is en veel wil bijleren heeft een streepje voor. Ook tijdens de twee jaar dat het traject loopt zijn er mogelijkheden om de samenwerking met een deelnemer stop te zetten. Het traject van twee jaar is opgedeeld in vier periodes van zes maanden met om het halfjaar een evaluatie. Die opdeling is geen vrijgeleide om elke zes maanden van technische ploeg te veranderen. Het is de bedoeling dat er enige continuïteit is tijdens het traject, niet zes maanden uitsluitend bezig zijn met lichttechniek, dan zes maanden geluid, en dan weer eens iets anders...

De laatste jaren blijft ongeveer 80% van de deelnemers tijdens die twee jaar bij hetzelfde theater. De Régie Mobile vraagt aan de theaters om twee jaar te voorzien, en ook de theaters zelf hebben dat het liefst. Het zorgt voor een grondigere opleiding en de deelnemers krijgen echt de mogelijkheid om helemaal opgenomen te worden in de technische ploeg. Wanneer een kandidaat aangenomen wordt, ondertekent hij een contract en wordt hij betaald. Dat brengt enkele verantwoordelijkheden met zich mee, die voor elke werknemer gelden: op tijd aankomen, samenwerken met de hele technische ploeg en de andere collega's in het theater, administratief in orde zijn,... In principe kunnen ze dan ook ontslagen worden, maar dat gebeurt zelden.

Als het beleid de realiteit niet volgt

Toch lijkt het beleid geen passend antwoord te kunnen bieden op de situatie op het terrein. Om ook effectief iets te kunnen veranderen moeten de realiteit en de wil om te veranderen volgens Denis samenkomen. De Régie Mobile wil tegemoetkomen aan de realiteit, maar de middelen die ze ter beschikking hebben zijn beperkt. Zo stellen ze vast dat er een diepe kloof gaapt tussen het onderwijs en de tewerkstelling. Volgens Roberto moeten die twee sectoren nauwer samenwerken en beter op elkaar afgestemd worden. Van zodra een kind afhaakt op school zou het zo snel mogelijk moeten opgepikt worden door tewerkstellingsinitiatieven. Zo geeft Denis het voorbeeld van ouders die ten einde raad zijn en zich tot de Régie Mobile richten met de vraag of hun kind voldoet aan alle voorwaarden van de Régie Mobile. Roberto en Denis moeten hen dan uitleggen dat een jongere van achttien jaar oud moet wachten totdat hij of zij een jaar lang ononderbroken werkloos is geweest en werkzoekend is, vooraleer hij of zij zich mag kandidaatstellen bij de Régie Mobile. Dan is er al te veel tijd verloren gegaan.

Meer info over de Régie Mobile vind je op www.regiemobile.org.

WERKNEMERS KLAAR VOOR DE BREDE ARBEIDSMARKT

Interview met Laurence Jenard en Ingrid Pecquet (Recyclart)
Brecht Wille (BKO)

De bicommunautaire organisatie¹³ Recyclart is in 1997 opgericht en heeft onderdak gevonden in de toen leegstaande gebouwen van het station Brussel-Kapellekerk, een station op de noord-zuidlijn waar dagelijks duizenden pendelaars achteloos aan voorbijrijden. De organisatie bestaat uit drie pijlers die onder een algemene koepel samenwerken: Recyclart Kunstencentrum, Fabrik en Bar Recyclart. Voor Recyclart is sociale economie een belangrijk onderdeel van de werking en vanuit die idee heeft de organisatie een eigen opleidings- en tewerkstellingsprogramma ontwikkeld. Over dat programma hadden we een gesprek met Laurence Jenard (algemeen en financieel directrice) en Ingrid Pecquet (directie-assistente en coördinatrice van Bar Recyclart).

Recyclart is opgericht naar aanleiding van een UPP-oproep (Urban Pilot Project/ Stedelijk Pilotproject), een open oproep van de Europese Commissie aan elke gemeente en stad van de toenmalige lidstaten van de Europese Unie. De Stad Brussel had toen beslist te investeren in het verwaarloosde centrum van Brussel en had daarom een cel opgericht voor de ontwikkeling van de Vijfhoek. De Europese oproep paste binnen die visie. Een van de ideeën was om iets aan te vangen met de leegstaande ruimtes van het station Brussel-Kapellekerk. Recyclart is dus begonnen vanuit een institutionele context (vanuit de Stad Brussel) en de eerste drie jaar van hun bestaan konden ze werken op basis van het fonds van de Europese Unie. Het voordeel daarvan was dat de EU zich geen vragen stelde bij de tweetaligheid van het project, bij de verschillende bevoegde overheden in België,... Die eerste drie jaar waren voor Recyclart het bewijs tegenover de binnenlandse overheden dat het project werkte en dat het belangrijk was om het verder te ondersteunen.

Sociale economie bij Recyclart

Het tewerkstellingsprogramma van Recyclart is verdeeld over Fabrik en Bar Recyclart, de artistieke activiteiten gebeuren onder de noemer Recyclart Kunstencentrum. De drie afdelingen (kunstencentrum, Bar en Fabrik) werken onafhankelijk van elkaar, weliswaar onder dezelfde koepel. Wat volgens Laurence een andere optie was geweest, was het uitbouwen van een kunstencentrum met daarnaast een tewerkstellingscentrum. Het risico bestond echter dat het tewerkstellingscentrum enkel in dienst van het kunstencentrum zou gaan werken, zoals een technische ploeg in de andere cultuurhuizen. Dat zou de aandacht afleiden van wat het te-

¹³ Een bicommunautaire organisatie wordt gesteund door zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap.



©Victor Lévy

14 Sinds 2011 organiseren kunstencentrum Recyclart en vzw CONGRES, samen met openbare en private partners, een cultureel programma rond de Noord-Zuidtreinverbinding in Brussel. Dit programma werd JONCTION gedoopt. Met lezingen, debatten, wandelingen, filmvertoningen en tentoonstellingen wilden de twee organisaties de Brusselaars, de politieke verantwoordelijken, de NMBS, de toeristen en de pendelaars bewust te maken van de talrijke uitdagingen en mogelijke alternatieven voor het verzaagde treinverkeer langs deze 2,8 km lange, deels ondergrondse, spoorlijn die het Zuid- met het Noordstation verbindt.

15 Het beschrijf nam in 2004 het initiatief om in te spelen op de taalrijkdom van Brussel en poëzie een prominente en permanente plaats te geven in de stad, in een variatie op het fenomeen van de stadsdichters in andere steden.

werkstellingscentrum doet en het ondergeschikt maken aan het kunstencentrum. Dat het tewerkstellingsinitiatief gespreid is over twee onderdelen heeft als voornaamste reden dat er een groot verschil is tussen de activiteiten in Fabrik (schrijnwerkerij, metaalwerkplaats en gebouwbeheer) en die in Bar Recyclart (horeca). Elke pijler heeft ook een eigen coördinator. De directie, boekhouding en het personeelsbeleid worden transversaal georganiseerd. Naast de ondersteuning door de Vlaamse en Franse Gemeenschap, is Recyclart ook erkend door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als Plaatselijk Initiatief voor Ontwikkeling van Werkgelegenheid (PIOW). De steun die ze daarvoor krijgen, wordt gebruikt om de omkadering, machines, opleidingen gedeeltelijk te financieren.

Tewerkstellingsinitiatieven Bar Recyclart en Fabrik

Bar Recyclart is ondergebracht in wat ooit de stationsbar was. Van bij het begin was duidelijk dat aangezien de infrastructuur ter beschikking stond, een bar/resto belangrijk was voor zowel het kunstencentrum als voor het tewerkstellingsinitiatief.

Net zoals Bar Recyclart fungeert als bar voor het Kunstencentrum, werkt Fabrik ook voor het Kunstencentrum. Fabrik bestaat uit een ploeg voor het gebouwbeheer die altijd aan de slag is in de verschillende ruimtes van Recyclart, een ploeg in de schrijnwerkerij en een in de metaalwerkplaats. Die twee laatste werken zowel voor Recyclart als voor externe partners en particulieren. Zo hebben ze voor Recyclart Holidays 2013 een BBQ-bike gemaakt en voor het project Jonction¹⁴ meegewerkt aan de realisatie van het werk 'The Loop' van Thomas Catrysse.

Toen Recyclart nog met de Europese steun werkte, is de hele Bar ingericht door de medewerkers van de schrijnwerkerij en de metaalwerkplaats. De eerste twee à drie jaar werkten de ploegen vooral intern voor de herstelling van de ruimtes en daarna hebben ze geleidelijk aan meer externe opdrachten gekregen. Nu komt 80 % van de opdrachten van buitenaf. Voor het project Vers Brussel¹⁵ van Het beschrijf/Passa Porta heeft Fabrik drie installaties gemaakt waaronder een houten brug in Ganshoren. In Molenbeek hebben ze straatmeubilair gemaakt voor het wijkcontract Sint Lazarus. In het kader van Design September 2013 heeft Fabrik voor een

ontwerper een aantal prototypes gemaakt, die zullen tentoongesteld worden in Recyclart tijdens Design September. Voor particulieren hebben ze al trappen en keukens gemaakt.

Tewerkstelling binnen Recyclart

Op het einde van de ondersteuningsperiode door de Europese Unie zijn de onderhandelingen begonnen met Actiris¹⁶ om zowel in de Bar als in de drie andere ateliers binnen Fabrik (schrijnwerkerij, metaalwerkplaats en de ploeg voorraad- en gebouwbeheer) DSP's¹⁷ en Gesco's¹⁸ te kunnen tewerkstellen.

Binnen Bar Recyclart werken drie werknemers met een DSP-contract en één werknemer met een Artikel 60-contract. Bij de werknemer met een Artikel 60-contract blijft het OCMW de werkgever, terwijl de DSP-contracten rechtstreeks bij Recyclart tewerkgesteld zijn. Recyclart trekt 24 maanden uit voor een DSP-contract, wat de nodige tijd en ruimte creëert om de band tussen werkgever en werknemer te versterken en om ze opnieuw vertrouwd te maken met de werkvloer. De duur van het contract van een Artikel 60-werknemer is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Hoe ouder de werknemer, hoe langer het contract kan duren.

Bar Recyclart maakt deel uit van Maïzenne¹⁹. Dankzij dat samenwerkingsverband zijn er middelen van de VGC ter beschikking gesteld om een coördinator voor Maïzenne aan te stellen, die Recyclart bijstaat bij de uitstroombegeleiding van hun werknemers.

De aanwerving

Wanneer er bij Recyclart een plaats vrijkomt, wordt een functiebeschrijving doorgegeven aan Actiris. Actiris maakt dan een eerste voorselectie, waarna de kandidaten bij Recyclart op gesprek gaan.

Ingrid en Laurence vinden het moeilijk om een duidelijk profiel van de kandidaten te geven. Volgens hen weerspiegelt het profiel van de werknemers de diversiteit van de Brusselse bevolking. In Bar Recyclart worden vaak mensen tewerkgesteld die tijdens hun leven al enige ervaring in de keuken hebben opgedaan en (Ingrid geeft toe dat het een cliché is) dat zijn meestal vrouwen. Bij Fabrik zien ze het tegenovergestelde. Daar zijn het meestal mannen die geselecteerd worden. In de functieomschrijving kan Recyclart zelf sturen welke groep werkzoekenden ze willen bereiken. Vaak is een basiskennis van het Nederlands een noodzaak, maar op dit moment is er bijvoorbeeld een werknemer aan de slag die een opleiding alfabetisering volgt. Wat wel opvalt, is dat Recyclart weinig jongeren aantrekt. De meeste werknemers zijn tussen de dertig en veertig jaar oud.

Laurence merkt op dat de technische vaardigheden die de werknemers bij Recyclart leren niet louter aan de culturele sector gebonden zijn. Wanneer de werknemers van Bar Recyclart na twee jaar op zoek gaan naar ander werk, kunnen ze in de brede horecasector aan de slag. De werknemers van Fabrik kunnen met de vaardigheden die ze opgedaan hebben uiteraard in de culturele sector terecht, maar zeker ook daarbuiten. Die ruime waaier aan mogelijkheden is een van de pluspunten van de opleidingen van Recyclart.

16 Toen BGDA, Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling / ORBEM, Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

17 Doorstromingsprogramma

18 Gesubsidieerde contractuelen

19 Maïzenne is een samenwerkingsverband tussen de Nederlandstalige horeca-werkveringsprojecten in Brussel. Maïzenne wil een verhoogde doorstroom van werknemers in Artikel 60- en DSP-statuut naar de reguliere arbeidsmarkt bereiken.



©Victor Lévy

Technische en sociale vaardigheden

Van zodra een nieuwe werknemer in dienst genomen wordt bij Recyclart, gaat hij/zij onmiddellijk aan de slag, onder begeleiding van interne instructeurs. In de keuken is dat de kok, achter de bar de barman. Binnen Fabrik zijn er drie instructeurs (een voor elk onderdeel van Fabrik) die drie à vier mensen begeleiden. Die begeleiding is niet enkel technisch, maar gaat vaak ook over het aanleren van een positieve werkhouding (op tijd komen, verwittigen bij afwezigheid,...). De instructeurs beschikken over een opleidingsplan waarin uitgeschreven staat wat ze de nieuwe werknemers op welk moment moeten aanleren. Op basis van de doelstellingen uit het opleidingsplan worden de werknemers zowel op gedrag als op technische competenties geëvalueerd.

De werknemers die Recyclart aantrekt hebben vaak een te laag niveau van het Nederlands en daarom krijgen de werknemers ook een opleiding om hun taalvaardigheid te verbeteren, naast de gewone opleiding op de werkvloer. Ingrid wacht meestal tot hun Nederlands een bepaald niveau bereikt heeft vooraleer ze hen laat doorstromen naar het werkveld. Dat is in het voordeel van de werknemers zelf, want de ervaring leert dat de kans op een vaste werkplaats groter is wanneer ze een basiskennis Nederlands hebben. Voorts krijgt wie in de keuken werkt een HACCP-opleiding²⁰ en wie achter de bar werkt een kassa- en klantvriendelijkheidsopleiding. Als er daarbuiten nog tijd over is, dan kunnen ze bij CERIA (Centre d'Enseignement et de Recherches des Industries Alimentaires) nog een extra keukenmodule volgen. Het gebeurt dat er tussen de Maïzenne-partners werknemers uitgewisseld worden, als een soort stage.

²⁰ Hazard Analysis and Critical Control Points, over de wettelijke hygiëneregels in de keuken.

Bar Recyclart is uiteraard ook een restaurant, dus vindt Ingrid het heel belangrijk dat de werknemers perfecte maaltijden kunnen afleveren. De praktijk leert haar dat ook de werknemers zelf beter willen worden in het werk dat ze elke dag doen. Toch vindt ze die technische vaardigheden die de werknemers ontwikkelen niet belangrijker dan de sociale competenties. Door twee jaar aan de slag te zijn,



©Victor Lévy

ontdekken de werknemers vaak kwaliteiten waarvan ze niet wisten dat ze die in zich hadden of leren ze nieuwe mensen kennen, iets wat hen in een andere werkomgeving misschien niet was gelukt. Die twee jaar helpt de mensen zichzelf terug te vinden. Wanneer Ingrid ziet dat een werknemer in de keuken al na acht maanden klaar is voor de werkvloer, dan zal het contract vroeger dan voorzien beëindigd worden.

Uitstroom na de opleiding

Ingrid begeleidt het traject van de werknemers binnen de organisatie. Eerst om de drie en daarna om de zes maanden evalueert ze het afgelegde traject. Bij de laatste evaluatie een maand voor het einde van het contract is de coördinator van Maïzenne aanwezig. Zij helpt de werknemers vanaf dat moment met het opstellen van een cv en een motivatiebrief in functie van een nieuwe, hopelijk vaste job. Wanneer het contract eindigt, gaan de ex-werknemers nog wekelijks langs bij Maïzenne waar ze een kleine opleiding in het solliciteren krijgen: hoe maak ik een afspraak met werkgevers, hoe kan ik me het best voorstellen,... Zo worden ze zes maanden tot een jaar begeleid, tot ze een job gevonden hebben.


De tewerkstellingscijfers na de twee jaar bij Recyclart zijn heel positief. Ongeveer driekwart van de werknemers van Bar Recyclart vindt een job. Volgens Ingrid is dat hoge cijfer te danken aan de persoonlijke begeleiding door Recyclart en door de coördinator van Maïzenne.

De begeleiding bij Fabrik werkt grotendeels op dezelfde manier als bij Bar Recyclart, alleen valt hier de ondersteuning van Maïzenne weg. De doorstroming naar de arbeidsmarkt wordt bij Fabrik intern begeleid. Toch is het uitstroombepaalde hier even hoog als bij Bar Recyclart. Laurence denkt dat dat te maken heeft met het feit dat de metaal- of houtsector waar de ex-werknemers van Recyclart terechtkomen sneller een vast contract aanbiedt dan de horecasector.

Meer info over Recyclart vind je op www.recyclart.be.

EEN SPRINGPLANKJAAR NAAR WERK

Interview met Wim Embrechts (ART2WORK)
Brecht Wille (BKO)



ART2WORK presenteert zichzelf als een organisatie die werknemers ter beschikking stelt van de culturele sector. Wanneer een cultuurhuis extra werkrachten nodig heeft, kan het beroep doen op de werknemers van **ART2WORK**. Die werknemers zijn een jaar lang tewerkgesteld binnen **ART2WORK** en kunnen op die manier ervaren hoe van hen verwacht wordt dat ze functioneren in een werkcontext. De organisatie is opgericht door **Wim Embrechts**. In dit artikel hebben we het over hoe hij zijn sociaal engagement (burgerdienst in een sociale werkplaats, buurtwerker in Sint-Jans-Molenbeek, Recyclart) en zijn kennis van de Brusselse culturele sector (**Recyclart**, coördinatie **BRXLBRAVO**) samenbracht in **ART2WORK**.

De oprichting van **ART2WORK** kwam er enerzijds vanuit de analyse van zijn loopbaan tot dan toe en de nodenanalyse van de stad. Waar toen (en volgens Wim vandaag nog steeds) dringend nood aan was, is een organisatie die zich bezighoudt met de Brusselse jeugd en meer specifiek met de problematiek van de jeugdwerkloosheid en de spanning die er is tussen de arbeidsmarkt en de ongelijke verdeling van kansen op de arbeidsmarkt.

Die analyse werd gestaafd door een aantal vaststellingen tijdens gesprekken met de betrokken sectoren. De eerste vaststelling was dat er van alle sociale tewerkstellingsprogramma's in Brussel geen enkel was dat zich exclusief richtte op jongeren. De voornaamste reden die Wim daarvoor kreeg, was dat mindertigjarigen onhandelbaar zouden zijn, dat er niet mee te werken valt en dat ze niet willen werken.

Ten tweede stelde Wim vast dat tewerkstellingsinstanties tegenover de jonge werkzoekenden een vertekend beeld ophangen van de manier waarop werkgevers met hun werknemers omgaan.



©Victor Lévy

Daar hangt mee samen dat hij in de jeugdsector maar weinig initiatieven zag voor de leeftijdscategorie tussen 15 en 30 jaar, ook vanuit dezelfde redenering dat jongeren boven de 15 onhandelbaar zijn.

De vierde vaststelling was dat er op de arbeidsmarkt een grote kloof gaapt tussen vraag en aanbod en dat de bestaande structuren en diensten te weinig kunnen inspelen op de noden van het bedrijfsleven. Dat heeft als gevolg dat er heel wat werkgevers wel jobaanbiedingen hebben voor werkloze jongeren, maar geen geschikte kandidaten vinden. Waar het volgens de werkgevers om draait en waar het vaak misloopt, is de werkattitude. Het gedrag van ongeschoolde werknemers op de werkvloer stemt niet overeen met de verwachtingen van de werkgever (op tijd aankomen, degelijk communiceren, een realistisch beeld van de job,...). Aan beide kanten (werkgever en werknemer) worden de hardnekkige vooroordelen bevestigd over enerzijds ongeschoolde, ongemotiveerde werknemers en anderzijds over te strenge, onbegrijpende werkgevers.

21_ Plaatselijk Initiatief voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

22_ Doorstromingsprogramma

23_ Gesubsidieerde Contractuelen. Via GESCO projecten wil de Vlaamse Overheid arbeidsplaatsen scheppen in de niet-commerciële sector met het doel langdurige en meestal laaggeschoolde werkzoekenden aan een job te helpen.

Hoe kan daar iets aan gedaan worden ?

De conclusie van Wims vooronderzoek was dat geen van de betrokken groepen aangepast is aan de realiteit: de jongeren niet, de werkgevers niet en de begeleidende instanties niet. Er was dus nood aan vernieuwing rond de relatie tussen werkgever en werknemer/werkzoekende. Het was duidelijk dat er een tussenstructuur moest opgericht worden die de communicatie tussen de betrokkenen zou kunnen vergemakkelijken en (bij)sturen, en die in een soort sollicitatietraining zou voorzien. Voor Wim was het duidelijk dat de focus moest liggen op het opzetten van een nieuw soort traject dat niet gericht is op het behalen van een bepaalde technische kwalificering of een specifieke professionele vorming. Wél moest er ingezet worden op attitudes en persoonlijkheidsvorming. Op die manier kon die nieuwe structuur een interface worden tussen een publiek van werkzoekenden en een aanbod van de werkgevers.

Erkend en operationeel

Het idee om een organisatie als ART2WORK op te richten, kwam in het voorjaar 2007. Een jaar later werd het project voorgesteld in de ateliers van de Muntschouwburg en enkele dagen later viel de erkenning als PLOW²¹ in de bus. Pas midden 2009 was alles geregeld op het vlak van de DSP²²- en Gesco²³-contracten en kon ART2WORK in januari 2010 operationeel starten, met een volledig nieuwe begeleidingsploeg, met de eerste DSP'ers, met de eerste klanten. De eerste twee jaar verliepen moeilijk, maar sinds anderhalf jaar is er een vaste ploeg van drie begeleiders voor acht DSP'ers. Die begeleiding is heel arbeidsintensief, wat het project ook duur maakt. Wim wil dat zijn werknemers zich daarvan bewust zijn en maakt hen duidelijk dat hij geen tijd en geld meer in hen zal investeren wanneer blijkt dat hun werk(attitude) niet voldoet aan de vereisten van ART2WORK.

De culturele sector wil diverser worden

Dat ART2WORK voor het uitbouwen van het traject ging aankloppen bij de culturele sector, is logisch, gezien het professionele parcours dat Wim afgelegd heeft en de contacten die hij in de culturele wereld door de jaren heen had opgebouwd. Nog voor de opstart van ART2WORK waren er in Brussel al initiatieven rond de interculturalisering van de culturele sector, waaronder ook van BKO/RAB. Wim wilde die evolutie steunen door ervoor te zorgen dat er niet alleen diversiteit komt op het podium, maar ook in de ploeg die het podium bouwt. Dat uitgangspunt kon enkele culturele spelers die op zoek waren naar een manier om meer diversiteit aan te brengen in hun personeelsbestand, overtuigen om partner van ART2WORK te worden.

Klaar na een jaar

ART2WORK werkt met een ploeg van acht werknemers die een contract van maximum een jaar (twee contracten van zes maanden) krijgen. Andere tewerkstellingsinitiatieven trekken er meestal twee jaar voor uit, maar Wim is ervan overtuigd dat dat voor jonge werknemers te lang is. De belangrijkste doelstelling van ART2WORK is doorstroming, waarna de stap kan gezet worden naar de reguliere arbeidsmarkt en dat kan al na een jaar. Na zes maanden is er een evaluatie voorzien, waarna beslist wordt of er verder gewerkt wordt met die werknemer. De tweede periode van zes maanden is helemaal gericht op de uitstroom.

Doordat de werknemers niet alle acht samen aangeworven worden, vertrekt er gemiddeld om de anderhalve maand één en komt er een nieuwe bij. Dat roterend systeem zorgt voor een goede groepsdynamiek. De 'anciens' van de ploeg ontfermen zich over de nieuwe werknemers, leggen hen de verschillende bedrijfsculturen uit, geven hen tips voor bepaalde opdrachten,...

Heel verschillende opdrachten

De opdrachten die de culturele sector aan ART2WORK geeft, zijn volgens Wim een goede afspiegeling van de jobs die ook de reguliere arbeidsmarkt aanbiedt. Heel wat opdrachten zijn minder specifiek gelinkt aan de culturele sector dan het lijkt. Een vrachtwagen laden en lossen met decorstukken komt bijna op hetzelfde neer als het laden en lossen van een verhuishwagen of van een vrachtwagen met meubels.

Afhankelijk van de vraag en de opdracht die erbij hoort, worden een aantal werknemers uitgestuurd. Het zijn altijd opdrachten van korte duur, van enkele uren tot een paar dagen.

ART2WORK presenteert zich als een dienstenbedrijf voor organisaties die extra mankracht nodig hebben. In plaats van dat die organisatie freelance werkrachten gaat zoeken, biedt ART2WORK hen die werknemers aan. Dat vraaggericht werken heeft als gevolg dat het werk waarvoor de werknemers aangezocht worden heel divers is: het inladen van instrumenten in een vrachtwagen, de opbouw en afbraak van podia op festivals,... De opdrachten zijn zo divers dat er van de werknemers een grote flexibiliteit verwacht wordt, niet alleen op het vlak van technische vaardigheden, maar ook op het vlak van omgang met de verschillende bedrijfsculturen en persoonlijkheden van de mensen met wie ze moeten samenwerken.

Ook buiten de culturele sector

ART2WORK werkt nauw samen met de culturele sector, maar dat is zeker geen allesbepalende voorwaarde. Wim geeft het voorbeeld van een werknemer van ART2WORK die interesse toonde voor automechanica en die een jobaanbod gekregen had in een bandencentrale. Na overleg met de eigenaar van de bandencentrale heeft ART2WORK een proeftraject opgestart waarbij die werknemer onder contract bleef bij ART2WORK, terwijl de bandencentrale aan ART2WORK de normale huurprijs voor een opdracht betaalt. Op die manier hebben beide partijen de mogelijkheid om elkaar af te tasten. Als het niet meevalt, blijft het bij een korte ervaring voor de werknemer en als het wel meevalt, kan hij misschien wel aangeworven worden.

Doorstroom naar de brede arbeidsmarkt

Het was van bij de opstart van ART2WORK nooit de bedoeling om podiumtechnici af te leveren. Als een jongere tijdens het eenjarige traject gebeten wordt door podiumtechniek en daarin wil verder gaan, dan kan dat zeker en zijn er andere opleidingen die hij/zij kan volgen. Tijdens het tewerkstellingstraject wordt er weinig beroep gedaan op de werknemers van ART2WORK voor jobs die te maken hebben met podiumtechniek, net omdat die te specifiek zijn. Gelinkt aan een bepaalde opdracht, kan het zijn dat de werknemers korte cursussen ergonomie en tiltechnieken, veiligheid en hoogtewerk, geluid- en lichttechniek krijgen. Wanneer hen gevraagd wordt een podium op te bouwen, krijgen de werknemers op die manier meer inzicht in wat uiteindelijk gebeurt met de spots die zij uit het materiaalhoek gehaald hebben. Daarnaast zijn nog drie opleidingen verplicht voor de werknemers van ART2WORK: 60u Nederlandse les, 60u informatica en wie nog geen rijbewijs heeft, moet zijn/haar rijbewijs halen. Dat rijbewijs is niet enkel nuttig tijdens de werkuren, maar ook om op het werk te raken. In Brussel is de werkgelegenheid voor lager- of ongeschoolden de laatste jaren verschoven van het centrum van de stad naar de rand, bijvoorbeeld naar het luchthavencomplex. Dat betekent dat veel van die bedrijven vaak in industrieterreinen liggen die moeilijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer, en dat de arbeiders gemotiveerd moeten worden om een basiskennis Nederlands te hebben, aangezien die industrieterreinen in Vlaanderen liggen.



©Victor Lévy

Oorspronkelijk ook frontdeskmedewerkers

Het valt op dat de meeste tewerkstellingsinitiatieven die samenwerken met de culturele sector zich richten op technisch personeel. In de oorspronkelijke doelstellingen en het aanvraagdossier van ART2WORK stond dat ze twee ploegen van acht werknemers wilden begeleiden: een technische ploeg en een frontdeskploeg. Uiteindelijk heeft de organisatie slechts de middelen gekregen om acht werknemers te begeleiden en moest de keuze gemaakt worden tussen twee ploegen van vier of één ploeg van acht werknemers. Uiteindelijk is voor die tweede optie gekozen, vooral omdat ART2WORK zich dan meer kon toelagen op één soort tewerkstelling en omdat uit een rondvraag bleek dat de nood aan frontdeskmedewerkers minder hoog was. Het zijn jobs waarvoor vaak vrijwilligers worden ingeschakeld en waarvoor de markt klein is.

Volgende stap voor ART2WORK

Vanuit een evaluatie van de werking van ART2WORK, wil Wim de stap zetten naar een nieuw, aanvullend project binnen ART2WORK, gericht op jonge ondernemers die als zelfstandige een eigen structuur willen opstarten. Het project, dat zal ondergebracht worden in de oude Belle-vue Brouwerij, wil de jonge creatieve ondernemers van de Dansaertwijk in contact brengen met het sociale weefsel van Sint-Jans-Molenbeek. Ook hierin wil ART2WORK jonge ondernemers ondersteunen en begeleiden die naast de klassieke arbeidsmarkt zichzelf willen lanceren als zelfstandige.

Meer info over ART2WORK vind je op www.art2work.be.