



INTERACT



cahier

Actie en reactie rond diversiteit en interculturaliteit in de Brusselse kunstensector

Neerslag van het proces dat de Werkgroep Interculturaliteit van BKO/RAB in het kader van het *Cultuurplan voor Brussel* heeft afgelegd (2010-2012).



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)

AUTEUR

Jolien Gadeyne

REDACTIECOMITÉ

Sophie Alexandre
Leen De Spiegelaere
Jolien Gadeyne
Charlotte Michils
Anja Van Roy

EINDREDACTIE

Brecht Wille

LAY-OUT

Jaune Citron

FOTO'S

Victor Levy

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



februari 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 Interact- Cahiers, 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



Actie en reactie rond diversiteit en interculturaliteit in de Brusselse kunstensector

Gedurende twee jaar legden de leden van BKO en RAB een intensief parcours af met als doel de aanbevelingen in het Cultuurplan voor Brussel om te zetten in concrete acties.

Eén van de vier werkgroepen – de Werkgroep Interculturaliteit – focuste op het hoofdstuk Brussel, Intercultureel uit het Cultuurplan en werkte acties uit rond publiekswerking, programmatie en personeelsbeleid. De geleverde inspanningen van de Werkgroep Interculturaliteit resulteerden in een leerrijk verhaal, dat BKO/RAB graag willen delen met de leden van de netwerken en andere (culturele) actoren in Brussel en er buiten.

Deze publicatie vormt het eindpunt van de Werkgroep Interculturaliteit maar is tegelijk een nieuwe start voor de verdere werking van BKO/RAB rond de Brusselse diversiteit.



05

HOE HET ALLEMAAL BEGON

— Artistiek plan of Cultuurplan?

11

VAN CULTUURPLAN NAAR ACTIEPLAN

— Naar concrete acties met het actieplan

14

DRIE VERTAKKINGEN

— Publiekswerking in Brussel

— Lokale diversiteit op de podia

— De niet-formele sector als achterpoortje

— En wat met de voordeur?

— Diversiteit op de werkvloer

23

INTERCULTURALITEIT NA DE WERKGROEP

25

BIJLAGEN

— Tijdslijn

— Lijst geïnterviewden en vernoemde organisaties in het artikel

SAMENVATTING

Om het informele overleg tussen professionele kunstorganisaties in Brussel structureel te ondersteunen en verder uit te bouwen werd eind 2002 het **Brussels Kunstenoverleg (BKO)** opgericht. Langs Franstalige zijde ontstond in 2004 om dezelfde redenen het **Réseau des Arts à Bruxelles (RAB)**. Op initiatief van RAB en BKO zat de Brusselse kunstensector – meer dan 120 culturele actoren – gedurende twee jaar regelmatig samen om te bouwen aan een coherente visie voor cultuur in Brussel. De centrale vragen waarrond gewerkt werd, waren: voor welke uitdagingen staat de kunstensector in Brussel en welke acties zijn bijgevolg prioritair? Deze denkoefening resulteerde in september 2009 in het **Cultuurplan voor Brussel**, waarin 34 concrete voorstellen worden geformuleerd die tot een Brussels cultuurbeleid moeten leiden.

Uit de 34 concrete voorstellen van het plan kozen de leden van BKO en RAB vier prioritaire actiedomeinen: **cartografie, culturele agenda, interculturele dialoog en kunstenaars**. In januari 2010 werd elke prioriteit in handen gegeven van een Werkgroep met als missie het realiseren van een concreet project. De Werkgroep Interculturaliteit kreeg de opdracht om te zoeken naar een antwoord op de kloof tussen de toenemende diversiteit in de stedelijke samenleving en de homogene, voornamelijk middenklasse-geïntendeerde kunstensector.

In de Werkgroep Interculturaliteit kwamen in een eerste fase praktijkvoorbeelden aan bod, om kennis en expertise op te bouwen en af te tasten welke inspanningen al worden gedaan om de Brusselse kunstensector te interculturaliseren. Op basis van deze input schreef de Werkgroep het **actieplan interculturaliseren**. Daarin wordt een diversiteitstraject voorgesteld dat aan deelnemende organisaties vraagt acties te ondernemen

op drie domeinen binnen hun organisatie: **artistieke programmatie, personeelsbeleid en publiekswerking**. Om de specifieke acties binnen deze drie domeinen te concretiseren achtte de Werkgroep het noodzakelijk haar ledenaantal uit te breiden en te diversifiëren. Er werd een oproep gedaan om andere functieprofielen en **personen van andere origine** tot deelname uit te nodigen. De uitbreiding gaf de Werkgroep de kans om zich op te splitsen in drie subgroepen, op basis van de domeinen binnen het actieplan: publiek, personeel en programmatie. De leden gingen elk binnen hun expertisedomein over tot het ontwikkelen van concrete acties, die al dan niet werden gerealiseerd.

Na twee jaar intensief gewerkt te hebben rond interculturaliteit voelden de deelnemers aan de Werkgroep de noodzaak om de opgedane ervaring opnieuw te delen met een grotere groep. Om die reden werd beslist om de Werkgroep stop te zetten, zonder daarentegen het thema aan de kant te schuiven. Met dit artikel willen BKO/RAB de opgedane expertise en ervaring delen met de leden van de netwerken en andere (culturele) actoren, zowel in Brussel als erbuiten. Het artikel is tevens de start van een reeks artikels rond het thema in 2013. Via de overlegplatformen zal het thema ook aangekaart worden bij een bredere waaier aan actoren.

De reflectie die de Subgroep Programmatie opstartte met programmatoren, de informele netwerken en de niet-formele sector zal verder in de reeks worden opgenomen. Daarnaast willen de netwerken het thema interculturaliteit extra onder de aandacht brengen tijdens het Directieoverleg van BKO/RAB. Ten slotte wordt er voldoende ruimte gelaten om te kunnen inspelen op wat zich in de actualiteit aanbiedt en wat de kunstensector suggereert, om te kunnen antwoorden op de noden en wensen van de leden.

HOE HET ALLEMAAL BEGON

1_ in samenwerking met andere netwerken zoals de Brusselse Museumraad en Culture Action Europe, en dankzij de financiële steun van de Koning Boudewijnstichting

2_ Met kunstensector refereren we in dit artikel aan het netwerk van BKO/RAB, waarvan elke professionele culturele organisatie die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd is en gelinkt is aan de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Commission Communautaire française (COCOF) of één van de 19 gemeenten in Brussel lid kan worden.

Om het informele overleg tussen professionele kunstorganisaties in Brussel structureel te ondersteunen en verder uit te bouwen werd eind 2002 de vzw **Brussels Kunstenoverleg (BKO)** opgericht. Langs Franstalige zijde ontstond in 2004 om dezelfde redenen het **Réseau des Arts à Bruxelles (RAB)**. Samen willen BKO en RAB bijdragen aan een coherente visieontwikkeling voor cultuur in Brussel, en willen ze de uitbouw van een gemeenschapsoverschrijdend cultuurbeleid stimuleren, over taal-, gemeenschaps- en sectorgrenzen heen. BKO en RAB doen dit in samenspraak met hun netwerk, dat zowel grote huizen als kleine gezelschappen vertegenwoordigt die een werking ontplooiën binnen zeer verschillende disciplines: theater, dans, muziek, beeldende en audiovisuele kunst, circus, literatuur, enz.

Op initiatief van BKO/RAB ondertekenden in 2007 meer dan 100 Nederlandstalige, Franstalige en meertalige culturele organisaties een culturele samenwerkingsovereenkomst. Daarmee spraken de ondertekenaars zich uit voor meer overleg en interculturele dialoog. Op basis van dit engagement zit de kunstensector¹ – meer dan 120 culturele actoren - regelmatig samen om uitdagingen en prioritaire acties voor het culturele landschap in Brussel te bepalen. Na twee jaar van intern overleg² werd in september 2009 het **Cultuurplan voor Brussel** gepresenteerd. Daarin formuleerde de cultuursector van Brussel 34 voorstellen die tot een Brussels cultuurbeleid moeten leiden: ze zijn gericht aan de sector zelf, maar ook aan alle overheden en de hele Brusselse samenleving.

Uit de 34 concrete voorstellen van het plan kozen de leden van BKO/RAB vier prioritaire actiedomeinen: **cartografie, culturele agenda, interculturele dialoog en kunstenaars**. In januari 2010 werd elke prioriteit in handen gegeven van een Werkgroep (WG) met als missie het realiseren van een concreet project. De WG Interculturaliteit kreeg het hoofdstuk *Brussel, intercultureel* uit het Cultuurplan voor haar rekening. Dat hoofdstuk vraagt aan de kunstensector een antwoord

Interculturaliteit!?

Er wordt in dit artikel gebruik gemaakt van het woord interculturaliteit en niet sociale cohesie of diversiteit, om de louter praktische reden dat **interculturaliteit** de naam was van de Werkgroep.

We zijn er ons van bewust dat interculturaliteit een woord is dat verschillende ladingen kan dekken, maar hebben besloten in dit artikel niet in te gaan op die semantische discussie.

te formuleren op de kloof tussen de toenemende diversiteit in de stedelijke samenleving en de homogene, voornamelijk middenklasse-georiënteerde kunstensector. Die vraag wordt in het hoofdstuk vertaald in 10 voorstellen, waaronder: het interculturaliseren van het personeelsbestand, het bevorderen van cultuurbemiddeling, versnipperde samenwerkingen met scholen verankeren door langetermijnprogramma's, een informeel vertrouwensnetwerk uitbouwen door middel van ambassadeurs, het harmoniseren van de initiatieven die financiële drempels proberen weg te werken, enz.

Met dit artikel willen BKO/RAB de door de WG Interculturaliteit opgedane expertise en ervaring delen met de Overlegplatformen, met de leden van de netwerken en met andere culturele actoren in Brussel en erbuiten. Het artikel documenteert in chronologische volgorde alle stappen die de WG Interculturaliteit doorliep. Er is daarbij zowel aandacht voor de succesverhalen en -factoren als voor de moeilijkheden en impasses die de Werkgroep heeft doorstaan.

De documentatie die de Werkgroep gedurende haar tweejarig bestaan heeft opgebouwd (verslagen, presentaties, actieplannen, charters, overeenkomsten, enz.) vormde de basis voor dit artikel. Daarnaast gingen we in gesprek met enkele schakelfiguren uit het proces van de WG Interculturaliteit en haar drie subgroepen: Personeel, Programmatie en Publiek. We spraken met Maarten Bresseleers (Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten), Els Missotten (Beursschouwburg), Soufiane Bouabaya (tijdelijke medewerker BKO/RAB), Abdelmalek El Houari (Zinnema), Laurence Adam (Article 27), Veerle Vanderleen (BKO/Lasso, nu medewerker VGC), Patricia Balletti (Théâtre Les Tanneurs), Lamia Mechbal (Concertation des Centres Culturels Bruxellois) en Anja Van Roy (Lasso)³.

³ Van deze organisaties en de functies van de geïnterviewden binnen hun organisatie is in bijlage 2 een korte omschrijving terug te vinden.

De Brusselse context

Brussel is een stadsgewest, de hoofdstad van België en – hoewel niet officieel – van Europa en is een kleine wereldstad. Daardoor kent de stad een culturele, talige, religieuze en socio-economische diversiteit die men nergens anders in België vindt. Brussel is een smeltkroes van culturen, een metropool.

Op **politiek of bestuurlijk** niveau is Brussel heel complex. Gezien het tweetalige statuut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) hebben twee gemeenschappen (de Franse en de Vlaamse) er bevoegdheden voor cultuur. Om een antwoord te bieden aan die speciale situatie werden drie Gemeenschapscommissies opgericht voor Brussel: la Commission Communautaire française (COCOF), de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC). COCOF en VGC hebben op die manier voor het BHG aanvullende bevoegdheden gekregen voor cultuur, bovenop de bevoegdheden die de gemeenschappen er al uitoefenen. Wat cultuur betreft hebben naast de twee gemeenschappen en de commissies ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de federale overheid (de Koninklijke musea,

Bozar, De Munt en het Nationaal Orkest van België) en de 19 gemeenten bevoegdheden voor cultuur.

Demografisch telt Brussel vandaag iets meer dan één miljoen inwoners. Ongeveer de helft van hen is van vreemde afkomst – in de rest van het land is dat gemiddeld 5%. Het aandeel van de Brusselse bevolking dat een vreemde origine heeft, zou tegen 2015 stijgen tot 60%. Brussel is tevens erg jong: de stad heeft de laagste gemiddelde leeftijd van heel het land. Onder die jongeren zitten heel wat personen van etnisch-cultureel diverse herkomst, wat meteen de blijvende stijging van hun aandeel in de Brusselse bevolking verklaart. De internationalisering van de stad trekt daarnaast veel jongeren aan die er komen studeren, of die hun eerste beroepservaring opdoen in de Europese instellingen.

Vanuit socio-economisch perspectief is Brussel een rijke stad met een arme bevolking. Het gemiddelde inkomen per inwoner ligt sinds 1995 ononderbroken onder het nationaal gemiddelde, en daalt nog elk jaar. Dat terwijl de stad één derde van het BNP van België oplevert.



Artistiek plan of Cultuurplan?

Bij het verschijnen van het Cultuurplan schreef Jean-Marie Wynants in *Le Soir* dat sommigen het Cultuurplan een Vlaams Paard van Troje vinden, te sterk geschreven vanuit de uitgangspunten van het Vlaamse kunstenbeleid⁴. Het hoofdstuk *Brussel, intercultureel* en de daarin geformuleerde aanmaning tot actie aan de kunstensector – en bij uitbreiding aan de culturele sector – lokte nog enkele kritische **reacties** uit. In een editie van het maandblad *Bruxelles en Mouvements*⁵ wees Inter-Environnement Bruxelles⁶ (IEB*) op de onhandigheid van de kunstensector om zijn toekomstplan een Cultuurplan te noemen, zonder de organisaties die aan Franstalige kant onder het departement *Education Permanente* vallen, en onder het sociaal-cultureel werk⁷ aan Vlaamse zijde, te betrekken bij het schrijven van het plan. Dit terwijl in het plan een volledig hoofdstuk wordt gewijd aan interculturaliteit, een opdracht die volgens IEB toebehoort aan *l'Education Permanente* en – aan Nederlandstalige zijde – aan de socioculturele sector, en minder aan de kunstensector.

4_ Jean-Marie Wynants, *La culture tire son plan à Bruxelles, Le Soir, 30 september 2009*: « Porté au départ par les acteurs culturels flamands de la capitale, ces propositions ont un air de cheval de Troie pour certains. »

5_ *Plan Culturel pour Bruxelles: les artistes tirent leur plan*, in *Bruxelles en Mouvements*, no 237-238, juni 2010.

6_ Van elke organisatie gevolgd door * is in bijlage 2 een korte omschrijving opgenomen.

7_ Zie kadertekst 'Interculturaliseren, een opdracht van de Kunstensector? – Een stukje geschiedenis...'

8_ *ibidem* voetnoot 7

Het was nochtans niet de intentie van het Cultuurplan om een vastomlijnd, definitief kader te vormen. Het plan is op te vatten als een **uitnodiging tot dialoog** binnen de kunstensector zelf en vanuit de kunstensector met andere sectoren zoals toerisme, onderwijs, welzijn, enz. De lancering van het plan als een Cultuurplan, en niet als een Artistiek Plan, was net vanuit die openheid een bewuste keuze. *“Ik heb het plan opgevat als een goede eerste stap. De kunstensector omschrijft in het plan de huidige situatie en neemt een standpunt in, maar wel met een duidelijke openheid naar de bredere culturele sector en aanverwante sectoren. Je zou het een ‘vertretpunt voor een Cultuurplan voor Brussel’ kunnen noemen.”* (Laurence Adam).

De opmerkingen van onder andere Inter-Environnement Bruxelles illustreren hoe een beleidskader op een vaak onbewuste manier invloed kan hebben op het werkveld⁸. Brussel is de enige regio in België waar beide gemeenschappen – en hun beleidskaders – elkaar ontmoeten en willens nillens in dialoog moeten treden.

Interculturaliseren, een opdracht van de Kunstensector? Een stukje geschiedenis...

Het doctoraatsproefschrift *'Au-delà des modèles nationaux d'intégration? Analyse des politiques d'intégration des personnes issues de l'immigration des entités fédérées belges.'* van Ilke Adam (VUB/ULB, 2010) werpt een verhelderend licht op de verschillende paden die de Vlaamse en Franse Gemeenschap insloegen met hun **integratie- en participatiebeleid** en verklaart waarom interculturaliteit een vertrouwd begrip is aan Vlaamse zijde, maar niet aan Franstalige.

Als reactie op de sterke electorale opkomst van het Vlaams Blok (1988-1991) werd **integratie in de Vlaamse Gemeenschap** prominent op de agenda geplaatst. De gevolgen van deze reactie zijn vandaag nog zichtbaar: diversiteit en participatie worden opgenomen als aandachtspunten in het beleid, en dat is niet anders voor het cultuurbeleid. Een goed voorbeeld daarvan is het Actieplan Interculturaliseren van minister Bert Anciaux (SP.A, Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel, 1999-2002 en 2004-2009), waarmee hij sterk inzette op interculturaliseringsprocessen binnen zijn bevoegdheidsdomeinen, waaronder cultuur. Het Actieplan zorgde voor de invoering van het criterium **interculturaliteit in het Kunstendecreet** en de oprichting van het **Participatiedecreet**. Kunstinstituten die via deze decreten subsidies aanvragen,

dienen sinds de beleidsperiode 2010-2012 een duidelijke visie te ontwikkelen rond interculturaliseren. *"De uitgesproken doelgroepenbenadering – waarbij we de bevolking segmenteren in te benaderen doelgroepen: ouderen, personen van andere origine, mensen in armoede, jongeren, enz. – is typisch Vlaams. Die segmentatie gaat vaak in tegen de manier waarop een persoon zijn eigen 'ik' beleeft. Mensen zien zichzelf als Brusselaar en niet als persoon van andere origine of als jongere. Ze behoren daarnaast vaak tot meerdere van de kunstmatig vastgelegde segmenten. De vraag is of een dergelijke doelgroepenbenadering wel een relevante benadering is voor een stad als Brussel."* (Anja Van Roy).

Aan Franstalige zijde kenden de extreem rechtse partijen geen grote verkiezingsoverwinningen. De noodzaak om een 'anti-rechts' discours te ontwikkelen drong zich er dan ook nooit op. De **Franstalige Gemeenschap** gaat uit van de gedachte dat een **beleid 'kleurenblind'** moet zijn en dat het benoemen of apart behandelen van bepaalde doelgroepen enkel het culturele verschil in de hand werkt. *"Ik stel me niet de vraag 'wat kunnen we doen voor specifieke doelgroepen zoals mensen van anders etnisch-culturele origine?'. Voor mij is de vraag 'wat gaan we doen voor de Brusselaars?'. Dat is niet hetzelfde."* (Lamia Mechbal). >>

Binnen het beleid wordt aandacht besteed aan het **bevorderen van de sociale cohesie**, zonder daarin specifieke doelgroepen te formuleren. Het woord 'interculturaliteit' valt bijgevolg niet. Uitzondering op de regel is het CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle*), werkzaam onder het departement 'Jeugd en *Education Permanente*', dat wel een specifiek parcours ontwikkelt rond interculturaliseren.

De verschillende denkkaders liggen mee aan de basis van de **verschillende beleidsstructuren** van de gemeenschappen. Langs Franstalige zijde valt cultuur uiteen in zes departementen, waar naast 'Audiovisuele kunsten en Multimedia', 'Multidisciplinaire kunsten', 'Literatuur en Boeken', 'Podiumkunsten' en 'Erfgoed en Beeldende kunsten' ook het departement 'Jeugd en *Education permanente*'⁹ is opgenomen. De opdracht tot het bevorderen van de sociale cohesie is binnen het decreet enkel toegewezen aan het departement 'Jeugd en *Education permanente*', dat 37% van de begrote budgetten voor Cultuur toebedeeld krijgt. Kunstinstituten worden niet decretaal verplicht zich bezig te houden met het bevorderen van de sociale cohesie. Opmerkelijk hierbij is dat naar aanleiding van de *Etats Généraux de la Culture* (2005)¹⁰ minister Fadila Laanan (minister van Cultuur van de Franse Gemeenschap sinds 2004) verscheidene acties uitstippelde met als

doel de culturele sector te responsabiliseren in hun opdracht tot het bevorderen van de emancipatie van het individu. Zo worden gesubsidieerde theaters sinds 2005 verplicht het bevorderen van de participatie op te nemen in hun missie en wordt het kunstinstituten sterk aangeraden samen te werken met Article 27.

In Vlaanderen is interculturaliteit een verplicht beoordelingscriterium geworden in verscheidene decreten, waaronder het Kunstendecreet en het decreet voor het Sociaal-Cultureel Werk. Interculturaliseren is daardoor een opdracht waarop elke organisatie die onder deze decreten werkzaam is beoordeeld wordt.

Uit het thesisonderzoek '*Interculturaliteit in de podiumkunsten: betekenis van het beoordelingscriterium interculturaliteit binnen het Kunstendecreet*' van Jolien Gadeyne (VUB, academiejaar 2010-2011) bleek echter dat de invoering van het **beoordelingscriterium interculturaliteit** meestal een **formele aangelegenheid** bleef¹¹. De beoordelingscommissies, die een belangrijke rol vervullen in het verdelen van de subsidies, werden niet gesteund in het uitwerken van tools en methoden om interculturaliseringsprocessen te beoordelen en namen het heft ook niet altijd in eigen handen.

9_ 'Education permanente' betekent, letterlijk vertaald, permanente vorming. In de praktijk kan het departement het best vergeleken worden met de socioculturele sector in Vlaanderen.

10_ Voor meer informatie over de *Etats Généraux de la Culture*: <http://www.culture.be/index.php?id=5236>

11_ In het onderzoek werden de adviezen en landschapsschetsen – opgesteld door de beoordelingscommissies werkzaam onder het Kunstendecreet – van voor de invoering van het nieuwe beoordelingscriterium interculturaliteit (beleidsperiode 2006-2009) vergeleken met de adviezen en landschapsschetsen na de invoering (beleidsperiode 2010-2012). Vergelijkingspunt was het belang dat door de beoordelingscommissies al dan niet werd geschonken aan interculturaliseringsprocessen.

VAN CULTUURPLAN NAAR ACTIEPLAN

De voorstellen uit het Cultuurplan en de keuze om van interculturaliteit een prioritair thema te maken, werden vooraf gegaan door twee jaar van ontmoetingen, reflecties en discussies. De opstart van de Werkgroepen werd gezien als het startschot voor het uitwerken van concrete projecten. Na twee jaar van overleg – ter voorbereiding van het Cultuurplan – vond men het tijd voor actie. Er werd daardoor voorbijgegaan aan een grondige kennismaking tussen de leden van de WG Interculturaliteit langs Nederlanstalige en Franstalige zijde. *“Het is juist zo mooi dat het Cultuurplan voor Brussel een gezamenlijk initiatief is van de gemeenschappen. Het gaat tenslotte toch over Brussel? Toch zitten we nog te veel elk op ons eigen eilandje, en dat werd in de Werkgroep wel duidelijk.”* (Els Missotten). *“De ontmoetingen tussen de twee gemeenschappen binnen de WG Interculturaliteit bleken op zich al intercultureel.”* (Laurence Adam).

Drie¹² van de tien voorstellen uit het hoofdstuk *Brussel, intercultureel* werden als prioritair naar voren geschoven: (1) culturele actoren laten deelnemen aan de interculturele dialoog, (2) good practices inventariseren en (3) een netwerk van culturele ambassadeurs uitbouwen. Het oprichten van de Werkgroep vormde volgens de leden al een eerste stap in dit eerste actiepunten. De Werkgroep besloot daarom te beginnen met het realiseren van de twee andere werkpunten.

Toch voelde de WG Interculturaliteit zich niet meteen klaar om een concreet project uit te werken. Met het oog op de eerste twee werkpunten werden in een eerste fase **praktijkvoorbeelden** naar voor gebracht. Zo kon de Werkgroep kennis en expertise opbouwen en aftasten welke inspanningen al gedaan worden om de Brusselse kunstensector – en bij uitbreiding de hele culturele sector – te intercultureliseren. Vertegenwoordigers van Article 27, VTi*, KunstZ*, vzw Rechtop*, Espace Magh*, het Regionaal Integratiecentrum Foyer Brussel*, Kaaitheater*, Actiris/Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid*, François Ebuele (acteur) en Gustavo Miranda (danser) kwamen aan het woord. Merk op dat in deze kennis-makingsronde voor het Franstalige verhaal enkel Article 27, François Ebuele en Espace Magh aan bod kwamen en Actiris als Brusselse speler.

Uit de (voornamelijk Vlaamse) praktijkvoorbeelden werd duidelijk dat al heel wat kunstorganisaties grote inspanningen doen om veranderingsprocessen op gang te brengen, echter niet altijd met het gewenste resultaat. Tijdens zijn presentatie van *Tracks, Artistieke praktijk in een diverse samenleving*¹³ stelde Joris Janssens¹⁴ dat de aanbevelingen en tips die op basis van het praktijkonderzoek in 2007 werden geformuleerd anno 2010 nog steeds van toepassing zijn. Hij vroeg de WG Interculturaliteit goed na te denken over de zin van het opstarten van een nieuw kwalitatief onderzoek naar good practices.

¹² Cultuurplan voor Brussel, voorstel 1, 5 en 7 (p.22-24).

¹³ Dienderen, A. V., Janssens, J., & Smits, K. (2007). *Tracks. Artistieke praktijk in een diverse samenleving*. Berchem: Uitgeverij EPO vzw.

¹⁴ Voormalig onderzoeksmedewerker en huidig directeur van het VTi.



Een diversiteitstraject

De praktijkvoorbeelden reikten veel nieuwe informatie aan, maar brachten de WG Interculturaliteit niet meteen dichterbij het uitwerken van een concreet project. *“De visies aan Nederlandstalige en Franstalige zijde zijn zeer verschillend en het heeft een tijdje geduurd voor we dat door hadden. Dat heeft in het begin gezorgd voor een moeilijk functioneren van de Werkgroep.”* (Veerle Vanderleen). De leden van de WG Interculturaliteit besloten uiteindelijk dat ze over **onvoldoende theoretische kennis** van het thema interculturaliteit beschikten om het terminologische vraagstuk volledig uit te klaren. *“Interculturaliseren wordt door iedere organisatie anders ingevuld. Het vinden van een algemene definitie van interculturaliteit blijft dan ook een complex gegeven. We moeten ons er echter van bewust zijn dat we ondanks het verschillende woordgebruik vaak wel dezelfde doelen voor ogen hebben.”* (Patricia Balletti). Om te vermijden dat de Werkgroep zich zou verliezen in eindeloze discussies, werd in mei 2010 besloten de reflectiefase af te ronden en over te gaan tot het **uitwerken van concrete acties**. *“Binnen de WG Interculturaliteit kwam je in contact met andere organisaties, andere structuren. We stelden onderling vast dat ieder van ons verschillende methoden en visies hanteert, maar dat die verschillende werkmethoden even goed vele gelijkenissen vertoonden. We constateerden daarnaast dat velen onder ons in hun werking rond interculturaliteit op dezelfde moeilijkheden botsen.”* (Patricia Balletti).

De Werkgroep schreef het **actieplan interculturaliseren** (niet te verwarren met het gelijknamige Actieplan van voormalig Vlaams minister Bert Anciaux) uit en deed daarmee afstand van de oorspronkelijke twee prioritaire doelen: het zoeken naar ambassadeurs en het inventariseren van good practices. Uitgangspunt van het actieplan werd voorstel 1 uit het Cultuurplan:

“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.”

“Omdat diversiteit een transversaal thema is, is de vraag vaak wie er dan binnen de organisatie verantwoordelijk voor is. Eigenlijk is de organisatie in haar geheel verantwoordelijk.”

(Maarten Bresseleers)

Het actieplan stelt een **diversiteitstraject** voor dat de organisaties die intekenen vraagt acties te ondernemen binnen hun **artistieke programmatie, personeelsbeleid en publiekswerking**. “Ik vind het ontzettend belangrijk dat organisaties inzetten op die drie domeinen en zo diversiteit een verantwoordelijkheid maken van de hele organisatie.” (Patricia Balletti). De deelnemende organisaties krijgen in dit proces ondersteuning van BKO/RAB en specifiek voor publiekswerking ook van Lasso en Article 27. “Omdat diversiteit een transversaal thema is, is de vraag vaak wie er dan binnen de organisatie verantwoordelijk voor is. Eigenlijk is de organisatie in haar geheel verantwoordelijk. Want als het geloof in het belang van diversiteit niet ingebakken zit in alle geledingen van een organisatie, dan pakt dat niet. Dat is trouwens zo met elk proces van verandering.” (Maarten Bresseleers).

Tijdens de **eerste Stand van Zaken** (juni 2010) van de vier Werkgroepen, opgericht in het kader van het Cultuurplan, werd het actieplan voorgelegd aan de culturele sector, partners uit het middenveld en het beleid. Ondanks de positieve reacties van de aanwezigen op de Stand van Zaken blijft binnen de WG Interculturaliteit onenigheid bestaan over het begrippenkader en de keuze om interculturaliteit als een taak voor de kunstensector te zien. De onuitgesproken beleidsmatige, structurele en filosofische verschillen tussen beide gemeenschappen blijven voor verwarring zorgen. De Werkgroep besluit uiteindelijk dat, om het actieplan verder te kunnen uitwerken, haar ledenaantal moet uitbreiden én diversifiëren. De overwegend uit publieksmedewerkers bestaande Werkgroep kan moeilijk acties binnen de domeinen personeel en programmatie uitwerken, daarvoor zijn **andere functieprofielen binnen de Werkgroep** een noodzaak. Daarnaast wil de Werkgroep vermijden dat het actieplan een project van de ‘blanke’ cultuurmedewerker wordt en wordt er een oproep gedaan om personen van ‘andere origine’ uit te nodigen deel te nemen.



DRIE VERTAKKINGEN

De oproep was een succes: de uitbreiding van de leden gaf de WG Interculturaliteit **nieuwe energie en frisse input**. Het grotere ledenaantal gaf de Werkgroep de kans op te splitsen in **drie subgroepen** op basis van de drie niveaus in het actieplan: **publiek, personeel en programmatie**. Zo konden de leden elk binnen hun eigen expertise en functieprofiel aan de slag.

Tijdens de volgende plenaire vergaderingen¹⁵ werd verder nagedacht over de prangende vragen **'wie' en 'wat' willen we bereiken** met de WG Interculturaliteit? De taak van de drie subgroepen werd uiteindelijk als volgt geformuleerd: *"Hoe zorgen we ervoor dat kunstinstellingen meer omgevingsgericht gaan werken en de hoofdstedelijke diversiteit binnenloodsen in de verschillende geledingen van hun organisaties?"*. Met diversiteit wordt verwezen naar de etnisch-culturele groepen die wonen en werken in Brussel en die ondervertegenwoordigd zijn in de artistieke praktijk, in het publiek en het personeel. De begrippen 'diversifiëren' en 'interculturaliseren' zijn dus te vertalen naar **'het weerspiegelen van de Brusselse culturele verscheidenheid in de kunstensector'**. De Werkgroep koos er bewust voor haar doelgroep niet preciezer te omschrijven, om tijdsgebonden te kunnen kijken wie er in Brussel tot die ondervertegenwoordigde culturele groepen behoort. *"De werking van Les Tanneurs vertrekt vanuit het idee van collectieve individualisatie (dixit Arnaud Pirault van Groupenfonction). Dat is de capaciteit van een individu om volledig zichzelf te zijn, volledig anders zonder daarbij de openheid voor de Ander te verliezen. Het gaat om het creëren van die openheid, die zin om anderen te ontmoeten en te (leren) respecteren, zonder dat een individu daarbij zijn eigen identiteit verliest. Het begrip interculturaliteit is in dat opzicht voor mij secundair. Dat wil niet zeggen dat ik de toespitsing in het Cultuurplan en door de WG Interculturaliteit op interculturaliseren niet interessant vond. We hebben het tenslotte allebei over een realiteit van Brussel en die realiteit interesseert mij. Voor de Subgroep Programmatie lag die benadering volgens mij gevoeliger. Kunstenaars worden niet graag eenzijdig bestempeld op hun nationaliteit of afkomst. Ze willen geprogrammeerd worden om wat ze maken, niet omdat ze intercultureel zijn."* (Patricia Balletti).

¹⁵ De drie Subgroepen Publiek, Programmatie en Personeel kwamen, naast de vergaderingen per subgroep, om de twee maanden samen tijdens de plenaire vergaderingen. Dit om op de hoogte te blijven van elkaars vorderingen en om het werk van de drie subgroepen op elkaar te kunnen afstemmen.

¹⁶ Zie kadertekst 'Interculturaliseren, een opdracht van de Kunstensector? – Een stukje geschiedenis...'

¹⁷ Nota Interculturaliteit voor Beoordelaars: aan de leden van de Beoordelingscommissies van het Kunstendecreet, ter ondersteuning van de beoordeling van de dossiers voor structurele subsidies 2013-2016. Opgemaakt op 6 december 2011.

De plenaire vergaderingen dienden ook om transversale (over de drie subgroepen heen) uitdagingen op tafel te leggen. Tijdens de plenaire vergadering in september 2011 werd bijvoorbeeld het thesisonderzoek *'Interculturaliteit in de podiumkunsten: betekenis van het beoordelingscriterium interculturaliteit binnen het Kunstendecreet'* voorgesteld aan de leden van de WG Interculturaliteit. Op basis van de resultaten van het onderzoek¹⁶ en naar aanleiding van de subsidieronde 2013-2016 van het Kunstendecreet van de Vlaamse Gemeenschap besloot de WG Interculturaliteit – uitzonderlijk – een **standpunt in te nemen ten aanzien van het beleid**. Op initiatief van de WG Interculturaliteit van BKO/RAB en in samenwerking met BKO/Lasso, VTi, Demos, BAM, VAI en Muziekcentrum Vlaanderen* werden de **beoordelingscommissies** bij de subsidieronde voor de periode 2013-2016 aangeschreven¹⁷.

De begrippen 'diversifiëren' en 'interculturaliseren' zijn dus te vertalen naar 'het **weerspiegelen van de Brusselse culturele verscheidenheid in de kunstensector.**' De Werkgroep koos er bewust voor haar doelgroep niet preciezer te omschrijven, om tijdsgebonden te kunnen kijken wie er in Brussel tot die ondervertegenwoordigde culturele groepen behoort.

Aan de beoordelingscommissies werd gevraagd meer aandacht te hebben voor het nieuwe beoordelingscriterium interculturaliteit. Tegelijk werden in de brief handvatten en perspectieven aangereikt waarmee de beoordelingscommissies hun beoordeling van de interculturele werking van de organisaties concrete grond kunnen geven. Om ook een zicht te krijgen op hoe interculturaliteit aan Franstalige zijde beoordeeld wordt, werd France Lebon, Algemeen Directeur van de 'Service de la Jeunesse et de l'Education permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles' uitgenodigd.

Publiekswerking in Brussel

De Subgroep Publiek dacht tijdens de eerste vergaderingen na over de vraag: wat kunnen we doen om andere publieken aan te trekken? Article 27 en Lasso werden in dit reflectieproces uitgenodigd om hun werking te komen voorstellen. *"Ik had nog niet van Lasso gehoord voordat ik deel uitmaakte van de WG Interculturaliteit. Voor mij was dat een grote ontdekking. We kunnen elkaars werking nu plaatsen. We zijn geen concurrentie, we zijn net complementair. Zowel op niveau van de taal als op actieniveau."* (Laurence Adam).

De Subgroep besloot in te zetten op drie pistes om culturele instellingen te ondersteunen in het ontwikkelen of verbeteren van hun publiekswerking: (1) een pilootproject publiekswerking waarin partnerschappen tussen de kunstensector en de onderwijs- en welzijnssector worden begeleid, (2) vorming voor publiek-medewerkers en (3) een platform voor kennis en uitwisseling. De Subgroep stelde vast dat deze laatste piste met het bestaan van de WG Interculturaliteit en de netwerkorganisaties Lasso en Article 27 al grotendeels werd gerealiseerd.

Om de eerste twee pistes te concretiseren werden individuele gesprekken aangegaan met de leden van de Subgroep. De ideeën en voorstellen die daaruit kwamen werden in een **projectnota** gegoten. *De culturele sector, onderwijssector en welzijnssector hebben elk hun eigen doelgroepen, methoden en doelstellingen. Samenwerken is niet altijd vanzelfsprekend. Toch zijn het sectoren waartussen heel wat bruggen te slaan zijn die een meerwaarde kunnen bieden voor elk van hen.*¹⁸ Organisaties die intekenen op de nota engageren zich, begeleid door Lasso en Article 27, om aan die bruggen te bouwen, met het oog op het **bereiken van een diverser publiek**. Vormingen, netwerking, analyse van de eigen organisatie en ervaringsuitwisseling zijn enkele van de in de nota aangereikte methoden.

"Interculturaliseren is een groeiproces dat elke organisatie zelf moet doorlopen. De idee van de projectnota is daar om methoden en principes te formuleren die een kunstinstelling kunnen helpen haar publiekswerking te diversifiëren. De concrete uitwerking moeten de kunstinstellingen zelf bepalen, samen met het netwerk dat ze uitbouwen met hun lokale omgeving en andere sectoren." (Patricia Balletti).

18_ Uit de projectnota van de Werkgroep Interculturaliteit/ Subgroep Publiek, mei 2011.

“Interculturaliseren is een groeiproces dat elke organisatie zelf moet doorlopen.”

(Patricia Balletti)

Belangrijk is op te merken dat in de projectnota betrokkenheid wordt gevraagd van alle geledingen van een organisatie. Naast de publieksmedewerker moeten ook de directie, zoveel mogelijk personeelsleden, het publiek en de kunstenaars actief deelnemen aan het proces.

Vorming wordt in het stappenplan gezien als een spoor dat **doorheen het hele traject** moet lopen, vanuit de redenering dat enkel goede wil van weerskanten niet genoeg is om een geslaagd proces op gang te trekken. De Subgroep raakt met deze redenering aan één van de voorstellen geformuleerd in het Cultuurplan voor Brussel onder het hoofdstuk *Brussel, Intercultureel*: “*Cultuurbemiddeling is een vak, en in Brussel moet je voor dat vak over een bijzondere bagage beschikken. Op dit moment bestaat er geen opleiding die inspeelt op de culturele en taalkundige eigenheid van Brussel...*”¹⁹

Gezien het belang dat in de nota van de Subgroep werd gehecht aan vorming als een eerste stap naar samenwerking, werd beslist in een eerste fase dit onderdeel van de nota te realiseren. Vanuit het besef dat het denkkader en de methodieken van de Nederlandstalige en Franstalige publieksmedewerker erg verschillend zijn, werd gekozen om **voor de twee gemeenschappen een apart vormingstraject** uit te werken, met een inleidend en afsluitend uitwisselingsmoment tussen de cursisten van beide vormen. Article 27 nodigde voor deze uitwisselingsmomenten de deelnemers aan hun bestaand vormingsaanbod uit. Zo brachten zij in mei 2012 partners uit de culturele sector en de sociale sector samen om na te denken over publiekswerking.

Op 15 juni 2012 vond de inleidende studiedag *Interact – Publiekswerking op maat van Brussel* plaats²⁰. Daarin werden de verschillende sociale en politieke contexten van beide gemeenschappen in beeld gebracht, zodat publieksmedewerkers het functioneren van hun anderstalige collega-organisaties in de toekomst beter kunnen begrijpen en op termijn meer en betere samenwerking kunnen uitbouwen. Voor het verdere Vlaamse traject gingen Lasso, Foyer en het Kruispunt Migratie – Integratie* samen rond de tafel zitten. Ze werkten het Nederlandstalige vormingstraject ‘**Interculturaliseren in de Kunstensector**’ uit. De vorming wordt – met de projectnota in het achterhoofd – trajectmatig aangepakt, met een algemene startsessie in december 2012 en enkele vervolgbijeenkomsten in de loop van 2013. In het najaar van 2013 worden de cursisten uit beide gemeenschappen opnieuw samengebracht voor een afsluitend uitwisselingsmoment.

Lasso, Foyer en het Kruispunt Migratie-Integratie zullen op basis van een grondige evaluatie met de deelnemers en hun organisatie bekijken welke verdere opvolging wenselijk is opdat interculturalisering daadwerkelijk ingebed geraakt in de deelnemende organisaties. Samen met Article 27 kunnen op basis daarvan pistes voor de toekomst worden uitgestippeld.

¹⁹ Cultuurplan voor Brussel, voorstel 8, p. 24.

²⁰ Een verslag van deze studiedag is terug te vinden op de website van BKO: <http://www.brusselskunstenoverleg.be/nl/node/9983>.

Lokale diversiteit in de artistieke praktijk

De Subgroep Programmatie richtte zich in een eerste fase op het **verzamelen van kennis over de verschillende actoren** betrokken bij de Brusselse programmatie en hun manier van werken. Door het beperkte aantal leden in de Subgroep Programmatie en de wisselvallige aanwezigheden kwam de Subgroep moeizaam tot een duidelijk beeld. *“Ik had soms het gevoel dat niet de juiste mensen rond de tafel zaten. Naast kunstenaars hadden ook programmatoren het proces mee moeten dragen. Als je alleen maar met mensen praat die aan één kant van het verhaal staan, dan hoor je altijd hetzelfde. De Subgroep had het verhaal van de kunstenaar graag afgetoetst aan dat van de programmatoren.”* (Abdelmalek El Houari).

Welke selectieprocedures hanteren programmatoren? Hoe gaan zij te werk bij het samenstellen van hun programma? Gaan ze ook op prospectie in de niet-formele sector²¹? Welke beoordelingscriteria hanteren ze? Op basis waarvan wordt beslist welke disciplines worden geprogrammeerd? Wat betekent 'risico's nemen' voor hen? De Subgroep vond het belangrijk samen met programmatoren te kunnen stilstaan bij en nadenken over deze vragen, zonder te raken aan de autonomie van de programmator.

Op zoek naar antwoorden bracht de Subgroep in november 2010 **programmatoren samen rond de tafel**. De programmatoren gaven aan dat voor hen de identiteit van het huis meestal het uitgangspunt vormt van hun programmatie. Andere 'criteria' zoals afkomst en discipline zijn voor hen bijzaak: wat past binnen de artistieke eigenheid van een huis zal geprogrammeerd worden, los van de etnisch-culturele achtergrond van de maker. Enkele programmatoren merken de valkuilen van dergelijke redenering op. Zij stellen dat de identiteit van de meeste huizen nog sterk gelinkt is aan de westerse canon. Wat niet tot die canon behoort, sluit bijgevolg niet aan bij de identiteit van het huis. Zolang niet-westerse kunst beoordeeld wordt op basis van die westerse canon zal weinig intercultureel geprogrammeerd worden.

²¹ Met de term niet-formele sector verwijzen we naar het culturele leven dat zich niet afspeelt in de gesubsidieerde zalen.

²² Verslag van de Werkgroep Interculturaliteit/Subgroep Programmatie, 26 april 2011, VTi.

De invloed van de eigen culturele canon maakt een leeftijd-, gender- en cultuurvrij selectieproces moeilijk. Er wordt geconcludeerd dat programmatie altijd deels geleid zal worden door subjectieve processen. Dat vormt op zich geen probleem, zolang de programmator zich daarvan bewust is. Het is pas wanneer deze subjectieve – en dus niet-kwalitatieve criteria – worden verpakt als kwalitatieve criteria dat openheid voor het andere onmogelijk wordt. *“Vragen om te interculturaliseren, dat is de mensen geweld aandoen, omdat je hen vraagt om hun visie op de wereld te veranderen.”* (Rabah Kaddouri, Diversité sur Scènes*).

“Tegen de achtergrond van deze redenering [...] is het overigens pikant hoe snel autochtone betrokkenen bij ‘allochtone’ kunst roepen: ‘Maar het moet wel kwaliteit hebben!’. De angst om ‘positief te discrimineren’ is groot. Vergeten wordt hoeveel niet-kwalitatieve elementen mee resoneren in een oordeel over ‘bekende’ kunst.”²³

Ondanks de interessante discussie die op gang werd getrokken verliep het rondetafelgesprek moeizaam. *“Doorheen het proces van de WG Interculturaliteit heb ik beseft dat programmatie een gevoelig thema is, omdat je ermee raakt aan de identiteit van een huis.”* (Soufiane Bouabaya). De programmatoren gaven aan dat het niet voor de hand liggend is dergelijke discussies in groep te voeren. Ze stelden voor het denkproces verder te zetten aan de hand van **individuele gesprekken**. *“Mensen moeten op hun gemak zijn als je hen vraagt zich bloot te geven. Anders denken ze gemakkelijk dat je hen wilt beïnvloeden of verplichten, terwijl het gewoon de bedoeling is om elkaar beter te leren kennen en te ontdekken waar eenieder mee bezig is.”* (Soufiane Bouabaya).

De niet-formele sector als achterpoortje

Naast programmatoren spelen ook kunstenaars een rol in het verhaal van interculturele programmatie. De Subgroep stelde zich de vraag welke kunstenaars ze op het podium willen zien om van een interculturele programmatie te kunnen spreken. Er werd beslist de internationale kunstenaars die zich in Brussel vestigen om er hun artistieke praktijk te ontwikkelen niet tot de doelgroep te rekenen. Zij komen terecht in de kunstenwerkplaatsen en officiële opleidingen, waar ze kansen krijgen om bewust te kiezen voor een professioneel parcours als kunstenaar. Het zijn de **kunstenaars van etnisch-cultureel diverse afkomst wonende in Brussel** die volgens de Subgroep meer zichtbaarheid moeten krijgen in het gesubsidieerde kunstenveld. Zij worden vaak niet gestimuleerd door hun thuisomgeving om zich artistiek te ontplooiën en vinden daardoor moeilijker hun weg naar het formele circuit.

“In de formele structuur van vakopleidingen en werkplaatsen/productiehuisen is er nog weinig ruimte voor muziekmengvormen, theater met cultureel diverse thema’s en vormen, op urban arts geïnspireerde podiumkunsten, niet-westerse dans en cross-overs: de talenten hebben zich voornamelijk bekwaamd via alternatieve circuits en routes. Die circuits hebben echter een zeker plafond, waar de meest getalenteerden op een bepaald moment tegenaan lopen.”²⁴

²³ Chris Keulemans en Laurien Saraber, (2007), De wereld van de kunst: kwaliteit en diversiteit in de kunst. Online te consulteren op www.komjeook.org/attachment/6096.

²⁴ Het Reijbureau, Fonds Podiumkunsten, (2010), Eruit halen wat erin zit: onderzoek talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten. Online te consulteren op http://nfpa.nl/content/publicatie/i_012/rapport_eruithalenwaterinzit.pdf.

Het zijn die ‘alternatieve circuits en routes’ die de Subgroep ook aan het woord wou laten. Soufiane Bouabaya en de coördinatoren van BKO en RAB gingen individuele gesprekken aan met **artistieke initiatieven die de lokale diversiteit als uitgangspunt nemen**. Het gaat zowel om niet-formele organisaties als om professionele organisaties die werken met de niet-formele sector: Muziekpublique*, Brocoli théâtre*, Elegua Prod*, Espace Magh*, Alerte Urbaine*, Fora*, Globe Aroma*, Lézarts-Urbains*, Diversité sur Scènes*, Maison de l’Amérique Latine*, MET-X*, Ras El Hanout*, The Soul Affair*, The Soul Project*, Zinnema*, Le Monde en Scène* (CBAI) en Zoart*.



De geïnterviewde organisaties gaven aan dat de formele sector en de niet-formele sector elkaar niet (goed) kennen. De niet-formele sector is niet vertrouwd met de – soms sterk verschillende – omgangsvormen en codes gangbaar in de formele sector, en omgekeerd. Dat maakt het niet alleen moeilijker om elkaars werk te beoordelen, omdat niet vanuit hetzelfde referentiekader gekeken wordt, maar ook om werk uit de niet-formele sector geprogrammeerd te krijgen in de kunstinstellingen. Een andere programmatie brengt een ander publiek met zich mee en beiden vragen om een andere organisatie in tijd en ruimte.

Dat veroorzaakt praktische problemen. Zo wordt in de formele sector bijvoorbeeld ver vooruit geprogrammeerd, terwijl een dergelijke lange termijnwerking niet vanzelfsprekend is in de niet-formele sector. Dat maakt samenwerken moeilijk.

“Net zo min als nieuw talent van ‘diverse’ origine raad weet met de systematiek van cultuursubsidies en –beleid, weet ook de gevestigde orde vaak niet goed zijn weg te vinden in de wereld van alternatieve talentontwikkelaars. Mede daardoor hebben productiehuizen en gezelschappen moeite om bekend te raken met de inhoud van deze talentpoules [...]”²⁵

²⁵ Ibidem voetnoot 23.

De bevroegde organisaties gaven daarnaast aan dat ze over niet genoeg middelen en expertise beschikken om hun kunstenaars professioneel te begeleiden. Het ontbreekt hen enerzijds aan de juiste netwerken om kunstenaars te informeren, sensibiliseren en coachen. Anderzijds beschikken ze niet over de geschikte zalen en ruimtes om kunstenaars te laten repeteren en hun werk te presenteren.

En langs de voordeur?

De Subgroep formuleerde, geïnspireerd door het rondetafelgesprek met programmatoren en de individuele gesprekken met medewerkers van artistieke initiatieven die de lokale diversiteit als uitgangspunt nemen, mogelijke **manieren van werken om het Brusselse cultuuraanbod te interculturaliseren**. Het gaat niet om pasklare antwoorden, maar wel om bruikbare ideeën voor de toekomst. Het zijn de programmatoren, de artistieke medewerkers en bij uitbreiding de volledige culturele organisatie die volgens de Subgroep een belangrijke rol kunnen spelen in het interculturaliseren van het Brusselse cultuuraanbod. Zo zouden programmatoren en artistieke medewerkers hun programmatie gedeeltelijk uit handen kunnen geven aan kunstenaars (van andere origine), aan publiekswerkers of aan andere stakeholders.

Daarnaast kunnen ze ook zelf actief op zoek gaan naar talent van andere origine en zich openstellen voor minder gekende disciplines en praktijken. Daarvoor zullen ze een kijkje moeten nemen buiten hun vertrouwde netwerken, in andere artistieke omgevingen met voor hen vaak ongekende codes en omgangsvormen. De Subgroep was er zich van bewust dat dit **tijd, inspanning en openheid van een programmator en de artistieke medewerkers** vraagt. Het is daarom belangrijk dat ze daarin ondersteund worden door de hele organisatie. *“We zitten met veel vooroordelen naar elkaar toe. De niet-formele sector naar de kunstensector en de kunstensector naar de niet-formele sector en haar artiesten. Ik denk dat als we in gesprek zouden gaan we veel vooroordelen kunnen wegwerken.”* (Abdelmalek El Houari).

Programmatoren, artistieke medewerkers en bij uitbreiding de gehele organisatie moeten zich daarom bewust worden van hun eigen subjectiviteit. *“Als we spreken over interculturaliteit, dan spreken we over Brussel. En dan moeten we vaststellen dat we Brussel misschien niet zo goed kennen. Door onze opvoeding, door het onderwijs dat we hebben genoten, kortom door onze eigen geschiedenis.”* (Soufiane Bouabaya).

De Subgroep geeft aan dat ook BKO/RAB als netwerkorganisaties een belangrijke rol kunnen opnemen. Ze moeten blijven inzetten op **ontmoeting met en tussen de formele en de niet-formele sector**. *“We waren goed op weg, alleen moet die weg verder bewandeld worden. Er moeten verdere gesprekken worden aangegaan met de kunstensector en haar programmatoren enerzijds en de niet-formele sector anderzijds.”* (Abdelmalek El Houari). Een voorstel van de Subgroep is om een colloquium te organiseren waar samen met de niet-formele sector en de kunstensector wordt nagedacht over pistes voor de toekomst. Zo kan praten met elkaar gestimuleerd worden, in plaats van praten over elkaar. Daarnaast werd voorgesteld aan BKO/RAB om hun netwerk open te stellen voor de niet-formele sector. *“Als we als kunstensector willen inspelen op wat er leeft in de stad, dan moeten we inzetten op de niet-formele netwerken.”* (Veerle Vanderleen).

“Als we spreken over interculturaliteit, dan spreken we over Brussel. En dan moeten we vaststellen dat we Brussel misschien niet zo goed kennen. Door onze opvoeding, door het onderwijs dat we hebben genoten, kortom door onze eigen geschiedenis.”

(Soufiane Bouabaya)

Diversiteit op de werkvloer

De Subgroep Personeel bracht in een eerste fase in kaart welke (deel)problemen bijdragen tot ‘de ondervetegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de werkvloer’. “*Het is snel gezegd, we gaan rond diversiteit werken, maar je moet dan toch weten waarom je dat doet? Wat zijn de problemen die je ervaart en wat zijn de oorzaken van die problemen? In die reflectie heeft onze Subgroep wel wat tijd gestoken.*” (Maarten Bresseleers).

In februari 2011 stelde de Subgroep samen met verschillende personeelsverantwoordelijken in de kunstensector een **problemen- en doelenboom** op om de uitdagingen duidelijker in kaart te brengen. De aangegeven problemen – vacaturekanalen zijn niet gekend bij de doelgroep, onvoldoende HR competenties bij personeelsverantwoordelijken, te specifiek jargon in vacatures, negatieve perceptie van de doelgroep over de sector, ... – worden vertaald in te bereiken doelen – neutraler omschrijven van vacatures, creëren van een positieve perceptie over de sector, beter bekend maken van kanalen met vacatures bij de doelgroep, enz. “*De doelenboom reikt zo een handvat aan. Het is geen Bijbel.*” (Maarten Bresseleers). Ze dient als fundament voor het opzetten van concrete acties.

De Subgroep zette zelf enkele van de doelen uit de doelenboom om in concrete acties, in samenwerking met het Territoriaal Pact/Actiris. Op 13 september 2011 ondertekenden **BKO, RAB en Actiris** een conventie om die **samenwerking** te consolideren. In de conventie worden op dat moment twee concrete acties omschreven. De eerste actie is het aanzetten van Brusselse culturele organisaties om een **diversiteitsplan van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid** te ontwikkelen. Het managementinstrument zet in op vier pijlers: selectie en rekrutering, personeelsbeleid, interne communicatie en externe positionering.

Diversiteit wordt hier ingevuld in de brede betekenis van het woord (gender, leeftijd, handicap, etnisch-cultureel, enz.). Doelstelling van het plan is om de bedrijfscultuur van een organisatie fundamenteel te veranderen. Het gaat dus over verandering op alle niveaus van de organisatie. Het traject van de diversiteitsplannen gaat van start met het opstellen van een stand van zaken. Aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve vragen²⁶ wordt een organisatie verplicht in eigen boezem te kijken. “*Wij denken allemaal dat we goed bezig zijn, maar het is maar bij het maken van een analyse dat wij (Beursschouburg) tot het bewustzijn zijn gekomen dat we toch wel iets konden doen aan ons personeelsbeleid.*” (Els Missotten).

Op basis van die analyse worden acties uitgestippeld die dan het uiteindelijke diversiteitsplan vormen. Het plan biedt financiële steun vanuit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de mogelijkheid om gratis een beroep te doen op een Brusselse consulent. “*Maar het moet echt niet altijd geld kosten. Netwerken, contacten leggen, mensen aanspreken, ... Daar kan je geen budgetten op plakken.*” (Els Missotten). Na een evaluatie van de eerste twee werkingsjaren kan de organisatie een diversiteitslabel krijgen.

In januari 2011 gaan tien culturele organisaties van start met een diversiteitsplan onder begeleiding van het Territoriaal Pact. Zeven plannen²⁷ werden al goedgekeurd door het comité van Actiris en evalueren hun eerste twee werkingsjaren in juni 2013.

²⁶ Een gedetailleerder stappenplan is terug te vinden op www.diversiteit.irisnet.be onder “Hoe werk je aan een diversiteitsplan?”.

²⁷ De Beursschouburg*, Globe Aroma*, Kunstenfestivalsdesarts*, Wiels*, KVS*, De Hallen van Schaarbeek* en Recyclart*

Het traject van de diversiteitsplannen gaat van start met het opstellen van een stand van zaken. Aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve vragen wordt een organisatie verplicht in eigen boezem te kijken.

“Wanneer organisaties inspanningen doen, vind ik dat die zichtbaar moeten zijn, om hen te belonen dat ze het doen, en om anderen aan te zetten om gelijkaardige dingen te doen. Het feit dat meerdere organisaties zich tegelijkertijd geëngageerd hebben bevordert die dynamiek.” (Maarten Bresseleers). De bijeenkomsten van de Subgroep worden met de start van de diversiteitsplannen opgesplitst in twee luiken: de agenda van de Subgroep Personeel en de opvolging van de pilootgroep diversiteitsplannen. Ervaringen uit concrete acties en reflectie kunnen elkaar op die manier aanvullen. Met het stopzetten van de WG Interculturaliteit worden de bijeenkomsten van de pilootgroep verder georganiseerd door BKO, RAB en Actiris.

Naast dit pilootproject werd samengewerkt met Actiris voor het opzetten van een **informatiedag voor HR-verantwoordelijken in de culturele sector**²⁸. De Subgroep stelde vast dat veel personeelsverantwoordelijken van kunstinstellingen geen HR opleiding genoten hebben. Dat maakt het moeilijk om een personeelsbeleid te voeren, terwijl dat omwille van de professionalisering van de sector wel steeds belangrijker wordt. Op 27 oktober 2011 organiseerden BKO/RAB en het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid/Actiris de **HR-dag ‘Meer diversiteit op de werkvloer’**, waarbij gefocust werd op de etnisch-culturele diversiteit. De informatiedag was gericht op personeelsverantwoordelijken en (zakelijk) directeurs van Brusselse culturele organisaties. Centraal stond het belang van een kwaliteitsvol HR-beleid en van competentie management in een multiculturele stedelijke context. De focus lag zowel op selectie en rekrutering als op personeelsbeleid, waarvoor beroep werd gedaan op praktijkvoorbeelden uit het bedrijfsleven en de cultuursector.

Tijdens het tweede deel van de HR-dag werden tewerkstellingsinitiatieven voorgesteld die interessante partners kunnen zijn voor de kunstensector. Het ging enerzijds om initiatieven waarin de culturele sector een belangrijke rol speelt in het opleidingstraject (Art2work*, Recyclart*, ...) en anderzijds om initiatieven die (jonge) werkzoekenden opleiden met het oog op tewerkstelling in (onder andere) de culturele sector (De Pianofabriek*, Régie mobile pour la culture*, ...).

Ten slotte organiseerde de Subgroep Personeel in samenwerking met T-impact* **tewerkstellingssessies voor Brusselse laagopgeleide jongeren** om hen te laten kennismaken met de tewerkstellingsprofielen in de culturele sector. Tijdens die sessies werd een bezoek gebracht aan Zinneke* en de Hallen van Schaarbeek*. De jongeren kregen er een rondleiding, informatie over de verschillende tewerkstellingsprofielen in de culturele sector en de daarvoor vereiste competenties, en informatie over mogelijkheden wat betreft stages en contracten.

In de problemen- en doelenboom staan uiteraard nog heel wat **andere problemen en doelen** die om actie vragen. Daarnaast vraagt het door de Subgroep Personeel geleverde werk om opvolging: nieuwe culturele organisaties zouden moeten intekenen op de diversiteitsplannen van Actiris, er is verdere vorming en opleiding nodig voor personeelsverantwoordelijken en hun directies, en de ontmoetingsmomenten van jongeren (en andere doelgroepen) met de culturele sector moeten blijvend worden georganiseerd. BKO/RAB leggen graag hun ervaring en expertise op tafel om organisaties die actie willen ondernemen hierin te ondersteunen. *“Personeelsbestanden moeten diversifiëren, en dan vooral op het niveau van de directie. Zo breng je andere manieren van kijken en werken binnen in het hart van een organisatie. Alleen zo kunnen we verandering teweegbrengen.”* (Lamia Mechbal).

²⁸ Een verslag van deze infodag is terug te vinden op de website van BKO: <http://www.brusselskunstenoverleg.be/nl/documentatie/verslag-bkorab-hr-dag-meer-diversiteit-op-de-werkvloer>

INTERCULTURALITEIT NA DE WERKGROEP

Enkele conclusies...

Tot het uitwerken van een actieplan waarop organisaties konden intekenen om actie te ondernemen op de drie domeinen publiekswerking, personeel en programmatie kwam het uiteindelijk niet. *“Eens je weet wat je wil doen is de volgende vraag, wie gaat wat doen? En daar zijn we zowat gestrand met de Subgroep. De Werkgroep was meer een denkoefening om iedereen een beetje op dezelfde lijn te krijgen. Wat is het effectieve probleem en waar kunnen we op werken? Daar is het een beetje bij stilgevallen, en dat is jammer.”* (Maarten Bresseleers). Ondanks de oorspronkelijke doelstelling om zo snel mogelijk concrete projecten te realiseren, moet worden vastgesteld dat de Werkgroep en de subgroepen vooral reflectie en uitwisseling hebben gestimuleerd. Belangrijk daarin was dat het ging over een **gezamenlijk reflectieproces op sectoraal niveau** dat de individuele organisaties oversteeg. Gezien de complexe thematiek bleek dit niet overbodig, integendeel. Concrete acties op sectoraal niveau koppelen aan die reflectie was dan weer minder evident, want hier speelt de individuele organisatie met al haar eigenheden opnieuw een belangrijke rol en wordt maatwerk noodzakelijk. *“Het is moeilijk om gezamenlijke acties uit te werken, omdat elke organisatie haar eigenheid heeft. Ik geloof dat het ook niet de taak is van BKO/RAB. Voor mij zijn BKO/RAB vooral belangrijk voor dat netwerk met de culturele sector en de linken die ze leggen met onderwijs- en tewerkstellingsorganisaties.”* (Els Missotten). Het **belang van die netwerkfunctie** werd ook door de andere geïnterviewde leden van de WG Interculturaliteit erkend.

“Als we structurele vooruitgang willen boeken als sector in zijn geheel, dan moeten we op lange termijn werken. Dat betekent dat er een organisatie moet zijn die dat voor een stuk wil trekken en coördineren.” (Maarten Bresseleers). Via netwerking zorgden BKO/RAB voor een **verbreding van het draagvlak voor het thema interculturaliteit**. Waar enkele jaren geleden slechts enkele organisaties hun nek uitstaken, staat nu een ganse sector achter het thema. De kunstensector heeft via het Cultuurplan voor Brussel te kennen gegeven iets te willen betekenen voor deze stad, niet alleen op vlak van internationale uitstraling en imago maar ook en des te meer op het niveau van zijn diversiteit, sociale cohesie en solidariteit.

... en toekomstperspectieven.

Twee jaar lang werd intensief gewerkt rond interculturaliteit in de Werkgroep. Meer dan 50 organisaties hebben actief geparticipeerd aan het proces via de deelname aan de vergaderingen, redactie van nota's, co-organisatie van de studiedagen, enz. Stilaan voelde men de noodzaak om de opgedane ervaring opnieuw te delen met een grotere groep. Om die reden werd beslist om de WG stop te zetten, zonder evenwel het thema aan de kant te schuiven. BKO/RAB blijven in dit verhaal hun verantwoordelijkheid opnemen, in samenwerking met heel wat partners zoals Lasso, Article 27, Foyer, ... die dankzij de Werkgroep ook extra zijn gaan inzetten op interculturaliteit. *"Ik denk dat we realistisch moeten zijn in wat netwerken als BKO/RAB wel en niet kunnen. Het is aan de organisaties zelf om het werk te doen. En de netwerken BKO/RAB moeten daarin blijvend een stimulerende rol opnemen en tonen dat er linken kunnen worden gemaakt en bruggen kunnen worden geslaan. Ze moeten blijven ontmoetingen stimuleren en momenten voor reflectie en debat organiseren."* (Veerle Vanderleen). Uit de vele gesprekken bleek dit ook de belangrijkste verdienste van de WG Interculturaliteit. BKO/RAB zullen blijven doen waar ze sterk in zijn, namelijk **ontmoetingskansen en samenwerkingen stimuleren**, ook op vlak van interculturaliteit.

Via de overlegplatformen willen BKO/RAB het thema Interculturaliteit verder aankaarten met een bredere waaier aan actoren: publieksmedewerkers (i.s.m. Lasso en Article 27), personeelsverantwoordelijken, programmatoren en directies van culturele organisaties. Interculturaliteit extra onder de aandacht brengen tijdens het Directieoverleg van BKO/RAB is daarin een prioriteit. Doorheen het proces van de WG Interculturaliteit werd op regelmatige basis aangekaart dat een degelijke visie en werking rond het thema enkel kans op slagen hebben als die ook op **strategisch niveau** geïntegreerd worden. Directies zijn een onmisbare schakel in het proces. In de praktijk blijkt ook dat de organisaties waarin een directie interculturaliteit hoog in het vaandel draagt, de beste resultaten boeken.

Net zoals bij andere thema's, zullen BKO/RAB zich vooral beroepen op wat reeds bestaat. *"Het valoriseren van initiatieven die al worden genomen is belangrijk. Ze steken individuen en organisaties die al een tijdlang inspanningen leveren, een hart onder de riem. En tegelijk kunnen ze inspirerend werken voor zij die minder vertrouwd zijn met de thematiek."* (Veerle Vanderleen). Met de publicatie van de **Interact-Cahiers**, waarvan dit artikel de eerste editie vormt, willen BKO/RAB daarop inzetten.

Daarnaast zal de reflectie die de Subgroep **Programmatie** opstartte met programmatoren en de niet-formele sector verder worden opgenomen. Voor de Subgroepen Personeel en Publiek worden de pilootgroep diversiteitsplannen en het vormingstraject Interact opgevolgd door BKO/RAB.

Verder wordt er voldoende ruimte gelaten om te kunnen inspelen op wat zich in de actualiteit aanbiedt en wat de kunstensector suggereert. Want naast overleg en samenwerking stimuleren blijft **inspelen op de noden en wensen van hun leden** ten slotte ook een opdracht van de netwerken.

TIJDSLIJN

2000	Brussel Europese Cultuurstad
2002	oprichting Brussels Kunstenoverleg
2004	oprichting Réseau des Arts à Bruxelles
2007	ondertekening van de culturele samenwerkingsovereenkomst
2009	presentatie van het Cultuurplan voor Brussel
november 2009	kiezen van vier prioriteiten uit het Cultuurplan voor Brussel: cartografie, culturele agenda, interculturele dialoog en kunstenaars
januari 2010	start van de vier Werkgroepen – waaronder de WG Interculturaliteit – in het kader van het Cultuurplan voor Brussel
juni 2010	eerste Stand van Zaken van de vier Werkgroepen: de WG Interculturaliteit legt het Actieplan Interculturaliteit voor
september 2010	splitsing van de WG Interculturaliteit in drie subgroepen: PROGRAMMATIE, PUBLIEK en PERSONEEL
november 2010	PERSONEEL : presentatie van de diversiteitsplannen (Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid/Actiris) en lancering van de oproep tot deelname
november 2010	PROGRAMMATIE : rondetafel met programmatoren
januari 2011	PERSONEEL : start van het traject rond de diversiteitsplannen
maart 2011	tweede Stand van Zaken (presentatie van de WG Agenda en Artistsinbrussels)
april-mei 2011	PUBLIEK : opstellen van de Projectnota Publiek
mei 2011	derde Stand van Zaken (presentatie van de WG Cartografie en Interculturaliteit)
september 2011	PERSONEEL : BKO, RAB en Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid/Actiris ondertekenen een conventie om hun samenwerking te consolideren
oktober 2011	PERSONEEL : HR-dag 'Meer diversiteit op de werkvloer', georganiseerd door BKO/RAB en Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid/Actiris
november 2011 en april 2012	PERSONEEL : tewerkstellingsessies voor Brusselse laagopgeleide jongeren in samenwerking met T-Impact
november 2011 en februari 2012	PROGRAMMATIE : Soufiane Bouabaya in dienst om individuele gesprekken aan te gaan met artistieke initiatieven die de lokale diversiteit als uitgangspunt nemen.
april 2012	laatste plenaire vergadering van de WG Interculturaliteit
juni 2012	PUBLIEK : inleidende studiedag Interact - Publiekswerking op maat van Brussel, in samenwerking met Lasso
december 2012	PUBLIEK : start van het vormingstraject Interact in samenwerking met Lasso, Foyer en het Kruispunt Migratie-Integratie

Lijst geïnterviewden en vernoemde organisaties in het artikel

ABDELMALEK EL HOUARI is stafmedewerker bij **ZINNEMA**, een open huis voor amateurkunsten in Brussel, waar artistieke talenten terecht kunnen voor advies en ondersteuning. Ontmoeting, culturele participatie en kunsteducatie staan bij Zinnema voorop. Meer info op www.zinnema.be.

ANJA VAN ROY is coördinator van **LASSO**, Brussels netwerk voor cultuurparticipatie- en educatie. Lasso stimuleert het overleg, de samenwerking en de expertise-uitwisseling tussen de culturele sector, het welzijnswerk, onderwijs en socio-culturele veld. Lasso ondersteunt organisaties bij het ontwikkelen van culturele activiteiten op maat van bepaalde doelgroepen en ondersteunt groepsbegeleiders in hun zoektocht naar een cultureel aanbod op maat van hun groep. Het ontsluiten van informatie over cultuurparticipatie en –educatie en het organiseren vorming zijn andere kernopdrachten van het netwerk. Meer info op www.lasso.be.

ELS MISSOTTEN is zakelijk leider bij de **BEURSSCHOUWBURG**, een multidisciplinair kunstencentrum voor jonge en vernieuwende artiesten, dat theater- en dansvoorstellingen, concerten, expo's, debatten en lezingen biedt. Meer info op www.beursschouwburg.be.

LAMIA MECHBAL is coördinator van de **CONCERTATION DES CENTRES CULTURELS BRUXELLOIS**, een netwerk van 11 Franstalige culturele centra erkend door de Franse Gemeenschap. Meer info op <http://www.centresculturelsbruxellois.be>. Van 2007 tot 2009 coördineerde Lamia Mechbal de ontwikkeling van het Cultuurplan voor Brussel.

LAURENCE ADAM is coördinator van **ARTICLE 27 BRUXELLES**, een organisatie die de toegang tot cultuur voor personen in sociale en economisch minder gegoede omstandigheden probeert te bevorderen. Article 27 bouwt daarvoor een netwerk uit met de sociale en culturele sector. Meer info op www.article27.be.

MAARTEN BRESSELEERS is coördinator van het **SOCIAAL FONDS VOOR DE PODIUMKUNSTEN (SFP)**, het Fonds voor Bestaanszekerheid van het Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304) van de Vlaamse Gemeenschap. Het SFP is actief op twee domeinen, namelijk opleiding en tewerkstelling, met een bijzondere aandacht voor risicogroepen. Meer info op www.podiumkunsten.be.

PATRICIA BALLETTI is verantwoordelijk voor de relatie met de buurt en de scholen van **THÉÂTRE LES TANNEURS**, een huis voor hedendaagse dans en theater. Les Tanneurs biedt residenties aan kunstenaars en hecht daarbij veel belang aan de link tussen haar creaties en de buurt. Meer info op www.lestanneurs.be.

SOUFIANE BOUABAYA volgde de WG Interculturaliteit op als vrijwilliger, aangebracht vanuit Zinneke. Hij werd van november 2011 tot februari 2012 in dienst genomen door BKO/RAB om gesprekken op te zetten voor de Subgroep Programmatie.

VEERLE VANDERLEEN werkte van eind 2009 tot midden 2012 voor Lasso en BKO. Nadien ging ze in dienst bij de **ENTITEIT GEMEENSCHAPSCENTRA** van de Vlaamse Gemeenschapscommissie als verantwoordelijke communicatie. Meer info op www.vgc.be.

ACTIRIS is de Brusselse Gewestelijke dienst voor Arbeidsbemiddeling en tevens verantwoordelijk voor de coördinatie van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid. Meer info op www.actiris.be, www.pactbru.irisnet.be en www.diversiteit.irisnet.be.

De vereniging **ALERTE URBAINE** heeft tot doel het promoten en ontwikkelen van de 'urban art' in België. Ze focussen daarbij voornamelijk op hiphop en muziek. Meer info is te vinden op hun facebookpagina.

ART2WORK gaat de strijd aan met de Brusselse werkloosheid door jonge schoolverlaters opleidings- en tewerkstellingskansen te bieden. Ze werken daarvoor nauw samen met de culturele sector. Meer info op www.art2work.be.

BROCOLI THÉÂTRE is een theatergezelschap uit de théâtre action beweging, gevestigd in Sint-Joost, dat sterk inspeelt op de diversiteit rondom hen. Ze maken niet alleen theater voor, maar ook met personen van etnisch-cultureel diverse achtergronden. Meer info op www.brocolitheatre.be.

Het **CENTRE BRUXELLOIS D'ACTION INTERCULTURELLE (CBAI)** ontstond in 1981 vanuit de vaststelling dat Brussel, door de toenemende migratie, steeds multicultureler werd. Ze zetten in op interculturaliteit door het geven van vormingen, het uitbouwen van een documentatiecentrum, het organiseren van culturele activiteiten, enz. Een voorbeeld is het project **Le Monde en Scène**, waarbij in de vorm van improvisatiesessies ontmoetingen worden georganiseerd tussen muzikanten en dansers van over de hele wereld. Meer info op www.cbai.be.

DIVERSITÉ SUR SCÈNES is een platform dat Brusselse artiesten promoot. Het platform, in mei 2010 gelanceerd door Mohamed Ouachen en Rabah Kaddouri, telt al meer dan honderd kunstenaars: acteurs, muzikanten, fotografen, schrijvers, dichters, dansers, enz. Eén woensdag op twee (tussen 17u en 19u) laten ze twee artiesten aan het woord tijdens hun uitzending op radio Al Manar.

Als onafhankelijke structuur gevestigd in Brussel ondersteunt **ELEGUA PROD** podiumkunstenaars (vooral urban art) door hen een professionele structuur te bieden op vlak van management, communicatie, public relations, enz. Meer info op www.eleguaprod.be.

ESPACE MAGH is een cultureel centrum van de Franse Gemeenschap in Brussel dat de cultuur van de Maghreb landen, het Zuiden en de Middellandse cultuur centraal plaatst. Meer info op www.espacemagh.be.

Het **FORUM VOOR AFRIKAANSE ARTIESTEN** (FORA) wil het gemeenschappelijk aanspreekpunt zijn voor artistieke en culturele groepen uit Afrika en zo de zichtbaarheid en leesbaarheid van de Afrikaanse culturele groepen versterken. Zij doen dit aan de hand van culturele evenementen en ontmoetingen, brochures, boeken, fondsenwerving, informatiesessies, ... Meer info op www.foramanagement.be.

FOYER zie Kruispunt Migratie-Integratie

GLOBE AROMA is een sociaal-artistieke organisatie die met haar projecten ontmoetingen in de stad stimuleert. In deze projecten gaat speciale aandacht naar nieuwkomers en mensen zonder papieren, waarvoor ze onder andere samenwerken met het Klein Kasteeltje. Meer info op www.globearoma.be.

De **HALLEN VAN SCHAARBEEK** waren ooit een overdekte groenten- en fruitmarkt. Nu is er een Europees cultureel centrum van de Franse Gemeenschap in gevestigd, dat dezelfde naam draagt. Op het programma staan zowel dans, circus, podiumkunsten als hybride muzikale projecten, maar Les Halles worden ook wel eens gebruikt als een alternatieve concertzaal. Meer info op www.halles.be.

Het **INSTITUUT VOOR BEELDENDE, AUDIOVISUELE EN MEDIAKUNST** (BAM), **MUZIEKCENTRUM VLAANDEREN**, **HET VLAAMS ARCHITECTUURINSTITUUT** (Vai), het **VLAAMS THEATERINSTITUUT** (VTi) en **DEMOS** zijn Vlaamse steunpunten voor respectievelijk beeldende, audiovisuele en mediakunst, muziek, architectuur en de podiumkunsten. Demos is het steunpunt binnen het Participatiedecreet. Meer info op www.bamart.be, www.muziekcentrum.be, www.vai.be, www.vti.be en www.demos.be.

INTER-ENVIRONNEMENT BRUXELLES (IEB) is een federatie van bijna 80 wijkcomités en groeperingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Meer info op www.ieb.be. De Nederlandstalige tegenhanger in Brussel is de Brusselse Raad voor het Leefmilieu (www.bralvzw.be).

Het **KUNSTENCENTRUM KAAITHEATER** presenteert theater, dans en concerten, met een sterke nadruk op vernieuwend werk. Veel aandacht gaat naar het opzetten van eigen producties en coproducties, met kunstenaars en groepen uit binnen- en buitenland. Meer info op www.kaaitheater.be.

De **KONINKLIJKE VLAAMSE SCHOUWBURG** (KVS) is een stadstheater dat sinds zijn tijdelijke verhuis naar de bottelarij in Molenbeek (1999) de culturele diversiteit van Brussel als vertrekpunt neemt voor haar artistieke werking. De KVS smolt samen met het Brusselse gezelschap Dito'Dito en nam enkele jonge kunstenaars onder zijn hoede. Deze vormen samen het KVS-gezelschap en bepalen wat er op de KVS-podia te zien is. Meer info op www.kvs.be.

Het **KRUISPUNT MIGRATIE-INTEGRATIE** (tot 2010 Vlaams Minderhedencentrum) is een expertisecentrum voor Vlaanderen en Brussel, erkend en gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Hun opdracht is het ontwikkelen en uitwisselen van expertise over migratie, integratie en etnisch-culturele diversiteit. Meer info op www.kruispuntmi.be. Voor Brussel geven zij deze opdracht door aan Foyer (www.foyer.be).

Het **KUNSTENFESTIVALSDERTS** vindt jaarlijks plaats in mei. Het speelt zich gedurende drie weken af in een vijftiental Brusselse theaters en kunstencentra en op tal van andere plaatsen in de stad. Door de medewerking van tal van Vlaamse en Franstalige instellingen levert het festival als tweetalig project fundamenteel bij tot de dialoog tussen de verschillende gemeenschappen in de stad. Meer info op www.kfda.be.

KUNSTZ bouwt aan de zichtbaarheid en tewerkstelling van mensen met een verschillende etnisch-culturele achtergrond in de theatersector in Antwerpen. De projecten die ze daarvoor opzetten worden gefinancierd vanuit de theatersector zelf. Meer info op www.kunstz.be.

LÉZARTS-URBAINS is een vereniging gesteund door de Franse Gemeenschap die focust op het valoriseren van kunst en cultuur die ontstaat in de stad zoals urban dans, rap, slam en graffiti kunst. Ze bouwen daartoe een netwerk uit met buurthuizen, jeugdcentra, verenigingen, scholen, gevangenis, maar ook met culturele centra, theaters, bibliotheken en andere culturele instellingen. Meer info op www.lezarts-urbains.be.

Het **MAISON DE L'AMÉRIQUE LATINE** is een cultureel centrum voor Latijns-Amerikaanse culturele evenementen. Meer info op www.america-latina.be.

MET-X is een huis van en voor muzikmakers in Brussel. Ze creëren in samenwerking met artiesten uit de stad bouwstenen voor groepen, evenementen en educatieve processen. Meer info op www.metx.be.

MUZIEKPUBLIQUE promoot traditionele muziek en dans. De vereniging organiseert concerten, muzikale creaties, cursussen en workshops. Muziekpublique begeleidt daarnaast artiesten en beschikt over een eigen muzieklabel. Meer info op www.muziekpublique.be.

De **PIANOFABRIEK** is een gemeenschapscentrum, kunstenwerkplaats en opleidingscentrum tegelijkertijd. De kunstenwerkplaats is een postdisciplinaire werkplek voor experiment en onderzoek. Het opleidingscentrum organiseert in samenwerking met en met de steun van de VDAB-RDBB en Actiris kosteloze opleidingen rond podiumtechnieken voor werkzoekenden of leefloners, gericht op het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt. Het gemeenschapscentrum is een plaats waar ontmoeting, culturele participatie en kunsteducatie voorop staan, met oog voor het lokale stadsleven en de multiculturele samenleving. Meer info op www.pianofabriek.be.

RAS EL HANOUT is een vereniging voor jongeren met een Arabisch-islamitische achtergrond in Brussel. Ze zetten aan de hand van artistieke creaties een reflectieproces op gang over de sociale status van minderheidsgroepen en de obstakels en uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd. Meer info op www.ras-el-hanout.be.

RECYCLART is een tweetalig en multidisciplinair kunstencentrum, erkend en ondersteund door de Franse en Vlaamse gemeenschap en gevestigd in het treinstation Brussel-Kapellekerk. Daarnaast zijn ze erkend door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor hun tewerkstellingsproject voor langdurige en laaggeschoolde werkzoekenden. Houtbewerking en metaalbewerking worden aangeleerd in hun deelwerking Fabrik. In het eetcafé krijgen de deelnemers de horeca skills onder de knie. Meer info op www.recyclart.be.

De **RÉGIE MOBILE POUR LA CULTURE** is een socioprofessioneel inschakelingstraject waarbij laaggeschoolde werkzoekenden de kans krijgen zich professioneel te heroriënteren via een werkervaringsprogramma in de cultuursector. Meer info op www.regiemobile.org.

Het **REGIONAAL INTEGRATIECENTRUM FOYER BRUSSEL** is het officieel integratiecentrum van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het integratiecentrum bestaat uit vier afdelingen: Roma en woonwagenbewoners, interculturalisering en onderwijs, rechtsbescherming en sociale cohesie. Meer info op www.foyer.be.

THE SOUL AFFAIR zendt elke zondag avond van 19 tot 21 uur funk, soul, boogaloo and R&B muziek uit op Radio Active 89FM. Ze zijn live te beluisteren op www.radioactive.co.nz. Meer informatie is te vinden op hun facebookpagina.

THE SOUL PROJECT organiseert muzikale avonden waarop het publiek nieuw muzikaal talent uit Brussel en Parijs kan ontdekken. De Brusselse muzikanten krijgen de kans om zich ook in Parijs aan het publiek te tonen. Meer info op www.thesoulproject.be.

T-IMPACT biedt aan 15 tot 18 jarige Brusselse jongeren uit het deeltijds onderwijs van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een deeltijdse werkervaring aan die zo goed mogelijk aansluit bij het toekomstperspectief van de jongere. T-impact is een vzw werkzaam onder Foyer. Meer info op www.foyer.be.

VZW RECHTOP is een vereniging waar armen het woord nemen in Antwerpen. Met hun projecten 'Een Paar Apart' en 'Cultuurcafé' willen ze enerzijds mensen met verschillende sociale achtergronden met elkaar in contact brengen via cultuur. Anderzijds willen ze met deze initiatieven de cultuurparticipatie van mensen die in armoede leven verhogen. Meer info op www.recht-op.be.

WIELS CENTRUM VOOR HEDENDAAGSE KUNST richt zich op het presenteren van tijdelijke tentoonstellingen van nationale en internationale kunstenaars, zowel opkomende talenten als meer gevestigde waarden. Wiels zet daarbij sterk in op het betrekken van de plaatselijke bevolking bij hun werking. In hun gebouw is daarom ook een onthaal -en informatiebalie, een café restaurant, een boekenwinkel, een audiovisueel lab en een auditorium voorzien. Meer info op www.wiels.org.

ZINNEKE wil een vrijplaats creëren voor nieuwe, onbestaande samenwerkingen en ontmoetingen tussen amateurs en professionals, tussen generaties, sociale en culturele groepen, tussen buurten en gemeenten, Brusselaars, Vlamingen en Walen. Zij doen dit door het tweejaarlijkse, multiculturele en stedelijke evenement de Zinneke Parade. Meer info op www.zinneke.be.

ZOART is een vereniging en managementkantoor ter promotie van multiculturele projecten met als doel het uitwerken van een permanent netwerk en het creëren van intercultureel dialoog. De vereniging werkt nauw samen met diverse culturele instanties op lokaal, regionaal, nationaal, Europees en wereldwijd niveau. Meer info op www.zoartmusic.com.