

# LANDSCHAPSTEKENING KUNSTEN - GENT 2021

## INHOUD

<b>DE LANDSCHAPSTEKENING: analyse, inspiratie en actie</b>	<b>2</b>
<b>1. Cijfers en beleid</b>	<b>3</b>
1.1 Cijfers om in te kaderen	3
1.2 Beleidsprioriteiten	13
1.2.1 De prioriteiten van de Vlaamse Overheid	13
1.2.2 De prioriteiten van de Stad Gent	14
1.2.3 De prioriteit van iedereen: COVID-19	15
1.3 Verdiepen in meer informatie?	17
1.4 Van cijfers naar dataplatform	18
1.4.1 Data als basis voor een duurzaam, meetbaar beleid	18
1.4.2 Dataplatform Creatief Gent	18
<b>2. Verbinding en samenwerking Gentse Kunstensector op volle kracht</b>	<b>19</b>
2.1 2015-2021	19
2.2 Gents Kunstenoverleg	19
2.3 Verder uit te bouwen toekomstige samenwerkingen	20
2.4 Een verenigde cultuursector drijft op de kracht van haar subsectoren	21
<b>3. Kritieke basisvoorwaarden voor toekomstige kwaliteitsvolle artistieke (samen)werkingen</b>	<b>22</b>
3.1 Divers en inclusief	23
3.1.1 Focus Culturele diversiteit en inclusie	23
2015 - 2020: DE INSPANNINGEN VAN DE DIVERSITEITSWERF	23
DIG: DIVERSITEIT EN INCLUSIE GENT VANAF 2020 - ...	26
TOOLKIT: collectief engagement, reflectietool, checklist en DIGGERS-traject	28
3.1.2 Focus Kinderen en Jongeren	30
3.2 Ecologisch duurzaam	32
3.2.1 Duurzaamheid in actie in de Gentse kunstensector sinds 2017	32
3.2.2 Basisprincipes rond duurzaamheid	34
3.2.3 Uitdagingen voor de volgende jaren	35
3.3 Zorgzaam en weerbaar	38
3.3.1 Trends die gaten (blijven) slaan in ons ecosysteem kunsten	38
3.3.2 Uitdagingen voor een solide Gents Kunstenlandschap	39
<b>4. Ruimte om te maken, tonen en delen</b>	<b>42</b>
4.1 Maken, tonen en delen	43
4.1.1 Nood aan ruimte om te maken	43
4.1.2 Nood aan ruimte om te tonen	45
4.1.3 Ruimtedeling	46
4.2 Buitengewone werven	46
4.3 Stenen, tussenruimte en tijdelijke invullingen	47
4.4 Culturele ruimte binnen bredere contexten	48
4.5 Hyperlokaal als humus voor internationaal	49
4.6 Gent stretchen en hertekenen	49
<b>5. Kunstenlandschap van de toekomst: collectief en permanent onderhoud, rijke oogst behouden en wildgroei stimuleren.</b>	<b>51</b>

### 3. Kritieke basisvoorwaarden voor toekomstige kwaliteitsvolle artistieke (samen)werkingen

De focus verschuift in deze sectorbrede landschapstekening van de eerdere vraag van enkele jaren geleden “of we bereid zijn” in Gent om vanuit onze artistieke praktijken samen te werken, te verbinden, uit te wisselen en te delen met elkaar (dat blijkt meer dan ooit het geval). Naar: *de kritieke basisvoorwaarden die we collectief moeten erkennen om onze (samen)werkingen steeds kwaliteitsvoller - en vooral futureproof te maken.*

Dan komen we vanzelfsprekend de grote en bekende thema's tegen, die al langer op de agenda staan, waar we al stappen in gezet hebben - maar waarbij we de volgende jaren, collectief, ambitieuze doorbraken willen en moeten realiseren:

Een toekomstbestendige Gentse cultuursector is noodzakelijkerwijs:

**(1) divers en inclusief, (2) ecologisch duurzaam en (3) zorgzaam en weerbaar.**

## 3.1 Divers en inclusief

### 3.1.1 Focus Culturele diversiteit en inclusie

In onze superdiverse samenleving betekent *diversiteit*: verschillen op vlak van herkomst, nationaliteit, taal, socio-economische achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, verblijfsstatuut, beperking, scholingsgraad, en zo meer. In de enquête en werksessie rond dit thema focusten we op 'herkomst', of de zogenaamde '**culturele' diversiteit**.

We kozen in de bevraging van de landschapstekening voor deze (artificiële) focus omdat ook al uit de vorige editie in 2015 overduidelijk naar boven kwam dat er een grote inhaalbeweging nodig was op vlak van participatie en representatie van mensen met migratieroots in de cultuursector. Medewerkers, makers, artiesten, bezoekers of toeschouwers... die zichzelf dus omschrijven als bicultureel, een migratieachtergrond hebben en meestal meertalig zijn.

Officiële cijfers over mensen met een migratieachtergrond gaan over personen met een andere geboortenationaliteit dan de Belgische, of met een vader en/of moeder met niet-Belgische geboortenationaliteit. In Gent heeft momenteel ongeveer 34% van de bewoners een migratieachtergrond. Dit is echter een gemiddelde: van de Gentse kinderen en jongeren jonger dan 20 heeft ongeveer 1 op 2 een andere herkomst; in de Rabotwijk/Blaisantvest heeft 70% van de bewoners een migratieachtergrond, in Gentbrugge 22%.

#### **2015 - 2020: DE INSPANNINGEN VAN DE DIVERSITEITSWERF**

Een tiental (voornamelijk podium)organisaties die bij de vorige Gentse landschapstekening in 2015 betrokken waren, nemen bij het begin van de nieuwe kunstendecreetperiode het initiatief om een diversiteitswerf op te richten. Via deelwerven met verschillende medewerkers van de organisaties willen ze zo kennisdeling, inspiratie en acties stimuleren in de richting van meer culturele diversiteit op vlak van instroom- en doorstroomateliers, programmatie, publiekswerking, personeel en partners. Een stuurgroep overziet het geheel.

De dynamiek in de verschillende deelwerven verschilt, de nadruk ligt op de overlegmomenten en de (vergader)druk weegt op de agenda's. In 2016-2017 wordt een gedeelde visie afgerond en deze wordt daarna met de stuurgroep vertaald in 12 acties, met duidelijke doelstellingen en criteria gefaseerd over de volgende seizoenen. Alle organisaties engageren zich voor de acties en om het trekkerschap onder elkaar te verdelen. Zij evalueren zelf op dat moment dat er doorheen het proces bewustwording ontstaan is, dat de thematiek meer leeft binnen de werkingen, dat bestaande acties nog meer versterkt werden. Maar ook dat de "traagheid om tot nieuwe actie te komen" zoals ze zelf besluiten, demotiverend werkt.

De tijd ontbreekt voor veel medewerkers, mensen geraken ondergesneeuwd. En dat doet de vraag stellen hoeveel prioriteit de diversiteitswerf in de praktijk van elke deelnemende organisatie op dat moment effectief krijgt. De werf lijkt bovenop al het andere werk te komen - en dat wordt er in de jaren die volgen op 2017 niet beter op: de werkzaamheden van de collectieve diversiteitswerf vallen stil. Het is wachten op het aantreden van een diversiteitscoördinator in de schoot van het Gents Kunstenoverleg in 2020 om terug aan te knopen bij de toen collectief opgemaakte plannen.

Daaruit concluderen dat er geen verdere inspanningen gebeurd zijn op vlak van culturele diversiteit de voorbije jaren, zou de intenties en acties van veel individuele Gentse culturele organisaties en werkingen onrecht aandoen. De eerste participatieve ronde binnen het traject van de landschapstekening 2021 focuste dan ook op dit thema - om 6 jaar na 2015 een evaluatie te kunnen opmaken. Aan de enquête en werksessie namen een 50-tal culturele organisaties / individuen deel.

### 1. CREATIE

**Er lijkt alvast iets te bewegen** op vlak van ontwikkel- en creatiekansen voor kunstenaars met diverse roots. De helft van de deelnemers geeft aan dat ze al een aantal initiatieven/acties/experimenten hiervoor opzet. Daarnaast zien we uitersten: 1/4 zoekt nog naar input om tot een eerste actie te komen hiervoor. En 1/4 doet dit al structureel binnen de werking. Positief geformuleerd: **3/4 is hier mee bezig!**

Acties die organisaties de vorige jaren opgezet hebben:

*Samenwerken met partners met expertise, met sociale wijkregisseurs en lokale partners. Voldoende vanuit maatwerk werken. Stem geven aan burgers. Representatie doortrekken in de hele werking. Artistiek buddy-systeem / peter-meterschap installeren. Creëren vanuit en met een diverse groep en in de taal van het maken gemeenschappelijkheid vinden. Residenties divers invullen. Participeren aan WIPcoop. Jongeren met diverse roots actief laten participeren. Aanbod muzikeducatie. Repetitieruimtes aanbieden en prille producties ondersteunen. Investeren in trajectontwikkeling van jongeren. Sociaal-artistieke projecten laten regisseren door diverse kunstenaars. Open repetities houden. Inzetten op co-curatorschap om diversiteit te bevorderen,...*

### 2. PROGRAMMA/PRESENTATIE

Als we polsen naar de resultaten m.b.t. diversiteit in de programmatie - dan merken we een veel minder positief verhaal. We slagen er dus nog niet in om de inspanningen op vlak van creatiekansen te verzilveren op vlak van doorstroming richting programma/presentatie.

Ondanks het creëren van meer diverse ontwikkelkansen, ziet **2/3 van de deelnemers de doorstroming naar het eigen programma nog steeds niet als een weerspiegeling van de Gentse cultuurdiverse samenleving**. Het verschuift een klein beetje en er worden best veel initiatieven genomen (zie onder), maar meer dan 1/3 zegt nog steeds: slechts 0-20%. De acties die ondernomen worden hebben voorlopig dus te weinig effect.

Opvallend veel deelnemers (1/3) geven ook aan dat ze nog niet tot acties komen om tot een diverser programma te komen en dat ze hier **input/ondersteuning** voor nodig hebben.

Acties die organisaties de vorige jaren opgezet hebben:

*Ervaringsdeskundigen betrekken bij samenstellen van programma. Aanbod tot stand laten komen in samenspraak. Open programmeren. Programmatie en kalender delen, uit handen geven, decentraliseren. Samenwerken op vlak van bv festivalprogrammering door bestaande diverse projecten te integreren. De idee van top-down programmatie uit het systeem halen. Losse acties en projectjes vermijden, duurzame trajecten en initiatieven opzetten. Er niet van uitgaan dat je "voor dit soort evenement geen publiek zult vinden". Projectsubsidies voldoende mogelijk maken voor experimenten en gedurfde initiatieven. Diversiteit niet herleiden tot participatieprojecten - die zijn waardevol maar diversiteit moet doorleefd onderdeel worden van de hele werking. Kwaliteitsvolle partnerships aangaan vanuit gemeenschappelijk belang en gedeelde macht, zodat kleinere spelers niet uit de boot vallen.*

### 3. PUBLIEKSWERKING

De helft van de respondenten ziet **GEEN verschil met 5 jaar geleden** wat betreft representatie van onze cultureel-diverse stad bij het publiek. De andere helft ziet wel een verschil in de positieve zin.

Maar die evolutie blijkt uit de andere antwoorden relatief: **slechts bij 5 van 35 werkingen evolueert het publiek**, van 0-20% representatie naar 20-40%.

De helft van de organisaties doet **regelmatig of bijna altijd inspanningen** om het programma specifiek te communiceren naar een diverser publiek - de andere helft (bijna) nooit. 3/4 zet concrete instrumenten in en zet acties op. Maar het **effect** van deze inspanningen zien we niet evenredig terug in de publiekscijfers.

Bovendien zegt 10% dat ze **geen idee** hebben over de evolutie van deze publiekscijfers.

1/3 doet geen publieksonderzoek naar diversiteit, 1/3 heeft plannen in die richting. 1/3 is hier actief mee bezig. De antwoorden op deze vragen rond diversiteit in de publiekscijfers worden dus veelal vanuit een buikgevoel beantwoord.

Acties die organisaties de vorige jaren opgezet hebben:

*Persoonlijke aangepaste teksten en communicatie voorzien. Meertaligheid hanteren. Sleutelfiguren, mediators, brugfiguren, buddy's bevragen en met hen samenwerken. Samenwerken met ervaren organisaties zoals InGent, Manoeuvre, Basiseducatie, Habbekrats, VZW Jong, Brede School, Groep Intro, OKAN, Stedelijk Opvanginitiatief voor Asielzoekers, De Zuidpoort, De Lieving, Konekt vzw, Refu interim, de Wijkgezondheidscentra,... Deze organisaties ook inhoudelijk betrekken. Inhoudelijke en financiële drempels wegwerken voor het publiek. Publiek mobiliseren via crowdfunding. Een alternatieve seizoenspresentatie organiseren, inclusieve infobrochures opstellen, laagdrempelige cultuur-ervaringen voorzien. Rondleidingen organiseren - maar ook doelgroepen ter plaatse leren kennen, outreachend werken. Buurtprojecten opzetten, uitreiken naar wijken zelf en daar actief zijn. Uit uw bastion gaan, in dialoog met het publiek treden - onderzoeken waar de interesses en raakvlakken zitten. Buurtkeuken organiseren. Samenwerken met scholen en hen actief sensibiliseren. Plaatsen/contingent reserveren voor organisaties die met doelgroepen werken. Bewust inzetten van ander beeldmateriaal.*

#### 4. PERSONEEL

De helft van de respondenten geeft aan dat er op vlak van diversiteit van het personeel op **5 jaar tijd duidelijk iets geëvolueerd** is. Iets meer ingezoomd blijft **4/5** van de organisaties echter zeggen dat ze de representatie van onze cultureel-diverse stad slechts blijven inschatten tussen **0-20%**. De opgemerkte evolutie lijkt dus beperkt en nog niet fundamenteel.

De antwoorden lijken dus een eerder **somber beeld** te bevestigen op vlak van culturele diversiteit binnen het personeelsbestand. En de antwoorden zijn nog negatiever als wordt gekeken op **directieniveau**.

Mogelijk **lichtpuntje** is te vinden bij de diversiteit in de **besturen**: net niet de helft van de organisaties zag hier de voorbije vijf jaar een evolutie gebeuren en vindt vandaag dat de samenstelling van het eigen bestuursorgaan de culturele diversiteit van onze stad wel representeert.

Acties die organisaties de vorige jaren opgezet hebben:

*Allereerst als organisatie open en flexibel willen zijn. BIS-stages opzetten. Samenwerken met Refu Interim. Een nieuw diversiteitsbeleid doorvoeren, beleidskeuzes maken als hefboom. Quota hanteren. Duurzame trajecten aangaan op vlak van coaching en opleiding. Divers talent gericht opsporen en kansen geven. Aangepaste aanwervingsprocedures en alternatieve manier van recrutereren hanteren. Een geleidelijke aanwervingsstrategie hiervoor uitzetten. Vacatures opstellen vanuit inclusieve en heldere communicatie. Competentie rond omgaan met culturele diversiteit opnemen in vacatures. Vacatures breder verspreiden. Volledig andere campagnes rond vacatures opzetten. Lokale netwerken aanspreken. Meertaligheid op vergaderingen mogelijk maken. Halal/veggie koken.*

#### 5. PARTNERS

Een positief verrassend resultaat voor de antwoorden op vlak van partnerships: **4/5 van de organisaties geeft aan bewust te kiezen voor partners** die diversiteit en inclusiviteit belangrijk

vinden met daaraan gekoppelde doelen en acties. 1/5 geeft aan dit belangrijk te vinden, maar zonder nog concrete doelen of acties vastgelegd te hebben.

Acties die organisaties de vorige jaren opgezet hebben:

*Inzetten op duurzame partnerships en dit ook expliciteren. Solide afspraken maken met partners en regelmatig contact houden. Aan vertrouwensband werken. Samenwerken met partners en hen inhoudelijk, naar kwaliteit waarderen - niet louter omwille van divers, inclusief profiel. Bruggen slaan naar middenveldorganisaties, verenigingen en buurtbewoners. In dialoog gaan met sociale partners om diversiteit en inclusie te bevorderen. Samenwerken met ervaringsdeskundigen en focusgroepen.*

## **DIG: DIVERSITEIT EN INCLUSIE GENT VANAF 2020 - ...**

Het valt op dat er een best indrukwekkende reeks acties en initiatieven werd opgezet de voorbije jaren - en dat er ook wel dingen in beweging zijn. Er worden dus veel inspanningen gedaan. Maar van de effecten van al deze acties zijn we niet zeker, we meten het te weinig of zelfs niet.

De urgentie blijft dus hoog: we zijn als Gentse kunstensector nog steeds niet gekanteld richting een overtuigende representatieve culturele diversiteit.

De ambitie om hierin verandering te brengen vertaalde zich in 2020 zowel in de Gentse beleidsnota Cultuur als in de structuur van het Gents Kunstenoverleg. Dat leidt tot een vaste deelwerking rond diversiteit, gecoördineerd door een deeltijds medewerker binnen het GKO.

De nieuwe coördinator Nathalie Van Laere blaast de eerdere collectieve inspanningen van de diversiteitswerf nieuw leven in door lerende netwerken op te richten rond de eerdere pijlers: creatie, programma/presentatie, publiekswerking en personeel. De insteek rond partners wordt mee opgenomen binnen de andere netwerken. De werking wordt DIG gedoopt - Diversiteit en Inclusie Gent.

We vroegen Nathalie Van Laere hieronder de missie en aanpak van DIG toe te lichten. We publiceren in deze landschapstekening ook het door de Vuurgroep opgestelde “collectief engagement” (juni 2021). Het is de vurige wens van de Vuurgroep dat elke Gentse kunst- en cultuurorganisatie dit mee zal ondertekenen en opnemen in de eigen beleidsdossiers.

### MISSIE VAN DIG

De missie van DIG is *elke structurele vorm van uitsluiting achterhalen en wegwerken, zodat elke kunstenaar, bezoeker, medewerker, partner en bestuurslid zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt*. Elke organisatie is hiervoor zelf verantwoordelijk maar wordt ondersteund en begeleid.

**Voor de periode 2021-2027 blijft de focus van DIG op representatie en participatie van mensen met een migratieachtergrond liggen.** Daarmee bedoelen we personen en organisaties die zichzelf omschrijven als bicultureel, vaak meertalig, van kleur, met migratieachtergronden. Net zoals na de landschapstekening in 2015 komen we nu namelijk tot dezelfde conclusie: het superdiverse Gent weerspiegelt zich nog niet in de Gentse kunst- en cultuursector. DIG zet daarom in op een stevige inhaalbeweging en die moet zichtbaar en, vooral, duurzaam zijn.

Bij het inzetten op het verhogen van participatie en representatie van mensen met migratieachtergronden zijn er drie belangrijke aandachtspunten: 1. meer representatie in *alle* lagen van de werking van een organisatie, en 2. ruimte maken voor '*lokale*' (niet enkel '*internationale*') culturele diversiteit. 3. Duurzaam representatiever worden is altijd ingebed in een structureel inclusief beleid (bijvoorbeeld om het zogenaamde 'draaideureffect' te vermijden).

## VUURGROEP EN LERENDE NETWERKEN

Voor de Lerende Netwerken meldden zich honderd deelnemers uit een vijftigtal organisaties aan. De stuurgroep vervelde intussen tot [Vuurgroep](#) – de samenstelling is een weerspiegeling van onze superdiverse samenleving, verschillende sectoren en kunstvormen zijn gerepresenteerd en de groep bundelt veel expertise inzake diversiteit en inclusie.

Via de Vuurgroep en de Lerende Netwerken worden gezamenlijke acties opgezet om de participatie en representatie in Gent zienderogen te verhogen, zowel wat creaties, programma's, publiekswerking, personeel, besturen als partnerships betreft.

Terugblikkend op het voorbije jaar – de individuele gesprekken met organisaties, de conclusies uit de bevraging ikv de landschapstekening, en de eerste bijeenkomsten van de lerende netwerken – kunnen we concluderen dat het in de Gentse kunst- en cultuursector niet ontbreekt aan goesting, motivatie en urgentiebesef, als het gaat over een meer representatieve afspiegeling van onze superdiverse samenleving. Er werden, en worden, een heleboel acties opgezet om dit doel na te streven. Hoe komt het dan dat deze acties zich niet vertalen in een structurele verandering?

## FOCUS op 'zichzelf' ipv op de 'ander

Het is duidelijk dat acties, ontwikkeld en geïmplementeerd door een overwegend witte sector onvoldoende fundamentele impact hebben. Met '*wit*' bedoelen we veel meer dan louter huidskleur. Het gaat over onbewuste normen van waaruit bepaald wordt hoe en met wie gewerkt wordt. Deze normen worden gedefinieerd door een overwegend middenklasse, hoogopgeleid, hetero, cisgender, wit (hier wel als huidskleur) gezond (zonder beperkingen) en mannelijk perspectief.

Er is nood aan een andere kijk en een andere aanpak, onder het motto: "*Diversity is being invited to the party. Inclusion is organizing the party together.*" De verbreding naar integraal inclusief denken en handelen is cruciaal. Dit betekent dat de doelstellingen en acties in eerste instantie gericht moeten zijn op de *eigen* werking, op de eigen organisatiecultuur, de machtsverhoudingen en de blinde vlekken. Er is ook een bewustwording nodig over ingebouwde (onzichtbare) drempels. Het zijn deze drempels die moeten aangepakt en weggewerkt worden. Kortom, het gaat over acties gericht op '*zichzelf*' in plaats van op '*de ander*'.

Het is die verantwoordelijkheid die we als overwegend witte cultuursector moeten opnemen. Dat inclusief denken moet leiden tot inclusief handelen, waarbij we posities vrijmaken, sleutels doorgeven en de macht herverdelen. En waarbij we tot evenwaardige vormen van samenwerking komen die voor alle partners, maar ook voor alle Gentenaars, een duidelijke meerwaarde oplevert.

## **TOOLKIT: collectief engagement, reflectietool, checklist en DIGGERS-traject**

Het goede nieuws is dat we dit niet alleen moeten doen, iedere organisatie voor zich: we kunnen hierin een collectief verhaal schrijven. Daarom ontwikkelde de Vuurgroep een basistekst, een **collectief engagement** dat elke Gentse organisatie kan onderschrijven. Dit engagement maakt duidelijk welke onze gezamenlijke uitgangspunten en prioriteiten zijn.

Daarnaast ontwikkelden we een **reflectietool** waarmee elke organisatie aan de slag kan. Deze tool helpt om, op maat van de organisatie, een actieplan te ontwikkelen, bestaande uit heldere strategische en operationele doelstellingen, meetbaar adhv concrete indicatoren. De operationele doelstellingen en acties worden onderworpen aan een **checklist**. De checklist vertaalt de principes uit het collectief engagement en vergroot de kans op slagen van de acties. Organisaties kunnen zowel individueel met deze toolkit aan de slag, als via de Lerende Netwerken. Deze netwerken blijven hét platform bij uitstek waarop kennis en goede praktijken gedeeld worden, waar structurele samenwerkingen worden aangegaan en waar, in een *safe space*, geleerd en gereflecteerd wordt.

Parallel met de Lerende Netwerken gaan we ook samen aan de slag via een *DIGGERS-traject* dat van september 2021 tot juni 2022 wordt georganiseerd. Dat er in een overwegend witte sector vanuit een bepaalde norm wordt gedacht en gewerkt, dat er blinde vlekken over ingebouwde drempels zijn, is, door het gebrek aan perspectieven, niet onlogisch. Een vis zal ook pas beseffen dat hij al heel zijn leven in water leeft op het moment dat hij eruit wordt gehaald. Zo heeft onze sector spiegels nodig om zich bewust te worden van de eigen normen en drempels. We willen daarbij niet oordelen of schuldgevoelens kweken. Wat we vooral nastreven is een collectieve bewustwording en zelfreflectie, een collectief engagement om deze drempels te ontdekken en weg te werken.

Deze sessies hebben dan ook volgende cruciale doelstellingen:

- ontdekken van witte privileges, onbewuste vooroordelen, blinde vlekken, antiracisme, dekolonisering;
- een cultuur van zelfreflectie installeren, zodat men het gewoon wordt om over eigen blinde vlekken en vooroordelen te spreken, deze te delen, en hiermee om te gaan;
- acties ondernemen om intern draagvlak en urgentiebesef te creëren (een DIG-actiegroep in elke organisatie)

### **COLLECTIEF ENGAGEMENT**

*Het collectief engagement vormt de basis van een gemeenschappelijk Gents verhaal: als Gentse kunst- en cultuursector zetten we actief en gezamenlijk stappen om inclusiever te worden. Het is zeker en vast de vurige wens van de Vuurgroep dat elke Gentse kunst- en cultuurorganisatie dit mee ondertekent. Tegelijk weten we dat inzichten rond inclusie, privileges, antiracisme, dekolonisering,.. in deze tijdsgeest razendsnel veranderen. Het is dan ook een levendig, dynamisch document, dat onderworpen zal worden aan voortschrijdend inzicht.*



# Ons collectief engagement voor Diversiteit en Inclusie als Gentse cultuursector (DIG)

2021

*Diversity is being invited to the party. Inclusion is organizing the party together.*

-----

Wij kiezen voor **gelijkwaardige inclusie**.

We zijn bereid om sleutels echt af te geven en onze macht te herverdelen.

Onbereikbare doelgroepen bestaan niet, onbereikbare organisaties wel:  
we focussen op het ontdekken en wegwerken van interne drempels en blinde vlekken.

Wij installeren een **DIG-team** binnen onze werking.

Minstens één **DIGGER** van onze organisatie neemt deel  
aan de **Lerende Netwerken** Diversiteit en Inclusie Gent.

Wij engageren ons om onze ervaring en kennis open en kwetsbaar  
met andere organisaties te delen.

We werken met elkaar vanuit een **code of conduct rond safe space**.

We vertalen deze collectieve intenties de komende jaren

in **concrete en ambitieuze acties** op maat van onze werking.

We zetten in op het verhogen van participatie en representatie  
van mensen met migratieachtergronden in *alle* lagen van onze werking.

Geen diversiteit zonder inclusie: duurzaam representatiever worden  
is altijd ingebed in structureel inclusief beleid.

We vertalen ons engagement naar een **budgettair** kader.

We implementeren de DIG zelfreflectietools in onze werking.

We **evalueren** onze acties zelfkritisch  
en volgen de kwaliteit en de **impact** ervan op.

-----

*Zie ook: DIG Checklist  
Zie ook: DIG reflectietool*

## TOOLS:

- [ENGAGEMENT EN CHECKLIST VOOR INCLUSIEVE ACTIES](#) (Vuurgroep)
- [REFLECTIE- EN ACTIETOOL DIG](#) (Vuurgroep)

### 3.1.2 Focus Kinderen en Jongeren

Sinds enkele maanden wordt inclusief denken en handelen door het Gents Kunstenoverleg ook toekomstgericht onderzocht vanuit een werkgroep “Jongeren en kinderen in cultuur”.

Gent kent, net zoals andere grootsteden, een jonge bevolking in vergelijking met Vlaanderen. Gent heeft verhoudingsgewijs meer 25- tot 39 jarigen en ook meer jonge kinderen (0 tot 4 jaar). Het aandeel 65- tot 79 jarigen in Gent is kleiner in vergelijking met Vlaanderen. De huidige tendens van verjonging wordt door de Stad [toegeschreven](#) aan “een geboortepiek tussen 2004 en 2011 en aan een instroom van nieuwe jonge Gentenaars - met studenten en internationale migratie als verklaring. 53% van de kinderen tot 9 jaar heeft een [migratie-achtergrond](#). 34% van de schoolgaande jeugd heeft Nederlands niet als moedertaal.

Gent draagt sinds 2014 het label “kindvriendelijke stad” en realiseerde onder andere groene, avontuurlijke speelplaatsen, kindvriendelijke horeca, omvormingen van parking naar park, speelhoeken in dienstencentra. In 2024 organiseert Gent het 'Jaar van de jongeren' en de Stad stelt zich voor dat jaar ook kandidaat als [Europese Jongerenhoofdstad](#). De conceptnota werd recent door de Stad ingediend en na feedback en bijsturing zal de beslissing hierover vallen in november 2021.

De kunsten in Gent hebben een lange relatie opgebouwd met kinderen en jongeren: denk aan gezelschappen en huizen als Kopergieterij, Ultima Thule, 4Hoog, Kabinet K, Kazematten / Larf, Jong Gewei (vandaag Kloppend Hert), Studio Orka (recent beëindigd), das Kunst, Nerdlab,... De educatieve werkingen van onze musea bouwden jaren ervaring op, onze stad telt tientallen jeugdorganisaties en jeugdverenigingen. En er vindt al jarenlang een indrukwekkende reeks festivals voor kinderen & jongeren plaats: Wildemannen & Woeste Wijven, BIG BANG, Zomer&Zonen, Spekkenfestival, Klein Festijn, JEF-filmfestival,...

Dit netwerk verenigt zich sinds kort binnen het GKO in een werkgroep - om expertise te delen, elkaar te versterken en af te stemmen rond de kinderkunstenagenda van de komende jaren en de plannen voor Europese Jongerenhoofdstad.

Maar deze groep reikt ook de hand aan de hele kunstensector. Het uitgangspunt? Dat de beloftevolle en jonge 23-jarige afgestudeerde architect, theatermaker, muzikant, filmmaker in het Gent van 2030, vandaag 13 jaar oud is. En de 18-jarige jongvolwassenen van 2030, vandaag 8 jaar. Als we ons een toekomst voor de cultuursector en de stad verbeelden, zijn we moreel verplicht dit ook inclusief met kinderen en jongeren te doen.

Hoe betrekken we hen vandaag al als sleutelfiguren in de kunstensector om hen straks alle kansen te kunnen bieden? Om hen zo mee de hartslag van een Gentse toekomst te laten zijn? Wat moeten we nu beginnen doen om in 2030 ruimte voor hen over en open te houden?

We vroegen ernaar in één van de enquêtes en werksessies over deze landschapstekening. We destilleerden 7 adviezen uit de gesprekken en suggesties:

#### **1. MAAK CULTUUR TOEGANKELIJKER.**

Maak cultuur en kunst betaalbaar voor jongeren en jonge kunstenaars.

## **2. GEEF RUIMTE EN NEEM AU SERIEUX.**

Geef jonge mensen een plek en bevroeg hen over urgente thema's. Luister naar wat jongeren willen maken en willen zien. Durf hier radicaler in zijn. Neem hen mee in langlopende trajecten, laat hen nu al meedenken en meewerken, dromen en doen. Laat ons dat au serieux nemen. Maak ruimte voor jongeren die initiatieven op poten zetten. Vraag hen wat ze nodig hebben om hun eigen dromen te ontdekken en ontwikkelen.

## **3. DEEL CURATORSCHAP EN EIGENAARSCHAP.**

Zoek naar manieren om volwassen en jongeren samen te laten cureren. Leer van organisaties die de stem van jongeren in hun werking formeel betrekken (leerlingenraden op school, kindercultuurraad, een raad van bestuur van jongeren,...).

## **4. INSTALLEER (EN EXPERIMENTEER MET) SAFE SPACES.**

Installeer safe spaces voor jongeren, creëer plekken waarin de heersende dynamieken even worden uitgeschakeld, waar kwetsbaarheid mogelijk is en gevoeligheden bespreekbaar. Cultuur kan hier een sterke partner in zijn, zelfs mee in pionieren en tot nieuwe modellen komen. Organiseer naast elke meeting die vandaag plaatsvindt over Gent als culturele hoofdstad 2030, minstens ook een hands-on bijeenkomst in een "werkplaats 2030" waar kinderen en jongeren projecten bedenken, maquettes bouwen en dromen vormgeven. Werk hiervoor samen met scholen, jongerenorganisaties, kampen. Vermijd daarbij een stereotype aanpak. De vrije ruimte die we vandaag nodig hebben voor jonge, nieuwe collectieven hebben we ook nodig voor onze kinderen en jongeren.

## **5. BOOST HET CULTUUREDUCATIEF AANBOD**

Bied kinderen en jongeren naast formele educatie ook informele experimenteeruimte. Richt de blik op een veranderende vrijetijdsbesteding en denk na over participatie die fundamenteel breder is dan een 'aanbod' voorzien. Laat meerstemmigheid en diversiteit toe. Overstelp kinderen met cultuur. Laat hen alle mogelijke en onmogelijke zaken ontdekken. Vergeet ook het perspectief niet van een 'publiek van morgen' - blijf dus ook in passieve cultuurparticipatie investeren.

## **6. BOUW DIE BRUG TUSSEN KUNST EN ONDERWIJS**

Betrek het onderwijs als cultuursector nu voor eens en altijd. Breng kinderen van jongsaf aan in contact met kunst. Vul elk cultureel gat dat nieuwe eindtermen slaan, bewijs in de praktijk dat een keuze tussen wetenschap en kunst een achterhaald perspectief is. Ga mee op de barricaden staan met scholen die ijveren voor hun dalende uren kunstvakken. Bouw meer dan ooit bruggen, neem lessen over en leer van elkaar. Ga aan scholen en jongeren vragen hoe we het moeten aanpakken. Richt ateliers in op het schoolterrein. Ontwikkel gedeelde infrastructuur. Werk niet steeds met dezelfde scholen. Laat je verbluffen door het werk dat kunstorganisaties op technische of beroepsscholen realiseren. Verstevig de band met het kunstsecundair onderwijs, de kunstacademies en kunsthogescholen. Nodig kunstleerkrachten en -docenten uit in je volgende netwerkbijeenkomst.

## **7. OMARM DE SOCIAL / CREATIVE MEDIA**

Erken de kracht en impact van social media communities en influencers en verhoud je ertoe als cultuursector. Onderschat vloggers, tiktokkers en instagrammers niet en laat je inspireren en uitdagen door jongeren die opgroeien in een creatieve multimediale omgeving. Verhoud je ertoe als cultuursector, stel je hier voor open. Link dit ook aan talentontwikkeling.

*(online voorpublicatie)*

## **Landschapstekening Kunsten**

**Gent, 1 juli 2021**

Luc Dewaele  
Maarten Soete

*in samenwerking met*  
Werkgroep Landschapstekening GKO

*met dank aan*  
de deelnemers aan de vijf enquêtes en vier (online) focussessies  
tussen januari en juni 2021,  
samen goed voor 344 respondenten en 150 deelnemers  
uit de Gentse cultuursector

*in opdracht van*  
Cultuur Gent en Gents Kunstenoverleg

*contact*  
[landschapstekening@gentskunstenoverleg.be](mailto:landschapstekening@gentskunstenoverleg.be)

