

OPBRENGSTEN VAN DE 5 TAFELGESPREKKEN MEET-UP INCLUSIEVE CULTUURPARTICIPATIE 9-03-2023

VUUUR x STICHTING ZIMIHC

Casus #1: Is domeinoverstijgend samenwerken de toekomst of de doodsteek voor culturele eigenwaarden?

Door Bo Hendriksen Cultuurmakelaar voor gemeente Zeist

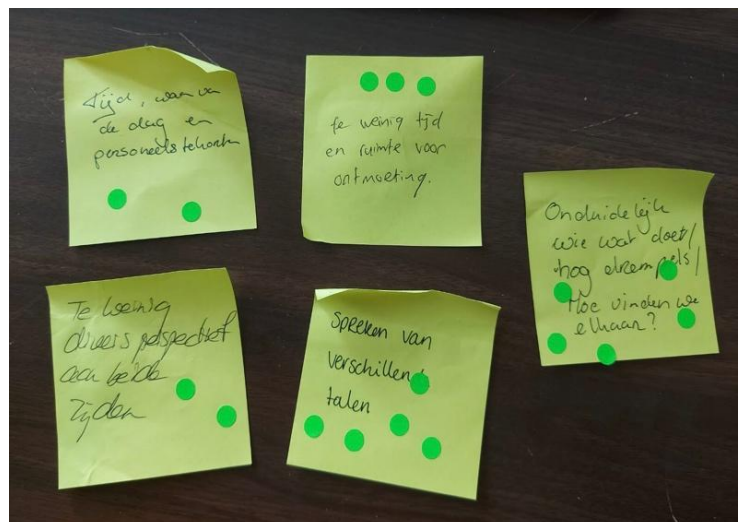
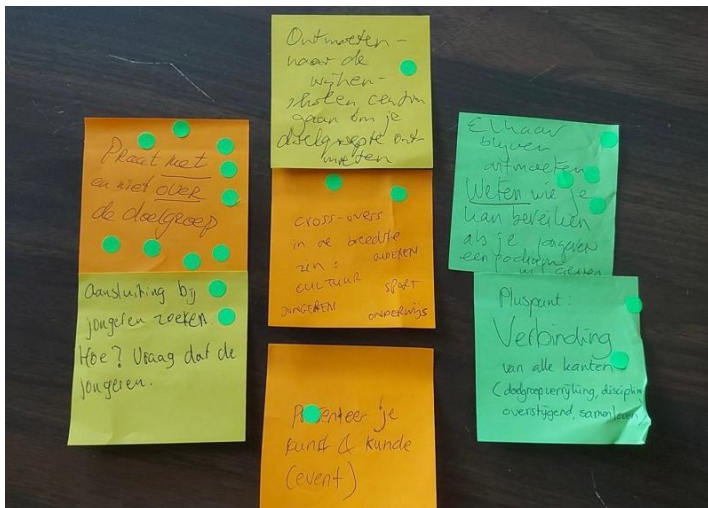
Aan tafel waren mensen uit verschillende domeinen en functies aangeschoven; fondsen, jongeren/kinderwerk, makers en zzp'ers met verschillende specialisaties, diverse kleine en grote culturele instellingen. De casus is een onderwerp waar al deze personen in mindere of meerdere mate mee te maken (willen) hebben in hun beroepspraktijk. Meteen bij aanvang aan tafel kwamen er al verhalen los, we zijn daarom meteen aan de gang gegaan om knelpunten te benoemen in relatie tot de casus.



Te weinig tijd en ruimte voor ontmoeting, het spreken van verschillende talen in de verschillende domeinen, onduidelijkheid over wie wat doet waren knelpunten die meerdere stemmen hebben gekregen en waar velen aan tafel zich in herkenden. Te weinig divers perspectief aan Hoe vinden we elkaar ondanks toch vaak hoge drempels?

Wat zouden dan potentiële oplossingen of eerste ideeën richting een oplossing kunnen zijn? Ontmoeten is keyword – ga naar de wijken, scholen, centra o.i.d. waar jouw doelgroep zich bevindt. Zoek verbinding van alle kanten, zoek de aansluiting bij jouw doelgroep. Daarnaast was de allerbelangrijkste de volgende: praat met en niet over de doelgroep waarmee je werkt. Zoek uit waar de behoeften liggen en ga daar vervolgens mee aan de slag in plaats van iets te bedenken waar de doelgroep geen aansluiting in vindt.

Persoonlijke reflectie: Ter conclusie waren de tafelgenoten het met elkaar eens dat deze dag/avond een fijne start is van meer en ze uitzien naar een vervolg of opvolging ervan. Ook ervaren ze dit als goede ontmoeting en is er onderling het een en ander aan kennis en contactgegevens uitgewisseld.



Casus #2: gesprek over een meer gelijkwaardige samenwerking tussen scholen en mensen vanuit streetculture

door Kasper Cathon / UTCAST

De gasten aan tafel was een mix van mensen die werken voor de gemeenteraad, rijksoverheid, het onderwijs, culturele organisaties, muziek producers, artiesten en dan vergeet ik er vast nog een hoop. Er werd geen blad voor de mond genomen door de deelnemers, wat er ook voor zorgde dat we echt to the point konden komen. Het gesprek was opgedeeld in twee stukken. Waar we eerst spraken over de belemmeringen en frustraties die er zijn gingen we vervolgens door met mogelijke oplossingen daarvoor of kansen in het algemeen voor een meer gelijkwaardige samenwerking.

Belemmeringen en frustraties

In de verzameling van post its over belemmeringen kwamen er twee onderwerpen duidelijk naar voren welke ik hieronder zal zetten met een aantal voorbeelden die vanuit de groep werden gedeeld.

Didactisch kader vs vrijheid:

- Gebrek aan duidelijke gezamenlijk doel
- Komt vanuit onbegrip over de discipline
- Waarde van hiphop en straatcultuur wordt nog niet genoeg gezien in het onderwijs

Vooroordelen t.a.v. professionaliteit:

- Oordeel op kwaliteit
- Gatekeeping "Jij mag alleen lesgeven als het op onze manier gaat." - Hoe kun je eigenheid bewaren en meer begrip voor elkaar krijgen? - Gevaar dat de gast(streetculture) zich meer moet aanpassen

Er zit veel overlap in de bovengenoemde belemmeringen die worden ervaren. Samengevat is er weinig begrip vanuit de instituten richting de waarde en professionaliteit van streetculture. Mede hierdoor wordt ook de waarde van een andere vorm van lesgeven niet gezien. De school blijft achter met het gevoel: "Wat hebben ze nou geleerd?" en de maker voelt zich niet thuis. Dit kan ook veroorzaakt worden doordat er geen duidelijk doel is van de les die wordt gegeven. Hierdoor ontstaan miscommunicaties en onbegrip. Ook werd uit het gesprek duidelijk dat de verhouding niet klopt. De mensen uit de streetculture moeten zich eigenlijk altijd aanpassen aan de kaders van de school en vanuit de andere kant is er weinig tot geen aanpassing(vermogen).

Kansen en oplossingen

Wat zouden dan mogelijk oplossingen zijn voor dit probleem? De docent het lokaal uitsturen zodat deze niet als gatekeeper zijn of haar les bewaakt is geen optie. Deze mensen zijn nou eenmaal bij wet verantwoordelijk voor wat er in de klas gebeurt en moeten hier altijd aanwezig zijn. Ook voor dit gedeelte heb ik de belangrijkste punten op een rij gezet.

- Praktijk bezoeken / meer verdiepen in de ander
- In plaats van naar het klaslokaal te gaan, het lokaal mee te nemen naar de culture bijv. muziekstudio's of een poppodium
- Duidelijke formulering waarom de instituten een bepaalde samenwerking willen aangaan

Dit zijn twee mogelijke oplossingen kunnen zorgen voor meer begrip, een eerlijkere verhouding tussen de twee partijen en een beter eindresultaat wanneer je weet wat je van elkaar kan en mag verwachten.

Casus #3: Systeemwereld versus leefwereld. Hoe bouwen we samen de tools om de kloof te overbruggen?

Door Raymond Ramdihal / Stichting Free-DOM

Er wordt een Inclusie tool ontwikkeld voor de provincie Utrecht met als doel om de kloof te dichten tussen overheidsinstellingen (provincies, gemeenten) en de door hun slecht te bereiken doelgroepen (street culture, etnische niet witte gemeenschappen, arme gemeenschappen). De gespreksstructuur zorgde ervoor dat we eerst in zijn gegaan op de oorzaken van de kloof. Om daarna op de grootste oorzaken in te gaan en in oplossingen te denken. De bevindingen/conclusies uit dit gesprek zijn hieronder samengevat. Wat is de oorzaak van de kloof tussen overheidsinstanties en bepaalde gemeenschappen?

1. Het gebrek aan kennis over en tussen de twee partijen.

Onbekend maakt onbemind, onbemind maakt onbekend. Dit slaat op alle 4 p's en de algemene kennis die nodig is om goed beleid te kunnen maken, maar ook om de behoeftes en wensen terug te geven.

- Men spreekt/schrijft niet dezelfde taal (spreektaal, subsidie taal) —> men wordt hierdoor afgekeurd vorm ipv op inhoud.
- De maatstaven zijn verschillend. Kwaliteit wordt anders beoordeeld.
- Men heeft geen inzicht op de problemen, behoeftes, wensen, krachten en visie van de tegenovergestelde partijen —> als je niet weet wat de kracht van de jongeren in Overvecht is, kun je die niet inzetten om de problemen in de wijk te verhelpen —> als je niet weet op welk gebied de gemeente allemaal macht heeft om je te helpen, bouw je onrealistische verwachtingen op van de overheid.
- Er leven te veel vooroordelen en aannames, en vindt te weinig ontmoeting plaats —> Imago van Hiphop/streetculture is nog steeds negatief; vrouwonvriendelijk, geweld verheerlijkend, grof.
- Men wilt wel verandering maar weet niet waar te beginnen —> Geen grip bij beleidsmakers op welke dagelijkse keuzes zij beter kunnen maken om het inclusie probleem te verhelpen.
- Makers en creatievelingen weten niet goed waar ze aan moeten voldoen om een subsidie te krijgen —> makkelijk formats/tools die deze kennis overdragen ontbreken.

2. Het verschil in (werk)cultuur tussen de traditionele witte/westerse manier van werken en andere vormen.

Er wordt vaker een beroep gedaan op een inclusieve partij met allerlei voorwaarden, dan dat er op gelijkwaardige grond wordt samengewerkt. Zelfs wanneer de inclusie, op gebied van personeel, binnen een witte organisatie groeit, blijven er enorme kloven intern. Die er voor zorgen dat beoogde veranderingen niet of te langzaam tot stand komen. Of zelfs leiden tot het vertrek van dat inclusieve personeel.

- Men heeft verschillende culturen, normen, gebruiken en waarde —> hierdoor wordt men verkeerd begrepen, komt over als bot, onbegripvol etc.
- Er is weinig bekend van elkaars werkwijze waardoor een niet snel aansluiten op acties —> organisaties die draaien op een bepaalde wijze en makers willen vrijheid, het systeem moet dingen concreet kunnen maken om te controleren.

3. Te weinig diversiteit in organisaties op bestuurs- en beleidsniveau, zowel bij overheidsinstanties als kunstencentra/podia.

Er is sprake van een grote sociale bubbel binnen deze groepen. Dit houdt de kloof in stand en de kennis beperkt.

- Diverse groep mensen brengen verschillende ervaringen, verhalen en visies mee.
- Het beleid, subsidie procedures etc. Worden geschreven door mensen die zelf niet bij de groep horen voor wie deze bedoeld zijn. Dus spreekt daarmee maar tot een beperkte groep
- Beleidsmakers hebben geen grip op de daadwerkelijke behoeftes uit de gemeenschappen.
- Gunfactor is gebaseerd op vooroordelen. Het belang van een initiatief wordt bepaald met selectieve maatstaven. Men is zich niet bewust van het belang van dergelijke community's; zoals de positieve kracht van Hiphop kunstvormen en het belang van het geven van een stem aan de straatcultuur —> Of de gemeenschappen voelen geen connectie tot het systeem en stemmen niet.
- De creatievelingen/artiesten vinden geen herkenning in de bedrijven of werknemers waardoor sociale drempels in stand worden gehouden.

- Men voelt zich niet gehoord of gezien omdat zij niet onderdeel uitmaken van het netwerk waar naar de behoeftes wordt gekeken. —> “niemand vraagt ons wat wij willen of wat onze behoeftes zijn”
- De beleidsmakers zijn van een totaal andere generatie, met andere normen opgegroeid. afstand tot doelgroep.
- Organisaties hebben weinig tijd, geld, ruimte, flexibiliteit om veranderingen door te voeren, hierdoor wordt er niet echt geïnvesteerd in het binnenhalen van mensen met een andere blik/ skill set —> men denkt vanuit traditionele wijze voornamelijk in problemen ipv in creative oplossingen.
- Men denkt in traditionele manieren ipv in innovatieve manieren die wellicht wat meer tijd kosten —> is bang om dingen anders te doen, of de oplossing buiten de deur te zoeken.

Wat zijn mogelijke oplossingen / ideeën voor het sluiten van deze kloof?

In de oplossing gaat het over het verbreden van de kennis over en weer. Kernwoorden hierin zijn ERVAREN, ipv een verhaal aanhoren of lezen. Actief DEELNEMEN aan activiteiten die helpen om de horizon te verbreden. Onderling meer informatie UITWISSELEN over hoe men situaties ervaart om dynamiek binnen organisaties te begrijpen. ACTIE ondernemen en af van de vrijblijvendheid rondom dit onderwerp, inclusie is een MUST.

1. Erkennen dat je kennis onvolledig is en actief stappen ondernemen om kennis op te doen.

- Doe mee aan experimenten zoals deze (VUUUR) of PACT, werksessies waarbij je ingaat op casussen vanuit je eigen werkveld en ervaringen.
- Informele netwerkmomenten, uitwisselingen & kennismakingen tussen de partijen.
- Ga langs in wijken, praat met lokale ondernemers en jongeren. —> breng de wijken naar je toe en geef hen een stem zoals bij de Raadsinformatie bijeenkomst over Street culture.
- Talentshows/bonte avonden voor beleidsmakers etc. En betrek hierbij verschillende kunstenaars en kunstvormen.
- Ambassadeurs voor de groepen waar de ambtenaren de kloof mee voelen —> street culture burgemeester, ambassadeurs in Kanaleneiland of Overvecht.
- Het verplichten van het bezoeken van street culture evenementen voor raadsleden, beleidsmakers etc.
- De huidige normen voor kwaliteit ter discussie stellen.
- Haal buiten naar binnen —> haal binnen naar buiten (kennis, mensen, programma etc.
- Wissel van posities, Bv. Raymond loopt mee met de provincie, de provincie loopt mee met Raymond.

2. We moeten elkaar beter leren kennen, meer opzoeken en investeren in nieuwe werkvormen.

- Voer werkgroepen in en organiseer workshops en analyseer de obstakels binnen je organisatie. —> zoals deze vorm
- Investeer inclusieve werkcultuur door via traineeships te investeren in extra posities —> leg stage plekken/lijnen uit bij de MBO's. Ontdek de geniale mensen die door het systeem weg zijn gefilterd.
- Deel ervaringen en emoties met elkaar, leer begrijpen hoe men zich voelt vanuit wat zij hebben meegemaakt —> als je altijd de donkerste in de ruimte bent, is je leefwereld anders
- Laat Critical Friends van PACT UTRECHT meedenken/ werken aan de projecten binnen de organisatie
- Vertaalboek waarin verschillen tussen culturen in taalgebruik, gewoontes etc. Worden gedeeld. Zodat men een verschil in gebruiken niet als een belediging ziet.

3. Inclusie is geen cultureel probleem maar een kernwaarden voor een gezonde organisatie.

- Alternatieve vormen van personeel werven —> traineeships, stageplekken
- Betrek andere perspectieven, werkvormen en denkvormen van organisaties die hoger scoren op inclusie.
- Betrek creatief denkende jonge mensen bij het besluiten nemen en waardeer hun input
- Leer te kijken naar wat iemand in zijn brein heeft, en niet alleen naar studie, achtergrond etc. In hoeverre is men in staat om te denken in oplossingen en goed in een veilige omgeving creëren.
- Deelnemers van LINC koppelen aan overheden, instituties. Werkwijze van van LINC toepassen gericht op specifieke organisaties.

Persoonlijke reflectie: Mijn algehele conclusie van deze sessie is dat verbeteringen op inclusie pas werken het hoge prioriteit krijgt. Het is niet iets van 1x per jaar, maar eerder van 2x per maand. Ik hoop mijn volgende fase van dit onderzoek te richten op het ontwikkelen van een inclusie training van +/- 1 jaar lang, die de belangrijkste bovenstaande oplossingen toepast bij de provincie. Terwijl de ontwikkeling strak gemonitord wordt om het verschil en de vooruitgang in kaart te brengen.

Casus #4: Hoe creëer je de verbinding tussen sport en cultuur.

Door Charlotte Naus, Younity Utrecht.

Younity Utrecht is een groep jongeren met een pand (in ontwikkeling) in Overvecht waar je verschillende sporten kan beoefenen en waar community centraal staat. Het is begonnen als een innovatief idee waar jongeren aangespoord worden om eigen initiatief te nemen. Het is er om een veilige thuishaven te bieden waar jongeren hun stem kunnen vinden en ernaar geluisterd wordt. Onze visie is om sport en cultuur te laten samenkomen met andere woorden: een Urban/Streetculture broedplaats te vormen. Hier krijgen innovatieve ideeën de kans om op de bloeien. Utrecht Overvecht is hier de uitgelezen plek voor.

Op dit moment zijn veel losse verenigingen in de stad, maar weinig verbinding hiertussen, terwijl dat juist stimulerend kan werken. Ook de verbinding tussen sport en cultuur krijgt hier niet de kans om samen te komen. Hier willen wij met Younity Utrecht verandering in brengen. Ook willen wij de drempel om nieuwe dingen te proberen lager maken doordat het allemaal in één pand samenkomt en omdat je onderdeel bent van een community. Hierbij is het cruciaal dat je een plek creëert waar er een mooie verbinding is tussen sport en cultuur, helaas is dit geen gegeven.

Het tafelgesprek:

Zo komen we bij het eerste onderdeel van het tafelgesprek: de obstakels uitlichten. In het begin lagen deze niet voor de hand. De groep mensen aan tafel zagen voornamelijk kansen en geen obstakels. Men dacht aan alle mooie dingen die er kunnen ontstaan als je sport en cultuur verbindt. Na even nadenken over de obstakels kwamen er vooralsnog een aantal aan bod:

Eén van deze obstakels was hoe je mensen van verschillende niveaus voldoende kan uitdagen. Het moet niet een situatie worden waar je als de beste uit de groep je gaat vervelen of als beginner het gevoel krijgt dat je er niet bij hoort. Ook wordt de toevoeging van een creatieve werkvorm aansluitend op een sportactiviteit al snel een 'knutsel' activiteit waar weinig uitdaging in zit. Naar aanleiding hiervan kwam de 33% regel aan bod: om succes te behalen in je persoonlijke en professionele leven moet je 33% van de tijd spenderen met mensen die je uitdagen, 33% met mensen op hetzelfde niveau en 33% wie jij kunt helpen. Het allergrootste obstakel was het idee dat sport en cultuur verschillende doelgroepen hebben. Vanwege dit beeld moet je als kind al vroeg de keuze maken tussen je tijd en geld uitgeven aan cultuur of sport, niet beide. Geld is hierin een limiterende factor en dit voedt een systeem waarin er een beeld wordt geschetst dat je of een sporter, of een creatieve moet zijn.

Toen we als groep gingen brainstormen over welke kansen er zijn vlogen de post-its over de tafel. Bij deze ronde was er direct veel enthousiasme. Het idee dat de leiding nam was één die heel praktisch was: eten. Eten is een grote verbindende factor. Om mensen bij elkaar te brengen moet er in ons pand een keuken zijn. Door eetavonden te organiseren breng je mensen bij elkaar, ongeacht of ze gezien worden als sporters of creatieve. Voor elkaar koken is een mooie manier van je cultuur delen. Het maakt het leven van jongeren ook financieel makkelijker aangezien samen koken goedkoper is dan alleen. "Een inspirerende plek waar..." was iets wat op ruim de helft van alle post-its terugkwam. Een inspirerende plek maakt de verbinding tussen verschillende disciplines natuurlijker. Dit maakt dat je op een organische manier nieuwsgierig en gemotiveerd wordt om buiten je comfort zone te stappen. Professionals uitnodigen om workshops en clinics te geven kwam ook aan bod. Maar niet alleen hiervoor; zorg dat de invulling zo is dat het ook een thuishaven is voor de professionals zelf. Dit zorgt voor een duurzame verbinding tussen de twee, en zorgt direct voor inspiratie voor beide. Dit sluit ook aan op de 33%-regel die hiervoor werd genoemd.

Afsluitend was het een inspirerend gesprek met veel positieve energie. Ik wil de mensen aan tafel bedanken voor hun inzet. Wij zijn er klaar voor om verder te werken aan een mooie duurzame verbinding tussen sport en cultuur.

Casus #5: Talentontwikkeling, ondersteuning in professionalisering en creatief ondernemerschap

door Aram Angelo Eduati / UC CREW / PACT Utrecht / into the blue

Aan een goedgevulde tafel in ZIMIHC Stefanus hebben we gesprekken gevoerd over talentontwikkeling, ondersteuning in professionalisering en creatief ondernemerschap met verschillende mensen van culturele instanties, freelancers en artiesten. Hieronder een samenvatting van de behaalde opbrengst en wat notes over het gespreksformat. Het onderwerp aan mijn tafel is eentje die al vaak uitvoerig besproken is in verschillende kringen. Ik wilde graag een verdiepende slag maken in deze discussie. Daarom presenteerde ik een casus over de vraag hoe er door te investeren in talenten een soort trickle-down effect kan worden gecreëerd naar de rest van de community. Hoe kunnen we door te investeren in individuele talenten de gehele community ondersteunen? Mijn persoonlijke voorbeeld waarmee ik het gesprek opende: ik ben een trots kind van de hiphop-community, wat voor mij door de jaren heen de enige plek is geworden die ik "thuis" kan noemen. Tegelijkertijd merk ik dat mijn thuis, waarin diversiteit een van de grootste krachten is, niet altijd even inclusief is. Ik ben zelf queer, en voor mensen zoals ik is er niet altijd ruimte om die kant te mogen laten zien in een heel mannelijke, macho en straight-dominated wereld. In het gesprek kwam de verdiepende slag waar ik naar onderzoek was helaas niet naar voren. Bij het eerste gedeelte, het identificeren van de knelpunten, kwamen de usual suspects naar boven:

- 1. De juiste mensen vinden -- zowel vanuit instantie naar artiest en vice versa**
- 2. Gebrek aan financiële middelen enerzijds en de kennis over het aanvragen anderzijds**
- 3. Niet dezelfde normen & waarden als uitgangspunten hebben**

Na een korte discussie over deze 3 punten werden de volgende oplossingen voorgedragen:

1. Meer lab plaatsen waar artiesten zich onder begeleiding kunnen ontwikkelen en kunnen presenteren

2. Jonge talenten meer begeleiden bij aanvragen, maar ook denken buiten de culturele sector.

Hier is namelijk weinig geld en iedereen strijdt voor dezelfde potjes. Het zou interessant zijn om commerciële bedrijven proberen te betrekken bij goede ideeën. Artiesten zijn hier ietwat huiverig over: het risico bestaat dat de artiest mogelijk een stukje creatieve vrijheid in zou moeten leveren, of dat een bedrijf met jouw werk er vandoor gaat.

3. Een platform om netwerken te koppelen, naar het voorbeeld van Buro Broedplaats in

Amsterdam. Daar kan jong talent bij één loket aankloppen met hun idee, om vervolgens gelijk in contact gebracht te worden met de mensen binnen de culturele sector of in de gemeente die hen hierbij kunnen ondersteunen. Mogelijk zouden er hierbij ook ondernemers die willen helpen bij betrokken kunnen worden.

Persoonlijke reflectie: Alleen het punt over het betrekken van geldstromen van commerciële partijen is er een die ik interessant en vernieuwend vond, aangezien hiervan amper sprake is in het huidige werkveld. Er werd geopperd dat VUUUR hierin een verbindende rol tussen ondernemers en artiesten zou kunnen invullen. Dit is iets interessants om vanuit de organisatie over te brainstormen. Het gespreksformat was nieuw voor mij en de rest van de tafelgasten. Toen ik het format uitgelegd kreeg leek het me een interessant concept om uit te proberen. Ik kan me voorstellen dat dit goed werkt bij grote organisaties of in het bedrijfsleven, maar voor dit specifieke onderwerp was het format te wit en bood het onvoldoende tijd en ruimte voor verdieping en discussie.

Tijdens het gesprek voelde ik me meer een timekeeper dan facilitator en miste ik de mogelijkheid om de discussies interessante richtingen op te sturen. In mijn ervaring was dit format limiterend voor mijn kracht als gespreksleider. Een open tafelgesprek, mogelijk opgedeeld in 3 delen van 15-20 minuten, zou efficiënter en inspirerender zijn geweest. Er zijn nauwelijks nieuwe inzichten en al helemaal geen concrete vervolgstappen uit dit gesprek gekomen, wat heel jammer is. Ter afsluiting wil ik graag mijn dank uitspreken naar VUUUR voor de kans en het vertrouwen, en de goede organisatie van de dag zelf.