

Sectormoment : overzicht krachtlijnen per gesprekstafel

Internationale perspectieven

1. Het kijken over de grenzen heen is een **bijzondere meerwaarde** voor iedere actor, zet aan tot kritische zelfreflectie, opent de blik en geeft inspiratie, o.a. door expertisedeling en netwerking.
2. We moeten **durven groots denken**. Er is een mentaliteitsverandering nodig.
3. Er bestaat een **grote nood aan mapping** van het internationale context van de Vlaamse CJM- sector (nulmeting, internationale benchmarking) om van daaruit doelstellingen te kunnen bepalen en een verdere weg uit te stippelen.
4. Het **Vlaamse jeugdwerk** heeft lang een voortrekkersrol gespeeld op internationaal vlak en staat nu voor de uitdaging deze rol te blijven behouden. Daarvoor is een blijvende investering in mensen, middelen en expertise nodig.
5. De situatie van de **Vlaamse erfgoedsector** op internationaal vlak verschilt van andere sectoren. Hier is ICOM de richtinggever, eerder dan de andere internationale fora. De Vlaamse erfgoedsector is bovendien een vrij nieuwe speler op het internationale toneel.
6. Er is een belangrijk onderscheid **tussen internationale uitstraling en internationale expertise-uitwisseling**. Op uitwisseling moet elke speler inzetten, terwijl niet elke instelling internationale ambities kan koesteren. Ook het lokale/regionale niveau blijft van groot belang.
7. Internationalisering houdt **zowel export als import** in. Dit laatste aspect krijgt vaak te weinig aandacht.
8. Er is nood aan een **kader voor internationale mobiliteit**, zowel inkomende als uitgaande. Job sharing en de idee van de liquid organisation hebben veel potentieel. Vlaanderen trekt veel mensen aan die hier een opleiding komen volgen, maar zij eindigen vaak in preciaire statuten. Nazorg is hier essentieel en moet in dat denkkader meegenomen worden.
9. We moeten oog houden voor de **achterblijvers** in meerdere betekenissen. Niet iedereen kijkt op dezelfde, overwegend positieve manier naar internationalisering of kent de mogelijkheden. Hier blijvend op inzetten vraagt een diverse aanpak.

Relaties Vlaams-lokaal beleid

1. De grondwet maakt dat het **recht op cultuur** op de agenda moet staan van de verschillende overheidsniveaus. Deze niveaus moeten een **nieuwe relatie vinden en complementair beleid voeren** om mekaar te versterken om dit recht op cultuur te realiseren. Een relatie houdt echter in dat beide partners eisen mogen stellen. **Er moet een gedeelde visie over deze nieuwe lokaal-Vlaamse relatie komen**.
2. De **afstand lokaal-Vlaams is zeer groot** en net door de volledige autonomie van de gemeenten voor hun lokaal cultuur- en jeugdbeleid is het contact met de Vlaamse overheid volledig verloren gegaan. Er is nood aan een helikopterzicht en de **steden en gemeenten zijn vragende partij voor “coaching” en ondersteuning**. In die zin wordt er uitgekeken naar wat het steunpunt voor bovenlokaal cultuurbeleid hier zou kunnen betekenen. Ook is er **grote vraag naar kwalitatieve monitoring (niet enkel cijfermatig)** om te bekijken hoe evenwichtig het culturele landschap is en nog is binnen x jaar. Ook moet Vlaanderen bekijken hoe het een stimulerend beleid kan voeren naar “blinde vlekken”.

3. **Maar een overheid die alleen dienend en coachend is kan niet.** Een aantal zaken die in de grondwet staan kan je eigenlijk niet overlaten aan de lokale besturen. Een hefboom voor Vlaanderen om nog te kunnen wegen op lokaal cultuur- en jeugdbeleid wordt toch gemist. De Vlaamse rol in cultuurbeleid mag wel terug wat ambitieuzer. Men spreekt zich aan tafel dan ook uit voor een **sturende/controlerende/penaliserende functie** voor de Vlaamse overheid wanneer het lokaal mis gaat, i.e. wanneer dit recht op cultuur, zoals verankerd in de Grondwet, niet wordt gerealiseerd. Vlaanderen moet als het ware een **minimumkader, een kwaliteitskader** opleggen. Dit geldt ook voor het lokaal jeugdwerk. Zo moet men vanuit Vlaanderen ook het aanleveren van gegevens voor monitoring kunnen afdwingen. Het spreekt voor zich dat lokale besturen mee aan tafel zitten: worden erkend, ondersteund én betrokken.
4. De **afschaffing van het provinciale beleid** voor onze sectoren, heeft een stevige impact. Er wordt aangevoeld dat er toch een soort gebiedsgerichte werking nodig is in onze sectoren, die het lokale overstijgt. **Het regionale moet worden geherdefinieerd. “Bovenlokaal” op zich is een hol begrip.** Welke uitdagingen moeten op welke schaal worden aangepakt? Werk je met stadsregio's, wat dan met de plattelandsgebieden? Er moet **op maat** gewerkt worden. In het kunstendecreet is het contact met de steden en gemeenten ingebouwd. Binnen het nieuwe erfgoeddecreet is dit ook voorzien. Dit wordt gezien als een stap in de goede richting. Er moet een “samendenken” geïnstalleerd worden. Er zijn regionale fora nodig waar culturele instellingen met elkaar en over sectoren heen aan hun gemeenschappelijke doelstellingen kunnen werken. De “Green deals” kunnen een inspirerend voorbeeld zijn, net als buitenlandse praktijken.
5. En verder zouden we moeten weten wat we willen bereiken met een Vlaams cultuurbeleid in **Brussel**. Het cultuurpact is er gekomen om de rechten voor **minderheden** te vrijwaren. **Superdiversiteit** en cultuurbeleid is en blijft een fundamenteel thema.

Ruimte & Infrastructuur

1. Bij de ontwikkeling van een langetermijnvisie en beleids/beheersplan inzake infrastructuur moeten we **prioriteiten stellen** op een aantal aspecten.
2. We zetten ons af **tegen een versnipperde benadering** van het infrastructurele landschap, door samen met stakeholders een langetermijnvisie op en beleids/beheersplan inzake infrastructuur te ontwikkelen en door de culturele infrastructuur in brede zin in kaart te brengen.
3. We willen inzetten op het **delen van ruimte** en de **polyvalente inzetbaarheid** van één ruimte en keuren een-op-een-infrastructuur af. Multi-inzetbaarheid van ruimtes, en dit niet enkel voor functies uit de culturele sector, maar **eveneens voor andere sectoren** (horeca, sport, shopping, bankwezen, etc. cf. voetbalstadion)
4. We moeten inzetten op een duidelijke en afgestemde **rolverdeling** van de verschillende beleidsniveaus (lokaal, regionaal, Vlaams, federaal, Europees, internationaal).
5. We willen inzetten op **vrijplaatsen** en deze met een minimum aan regelgeving ('loslaten') maximum ondersteunen.
6. We zetten in op **exploitatie** van ruimtes en het verdichten in exploitatie van ruimtes.
7. De Vlaamse overheid moet gebruikers sensibiliseren tot (mentale) **ownership** van ruimtes.
8. We willen inzetten op **duurzaamheid** zowel op vlak van energie als van werking (↔ gevaren gentrificatie).
9. De Vlaamse overheid moet een trekkersrol opnemen in de ontwikkeling van een **inventaris** van roerend en onroerend erfgoed, ten minste op bovenlokaal, regionaal en Vlaams niveau.

10. We streven naar een **mentale shift** van omgang met ruimtes (ruimte delen, multifunctioneel, herbestemming en tolerantie)
11. De Vlaamse overheid moet een trekkersrol opnemen in de ontwikkeling van een **langetermijnvisie** op infrastructuur.
12. De Vlaamse overheid moet een trekkersrol opnemen in de uitbouw van een **kenniscentrum** voor infrastructuur. Ze werkt hiervoor samen met diverse stakeholders.

Digitalisering

1. Het digitale als **middel** zien om onze doelstellingen te bereiken. Het digitale als een extra taal/mogelijkheid waarmee kunstenaars en creatievelingen kunnen experimenteren. Het digitale als such zou over 5 jaar geen apart thema meer mogen zijn.
2. **Mediawijsheid**: burgers moeten zich bewust zijn van de uitdagingen en opportuniteiten van digitale cultuur (mediawijsheid). Organisaties zouden moeten evalueren naar open organisaties die in een netwerk werken waar ze elkaar kunnen ontmoeten, het digitale is geen doel op zich
3. **Juridische ondersteuning**: er is nood aan een duidelijk Europees juridisch kader en aan juridische ondersteuning.
4. Naar een **faciliterende overheid**: de overheid zorgt ervoor dat het gesprek op gang komt, overheid wordt richtinggevend, niet sturend. De overheid werkt stimulerend, ondersteunt en werkt verkokering weg. Inzet op cross-sectorale steunpunten waarbinnen expertise gebundeld wordt, over decreten heen, is noodzakelijk
5. Er is nood aan een **kader over een digitale bewaarstrategie** binnen onze sectoren: wat bewaren we en wat niet?

Participatie & Empowerment

1. **Manier van ondersteunen herdenken en aanpassen** aan de snel veranderende samenleving: meer ruimte voor experiment, meer flexibiliteit en onderzoeken wat in welke situatie de beste manier van ondersteuning is → evenwicht zoeken in het spanningsveld tussen structurele en innovatieve/experimentele ondersteuning
2. **Verenigingsleven, vrijwilligers en engagement** herwaarderen en stimuleren
3. Vertrekken vanuit **gedeelde perspectieven en gedeeld eigenaarschap**
4. Een **aanbod** dat meer aansluit bij de huidige (diverse) samenleving
5. Zoeken naar **nieuwe vormen van participatie** om zo nieuwe en bredere doelgroepen te bereiken: een kader creëren waarbij doelgroepen die nu niet betrokken worden, wel betrokken worden (jeugd ook als aparte doelgroep blijven zien)
6. **Positieve voorbeelden** vaker uitwisselen (mislukken mag, uitzoeken waar het fout gelopen is en dan aanpassen/bijsturen)

Aanbod

1. De (Westerse) **canon** heeft (nog) zijn waarde en moet nog steeds een belangrijk uitgangspunt blijven binnen het cultuurbeleid.
2. De **uitdaging van 'diversiteit' en 'andere cultuuruitingen'** wordt erkend, maar mag geen mantra worden waardoor de canonieke cultuur niet de plek krijgt die het verdient.
3. De waarde van **beoordeling door 'peers'** wordt sterk in vraag gesteld, juist omwille van het mechanisme van het bevestigen van de canon.

4. Een interessant cultuurbeleid is in toenemende mate **transversaal** en zoekt verbindingen met Onderwijs, Welzijn, Media, ... Het sectoraal denken moet verlaten worden, het cultuurbeleid moet zijn bestaansrecht vinden in en aansluiten bij brede maatschappelijke ontwikkelingen.
5. **Mensen met een migratieachtergrond** zijn vaak autodidact omdat ze geen toegang hebben tot regulier kunstonderwijs. Hun kunstvormen zijn interessant en worden vaak vanuit een grootstedelijke identiteit gevoed, maar dit wordt niet opgepikt binnen het reguliere kunstencircuit.
6. We moeten het belang van **autodidacten** en hun merites sterker erkennen. De na te streven omwenteling voor de komende jaren is ruimte geven aan de multiple identiteiten, ook in de machtsposities en het kader van grote instituten.

Nieuwe tendensen in culturele organisaties

1. **Liquid organisation**: mooi uitgangspunt, maar in de praktijk niet altijd haalbaar/wenselijk
2. **Anders leidinggeven/anders werken**: aandacht voor andere vormen van leidinggeven, andere vormen van organisatie
3. **Organisatiestructuren**: transparantie, regelmoetheid, zoektocht naar invoering regelluwhheid (zie terug liquid organisation)
4. **Oproep tot 'nieuwe trots'** – 'nieuwe fierheid' op verwezenlijkingen van onze sector
5. Tegelijkertijd ook **aandacht voor precariteit** binnen de sector: nefaste invloed neoliberalisme: slechte statuten kunstenaars, weinig zicht op bijkomende middelen binnen subsidiestromen, wat met jonge kunstenaars, wat met 'nieuwe' invloeden/uitdagingen als digitalisering en commercialisering?

Transversaal beleid

- 1 **Essentiële voorwaarden aan transversaal werken**
 - ➔ Trachten om het transversale te overstijgen.
 - ➔ Samenwerken op een duurzame manier, het projectmatige overstijgen → Hoe zorgen we ervoor dat het impact heeft?
 - ➔ Opletten dat dit geen verdoken besparingsverhaal is
 - ➔ Spanningsveld tussen het behouden van de eigenheid (identiteitsbewaking) van elke sector en de expertise die zich daar ontwikkeld <-> positioneren in een netwerk, zichtbaarheid naar de brede samenleving
 - ➔ Voelbaar dat er binnen de samenleving veel verandering op til is aan een snel tempo, waar het wetgevend kader niet altijd aan tegemoet kan komen. Cruciaal om de juiste keuzes te maken binnen veranderingstrajecten.
 - ➔ Mogelijkheid om tussen de domeinen te werken, witruimte – experimenteerruimte
- 2 **Wie neemt welke rol op?**
 - Overheid/departement**
 - ➔ Een andere vorm van toezicht houden (Nood: op dit moment leveren organisaties veel data aan, maar dit krijgen ze amper of nooit terug in een bruikbare vorm)
 - ➔ Mogelijkheid laten aan de sector om niet altijd resultaatgericht te werken
 - ➔ Departement is een facilitator, heeft een regierol, maar is zelf geen actor
 - ➔ Stimulansen bieden en instrumenten aanreiken
 - ➔ Goede praktijken valoriseren en naar voren laten komen

3 Hoe kunnen we best transversaal werken?

- ➔ Gebruik van de methodiek co-creatie
- ➔ Voldoende tijd nemen om af te stemmen met verschillende partners, welke taal spreken we, welke betekenis geven we aan die verschillende termen
- ➔ Kijk over de eigen muur, inspiratie zoeken bij partners maar ook buiten de usual suspects (andere sectoren of landen).