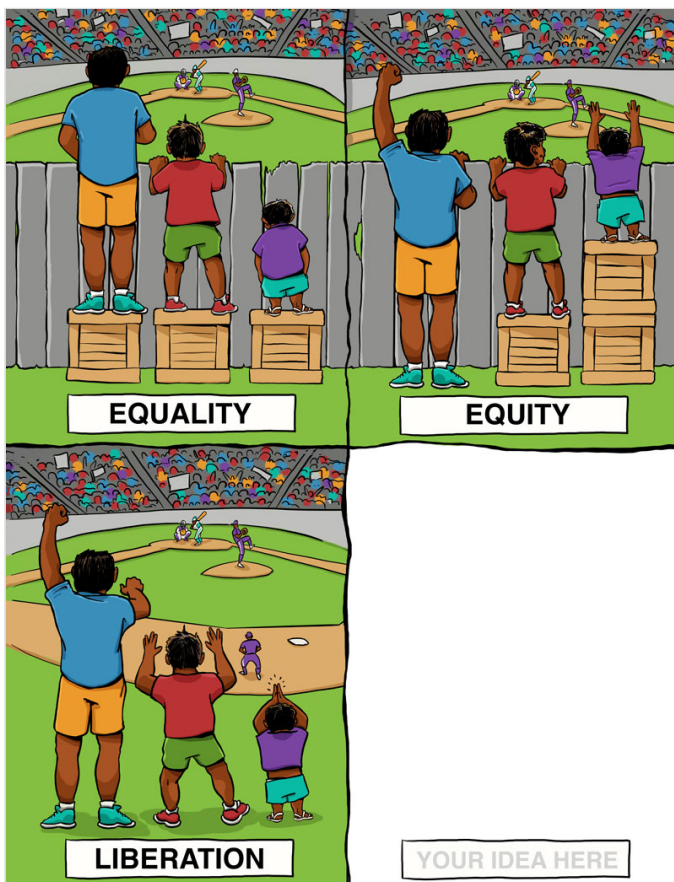


Jan Wallyn: Van toeleiding en inclusie naar echt mede-eigenaarschap realiseren?

Welke trend wordt naar voren geschoven i/d presentatie? Welke gevolgen heeft deze trend? Hoe moet het JW zich verhouden tot deze trend? Hoe kan een organisatie inspelen op deze trend? Welk idee wil jij verder ontwikkelen in jouw beleidsnotaproces?

JO_VANDEWALLE 15 MEI 2019 13:27



Verandering verduurzamen is een volgende uitdaging

Taal is ontzettend belangrijk

"Zinnema gelooft niet meer in diversiteit, maar in machtsverdeling." Publicatie van Demos is hier een goede leidraad in.

We staan hier ook absoluut nog niet ver in. We moeten vaak verwijzen naar Engelse woorden, om niet te blijven steken in windowdressing. Wijzigingen doorheen een beleidsperiode, doelstellingen die oorspronkelijk in een beleidsnota staan moet je gaan belichten waarom je er niet meer naar streeft,

maar net naar iets anders wil gaan.

Jan@zinnema.be

Wil je de presentatie?

Gebrek aan intersectionaliteit

Met een grote groep Afrikaanse mannen, had je plots een hele homogene groep. Hoe maak je dan ook plaats voor voldoende diversiteit? Vrouwen, lgbt, etc.

Nu is dit niet meer relevant, het is een realiteit. Nu gaat men bv. wel een budget voor participatie budgetteren, omdat daar een nood leek te zitten.

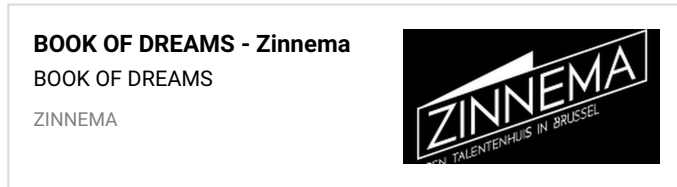
Ze hadden één grote transversale doelstelling diversiteit. Nu is dit niet meer relevant, het is een realiteit. Nu gaat men bv. wel een budget voor participatie budgetteren, omdat daar een nood leek te zitten.

Fricie tussen 'vrijwillig' en 'betaald'. Was hier al historisch gevoelig. De bedoeling is dat in een bepaalde dynamiek iedereen er beter van wordt. De mensen die meedoen en ook het cultuurhuis. Vrijwilligerswerk is niet voor iedereen weggelegd. Niet iedereen heeft de luxe van een betaalde job die al hun kosten dekt.

Een participatietraject... begint voor het begint. Gaandeweg leer je je eigen organisatie in vraag stellen.

"De grootste weerstand is dat mensen die altijd al 95% van de taart hadden, een stuk moeten afgeven. Dat voelt oneerlijk aan, maar dat is het eigenlijk niet."

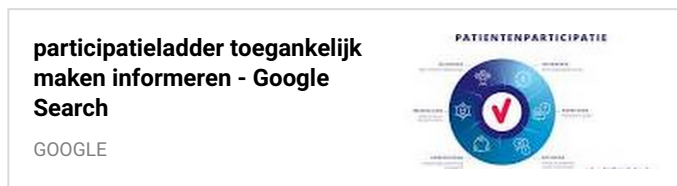
We hebben het echt geprobeerd. Dat wordt ons nooit verweten. We hebben natuurlijk wel fouten gemaakt.



Kritische opmerkingen en bedenkingen

- de machtsdynamiek bleef op een bepaalde manier doorwerken: het witte instituut genoot van de vruchten van het werk (meer tickets en publiek), maar het publiek voor wie dit werk gemaakt, werd niet voldoende tegemoet gekomen (kosten bv. niet vanzelfsprekend).

Laten "echt" participeren moet je leren



De participatieladder

Toegankelijk maken
Informeren
Adviseren
Co-producteren

Meebeslissen (in een structuur die al bestaat)
Beleid vormgeven

Deze laatste vorm heeft Zinnema aangepakt.

Brussels publiek steeg enorm

Belang van lokale verankering!

Thematische aanvragen stegen enorm

Het onderwerp bleek relevant, maar ook de communicatiemethode! Net omdat we leerden op andere manieren te communiceren, de leidinggevendenden ook hun eigen netwerken aanspreken enzovoort.

Eigenaarschap stond centraal.

Mensen werden betrokken, kregen alle leiding. Die betrokkenheid was er dus vanaf het prille begin, wat voor heel wat nieuwe resultaten zorgde (die Zinnema zelf op haar 'traditionele' manier niet had kunnen bereikt).

Dat vraagt voorbereiding en afstemming.

Verwachtingen werden scherpgesteld, een visie werd bepaald en een methode werd uitgewerkt. Pas dan werd het mogelijk op een doordachte manier te cureren, een programma samen te stellen, enzovoort.

Een artiestendenktank

Een volledig seizoen werd in handen gegeven van kunstenaars, producers en curators uit de Afrikaanse diaspora. Ze creëerden volledige transparantie in budgetten, werking en planning. Ze bepaalden hun eigen engagement.
