

Thuiskomen in onze stad

Actieplan Diversiteit, Antwerps Kunsten Overleg (AKO)

Woord vooraf

Wat kunnen we met onze voorstellingen, tentoonstellingen en andere artistieke activiteiten bijdragen aan het leven in Antwerpen? Het is een vraagstuk dat niet alleen de dagelijkse praktijk van elke kunstorganisatie mee kleurt, maar af en toe ook om een gezamenlijk antwoord vraagt voor de langere termijn.

Dit plan is zo'n poging, met de komende legislatuur 2019-2024 als goede aanleiding.

Met het **Antwerps Kunsten Overleg (AKO)**, een overlegplatform van 54 Antwerpse (overwegend structureel gesubsidieerde) kunstorganisaties uit de podiumkunsten, de beeldende kunsten en de muziek, hebben we zes jaar geleden al eens een verkiezingsmemorandum geschreven. In juni 2012 stelde AKO na een intern overlegproces een gezamenlijk 'abc van het Antwerpse kunstenbeleidsplan' voor, met 9 prioriteiten, 20 voorstellen en 4 acties. Dit geïntegreerde voorstel werd via de schepen van cultuur gepresenteerd aan het hele schepencollege en door de AKO-leden mee vertaald in hun plannen voor de subsidieperiode 2017-2021.

Voor de lokale verkiezingen in oktober 2018 gooien we het over een andere boeg:

- 1) We kiezen deze keer niet voor een brede waaier aan aandachtspunten, maar focussen op **één urgent thema**: hoe van de kunsten een betere weerspiegeling maken van de (etnisch-culturele) diversiteit van onze stad?
- 2) We willen deze vraag niet zomaar doorschuiven naar het Antwerpse beleid, maar hebben ze ook in de eerste plaats beantwoord voor onszelf: als **een gedeelde verantwoordelijkheid** waar we als artistieke actoren zelf actie voor zullen ondernemen. Tegelijk willen we zowel politieke partijen als het volgende stadsbestuur sterk uitnodigen om voor onze plannen de noodzakelijke voorwaarden te voorzien en ze actief mee te versterken.

De uitdaging waar we in Antwerpen voor staan, is te groot om alleen met de sector of alleen met het beleid aan te pakken.

Dit document is dus geen klassiek memorandum, maar een actieplan. De ondertekenende leden van AKO nemen concrete engagementen om de uitgetekende acties de komende zes jaar zelf uit te voeren, en vragen van het volgende cultuurkabinet én het nieuwe Antwerpse stadsbestuur een even concreet engagement. Verschillende plannen zijn onmogelijk uit te voeren zonder ondersteuning en medewerking van het beleid.

Van gisteren...

Dit plan is de uitkomst van een **intensief dialogisch proces**. Dat begon met een utopische denkdag met AKO-leden en politici, op 10 mei 2017 in De Studio. Daaruit kwam de volgende missie:

In 2030 is het Antwerps kunstenlandschap divers, collectief, co-creatief en veelzijdig. We werken in de openbare ruimte en in elkaars huizen, zowel virtueel als live. Kunstenaars staan centraal en zetten de lijnen uit. We werken intensief samen met andere sectoren en disciplines. We werken duurzaam, solidair, verbindend, intercultureel, intergenerationeel en in het belang van de hele samenleving.

AKO distilleerde daaruit de aandacht voor een meer open kunstensector voor kunstenaars en publiek met een migratieachtergrond als centrale focus. We zien dit spoor immers als een katalysator voor vele andere missies.

Van november 2017 tot januari 2018 organiseerde AKO daartoe drie interne uitwisselingssessies rond achtereenvolgens 'organisatie', 'aanbod' en 'publiek', in aanwezigheid van twee externe verslaggevers: cultuurjournalisten en opiniemakers Orlando Verde (o.a. KifKif) en Wouter Hillaert (o.a. rekto:verso). Tegelijk vulden de leden een survey in rond hun lopende projecten, komende plannen en terugkerende knopen, en stemde het AKO-bestuur over dit proces af met de cultuurcoördinatoren van het lokaal cultuurbeleid.

Samen leidde alle input tot een **uitgebreide zelfscan** van knopen, succesfactoren en mogelijke acties in de Antwerpse kunstensector, die op 21 februari afgetoetst en verfijnd werden met een 20-tal vertegenwoordigers uit het brede Antwerpse middenveld (jeugd, welzijn, inburgering, onderwijs, informele artistieke netwerken, federaties, stedelijk beleid, ...).

Vervolgens werd een eerste versie van een uitgepuurd actieplan op 20 maart besproken binnen AKO, om uiteindelijk bij de leden de engagementen op te halen die onderstaand plan onderbouwen.

... naar morgen

Bewust is dit actieplan nog **geen dichtgetimmerd beleidsdocument**. Zowat alle acties dienen verder afgetoetst en verfijnd te worden, in overleg met alle mogelijke partners die er mee hun schouders onder willen zetten. *The proof of the pudding is in the eating*. Een meer open kunstensector begint bij minder gesloten plannen en bij de bereidheid om ze in dialoog te operationaliseren. De weg naar meer diversiteit in de kunsten is geen lijnrechte autostrade.

Maar de tijd van loze woorden en beloftes is voorbij. De Antwerpse kunstorganisaties willen er de komende zes jaar echt werk van maken. En we hopen van het volgende stadsbestuur hetzelfde.

het Antwerps KunstenOverleg

15 mei 2018

Air Antwerpen, AMUZ, Antwerp Art, Behoud de Begeerte, Berlin, Champ d'Action, Cinema Zuid, Comp. Marius, Antwerp Symphony Orchestra, De KOE, De Kolonie MT, De Roovers, d e t h e a t e r m a k e r, De NWE Tijd, De Veerman, deSingel, Eastman, Extra City, Fameus, Fiëbre vzw, Festival 0090, Froe Froe, Grindelavoix, Grip vzw, hetpaleis, I Solisto del Vento, KunstZ, Kunst/werk, Laika, Madam Fortuna, MartHa!tentatief, Monty, Muziektheater Transparant, Opera/Ballet, Prospekta, RASA, Rataplan, De Roma, SKaGeN, Stan, Studio Start, Theater De Spiegel, Theaterfestival, Theater Zuidpool, Toneelhuis, Troubleyn/Jan Fabre, Tutti Fratelli, Villanella, Walpurgis, WArd/waRD, wpzimmer, Zomer van Antwerpen, Zonzo Compagnie

1. Inleiding

Wij doen aan kunst in Antwerpen, nog steeds de artistieke metropool van Vlaanderen. Van alle Vlaamse centrumsteden woont hier het grootste aantal kunstenaars, staan hier het meest theaters en musea. Antwerpen mag trots zijn op zijn artistieke betekenis en zijn creatieve potentieel.

Die artistieke uitstraling levert niet alleen toerisme en economische terugverdieneffecten op, zuigt niet alleen *young potentials* en creatieve industrieën aan. Het Barokjaar is het beste bewijs dat kunst op termijn ook het zelfbeeld van een stad vormgeeft, tot in het buitenland.

Die immateriële winst van kunst is minstens zo cruciaal als de economische. Ze creëert verdiepende ontmoeting en gesprek, biedt ontspanning, doet anders naar de werkelijkheid kijken, geeft vorm aan onuitsprekbare menselijke ervaringen zoals liefde en dood, verhoogt kennis en inzicht, legt een humuslaag voor out of the box-denken, spreekt in jonge mensen het vermogen aan om hun twijfels en ideeën constructief te uiten, leert omgaan met wat ons vreemd is, kan de toekomst denken en maakt nieuwe mogelijkheden tastbaar.

Kunst, kortom, maakt van een stad meer dan haar stenen, meer dan de dagelijkse rush van werken, eten, slapen. Kunst symboliseert, versterkt, verrijkt een stedelijke gemeenschap als gemeenschap, met al haar conflicten en mogelijkheden. De beste manier om daar de betekenis en de waarde van te vatten, is zich Antwerpen even voor te stellen zonder concerten, schouwburgen, musea, sociaal-artistieke projecten, Clausviering, kunstopleidingen, schoolvoorstellingen, Zomer van Antwerpen...

Kunst en cultuur, een recht

Nochtans, zo moeten we jammerlijk vaststellen, is dat fantasiebeeld van een stad zonder artistieke voorzieningen de reële situatie voor nog te veel Antwerpenaren. Voor nog te veel medeburgers werpt ons reguliere kunstenaarsaanbod drempels op. Zij voelen zich niet aangesproken of betrokken, kunnen niet mee genieten van die veelzijdige waarde van door de gemeenschap ondersteunde kunst, zelfs al zijn ze in sommige gevallen zelf creatief actief.

De redenen daarvoor kunnen heel verschillend zijn, van socio-economische tot culturele. Niet al die redenen kan de kunstensector zelf verhelpen. Het zou ook al te pretentiefus zijn om te stellen dat elke Antwerpenaar van kunst moét genieten. Niet iedereen lust kunst, net zoals niet iedereen mosselen lust of van voetbal houdt.

Toch voorziet artikel 23 van de Belgische grondwet 'het recht op culturele en maatschappelijke ontplooiing', en moet iedereen dus de kans krijgen om van kunst en cultuur minstens te proeven. Door de eigenheid ervan te ervaren, kan elk individu dan voor zichzelf beslissen om er wel of niet deel aan te hebben. Anders is er sprake van een democratisch deficit, zeker wanneer dit artistieke aanbod mee verwezenlijkt wordt met gemeenschapsgeld.

Als we echt geloven in de immateriële waarde van kunst, als we echt geloven dat kunst een stad verrijkt als gemeenschap, moet de gesubsidieerde kunstenpraktijk er – met alle fricties die bij die relatie horen – minstens als veld een weerspiegeling van proberen te zijn. Dat wil niet zeggen dat alle kunstwerken en kunstenaars zomaar de verwachtingen van de buitenwacht moeten gaan spiegelen, want dan was het geen kunst meer. Wel moeten zij als waaier liefst even 'divers' zijn als de omgeving waaruit ze putten. Als het kunstenveld niet mee verandert met zijn stad, wordt kunst fossiel.

Geen probleem, wel een kans

Wat betekent dat, 'divers'? Er zijn in onze stad veel soorten verschillen tussen mensen, waar vaak ook meerdere vormen van uitsluiting aan vasthangen. Maar de meest frappante dynamiek is die rond het verschil in etnisch-culturele afkomst, migratiegeschiedenis en zelfs huidskleur. Dat is de diversiteit waar we het hier over hebben: etnisch-culturele diversiteit.

Ze is slechts één van vele diversiteiten waar de kunsten meer aandacht voor moet ontwikkelen, maar vormt tegelijk een kruispunt voor vele andere vormen van uitsluiting. In een cultuurhuis waar drempels geslecht worden voor kunstenaars en toeschouwers met migratieachtergrond, zullen ook BSO-scholieren of mensen in armoede zich al makkelijker welkom voelen. Het gaat meer om het huis dan om de 'doelgroep'.

Tegelijk valt niet te ontkennen dat Antwerpen vooral qua etnisch-culturele diversiteit zienderogen verandert. In 2012, bij het begin van de lopende legislatuur, had 42% van de Antwerpenaren buitenlandse roots of ouders van vreemde origine. Vandaag, amper zes jaar later, is Antwerpen een *majority-minority city* geworden: meer dan 50% van de bevolking behoort voortaan tot een minderheid. Of nog: de Vlamingen waarvan ook de beide ouders hier geboren zijn, vormen niet langer de meerderheid. We staan op de drempel van een nieuwe 'wij', ook omdat er vanaf de jaren '90 een beslissende verbreding merkbaar is in de landen van herkomst van nieuwe Antwerpenaren. Intussen telt de stad 174 nationaliteiten, meer dan New York. Van de Antwerpse kinderen onder de tien jaar heeft drie op de vier een migratieachtergrond. Van de leerlingen in de lagere scholen heeft 44% een andere thuistaal dan het Nederlands. (*cijfers uit De Tijd, 12 oktober 2017*)

Vaak wordt die verandering in Antwerpen benoemd in termen van een dreiging, een probleem. In werkelijkheid is die nieuwe 'superdiversiteit' voor ons een onderbenutte kans. Een onderbenutte kans op extra artistieke talen in de kunsten, nieuwe toevoer van creativiteit, extra verhalen over mens en wereld. Het potentieel is er. Zo blijkt 60% van de jongeren in hun vrije tijd bezig met een vorm van creatie. Bij het Fonds voor Talentontwikkeling (Fameus) komt de helft van de aanvragen van mensen met migratieachtergrond. Nu Antwerpen waarlijk 'meerstemmig' wordt, nog meer 'van de wereld', kunnen de kunsten – als natuurlijke 'blik-opener' – des te meer thuiskomen in hun stad.

Socioloog Eric Corijn benoemde die situatie ooit mooi voor Brussel: nu we niet langer kunnen terugvallen op een gedeeld cultureel verleden, komt het erop aan samen een toekomst te maken, door vorm te geven aan een gemeenschap van verschil. Als eeuwenoud oefenterrein voor 'het andere', in de meest brede zin, kan kunst in die uitdaging een cruciale rol spelen. Alleen moeten wij daarvoor zelf eerst 'out of the box'. Hoe die extra mogelijkheden aanboren?

Om-denken

Het 'diversiteitsdebat' in de kunsten loopt al langer. Precies tien jaar na de nota 'Interculturaliseren' van cultuurminister Bert Anciaux is er tegelijk veel en weinig veranderd. Ook in Antwerpen duiken in verschillende voorstellingen acteurs met een migratieachtergrond op. Kunstopleidingen kleuren niet langer homogeen wit. Vele cultuurhuizen hebben allerlei projecten lopen die inzetten op diversiteit voor en achter de schermen. In de rand van het veld zijn nieuwe organisaties ontstaan voor wie diversiteit simpelweg geen thema meer is, waarmee het reguliere kunstenveld ook steeds meer uitwisselt. 'Diversiteit' heet nu een prioriteit.

Toch blijft het gevoel bestaan dat het nog allemaal maar in zijn kinderschoenen staat. De goede intenties vertalen zich op veel plekken nog niet in reële verkleuring in de zaal of op kantoor. Vele organisaties ervaren een gebrek aan handvaten om hun publiek of personeel te diversifiëren. De noodzakelijke investeringen botsen op gebrek aan middelen en tijd. Interculturalisering blijft dan ook vaak een 'extra', iets uitzonderlijks naast 'het echte werk', beperkt tot eenmalige projecten. Kortom: 'diversiteit' is nog niet doorgedrongen tot de stam, tot de structuren, tot de stenen van de kunsten.

Vier paradigmashifts dringen zich op, ook in de kunsten:

- van de democratisering van cultuur naar een cultuur van democratie: vandaag is de verbreding van de kunsten sterk gericht op het maximaliseren van de toegang tot het bestaande aanbod, terwijl er werk gemaakt moet worden van een cultuur van democratie: een kunstensector die zichzelf hervormt tot een open ruimte waar elke potentiële artistieke expressie gelijkwaardige kansen krijgt. Dan zijn we niet langer bezig met 'diversiteit', maar met creatie op zich. De focus moet niet liggen op doelgroepen, maar op de eigen structuren.
- van top-down naar bottom-up: de artistieke diversiteit in de stad - die er intussen gewoon *is* - zal pas tot bloei komen binnen onze reguliere structuren als ze daar de autonomie toe krijgt, zonder zich altijd te moeten inpassen in de bestaande denkschema's rond kwaliteit, repertoire, procesbewaking, relevante inhoud... Geen diversiteit zonder een deel afstand van de macht die de top van organisaties heeft om te programmeren, te 'financieren-op-voorwaarden', gemeenschapsinfrastructuur ter beschikking te stellen. Het gaat daarbij niet om 'goede werken doen', maar om de kunsten zelf fris te houden voor de toekomst. Heeft de kunstensector de diversiteit van de stad niet meer nodig dan omgekeerd?
- van projectmatig naar structureel: wanneer 'diversiteit' niet langer een extra vinkje wordt in subsidiedossiers, maar een vanzelfsprekendheid die de hele werking doorademt – van de personeelssamenstelling tot het seizoenprogramma – hoeft het niet langer af te hangen van toevallige individuen of cultuurhuizen wel of niet 'aan diversiteit doen'. Als kunstensector thuiskomen in de stad is geen kwestie van wat kleur toevoegen aan de bestaande werking, maar van 'ontwitten': ons denken strippen van de onbewuste overtuiging dat dit denken de ultieme norm is. Dat is geen evident proces, en ligt voor elke organisatie anders, maar blijft wel een noodzakelijke horizon voor verandering.
- van onafhankelijk naar cross-sectoraal: zonder dat de artistieke vrijheid van kunstenaars in gevaar hoeft te komen, hebben kunstorganisaties veel (draagvlak, inspiratie, betekenis...) te winnen bij steviger allianties met partners uit andere sectoren, van jeugd tot inburgering – voorbij de noden van het moment, vóór de plannen al rond zijn. Van een natuurlijke gerichtheid op de eigen concullega's moet de blik nog meer open naar soms verrassend complementaire vragen die op andere oevers leven. Inspirerend is het cross-sectorale bewustzijn van sociaal-artistieke en kunsteducatieve organisaties. Ook het beleid moet nog veel meer intersectoraal gaan denken, boven zijn aparte reglementen en diensten heen.

Naar een divers landschap

Tegelijk is het wellicht contraproductief om van elke organisatie te eisen dat ze van zichzelf een spiegel van de stad maakt. Als ze dat niet authentiek doet, of vanuit de juiste motivaties, zal het resultaat gegarandeerd scheef zitten. Al te vaak wordt nu nog van elke organisatie hetzelfde verwacht, terwijl 'diversiteit' net een oefening is in verschil.

Dit vraagstuk vereist daarom een sterkere aanpak op landschapsniveau – noem dat gerust een vijfde paradigmashift. Voorziet het Antwerpse kunstenveld bijvoorbeeld voldoende in de vijf noodzakelijke functies die het Kunstendecreet aflijnt: *ontwikkeling* (tijd voor artistiek onderzoek en begeleiding van pril talent), *productie* (kunst creëren), *presentatie* (kunst aanbieden aan publiek), *participatie* (gebruikers en niet-gebruikers actief betrekken bij kunstcreatie) en *reflectie* (nadenken, analyseren en dialogeren over kunst)? Opereren deze functies op hun volle sterkte, en wat is daarvoor (nog) nodig? Bestaat er tussen die functies voldoende vloeiende uitwisseling?

De huidige manco's liggen minstens zoveel *tussen* bestaande organisaties en functies dan enkel *binnen* organisaties. Diversiteit moet een gedeelde zorg en verantwoordelijkheid worden van het hele Antwerpse kunstenveld, maar dat betekent niet dat iedereen er op dezelfde manier mee bezig

moet zijn. Vanuit die overkoepelende visie is dit actieplan opgemaakt: verschillende organisaties kunnen zich op verschillende manieren mee engageren voor een meer divers kunstenveld, net als het Antwerpse kunstenbeleid. Veel oplossingen voor veel noden zijn al elders in het veld aanwezig. Het komt erop aan ze beter op elkaar af te stemmen.

Dat vraagt ook van het Antwerpse kunstenbeleid een eigen stedelijke visie op het lokale kunstenveld, zonder noodzakelijk de artistieke beoordeling en de subsidiepolitiek van de Vlaamse Gemeenschap te volgen. Een meer *complementair* en zelfs *corrigerend* beleid zou niet alleen beter stroken met de volledige bevoegdheidsoverdracht van lokaal cultuurbeleid naar de steden, maar ook beter kunnen inspelen op de lokale artistieke noden inzake diversiteit.

De kunst van de toekomst zal in de steden gemaakt worden. Wat is daarvoor de meest wenselijke landschapsstructuur, wat vinden we in Antwerpen zelf belangrijk? 'Diversiteit' is de uitgelezen sleutel om als lokale beleidsmakers, vanzelfsprekend in overleg met het veld zelf, het stuur meer zelf in handen te nemen, om de verschillende functies voor een diverse kunstcreatie en een toegankelijke kunstensector nog beter op elkaar af te stemmen, met minder lacunes. Hoe kan Antwerpen daarin school maken in/voor Vlaanderen?

De urgentie is groot, de kansen veelvuldig, de inzet duidelijk. Waarom werk maken van 'diversiteit'? Omdat een kunstenveld dat zijn stad niet ademt, niet de volle waarde van kunst kan waarmaken. Omdat ongelijkheid die in structuren ingebakken zit, een onrecht is. Omdat 'diversiteit' niet alleen een sociale, maar ook een artistieke uitdaging is: een verhaal rond nieuwe vormen en een verruimd repertoire. En omdat een sector die toegankelijk is voor mensen met migratieachtergrond, voor iederéén toegankelijker zal blijken. Het is tijd voor actie.

2. Zelfscan: knopen en aandachtspunten

In drie interne sessies hebben de AKO-leden hun noden, knopen en succeservaringen uitgewisseld rond drie topics: publiek, aanbod en organisatie. Welke uitdagingen observeren de Antwerpse kunstorganisaties bij zichzelf? (Samenvatting en reflectie door Orlando Verde en Wouter Hillaert)

Vanaf dag één van dit traject was de diagnose duidelijk: 'We moeten de sector aanpassen aan een samenleving die al veranderd is.' Klinkt eenvoudig, maar wat moet er juist aangepast worden? En hoe? Zelfs wat die veranderde samenleving precies inhoudt, blijft een vraag.

Er heerst in de kunstensector een verhoogd inzicht in de eigen lacunes en een onbevredigd gevoel over de eigen verwezenlijkingen, maar ook een scherp bewustzijn over de gevolgen van die tekortkoming: ondanks de demografische evolutie in onze steden, ondanks verschillende initiatieven om daaraan tegemoet te komen, blijven het publiek, het aanbod en de organisatiestructuren van vele Antwerpse kunstorganisaties overwegend onveranderd. Waar moeten we (meer) op inzetten?

Publiek

Vaak is het **standaardpubliek wit, middenklasse en hoogopgeleid** – geen weerspiegeling van de stedelijke werkelijkheid. Bij de meeste organisaties bestaat er wel veel wil om extra inspanningen te leveren voor wie onderbediend blijft, maar de praktijk blijkt een stuk moeilijker.

De eerste uitdaging ligt al bij de invulling van het begrip 'diversiteit'. Vaak worden dan moeilijk te bereiken mensen met migratieachtergrond bedoeld, niet zelden (en al te snel) geassocieerd met 'kwetsbare doelgroepen met achterstand'. Er is echter **veel diversiteit binnen die diversiteit**, afhankelijk van etnische afkomst, gender, leeftijd, interesse, sociaaleconomische omstandigheden, religie, opleiding, taal... Ook dagelijkse uitsluiting en gebrekkige identificatie met de samenleving spelen vaak een rol in de omgang met geïdentificeerde groepen. Per groep moeten de uitdagingen, strategieën, communicatievormen en participatiemogelijkheden in kaart gebracht worden.

Een groot werkpunt is alvast **toegankelijke communicatie**, in welke taal ook. Wat zeggen we, hoe zeggen we het, via welke kanalen? Nu is de boodschap vanuit de kunsten soms nog te intern, te moeilijk, te artistiek. Veel brochures gaan uit van een reeds bekend merk, terwijl de niet-bereikte toeschouwers vooral tips krijgen van elkaar en overwegend digitaal communiceren. Inzetten op visuele communicatie kan een toegankelijke boodschap extra versterken en 'bruikbaar' maken. 'We denken soms nog erg in klassieke termen van communicatie', zo luidt een terugkerend besef.

Via contacten met het georganiseerde middenveld of via het onderwijs worden wel specifieke publieksgroepen bereikt, maar vaak blijft die **publieksverruiming projectmatig en eenmalig**. Ze creëert in dat geval weinig langetermijneffecten voor de reguliere werking: noch bij het aangesproken publiek, noch bij de kunstorganisatie zelf blijft er achteraf veel hangen. Moeten we minder in doelgroepen gaan denken, en veeleer vertrekken van sterktes en interesses van mensen? Betrek scholen, betrek ouders, betrek moskeeën.

'Samenwerken met organisaties en *influencers* levert veel op', ervaren sommige kunstorganisaties, 'als je hen tenminste erkent als evenwaardige partner'. Nog te vaak voelen aangesproken **participatieve organisaties** met een diverse achterban zich vooral ingezet als 'provider van gekleurd publiek'. Ze worden dan veel te laat gecontacteerd, om gewoon extra zitjes te vullen. Wat krijgen ze in ruil voor het aanspreken van hun netwerken? Hun knowhow wordt vaak utilitair benaderd, terwijl hun potentieel veel meer zou kunnen opleveren in meer structurele samenwerkingen.

Niet-georganiseerde bezoekers bereiken - los van organisaties - blijkt nog veel moeilijker, maar voor die extra investering blijken er steeds minder middelen beschikbaar, zowel bij organisaties als bij het beleid. Niet zelden wordt in tijden van besparing net op publieksbemiddeling makkelijk beknibbeld.

Zelfs de **architectuur en (ons-kent-ons-)sfeer** van cultuurhuizen vormen onderschatte drempels. Het komt erop aan een informeel thuisgevoel te creëren, kunst meer te ontheiligen. Een deel daarvan is bezoekers het gevoel te geven dat ze niet opvallen of raar bekeken worden. En ook de *fun part* te bewaken: feest, inkleding, muziek, creatieve vormen... Mensen aanspreken kan (moet) op duizenden manieren gebeuren, voor elk segment zal 'zich aangesproken voelen' iets anders betekenen. Werkte een of andere methode eerder al eens voor een andere publieksgroep? De oefening zal telkens opnieuw moeten gebeuren. Je publiek (inhoudelijk) leren kennen lijkt een must.

Sommige drempels zijn dan weer van puur administratieve aard: hoe moet je inschrijven, hoe is de ticket(voor)verkoop georganiseerd? Tegelijk worden **thuis taal en thuis cultuur** amper ingeschakeld om een ander publiek aan te spreken, terwijl die factoren juist onze samenleving typeren en zullen blijven typeren. Zo blijven vele mogelijkheden onderbenut om het huidige publiek in de Antwerpse musea, theater- en concertzalen meer te diversifiëren.

Aanbod

De beste wervingscampagne voor zo'n divers publiek blijft natuurlijk een divers aanbod: een aanbod dat qua inhoud, artistieke talen en betrokken makers meer vertelt dan één verhaal voor één deel van Antwerpen. Een sleutelbegrip is immers herkenning: mensen willen zich aangesproken voelen door wat er te zien is, maar het **globaal aangeboden repertoire in Antwerpen blijft grotendeels monocultureel**. Het besef over een zekere eenzijdigheid van seizoenprogramma's blijkt bij organisaties vaak groter dan hun concrete stappen (of mogelijkheden) om daar iets aan te veranderen.

Een strategie die sommige kunstenaars wel toepassen, is *outreaching*: '**aanbod leveren waar de diversiteit is**', zelfs al moet je op die alternatieve plekken soms wel je vereisten rond esthetiek/techniek/sound... loslaten. Zulke reizen in eigen stad kunnen inderdaad drempelverlagend werken, maar het zal altijd blijven afhangen van wat er dan getoond en verteld wordt. En door wie.

Hoe **meerstemmigheid creëren** zonder jezelf als organisatie te verloochenen? Veel begint bij de kunstenaars die organisaties engageren. Meerdere theatergezelschappen en presenterende podia zijn daar nu - binnen of buiten hun vertrouwde artistieke kader - bewuster mee bezig dan vijf jaar geleden. De jongste jaren zijn in de seizoenbrochures aardig wat nieuwe namen opgedoken.

Toch blijft het gevoel bestaan dat, ondanks de zichtbare aanwas van nieuw artistiek talent in Antwerpen, de **instroom beperkt** blijft. Uiteindelijk blijkt er bij veel organisaties weinig tijd en veel artistieke druk om een meer diverse mix van kunstenaars of kunstdocenten te betrekken. En zeker in galleries of artist-run organisaties ligt een verruiming van de artistieke poëtica niet zomaar voor de hand: ze zijn juist gebouwd rond enkele vaste kunstenaars die vaak zelf voor de creaties tekenen.

Het professionele veld is voor die diversifiëring ook mee afhankelijk van het **(kunst)onderwijs**, dat zelf slechts met mondjesmaat minder klassieke profielen van kunststudenten weet aan te spreken en vast te houden.

Een andere weg vormen intussen ook **participatieve (sociaal)artistieke organisaties**, waar heel wat nieuwkomers-kunstenaars of makers met migratieachtergrond – met of zonder klassieke scholing en netwerken – een betrokken biotoop vinden voor hun eigen artistieke ontwikkeling. Voor sommige makers vormt die community-werking een ideale tussenstap in hun carrière, voor ze bijvoorbeeld via een gezamenlijk talentontwikkelingsproject als WIPCOOP de brug maken met puur producerende en

presenterende structuren. Alleen is het opvallend hoe net die noodzakelijke bron-organisaties op te weinig middelen moeten draaien om alle mogelijke parcours te omkaderen zoals ze zouden willen.

Nog een andere beproefde succesfactor voor een betere weerspiegeling van de stedelijke omgeving zijn **quota inzake aanbod** – zoals bijvoorbeeld het nationale jeugdtheater the Young Vic in Londen die aan zichzelf heeft opgelegd. Alleen bestaat daar in Vlaanderen nog weinig draagvlak voor. Hier blijft net **diversiteit vaak de laatste stap** bij het vullen van zaal, programma of gesprekspanel. Al integreren verschillende producerende organisaties steeds vaker andere culturele perspectieven in hun werk, globaal ligt er nog steeds een grote nadruk op ‘onze eigen manier’.

Om dat te veranderen moeten makers en organisatoren met andere profielen meer **gevoel van eigenaarschap** krijgen, bijvoorbeeld via een autonoom curatorschap of in een externe stuurgroep voor specifieke programmaluiken of (festival)projecten. Enkele organisaties experimenteren daar al mee: ‘geef hen de sleutel, plus de verantwoordelijkheid’.

Toch blijft er in de Antwerpse kunsten nog veel groeimarge voor **bottom-up management**: vaste prospectiekanalen verruimen, het aanwezige talent in kaart brengen en het dan respectvol benutten, zonder alles te laten sturen door het eindresultaat waar de organisatie zelf van droomt. Dat impliceert een **zekere mate van loslaten** van al te veel controle. Protectionistische impulsen (de sector als bewaker van kunst, traditie, kwaliteit en artistiek erfgoed) dienen in vraag gesteld te worden, net als het weinig tastbare idee van ‘esthetiek’ dat in deze sector allesbepalend is.

Wil het kunstenveld echt naar een divers aanbod, dan komt het er uiteindelijk op aan **minder ‘smaakpolitie’** te spelen: de eigen smaak over artistieke kwaliteit minder te laten doorwegen als enige criterium bij de selectie van kunstenaars voor bijvoorbeeld werkplaatsen en atelierbeleid.

Organisatie

De beste programmeerpolitiek voor zo’n divers aanbod blijft natuurlijk een diverse organisatie, die qua personeel en dagelijkse werking ruimte biedt aan meer dan één cultureel perspectief.

Die **diversifiëring van de staf** verloopt moeizaam. Sommige organisaties hebben bewust en met succes ingezet op een betere mix bij stagiairs of vrijwilligers (suppoosten, gidsen, barvrijwilligers...), maar vaste kaderfuncties blijven bijna overal wit. Bij vele grotere structuren beperkt de diversiteit zich nog steeds tot de onderhoudsploeg en andere meer uitvoerende jobs. Bij kleinere organisaties die vooral opgebouwd zijn rond een vaste artistieke ploeg, zoals theatercollectieven, dienen zich vanzelf ook veel minder kansen aan om het personeel te diversifiëren.

Enkele spelers hebben nieuwe bestuurders aangesproken of plannen die verruiming, maar open vacatures voor vaste jobs leveren bij de meeste organisaties **zo goed als geen sollicitanten met migratieachtergrond** op, zelfs als die oproepen bewust verspreid worden buiten de klassieke netwerken. De kunstensector blijkt **‘onbekend, onbemind’** bij mensen met migratieachtergrond, of botst op scepsis: potentiële sollicitanten vrezen bij een sollicitatie te weinig kans te maken of in de uiteindelijke job te weinig vrije speelruimte en thuisgevoel te krijgen.

Gericht mensen aanwerven, voorbij de *realm* van de *usual suspects*, lijkt een must. Er zijn Antwerpse huizen en organisaties die met zo’n bewuste prioritering van divers personeel alvast concrete resultaten gehaald hebben voor centrale functies. Zij stellen ook voor om ‘diversiteit’ mee in te schrijven in vaste beoordelingscriteria voor sollicitanten, net zoals selectiecriteria voor artiesten (bijvoorbeeld voor atelierwerking) opengetrokken kunnen worden van ‘professioneel kunstenaar’ naar ‘de intentie om professioneel te worden’.

Minstens zo zinvol is het om tegelijk werk te maken van de **interne bedrijfscultuur** waar die verhoopte nieuwe werknemers in zullen moeten functioneren. Grotere organisaties kunnen

bijvoorbeeld een interne cel/werkgroep 'diversiteit' installeren, die het thema voortdurend op de agenda zet en houdt. Ook voldoende zeggenschap en autonomie voor nieuwe medewerkers is een noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle personeelsverbreding, met - indien nodig - ruimte voor respectvolle ondersteuning of voor een langere *learning curve*. Op microschaal, in tijden van onderbemanning en grote resultaatsdruk, is dat geen eenvoudige evenwichtsoefening.

Er zijn ook ervaringen met de doorstroming van kwetsbare arbeidskrachten naar kunstorganisaties, maar daarvoor blijven **statutaire drempels** een hindernis: wie niet in aanmerking komt voor sociale tewerkstelling (via artikel 60) valt vaak in een statutaire leemte.

Tot slot

De sector heeft voor de diversifiëring van zijn organisatiestructuren lang niet alle ijzers zelf in het vuur. **De kunstensector is geen eiland**, ontsnapt niet aan bredere maatschappelijke tendensen waar ook andere sectoren mee worstelen. Want ook al zien we wel een inhaalbeweging in bijvoorbeeld onze media en onze politiek, ook zij blijven overwegend 'wit'. Ook de cultuursector ervaart de gevolgen van een meermaals vastgestelde apartheid in onze hele samenleving: van een hardnekkige stereotypering van bepaalde bevolkingsgroepen tot de sociale ongelijkheid op alle vlakken van onze samenleving. Dat klinkt allemaal abstract, tot het zich vertaalt in een wit publiek én een wit podium.

Dat ontslaat de kunstensector echter niet van zijn **verantwoordelijkheid om middelen vrij te maken en te herverdelen** voor aanwervingen, voor bottom-up projecten en samenwerkingen, voor bijscholingen (aangepast aan werkuren en/of lagere inkomens), desnoods zelfs voor *in house* kinderopvang voor werknemers. Als kunst en cultuur een recht is, is een gezonde spreiding van de middelen die dat moeten garanderen, een plicht. Die plicht vraagt niet van elke organisatie dezelfde aanpak, veel hangt af van ieders eigen missie en bijhorende werking. Maar minstens zou elke Antwerpse kunstorganisatie er mee wakker van moeten liggen dat het globale veld **genoeg kansen en openheid** biedt om een betere afspiegeling te worden van Antwerpen zelf. Op de lange termijn heeft elke kunstorganisatie daar baat bij.

Inzetten op een bredere kunstparticipatie, kortom, is een totaalpakket. Als er iets de diversifiëring van publiek, aanbod en staf van onze culturele organisaties typeert, dan wel **interdependentie** of onderlinge samenhang. Willen we ware vooruitgang boeken, moeten we aan de slag gaan op alle vlakken tegelijk. Geen verruimd publiek zonder verruimd programma. Geen verruimd programma zonder verruimd team. En geen verruimd team zonder een verruimd denken.

Garanties zijn er niet. Meer diversiteit creëren is **blijven zoeken**. Niet door alleen te blijven reflecteren, maar door te doen. Meer diversiteit gaat erom onze kansen vergroten om te slagen.

3. Actieplan: TIEN ACTIES VOOR EEN MEER DIVERS ANTWERPS KUNSTENVELD

1. Acties op niveau van organisaties

1.A. Collectieve bijdrage

Alle Antwerpse kunstorganisaties dragen 0,25 % van hun Vlaamse en stedelijke subsidies bij om het tewerkstellingstraject te helpen financieren.

1.B. Artistieke BasisCode Diversiteit (ABCD)

Antwerpse kunstorganisaties onderschrijven een code waarmee ze zich elk verbinden tot minstens drie concrete acties rond diversiteit naar keuze, uit een lijst van zeven-acht acties.

2. Acties op niveau van de Antwerpse kunstensector

2.A. Kennistraject diversiteit

We ontwikkelen voor kunstprofessionals een jaartraject met regelmatige sessies rond Antwerpse stedelijke ontwikkelingen, communicatie, good practices, drempels, minder bekend aanbod...

2.B. Collectieve dating

SMALL: Eindeseizoens-meet&greet: een jaarlijkse 'date' tussen organisaties en nieuwstedelijke kunstenaars, met mogelijkheid om zich daarna in duo te verbinden tot een concreet project.

LARGE: Festival van de Nieuwe Stedelijkheid: een tweejaarlijks gezamenlijk Antwerps festival voor nieuwstedelijke kunst, inclusief hogervermeld dating-moment.

2.C. Year of the Young

In 2021 houden we met steun van de Stad een themajaar rond jeugd in de grootorde van het Barokjaar, met onderwijs, welzijn, jeugdsector... om meer structurele banden te ontwikkelen.

2.D. Gezamenlijk tewerkstellingstraject

We financieren samen een centraal gecoördineerd tewerkstellingstraject om meer werknemers en kunstenaars met migratieachtergrond te laten instromen in de kunstensector.

Inclusief: een databank/pool van experts waar kunstorganisaties en de Stad betalend beroep op kunnen voor selectiecomités, dramaturgisch advies, verspreiding vacatures, consultancy...

3. Acties op niveau van stedelijk beleid

3.A. Scan van bestaande subsidiereglementen

Het nieuwe Kabinet Cultuur en de Administratie Cultuur scannen met de kunstensector mogelijke drempels, overlappingsen, leemtes... binnen de bestaande subsidiereglementen.

3.B. Uitbreiding subsidiemogelijkheden

De Stad verruimt het budget voor bestaande projectsubsidies voor o.a. talentontwikkeling en installeert een beloningsmechanisme voor diversiteit binnen de huidige structurele subsidiepot.

3.C. Gedegen basisfinanciering voor laagdrempelige werkingen

De Stad voorziet genoeg financiële armslag voor kunstorganisaties die door hun praktijk en netwerk cruciaal zijn voor meer instroom van kunstenaars en cultuurwerkers met migratieachtergrond, alsook het tweejaarlijkse Festival van de Nieuwe Stedelijkheid (actie 2.B.).

3.D. Year of the Young

De Stad en haar diensten zetten hun personeel, middelen, knowhow... in voor een geslaagd themajaar rond jeugd in 2021, in samenwerking met de kunstensector en andere sectoren.

BIJLAGE: UITGEWERKTE ACTIES EN ENGAGEMENTEN

Op datum van 15 mei 2018 hebben al 30 van de ongeveer 50 leden van AKO hun verschillende engagementen of voorkeuren opgegeven voor onderstaande 10 acties. Alle acties worden door minstens 50% van die 30 leden ondersteund. Om een idee te geven van dat draagvlak per actie, is dit relatieve aandeel telkens aangegeven.

1. Acties op niveau van organisaties

1.A) Collectieve bijdrage - 50%

Onderstaande acties vragen engagement, maar ook middelen. Als we het menen, moet er boter bij de vis om dit plan echt slaagkans te geven. Voorstel: met alle AKO-leden financieren we zelf de eindesezoens-meet&greet (actie 2.B) en het tewerkstellingstraject, incl. opstart expert-databank (actie 2.D). Andere acties worden gefinancierd via inschrijvingskost voor wie er gebruik van maakt, of met stedelijke middelen.

Elk AKO-lid draagt 0,25% (één 400e deel) van zijn structurele (stedelijke en Vlaamse) subsidies af aan de financiering van:

- 1) jaarlijkse eindesezoens-meet&greet (10.000 €) - actie 2.B
- 2) fulltime coördinator + vormingsbudget voor tewerkstellingstraject (60.000 €) - actie 2.D
- 3) eenmalige opstart van de expert-databank (3.000 €) - actie 2.D

1.B) Artistieke BasisCode Diversiteit (ABCD) - 87%

Onze organisatie ondertekent een gezamenlijke actiecode, waarmee we meedoen met minstens drie acties, en daarover halfjaarlijks samenzitten met andere ondertekenaars:

- wij maken in 2019 of 2020 tijd vrij voor een **Scan&Do (48%)**: een (betalende) begeleide analyse-op-maat (door het Sociaal Fonds Podiumkunsten, het Minderhedenforum & Kunstenpunt) van het diversiteitsprofiel van onze hele organisatie, vertrekkend van onze missie en met verschillende gesprekken (tot en met het bestuur), leidend tot een actieplan dat we zelf opstellen.
- wij bieden voor een duurzame periode repetitieruimte, middelen, artistieke begeleiding, ... aan één **artist-in-residence/curator met migratieachtergrond (62%)**, of we bieden per jaar meerdere projectmatige (kortere) ondersteuning in die zin.
- wij doen een **driejarig cultureel samenwerkingstraject (52%)** met één middenveld-organisatie of stedelijk initiatief waar mensen met migratieachtergrond kind aan huis zijn: Atlas, Open School, FMV, JES, Kilalo, moskeeën... Het traject begint met een jaar vertrouwen opbouwen en wordt mee uitgetekend op basis van de culturele noden en waarde van de partnerorganisatie. Mogelijkheden, voorstellen vanuit zulke organisaties:
 - o cultuur als bezoeker voor lessen maatschappelijke oriëntatie
 - o zomervrijwilligers voor taaluitwisseling met Atlas-cursisten
 - o participatieve/creatieve projecten met nieuwkomers of laaggeschoolden
 - o wekelijkse spelruimte
 - o specifiek aanbod ontwikkelen voor laaggeschoolden; minder talig, meer visueel, auditief, tactiel en interactief
 - o brugfiguren (taalleerkrachten, jeugdwerkers,...) ontmoeten, stimuleren, warm maken voor kunst... hun rol is cruciaal voor andere doelgroepen
- wij zetten extra in op een **heldere en laagdrempelige communicatie (65%)** over ons aanbod, na een goede scan door experts als Studio Sesam, Allyens, Tiqah...
- wij geven één keer per jaar ons gebouw en onze staf af voor een **open curatorship of participatieve programmering (38%)** door een ongesubsidieerd cultureel initiatief in Antwerpen, in volledig autonomie.

- wij doen met onze organisatie mee aan het Antwerpse **tewerkstellingstraject** (actie 2.D) **(55%)** voor cultuurwerkers zonder klassiek profiel, en voorzien genoeg tijd en personeel voor een goede begeleiding.
 - wij zullen bij **nieuwe aanwervingen (79%)** actief gebruik maken van alternatieve netwerken om onze vacature in te verspreiden, en geven voorkeur aan een nieuwe medewerker van kleur.
 - ...
- ⇒ **wie?** AKO-bestuur ism Orlando Verde & Wouter Hillaert
 - ⇒ **next step?** Aanvullen na inspiratie uit andere culturele codes diversiteit, finaal redigeren, laten ondertekenen door deelnemende AKO-leden en publiek maken van de code.
 - ⇒ **timing?** lancering code bij begin seizoen 2018-2019.
 - ⇒ **financieel?** Elke organisatie betaalt zelf de kosten voor de (min. drie) engagementen waartoe ze zich verbindt.

2. Acties op niveau van de Antwerpse kunstensector

2.A) Een kennistraject 'diversiteit' (50%)

Onze organisatie laat één of meerdere medewerkers een jaar lang deelnemen aan een betalend intensief Antwerps kennistraject diversiteit ism bijvoorbeeld Team Interculturaliseren van Stad Antwerpen en andere mogelijke partners. Mogelijk programma:

- Een infosessie 'de demografie van Antwerpen'
- Uitwisselingsessie met Antwerpse cultuurcentra: wat waren succes-projecten? + wat bestaat er allemaal in de Stad waar je gebruik van kan maken? (vrijtijdsloketten, ...)
- Presentatie-moment van Antwerpse culturele werkingen waar diversiteit een evidentie is: bv. Let's Go Urban, Kilalo, Ayo, KunstZ, Nuff Said, Mama's Open Mic, MAF, Violencia... stellen hun werking, inzichten en noden voor.
- Inspiratie-lezingen/gesprekken door 'good practices', van Antwerpen tot uit het buitenland (bv. Gorki Theater Berlijn, The Young Vic Londen, Theater Zuidplein, MAMA, Contact Theatre Manchester...) (*samen met Kunstenpunt?*)
- Een sessie waarin onze communicatie onder de loep wordt genomen door Studio Sesam, Allyens of Tiqah.
- Hoe je 'drempels' voor mensen in armoede in kaart brengen en wegwerken? (ism Fonds voor Vrijetijdsparticipatie)
- Eén bezoek per maand aan een cultureel evenement 'buiten onze radar', gegend door lokale betrokkenen uit informele culturele netwerken... (inburgeringstraject voor witte programmatoren of kunstprofessionals)
- ...

Binnen dit kennistraject worden bij deelnemende organisaties ook eventuele extra noden / vraagstukken gedetecteerd, waarop dan direct ingespeeld kan worden in extra sessies.

- ⇒ **wie?** AKO zoekt en selecteert externe geïnteresseerde experts en/of organisaties die dit kennistraject willen invullen/begeleiden.
- ⇒ **next step?** Open oproep voor geïnteresseerde aanbieders van dit traject, met de vraag om een uitgewerkt programma.
- ⇒ **timing?** Oproep voor de zomer, selectie in oktober, lancering begin 2019.
- ⇒ **financieel?** Elke deelnemende kunstorganisatie aan het kennistraject betaalt het inschrijvingsgeld dat nodig is om de begeleiding en het programma te vergoeden.

2.B) Collectieve dating (73%)

In Antwerpen zijn heel wat individuen en organisaties in verschillende circuits met kunst bezig, maar nog te vaak hebben zij geen of te weinig weet van elkaars bestaan. Hoe kunnen meer geïnstitutionaliseerde kunstorganisaties een beter zicht krijgen op Antwerpse kunstenaars uit meer informele netwerken die niet op hun radar staan, en omgekeerd? We zien twee opties, verschillend in intensiteit:

2.B.1) SMALL: Eindeseizoens - meet & greet (44%)

Elk jaar, op het einde van het seizoen, wordt onder de vleugels van AKO - graag in samenwerking met informele culturele netwerken - een informele massa-(speed)date gehouden tussen medewerkers van gesubsidieerde kunstorganisaties en kunstenaars met migratieachtergrond. Concept te verfijnen, maar bedoeling is mensen op basis van potentiële wederzijdse betekenis voor elkaar *face to face* te laten kennismaken in een veilige omgeving - al dan niet met de keuze voor een snel spoor (met meerdere kennismakingen) of een traag spoor (met minder kennismakingen, langer spreken). Het geheel eindigt in een vette eindeseizoensparty.

Na deze eerder vrijblijvende 'meet&greet' kunnen 'koppels' aangeven of ze hun contact verder willen uitdiepen. In een volgend stadium kunnen ze dan samen tot een 'verloving' komen: een afspraak met wederzijdse instemming om het jaar daarop een gezamenlijk gekozen project met een concreet eindresultaat te realiseren (vb. artist-in-residency, manifest schrijven, festivalletje organiseren, noem maar op...). De voortgang van alle projecten wordt opgevolgd en een verslag van de uiteindelijk ervaringen en resultaten één jaar later gedeeld op de volgende meet & greet.

Een vrij concreet concept voor deze uitwisseling is in 2017 al uitgewerkt door een gemixte groep van Antwerpse cultuurwerkers in uitloop van het project 'Duo Dates'.

- ⇒ **wie?** *Coördinatie door te kiezen coördinator/organisatie met zicht op beide circuits.*
- ⇒ **next step?** *Een verantwoordelijke coördinator/organisatie zoeken die dit wil organiseren en daarna 'verloofde koppels' wil opvolgen. Samen met hem/haar/hen concept verfijnen.*
- ⇒ **timing?** *eerste editie in juni 2019*
- ⇒ **financieel?** *Opdracht van 1 dag per week gedurende in totaal 6 maand + bescheiden productiebudget voor meet & greet-moment en party: in totaal 10.000 €*

2.B.2) LARGE: tweejaarlijks festival van de nieuwe stedelijkheid (incl. meet&greet) (56%)

'Daten' met nieuwstedelijke kunst (*) kan ook door die kunstprojecten gewoon te zien en te tonen - en waarom niet meteen te delen met een breder publiek? Elk (oneven?) jaar bundelt een festival nieuwstedelijk werk dat gerealiseerd is in Antwerpen, zowel binnen als buiten het reguliere AKO-circuit. Elke editie wordt gehost door een ander kunstenhuis (als concreet leermoment?) en kan een specifiek thema meekrijgen. Tussenin zorgen enkele losse toonmomenten-avonden per jaar voor extra ontmoeting en community-building. Het festival koppelt reflectie met documentatie van nieuwstedelijk werk, werkt mee aan nieuw publiek voor iedereen.

Bovenstaande blind date-concept kan dan een onderdeel worden van dit festival, net als het reeds bestaande talentontwikkelingstraject WIPCOOP van Mestizo Arts Platform en verschillende andere Antwerpse kunstenspelers.

- ⇒ **wie?** *Mestizo Arts Platform (MAP, organisator van het geschrapte Mestizo Arts Festival) wil dit idee verder uitwerken en het festival coördineren vanuit eerdere expertise.*
- ⇒ **next step?** *Uitwerking concept door MAP, goedkeuring door AKO.*
- ⇒ **timing?** *Eerste editie in najaar 2019?*
- ⇒ **financieel?**
 - *(co)producties worden mee gefinancierd door deelnemende AKO-leden (ticketinkomsten zijn voor hen)*
 - *werkingsbudget voor communicatie, productie/coprogrammatie, coördinatie, overhead, catering, communicatiebudget: 70.000 €.*
 - *Meet&greet: 10.000 €.*

(*) nieuwstedelijke kunst:

= Totaliteit van artistieke praktijken van een stad

= Een mix/dialogo van:

- 1) Niet of minder gedocumenteerde of gekende, nieuwe artistieke praktijken:
 - nieuwere kunstvormen als urban dans, hip hop, slam, rap, street art, ...
 - artiesten gevormd door alternatieve opleidingstrajecten (kunstZ academie, Let's Go Urban, A school called tribe, ...), opleidingen in een ander land, autodidacten, ...
 - artiesten met migratie-achtergrond: met een meervoudige etnisch-culturele identiteit, van hier geboren Belgen tot anderstalige nieuwkomers
 - kracht en inspiratie puttend uit grootstedelijke ervaring, opgegroeid in diversiteit van nationaliteiten, culturele referentiekaders en sociale contexten
- 2) Gekende, gedocumenteerde / reguliere artistieke praktijken

2.C) Year of the Young (70%)

In 2021, precies tien jaar na Antwerpen Europese Jongerenhoofdstad, organiseren we samen met onderwijs, jeugdsector, welzijnssector – als een project van Stad Antwerpen in de grootorde van het Barokjaar – een cultureel themajaar rond het kind. Antwerpen wordt immers steeds jonger, en dan hoef je het niet specifiek over 'diversiteit' te hebben.

Opzet is de situatie, de dromen en wensen en de creatieve mogelijkheden van jong Antwerpen extra te documenteren, te prikkelen en te verbeteren, met kunst en cultuur als facilitator en de toekomst van de hele stad als gedeeld verhaal. Mogelijke insteken:

- een gezamenlijk cultureel outreaching-project à la Bloc Blok, met de hele kunstensector
- een intensief scholenaanbod met bewustzijn van meertalige context
- cultuurhuizen blijven in de zomervakantie open, en stellen hun infrastructuur open
- De Stad geeft aan al haar schoolgaande kinderen 2 culturele activiteiten cadeau

Dit jaar dient ruim op voorhand voorbereid te worden, maar is concreet en *hands on*. Tegelijk moet de eerste doelstelling zijn om door concrete samenwerking nieuwe verbindingen te faciliteren die ook na dit eenmalige evenement structureel doorwerken. Mag geen *one shot* blijven. Hoe zorgen we ervoor dat het een begin wordt van iets structureels? Dat begint met een duurzaam verkennend overleg met het onderwijs. Ook samenwerking/engagement vanuit de jeugd- en welzijnssector is een noodzakelijke voorwaarde om Year of the Young op te starten.

- ⇒ **wie?** *Stad Antwerpen, op basis van breed coördinatie-overleg met kunsten, welzijn, onderwijs, jeugdsector...*
- ⇒ **next step?** *AKO gaat na gemeenteraadsverkiezingen in overleg met Stad Antwerpen om draagvlak te toetsen.*
- ⇒ **timing?** *Opstart in 2019, realisatie in 2021*
- ⇒ **financieel?**
 - *stedelijke budgetten in grootorde van budget Barokjaar*
 - *deelnemende kunstorganisaties voorzien productiebudget voor eigen realisaties binnen Year of the Young*

2.D) Gezamenlijk tewerkstellingstraject (67%)

Doel is niet-klassieke profielen (zowel artistiek, zakelijk, communicatie, publiekswerking...) te doen instromen als werknemer/medewerker binnen kunstorganisaties, via begeleiding van zowel nieuwe werknemers als kunstorganisaties. Idealiter is dit een gelaagd traject/project met meerdere parallelle initiatieven:

- uitbouw van een artikel 60-traject voor de hele kunstensector (ook voor artistieke profielen)
- kennismakingstrajecten voor geïnteresseerde individuen bij (meerdere?) kunstorganisaties
- specifieke stageprojecten of 'job shadowing' voor studenten en jonge participanten uit hogescholen, beroepsopleidingen, jeugdculturele organisaties, informele opleidingen...
- kennismakingsdag/'jobbeurs' voor onderwijs en jeugdwerk: de kunstensector presenteert zich als een mogelijk werkveld met interessante jobs op verschillende niveaus
- eerste hulp en begeleiding bij specifieke vragen van organisaties: netwerk inzetten, vacatures gericht verspreiden, infosessies organiseren, netwerkmomenten (à la 'meet & greet') ..
- sectorbrede sollicitatiecode opstellen / screenen sollicitatiebrieven / sollicitatiecommissies mee vorm geven
- extra vorming in het geval van gedeelde noden bij nieuwe medewerkers (vb. overzicht van het kunstenlandschap, welke subsidiemogelijkheden zijn er...) of bij kunstorganisaties (vb. omgaan met anderstaligen in je werking, hoe je hele team meekrijgen?...)

Inclusief: een pool/databank van experts/organisaties diversiteit

In het verlengde van dit traject creëren we een pool van 50 experts en ervaringsdeskundigen inzake 'werken in diversiteit' (individuen en organisaties, waarvan de grote meerderheid met migratieachtergrond en met ervaring in cultureel/artistiek werk). Via een centraal aanspreekpunt/secretariaat vallen zij tegen vaste tarieven aan te spreken voor:

- inhoudelijke feedback op artistieke plannen, programma's, concepten...
 - consultancy rond specifieke vragen van organisaties inzake werken in diversiteit
 - verspreiding van vacatures van kunstorganisaties in alternatieve netwerken, door mogelijke kandidaten actief aan te spreken
 - structureel zetelen in besturen van kunstorganisaties
 - eenmalige uitbreiding van sollicitatie-jury's bij kunstorganisaties
 - uitbreiding stedelijke commissies voor bv. Kunst maakt de Stad en impulssubsidies
- ⇒ **timing?** Opstart in najaar 2018, eerste proefjaar in 2019?
- ⇒ **financieel?** Kunstorganisaties vergoeden leden van de pool volgens vaste tarieven per gevraagde dienst, met extra procent commissie om supervisor/aanspreekpunt structureel te financieren. Eenmalige opstartkost voor de pool-constructie van 3.000 €.

Mogelijke extra's:

- Uitbreiding 'cultuurnetwerkers'-project van lokaal cultuurbeleid naar kunstensector
 - Ruimte voor duaal leren: op elk niveau van de organisatie een stageplek of tijdelijke overname aanbieden: zowel plek bij de financieel directeur als de uitvoerende ploeg.
 - Change Jobs-week: mensen wisselen één week van arbeidsplek
- ⇒ **wie?** KunstZ gaf interesse aan om dit traject (incl. pool) uit te tekenen en te coördineren, op basis van zijn jarenlange expertise. In samenwerking met OCMW, Atlas & VDAB.
- ⇒ **next step?** Bij voldoende interesse van AKO en Stad Antwerpen, ook inzake financiële onderbouw, werkt KunstZ het traject nader uit.
- ⇒ **timing?** Opstart in 2019, lancering in 2020?
- ⇒ **financieel?** Middelen voor 1 FTE coördinator: 55.000 €, extra vormingsbudget 5.000 €.

3. Acties op niveau van het beleid

3.A) Scan van bestaande subsidie-reglementen (83%)

In de brede Antwerpse kunstensector leeft de ervaring dat bepaalde stedelijke reglementen en initiatieven afradend of uitsluitend kunnen werken voor waardevolle maar minder professionele artistieke initiatieven die in diversiteit werken.

Samen met de sector scant de Stad zijn eigen regelingen en subsidielijnen op administratieve drempels, mogelijke blinde vlekken en eventuele overlappingsen.

Voor stedelijke subsidie-lijnen als 'Kunst maakt de Stad' en impulssubsidies blijft de drempel voor nieuwstedelijke makers hoog. Voorafgaandelijke gespreksmogelijkheid en ondersteuning voor kandidaat-indieners, zoals de cultuurantennes die bieden in de districten, zou die drempel kunnen verlagen. (*cfr. de Cultuurverkenner van het Amsterdams Fonds voor de Kunsten*). Ook een verbale in plaats van schriftelijke verdediging voor de commissie zou nauwer aansluiten op het profiel van sommige minder klassieke subsidieaanvragers.

AKO biedt ook graag de geplande expertenpool aan om stedelijke subsidiecommissies extra te diversifiëren.

3.B) Uitbreiding subsidiemogelijkheden (87%)

Naast structurele stedelijke subsidiëring is er nood aan meer budget voor projectsubsidies, omdat zij vaak een groot verschil maken voor initiatieven die diversiteit bevorderen.

- uitbreiding van de **stedelijke impulssubsidies cultuur en 'Kunst maakt de Stad' (89%)**
 - ⇒ **Financieel?** Een extra 250.000 €, of 30% van de huidige 821.655€ voor beide regelingen.
- verdubbeling van het **Fonds voor Talentontwikkeling (85%)** van Fameus, gezien zijn laagdrempelige insteek en sterk groeiende aantrekkingskracht bij talent met migratieachtergrond. Voor vele initiatieven dient dit fonds als een eerste cruciale opstap. Daarom kan het ook een belangrijke stapsteen zijn voor de verdere diversifiëring van de reguliere kunstensector zelf.
 - ⇒ **Financieel?** Een extra 90.000 €, zodat het fonds verdubbelt naar 180.000 €.
- voorzie een deel van de huidige structurele subsidiëring van kunstorganisaties voor een **nieuw belonend principe (56%)**: organisaties die zich extra inzetten voor diversiteit, kunnen daarvoor een extra budget krijgen bovenop een basissubsidie.
 - ⇒ **Financieel?** Binnen de huidige subsidiemassa van ongeveer 14 miljoen.

3.C) Gedegen basisfinanciering voor laagdrempelige werkingen (80%)

Versterk kunstorganisaties met de nodige knowhow en een natuurlijk diverse achterban met een steviger stedelijke basisfinanciering. Zij zijn noodzakelijke bronnen voor de diversifiëring van de rest van het Antwerpse veld: ze bieden een veilige voedingsbodem voor divers talent, doen mee aan prospectie en screening van minder zichtbare circuits, vertolken een brugfunctie tussen informele netwerken en de reguliere kunsten en zorgen voor nieuwe instroom.

Dit vereist dat het Antwerpse kunstsubsidiebeleid meer eigen accenten gaat leggen, die complementair versterkend kunnen werken in relatie tot het bovenlokale subsidiebeleid van de Vlaamse Gemeenschap. Daarvoor is het noodzakelijk dat ook 'de zoektocht naar verschillende artistieke talen' erkend wordt als een valabele artistieke inzet, voorbij een al te nauwe definitie van artistieke kwaliteit.

3.D) Year of the Young (87%)

Het hele cultureel-stedelijk apparaat zet zich mee achter het hoger vermelde Year of the Young, zoals nu gebeurt voor het Barokjaar.