

VERSLAG ADVIESRAAD CULTUUR VGC
23 september 2019

Aanwezig:

Leden: Tunde Adefioye, Gregory Delannay, Leen De Spiegelaere, Nora Mahammed (ondervoorzitter), Stéphanie Masuy, Dominique Mys, Hugo Vanden Driessche (voorzitter), Anja Van Roy

AD CJS: Karina Luytens, Cindy Vandeweyer

Kabinet Smet: Suzy Bleys, Hilde Peeters

Facilitator: Sander de Wilde

Verontschuldigd:

Leden: Bart Claes

AD CJS: Dirk Broekaert

Afwezig:

Ish Ait Hamou, Khadija Aznag, Rrita Jashari, Bie Vancraeynest

0. Vooraf

Suzy Bleys en Hilde Peeters zijn vandaag aanwezig vanuit het kabinet van Collegelid Pascal Smet. Hilde zal voortaan de adviesraad Cultuur mee opvolgen.

1. Goedkeuring verslag 06/05/2019

Het verslag wordt goedgekeurd.

Ondertussen is ook een tekst gekomen uit de ad hoc werkgroep Brusseldecreeet die werd ondertekend door de voorzitters van de drie adviesraden Cultuur, Jeugd en Sport en ook bezorgd aan de leden van de adviesraad. De leden vinden het een goede tekst.

De administratie bezorgt dit aan het VGC-College, de ad hoc werkgroep zorgt voor de verspreiding naar de fracties van het Vlaams parlement.

In opvolging van de vorige adviesraad Cultuur maakte de administratie een overzicht van de werkzaamheden van de adviesraad Cultuur van september 2016 tot nu. Met daarin het besproken thema, de aanbevelingen en/of het advies en een beknopt stand van zaken.

De leden vinden dit een zeer duidelijk verslag.

2. Zelfevaluatie adviesraad Cultuur

Centraal vandaag staat de zelfevaluatie van de adviesraad.

Hiervoor werd Sander de Wilde uitgenodigd die deze zelfevaluatie zal faciliteren.

2.1. Jouw leukste herinnering

Op voorhand werd gevraagd om na te denken over wat **jouw leukste herinnering** aan de cultuurraad is.

De reacties:

- De eerste vergadering in de nieuwe samenstelling: het was een zeer brede en diverse groep, een bewuste keuze om daaraan te werken, was zeer positief.
- De adviesraad over het reglement Kunst in Opdracht. Omdat er iets concreet gebeurde met de aanbevelingen.
- De tweede vergadering over diversiteit.
- De informele ontmoeting met het Collegelid.
- De eerste vergadering over diversiteit: iedereen was intens betrokken bij het gesprek, ook al ging dat gesprek alle kanten uit. Je voelde dat het een onderwerp was waar iedereen iets mee had.
- De vergaderingen met het Collegelid: daar zaten de meeste mensen rond de tafel en het was een interessante uitwisseling.
- De vergaderingen over diversiteit.
- De uitwisseling en het rechtstreekse contact met het Collegelid.
- De doorstart na de zomer van 2016. Dat er een interessante en diverse groep kon worden samengesteld. Gaf ook goesting om er tegenaan te gaan.
- De eerste vergadering over diversiteit. Tot dat iedereen zijn onzekerheden op tafel kon leggen. Was een mooie start.

2.2. Methodiek Koffiemachine

De leden krijgen de tijd om te klagen bij de 'koffiemachine'. **Wat kan beter**, wat wil je meegeven aan de volgende adviesraad?

De reacties:

- Het is moeilijk om op korte tijd en in een grote groep tot kernachtige conclusies te komen. In sommige gevallen gebeurt het wel in een kleiner groepje.
- Te veel papier/afval.
- De onderwerpen die je minder aanspreken, moet je erbij nemen, ook al kan je er minder mee doen in je eigen werking. Maar je leert er wel van bij.
- Broodjes niet altijd even lekker.
- Hoe direct is onze impact? Soms is het niet zo zichtbaar of we nuttig zijn. Meer betrokken worden bij het proces of bij de zoektocht naar de oplossing.
- De aanpak mag af en toe wat minder formeel, mag plezanter.
- De diversiteit van bij de start is wat weggevallen.
- Vergaderen op andere locaties maakt het minder formeel.
- Het doel van de cultuurraad is niet zo duidelijk, waarom doen we het, waarom voeren we deze discussies met deze groep (zelfs als de discussie interessant is).
- Te weinig betrokkenheid bij de agendasetting.
- Actieve bevraging door het kabinet gebeurt te weinig.
- Niet gemakkelijk om over alles een mening te hebben, je hebt niet over alles een mening, maar je leert wel bij. Dan voel je je meer in een observatorrol en wat minder op je gemak.
- Het is moeilijk om aan de slag te gaan met de thema's die de leden zelf aandragen. Als dat niet in het verlengde ligt van waar de administratie mee bezig is, dan is het veel

werk om dit te trekken (bv. thema diversiteit). Thema's vanuit de groep laten komen: ja, maar hoe volg je het dan verder op, geen simpele klus.

- Opkomst: waarom worden mensen die niet komen niet vervangen. Aanwezigheden moeten beter opgevolgd worden.
- Het zijn uiteindelijk altijd dezelfde mensen die komen,.
- Vergadermoment/tijdstip: het blijft moeilijk om voor iedereen goed te doen.
- We zijn zelf niet zo goed georganiseerd. Geen zelfsturende teams of groepjes die rond een bepaald onderwerp werken. Geen methodiek.
- Goede samenwerking met de Jeugd- en Sportraad maar geen contact met de werkgroepen Kunsten, Erfgoed en Sociaal-Cultureel Werk.
- De verwachtingen van het kabinet t.a.v. de cultuurraad moeten duidelijker gesteld worden. Moeten meer doen dan enkel luisteren.
- Keuze van de thema's: er worden er nog een paar gemist. Bv.: samenwerking tussen NL en FR instellingen, verhouding 19 gemeenten, Kosmopolis gedachte, ...

Samengevat kunnen de reacties als volgt gegroepeerd worden:

- Ecologie
- Bureaucratie/communicatie
- Catering
- Impact van de adviezen – doelstelling – nut
- Methodiek
- Thema's – agenda – dossiers
- Opkomst – samenstelling
- Samenwerking tussen de drie werkgroepen – andere overheden – diversiteit

De leden maken een top drie van de problemen die ze willen aanpakken:

1. Impact van de adviezen – doelstelling – nut
2. Methodiek
3. Opkomst - samenstelling

2.3. Wat kan ik hieraan doen?

De leden gaan in groepjes aan de slag met de drie problemen. Er worden zo concreet mogelijke oplossingen bedacht, wat kan de adviesraad hier zelf aan doen en /of veranderen.

1. IMPACT VAN DE ADVIEZEN – DOELSTELLING – NUT

Vraag-/probleemstelling: *Hoe kunnen we de impact van onze aanbevelingen versterken?*

→ we kunnen de impact van onze aanbevelingen versterken door:

- Meer coaching bij het activeren van het nadenken over en/of aanbrengen van thema's
- Te werken in kleinere werkgroepen
- Ervoor te zorgen dat de opvolging van thema's/aanbevelingen/stand van zaken op een meer regelmatige manier gebeurt

2. METHODIEK

Vraag-/probleemstelling: *Hoe kunnen we de adviesraad beter doen functioneren?*

→ inhoudelijk:

- Expertise binnenbrengen of eigen expertise van de leden van de AR beter benutten
- Werken met moderator om proces van de discussies te begeleiden
- Praktijkwerkers aan het woord laten
- Van in het begin moet duidelijk zijn wat de vergadering gaat doen: brainstorm of aanbevelingen formuleren. Voor de sector of het voor het beleid.

→ organisatorisch:

- Een stimulerende locatie/omgeving zoeken, gelinkt aan het thema. Bv. bij een vereniging en je dan ook meer info krijgt over waar die vereniging mee bezig is.
- Het verslag van de vorige vergadering samenvatten bij het begin van de vergadering zodat wie geen tijd heeft gehad om het te lezen zich niet schuldig moet voelen. Idem voor voorbereidende documenten.
- Plek geven voor eigen werk/ideeën van de leden: stel je voor, waar ben je mee bezig. 5' aan het begin van de vergadering (niet bij de varia). Ook goed voor de netwerking.
- Gekoppeld aan een leuke activiteit.

3. OPKOMST - SAMENSTELLING

Vraag-/probleemstelling: *Minder opkomst van de leden*

→ De doelstellingen en verwachtingen duidelijk formuleren (bv. 1 A4 of een huishoudelijk reglement) en wat je er als lid kan uithalen (zelf persoonlijk), verspreiden via een open oproep om op die manier eigenaarschap en betrokkenheid te verhogen.

Bijkomend:

- Als de adviesraad dan is samengesteld: voldoende documentatie bezorgen vooraf over de thema's.
- Tip: bij de start van een nieuwe AR: opleiding/workshop over beleidsadviserend werken
- Meer zichtbaarheid creëren over wat er met de adviezen gebeurt.
- Representatie vanuit de drie werkgroepen (Kunsten, Erfgoed, Sociaal-Cultureel Werk) in de adviesraad (transversaliteit).
- In de voorbereiding erover waken dat er toegewerkt wordt naar een advies. Maar kan ook een prioriteitsbepaling zijn. Hoeft geen / hoeft niet altijd een advies te zijn.
- Specialisatie: niet iedereen wordt geacht alles te weten, betrek externen of zet iets in een traject. Stel advies desnoods uit. Voor sommige thema's is ieders aanwezigheid misschien niet altijd nodig.

De zelfevaluatie wordt afgerond. De drie onderwerpen hebben veel raakvlakken met elkaar. Iedereen wordt bedankt voor zijn actieve deelname en Sander om dit te willen faciliteren.

Zolang de adviesraad niet opnieuw is samengesteld blijft de huidige van kracht.

Voor het jaareinde vindt er waarschijnlijk nog een adviesraad plaats in de huidige samenstelling.