

Aanwezig:

Leden: Anja Van Roy, Bart Claes, Brigitte Neervoort, Frie Van Camp, Jens Dupon (ondervoorzitter), Mike Michiels, Nora Mahammed (voorzitter), Roel Heremans, Shilemeza Prins, Thomas Matei

VGC-administratie: Cindy Vandeweyer, Karina Luytens, Thomas Allegaert

VGC-kabinet Persoons: Hilde Peeters

Uitgenodigd: Xander Berbé (projectmedewerker Lasso)

Verontschuldigd:

Leden: Anne-Sophie Van Neste, Elvira Crois, Gregory Delannay, Hugo Vanden Driessche, Ianthe De Boeck, Ivo Shimwa, Leen De Spiegelaere, Olga Rutayisire, Sanae Jamaï, Stéphanie Masuy, Theresia Feldmann, Thomas Haemels

1. Goedkeuring verslag Cultuurraad van 27 februari 2024

Het verslag wordt goedgekeurd.

2. Kennismaking nieuwe directeur Cultuur, Jeugd, Sport

Op 15 april startte Thomas Allegaert als algemeen directeur van de algemene directie Cultuur, Jeugd en Sport. Thomas stelt zichzelf voor. Hij zal de vergaderingen van de Cultuurraad af en toe bijwonen.

3. Centraal thema: 'inclusie/kunstbeleving en -creatie van mensen met een beperking'

Het onderwerp van deze vergadering werd voorbereid door enkele leden van de Cultuurraad die elk vanuit hun eigen expertise het onderwerp belichten.

Anja Van Roy start met een korte presentatie en inleiding op het onderwerp.

👉 Zie bijgevoegde presentatie met daarin weblinks ter inspiratie.

De Cultuurraad focust vandaag op personen met een fysieke beperking, met een psychologische kwetsbaarheid en met een neurodiverse achtergrond.

Xander Berbé van Lasso, Mike Michiels en Nora Mahammed delen elk een ervaring of goede praktijk binnen deze drie 'clusters' en geven ook drie concrete tips ter inspiratie voor de leden.

Xander belicht de cluster personen met een fysieke beperking en geeft voorbeelden vanuit de eigen ervaring en als medewerker bij Lasso.

Ervaring/good practice:

Xander schetst een context van wachtlijsten, gebrek aan inclusie, te weinig moeite. Er bestaan al heel wat initiatieven die organisaties kunnen ondersteunen bij het onthalen van mensen met een handicap: handleiding, brochures, opleidingen ... zie de links in de presentatie.

Voor zijn good practice verwijst Xander naar een onderdeel van het project Art Inclusive van Lasso. Art Inclusive werkt rond de cultuurparticipatie van personen met een beperking. In het kader van Art Inclusive worden festival- en eventorganisatoren samengebracht om (meer) stappen te zetten rond inclusie. Dit zorgt ervoor dat men steun vindt bij elkaar.

Tips van Xander:

1. Communiceer helder en juist over de (al dan niet) toegankelijkheid van je infrastructuur. Maak voor elk event of locatie een doordachte toegankelijkheidspagina (inspiratie zie slide 16).
2. Ga voor volwaardige participatie: mensen met een handicap willen samen op stap met vrienden en familie, in interactie gaan, kunnen genieten zonder stress. Ze willen niet gewoon binnen kunnen, maar ook volwaardig deelnemen en zich welkom voelen. Organisaties laten nadenken over welke aanpassingen ze kunnen aanbieden voor welke groep.
3. Outreach en toeleiding: maak je locatie niet gewoon toegankelijk en verwacht dan dat er publiek met een handicap komt. Wel: communiceer erover, ga samenwerkingen aan, reik uit naar organisaties. Inclusie mag een beetje geforceerd worden.

Xander concludeert dat er in 2024 nog steeds amper plekken zijn waar mensen met en zonder handicap elkaar tegenkomen.

De kunst- en cultuursector kan een voortrekker zijn door een houding aan te nemen waarbij het normaal is dat iedereen erbij hoort en dat het normaal is dat er extra moeite wordt gedaan zodat mensen met een handicap kunnen participeren.

Mike deelt zijn expertise over de cluster personen met een psychologische kwetsbaarheid.

Ervaring/good practice:

Mike's good practice vertrekt vanuit zijn professionele ervaring bij KAOS vzw.

KAOS ontwikkelt kunstprojecten met kunstenaars die al dan niet een psychische kwetsbaarheid hebben en heeft een kunstenaarsresidentie in psychiatrie. Het brengt kunst en psychiatrie samen en raakt zo aan de perceptie hierover.

Sinds het ontstaan maakt KAOS werk van samenwerking tussen kunst en welzijn, van in gesprek gaan en samen dingen doen. Daardoor ontstaat er dialoog, is er meer bespreekbaar en kan je meer bereiken. Recent maakt KAOS de omgekeerde beweging en startte het artistieke residenties op bij andere psychiatrische instellingen. Dit kan je niet realiseren zonder de medewerking en betrokkenheid van het personeel van deze instellingen. Mike merkt dat de kunstenaars die er in residentie komen, loskomen van hun patiëntenrol, ze zijn kunstenaar (geen patiënt, geen personeel) en worden ervoor verloond.

Tips van Mike:

1. Door de focus te leggen op het kunstenaarschap en niet op de psychische kwetsbaarheid ga je voorbij het hokjesdenken. Anderzijds blijft waakzaamheid voor mensen met een psychische kwetsbaarheid belangrijk: niet stigmatiseren, noch ontkennen.
2. Onthaal van publiek en kunstenaars is zeer belangrijk. Ga in dialoog als de kunstenaar aangeeft hiervoor open te staan. Probeer tijd en ruimte te creëren. Voor het Kunstenfestivaldesarts werd het programma voorgesteld aan de bewoners van het PSC Elsene en werd samen bekeken welke voorstellingen men wilde bijwonen.
3. De kracht van de taal. Je bent je niet altijd bewust van wat taal doet. Denk na over hoe je de dingen benoemd, sta erbij stil. Soms moet je de dingen helder zeggen.

Nora eindigt met de cluster personen met een neurodiverse achtergrond.

Ervaring/good practice:

Nora verwijst naar het traject waar zij vanuit het TheaterFestival aan deelnam samen met Plazey en Kunstenfestivaldesarts (cf. ook waar Xander naar verwees). Ervaringsdeskundigen van Groep Intro/HandiKNAP screende voorstellingen van het TheaterFestival op toegankelijkheid en inclusie. De drie festivalorganisatoren leerden elkaar beter kennen en leerden van elkaar. Ze kwamen in contact met een groep van mensen met een beperking en leerde over hun noden en ervaringen. Het TheaterFestival maakte werk van het beschrijven van voorstellingen op een andere – minder klassieke – manier. Er zijn ook filmpjes gemaakt die het traject met het openbaar vervoer tot aan het culturele huis in beeld brachten.

Nora verwijst ook naar UK, Battersea Arts Centre, de enige relaxed venue (100% toegankelijke zaal en toegankelijk kunstenhuis) in de wereld die op hun website via open source al hun kennis verzamelen voor het opbouwen van een relaxed venue of het bieden van een relaxed performance. Misschien is het interessant om ook in Brussel aan het verzamelen van opgedane kennis, tools en tips te doen om de drempel tot het toegankelijker maken van onze activiteiten en huizen te verlagen.

Tips van Nora:

1. Maak foto's van je locatie, zaal, ticketbalie, onthaalmedewerkers ...
2. Maak toegankelijkheidsfiches en stel deze beschikbaar op de website
3. Richt relaxed performances in waarbij de omgeving en sfeer zijn aangepast om het publiek op hun gemak te stellen en er een stille ruimte is voor mensen die behoefte hebben aan rust. Maar ook de mogelijkheid om binnen en buiten te wandelen tijdens een voorstelling zonder dat dit een definitief vertrek betekent. Daarnaast is er een open attitude naar beweging en geluid.

Op basis van de inspiratie die Nora, Mike en Xander gaven, gaan de leden in gesprek over wat ze zelf of wat hun organisatie kan doen enerzijds en welke aanbevelingen ze geven aan de VGC anderzijds.

Volgende zaken komen aan bod:

- **Quota** (tewerkstelling): moet hier meer werk van gemaakt worden?

Daar waar er al quota zijn, worden die behaald?

Bedenkingen bij quota: hoe moet je dat bewijzen? Hoe vermijden dat mensen in de problemen komen met hun uitkering? In hoeverre is er in het Kunstenaarsstatuut (federale materie) oog voor mensen met een beperking?

Bij de VGC als werkgever is er aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijke kansen. In april 2024 ontving de VGC het diversiteitslabel van Actiris. Dit label wordt toegekend aan werkgevers die verschillen op de werkvloer erkennen, eerbiedigen en waarderen. Om dit label te krijgen dien je als organisatie een actieplan in bij Actiris. De resultaten ervan worden na 2 jaar geëvalueerd.

Het HR Diversiteitsplan van de VGC heeft een dubbele focus: wervende communicatie en gelijke kansen enerzijds en een inclusieve organisatiecultuur anderzijds. Meer info:

<https://www.vgc.be/vacatures/diversiteit-inclusie-en-gelijke-kansen>

Daarnaast is er bij de VGC een vrij grote gevoeligheid voor dit thema, bv. door bepaalde vormingen en samenwerkingen rond het inclusief maken van een aanbod, samenwerking met school Zaveldal (buitengewoon secundair onderwijs), toegankelijkheidsinformatie en/of -iconen bij bepaalde publicaties (bv. de vakantieids).

- **Nood aan informatie en vorming personeel**

Er bestaat al veel informatie. Een lid meent dat er vanuit haar organisatie kan nagedacht worden over hoe al deze info te bundelen en goed te laten doorstromen. Informatie moet hapklaar zijn. Misschien kan de VGC daar ook een rol in spelen.

Aansluitend wordt gesuggereerd dat het culturele kadaster dat er nu is (spots.brussels) zou kunnen uitgebreid worden met toegankelijkheidsinformatie.

De vraag naar de haalbaarheid en/of wenselijkheid van een centrale infopagina over toegankelijkheid van Brusselse cultuurinstellingen wordt gesteld. Bij de leden zijn er voor- en tegen(twijfel)standers in het debat. De juiste info kan snel evolueren en moet precies en up to date zijn. Vanuit die optiek is het misschien beter om dit dicht bij de betrokken culturele instelling te houden.

- **(Vrijwilligers)Werk**

De leden ervaren het als een grote meerwaarde om een persoon met een handicap als vrijwilliger te hebben in je organisatie. Dit is leerrijk zowel voor de organisatie als voor de persoon zelf. En kan in bepaalde gevallen ook bijdragen aan het tegengaan van sociaal isolement. Hoe langer de vrijwilliger in een organisatie actief is, hoe interessanter omdat je die persoon dan meer kan bieden. Daarbij is het belangrijk dat er goed nagedacht wordt over het onthaal van de vrijwilliger, een tijdsinvestering maar je krijgt er ook iets voor terug.

Tip: scout mensen met een handicap, ga actief naar mensen op zoek. Voor sommigen is het een drempel of zien ze de meerwaarde er niet van in omdat ze vrezen voor het verlies van hun uitkering.

Er is een tekort aan doventolken. Een database uitbouwen kan nuttig zijn.

- **Prijskaartje**

Inzetten op toegankelijkheid heeft een prijskaartje maar er zijn ook zaken die je kan doen die niet veel hoeven te kosten.

De leden vinden het een interessante piste om een financieel incentive te voorzien voor toegankelijkheid.

Anderzijds is het ook een service die je bereid bent aan te bieden en waarvoor je keuzes kan maken. Het zou een samenspel moeten zijn van ethische en structurele maatregelen.

De vergadering wordt afgesloten en de leden worden bedankt voor hun reacties en suggesties.