

de VUURGROEP – Gent #2030

de VUURGROEP, brandversneller van nieuwe artistieke en sociale ontwikkelingen binnen het centrum én de periferie van de stad Gent, met een jonge en superdiverse generatie als pyromanen van dienst

de VUURGROEP, aanjager van gevestigde instituten, stedelijke organisaties en hun beleidsmakers, samen groeiend naar nieuwe denk- en praktijkmodellen rond diversiteit en inclusie

de VUURGROEP, inspirator van een ambitieus tienjarenplan, facilitator van projecten die de allerjongste (en superdiverse) generaties de mogelijkheid geven om de stad van binnenuit te veranderen

de VUURGROEP, dramaturg van een ingrijpende stedelijke transformatie die het onzichtbare zichtbaar maakt, op cultureel en sociaal vlak

Enkele uitgangspunten van waaruit de werking van de Vuurgroep vertrekt:

- Gent wordt in razend tempo een ‘majority-minority’ stad: de meerderheid van de bevolking behoort tot een minderheid. Dat betekent dat het witte, middenklasse perspectief, dat op dit moment voor de meeste organisaties, instellingen, activiteiten, beslissingen,.. de norm uitmaakt, heel binnenkort niet meer relevant is. Het wordt het perspectief van één van de Gentse minderheden; een diversiteit aan perspectieven wordt de norm;
- Gentse kinderen en jongeren groeien op in, en zijn doordrongen van, deze complexe superdiversiteit. Ons Vuurwerk is intergenerationeel met veel aandacht voor inclusieve participatie van kinderen en jongeren;
- We nemen enkele grote hedendaagse uitdagingen mee ons verhaal, zoals de gevolgen van klimaatverandering, en de stijgende welvaartkloof (stijgende kinderarmoede in Gent!);
- Er is een groot gebrek aan ruimte, waarin artistieke en creatieve processen bottom up, participatief en inclusief kunnen ontstaan. Experiment en gelijkwaardige samenwerking moeten de basis vormen van deze plekken;
- Er is een horizon in 2024, met Gent als kandidaat als Europese jongerenhoofdstad. En er is een horizon in 2030, met Gent als kandidaat als Europese culturele hoofdstad.

de VUURGROEP staat voor het achterhalen en wegwerken van *elke structurele vorm van uitsluiting, zodat elke kunstenaar, bezoeker, medewerker, partner en bestuurslid zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt.*

Organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor dit veranderingsproces, en worden hierin begeleid en ondersteund door de Vuurgroep. De Vuurgroep is een gids, een inspirator, een verbinder en een facilitator.

We kiezen voor een inclusief denken dat leidt tot een inclusief handelen, waarbij we posities vrijmaken, sleutels doorgeven, macht en middelen herverdelen.

Hoe doen we dat en waar zetten we de komende jaren verder op in?

1. Naar inclusievere culturele organisaties

We creëerden platformen waar uitwisseling, delen van good practices en netwerken, meerstemmigheid en gelijkwaardige samenwerking centraal staan. Deze lerende netwerken verbinden momenteel meer dan 100 deelnemers uit meer dan 50 organisaties. Deze culturele spelers delen een gemeenschappelijke ambitie, dat zich vertaalt in een collectief engagement. Instrumenten ontwikkeld door de Vuurgroep, zoals een reflectietool en checklist, helpen organisaties om in te zetten op een duurzaam, structureel inclusief beleid, gericht op meer participatie en representatie in *alle* lagen van de werking van een organisatie.

Parallel met de lerende netwerken organiseren we op korte termijn ook een DIGGERS¹-traject dat inzet op het creëren en versterken van intern draagvlak en urgentiebesef. Dat er in een overwegend *witte*² sector vanuit een bepaalde norm wordt gedacht en gewerkt, dat er blinde vlekken over ingebouwde drempels zijn, is, door het gebrek aan perspectieven, niet onlogisch. Een vis zal ook pas beseffen dat hij al heel zijn leven in water leeft op het moment dat hij eruit wordt gehaald. Zo heeft onze sector spiegels nodig om zich bewust te worden van de eigen normen en drempels. We willen daarbij niet oordelen of schuldgevoelens kweken. Wat we vooral nastreven is een collectieve bewustwording en zelfreflectie, een collectief engagement om deze drempels te ontdekken en weg te werken.

Dit traject zet dan ook in op:

- ontdekken van privileges, onbewuste vooroordelen, blinde vlekken, antiracisme, dekolonisering;
- een cultuur van zelfreflectie installeren, zodat men het gewoon wordt om over eigen blinde vlekken en vooroordelen te spreken, deze te delen, en hiermee om te gaan;
- acties ondernemen om intern draagvlak en urgentiebesef te creëren (een DIG-actiegroep in elke organisatie)

2. Katalysator van inclusievere overkoepelende werkingen en projecten

De Vuurgroep is ervan overtuigd dat 'inclusie' geen afzonderlijke werking mag zijn. Daarom kiezen we voor sterke connecties (= iemand van de Vuurgroep volgt op of neemt deel) met huidige en toekomstige projecten, acties en GKO werkgroepen. Doel is om in elke werking het 'inclusie-perspectief' binnen te brengen, en aan de hand van tools zoals de checklist, mee te zorgen voor participatie en meerstemmigheid.

Enkele voorbeelden zijn:

- GKO werkgroepen, zoals beeldende kunsten, of werkgroep Ruimte
- Ontwikkeling van de Arsenaal-site
- Concrete artistieke projecten, zoals bijv. 'Kamerkind' van KOPERGIETERY, NTGent, VOORUIT, Opera Ballet Vlaanderen, Campo en het SMAK, en opengetrokken zal worden naar tientallen andere organisaties in Gent

3. Facilitator en inspirator van lokale, inclusieve (werk)plekken

Naast het coachen en begeleiden van gevestigde culturele organisaties en van overkoepelende werkingen en projecten, wil de Vuurgroep ook inspireren door het faciliteren van nieuwe, lokale (werk)plekken, waar eigenaarschap en gelijkwaardigheid van bij de start centraal staan. Wijken die ruimte en middelen ter beschikking krijgen, waar lokale organisaties met sterk verankerde netwerken de handen in elkaar slaan met grotere culturele instellingen. Deze samenwerkingen zijn in feite een vertaling van de reflectietool en checklist in de praktijk:

- gelijkwaardigheid en meerstemmigheid worden verankerd in elk aspect van de werking;
- een roterend systeem zorgt voor eigenaarschap en draagvlak in de wijk;
- sterke en inclusieve partnerschappen en samenwerkingen worden uitgebouwd met buurtbewoners, buurtwerkers, wijkregisseur, lokale handelaren, scholen, moskeeën en kerken, jeugdwerkingen, artiesten, etc.;
- de invulling en ontwikkeling van deze artistieke en culturele (experimenteer)ruimtes wordt volledig bepaald en beheerd door de buurtbewoners en lokaal verankerde organisaties

Momenteel wordt met deze doorgedreven inclusieve participatie al volop geëxperimenteerd door projecten en organisaties als CAMPO (Boma-site), Meubelfabriek, Victoria Deluxe (Toekomstacademie), KOPERGIETERY (KOPERGIETERY studio's), binnenkort ook de Arsenaal-site,...

KORT SAMENGEVAT: de Vuurgroep wil in het proces richting #2030 optreden als katalysator en aanvuurder van inclusie en diversiteit in onze stad.

¹ DIG staat voor Diversiteit en Inclusie Gent en omvat alle aspecten van de werking van de Vuurgroep.

² Met 'wit' bedoelen we veel meer dan louter huidskleur. Het gaat over onbewuste normen van waaruit bepaald wordt hoe en met wie gewerkt wordt. Deze normen worden gedefinieerd door een overwegend middenklasse, hoogopgeleid, hetero, cisgender, wit (hier wel als huidskleur) gezond (zonder beperkingen) en mannelijk perspectief.