Afsprakenkader publiekswerking*

1 · Waarom dit engagement?

Als partners van GKO kiezen we ervoor om uitdagingen in de Gentse cultuursector samen aan te pakken. Vanuit dat netwerk onderschrijven we dit engagement rond publiekswerking: het werk van iedereen die zich inzet voor publiek, community en partners.

Bij de vorige indieningsronde voor het Kunstendecreet schreven en ondertekenden we samen het DIG-charter. Dat charter groeide uit een collectieve wil om de sector inclusiever te maken, met een focus op etnisch-culturele diversiteit. We lieten ons daarvoor inspireren door de Nederlandse Code Diversiteit & Inclusie en maakten dezelfde onderverdeling in personeel, presentatie, ontwikkeling en publiek.

Een van de vaststellingen was dat publiekswerking nog te vaak pas aan het einde van het proces wordt betrokken, wanneer de programmatie al vastligt en het enkel nog gaat over 'het juiste publiek of de juiste deelnemers vinden'. Daardoor zijn culturele activiteiten nog te vaak gericht op een overwegend wit, hoogopgeleid middenklassepubliek, terwijl grote delen van de stad zich er niet in herkennen. Daarom focussen we met dit engagement bewust op publiekswerking, als volwaardig onderdeel van onze organisaties van bij het begin.

Dit engagement heeft twee invalshoeken die nauw samenhangen. Enerzijds gaat het over de rol van publiekswerking in het streven naar diversiteit en inclusie (extern). Anderzijds gaat het over de plaats van publiekswerking binnen onze eigen organisaties (intern): hoe we samenwerken, beslissingen nemen en tijd en middelen verdelen.

Publiekswerking kan immers niet slagen als alleen de publiekswerker ze draagt. Wie we bereiken en wie zich bij ons welkom voelt, hangt mee af van wie er werkt, wat we programmeren, wie mee aan tafel zit wanneer we beslissingen nemen, enzovoort. Een divers publiek bereiken zonder ook dat in vraag te stellen, blijft oppervlakkig. Daarom bevat deze tekst ook engagementen rond programmatie, personeel en organisatiestructuur en -cultuur. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid, waarin elke discipline haar eigen expertise inbrengt.

We erkennen dat diversiteit, inclusie en toegankelijkheid een fundament vormen dat moet doordringen in alle geledingen van onze organisaties. Alleen zo bedienen we een publiek dat overeenkomt met hoe onze samenleving er vandaag uitziet. We bekijken publiekswerking daarbij uitdrukkelijk vanuit de blik van diversiteit, inclusie, toegankelijkheid en machtsverhoudingen. Publiekswerking is de brug die ervoor zorgt dat kunst en cultuur voor iedereen bereikbaar zijn en dat iedereen zich erin vertegenwoordigd voelt. Ze zorgt er ook voor dat we voeling houden met wat er in de samenleving leeft en ons daardoor laten sturen. Community care, outreach en participatie zijn voor ons dan ook geen extra, maar kerntaken.

Gent is een gelaagde, diverse stad, maar het cultuurbudget komt historisch gezien niet bij iedereen in gelijke mate terecht. Bij de verdeling van subsidies speelt vaak mee wat als 'kwalitatieve cultuur' wordt gezien, en die blik is niet neutraal. Daardoor is een grote groep mensen ondervertegenwoordigd in het culturele aanbod. We erkennen die historische ongelijkheid en vertrekken van daaruit.

We erkennen ook dat geen twee organisaties hetzelfde zijn. Er is een groot verschil tussen (grote) organisaties die zelf produceren en (internationaal) touren, receptieve huizen en kleine organisaties met een beperkte ploeg. Elke organisatie vertaalt dit engagement op haar eigen manier, volgens haar schaal, middelen en werking.

Dit engagement dient in de eerste plaats als kader om intern samen het gesprek aan te gaan, concrete stappen te zetten en onze werking effectief te veranderen, zodat we echt diverser en inclusiever worden. We verbinden ons ertoe om onze structuren, onze besluitvorming en onze manier van werken voortdurend kritisch te onderzoeken, op het ritme van elke organisatie. Het lerend netwerk van publiekswerkers ondersteunt ons daarbij. Het is een plek waar we ons door elkaar laten inspireren en waar we in een veilige omgeving eerlijke gesprekken kunnen voeren om van daaruit te leren.

We ondertekenen dit engagement samen, omdat het eigen is aan Gent om uitdagingen collectief aan te pakken. Zo kunnen we van elkaar leren, elkaar versterken en elkaar aanspreken op wat we samen hebben afgesproken.

2 · Wat bedoelen we met publiekswerking en communitywerking?

Dit werk draagt in de sector veel namen: publiekswerker, publieksbemiddelaar, participatiemedewerker, communitybuilder, educatief medewerker, cultuurbemiddelaar, audience developer, outreach- of toeleidingsmedewerker, medewerker publiekscommunicatie, onthaal- of toegankelijkheidsmedewerker, diversiteitsmedewerker, coördinator inclusie, enzovoort. Elke term heeft zijn eigen nuance. Soms ligt de rol bij één persoon, soms is ze verspreid over een team, een directie, freelancers of vrijwilligers. Voor de leesbaarheid gebruiken we de term *publiekswerker**.

We verstaan daaronder elke rol of functie die de relatie tussen een culturele organisatie en haar publiek(en), partners en community's aangaat, vormgeeft en onderhoudt. We vertrekken daarbij vanuit de vraag wie zich aangesproken voelt door onze organisatie, wie niet en waarom, en wat er nodig is om dat te veranderen. Via publiekswerking brengen we de stem, de leefwereld en de noden van de samenleving binnen in onze hele werking. Publiekswerking onderhoudt de band met de gemeenschappen die al betrokken zijn, maar slaat vooral ook een brug naar de groepen en mensen die we nog niet bereiken.

Het opbouwen en onderhouden van vertrouwensrelaties staat centraal. Dat vraagt tijd en continuïteit en is vaak onzichtbaar werk dat niet direct te monetariseren of te meten is. Publiekswerking is dan ook geen marketing, en haar waarde valt niet af te lezen aan de ticketverkoop. We leven in een samenleving die vaak de nadruk legt op kwantitatieve beoordeling, en we erkennen de groeiende financiële druk op

organisaties. Toch willen we het belang van kwalitatieve beoordeling en een langetermijnvisie benadrukken. Als we niet investeren in een publiek dat de samenstelling van de samenleving weerspiegelt, maken we onszelf op termijn irrelevant.

Publiekswerk is relationeel werk, waarin de publiekswerker zelf het instrument is. Dat maakt het werk kwetsbaar. Het vraagt grensbewaking en zorg, en een organisatie en een landschap die het mee dragen. Publiekswerk brengt de samenleving binnen in de organisatie, met alle kritische vragen en noden die daarbij horen. Vaak is het de publiekswerker die die stem vertolkt.

Dit werk omvat onder meer:

- **Verbinding:** als mensen de weg naar ons niet vinden, omdat ze zich niet aangesproken voelen of omdat er andere drempels zijn, dan gaan wij daarmee aan de slag. We erkennen dat de wereld niet eindigt aan onze deuren. We gaan zelf naar buiten, bouwen relaties op met mensen, communities en buurten en luisteren naar wat er leeft. Van daaruit bekijken we hoe onze organisatie, of andere partners in het bredere landschap, aan die noden tegemoet kunnen komen.
- **Duurzame partnerschappen aangaan:** duurzaam en gelijkwaardig samenwerken met organisaties die dichter bij bepaalde gemeenschappen staan en vaak minder middelen en erkenning krijgen. Zo erkennen we de historische (machts)ongelijkheid in de sector en werken we mee aan het rechtzetten ervan.
- **Laagdrempeligheid:** financiële, fysieke, talige, sociale, culturele en mentale drempels herkennen en aanpakken, van prijzenbeleid en toegankelijkheid tot toon, beeldtaal en wie zich weerspiegeld ziet.
- **Onthaal en hospitality:** zorgen dat mensen zich gezien, veilig en welkom voelen, van de eerste communicatie tot na afloop. Publiekswerkers zijn vaak het eerste aanspreekpunt.
- **Contextualiseren:** mensen in gesprek brengen met artistiek of inhoudelijk werk, via rondleidingen, inleidingen, nagesprekken, educatieve trajecten en materialen. We bieden handvatten en achtergrond aan, maar laten ruimte voor ieders eigen interpretatie.
- **Participatie**: ruimte creëren voor co-creatie en medezeggenschap, waarbij mensen mee kunnen vormgeven, beslissen en eigenaar zijn. Participatie is een spectrum, van eerder passieve tot actieve vormen. Niet iedereen neemt deel vanuit een betaalde functie. Daar zijn we ons van bewust, en we streven daarin zo veel mogelijk naar gelijkwaardigheid en transparantie.
- **Community building en zorg**: groepen en gemeenschappen rond onze werking laten ontstaan en die zorgvuldig onderhouden, ook tussen projecten en activiteiten door.
- **Inspelen op actualiteit en maatschappelijke noden**: een organisatie staat niet los van de samenleving. Wat buiten speelt, heeft invloed op de werking. Makers en culturele organisaties houden de maatschappij vaak een spiegel voor. Dat vraagt dat we scherp aanvoelen welke thema's en spanningen leven en dat we durven inspelen op de actualiteit.

3 · Onze vier collectieve engagementen (dit doen we WEL)

Samen spreken we af hoe we verder met publiekswerking omgaan. De engagementen hieronder vertalen de principes uit de vorige secties naar concretere acties. Ze lopen in elkaar over: wie beslissingsmacht deelt (A), moet daar ook budget (B) en tijd (C) voor vrijmaken, en dat lukt enkel als de hele organisatie mee is (D).

A · Machtsverhoudingen & programmatie

- Publiekswerking maakt deel uit van de artistieke werking en is geen apart luik dat er achteraf bij komt. Soms maakt ze zelfs deel uit van het artistieke project zelf: de ontmoeting, de relatie en het werken met deelnemer en of publiek ondersteunen dan niet alleen het artistieke proces, maar kunnen de artistieke praktijk zelf vormen.
- Publiekswerkers zitten mee aan tafel waar artistieke keuzes en communicatiestrategieën worden gemaakt. Publiekswerking en programmatie gaan vanaf de conceptuele fase een regelmatige dialoog in twee richtingen aan.
- Programmatoren brengen artistieke expertise en een blik op het (inter)nationale landschap in. Publiekswerkers staan dichter bij gemeenschappen en kennen de noden en drempels in de stad. Elke rol heeft haar eigen blinde vlekken, en door die expertises samen te brengen, maken we onze organisatie sterker en leren we van elkaar. We gaan daarbij samen de gesprekken niet uit de weg over wat 'kwaliteit' is, wie dat bepaalt en hoe onbewuste vooroordelen onze keuzes kleuren.
- We laten ons uitdagen door externe stemmen. Dat kan bij de programmatie, bijvoorbeeld met een (wisselende) poule van externe programmatoren die mee input leveren en zelf ook leren uit die samenwerking. Het kan ook breder, bijvoorbeeld met een klankbordgroep voor de hele organisatie, met stemmen die vandaag minder aan bod komen.
- We durven ruimtes af te staan, tijdelijk af te sluiten of exclusief te maken (safer en braver spaces) voor specifieke gemeenschappen. We zoeken daarbij telkens een vorm die bij onze werking past, maar durven ook buiten de lijntjes van onze gewoontes te kleuren.

B · Budget & middelen

- Publiekswerking en participatieve trajecten beschikken over een eigen, autonoom te besteden budget om bijeenkomsten te organiseren, kleinere initiatieven te ontwikkelen en te investeren in nieuwe publieken en partners. Dat is niet noodzakelijk een programmeerbudget: participatieve trajecten hoeven niet te eindigen in iets dat geprogrammeerd wordt. Het is geen restbudget, maar een volwaardig deel van het artistiek budget. (binnen de mogelijkheden van de organisatie)
- We durven ook budget uit handen te geven. Machtsongelijkheid hangt nauw samen met budget. Zo kunnen we bijvoorbeeld budget vrijhouden dat nog niet direct is toegewezen, en dat we inzetten voor gemeenschappen die zelf bepalen wat er met dat artistieke budget gebeurt.

- We zijn open over de verdeling van middelen. In onze beleidsplannen en begroting maken we zichtbaar welk aandeel van de werkingsmiddelen naar gemeenschaps- en publiekswerking gaat. Ook bij samenwerkingen zijn we transparant over het totaalbudget en waaraan het besteed wordt.
- Wie kennis, netwerk of tijd inbrengt, krijgt een correcte vergoeding, binnen de (financiële) mogelijkheden van de organisatie. Daar houden we al in de conceptuele fase van een project rekening mee, en we nemen die vergoeding van bij het begin op in de begroting. Dat geldt ook voor organisaties die dichter bij bepaalde communities staan en op wier expertise we een beroep doen.

C · Tijd & structurele witruimte (onzichtbaar werk)

- We voorzien structurele personeelstijd voor netwerkvorming, zorg (community care) en aanwezigheid in de stad, los van een onmiddellijk artistiek resultaat. Dit onzichtbare werk krijgt dezelfde waardering als zichtbare output.
- Witruimte gaat over meer dan activiteitluwe periodes waarin we agenda- of fysieke ruimte kunnen geven. Het gaat ook over tijd in het takenpakket van verschillende medewerkers om kleinere partners met minder professionele omkadering te ondersteunen, zodat ook zij kunnen groeien en professionaliseren.
- We bouwen duurzame vertrouwensrelaties via bijeenkomsten, netwerkmomenten en persoonlijke contacten. Dat levert niet meteen rendement op, maar is op lange termijn essentieel, zeker met organisaties die mensen bereiken op wier noden we zelf nog te weinig ingaan.
- We investeren in duurzame aanwezigheid buiten onze muren en wachten niet af binnen onze eigen organisatie.
- Het volstaat niet om te zeggen dat iedereen welkom is of dat we inclusief of participatief werken. Werkelijke toegankelijkheid vraagt dat we onze ruimtes, gewoontes en manieren van werken actief durven herinrichten. Die 'radical welcome' is geen extra laag bovenop de artistieke werking, maar een randvoorwaarde voor betekenisvolle en duurzame participatie.
- We maken onzichtbaar werk zichtbaar. We zoeken naar manieren om zowel het proces als de impact van dit werk zichtbaar te maken, op individueel en op organisatieniveau, op korte en op lange termijn. We ontwikkelen daarvoor eigen criteria die verder gaan dan de kwantificeerbare criteria die we vandaag kennen.

D · Organisatiecultuur

- Inzichten uit participatietrajecten worden gedeeld met de hele organisatie en stromen door naar het beleid: communicatie, het HR-beleid (ook bij aanwervingen), de directie en de raad van bestuur.
- We erkennen dat niet alle organisaties vandaag een aparte publiekswerker hebben. Dit engagement nodigt uit tot een evolutie in hoe naar die functies wordt gekeken, ook als zij

eventueel programmeren of co-programmeren. Voor organisaties waar deze taak verspreid ligt, nodigen we uit om de geest van dit engagement mee te nemen in ieders takenpakket.

- We verbreden ons netwerk actief door nieuwe stemmen en organisaties in contact te brengen met relevante (sector)netwerken en expertise, binnen en buiten de cultuursector. We werken volgens principes van Juist is Juist, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid, met respect voor erkenning en vergoeding, en vermijden tokenisme.
- Wanneer we woorden als participatie, co-creatie, inclusie … gebruiken, omschrijven we als organisatie zo goed mogelijk wat we daarmee bedoelen. Zo vermijden we verschillende verwachtingen.

4 · Dit doen we NIET (meer)

- We maken van gemeenschappen geen passief onderwerp. Mensen en communities zijn geen decor om 'het plaatje compleet te maken', maar partners met een eigen inbreng, eigen vragen en een eigen agenda.
- We vragen geen participatie op basis van gratis goodwill. We bouwen niet verder op het vertrouwen, de tijd en de energie van kleine partners, collectieven en vrijwilligersorganisaties zonder daar iets tegenover te stellen. Ook het aanbrengen van gemeenschappen waartoe wij nog geen toegang hebben, erkennen we als expertise. We vragen evenmin eenmalig of ad hoc om input, maar kiezen voor duurzame samenwerkingen.
- We programmeren niet eerst om pas daarna deelnemers te zoeken. Participatie start aan het begin van het project. Uitzonderingen zijn mogelijk, als we die zo benoemen en de keuze samen met de publiekswerker maken.
- We gaan niet 'halen' in de wijk of de stad wat wij nodig hebben. We vragen ons vanaf de start van elke samenwerking ook af wat de ander eraan heeft en wat wij kunnen bieden.
- We herleiden publiekswerking niet tot ticketverkoop. Gratis tickets of doelgroepkortingen kunnen een zinvolle aanvulling zijn, maar vormen niet de kern van publiekswerking.
- We leggen diversiteit en inclusie niet bij één persoon of functie. Het is een collectieve verantwoordelijkheid. "Onbereikbare doelgroepen bestaan niet, onbereikbare organisaties wel." Het begint bij onze eigen cultuur en blinde vlekken.
- We zien dit niet als een afvinklijst. Aan de woorden hangen we concrete acties, we vermijden tokenisme en we beschouwen dit als een veranderproces voor de hele organisatie.

5 · Ondertekenen

Naam organisatie: _____

Datum: _____

Handtekening: _____