



dēmos

voor participatie
& democratie

UIT VRIJE WIL IN VRIJE TIJD

Inclusieve
vrijwilligerswerking in
cultuur

COLOFON

Dit is een publicatie van Demos vzw, kenniscentrum voor participatie en democratie / november 2023

EEN PUBLICATIE VAN

Demos vzw

TEKST

Ann Van De Vyvere

Met dank aan de partners van het lerend netwerk in het traject Howtoomta van Cultureghem

EINDREDACTIE

Pieter Smets

VERANTWOORDELIJKE

UITGEVER

Gijs Justaert

GRAFISCH VORMGEVING

Françoise Albertyn

BEELDMATERIAAL

©Hakim Adam Ryan

©Judith Dufaux

CONTACT EN MEER INFO

Demos

Saintelettesquare 19

B - 1000 Brussel

T +32 (0)2 204 07 00

E info@demos.be

www.demos.be

 www.facebook.com/demosvzw

 www.linkedin.com/company/demos-vzw/

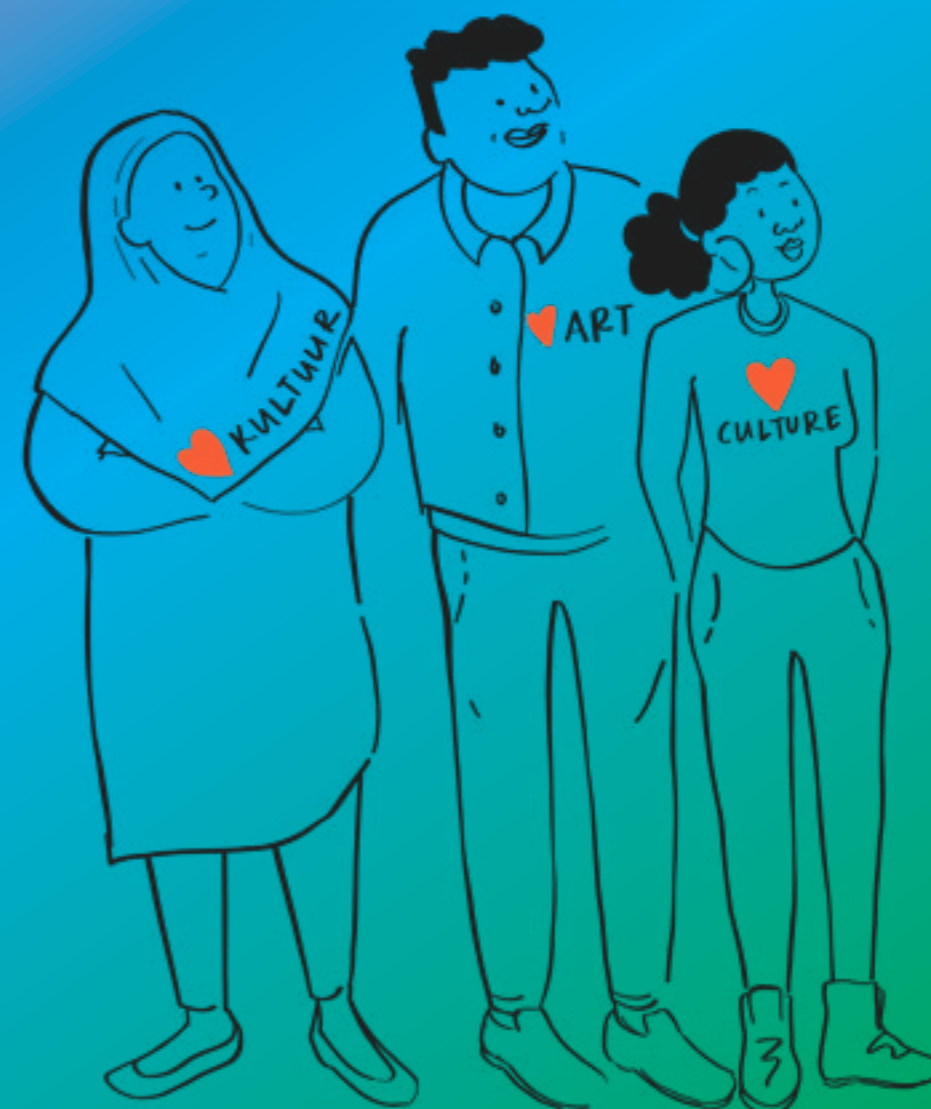
Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.



DREAMKITCHEN

INHOUD

Inleiding	4
Diverse rollen.....	6
Het cultuurcomité van Cultureghem	8
Buddy's op stap	10
Leidraad voor een inclusief vrijwilligersbeleid in cultuur.....	14
Economics participation.....	16
Noden en drempels	22
Hoe faciliteer je eigenaarschap	26



Demos is een team nomadische kenniswerkers. We volgen maatschappelijke ontwikkelingen die de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector vormgeven en werken aan gelijkheid en participatie. We staan voor cultuur, jeugdwerk en sport die aansturen op maatschappelijke veranderingen en bouwen aan een meer open, inclusieve en democratische samenleving



Sociaal culturele organisatie [Cultureghem](#) wil samen met 5 partners uit de cultuursector ([Park Poetik](#), [S.M.A.K.](#), [viernulvier](#), [30cc](#) en [BUDA](#)) burgers betrekken in hun werking door hun talenten en kwaliteiten in te zetten. Elk bouwen ze op een andere wijze een vrijwilligerswerking uit, op maat van de doelstellingen van de organisatie en de mensen die ze bereiken. Om deze vrijwilligerswerkingen zo divers en inclusief mogelijk te maken kijken ze naar de meerwaarde voor hun organisatie en voor de vrijwilligers. Ze kijken daarnaast ook naar de uitdagingen en voorwaarden om zich te kunnen inzetten en om iedereen de kans en mogelijkheid bieden deel te nemen. Ook mensen voor wie dat niet zo vanzelfsprekend is. Hoe duurzaam je de vrijwilligerswerking? Wat is een volwaardige return? En welke doorstroom is er mogelijk?

De organisaties vormen samen een lerend netwerk waarin ervaringen en praktijkvoorbeelden worden gedeeld, ook met het bredere werkveld, met als doel om cultuur en vrije tijd voor een divers publiek toegankelijk te maken, met een bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen. Dēmos neemt de procesbegeleiding op zich met als doel een gelijkwaardige dialoog tussen de opdrachtgever, de partners en de bewoners te bewaken; het aanreiken van en ondersteunen in het toepassen van methodieken; het borgen van het leerproces en de verduurzaming van het traject te bevorderen. Samen met de zes participatieve kunstpraktijken delen we onze visie over een inclusieve vrijwilligerswerking.



Diverse rollen



Illustratie © Judith Dufaux

Het netwerkverband uit de culturele en socio-culturele sector bereikt niet enkel vrijwilligers via activiteiten, maar ook burgers die in de organisatie eigenaarschap en beslissingsrecht willen opnemen

Het netwerkverband bereikt niet enkel vrijwilligers via activiteiten, maar ook burgers die in de organisatie eigenaarschap en beslissingsrecht opnemen. We zien drie vormen waarop ingezet wordt met vrijwilligers. Ten eerste via ondersteuningstaken bij de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de vrijwilliger die helpt aan de kassa, bij het onthaal, in de logistiek of het archief. Een tweede vorm is dat vrijwilligers als eigenaar betrokken worden, bijvoorbeeld als deelnemer bij projecten. Ten slotte worden vrijwilligers als mede-beslissers in de werking en, in het aanbod ingezet. Wanneer een burger zich inzet bij ondersteuningstaken spreken we sneller over 'de vrijwilliger'. Bij deelname aan kunstprojecten en beslissingsprocessen spreken we eerder van 'de deelnemer'.

BENOÏT DE WAELE, coördinator van Park Poetik: *'De vrijwilligerswerking van je organisatie wordt veelal beschouwd als een extensie van het vaste team. Een vrijwilliger wordt meestal ingezet om dat team te ondersteunen. Een 'deelnemer' impliceert een andere betrokkenheid, één die minder functioneel is en meer inhoudelijk. Dit wordt bij de lerend netwerk partners ook anders benoemd: 'dreamteam' en 'cultuurcomité' voor Cultureghem, 'Les Bénévoles' of 'Poetikizennes' voor Park Poetik, 'B-scene(rs)' of 'Yip-pers' in BUDA, de 'Curatoren' bij 30CC, 'Jong Panel' bij VIERNULVIER en de 'publieksassistenten' in het S.M.A.K. Onder deze meestal zelf gekozen namen kunnen ze één of meerdere rollen aannemen.'*

Wat ze gemeenschappelijk hebben is dat ze zich allen in hun vrije tijd inzetten voor cultuur. In de sector maakt men het onderscheid tussen 'vrijwilliger' en 'deelnemer' maar we benoemen voor dit artikel iedereen die zich inzet voor een culturele of socio-culturele organisatie en die niet deel uit maakt van de vaste kern of het personeelsbestand, 'de vrijwilliger'.

De vrijwilligerswerking van Cultureghem bestaat uit meer dan honderd vaste of wisselende diverse burgers die zich dagelijks inzetten in verschillende aspecten van de werking en de projecten. De meesten van hen kennen een precaire socio-economische achtergrond. In 'het cultuurcomité' engageren enkele burgers uit het 'dreamteam' zich samen met andere gebruikers van de site zich om te reflecteren over het basisrecht op cultuur.

ANNE WATTHEE, coördinator cultuurcomité Cultureghem: *'Een verschil in deelname zit op organisatieniveau of mensen waaraan je vraagt om een specifiek (inhoudelijk) engagement op te nemen. Beide rollen kunnen wel overlappen. Bij ons zijn er vrijwilligers die we elke dag zien, maar er zijn ook mensen die meestappen in een specifiek project. Er zijn ook mensen die we enkel zien als er een vergoeding tegenover staat. Het cultuurcomité is een inhoudelijk project. Er was vanuit Cultureghem de goesting om artistieke vragen met meerdere mensen te bespreken. De reden om de vijf partners samen te brengen ging oorspronkelijk uit van een inhoudelijk engagement van de vrijwilligers, rond mee-beslissingsprocessen. De vijf partners in het lerend netwerkverband werken ook met beide of meerdere rollen voor de vrijwilligers in hun werking.'*

Actuele uitdagingen en ambities voor S.M.A.K. in het vooruitzicht van een futureproof vrijwilligerswerking zijn interne gedragenheid en een meer diverse en inclusieve werking. Er zijn ook vragen rond vergoedingen en de aanpak bij een exit of het einde van het engagement.

ALINE NERAUX, verantwoordelijke publieksparticipatie bij S.M.A.K. zegt hierover: *'We werken voornamelijk met vrijwilligers die diverse ondersteuningstaken opnemen voor een vlot verloop van de vele activiteiten in het museum. Als 'publieksassistenten' onthalen zij op een warme manier het publiek, waken ze over de vestiaire en helpen zij de gidsen en workshopsbegeleiders. Soms helpen ze ook een initiatief van een kunstenaar te activeren zoals de bediening bij 'BAR' van Jan Van Imschoot en het Taartenproject van Denivolai & Provoost. Een enkele keer kunnen we spreken van een eigenaarschap. We geloven sterk in de capaciteiten van de vrijwilligers en moedigen hen aan om hun sterktes aan te spreken. Zo ontwikkelde bijvoorbeeld iemand vanuit haar vrijwilligersschap een aanbod voor mensen met autismespectrumstoornis. Dat initiatief groeide intussen uit tot een formeel aanbod.'*

Het cultuurcomité van Cultureghem



illustratie © Judith Dufaux

In dit lerend netwerk deelt men over het algemeen het idee dat iedereen recht heeft op cultuur. Maar, hoe verwerf je dat recht voor mensen die maatschappelijk kwetsbaar zijn? Om kunst en cultuur beter te begrijpen startte het cultuurcomité van Cultureghem de zoektocht naar een gelijk begrippenkader via cultuuruitstappen. Er werd ook een partnerschap aangegaan met [Article 27](#) voor toegang tot cultuur aan een voordelig tarief. De partners van het lerend netwerk en hun vrijwilligerswerking werden door het cultuurcomité bezocht en men schakelde over naar een systeem van 'stemmen' over de cultuuruitstappen. Voor de receptieve werking op de site legde het cultuurcomité eerst een traject "BabelArt" met Lasso af om te zien welke noden of 'goesting' er leefde.

Door burgers actief te betrekken, hen beslissingsrecht te geven over een plek en participatieve methodieken structureel in te werken wil [Cultureghem](#) haar werking inclusiever en zo ook duurzamer maken.

Het cultuurcomité stelt het programma voor het Cultureghem festival samen, maar dat betekent niet dat je hen als louter curatoren of programmatoren kan beschouwen, maar eerder als dialoogpartner. Het

comité zoekt naar het democratiseren van cultuur in de (semi-) publieke ruimte. Zij maken zich de plek eigen via cultuur. Via denk sessies met Judith Dufaux van Visual Garden over het belang van cultuur voor zichzelf en voor de samenleving zoeken ze naar een collectief waardenkader. Nu komen ze maandelijks samen om de projecten van artiesten en het gebruik van de ruimte te bespreken of om zelf culturele acties op te zetten. Alle acties, alsook het festivalprogramma, worden afgetoetst aan hun zelf opgestelde 'filters' die ze gebruiken als leidraad en die democratisch en inclusief is. Er wordt een verschil gemaakt tussen critères obligatoires, wat ze NIET kunnen veranderen, en critères valeurs, het gedeeld waardenkader. Deze filter methodiek is een work-in-progress en wordt na het festival opnieuw geëvalueerd. In 2024 is er de ambitie om opnieuw een festival in te plannen waarin ze de lessons learned van de voorbije eerste editie meenemen. Ook in alle facetten van haar werking wil de organisatie kijken hoe men collectiever met vrijwilligers kan werken en hoe je hen kan betrekken bij de communicatie, budgetverdeling, productie, technische uitvoering van de projecten, ... Het gaat kortom om een all-inclusive meerstemmige werking en besluitvoering.



foto © Hakim Adam Eyan - Cultureghem Festival 2023

Buddy's op stap



illustratie © Judith Dufaux



foto © Hakim Adam Ryan - Cultureghem Festival 2023

Met het buddy-traject werden vier organisaties uit het lerend netwerk en de deelnemers uit het cultuurcomité gekoppeld tijdens het Cultureghem festival. Het buddytraject was een leermoment voor alle partijen. Tijdens het festival namen de organisaties deel aan het programma en werden ze uitgedaagd om te reflecteren over verbinding en wederkerigheid, over interculturaliteit, toegankelijkheidsvoorwaarden, participatieve methodieken en inspraak, verwelkomingscultuur, community learning, drempels en returns. Bij een terugkoppelmoment gingen ze aan de slag met de geleerde lessen om onder meer tot een leidraad te komen voor een inclusief vrijwilligersbeleid.

Ook Park Poetik werkt met de methodiek van een buddy-systeem, waarbij organisaties uit een zelf samengesteld lerend netwerk activiteiten uit het aanbod samen met vrijwilligers bezoeken. De organisaties krijgen op voorhand een kader en zelf-reflecterende vragen mee. Voor Park Poetik werden de [7 strategieën van participatief werken](#) meegegeven met de opdracht om te kijken welke strategieën in het aanbod werden toegepast en welke er gemist werden. Achteraf wordt collectief teruggekoppeld en de geleerde lessen worden verwerkt in diverse outputs zoals een charter, een leidraad, nieuwe beslissingen rond de werking, ... Deze stappen zetten aan om tot een inclusievere of meer participatieve werking te komen.



illustratie © Judith Dufaux

Bij Buda Kunstencentrum kan je als vrijwilliger meedraaien in de keuken, aan de bar of aan het onthaal. Als return krijg je een vrijwilligersvergoeding of een vrijwilligerspasje waarmee je gratis naar de film- en podiumvoorstellingen kan. Maar je kan ook meer doen. De compañeros zijn een testpubliek, een groep niet-professionele toeschouwers die door de residenten uitgenodigd worden op toonmomenten. Ze worden ook aangemoedigd om hun bevindingen met de kunstenaar(s) te delen in een nagesprek. De B-scene(rs) beslissen mee over welke voorstellingen er getoond worden op het Almost Summer festival in juni en zo worden ze coprogrammatoren. YIP – Youngsters In Performance – is een traject waarbij jongeren een duik nemen in de performancewereld. Samen bekijken en bespreken ze voorstellingen, volgen ze workshops en gaan ze in gesprek met kunstenaars. Inmiddels is YIP geen aparte werking meer en werd dit bij de B-scene(rs) ondergebracht.

Famke Struyve, publiekswerker bij BUDA, bezocht samen met een medewerker en enkele vrijwilligers de laatste festivaldag te Cultureghem. Ze werden warm onthaald door het cultuurcomité van Cultureghem, kregen een inleiding bij een voorstelling en ontmoetten de residenten. Voordien bezochten enkele vrijwilligers van Cultureghem het Almost Summer Festival in Buda: een installatie van Qalqalah en de voorstelling 'Cutting Mushrooms' van Kim Kidows. BUDA met haar vrijwilligers kwamen tijdens het Cultureghem festival naar de voorstelling 'Les Oiseaux Rares' van Anne Festraets. Zij kregen de opdracht om te kijken naar drempels om deel te nemen en de selectie van de residentiewerking. In hun eigen vrijwilligerswerking zitten daar namelijk nog uitdagingen.

Welke drempels heb je ervaren om volwaardig te kunnen deelnemen als bezoeker aan het festival?

FAMKE: 'We zijn wel erg enthousiast over de aanpak en het idee dat eten centraal staat en niet de voorstelling. Dat was wel even anders denken en wennen, maar tegelijk ook zeer laagdrempelig. Het welkomstgevoel was zeer hoog. Ondanks het feit dat we ons allemaal heel erg welkom voelden, ervaarde één persoon van onze groep een grote taaldrempel. Ze

spreekt en begrijpt geen Frans en gaf aan dat ze zich niet altijd super comfortabel voelde. Het gaat vooral over het feit dat ze 'meer geremd' is om zelf een gesprek aan te gaan. Dat ervaarde ze bijvoorbeeld bij het koken met de andere vrijwilligers.'

Hoe worden de vrijwilligers betrokken in de selectie van artiesten in residentie, meer nog, in de publieke ruimte? Wat neem je daarvan mee?

FAMKE: 'Ik merk op dat er een verschil is tussen beide residentiewerkingen van Buda en Cultureghem.

De B-scene(rs) waren heel enthousiast over het heldere systeem van de filters die gehanteerd werden voor het festival. Ze vroegen zich af of dit ook niet gewoon doorgetrokken kon worden naar de residenties. Ze hadden ook het idee dat de residenten toonmomenten zouden kunnen organiseren voor het dreamteam; zo blijft het dreamteam betrokken bij de residenten en kan dit ook een filter worden voor een komend festival. Zelf nemen ze de interactie met de artiesten mee, iets waar ze sowieso al meer op willen inzetten. Zoals een gesprek met de artiesten die graag willen presenteren op het festival, bij ons is dat op dit moment niet het geval.'

Famke heeft de ambitie om de B-scene(rs) diverser te maken, met aandacht voor de kwetsbare vrijwilliger. 'Via het lerend netwerk vind ik inspiratie en methodieken, maar het vraagt tijd om de omwenteling te maken.'

⇒ Lees [hier](#) meer over de feedback methode dat BUDA hanteert voor een gestructureerd en een veilig gesprek met vrijwilligers en kunstenaars.

⇒ [Methodiekengids](#) van LKCA, Kunstzinnige en culturele bagage voor de vrijwilliger: methodieken en korte trainingen voor vrijwilligers, ontwikkeld door kunstenaars.

Leidraad voor een inclusief vrijwilligersbeleid in cultuur

Illustratie © Judith Dufaux



'De term inclusie gaat over hoe je omgaat met verschillen en overeenkomsten: een inclusieve erfgoedorganisatie waardeert verschillen en overeenkomsten en benut de kracht van diversiteit. Iedereen kan in een veilige omgeving zichzelf zijn, en zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Een inclusieve vrijwilligerswerking stimuleert capaciteiten en kwaliteiten en geeft iedereen de kans om ideeën aan te dragen.' LKCA, 2019

Wie een inclusief vrijwilligersbeleid ambiert, moet eerst kijken of de eigen organisatie inclusief is. Is je organisatie een weerspiegeling van de maatschappij? Herkennen burgers zich in het personeelsbeleid en het aanbod? Een organisatie is inclusief wanneer iedereen, ongeacht klasse, gender, ras of etniciteit, leeftijd en mentale of fysieke gezondheid, ... ingesloten wordt in de verschillende deelaspecten van de werking. Ze is inclusief wanneer de organisatie een rechtvaardige en participatieve ervaring en omgeving biedt.

Het netwerkverband rond het traject van Cultureghem wil inzicht krijgen in hoeverre zij al divers en inclusief zijn, en nieuwe stappen naar inclusief vrijwilligerswerk zetten door het delen van tips, tools en praktijkvoorbeelden. Ze werkten onder begeleiding van Dēmos rond deze vragen: welke returns (vergoeding, voldoening, learning together,...) zijn er voor vrijwilligers en specifiek voor precare situaties en personen? Welke returns zijn er of wat is de meerwaarde voor de organisaties om met diverse vrijwilligers te werken? Tijdens verschillende netwerkmomenten wisselden we ervaringen uit. Bijvoorbeeld rond doorstroming, wat na een project, hoe kan je zo'n werking verduurzamen in de organisatie? Hoe omgaan met wisselende/



foto © Hakim Adam Ryan - Cultureghem Festival 2023

tijdelijke vrijwilligers? Welke methodes zijn er om een beslissingsproces democratischer en horizontaler aan te pakken? Hoe kan je fragiele situaties van vrijwilligers opvangen? En is er een huisgedragen visie, is iedereen binnen de organisatie mee met de doelstellingen en de visie rond 'vrijwilligerswerking en het betrekken van participanten'?



Illustratie © Judith Dufaux

1 Economics Participation

Participation economics is een term die verwijst naar de betrokkenheid van een persoon bij werk en/of een organisatie en de toegang tot 'economische' middelen die daaruit voortvloeit. Het gaat over de wijze waarop je bijdraagt aan de economie en waarop je vergoed wordt. De nadruk ligt veelal heel sterk op een economische ruilverhouding tussen organisatie en individu, terwijl er nog veel andere vormen van ruilverhoudingen zijn. De organisatie is er tenslotte voor het welbevinden van haar leden en vrijwilligers en dat zou in principe los van deze economische uitwisseling moeten staan. Inclusief werken moet een basishouding zijn van de organisatie en niet gezien worden als enkel een doel of een middel.

De partners keken in dit begeleidingstraject naar welke vormen van return er zijn voor vrijwilligers en specifiek voor mensen die kwetsbaar zijn en ook voor de organisatie: een vergoeding, extra voldoening, learning together, kennisopbouw,...

Kunstencentrum VIERNULVIER is een organisatie die belang hecht aan diversiteit qua gender, leeftijd, culturele herkomst, nationaliteit of functiebeperking. VIERNULVIER telt zo'n 80 vrijwilligers die werken bij onthaal, maar ook vrijwilligers die betrokken zijn bij de participatieprojecten.

TINE THEUNISSEN, publiekswerker bij VIERNULVIER: *'Wij werken met diverse vormen van vergoeding, zo bieden we bijvoorbeeld een kaart voor maaltijden en dranken aan, en de klassieke (betaalde) vrijwilligersvergoeding voor onkosten zoals babysit en andere. We zoeken nog steeds hoe we daar één beleid rond ontwikkelen. Er is de VIERNULVIER kaart. Per shift of dag wordt er een bedrag gestort waarmee men iets kan eten en drinken in het café. Vrijwilligers kunnen ook gratis naar voorstellingen van onze eigen programmatie gaan. Ze worden ook uitgenodigd voor alle personeelsgerelateerde activiteiten: ontmoeting en betrokkenheid bij onze organisatie is belangrijk. We kiezen voor een financiële vergoeding wanneer de vereisten groter zijn, zoals bijvoorbeeld bij extra verantwoordelijkheid qua veiligheid. We zijn als*

kunstinstelling nog veel bezig met presentatie en productie. Vrijwilligers worden voornamelijk daarop ingezet. Sinds 2017 zet VIERNULVIER daarnaast veel meer in op participatie, reflectie en ontwikkeling. Als vrijwilligers betrokken worden bij artistieke projecten spreken we over participanten. Ik ga als publiekswerker eerst in gesprek met de artiesten om een aantal zaken uit te klaren, zoals op welke manier de participant betrokken wordt of hoe de mogelijke verloning precies geregeld is.'

CINDY VANDER MERKEN, coördinator Housekeeping, zaalverantwoordelijke & vrijwilligerswerking bij VIERNULVIER zegt: *'Het nemen van initiatieven om onze vrijwilligerswerking toegankelijk te maken vind ik zelf één van de grootste uitdagingen en er is op dat vlak zeker nog ruimte voor verbetering. Ik probeer in eerste instantie voorzichtig om te gaan met het aantal mensen dat instroomt. Onze ervaring leert dat een goede begeleiding maar mogelijk is als er voldoende tijd en ruimte voor genomen wordt. In de mate van het mogelijke zoeken we naar vrijwilligerswerk op maat.'*



illustratie © Judith Dufaux

Wat drempels verlagen voor vrijwilligers oplevert

Vrijwilligerswerk kan een meerwaarde zijn en zorgen voor een positieve verandering voor mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie. Ontmoetingen tussen mensen van verschillende achtergronden bestrijdt vooroordelen, stigma's en sociale ongelijkheid. Vrijwilligerswerk stimuleert sociaal contact, netwerk opbouw en de vrijwilliger kan zich deel voelen van een organisatie. Als organisatie kan je in ruil veel meer bieden dan de 'vrijwilligersvergoeding':

- ⇒ Het gevoel van welzijn/waarde stijgt. De organisatie geeft de vrijwilliger een platform om zelfvertrouwen op te bouwen.
- ⇒ Het ontwikkelen of ontdekken van talenten en werkervaring, een opstap naar arbeidsmarkt.
- ⇒ Een nieuwe taal leren of een taal oefenen.
- ⇒ Actief bezig zijn en mensen ontmoeten. Haalt soms mensen uit isolatie.
- ⇒ Persoonlijke erkenning, het eigen verhaal een plaats geven of vertellen (bijvoorbeeld als gids).
- ⇒ Voordelen in natura: maaltijden, aankoopbonnen, toegangstickets, kledij, materiaal, WiFi, opleidingen, ...
- ⇒ Verloning vertalen naar inschakelen kinderopvang.

BENOIT DE WAEL, coördinator van Park Poetik:

'Vergoeding is één aspect, er zijn meer rollen waardoor het vraagstuk van vergoeding breder kan getrokken worden, om een service relatie te vermijden. Je moet vrijwilligers niet instrumenteel voor de kar trekken. Trek 'vergoedingen' open, zie je project als een ecosysteem. Als de vrijwilliger lijkt voldoening

te halen uit zijn engagement, dan zit dat ook in de 'return'. Ook eigen ontwikkeling, contact, netwerk, energie, iets dat je blij maakt zijn returns.

Bij Park Poetik werken we met verschillende vormen in rolverdeling. We willen betrokkenheid faciliteren rond iets gezamenlijk. Bijvoorbeeld door de programmatie uit handen te geven. Niet alles moet co-creatie zijn, er zijn verschillende vormen van participatief werken zoals je kan zien in de 7 strategieën van Demos. Je hoeft niet op alle strategieën te werken. Park Poetik wil facilitator zijn, geen presentator. Wij ontwikkelden een eigen structuur of systeem rond onze werking, waarin iedereen samengebracht wordt en een stem of 'label' krijgt. Zo is er bijvoorbeeld het dreamteam, de poetikizennes, Zowel partners, artiesten, vrijwilligers en buurtbewoners zitten in verschillende 'labels' en alle stakeholders zijn betrokken. Wij gebruiken minder de term 'vrijwilliger' want daar zit een negatieve stempel op. Iedereen die betrokken is kan op 3 rollen instappen. De eerste is inhoudelijk meedenken, dat zijn de dreamcatchers. Een tweederol is als facilitator: geld bij-een brengen, communicatie, alles wat je nodig hebt om het 'project' te kunnen waarmaken. De derde rol zijn de terreinmensen. Een kunstenaar die we boeken hoort daarbij, maar kan evengoed betrokken zijn bij de dreamcatchers of als facilitator. De 'vrijwilliger' of stakeholder kiest de rol zelf.'



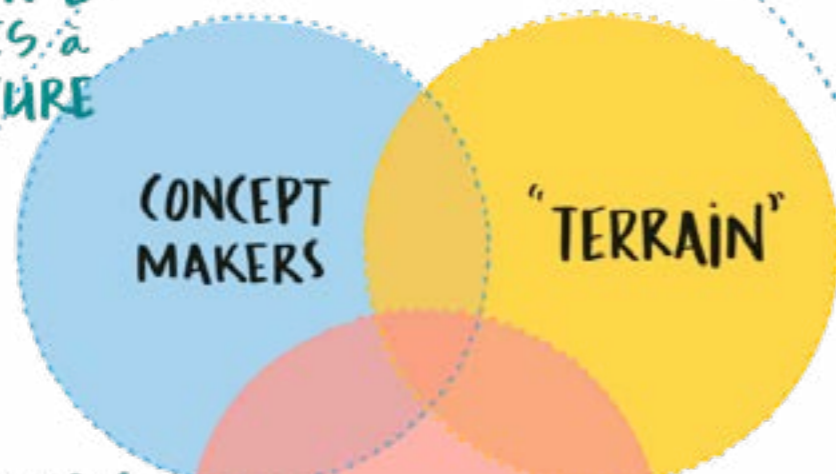
- ⇒ Lees [hier](#) meer over Park Poetik als superparticipatief festival model en [hier](#) over de participatieve methodieken uit hun werking.
- ⇒ Regelgeving over vrijwilligerswerk: de wet betreffende de rechten van de vrijwilligers voorziet in het statuut en biedt dus wettelijke bescherming voor vrijwilligers. Elke organisatie die met vrijwilligers werkt, moet deze wet toepassen.: informatieplicht, verzekeringsplicht, vergoedingen, uitkeringsgerechtigden en de vzw-wet. Op www.vlaanderenvrijwilligt.be vind je een actueel overzicht van de meest relevante regelgeving.

BESOIN d'une ÉQUIPE STABLE POUR faire VIVRE l'ÉCOSYSTÈME des PARTIES PRENANTES et SERVIR LES OBJECTIFS DE PARK POËTIK :

SYNTHÈSE du MANIFESTE



1) LIEU de RENCONTRE et d'ACCÈS à la CULTURE



3) BROERPLAATS TERREAU fertile, qui INSPIRE DANS LEQUEL SE DÉVELOPPE un MYCÉLIUM

2) LABORATOIRE d'EXPÉRIMENTATION PARTICIPATIF second NETWERK

illustraties © Judith Dufaux structuur werking Park Poetik - de manier waarop ze het publiek bereiken



Een inclusieve organisatie trekt een meer diverse groep mensen aan, waardoor je potentiële vrijwilligers beter kan bereiken. Ook de werking heeft baat bij het werken met diverse vrijwilligers:

- ⇒ Ze beïnvloeden je aanbod en zorgen voor een meerstemmig programma.
- ⇒ Dankzij vrijwilligers leer je de buurt beter kennen. Dit zorgt voor inbedding en community building.
- ⇒ Vrijwilligers kunnen doorstromen in je organisatie, een vaste medewerker worden of deelnemen aan participatieve projecten.
- ⇒ Vrijwilligers zijn als ambassadeurs van je organisatie.
- ⇒ Ze helpen mee aan kennisopbouw.

'Meebeslissen is een proces, een vrijwilliger kan een specifieke rol opnemen, of meerdere rollen. Je dwingt je werking om inclusiever en diverser te worden als je die focus in je vrijwilligerswerking wil en als je hen ruimte en middelen geeft om één of meerdere rollen op te nemen.'

Benoit De Wael

2 Noden en drempels

Om je te kunnen engageren als (kwetsbare) vrijwilliger heb je ondersteuning nodig want er zijn drempels. Wees je daar bewust van. Participatie werkt vaak vraaggestuurd. Toets bij hen af wat zij nodig hebben, hoe zij samenwerkingen zien en welke rol zij daar in kunnen opnemen.

- ⇒ Verken samen je werking. Wat is je aanbod? Hoe werken jullie? Deel het organigram en licht je waardenkader toe.
- ⇒ Zorg voor een warm onthaal en welkom-gevoel.
- ⇒ Pols naar hun beschikbaarheid: wat hebben ze nodig om zich vrij te kunnen maken?
- ⇒ Verstrek juridische info: zorg dat je hun vragen kan beantwoorden zoals 'Kan ik vrijwilligerswerk combineren met een uitkering?'.
- ⇒ Zorg voor duidelijke en transparante communicatie over de samenwerking. Zorg dat zij weten wat ze van je kunnen verwachten. Wat zijn rechten en plichten? Krijgen ze inspraak in de organisatie? Hoe werken we samen? Welke verloning mogen ze verwachten? Tot waar loopt hun inspraak en beslissingsrecht?
- ⇒ Hoe bereik je hen? Is de oproep naar vrijwilligers taaltoegankelijk? Zijn de kanalen die je gebruikt om de oproep te verspreiden ook de kanalen die zij gebruiken?



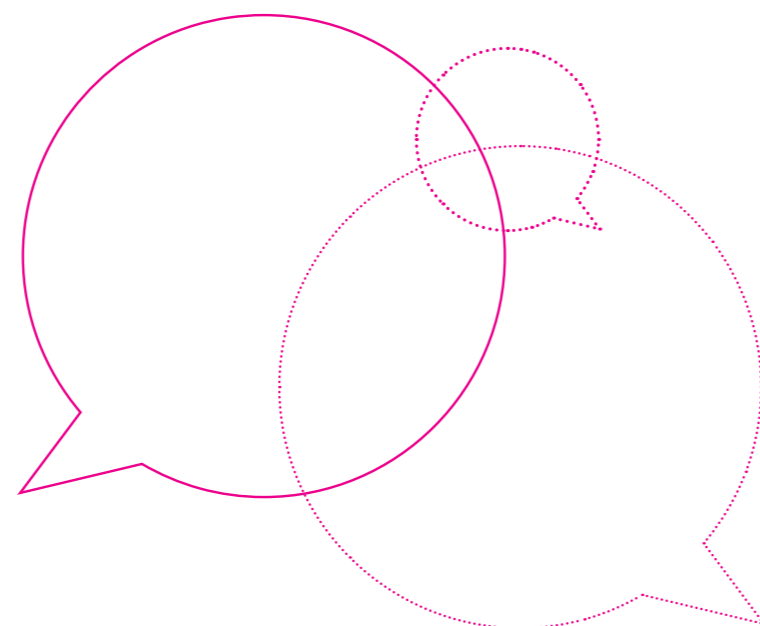
illustratie © Judith Duraux

S.M.A.K. hecht veel belang aan de eigen competenties van de vrijwilligers. Tijdens een kennismakingsgesprek met Filip Van de Velde, teamleider en publiekswerker in het museum, wordt daar naar gepolst en worden er goede afspraken gemaakt. Het vrijwilligerswerk gebeurt steeds in teamwork met de baliemedewerkers, erfgoedbewakers, museum medewerkers en partners van de organisatie. Tijdens de week van de vrijwilliger vindt er een jaarlijks waarderingmoment plaats. Filip volgde een boeiende vorming bij Refu interim te Gent, 'vis eens in een andere vijver'. Die vorming ging onder andere over het waarom van divers vrijwilligerswerk en inclusief samenwerken. Een meer diverse vrijwilligerswerking vraagt een extra tijdsinvestering van de organisatie, en een investering in mensen. In 2021 participeerde Filip ook in een TOP-overleg 'Werken met vrijwilligers en toegankelijke dienstverlening.' TOP staat voor Toegankelijkheid Outreach en Participatie en is een netwerk waarin de Gentse musea zich verenigen.

Wees je bewust van de drempels voor mensen die maatschappelijk kwetsbaar zijn. Er bestaan geen moeilijk bereikbare doelgroepen, wel moeilijk bereikbare organisaties. Als organisatie pas jij je aan aan de vrijwilliger, niet omgekeerd. Hieronder vind je enkele vragen en topics die in het kader daarvan belangrijk zijn.









- ⇒ Huisgedragen visie: is iedereen binnen de organisatie mee met de doelstellingen en de visie rond 'vrijwilligerswerking en het betrekken van participanten'?
- ⇒ Betrek iedereen in je organisatie, informeer collega's.
- ⇒ Tijd en werken op maat van de vrijwilliger: tijd nemen voor informele gesprekken, netwerk aanbieden (vb jurist of ...) ook voor zaken die je zelf niet kan opvangen (vb), doorstromen naar andere organisaties waar talenten ontwikkeld kunnen worden, cursussen aanbieden.

- ⇒ Samenwerken: zie hen als expert. Werk co-creatief.
- ⇒ Werk je vrijwilligerswerking samen uit. Doe het met hen, niet voor hen.
- ⇒ Werk met een coach, buddy of procesbegeleider.
- ⇒ Denk na over de nazorg: wat na het project, welke doorstroom of hoe verduurzamen in de organisatie? Zoek je naar een vaste vorm of groep of werk je ook met wisselende vrijwilligers.
- ⇒ Is de persoonlijke motivatie van de 'vrijwilliger' duidelijk?
- ⇒ Welke rol wil de vrijwilliger opnemen? Welke rol kan niet opgenomen worden?
- ⇒ Bevraag de vrijwilliger naar psychische of fysieke uitdagingen en zoek naar een veilige oplossing.
- ⇒ Geef hen eigenaarschap. Laat hen bijvoorbeeld een eigen logo ontwerpen voor hun werking.
- ⇒ Nodig de vrijwilliger uit voor een afsluitend gesprek waarin je peilt naar het verloop van de samenwerking en vier de samenwerking.



CRITÈRES VALEURS



	VERT	ORANGE	ROUGE
 <p>PRIVILÉGIER L'ASPECT INTERCULTUREL</p>			
 <p>DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS</p> <p>CHANGER LA VISION DE - CE QUI EST NORMAL - QUI EST REPRÉSENTÉ DANS LA SOCIÉTÉ</p>			
 <p>PROJET</p> <p>VENIR SE PRÉSENTER</p> <p>COMMUNICATION AVEC L'ARTISTE : - SES BESOINS - SES INTENTIONS - SON MESSAGE</p> <p>TRANSPARENCE</p>			
 <p>OCCASION D'APPRENDRE?</p>			
 <p>NE PAS BRIDER L'EXPRESSION ARTISTIQUE</p> <p>L'ART DOIT POUVOIR DERANGER</p> <p>LES ENFANTS SONT OUVERTS</p>			
 <p>VALORISER L'ÉGALITÉ</p>			
 <p>L'OCCASION DE DONNER UNE CHANCE ?</p>			
 <p>BESOIN de RASSEMBLER (PLUTÔT QUE DE DIVISER)</p>			

3

Hoe faciliteer je eigenaarschap

Meer en meer kunst- en cultuurhuizen betrekken burgers bij het proces van artistieke programmatie. Ze komen daarbij veel vragen tegen. Wat is participatief programmeren precies? Welke keuzes moet je maken? En hoe pak je het concreet aan?

We vinden inspiratie bij het curatorenprogramma van het cultuurhuis 30 CC. Christel Dusoleil begeleidt De Curatoren van 30CC. Deze curatoren bepalen mee wat er op het podium te zien is. 30 CC wou nieuwe perspectieven binnenbrengen in de programmatie en Leuvenaars mee aan tafel zetten. Er lopen vier deelprogramma's die elk vanuit het perspectief van een doelgroep zijn opgebouwd. Elk programma heeft een eigen insteek en aanpak en er zijn ook steeds partnerorganisaties betrokken.

In de publicatie 'Als burgers programmeren', vind je een methodisch kader voor iedereen die wil starten met participatief programmeren. Daarin vertelt Veerle Van Schoelant van 30 CC dat een intern draagvlak voor het CURATORENPROGRAMMA er niet vanzelf is gekomen: 'Op het artistiek team worden er best wel kritische vragen gesteld. Zo leefde de veronderstelling dat de deelnemers zouden uitkomen op een type van voorstellingen dat wij minder in ons verhaal of profiel passen. We hebben samen beslist om hen toch hun ding te laten doen, maar ik geef toe dat er enige zenuwachtigheid over bestond.'

- ⇒ Bekijk [hier](#) het filmpje van CURATORENPROGRAMMA
- ⇒ Lees hier het [methodisch kader](#) voor iedereen die wil starten met participatief programmeren
- ⇒ Artikel '[Als burgers programmeren](#)' na het eerste trajectjaar
- ⇒ Enkele voorbeelden van participatief programmeren naast De Curatoren van 30cc zijn Art for All van Globe Aroma, Troep van cc Leopoldsborg, Tweeklank bij cc het SPOOR, De Avonden van kleinVerhaal, Kraakcollectief in Lier en JEF filmfestival.

Tom De Vleeschauwer, coördinator keuken, en Katrien Depecker, copywriter bij VIERNULVIER, namen deel aan het buddytraject tijdens het Cultureghem festival. Ze ondersteunden Dada tijdens de opbouw van Festival de las Naciones. Dada is lid van het cultuurcomité en nam het initiatief om tijdens het Cultureghem festival een breed scala aan naties en hun culinaire en muzikale tradities te tonen, om de waarde van elke cultuur en haar unieke tradities en folklore te promoten.

Hoe kan je vrijwilligers coachen zonder zelf te sturend te zijn? Hoe zet je je ten dienste van de vrijwilliger?

TOM: 'Coachen zonder zelf (te veel) in handen te willen nemen is faciliteren. Je moet zorgen voor de juiste kaders, tools, middelen, ondersteuning en aanmoediging om iemand anders te helpen op zijn pad. Je moet duidelijk afspreken wie wat doet en dus helpen bij het delegeren, en laten zien dat iemand niet alles zelf moet doen. Een planning of timing uitschrijven of laten uitschrijven kan ook zeker helpen en 'zelf coachend' werken.'



KATRIEN: 'Ik heb Dada ook geholpen met de scenografie voor het festival, en ik heb eigenlijk totaal niet het gevoel gehad dat ik aan het coachen was, of dat dit nodig was. Hij legde uit wat hij wilde en hoe hij het zag, en vroeg meteen ook zelf wat wij van zijn idee vonden. Het was dus een hele fijne samenwerking, vooral omdat we ook konden bijdragen aan zijn visie voor het festival. Zelf vond ik het ook fijn, en haast ontroerend, om een radartje te zijn in het grotere geheel: de bamboe-scenografie werd speciaal voor het festival gemaakt door andere mensen. Wij hebben die dan mee opgehangen ter inkleding. Zo krijg je tijdens het werken het gevoel dat je allemaal samen aan iets werkt, samen iets tot stand brengt, ook al heb ik de mensen die de bamboeversiering gemaakt hebben, zelf niet ontmoet. Dat is ook wat ik meeneem van Cultureghem: iedereen die zijn schouders zet onder een gemeenschappelijk doel, en mekaar daar (binnen het vooropgezette doel) vrij in laat. Dat werkte goed.'

TINE THEUNISSEN, publiekswerker bij VIERNULVIER: 'Er zijn weinig initiatieven of plekken waar mensen, die de taal nog niet machtig zijn en/of niet beschikken over de juiste papieren, terecht kunnen. De werking van Cultureghem gaat met hen aan de slag en wil echt vanuit de ervaring zelf een kader kunnen opzetten. Dit vraagt voor ons als 'tijdelijke' coaches een soort van un-learning en echt ten dienste staan van. We zijn dat niet gewoon en hebben eigenlijk ook een soort van coaching nodig. Enkele handvaten die belangrijk zijn en waar eerst met de gecoachte persoon over wordt gesproken: welke taal gebruik je? Is er nood aan een pauze? Is er nood aan een gerichte timing? Dit is zo een goede vorm van unlearning dat deze practices ook zouden gedeeld moeten worden met andere huizen en organisaties die op zoek zijn naar coachende ervaringen.'

Lees [hier](#) het artikel van Demos over moeilijk bereikbare organisaties.

De [drempelmeter](#) is een tool van de Stad Hasselt om drempels en/of knelpunten in je organisatie op te sporen die mensen tegenhouden om in te schrijven of gebruik te maken van jouw aanbod. Zo krijg je een duidelijk beeld of je organisatie toegankelijk is voor een divers publiek.

Faro schreef een stappenplan voor een succesvolle vrijwilligerswerking in je erfgoedorganisatie met een checklist en voorbeeld sjablonen voor gesprekken. Vind [hier](#) de brochure.

Het ABC van het vrijwilligerswerk in de erfgoedsector geeft een toegankelijk overzicht van 26 belangrijke, interessante of verrassende tendensen en praktijken in het vrijwilligerswerk en de mogelijkheden ervan voor je erfgoed-organisatie. Dit ABC kan je downloaden via de website van FARO (www.faronet.be) en Heemkunde Vlaanderen (www.heemkunde-vlaanderen.be).

Alle verworven kennis en uitwisseling van praktijken van het lerend netwerk en het 3 jarige traject van Cultureghem rond het democratiseren van cultuur zullen sectorbreed worden gedeeld tijdens een publiek event in 2024.



illustraties © Judith Dufaux

info@demos.be
www.demos.be

 www.facebook.com/demosvzw


dēmos
voor participatie
& democratie

 **CULTUREGHEM**
CULTIVATING
URBAN
SPACE

 **Vlaanderen**
verbeelding werkt