

Lokaal Cultuurbeleidsplan Sint-Joost-ten-Node 2020-2025

Deze tekst is een beknopte versie van wat uiteindelijk de tekst van het plan Nederlandstalig Lokaal Cultuurbeleid SJTN 2020-2025 moet worden.

Dit plan is bedoeld als inleiding op de **ontmoetings- en discussieavond van 3 oktober in het GC Ten Noey**.

Eenzijds worden er drie strategische uitdagingen geformuleerd. Ze vormen de zeef, de filter die bepaalt wat wel of niet wordt opgenomen in de werking.

Anderzijds zijn er drie “houdingen” die bewust worden ingenomen bij de realisatie van de uitdagingen. Met andere woorden: ze zijn bepalend voor de manier waarop de acties worden aangepakt.

DRIE STRATEGISCHE UITDAGINGEN

SU1 ONTMOETING

Ontmoeting is het vertrekpunt van dit plan lokaal cultuurbeleid. De partners binnen dit LCB zijn enerzijds zelf intens gericht op ontmoeting met individuen en organisaties binnen het werkgebied. Dat houdt een maximale ontvankelijkheid in voor mensen en ideeën die op ons af komen. Anderzijds worden er voortdurend gelegenheden gecreëerd en gestimuleerd voor ontmoeting tussen een verscheidenheid aan mensen en instellingen onderling.

Ontmoeting gaat van zien en gezien worden over dag zeggen, babbelen, praten, discussiëren, reflecteren, samenwerken tot samen initiatief nemen. Elke vorm van ontmoeting is waardevol op zich. Ontmoeting is een doel op zich. We vertrouwen op de impact ervan, zonder al te veel sturing of invulling maar zonder vrijblijvend te worden.

Impact:

- We zijn als actoren zichtbaar, herkenbaar en aanspreekbaar binnen Sint-Joost, zeker ook voor publieken die ons nog niet kennen en mensen die wij nog niet kennen.
- We capteren gedeelde noden, behoeftes en goesting van bewoners en organisaties. Zo geven ze richting aan het beleid en aan de concrete werking van de partners.
- Samen initiatief nemen met bewoners leidt tot mede-eigenaarschap van de werking en van het lokaal cultuurbeleid.
- Mensen voelen zich als actieve speler opgenomen in een netwerk, in een gemeenschap en in de werking van het lokaal cultuurbeleid.

Eerste concrete acties:

- Alle medewerkers volgen in 2020 een vorming over ontmoeting. Ze maken samen afspraken over hoe zij voortaan bewoners onthalen, en hoe ze onderling kennis daarover uitwisselen.
- Al onze medewerkers krijgen een vorming én de tools om mensen tijdens evenementen en op straat op een zinvolle manier (te durven) aanspreken. Zij leren hoe je in een kort gesprek talenten en interesses kunt detecteren. Nieuwe contacten worden altijd uitgenodigd hun gegevens achter te laten. We zoeken samen met de collega's naar een incentive voor henzelf om dit ook echt te doen.
- De partners nemen het initiatief om op een nieuwe plek, op een nieuwe manier ontmoeting aan te gaan met bewoners en om de toevallige ontmoetingen tussen mensen te bewerkstelligen.
- Elke inhoudelijke stafmedewerker van de partnerorganisaties maakt maandelijks kennis met minstens één voor haar of hem onbekende organisatie, instelling of persoon binnen het werkgebied. Ontmoeting en kennismaking vormen het doel op zich.
- Elke maand start het beroepskrachtenoverleg met een kort overzicht van kansen tot samenwerking en van de uitdagingen waarmee de organisaties te maken krijgen die zijn bezocht. Elk plakt dit voor

de vergadering in een gezamenlijk document. Aan het einde van 2020 maken we een evaluatie van deze manier van werken en van de lijst van organisaties die we bezocht hebben: hoe gaan we hiermee verder?

SU2 LOKAAL MENSELIJK KAPITAAL

Eigenlijk is deze uitdaging het gevolg van een goede werking binnen de eerste strategische uitdaging. Toch zet het plan lokaal cultuurbeleid expliciet in op het detecteren, losweken en aanwenden van het kapitaal dat lokaal aanwezig is bij individuen, groeperingen en instellingen en dat ten voordele van de lokale gemeenschap. Kapitaal moet hierbij zowel in de voor de hand liggende betekenis van “financieel of materieel kapitaal” als in de brede betekenis van “menselijk kapitaal” begrepen worden: talenten en vaardigheden, ervaring, netwerk, eigenheid of originaliteit.

Impact

- Er ontstaan rond ideeën en dromen contacten tussen mensen en organisaties die beroep doen op elkaars kapitaal voor de uitwerking van projecten.
- Steeds meer initiatieven, evenementen, acties worden gedragen door meer dan één actor, hetzij als initiatiefnemers, hetzij als ondersteunende partners.
- Er ontstaan verbindingen tussen mensen en instellingen uit verschillende hoeken of werkdomeinen.
- Er ontstaat bij individuen en organisaties een toenemend bewustzijn rond mogelijkheden en verantwoordelijkheden als actor binnen de lokale gemeenschap.

Eerste concrete acties:

- De bestaande samenwerkingsprojecten (Winterwoninkje, Bouwen aan de Zomer, KaftKaft) zijn de eerste en voor de hand liggende gelegenheden waarin onontgonnen “kapitaal” zal aangeboord en aangewend worden. Winterwoninkje komt op een nieuwe locatie in Sint-Joost terecht, Square Henri Frick, met in de nabijheid de Astrotoren, Nagelmaeckers, P&V, Muziekacademie. In de aanloop naar Winterwoninkje worden deze “buren” aangesproken. De manier waarop dit zal gebeuren of de inzet van dit gesprek ligt niet vast.

SU3 NEDERLANDSLUSTIGEN

We werken in de eerste plaats voor de lokale gemeenschap, ongeacht de taal. Het is vanzelfsprekend dat we een open huis zijn voor *Nederlandslustigen*. *Nederlandslustig* is iedereen die geïnteresseerd is in een Nederlandstalige werking en daar samen vorm aan wil geven, zonder dat het uitmaakt of het Nederlands nu de moedertaal of tweede of derde taal is.

Ook formuleren we expliciet antwoorden op de grote vraag die er is vanuit zij die het Nederlands willen leren, gebruiken of oefenen. We zorgen voor een werking waarin bewust met taal, moedertaal en Nederlands, wordt omgesprongen.

Impact

- Nederlandslustigen van alle leeftijden vinden de weg naar de partners als dragers van een Nederlandstalige werking, ze doen beroep op ons, schakelen ons in voor het realiseren van hun ideeën.
- Steeds meer anderstalige volwassenen, jongeren en kinderen gebruiken gemakkelijker de Nederlandse taal in de omgang met Nederlandstaligen.
- Er ontstaat een groeiend bewustzijn bij beroepskrachten in de Nederlandstalige instellingen en bij meertalige ouders dat het zich goed voelen in de thuishalen positief bijdraagt tot het aanleren en gebruiken van het Nederlands.
- Steeds meer mensen zijn er zich van bewust dat verwerven en beheersen van het Nederlands

bijdraagt tot persoonlijke groei en hen sterker maakt in de Brusselse samenleving zoals op de invulling van de vrije tijd, contacten met Nederlandstalige school van de kinderen, toegang tot cultuur, arbeidsmarkt, welzijn en media.

Eerste concrete acties:

- We maken een overzicht van partners, vragen en aanbod binnen het werkgebied mbt het buitenschools leren en oefenen van het Nederlands. Het is de bedoeling te komen tot eenzelfde visie en aanpak onder deze partners en ons hierin te laten begeleiden door specialisten terzake.

DRIE HOUDINGEN

KANSENGROEPEN

Is de actie en de manier van communiceren toegankelijk voor kansengroepen?

DUURZAAMHEID

Springt de actie en de manier van communiceren op een duurzame manier om met energie, middelen, materialen, mensen en tijd?

Heeft een actie en de manier van communiceren of organiseren een duurzame impact?

BURGERSCHAP

Draagt de actie en de manier van communiceren bij tot meer burgerschap van mensen of organisaties, te begrijpen als het opnemen van meer verantwoordelijkheid voor een leefbare samenleving.

OVERZICHT

Rooster waarmee we bepalen of we een project laten doorgaan enerzijds en op welke manier anderzijds

	KANSENGROEPEN	DUURZAAMHEID	BURGERSCHAP
ONTMOETING			
MENSELIJK KAPITAAL			
NEDERLANDSLUSTIG			