

Rapport DIDI-LAB 2020



Door Warda El-Kaddouri in opdracht van deBuren

Inhoudstafel

1. Inleiding: vraagstelling en werkwijze	P2
2. Individuele gesprekken met het team	P3
3. Screening online (website en sociale media)	P3
4. Workshop/intervisie met het team	P9
5. Screening programma	P9
6. Conclusie en advies	P10

1. Inleiding

DIDI-LAB is een participatief onderzoek van deBuren naar **Diversiteit, Inclusie, Dekolonisering** en **Intersectionaliteit** in de culturele sector. Als Scherpsteller kreeg ik de opdracht om deBuren zelf te onderwerpen aan een onderzoek met als doel een analyse en een rapport met (beleids)advies.

Het onderzoek bestond uit vier onderdelen: 1) een reeks persoonlijke gesprekken met de programmamakers, 2) een online screening van de website en sociale media, 3) een screening van het programma en tot slot, 4) een workshop/intervisiegesprek met het team.

De 1-op-1-gesprekken vonden plaats in april en mei 2020 en de workshop op 19 oktober 2020. In de periode daartussen was ik op moederschapsrust. Gezien de opdracht gelijktijdig kwam met de wereldwijde uitbraak van Covid-19 en de daaropvolgende *lockdowns* vonden de gesprekken en de workshop digitaal plaats via Zoom.

De vragen die mij gesteld werden, waren de volgende:

- **Brengt deBuren over wat ze beoogt?**
- **Op welke vlakken bereikt deBuren DIDI?**
- **Wat loopt goed? Waar kan deBuren nog verder bouwen?**
- **Wat loopt minder goed? Waar liggen de kansen?**

Hierbij was het belangrijk om rekening te houden met 'haalbaarheid' doordat deBuren als Vlaams-Nederlands huis al enkele verplichtingen heeft (zoals het evenwichtig programmeren van Vlaamse en Nederlandse onderwerpen en sprekers).

2. Individuele gesprekken met het team

De individuele gesprekken van ca. 45 minuten met het team vonden digitaal plaats in april en mei 2020 via Zoom.

Voorafgaand aan de individuele gesprekken vond er ook een voorbereidend gesprek plaats met Nora Mahammed, waarbij ze uitleg gaf over de opdracht, het doel van DIDI-LAB, de werking van deBuren en de nieuwe beleidsdoelen.

Als voorbereiding op het gesprek vroeg ik het team om na te denken over hoe zij omgaan met DIDI in hun programma, hoe ze dat ervaren en twee voorbeelden van wat zij als geslaagd en minder geslaagd zien. Dit werd de leidraad van het gesprek. Ik was voorzichtig om in deze vroege fase al advies te geven. Het doel was vooral om te luisteren en informatie op te halen over de werking en de ervaring van het team.

3. Screening online: website en sociale media

Voor de screening bekeek ik de website www.deburen.eu en de sociale mediakanalen (Facebook, Instagram en Twitter). Naast mijn eigen onderzoek, vroeg ik twee professionals die werken rond inclusie en diversiteit om ook een blik te werpen op de website om te kijken of ik iets over het hoofd had gezien. Hun bijkomende opmerkingen staan tussen aanhalingstekens als citaten.

Mijn algemene indruk is dat deBuren online laat zien dat er diversiteit zit in de programma's, maar mist het een eenduidige visie op diversiteit en inclusie. In wat volgt, ga ik hier dieper op in en focus ik me vooral op de verbeterpunten.

Website

Wanneer ik wil weten waar een organisatie voor staat, dan kijk ik op de website allereerst bij het kopje 'over ons'. Daar is de volgende missie te lezen:

deBuren bevordert de culturele en maatschappelijke samenwerking en uitwisseling tussen Vlaanderen en Nederland door te presenteren, te produceren, te inspireren en te verbinden. We zijn Vlaams-Nederlands in alles wat we doen. We streven naar inclusie, stimuleren talentontwikkeling en werken duurzaam.

Dat de deBuren zich wil inzetten voor inclusie, zoals hierboven gesteld wordt, is alleen maar positief. Waar er echter uitgebreid informatie wordt gegeven over de manier waarop de organisatie presenteert, produceert, verbindt of de historische achtergrond, wordt er geen apart onderdeel gewijd aan de manier waarop ze inclusie definieert en er concreet naar streeft in de organisatie. Gaat het om zoveel mogelijk diversiteit in het publiek, de sprekers, het programma? Streeft ze naar inclusie in de raad van bestuur en op de werkvloer? Of in de samenwerkingen met andere organisaties? Is er een

diversiteitsbeleid? Voor de authenticiteit van deBuren is het belangrijk om op een transparante wijze aan te geven hoe ze zich inzet voor datgeen waar ze aangeeft zich voor in te zetten.

Het expliciteren van inclusie geldt ook voor vacatures. Tegenwoordig is de toevoeging van een Equal Opportunity Statement onmisbaar. Daarmee geeft een potentiële werkgever ondubbelzinnig aan dat ze open staat voor iedereen, wat het überhaupt overwegen om te solliciteren voor minderheidsgroepen een stuk makkelijker maakt. In de vacature die op het moment van de screening online staat (voor financieel en facilitair medewerker) staat de EOS onderaan de vacature. Maak van de EOS een prioriteit en zet het als disclaimer helemaal bovenaan. De EOS van deBuren luidt als volgt:

deBuren is een open huis. Wij weerspiegelen graag de superdiverse maatschappij waarin we leven. Daarom moedigen we kandidaten die het huidige team op enigerlei wijze kunnen diversifiëren van harte aan om te solliciteren.

De laatste zin is ongelukkig geformuleerd. Nu wekt het immers de indruk dat ‘het diversifiëren van het team’ het doel is. De kandidaat-sollicitant kan zo het gevoel krijgen dat hij/zij/hen een *diversity hire* is, in plaats van een *hire* die toevallig *diversity* brengt. Het is de taak van deBuren om het team diverser te maken door een inclusief beleid te voeren en een inclusieve werkvloer/-cultuur te waarborgen, niet die van de kandidaat-sollicitant. Een alternatief kan als volgt klinken: ‘deBuren is een open huis. Wij nemen inclusie ter harte en moedigen iedereen aan om te solliciteren. Bij ons is elke persoon welkom, ongeacht gender, etnische en/of religieuze achtergrond, leeftijd, seksuele oriëntatie, handicap en andere identiteitskenmerken.’

Het is mooi dat deBuren zich niet vastpint op diploma’s, maar minstens even veel waarde hecht aan competenties, motivatie en ervaring. Hiermee trek je het bereik open.

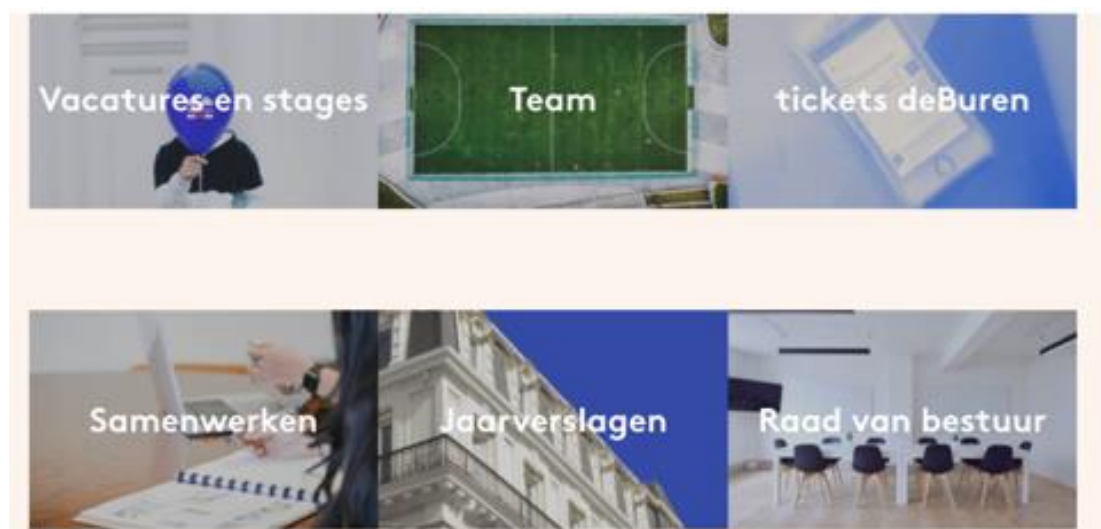


Voor deze functie geldt

- We pinnen ons niet vast op specifieke diploma's, maar gaan ervan uit dat je een bachelor-diploma hebt of verworven competenties die daaraan gelijkstaan. Minstens zo belangrijk is dat je gemotiveerd en positief ingesteld bent om bovenstaande taken uit te voeren en de verantwoordelijkheid te dragen.
- In verband met de opvolging van de alarmsystemen, is het een pluspunt als je binnen dertig minuten rijden van Brussel woont.
- Interesse in het culturele en maatschappelijke veld is mooi meegenomen, al hoeft je daar nog geen ervaring mee te hebben.



Het toevoegen van m/v/x aan de functietitel is ook een gemakkelijke en effectieve manier om aan te geven dat de organisatie inclusief is en openstaat voor verschillende (gender-)identiteiten. Vooral voor functies die geassocieerd worden met mannen is dat onmisbaar. Het is ook aangewezen om beelden te gebruiken waarbij er diversiteit getoond wordt. De foto die nu gebruikt wordt bij de vacatures voelt onpersoonlijk aan. Dat geldt overigens ook voor de foto's bij 'over ons' waarbij enkel gebouwen, objecten en fragmenten van witte personen te zien zijn.



Bij 'Team' en 'Raad van Bestuur' valt op hoe wit de organisatie is. De discrepantie met de relatief sterke vertegenwoordiging van minderheden in het programma enerzijds en de interne werking van deBuren anderzijds is opvallend. Dat kan voor een zeker scepticisme zorgen bij bezoekers, gastsprekers of partners die zich afvragen 'in hoeverre neemt deBuren inclusie écht ter harte?' Wordt inclusie enkel op zichtbare plekken gestimuleerd zoals op het podium of wordt het ook achter de schermen en aan de top doorgevoerd? Een van de diversiteitsprofessionals stelde zich ook vragen bij het gebrek aan diversiteit bij OLO: "OLO lijkt me een hele witte groep als ik naar de notulen kijk. De interne discussie over een standpunt innemen over BLM tonen duidelijk aan waarom het belangrijk is dat hier verandering in komt."

Bij 'over ons' onder het kopje 'samenwerken' staat het volgende:

Uitgangspunten

deBuren gaat enkel samenwerkingen aan en steunt enkel initiatieven die op een kwalitatieve manier in lijn liggen met haar missie. Daarnaast spreidt deBuren haar werking over de Lage Landen en streeft ze een evenwichtige verdeling over het culturele seizoen na.

De externe diversiteitsprofessional vroeg zich het volgende af: “Is dit ook een statement dat deBuren niet samenwerkt met organisaties die niet in lijn liggen met de eigen progressieve waarden zoals inclusie? En wat betekent dat dan concreet? Door transparant aan te geven waar de grenzen liggen voor de organisatie en wat voor soort organisaties/evenementen deBuren niet tolereert, toont het concreet aan dat inclusie het centraal punt vormt van haar waarden en kan ze zich actief profileren als antiracistisch of anti-homo- en/of transfoob.” Zoals eerder tijdens de individuele gesprekken naar boven kwam, hebben enkele partners van deBuren diversiteit en inclusie niet even hoog in het vaandel. Gezien inclusie een kernwoord is in de missie van deBuren is het nodig om dit te adresseren.

Een vorm van inclusie die in het algemeen vaak over het hoofd wordt gezien, is de sociaaleconomische. Op de website zijn de prijzen voor deelname aan activiteiten of evenementen niet altijd duidelijk zichtbaar per evenement. Soms staan ze bijvoorbeeld enkel onderaan in kleine letters of zijn ze niet aangegeven. Dat laatste is vooral het geval wanneer er een samenwerking is met een andere partner die verantwoordelijk is voor de ticketverkoop. In dat geval moet je eerst doorklikken en doorverwezen worden naar een andere website om een prijs te zien of nog te zoeken (bijvoorbeeld voor ‘in naam van de waarheid’). Voor mensen uit een kwetsbare sociaaleconomische groepen is het belangrijk om meteen te weten hoeveel bepaalde activiteiten kosten, om ze zelfs maar in overweging te nemen. Een van de twee externe diversiteitsprofessionals zei het volgende: “Zo’n schrijfresidentie naar Parijs komt op het eerste gezicht prijzig over, waardoor jongeren uit kansarme milieus zich misschien niet aangesproken voelen.” Geef dus altijd duidelijk aan hoeveel activiteiten kosten, ook al zijn ze kleinschalig. Geef ook ruim op voorhand aan of deelnemers/bezoekers recht hebben op een korting of financiële steun, en zo ja, op welke manier ze die kunnen aanvragen en of er een contactpersoon is bij wie ze terecht kunnen met vragen.

Bij ‘over ons’ staat er een kopje met ‘tickets deBuren’ met informatie over prijzen voor het avond- en lunchprogramma alsook reductietarieven. Soms zijn de activiteiten in het programma echter duurder dan wat hier aangegeven wordt. Vermeld dat samenwerkingen met partners uitzonderlijk hogere ticketprijzen kunnen hebben en overweeg ook hier een reductietarief voor sociaaleconomische kwetsbare groepen. deBuren kan haar bereik ook vergroten door af en toe via sociale media een post te plaatsen met ‘wist je dat wij ook reductietarieven hebben voor X/Y?’ of ‘wist je dat sommige evenementen gratis zijn?’ met extra uitleg. Zo vestig je de aandacht op de toegankelijkheid en het laagdrempelig karakter van sommige activiteiten, zonder dat ze het bij ‘over ons’ moeten zoeken op de website.

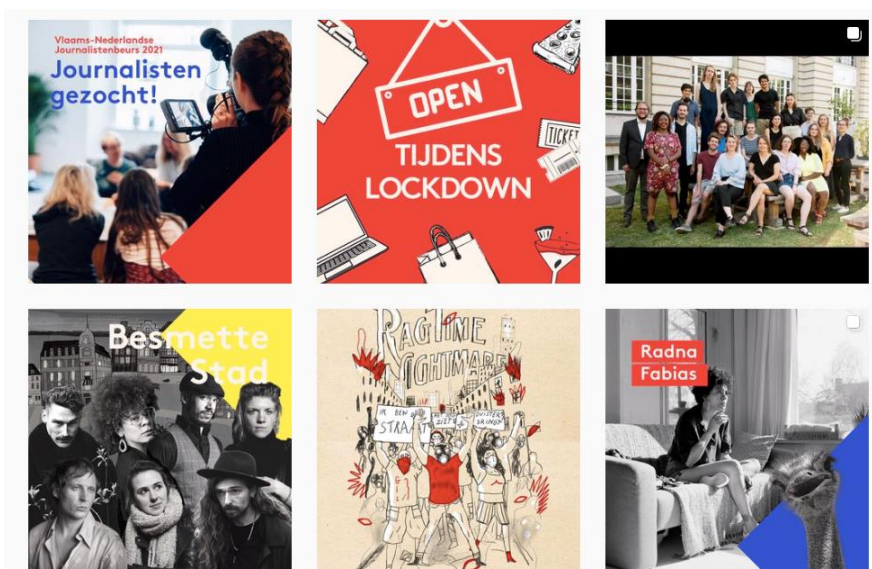
Tot slot. Via Any Surfer Label kan je een screening laten uitvoeren om te controleren of de website

toegankelijk is voor slechthorenden, slechtzienenden en/of mensen die niet vertrouwd zijn met digitale media. De website bevat een ton aan informatie. Hoe maak je dat bijvoorbeeld overzichtelijk? De layout is relatief simpel en herkenbaar, maar “per pagina is er best wat scroll-werk en kan je niet filteren (bijvoorbeeld op ‘projecten’)”, volgens een van de externe diversiteitsprofessionals. Sinds de lockdown door Covid-19 is het duidelijk dat deBuren meer inzet op audio via podcasts en geluidsopnames van tekst (zoals de ingesproken opinie van Simon(e) van Saarloos ‘Laten we stoppen met geschiedschrijving’). Ik zou deze energie en focus op audio ook na de lockdown(s) behouden. Het beluisteren van tekst is niet alleen populair, maar biedt ook de kans voor slechtzienenden om te genieten van de content die deBuren maakt.

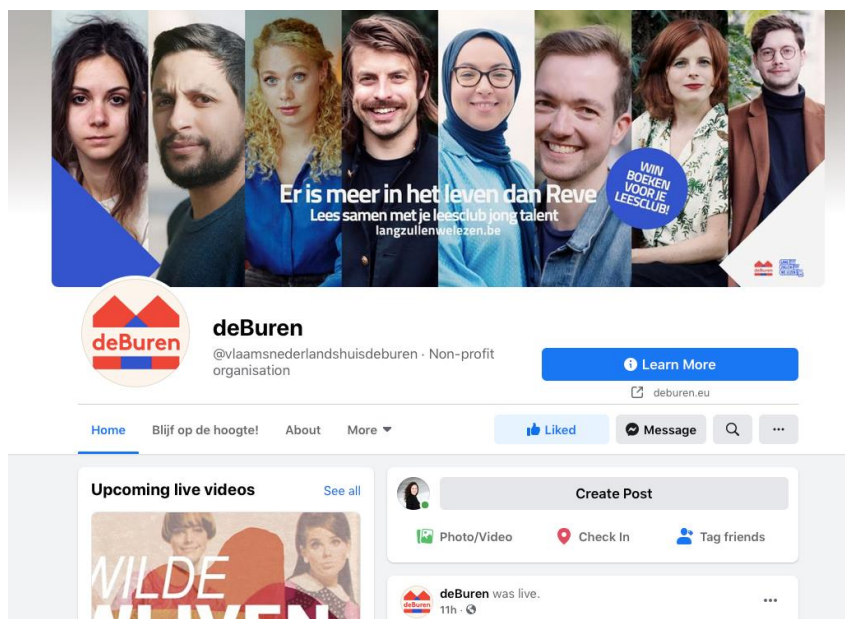
Deze verbeterpunten werden besproken tijdens de workshop en intervisie met het team en werden positief onthaald.

Sociale media

Het voordeel van **Instagram** is dat je relatief snel kan scrollen naar hoe de *feed* er enkele maanden of zelfs jaren geleden uitzag. Hier is een duidelijke ontwikkeling zichtbaar van relatief onpersoonlijke foto's en vooral witte personen die afgebeeld werden naar een feed die verschillende etniciteit, leeftijden en genders laat zien. Vooral de Parijsresidentie, de Besmette Stad en het relatief recente samenwerking met langzullenwelezen.be waarin jonge schrijvers een leesclub startten, vallen meteen op. Dit zijn precies de frisse en inclusieve posts die nodig zijn.



Facebook wordt vooral ingezet voor het delen van evenementen, podcasts en artikels in de pers. Als het programma inclusief is, zie je dat dus ook meteen terug in de *feed*. Hier stel ik voor dat het communicatieteam scherp blijft om alle inclusieve programma's te delen met foto's van de sprekers, content makers en – zodra dat weer kan – publiek. Maak het persoonlijk en levendig. De templates waarin foto's verwerkt worden in de kleuren van deBuren zijn herkenbaar en werken goed op sociale media. De banner die er op het moment van schrijven staat, laat ook meteen zien dat deBuren er in slaagt om divers te programmeren. Het is ook een statement om dit zichtbaar te plaatsen: deBuren is dé plek voor jong en divers literair talent.



Op **Twitter** is deBuren minder actief. Dat kan een bewuste, strategische keuze zijn, waar ik nu geen zicht op heb. Het is echter jammer dat de ontwikkeling die op Instagram en Facebook te zien zijn hier volledig ontbreken. Het is ook een stuk minder persoonlijk, maar dat is eigen aan het medium. In een bericht uit februari 2020 is een citaat te zien van een opiniestuk met een foto van een man, waarbij het gezicht niet zichtbaar is. Het is jammer dat zo iets persoonlijks als een citaat anoniem wordt gemaakt. Hier liggen mogelijkheden om citaten te delen van debatavonden of lezingen. Wees wel waakzaam voor trollen. Twitter is dé plek waar discussies heel snel persoonlijk kunnen worden en waar mensen van kleur – en met name vrouwen – vaak het slachtoffer zijn van verbaal geweld en bedreigingen. Dit is de reden waarom ik al bijna twee jaar niet meer actief ben op Twitter. Als deBuren niet de veiligheid van de sprekers kan garanderen op Twitter, dan zou ik geen foto's van de sprekers delen.



4. Workshop/intervisie met het team

De workshop vond digitaal plaats op maandag 19 oktober 2020 via Zoom van 12u tot 17u. In het eerste deel van de workshop gaf ik mijn feedback over de screening van deBuren online en het programma, waarbij iedereen mij kon onderbreken voor vragen of opmerkingen. In het tweede deel faciliteerde ik een intervisiegesprek.

Intervisie is een georganiseerd gesprek waarbij een groep professionals samen kijkt naar een specifiek probleem of thema (in dit geval DIDI) met als doel onderlinge kennis te delen. Tijdens zo'n gesprek brengt iedereen een voor een casus in en stemt de groep op één casus die behandeld wordt. De deelnemers stellen eerst vragen aan de casusinbrenger en geven pas op het einde advies. Het resultaat is een gesprek waarbij het team elkaar coacht en zo als groep groeit. Als facilitator was het mijn taak om het gesprek in goede banen te leiden door te modereren en een veilige ruimte te waarborgen.

Uit de individuele gesprekken werd het duidelijk dat er al wat ervaring en kennis in het team zit, maar ook een paar gemeenschappelijke struikelblokken of zorgen. Het leek me dus waardevol om als 'externe adviseur' niet alleen zelf informatie te zenden, maar de groep ook onderling hun kennis en ervaringen te laten delen. Het team was enthousiast over deze werkvorm.

5. Screening programma

deBuren laat een zeer uitgebreid programma zien, die divers is in haar vorm (debat, lezing, performance, podcast, ...) en in de samenstelling van sprekers en performers. Mijn indruk is dat er voldoende diversiteit is in gender, leeftijd en kleur. Wordt er ook stil gestaan bij de toegankelijkheid van sprekers/publiek/deelnemers met een beperking of met een kwetsbare sociaaleconomische status? Daar heb ik moeilijk zicht op.

deBuren laat ook zien dat ze de vinger aan de pols houdt over actuele onderwerpen zoals armoede bij jongeren, vertrouwen in media, het koloniaal verleden, witte redacties of het dekoloniseren van de canon, taal en geest. Ook zien we in de culturele sector vaker muzikale of andere creatieve 'intermezzo's' die worden verzorgd door bijvoorbeeld slam poets, die vaak jonge vrouwen van kleur zijn. Ook bij deBuren is dit het geval.

Enkele voorbeelden van geslaagde inclusie en diversiteit zijn de eerder genoemde projecten 'Besmette Stad' en de nieuwe Leesclub.

De Parijsresidentie is een schoolvoorbeeld van hoe snel diversiteit en inclusie kan groeien in een periode van vijf jaar. Oud-residenten delen de oproep in hun eigen netwerk, waardoor er op langere termijn een soort sneeuwbaaleffect wordt veroorzaakt. Ik nam zelf ook drie jaar lang deel aan de laatste juryrondes en ik heb de diversiteit zien groeien. Ik hoop bovendien dat mijn rol als extern jurylid ook enkele waardevolle inzichten heeft gebracht bij dossiers van jonge aspirant-schrijvers van kleur, die het anders nét niet hadden gehaald. Hou dus ook de jury achter de schermen divers.

Waar nog ruimte voor verbetering is in het programma, zijn de onderwerpen die traditioneel gezien door witte, oudere mannen worden gedomineerd. Denk aan economie, politiek en filosofie. Het team van deBuren heeft een intrinsiek breed gedragen intentie voor het behalen van de beste kwaliteit, maar wat is kwaliteit en wie bepaalt dat? Zoals eerder aangehaald kan het gemis van een netwerk deels opgelost worden door samenwerkingen en is er een herziening nodig van de status van 'expert'.

6. Advies

In het rapport presenteerde ik per onderdeel verschillende concrete voorstellen voor verbetering, maar hieronder som ik nog enkele algemene adviespunten op:

- Het is **noodzakelijk** dat zowel **het team** als de **Raad van Bestuur** van deBuren **op korte termijn diverser worden** en zo een representatievere weerspiegeling worden van de grootstedelijke context waarin de organisatie opereert – voor haar imago, geloofwaardigheid en relevantie in de nabije toekomst. Het is een gemiste kans om talentvolle programmamakers en bestuurders van kleur niet actief te rekruteren, want zij brengen ook de expertise en het netwerk dat deBuren nu mist.
- Gebruik **de Code Diversiteit en Inclusie** voor de Nederlandse creatieve en culturele sector als richtlijn voor diversiteit en inclusie ([hier te downloaden](#)). De Code is onderdeel van het breder Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief geschreven in opdracht van de Federatie Cultuur in Nederland. De Code is in de Nederlandse creatieve en culturele sector ondertussen ingeburgerd en werkt met vier P's, die aan de inclusienormen zouden moeten voldoen: programma, publiek, partners en personeel. Wees er van bewust dat **dit rapport van DIDI Lab slechts stap één: onderzoeken waar je staat**. Volgens de Code zijn de volgende stappen de integratie van diversiteit en inclusie in je werking, het creëren van een draagvlak, het maken van een plan van aanpak en tot slot monitoren en evalueren. Werken aan diversiteit en inclusie is iets structureels en een werk van lange adem. Laat het dus zeker niet bij dit rapport blijven.
- **Maak diversiteit en inclusie expliciet** en integreer het uitgebreider in de missie van deBuren. **Werk een diversiteitsbeleid uit**, zorg dat het bestuur, de directie én het team het document onderschrijven en steunen, en deel het met de buitenwereld (bijvoorbeeld op de website). Nu staat inclusie wel in de missie als begrip, maar wat het precies betekent voor de werking van deBuren – intern, productioneel, – is nog onduidelijk. Een van de vragen die mij initieel werden gesteld was 'brengt deBuren over wat ze beoogt?' Mijn vraag is: wat beoogt deBuren dan precies? Dit is belangrijk voor het imago en de authenticiteit van het huis.
- **Evalueer bestaande samenwerkingen** met partners, die diversiteit en inclusie niet even serieus nemen als deBuren en **ga nieuwe partnerships aan** met spelers in de creatieve en culturele sector die al enkele stappen verder staan. Je kan het beste leren van collega's die in de praktijk al successen hebben geboekt. Het laatste kan soms confronterend zijn. Wees daarop voorbereid.
- Met enkele **kleine aanpassingen op de website en sociale media**, die hier voorgesteld werden, kan het imago van deBuren al een stuk frisser worden.
- Wees niet bang om risico's te nemen. Talentontwikkeling is een kernwaarde in de identiteit van deBuren. Durf experimenteren met nieuwe vormen, nieuwe gezichten, nieuwe talenten. Het team stelde een **ambassadeurswerking van jonge schrijvers** voor. Een andere mogelijkheid zou een parallelle werking of **opleidings-/coachingstraject kunnen zijn voor jonge opiniemakers** (een mix van de Parijs-residentie en het Scherpsteller-project), waarbij je inzet op leren debatteren, columns of opiniestukken schrijven, modereren ...
- Ik ontving verschillende signalen over een hoge werkdruk in het team. Ik kan me voorstellen dat inclusie en diversiteit al dan niet bewust niet altijd prioriteit krijgt. **Plan regelmatig intervisiegesprekken** in om struikelblokken, problemen of vragen naar boven te halen in een veilige setting of **houd regelmatig gezamenlijke brainstorm- of evaluatiesessies**, waarbij het

team samen gaat kijken wat er goed of minder goed liep bij bepaalde evenementen of programma's. Het is bijzonder waardevol om interne kennis met elkaar te delen en openlijk te kunnen praten over waar je misschien hulp bij nodig hebt.

De afgelopen vijf jaar heb ik via columns, artikels en publieke debatten deelgenomen aan het gesprek over diversiteit en inclusie in de samenleving, maar dit was voor mij de eerste keer dat ik zo uitgebreid een organisatie heb 'gescreend' en geadviseerd rond dit thema. Ik vond het bijzonder om te doen, ook vanuit mijn positie als Scherpsteller bij deBuren en niet zozeer als een diversiteitsprofessional. Ik hoop dat dit rapport de eerste stap is in een verandering rond diversiteit en inclusie bij deBuren, een verandering die al in gang was gezet door een groeiende bewustwording en (succesvolle) pogingen van het team, maar die nog meer diepte en structuur nodig heeft. Diversiteit en inclusie is iets wat op langere termijn onderdeel wordt van de werking, zonder dat het een extra inspanning zal vereisen. Maar eerst dus: de basis leggen. Heel veel succes!