

Veel cultuureducators zijn 'freelancer', al dan niet in combinatie met een lesopdracht of artistiek werk. Het freelance-statuuut, de lage verloning, de administratief-zakelijke aspecten, de spanning werk-eigen tijd, de hoge werkdruk, loopbaanontwikkeling, werkonzekerheid, ... zorgen ervoor dat mensen afhaken. Er zijn veel starters werkzaam, veelal in kortlopende projecten of voor specifieke workshops. Om het vak te leren en binding te krijgen met de organisatie waarvoor men werkt, zijn langdurige trajecten echter beter. Voor werknemers in vast dienstverband die lang bij een organisatie werken, is het tot slot zaak om manieren te vinden om zichzelf en/of de loopbaan verder te kunnen ontwikkelen.

Aanbevelingen:

1. Zet in op bijscholingsmogelijkheden voor de permanente ontwikkeling van zowel artistieke als (ped)agogische en sociale vaardigheden van een cultuureducator
2. Stimuleer werkplekleren in langlopende trajecten
3. Maak de job van 'cultuureducator' aantrekkelijk door te werken aan duurzame jobs, degelijke verloning, doorgroeimogelijkheden, verregaande samenwerking.
4. Deel kennis en informatie rond de (on)mogelijkheden van het statuut van freelancers. Dat kan via een netwerk, tool en/of steunpunt.
5. Ondersteun kleinere organisaties inzake administratieve en zakelijke aspecten
6. Hou bij de toekenning van de subsidies rekening met de verloningsstatuten/loonkosten van medewerkers, om ook oudere medewerkers aan de slag te kunnen houden/aan te werven.
7. Zet in op een positieve beeldvorming van de cultuureducatieve sector.

DIGITALISERING - cultuureducatieve werking in het digitale tijdperk

Organisaties met een cultuureducatieve praktijk bevinden zich op verschillende snelheden. Voor veel organisaties staat digitalisering niet hoog op de agenda. Aan de basis hiervan ligt onder meer het vooroordeel dat het gebruik van digitale tools raakt aan de integriteit van een cultuureducatieve werking, de grote tijdsinvestering die digitaliseringsprocessen vergen in verhouding tot de vluchtigheid van technologie en een gebrek aan visie, expertise en technische competenties in de organisaties.

Toch is het digitale tijdperk een realiteit en moet deze omarmd worden, de digitale generatie staat immers klaar. Daarbij zouden digitale tools en diensten niet langer beschouwd mogen worden als een 'uitbreiding' van de analoge werking, maar moet het integraal deel uitmaken van alle aspecten van de werking.

Aanbevelingen:

1. Ontwikkel als organisatie een visie. Vertaal het belang van digitalisering in het zoeken van (nieuwe) profielen die de organisatie versterkt.
2. Zet in op expertisedeling op maat, digitalisering gebeurt immers op diverse snelheden. Voortrekkers op het vlak van digitalisering moeten voor het voetlicht geplaatst worden, hun expertise moet worden verzameld en verspreid (cf. model innovatielabs socius).
3. Zet in op doorgedreven samenwerking (vb. gedeelde infrastructuur).
4. Investeer sterk in digitalisering, cruciaal om een 'kwantumsprong' voorwaarts te kunnen maken.
5. Laat naast/binnen de bestaande regelgeving meer ruimte voor experiment en innovatie.

SAMENWERKING - organisaties cultuureducatieve werking en samenwerking met andere sectoren

Samenwerking met organisaties uit uiteenlopende sectoren ('transversaal werken') behoort tot het DNA van de cultuureducatieve praktijk. Vooral tussen cultuur- en jeugdorganisaties en met scholen, zorginstellingen en andere welzijnsactoren is samenwerking schering en inslag.

Desalniettemin worden nog veel kansen gemist, onder meer door de verkokerde en weinig flexibele regelgeving. Bovendien verloopt samenwerking vaak projectmatig, de huidige subsidiemogelijkheden laten onvoldoende een langdurige, structurele samenwerking toe. Het belang, maar ook de complexiteit en intensiteit van transversaal werken worden ook nog niet voldoende onderkend en gewaardeerd. In andere

sectoren wordt cultuur nog te vaak gezien als een 'extra', de kers op de taart. Partnerschappen brengen nog niet de nodige middelen uit andere domeinen met zich mee.

Aanbevelingen:

1. Vergroot de zichtbaarheid van de cultuureducatieve praktijken.
2. Sensibiliseer over het belang van kunst- en cultuureducatie in andere sectoren.
3. Ontwikkel een gezamenlijke visie met andere beleidsdomeinen waaruit het belang van cultuur in diverse domeinen blijkt.
4. Maak langdurige en verdiepende samenwerkingstrajecten mogelijk (vb. artist in residence werking) en zet in op cofinanciering vanuit diverse domeinen (ontwikkel transversale beleidsinstrumenten).
5. Voorzie naast/binnen de bestaande regelgeving vrije ruimte die effectief toelaat te experimenteren en innoveren.
6. Creëer in de bestaande regelgeving meer openheid: stimuleer samenwerking met andere domeinen en betrek experts uit diverse beleidsdomeinen bij de beoordeling van subsidiedossiers.
7. Deel inspirerende praktijken over transversaal werken en maak expertise bruikbaar voor diverse organisaties. Maak ruimte om te leren uit 'mislukte projecten' naast het etaleren van succesverhalen. Organiseer intervisie.
8. Vergroot de aandacht voor kunst en cultuur in diverse opleidingen (lerarenopleiding, opleiding ergotherapie, pedagogie van het jonge kind, ...).
9. Vergroot de aandacht voor diverse, minder evidente doelgroepen in de kunst- en cultuuropleidingen.

ONDERWIJS – organisaties met cultuureducatieve werking en scholen/onderwijs

Educatieve diensten van cultuurhuizen en cultuureducatieve organisaties hechten veel belang aan samenwerking. Omdat ze erg geloven in de kracht van kunst en cultuur zijn ze ervan overtuigd dat de confrontatie tussen kunst/kunstenaars en kinderen en jongeren een vanzelfsprekendheid zou moeten zijn. De school blijkt bovendien de enige plek waar alle kinderen en jongeren zonder onderscheid in aanraking komen met de traditionele kunsten.

Hoewel de cultuursector vanuit het onderwijs een grote interesse ervaart voor haar aanbod, blijkt de samenwerking niet altijd vanzelfsprekend. Daarvoor worden uiteenlopende redenen opgegeven: kunstenaars die voor scholen willen werken zijn niet makkelijk te vinden, cultuurorganisaties beschikken niet over voldoende middelen en personeel om alle scholen (op maat) te bedienen en al te vaak heeft men de indruk dat het onderwijs de medewerkers uit de cultuursector minder serieus neemt dan het eigen personeel. Een goede samenwerking is volgens de cultuursector enkel mogelijk als er gelijk wordt overgestoken.

Aanbevelingen:

1. Laat leerkrachten in wording tijdens hun opleiding kennismaken met de diversiteit van het cultuuraanbod.
2. Geef cultuureducatieve organisaties extra middelen zodat ze een rol kunnen opnemen in de opleiding/de bijscholing van leerkrachten.
3. Maak cultuur belangrijker in de lerarenopleiding.
4. Verbeter de informatie op cultuurkuur.be.
5. Valoriseer de rol van de leerkracht in workshops van educatieve organisaties.
6. Verplicht scholen om cultuurmomenten in te plannen.
7. Toon meer openheid voor de experimenteerruimte die cultuurorganisaties bieden.
8. Laat in de cultuureducatieve praktijk een instroom toe van medewerkers van andere origine.
9. Zorg voor interventies in andere openbare ruimtes dan de school waar kinderen vaak aanwezig zijn.
10. Geef scholen die inzetten op cultuureducatie een label.

