DE ORGANISATIE VAN MORGEN VRAAGT NIEUWE COMPETENTIES

VAN REPRESENTATIE NAAR RELATIE



CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE

Cheryl Mak · Buitenstebinnen · 5 november 2026

Wie mag meedoen?
En wie mag meebepalen?

“Het gaat niet alleen over wie je binnenlaat, maar ook over wat je bereid bent te veranderen wanneer iemand binnenkomt.”

Van uitvoering naar invloed

01 Jongerencultuur als vertrekpunt

02 Van kleine opdrachten naar erkenning

03 Meedenken over meerjarig cultuurbeleid

04 Meer vertrouwen en kansen voor nieuwe makers

Wie moest zich aanpassen?

“Ik leerde het systeem begrijpen.
Maar wat leerde het systeem van ons?”

Buitenstebinnen vraagt verandering op 3 niveaus

PERSOON

Hoe kijk en handel ik?

Aannames, luisteren, perspectief

RELATIE

Hoe werken we samen?

Vertrouwen, wederkerigheid, invloed

ORGANISATIE

Hoe maken we keuzes?

Kaders, budgetten, besluitvorming

Reflecteren · Verbinden · Veranderen

REFLECTIEF VERMOGEN

Persoon

Nieuwsgierig luisteren
Perspectiefwisseling
Omgaan met ongemak

RELATIONEEL VERMOGEN

Relatie

Vertrouwen opbouwen
Wederkerigheid
Invloed en eigenaarschap delen

VERANDERVERMOGEN

Organisatie

Kaders onderzoeken
Experiment mogelijk maken
Anders besluiten

Wat vraagt deze samenwerking?

CASUS · Een culturele organisatie wil samenwerken met een community. De doelen, het budget en de planning liggen grotendeels vast. De community wil niet alleen uitvoeren, maar ook meebepalen.

01 · PERSOON Wat vraagt dit van jou als professional?

02 · RELATIE Wat is nodig voor gelijkwaardige samenwerking?

03 · ORGANISATIE Wat moet de organisatie veranderen?

Competenties ontwikkel je door ze te gebruiken

PRAKTIJKLEREN	Werk daadwerkelijk samen met communities
INTERVISIE	Onderzoek aannames en lastige situaties
LEIDERSCHAP	Maak ruimte voor experiment en feedback
ORGANISATIE	Herzie processen, criteria en beslisruimte

TOT SLOT

Wat neem jij morgen mee?

Wat moet jij leren?
En wat moet jouw organisatie afleren?

Kies één concrete verandering.