

LUC DELRUE OVER DRIE JAAR AAN HET ROER VAN CULTUUR, JEUGD EN MEDIA

Luwte voor de storm

Zoveel moois gaat er schuil onder de brede vleugels van Cultuur. Toch hoort Luc Delrue, secretaris-generaal van het Departement Cultuur, Jeugd en Media, overal klagen. De burn-outs swingen de pan uit in de sector. Na drie jaar aan het roer van zijn administratie weet hij waar de boosdoeners te vinden zijn en wil hij, samen met de steunpunten en de sectorfederaties, zoeken naar duurzame manieren om de sector, en de mensen erin, gelukkiger te maken.

Het is speeltijd voor Luc Delrue aan het roer van het Departement Cultuur, Jeugd en Media. Hij is in blijde verwachting van een nieuwe Vlaamse regering. De das en de tong gaan wat lossen. In de politieke luwte kan Delrue rustig nadenken over hoe de toekomst er moet uitzien, voor de cultuur- en jeugdsector en voor de administratie die voor de kunsten, het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de film, de letteren, het lokale en bovenlokale cultuurbeleid, de media en de jeugdsector mee de bakens uitzet.

Ons vorige interview dateert van 2016, enkele maanden na uw aanstelling tot secretaris-generaal van het Departement Cultuur, Jeugd en Media. U was toen nog zoekende, maar erg ambitieus. U zei toen: "Soms moet je een deficit nemen in het nu en uitleggen aan mensen dat dit je niet zal verhinderen om toch vooruit te gaan." Is het zo gelopen? Tekent zich een duidelijk toekomstpad af?

“De kern van de herstructurering is in grote lijnen intern geaccepteerd. Waar wel bijvoorbeeld spanning op zit is de wijze waarop de besluitvorming gebeurt. Daar moet verder aan

gewerkt worden. Het blijft ook zoeken naar wat van het departement verwacht wordt in tijden van continue besparingen en technocratisering. Het is al meten en weten wat de klok slaat. Dat is niet mijn manier om een organisatie te runnen. Voor mij zijn de uitgangspunten kwaliteit en duurzaamheid. Onder druk van de besparingen moeten we steeds strikter aantonen waarvoor en hoe we mensen inzetten. Vroeger volgden besparingen een eenvoudige schaal: ons departement is goed voor 2 procent van het Vlaamse budget, dan komt 2 procent van de besparingen van Cultuur, Jeugd en Media. Nu moet je steeds duidelijker bewijzen dat je je mensen nodig hebt en dat zal in de toekomst nog meer zo zijn. Welke zijn je kerntaken? Dat functionele en tijdsgebonden denken staat haaks op een organisatie die denkt en werkt vanuit kwaliteit en meerwaarde voor de sector. Daar hebben medewerkers het lastig mee. Sinds ik hier ben, zijn meer dan 80 medewerkers vertrokken. Tegen eind 2019 zullen we in drie jaar 18 procent bespaard hebben op onze personeelsbezetting. Dat is echt véél volk. Positief is dat er ook veel



jonge mensen zijn ingestroomd. Steeds meer jongeren zien een baan bij de Vlaamse overheid als een springplank. Dat zegt iets over de aantrekkingskracht van werken bij de overheid. Maar ze stromen ook snel weer uit en gaan elders, dikwijls in de sector zelf, aan de slag. In- en uitstroom is interessant, maar te veel en te snel ondermijnt de continuïteit. Dat heeft gevolgen voor de kwaliteit van de beleidsuitvoering en de kennisoverdracht. En kennisontwikkeling is zeer cruciaal. We zijn meer en meer bezig met kennis verwerven, kennis opslaan, kennis doorgeven en kennis bewaren. Uit het tevredenheidsonderzoek van de medewerkers blijkt dat de jonge generatie heel positief staat tegenover een sterke transversale en verbindende aanpak. De oudere generatie is gepokt en gemazeld in een andere bedrijfscultuur. Voor haar staat kwaliteit boven tijdsbeheer en procesmatig denken. Ze zijn het gewoon om per sector in de diepte te werken. We moeten een mix vinden om die kwaliteit en die diepte te bewaren, en toch ook die functionaliteit erin te krijgen. Die complexiteit had ik niet verwacht toen ik begon.”

Iedereen die bij een organisatie start, vertrekt met een bepaald traject in gedachten en komt onderweg stoorzenders tegen. Welke waren dat voor u binnen dit ambtelijk apparaat?

“Ik heb in mijn jobs heel veel ondernemingskracht aan de dag moeten leggen. Ik heb nieuwe organisaties opgestart, andere heropgebouwd of omgebouwd. Hier gaat dat moeilijker

en trager. Heel veel externe factoren – de politiek, het werkveld, de Vlaamse overheidsorganisatie – bepalen sterk mee in welke richting je moet varen. Ik wilde op twee jaar mijn hervorming doorvoeren. ‘Te snel’, zei één groep mensen. ‘Je moet een traject van drie tot vijf jaar uittekenen.’ Een tweede groep mensen zei net dat ik supersnel moest gaan omdat het departement veranderingsmoes is na twee grote herstructureringen in de jaren voordien. ‘Kiezen voor de korte pijn,’ zeiden ze. Maar als je snel gaat, bots je op een door de jaren heen gevormde bedrijfscultuur. Deze bedrijfscultuur is niet beter of slechter, maar gewoon anders. Uiteindelijk gaan we opnieuw iets sturender werken.”

In 2016 vond u het belangrijk om op grotere schaal te gaan werken, zowel bij de overheid als bij de organisaties, om beter voorbereid te zijn op de toekomst. Toch merken wij in het beleid ook een andere tendens: een groeiende aandacht voor het kleinere initiatief, het bovenlokale, het niet-gesubsidieerde.

“De aandacht voor het transversale verhaal sloopt veel energie op. We proberen uiteraard de subsidielijnen zo goed mogelijk uit te voeren, maar vele nieuwe transversale thema’s zoals aanvullende financiering, diversiteit, MeToo, duurzaamheid, radicalisering en veel nieuwe thema’s in de media zoals DAB+ en de toekenning van radiofrequenties vragen veel zorg en veel tijd van individuele medewerkers. Sinds ik begonnen ben is er een twintigtal nieuwe inhoudelijke thema’s

“Het is al meten en weten wat de klok slaat. Dat kan toch niet de enige sturende factor zijn om een overheidsorganisatie te runnen”

bijgekomen in de werking. Twintig thema’s waarvoor je interne specialisten moet vinden, die zich moeten inwerken ten koste van andere opdrachten. Er wordt onderschat hoe complex en versnipperd ons werk is geworden. Vroeger had je een viertal decreten met hun subsidierondes en dat was het. Onlangs vertelde een collega hoeveel subsidielijnen er zijn bijgekomen de laatste vijf jaar. We zitten nu in totaal aan 150. Neem nu het maatschappelijke ‘bottom-up-verhaal’. Vroeger wist je dat dit in de werking van de sociaal-culturele organisaties verweven zat. Nu zie je dat ook andere sectoren die sterke maatschappelijke verwevenheid uitdrukkelijk meepakken. Dit is uiteraard een goede zaak, maar hoe verhoudt zich dit dan tot wat de sociaal-culturele sector doet? De volgende minister zal ook met nieuwe thema’s afkomen en dan komen er misschien weer subsidielijnen bij. Dat versplinterende landschap is voor de administratie een grote uitdaging.”

Jeugd en sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn de meer maatschappelijke entiteiten binnen Cultuur, Jeugd en Media. Laat dat maatschappelijke en transversale nu ook voor u een richtsnoer zijn. Toch merken we in de beoordelingen van

bijvoorbeeld projectregelingen dat er met dat maatschappelijke karakter geworsteld wordt. Is dat wel cultuur, hoor je dan?

“Diezelfde vraag kan je stellen voor erfgoed of voor kunsten. Hoe kan je vandaag nog relevant zijn als kunstenuorganisatie als je niet dat maatschappelijke perspectief meepakt? Neem erfgoed. Er is zoveel erfgoed. Wat gaan we overhouden? Wat is maatschappelijk belangrijk en wie gaat dat evalueren en valideren? In welke mate kunnen sociaal-culturele organisaties dat valoriseren? Jonge mensen zijn zo opgeleid, ze kijken veel maatschappelijker, en niet langer vanuit één perspectief. Maar waar gaan we met dat holistisch denken naartoe? In Vlaanderen zit je met elf departementen die te weinig samenwerken. Je hebt wel instrumenten om het transversale te stimuleren. Maar er is niet altijd voldoende wil en inzicht om hier volop voor te gaan. Er zijn te weinig *crossovers*.”

Er zijn inderdaad heel wat transversale subsidielijnen. Spek voor de bek van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, maar we stellen vast dat organisaties met hetzelfde fenomeen geconfronteerd worden als de administratie. Ook zij moeten veel tijd en werk steken in die extra projecten. Waarom geeft de overheid niet meer witräume in het decreet, zodat organisaties vanzelf innoveren?

“Daar komt bij dat organisaties in alle sectoren al tot 25 procent van hun inkomsten halen uit niet-structurele projectsubsidies. Dat gebeurt vanzelf wanneer sectoren volwassen

worden, dan klinkt de vraag naar experimenteren volop. We zitten nu met die versplintering, maar ik denk dat we moeten zoeken naar een goede verhouding tussen thematische en sectorale decreten. Persoonlijk geloof ik ook in het idee van de culturele ruimte, waarbij je organisaties meer doet samenwerken in een soort natuurlijke geografische ruimte. Elke organisatie concentreert zich op haar kernactiviteiten en de overkoepelende taken zoals zakelijke aspecten of communicatie worden waargenomen door een *back office*. Dat is ook waar jullie op inspelen met Switch, maar je kan daar een stap verder in gaan. Je zal altijd nog de grote spelers hebben, maar die kunnen niet alle thema's binnenpakken. Kleine spelers kunnen dit gemakkelijker opnemen, maar zij hebben dan de neiging om daar een hele structuur rond te bouwen. Dat is ook weer niet de bedoeling. De volgende minister moet daar een antwoord op vinden: vernieuwen zonder dat alles op de schop gaat.”

Zou het al helpen als de volgende minister van Cultuur deze bevoegdheid combineert met een andere, om daar een doorbraak te forceren?

“Dat heeft voor- en nadelen. In Nederland zitten Onderwijs en Cultuur samen. Het voordeel is dat je vanzelf veel sneller *crossovers* krijgt. Maar in zo'n constellatie krijgt Cultuur vaak minder aandacht. Cultuur is dan niet de kernactiviteit. En het is niet omdat je in een grotere pot zit, dat je automatisch ook meer geld krijgt.”

Nu is er één minister voor Jeugd, Cultuur, Sociaal-cultureel Werk en Media. Zijn die voor u een en ondeelbaar? Of kan Jeugd bijvoorbeeld bij een ander domein worden ondergebracht?

“De jeugdsector zelf dringt erop aan dat Jeugd bij Cultuur blijft. Als je Jeugd bij een ander domein voegt zoals bijvoorbeeld Welzijn of Onderwijs, dan beland je met Jeugd in een heel ander verhaal. Als je het koppelt aan Onderwijs, dan gaat het verbindende van het jeugdwerk minder gewicht krijgen. Het jeugdwerk in Vlaanderen is uniek en gans Europa benijdt ons zijn kwaliteit. Als Jeugd bij Welzijn komt, dreigt het verzorgende aspect dominant te worden. Nu zit Jeugd in het domein vrije tijd. Dat is onwaarschijnlijk belangrijk, want uiteindelijk kom je uit bij het verenigingsleven dat zo cruciaal is voor de samenleving.”

De bovenbouw werd de afgelopen jaren hertekend, met als resultaat een reeks nieuwe steunpunten zoals het Cultuurloket, het Expertisecentrum Vrijwilligerswerk en het Steunpunt voor Bovenlokale Cultuur. Dat is opnieuw een thematisering van de steunpunten. Gaan er, met de nieuwe thema's, nog meer steunpunten bijkomen? En wat is dan hun taak in relatie tot de administratie?

“Wij kunnen niet voor alles een thematisch steunpunt oprichten. Kijk, we hebben samen met de minister een inventaris van het landschap gemaakt. We kwamen tot drieënzestig organisaties – noem het belangenbehartigers, noem het

“Ik hoop dat er in de nieuwe legislatuur eerst en vooral tijd genomen wordt om na te denken over wat goed loopt en waar we heen willen op de lange termijn”

steunpunten, in sommige sectoren is dat gekoppeld, in andere niet. We hebben dan geprobeerd om daar een lijn in te krijgen. Er zijn de sectorale steunpunten zoals Faro, Socius of het Kunstenpunt. Er zijn de thematische steunpunten zoals het Expertisecentrum Vrijwilligerswerk en Demos. En er zijn de gebiedsgerichte steunpunten zoals het Steunpunt voor Bovenlokale Cultuur. Wat dat in de praktijk geeft, zullen we nu zien. Aan dat Steunpunt voor Bovenlokale Cultuur is in elk geval behoefte. Door het verdwijnen van een aantal steunpunten was dat lokale minder vertegenwoordigd. En de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten kan niet alles in haar eentje afdekken. Er zijn genoeg goede en sterke spelers op Vlaams niveau die weten hoe het allemaal zit, maar voor het lokale en het bovenlokale is er meer ondersteuning voor organisaties en besturen nodig.”

Waarom moet Cultuur altijd vechten om de kruimels bij de verdeling van het budget, terwijl de Vlaamse instellingen bij hun ontstaan als kernopdracht hadden om de Vlaamse cultuur in de kijker te zetten?

“De budgettaire marges in ons domein zijn in de periode

2014-2019 gedaald. Als een van de enige domeinen van de Vlaamse overheid. Dat is heel erg. En dat is niet de fout van deze minister. Maatschappelijk wordt de bijdrage van dit domein niet groot genoeg geacht. We roepen allemaal dat cultuur wezenlijk is, maar je ziet dat op geen enkel niveau weerspiegeld – niet lokaal, niet Vlaams, niet Europees, niet internationaal. We hebben keihard moeten werken om Cultuur in de grote beleidsuitdagingen van de volgende regering te wringen. Het is duidelijk dat mensen vinden dat er andere maatschappelijke prioriteiten zijn dan Cultuur of Jeugd. Volgens mij heeft dat deels te maken met het feit dat wij gezien worden als vrije tijd. En vrije tijd is geen prioriteit, hoewel dat evenzeer de levenskwaliteit bepaalt en maakt dat mensen zich goed voelen. Dáár kan maatschappelijk echt een verschil gemaakt worden.”

Die meerwaarde is toch duidelijk voor iedereen die ze wil zien. De voorbije jaren had het beleid de mond vol van deradicalisering, de brede school, de persoonsvolgende financiering. Allemaal innovatieve ideeën die ooit samen met sociaal-culturele organisaties ontwikkeld zijn. Er is tonnen onderzoek over de economische meerwaarde van cultuur. En toch blijft dat beeld van vrije tijd en vrijblijvendheid.

“Het probleem is dat er veel middelen dienen te gaan naar het deficit van de samenleving: gevangenis, de ziekenzorg, de psychiatrie, verbeteren van de leefomgeving en het milieu, het onevenwicht op de

arbeidsmarkt. Veel van de financiële en economische meerwaarde die de samenleving creëert gaat naar dat deficit. Daardoor is er minder geld voor domeinen die er net kunnen voor zorgen dat je minder maatschappelijke deficits hebt. Hoe keer je dat om? Je moet meer geld hebben, dus ga je meer investeren in economie en innovatie om een groter rendement te creëren. En dan? Nog meer burn-outs? We geraken moeilijk uit die vicieuze cirkel. Dat is zeker geen slechte wil van de politieke besluitvormers, ze zijn echt zoekende. Maar dat mechanisme laat nu weinig ruimte toe voor meer middelen voor Cultuur en Jeugd.”

En met die werkelijkheid moeten we het dan doen in de volgende legislatuur? Maar het leven wordt duurder, ook voor organisaties. Ze zoeken elders middelen, vaak door meer te vragen voor hun activiteiten, waardoor het vrijetijdsleven duurder wordt.

“Dat klopt. En dan bots je op een ander probleem. Neem nu de UiTPAS. De UiTPAS is een kortingssysteem om de brede cultuurparticipatie te faciliteren en cultuur toegankelijk te maken voor mensen die het anders niet kunnen betalen. Hoeveel moet je daarin investeren? Wanneer is het genoeg? Welk aanbod is het beste voor die doelgroep en welk aanbod moet gecreëerd worden? Wij zien daar niet altijd de noodzakelijke vernieuwing. Grote organisaties bieden hun regulier aanbod aan en hun engagement gaat dikwijls niet verder dan het voeren van een goedkope



“Het huidige subsidiemodel – iedereen een beetje erbij, net genoeg om de index te compenseren – is niet houdbaar””

prijzenpolitiek. De toegankelijkheid zou meer gediend zijn met een nieuw en aangepast aanbod dat gerealiseerd wordt in samenwerking met de doelgroep. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan een brugfunctie hebben om samen met die klassieke culturele spelers een verhaal te creëren op maat van en samen met de bewuste doelgroepen.”

In het sociaal-cultureel volwassenenwerk zitten we al over de 60 procent eigen inkomsten via bijvoorbeeld de markt en tewerkstellingsmaatregelen. Dankzij een hele brede basis van participanten.

“Alle organisaties in onze beleidsdomeinen werven naast subsidies andere inkomsten. Wanneer gaan we tevreden zijn? Als ze 20 procent van hun middelen van elders halen? 50 procent? Wanneer is het genoeg? Als je daar ook nog de waarde van het vrijwilligerswerk zou bijtellen, hoeveel is dan nog het procentuele aandeel van de subsidies? De spanning is groot en de organisaties zitten krap. Het huidige subsidie-model – iedereen een beetje erbij, net genoeg om de index te compenseren – is niet houdbaar. Stel dat er in de volgende regeerperiode drie miljoen bijkomt voor de bestaande organisaties in het Sociaal-cultureel Werk. We spreken niet van nieuwe spelers, hé. Wat is de meerwaarde van die drie miljoen? Meer subsidie betekent niet altijd een betere inhoudelijke werking. Dat extra geld dient ook dikwijls om de organisatie te verbeteren of de personeelsuitgaven te verhogen om iets te doen aan de werkdruk. Hoe houd je dat evenwicht

“De financieel-economische meerwaarde die de samenleving creëert gaat voor een groot deel naar maatschappelijke en menselijke deficits. Daardoor is er minder geld voor domeinen die er net voor kunnen zorgen dat je minder deficits hebt”

tussen groei, kwaliteitsverbetering en investering? De grote kritiek van externen die onze sector niet goed gezind zijn, is dikwijls dat wij een tewerkstellingsmachine geworden zijn met weinig economische meerwaarde. De maatschappelijke meerwaarde gaat verloren in het debat. We moeten dat beter uitleggen.”

Maar het geld dat er bijkomt is toch vaak een logisch gevolg van een politieke keuze? De overheid wil een aantal ontwikkelingen binnen organisaties stimuleren en nieuwe organisaties meenemen. De meerwaarde daarvan is toch dat je nieuwe ontwikkelingen stimuleert? Als u vraagtekens plaatst bij de meerwaarde van die financiële injectie, dan gaat u ervan uit dat de sector met dat geld dezelfde dingen blijft doen. Die veronderstelling klopt niet.

“Je hebt gelijk, hoor. De veronderstelling is inderdaad dat als er geld bijkomt, dit naar nieuwe initiatieven gaat. Maar iedereen die in de praktijk heeft gestaan weet hoe moeilijk het is om nieuwe initiatieven echt kansen te geven in een organisatie waar het water aan de lippen staat. Moet de vernieuwing komen van een dynamische culturele ruimte met creatieve initiatieven of moet je de grotere structureel gesubsidieerde

organisaties laten inzetten op vernieuwing? Dit is een boeiende en complexe vraag die je nooit zwartwit kan beantwoorden. Maar je moet er goed over nadenken en zien waar je de hoofdmoot van de vernieuwing stimuleert.”

Heeft de expertenbeoordeling daar een rol in gespeeld? Of zou ze die moeten spelen?

“Dat is delicaat. Mijn persoonlijke mening is dat de huidige manier van beoordelen niet vol te houden is. Niet omdat ze niet kwaliteitsvol is maar omdat ze veel te arbeidsintensief is en bijgevolg heel duur. Alleen al voor de beoordelingen van alle kunstensector dossiers tellen we meer dan tweehonderd commissieleden. Voor alle domeinen samen hebben we er zeshonderd. Soms lijkt het alsof alle medewerkers uit de sector worden opgetrommeld om commissielid te worden. Het is een helse opdracht om nog onafhankelijke commissieleden te vinden. Dit vergt ook een gigantische inzet van het departement. De visitatie- en beoordelingscyclus van de structureel gesubsidieerde organisaties van het sociaal-cultureel volwassenenwerk kost enorm veel aan arbeidstijd en commissiewerk. Dat is onhoudbaar. Want ondertussen blijven er projecten om te beoordelen bijkomen.”

Is dat niet onvermijdelijk? Je hebt een administratie die steeds jongere mensen aantrekt die weinig ervaring hebben? Je kan bijna niet anders dan daar voor de beoordelingen experts naast zetten.

“Ik zeg niet dat dit nu geen oplossing is. Maar als je vooruitkijkt, waar gaan we dan naartoe? Moet je al die organisaties zo dikwijls screenen? Geef meer verantwoordelijkheid aan die raden van bestuur voor het zakelijke beleid. Weet je welke redenen medewerkers die hier op het departement hun ontslag indienen geregeld opgeven? Dat ze het beu zijn om de hele tijd commissies te volgen en verslagen te maken en amper nog tijd te hebben om met de sector zelf bezig te zijn en de nodige kennis te verwerven. We moeten dat systeem grondig evalueren. Ik ben zeker niet tegen experts, maar we vinden gewoon niet meer voldoende kwaliteitsvolle mensen als we zo voortdoen. Hoe moet het dan wel? Vertrouwen en risicomanagement spelen zeker een rol. Differentieer. Projectsubsidies tot 25.000 euro bijvoorbeeld moet je overlaten aan ervaren interne experts die daarvoor opgeleid zijn. Wat met die grote structureel gesubsidieerde organisaties? Ga daar om de twee à drie jaar langs, maak afspraken over een traject voor de toekomst. Focus op ontwikkeling en vertrouwen. Je hoeft dan niet om de vijf jaar heel die beoordelingsmachine in gang te zetten. Voor de vernieuwende projecten: zorg ervoor dat dit snel draait zodat je snel impulsen kan geven – een beperkte commissie met twee mensen van de administratie en een

uit de sector. Voor de middensoort kan je dan bijvoorbeeld het huidige beoordelingssysteem behouden.”

Het verbaast ons dat de beleidsplanologie nog sterk doorweegt in de beoordelingskaders, terwijl dat soort denken in het bedrijfsleven al lang gepasseerd is.

“Er is te veel planlast. Ik heb aangekondigd dat we van die vermindering werk gingen maken, maar dat gaat maar mondjesmaat. Als je wil dat iedereen alles tot in de puntjes kan lezen en als je mensen en organisaties geen vertrouwen geeft, dan creëer je planlast. Dat is het probleem van onze samenleving: alles moet bewezen worden, tot op de laatste euro. Er moet meer gecontroleerd worden vanuit risicobeheer. Als de middelen niet goed gebruikt worden, kom je dat wel te weten, dat gebeurt geen tweede keer.”

Tegen de publicatie van de nieuwe Wascabi hebt u misschien al een eerste keer met de nieuwe minister

“Ik geloof in het idee van de culturele ruimte, waarbij elke organisatie zich concentreert op haar kernactiviteiten en de overkoepelende taken worden waargenomen door een gezamenlijke *back office*”

van Cultuur in de lift gestaan. Wat is het eerste wat u uit zijn of haar mond wil horen?

“In plaats van in een nieuwe legislatuur meteen nieuwe dingen op te zetten hoop ik dat de minister de tijd zal nemen om eerst eens goed na te denken over waar we mee bezig zijn en waar we heen willen op de lange termijn. Bestaanszekerheid en dynamiek zijn niet onverzoenbaar, maar ze moeten gekoppeld worden aan een duidelijk gedefinieerde meerwaarde en geplaatst in een langetermijnperspectief. Laat ons het werkveld en de budgetten niet verder versnipperen. Er gebeurt zoveel goeds in de sector, er zijn zoveel goede mensen actief en er zijn zoveel prachtige initiatieven. Toch voel je frustratie en groeit het aantal burn-outs. Dat is toch spijtig? Laat ons samen met de nieuwe minister bekijken hoe we een positievere *vibe* kunnen creëren.”

VRAGEN OF REACTIES?

dirk@defederatie.org