

# Het land van Maas en Waal

OVER DIVERSITEIT EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

WISSELWERK CAHIER '08

Johan De Vriendt (red.)

BIJLAGE BIJ WISSELWERK / DRIEMAANDELIJKS TIJDSCHRIFT VOOR SOCIAAL-CULTUREEL  
VOLWASSENENWERK / NOVEMBER 2008 - JANUARI 2009

SOCIUS / STEUNPUNT VOOR SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK  
GALLAITSTRAAT 86 / BUS 4 / B-1030 SCHAARBEEK

# COLOFON

WISSELWERK, vakmagazine voor de sociaal-culturele werkster en de vormingswerker  
Uitgegeven door SoCiuS, Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk vzw  
ISSN: 1780-3578

## Redactieadres en abonnementen:

Gallaitstraat 86 bus 4, B-1030 Brussel

Webstek: [www.socius.be](http://www.socius.be)

Voor abonnering: [greet.rupus@socius.be](mailto:greet.rupus@socius.be)

Redactionele mail: [joan.de.vriendt@socius.be](mailto:joan.de.vriendt@socius.be)

Sociaal-culturele volwassenenwerk/sters en organisaties voor sociaal-cultureel  
volwassenenwerk, erkend op het decreet van 4/4/2003 krijgen WisselWERK gratis.  
Gratis abonneren kan alleen via de erkende organisaties. Andere abonnees betalen 21,50 euro.  
Het cahier '08 is ook afzonderlijk verkrijgbaar (10 euro + verzendingskosten).  
Abonneren en bestellen kan via [greet.rupus@socius.be](mailto:greet.rupus@socius.be)

**Kernredactie:** Leontien Aarnoudse, Frederik Janssens, Tom Lemahieu, Mieke Mariën,  
Eric Roelandt (voorzitter), Saar Roosen, Johan De Vriendt (hoofdredacteur).

**Redactiemedewerkers:** Luc De Droogh, Frank Cockx, Jon Goubin,  
Salim Hellalet (foto's), Hugo De Blende, Roos Van Kerckvoorde, Hilde Van Overbeke,  
Griet Verschelden, Jef Verrydt, Peter Wouters, André Desmet, Kathelijne De Vriendt,  
Katrien Mertens, Jos Pauwels, Leen Van der Vorst.

**Subredactie voor dit cahier:** Els Bertels, Bea Elskens, Diederik Janssens,  
Meryem Kanmaz, Saar Roosen, Johan De Vriendt.

Dit cahier verschijnt samen met het vierde nummer 2008 van het WisselWERK-magazine.

**Vormgeving:** Impressant+ productiehuis - E-mail: [info@impressantplus.be](mailto:info@impressantplus.be)

**Ontwerp omslag:** Letterwerf.be, Klaartje De Buck

**Druk:** De Riemaecker Printing bvba, Maarkedal (Nukerke)

Lid van de Unie van de Uitgevers van de Periodieke Pers. 

WisselWERK verschijnt 4 keer per jaar.

Het laatste nummer verschijnt samen met het WisselWERK-cahier.

© SoCiuS - Het overnemen van artikels is slechts toegestaan na schriftelijk akkoord  
met de uitgever en mits bronvermelding.

## Verantwoordelijke uitgever:

Fred Dhont, p/a SoCiuS, Gallaitstraat 86 bus 4, B-1030 Brussel.

# HET LAND VAN MAAS EN WAAL DIVERSITEIT EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK INHOUD

Johan De Vriendt

4 TEN GELEIDE: DIVERSITEIT: HET CIRCUS JEROEN BOSCH? - *Johan De Vriendt*

## 24 DEEL 1: INZICHTEN EN HANDVATTEN

26 SAMENLEVEN EN DIVERSITEIT - *Ghislain Verstraete & Adinda Taelman*

44 IDENTITEIT IS MODERN - *Bambi Ceuppens*

72 VAN UITGANGSPUNT TOT AGENDAPUNT: ONTSTAAN VAN EEN  
DIVERSITEITSDISCOURS- *Jozef De Witte, Michel Vanderkam, Didier Boone*

82 INTERCULTURALISEREN VAN EN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL  
VOLWASSENENWERK - *Bea Elskens*

## 104 DEEL 2: EEN WAAIER VAN PRAKTIJKEN

108 DIVERSOSCOOP - *Amand Dewaele*

118 DE ONTWIKKELING VAN EEN DIVERS PERSONEELSBELEID - *Ann Theys*

126 INTERCULTUREEL DIVERSITEITSMANAGEMENT:  
NIET OM TE BEHAGEN OF TE SCOREN - *Didier Vanderslycke*

130 MEERVOUDIGE DIVERSITEIT. HOLEBI ZIJN ÉN  
EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING HEBBEN - *Leen De Wispelaere*

138 UITGAAN VAN HET GEMEENSCHAPPELIJKE EN HET ESSENTIËLE  
VOOR IEDEREEN - *Bruno Craps*

150 IEDEREEN EEN LABEL? VIJFACT DAAGT UIT - *Sabine Van Doorslaer en Greet Firlefyn*

156 CALEIDOSCOPIA. SPELEND WERKEN AAN DIVERSITEIT - *Mieke Mariën*

160 NOG MEER SPELEN ROND DIVERSITEIT - *Centrum voor Informatieve Spelen*

## 164 DEEL 3: HET BELEID INZAKE ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT

166 HET BELEID INZAKE INTERCULTURALITEIT  
EN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK - *Bart Caron*

184 E PLURIBUS UNUM - *Fouad Gandoul*

194 TIMMEREN AAN DE WEG - *Saar Roosen & Luciano Corsini*

# TEN GELEIDE DIVERSITEIT: HET CIRCUS JEROEN BOSCH?

Johan DE VRIENDT

Onder de groene hemel, in de blauwe zon  
Speelt het blikken harmonie-orkest in een grote regenton  
Daar trekt over de heuvels en door het grote bos  
De lange stoet de bergen in, van 't circus Jeroen Bosch  
En we praten en we zingen en we lachen allemaal  
Want daar achter de hoge bergen ligt het land van Maas en Waal

Ik loop gearmd met een kater voorop  
Daarachter twee konijnen met een trechter op hun kop  
En dan de grote snoeshaan, die legt een glazen ei  
Wanneer je 't schudt dan sneeuwt 't op de Egmondse Abdij  
Ik reik een meisje mijn koperen hand  
Dan komen er twee Moren met hun slepen in de hand  
Dan blaast er de fanfare, ter ere van de schaar  
Die trouwt met de vingerhoed, ze houden van elkaar

Boudewijn De Groot/Lennaert Nijgh:  
"Het land van Maas en Waal" uit "Testament", Decca, 1966

In dit liedje van Boudewijn De Groot op tekst van Lennaert Nijgh, wordt een bonte feestvierende stoet mensen opgevoerd. Die haast surrealistische optocht herinnert overduidelijk aan de laatmiddeleeuwse schilder Jeroen Bosch, die met een misschien wel wat angstige blik, zijn zeer diverse wereld overschouwt. Dat lied kan als metafoor staan voor onze zeer diverse samenleving die over de hoge bergen op weg is naar dat 'land van Maas en Waal' dat nooit meer het zelfde zal zijn. En dat niet alleen omwille van de instroom van nieuwe burgers, van alle kleuren en talen, uit tientallen landen: vele emancipatiebewegingen (de vrouwenbeweging, de arbeiders, de holebi's...) veranderden dit land en deze wereld onherroepelijk. Maar anders dan de schrikwekkende wereld van de 'Bosche schilder, is de optocht naar het land van Maas en Waal een bijna feestelijk gebeuren. Al die vreemde snoeshanen zingen en praten en lopen gearmd. Diversiteit is niet beangstigend maar kan gevierd worden...

In dit inleidend artikel bekijken we in een eerste hoofdstuk diversiteit als historisch gegeven. Vervolgens denken we na over diversiteit als probleem, als oplossing, als kans of als norm. We proberen ook, met dank aan SoCiuS-collega Els Bertels enige duidelijkheid te scheppen in de terminologie. Ten slotte stellen we u de verschillende artikels van dit cahier voor.

## DIVERSITEIT ALS HISTORISCH GEGEVEN

### Over klassen en standen

Dat de Laat-Middeleeuwse schilder (hij leefde van ongeveer 1450 tot 1516) uit 's Hertogenbosch diversiteit en een diverse wereld beangstigend vond, kunnen we niet alleen vermoeden uit zijn schilderijen. Voor de middeleeuwers was de wereld en de samenleving immers een door God gegeven orde waarin ieder zijn of haar eigen plaats kende. Het waren alleen de 'krachten van het kwaad' die deze verondersteld harmonieuze ordening wilden doorbreken. In de middeleeuwse feodale samenleving was het standsbesef zeer sterk. Je behoorde tot de adel, de clerus of tot het gewone volk en je stand bepaalde je rechten en plichten. Ook binnen die standen was er groot onderscheid tussen hoge en lage adel of clerus, de vrije en horige boeren, de kooplui en de ambachtslieden, de stedelijke burgers en buitenlui... Dreiging met hel en verdoemenis moest de gegeven orde in stand houden. Diversiteit stond toen gelijk met standenscheiding.

Dit feodale 'ancien regime' werd in onze Westerse samenleving ruw doorbroken toen in Parijs in 1789 de ordewoorden "vrijheid, gelijkheid, broederlijkheid" tegen de muren van de Bastille galmden. Helaas, waar het er oorspronkelijk op leek dat de Franse revolutie een wereld wilde creëren waarin het standenonderscheid zou opgegeven worden, werd er nieuwe ongelijkheid opgelegd: de wereld van de bezitters stond mijlenver af van deze van de bezitlozen. De rijk geworden kooplui uit de achttiende eeuw hadden zich getransformeerd tot industriële ondernemers die hun toegenomen economische invloed ook politiek wilden verzilveren. De klasse der bezitlozen had die nieuwe machtsverhoudingen evenzeer te ondergaan als de horige boer uit de middeleeuwen. Diversiteit werd klassenscheiding.

In het midden van de negentiende eeuw groeide ook het verzet tegen die klassenordering. Het Communistisch Manifest van Karl Marx en Friedrich Engels uit 1848 riep op tot klassenstrijd en verzet tegen "de paus en de tsaar, Metternich en Guizot, Franse radicalen en Duitse politiemannen"... In hun spoor ontwikkelde zich een veelheid aan vakbonden, politieke partijen, economische, sociale en culturele organisaties vanuit diverse inspiraties en met al even diverse opvattingen: socialisten, communisten, daensisten, christendemocraten, verlichte liberalen... De klassensamenleving werd diverser en gevarieerder. De scheidslijn werd niet meer absoluut. De sociaal-economische breuklijn bleef echter ook in de welvaartstaat duidelijk zichtbaar. De klassenmaatschappij werd diverser: naast

superrijken en welgestelden, is er de klasse van kleine bezitters, vrije beroepen, loonafhankelijken, uitkeringstrekkers, daklozen. Daarnaast wijzen jaar op jaar verschijnende armoederapporten uit dat nog steeds een groot deel van de bevolking in armoede leeft met niet eens een inkomen dat een bestaansminimum garandeert.

### **Eén volk?**

De vrij statische samenleving waarin Jeroen Bosch op het einde van de 15de eeuw leefde, was niet zo homogeen wat bevolkingssamenstelling betreft, als op het eerste zicht leek. Dat blijkt reeds uit een kort overzicht van de geschiedenis. De Oude Belgen die we kennen uit onze geschiedenisboekjes, waren in werkelijkheid een amalgaam van Keltische en Germaanse stammen die niet zo vredevol samenleefden. De Romeinse inval in '57 v. Chr. verliep bloedig en met veel geweld. De oorspronkelijke bevolking vermengde zich stilaan met inwijkelingen en Romeinse soldaten. Er ontstond vanaf 100 n.Chr. langzaam een Gallo-Romeinse beschaving. Die samenleving werd vanaf het jaar 290 belaagd door Salische Franken. Van plunderende invallers werden de Franken uiteindelijk bondgenoten van Rome. Vanaf 406 koloniseren ze massaal de Nederlanden. Ook Friese stammen verhuisden tot diep in Vlaanderen. De verschrikkingen van invallende Hunnen en Vikingen spookten honderden jaren lang in het collectieve geheugen - en in de gebeden - van onze voorouders.

De middeleeuwen waren niet zo honkvast als de slechte staat van de wegen en het gebrek aan transportmiddelen zouden doen geloven. Er was nogal wat beweging en dus ook vermenging. De feodale heren vochten en copuleerden zich, vergezeld van verwanten, dienaren en krijgsvenden, een weg van hot naar her: "Elke lente wanneer het gras begon op te schieten en men er opnieuw te paard op uit kon trekken, verzamelden zij al hun vrienden, de graven, de bisschoppen en de abten van de grote kloosters om zich heen. Dan begon voor die verzamelde troep het jaarlijkse festijn van vernietiging, slachting, verkrachting en plundering en trok de koning opnieuw aan het hoofd van zijn vrolijke strijdmakkers uit naar de geneugten van de aanvalsoorlog." (Duby, 1990, p. 41) Kooplieden trokken naar de markten van de Champagnestreek, Italianen boden hun waar aan in de Vlaamse en Brabantse steden evenals de kooplui uit de Oost-Europese Hanzesteden. Joden uit de diaspora leenden geld uit. Bedevaarders reisden naar Compostella, naar Rome of andere christelijke bedevaartplaatsen... De Franse koningen probeerden hun macht over Vlaanderen te herkrijgen met behulp van hun legers en Jakob van Artevelde riep de hulp van de Engelsen in om Frankrijk te weerstaan.

Toen Jeroen Bosch reeds gestorven was, reden Spaanse benden door het land om te vuur en te zwaard "het geloof te verdedigen". Ze werden gevolgd door Oostenrijkers en allerlei Franse legers en Duitse huurlingen die hun Europese oorlogen op Vlaamse grond uitvochten. De keizerlijke postkoetsen van Maria Theresia vervoerden allerlei volk van Wenen naar Mechelen en omgekeerd. In Vlaanderen liet zich een 'va et vient' zien dat we niet voor mogelijk hielden. Het aantal inkwartieringen van vreemde legerbenden in ook de kleinste dorpen was niet te tellen... De gardesoldaten van de 'republique Française'

werden gevolgd door de troepen van de Oranjes en in de twintigste eeuw kwamen ook de Duitsers nog enkele keren 'op bezoek'.

En toch dachten we in een homogene samenleving te wonen. Toen ik in de jaren vijftig als schooljongen in mijn nog landelijke dorp rondstruinde, keek ik met grote ogen naar de 'moren', zwarte tapijtkopers die van dorp naar dorp en van huis naar huis rondtrokken om hun waar te slijten. Met het groeien van de welvaart werden zij gevolgd door mensen uit "alle s' Heren landen" die auto's moesten assembleren, huizen bouwen, de weefgetouwen bedienen, het vuile werk opknappen. Weldra werden zij gevolgd door hun gezinnen. En nog later door zij die vluchtten voor vervolging, voor armoede of door hen die gewoon een beter leven wilden. De wereldwijde globalisering die van Brussel een knooppunt van mondiale besluitvorming maakte dat mensen van overal ter wereld aantrekt, completeert het portret van de 'Vlaamse samenleving'. Wat is het kleinste gemeen veelvoud van die samenleving? Wat ook hun afkomst zij: ze wonen allen op een grondgebied dat Vlaanderen heet en proberen er met elkaar te leven.

### **Cuius regio, illius religio; wiens land, diens religie**

Andersdenkenden waren ook vroeger in het katholieke Vlaanderen helemaal niet uitzonderlijk. Het einde van de 15de eeuw leek op religieus gebied, sinds de kerstening in de vroege middeleeuwen, homogeen katholiek. Maar werd van Jeroen Bosch al niet (ten onrechte) beweerd dat hij behoorde tot de naaktlopende Adamieten? Honderd jaar eerder was het een sekte die beweerde dat de mensheid via Adam, de enige van zonden vrije persoon, zou kunnen terugkeren naar een staat van schuldeloosheid. De begijnen en begarden werden verdacht van kathaarse of albingenzische sympathieën en op vele plaatsen vervolgd. Terwijl de eersten gedwongen werden zich te organiseren in conventen of begijnhoven onder leiding van een priester, bezweken de begarden onder de vervolging. Ook in onze streken werden pogroms op Joden uitgevoerd waarbij soms hele joodse gemeenschappen werden uitgemoord. Toen de zwarte pest in onze streken rondwaarde, zwierven grote groepen boete doende geselbroeders of flagellanten door het land. Waar ze halt hielden moesten andersdenkenden dikwijls vrezen voor hun leven. Op hun beurt werden ze door de kerk bestreden. De vroeg-middeleeuwse kerstening kon de Keltische religieuze gebruiken en tradities niet volledig uitroeien. Her en der bleven ze verborgen bestaan. De heksenvervolging was een poging om die pre-christelijke gebruiken te bestrijden en uit te roeien.

In het jaar nadat Jeroen Bosch stierf, spijkerde Maarten Luther zijn beroemde 95 stellingen tegen de aflatenhandel van de kerk tegen de poorten van de universiteit van Wittenberg. Vier jaar later, in 1521, slaan zowel paus als keizer Luther in de ban en begint de vervolging van het jonge 'protestantisme'. Calvijn trad al spoedig in de voetsporen van Luther. In 1535 gaf hij zijn magnum opus, de "Institutio Religionis Christianae" uit, waarin hij zijn visie op de christelijke leer uiteenzette. In dat jaar ook werden in de Duitse stad

Münster de wederdopers of anabaptisten verslagen. Zij geloofde alleen in de doop op volwassen leeftijd. Ook in de Nederlanden kenden de anabaptisten een grote aanhang. Meer nog dan hun geloofsopvatting, was hun bijna anarchistische leer, gericht tegen de gevestigde orde, een doorn in het oog van de machthebbers.

De nieuwe geloofsopvattingen verspreidden zich als een lopend vuurtje in de Nederlanden. De inquisitie probeerde ze met brandstapels te bestrijden. De landsvorst Karel V ging de strijd aan met de afwijkende opvattingen die ondersteund werden door veel plaatselijke heren. Wanneer een aantal edelen uit de Nederlanden ('het eedverbond der edelen') waaronder ook aanhangers van de nieuwe religie, de Spaanse landvoogdes Margaretha van Parma in 1566 een smeekschrift aanboden, merkte kardinaal de Berlaymont spottend op: "ce ne sont que des gueux", het zijn slechts bedelaars! De tegenstanders van Karel V, waaronder de calvinisten, namen die spotnaam over als erenaam. De protestantse bos- en watergeuzen werden geduchte tegenstanders van Karel V en Filips II. De oorlog tussen Spanje en de Nederlanden, tussen katholieken en protestanten, ontstond definitief na de beeldenstorm in 1566. Vanuit Zuid-West-Vlaanderen werden overal in de Nederlanden kerken bestormd en heiligenbeelden vernield. In 1577 controleerde de Gentse Calvinistische republiek grote delen van het graafschap Vlaanderen. Zeven jaar later herovert Alexander Farnese voor Spanje het graafschap en neemt Gent in. De protestanten wijken uit naar de Republiek der Zeven Verenigde Nederlanden, op enkele kleine gemeenschappen na (o.a. in Horebeke bij Oudenaarde). Het "Cuius regio, illius religio", de vorst bepaalt de godsdienst, zou voor enkele honderden jaren alle religieuze diversiteit zeer moeilijk maken. Dit principe werd ingevoerd na de Godsdienstvrede van Augsburg (1555) waar de landsvorst moest beslissen welke godsdienst in zijn gebied de heersende zou zijn.

De vorsten kunnen het denken van hun onderdanen niet stoppen. Tijdens de verlichting ontstond het vrije denken, de vrijzinnigheid, gericht tegen feodale, theocratische opvattingen. Het wijst dogma's af, vele vrijdenkers evolueren naar agnosticisme of atheïsme. Dat vrije denken leidt ondermeer tot een afwijzing van het 'ancien regime' via de Franse revolutie. In België komt de georganiseerde vrijzinnigheid maar pas goed van de grond in 1854 wanneer de eerste verenigen ontstaan: 'L'Affranchissement' en twee jaar later 'Les Solidaires'. De Unie van Vrijzinnige Verenigingen (UVV) kwam in 1969 als overkoepelend orgaan tot stand.

Rond 1830 kwam een Joodse migratiegolf tot stand vanuit onze buurlanden, in 1880 gevolgd door joden uit Galicië en Oost-Europa die om economische redenen wilden migreren naar de Verenigde Staten. Velen bleven echter in Antwerpen hangen. Binnen het Jodendom waren er verschillende strekkingen zoals vrijzinnige, sefardische en de chassidische joden met andere gebruiken en andere synagogen. Tijdens de tweede oorlog kreeg de Joodse gemeenschap te maken met uitroeiing door de Nazi's. Nu wordt het aantal Joodse burgers in België geschat op 40.000, vooral in Brussel en Antwerpen.

Ook de katholieke kerk kon niet beletten dat er nieuwe stromingen ontstonden. De Ieperse bisschop Cornelius Jansenius verwerpt in het begin van de 17de eeuw een aantal katholieke geloofsprincipes. De Jansenisten kennen een sterke verspreiding in Frankrijk en de Nederlanden. Hieruit ontstond dan de Oud-katholieke kerk. Vicaris-Generaal Stevens verwerpt het concordaat dat Paus Pius VII sloot met Napoleon in 1801. Stevens wilde de verhoudingen tussen kerk en staat uit het 'ancien regime' behouden. Na de val van Napoleon wilden de meest onverzoenlijke Jansenisten niet meer terugkeren tot wat ze een 'staatskerk' noemden. Ook via inwijking wordt het Christelijke kerklandschap diverser. In de 19de eeuw ontstaan in België de eerste orthodoxe kerkgemeenschappen en na de eerste wereldoorlog kent de Anglicaanse kerk een bescheiden groei.

De 'rechtgelovigheid' zou nog een laatste opstoot kennen met de "katholieke actie" door Pius XI in het begin van vorige eeuw. De actie was gericht tegen de secularisering van de samenleving en de participatie van leken en katholieke organisaties in het apostolaat van de kerk. De actie kende in de jaren '50 van vorige eeuw een hoogtepunt: de "Kristus Koning!"-gedachte werd door alle katholieke organisaties en jeugdbewegingen uitgedragen. De democratiseringsgolf van de jaren '60 en het tweede Vaticaanse Concilie doorbrak de starheid van de kerk. Vaticanum II wilde moderniseren en openheid brengen. Dat concilie bracht een golf van enthousiasme te weeg. De ontzuivering en daarmee ook geloofsafval, volgde wanneer de volgende kerkleiders het aggiornamento terug draaien en vele vernieuwingen proberen tegen te houden. Het katholieke kerklandschap zelf wordt nu diverser en meer verscheiden: er ontstaan meer fundamentalistische kerkgemeenschappen, progressieve basisgemeenschappen, pinkstergemeenten naast strekkingen die vasthouden aan de officiële leer.

Via inwijking krijgt ook de Islam een sterke uitbreiding. De eerste moslimgemeenschappen proberen nog vaak aan te knopen met de tradities en gewoonten uit het land van herkomst. Het moslim-zijn maakt "deel uit van de etnische of nationale en culturele identiteit" (Kanmaz, 2007, p. 109). De godsdienstaanhorigheid is overlappend met het feit van Turkse of Marokkaanse afkomst te zijn. Er ontstaat echter stilaan een tendens tot loskoppeling van deze identiteiten: de culturele referentie naar het land van herkomst wordt niet meer benadrukt. Er ontstaat aldus een Europese Islam. ('politieke' moslims, Kanmaz, 2007, p. 113)

Religie en levensbeschouwing is in de nieuwste tijd een zaak van individuen geworden en niet meer van de vorst. Toch lijkt het er op dat er nog heel lang moet gewerkt worden aan de godsvrede in harten en hoofden van die individuen. De 'strijd om de waarheid' wordt misschien niet meer zo bloedig uitgevochten als tijdens de godsdienstoorlogen maar dient nog altijd als scheidslijn tussen 'wij' en 'zij'.

### Seksuele geaardheid

In de tijd toen Jeroen Bosch zijn bizarre kunst maakte, werd homoseksualiteit behandeld als 'des duivels' en een uiting van hekserij. Nochtans wijst onderzoek naar het gedrag van dieren uit dat homoseksueel gedrag natuurlijk gedrag is dat voorkomt bij alle zoogdier-soorten en dus ook bij de soort homo sapiens sapiens. Ook biologisch onderzoek wijst in die richting. Liefde tussen mannen en tussen vrouwen onderling moet bijgevolg ook sinds het ontstaan van de soort voorkomen. Archeologische vondsten uit vele culturen wijzen hierop. Mannen- en vrouwenliefde blijkt dus een universele constante te zijn die van cultuur tot cultuur slechts verschilt door de wijze waarop die samenlevingen zich opstelden tegenover die vorm van liefde. In de meeste samenlevingen werd die gereguleerd en met rituelen omsponnen. In haar artikel in dit cahier vraagt Bambi Ceuppens zich overigens af of we niet al te veel homoseksueel gedrag gelijkstellen met homoseksuele identiteit.

De meeste gegevens over homoseksualiteit in voormiddeleeuwse culturen bereikten ons via de Grieken. In de oudheid werden Griekse jongens ingewijd in alle aspecten van het volwassen leven door mannen. En overbekend is het eiland Lesbos waar Sappho haar liefde voor haar minnaressen uitschreef in verzen en hymnen. Ook in het klassieke Rome, bij de Siberische Sjamanen en de Amerikaanse Indianen, de Chinese keizers werd de homoseksuele liefde geaccepteerd. In de Japanse Samurai-cultuur beleefden de leerling-krijgers hun nanshoku-liefdes met hun meesters. In moslimlanden werden in de literatuur eveneens aanwijzingen gevonden voor de herenliefde.

De afwijzing van homoseksualiteit werd vooral op religieuze gronden gebaseerd. Het Joodse boek Leviticus veroordeelde de 'mannelijke bijligging' als zondig en godslasterlijk en ook de kerk en de Islamgeleerden veroordeelden homoseksualiteit. Op het concilie van Nabloes in 1120 werd homoseksualiteit strafbaar gesteld met de brandstapel. De inquisitie veroordeelde heel wat homomannen en -vrouwen tot het vuur. De nazi's vervolgden homoseksuelen en lieten ze creperen in concentratiekampen. Ook nu nog staat in heel wat landen de doodstraf of lange gevangenisstraffen op homo- of lesboseks.

Het denken over homoseksualiteit evolueerde slechts heel langzaam. In plaats van misdadig werd het beschouwd als een te behandelen ziekte. Het dateert slecht pas van 1990 dat homoseksualiteit niet meer voorkomt op de lijst van geestesziekten van de Wereldgezondheidsorganisatie. De laatste dertig jaar is de gelijkberechtiging van holebi's pas goed op gang gekomen. En alhoewel er in dit land een discriminatieverbod is en er een eind gemaakt is aan wettelijke discriminatie (o.a. huwelijksverbod) is er nog heel wat werk aan de winkel om feitelijke discriminatie uit te bannen. De Holebifederatie, de koepel van de Vlaamse en Brusselse holebiverenigingen, opgericht in 1977, ondersteunt holebigroepen en komt op voor gelijke kansen en rechten voor homo's, lesbiennes en bi's.

### Man en vrouw schiep Hij hen (Genesis, 1:27)

Zowel in de Bijbel als in de Koran wordt benadrukt dat man en vrouw gelijkwaardig zijn. Vele andere passages in die heilige boeken drukken echter uit dat de man, de 'eerst geschapene', heerst over de vrouw. Ook uit het werk van Jeroen Bosch blijkt dat hij in een patriarchale cultuur leefde waarin mannen dominant zijn over vrouwen en de leiding nemen in alle aspecten van het samenleven. In de literatuur en vele mythes werd nochtans gedroomd over een oermatriarchaat waarin vrouwen, als hoedsters van het leven, een samenleving opbouwden gebaseerd op gelijkwaardigheid en respect. Vrouwen werden de laatste millennia vele rechten ontzegd op gebied van opleiding, salaris, eigendom, recht op werk en inkomen, kiesrecht... Ook Mohammed reageerde tegen het feit dat de Arabische stammen in de zesde eeuw hun vrouwen nog minder waard achten dan vee...

Het feminisme ontstond op het einde van de 19de eeuw als een beweging (de 'suffragettes') die de emancipatie en de gelijkberechtiging van vrouwen voorstond. In België waren Marie Popelin (1846-1913) en Emilie Claeys (1855-1943) voorvechtsters van vrouwenrechten. Binnen de socialistische Belgische Werkliedenpartij ijverde Emilie Claeys voor vrouwenstemrecht, voor geboortebeperving en voorbehoedsmiddelen. Marie Popelin die als juriste de toegang tot de Balie van Brussel geweigerd werd, vocht voor onderwijs voor meisjes. Ze stichtte samen met Isala Van Diest (de eerste vrouwelijke arts) de Ligue belge du droit des femmes en de Belgische antenne van de Conseil international des femmes", de nog altijd bestaande Nationale Vrouwenraad.

De wereldoorlogen waren een belangrijk moment in de vrouwenemancipatie. Terwijl de mannen aan het front vochten moesten de vrouwen het werk in de fabrieken overnemen. Velen weigerden hun oorspronkelijke rollen terug op te nemen. Belangrijk ook in de vrouwenemancipatie is het ontstaan van vele sociaal-culturele vrouwenverenigingen (KAV, SVV, KVLV...).

De tweede feministische golf werd in de zestiger jaren van vorige eeuw ingeluid door de Dolle Mina's die stredden voor seksuele ontvoogding; abortus, het recht op arbeid en financiële mogelijkheden voor vrouwen. Het Vrouwenoverlegkomitee ontstond en de Nationale Vrouwenraad kwam onder de aandacht.

Vanaf de jaren '90 spreekt men van de derde feministische golf waaronder de strijd voor gelijke beloning voor mannen en vrouwen, de emancipatie van moslimvrouwen, het vergroten van de (studie of beroeps-) keuzemogelijkheden voor vrouwen, een actieve maatschappelijke positie voor vrouwen, de carrière mogelijkheden (het glazen plafond)...

### Over narrenschepen en dolhuizen

Een van de schilderijen van Jeroen Bosch heet "Het Narrenschip". Narrenschepen waren in de middeleeuwen vreemdsoortige boten die langs de grote stromen voeren met een lading vreemd volk, dikwijls ook geesteszieken en mensen met een lichamelijke of



verstandelijke beperking. In de literatuur en de kunst doken narrenschepen en 'blauwe schuiten' op als iconen van liederlijk gedrag, schepen vol zotten en aan lager wal geraakte figuren die zich losbandig, zondig en verkwistend gedroegen. In "Het Narrenschip" van Bosch, een vreemde schuit met een boom als mast en een tak als roer, zitten een monnik, twee nonnen en een groepje boeren te brassen. In de mast zit een nar. Geestesziekte, lichamelijke handicap, vreemd gedrag stonden niet ver van elkaar af en wezen op zonde en schuld. Overigens verzeilden ook heel veel mensen met een beperking in de bedelarij. De handicap werd dan een middel om een schamel inkomen te verwerven.

Bij de groei van de steden in de late middeleeuwen groeide de behoefte (!) om zich te beschermen tegen gevaarlijke en onrustige mensen, mensen met asociaal gedrag, oproerkraaiers, verslaafden, dementerenden. Zij werden opgesloten in dolhuizen. Tegen betaling kon je er "gekken gaan kijken". De behandeling was er mensionwaardig en niet zelden werd de zweep gebruikt. In Geel groeide een menswaardiger behandeling van mensen met een verstandelijke beperking of psychische aandoening (de twee werden nog meestal op dezelfde hoop gegooit). De legende van de heilige Dymphna deed er een devotie ontstaan waarbij vooral deze mensen naar Geel kwamen in de hoop op genezing. Hieruit groeide de befaamde gezinsverpleging. Overigens bleven in de tijd van de grootfamilies veel mensen met een verstandelijke en lichamelijke beperking functioneren in hun families en namen allerlei taken thuis of op het veld op zich.

Met het verlopen van de tijd ontstond er meer inzicht in de aard van psychische ziekte en verstandelijke beperking en werd de verzorging niet alleen gespecialiseerder maar ook menselijker. Het inzicht dat mensen met een geestelijke beperking op een volwaardige manier kunnen en mogen deelnemen aan het maatschappelijk leven is nog jong. Met name het sociaal-cultureel werk zet zich in om de participatiekansen van deze doelgroep zo ruim mogelijk te maken. Ook de behandelingsmogelijkheden en technische hulpmiddelen en protheses dragen bij tot maatschappelijke participatie. Het inzicht groeit stilaan dat niet mensen met een beperking een probleem zijn maar dat de onaangepaste samenleving het probleem is.

#### **DIVERSITEIT ALS PROBLEEM, ALS OPLOSSING, ALS KANS, ALS NORM...?**

De 'Van Dale' is er duidelijk over: 'diversiteit' staat voor 'verscheidenheid', niets meer, niets minder. In het hoofdstuk met definities doet Els Bertels er iets langer over maar ze is niet minder duidelijk. Het gaat om "alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Diversiteit kan slaan op gender, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, afkomst en herkomst en dergelijke. Er zijn verschillende manieren van omgaan met diversiteit zoals inclusie, tolerantie, integratie..."

Beweren dat we in een zeer diverse wereld leven is een open deur intrappen. En toch ervaren veel mensen dat de homogene overzichtelijke wereld uit hun jonge jaren moeilijker en complexer en diverser is geworden. Die wereld is altijd al zeer complex, moeilijk en divers geweest. Wat veranderde is de snelheid waarbij we in die diverse wereld betrokken werden en het tempo van veranderingen. De wereld is bovendien 'kleiner' geworden. Ons perspectief is niet meer ons dorp of stand, zelfs niet meer ons land. Diversiteit was/is in onze 'oude wereld' beangstigend; we zagen haar als een probleem waarvoor we oplossingen uitprobeerden als de brandstapel, concentratiekampen, krankzinnigen- en armenhuizen, segregatie, klassenstrijd, uitdrijving... In het beste geval probeerden/proberen we ons af te sluiten van mensen die anders waren/zijn. Goed kunnen omgaan met diversiteit biedt echter ook kansen, niet alleen voor persoonlijke groei, maar ook voor de samenleving: de kans op conflicten wordt kleiner en dus de kost die aan conflictbeheersing verbonden is, productieve en creatieve krachten worden niet meer uitgesloten...

Erkenning van diversiteit betekent dus niet 'werken aan de versplintering' van de samenleving. Diversiteit is niet het probleem; ze is er en is er altijd geweest. Het probleem is de manier waarop we er mee omgaan. En zoals in vorige paragraaf aan de orde kwam, onze handelwijzen waren, zo niet schadelijk, dan toch zeer inadequaat. Al even inadequaat is het diversiteit als norm te stellen. Die norm wordt dan weerom een uitsluitingsgrond. Op het sociaal-cultureel werk toegepast: om welk soort diversiteit gaat het dan? Moeten alle organisaties divers zijn samengesteld; qua afkomst, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie...? En wat dan met emancipatiebewegingen?

Diversiteit op zich kan geen standaard zijn die aan elke organisatie kan opgelegd worden, het is niet de oplossing van problemen die zich stellen in de samenleving. Dan maak je immers iedere emancipatiebeweging onmogelijk. De roots van het sociaal-cultureel werk liggen in de emancipatiestrijd van veel gediscrimineerde groepen in de samenleving: de arbeiders, de boeren, de vrouwen, de holebi's... Emancipatie houdt volgens de Van Dale ondermeer in "bevrijding van wettelijke, sociale, politieke, morele of intellectuele beperkingen". De geschiedenis toont aan dat het altijd de groepen die beperkt worden in hun menselijke, politieke, morele... ontplooiing, zelf zijn die zich van hun discriminatie bevrijden en, zoals Bambi Ceuppens in haar artikel in dit cahier aantoont, wanneer hun het recht op gelijkheid ontzegd wordt, ze het recht op verschil opeisen. En wat is er op tegen dat de latere generaties de band met de voorgaande bewaren en op hun verworvenheden voortbouwen? Het geeft alleen maar kleur aan het samenleven en de samenleving.

Het is gemeengoed te beweren dat in contact komen met andere landen volken, culturen en levenswijzen, mensen moreel en intellectueel verrijkt. Reizen om te leren... is het oude adagium; we leerden van het verschil. Nu kunnen we ook op reis gaan in onze straat, ons dorp, onze stad en de wereld is ons dorp geworden. Aandacht voor verschil en diversiteit geeft mensen inzicht in wat wezenlijk is en wat bijkomstig, leert ze nuanceren en relativeren. Diversiteit biedt kansen...

Of om samen te vatten: diversiteit is noch het probleem noch de oplossing, het is een gegeven dat bovendien zeer vloeidend en veranderlijk is. Identiteiten op basis van het toebehoren tot een bepaalde groep liggen immers niet voor eeuwig en altijd vast. De enige vraag die we ons, als sociaal-cultureel werk en net als alle andere sectoren in de samenleving, kunnen stellen is: hoe gaan we om met diversiteit? Het antwoord op die vraag is van veel parameters afhankelijk. Om er enkele op te sommen. Wat is het doel en de missie van onze organisatie? Wat is haar ontstaansgeschiedenis? In welke context werkt onze organisatie? Hoe zit de omgeving waarin onze organisatie werkt in elkaar? Tot welke doelgroep richt onze organisatie zich? Over welke materiële en immateriële middelen beschikken we?...

Hoe we omgaan met diversiteit zal het resultaat zijn van het antwoord op al die vragen met die beperking dat dit antwoord in lijn zal liggen met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (met dien verstande dat men onder 'broederschap' ook 'zusterschap' verstaat...):

*“Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Zij zijn begiftigd met verstand en geweten, en behoren zich jegens elkander in een geest van broederschap te gedragen.*

*Een ieder heeft aanspraak op alle rechten en vrijheden, in deze Verklaring opgesomd, zonder enig onderscheid van welke aard ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status”...*

Waarom we als sociaal-cultureel werk gepast moeten omgaan met diversiteit is een vraag aldus reeds beantwoord is. Er is niet alleen het decreet van 4 april 2003 waarin de opdrachten van het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn vastgelegd: “... als doelstellingen staan het ontwikkelen van een eigen identiteit, het bevorderen van sociale integratie en maatschappelijke participatie en de opbouw van een democratische, duurzame en inclusieve samenleving voorop,...”

Je zou deze passage over de sociaal-culturele methodiek uit dat decreet kunnen beschouwen als de consecratie van wat sociaal-cultureel werk altijd al gedaan heeft: kritische vragen stellen bij de dominante richting waarin de samenleving aan het evolueren is. Het gaat hierbij niet alleen om de politieke organisatie van de samenleving maar ook om economische, sociale, ecologische en culturele ordening. Sociaal-culturele organisaties hebben niet alleen een visie op het functioneren van mens en samenleving. Vanuit een bottom-up agogische benadering weten ze dat leren ook handelen inhoudt. De 'goede' samenleving moet ook mee vorm gegeven worden door allen die er deel van uitmaken. Het is geen vraag meer waarom we dat doen. Alleen over het hoe wordt nog veel gediscussieerd en geëxperimenteerd. Het tweede deel van dit cahier toont de zeer verscheiden wijze en de vele mogelijkheden aan van omgaan met diversiteit in het sociaal-cultureel werk.

## NOMEN EST OMEN. DE TAAL IS EEN TEKEN

Zoals uit dit cahier zal blijken, worden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen al heel wat jaren initiatieven genomen om de wisselwerking tussen mensen als gelijkwaardige partners mogelijk te maken. Het Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk SoCiuS ondersteunt die initiatieven via overleg en wisselwerking tussen praktijkwerkers. Dat houdt ook in dat men nadenkt over het gebruik van woorden en termen. Via die samenwerking, via literatuur en eigen interpretaties, komt men tot een aangepast vocabularium. Taal is echter steeds in evolutie en is bovendien ook verbonden met gevoelswaarden. Woorden die eertijds zonder bijbetekenissen gebruikt werden, blijken plots niet meer 'politiek correct' te zijn, komen betuttelend over of worden zelfs scheldwoorden. Woorden die voor de ene mens neutrale termen zijn, zijn voor anderen 'not done'. Zorgvuldig omgaan met woorden en hun betekenissen is op zich al een teken van respect en openheid.

Els Bertels, stafmedewerker van SoCiuS en verantwoordelijk voor het doelgroepenbeleid, een lijst op met definities. En net zoals taal levend is en voortdurend veranderd, is ook onderstaand lijstje vatbaar voor aanpassingen. (Een meer uitgebreide lijst van ongeveer 87 definities wordt gepubliceerd op onze webstek [www.socius.be](http://www.socius.be).) Bea Elskens gaat in haar artikel in dit cahier ook uitgebreid in op de betekenis van woorden en begrippen. Overigens willen we nog opmerken dat niet iedere auteur van dit cahier zich aan deze terminologie houdt.

### Actief pluralisme

Een plurale samenleving erkent verschillende levensbeschouwingen, culturen en politieke voorkeuren naast elkaar. Deze verschillende levensbeschouwingen, culturen en politieke voorkeuren hebben het recht om te bestaan en om invloed uit te oefenen op de politieke beleids- en besluitvorming.

Actief pluralisme houdt het niet enkel bij respect voor andere visies maar overstijgt die neutraliteit om de diversiteit in de samenleving zichtbaar te maken. Deze activering zorgt voor dialoog tussen verschillende opvattingen en dat werkt verbindend.

SoCiuS kiest uitdrukkelijk voor een actief pluralisme.

### Culturele minderheid

Deze term doelt op een duidelijk onderscheiden bevolkingsgroep die een minderheid vormt in het land of de staat waarin ze verblijft. De term slaat tegelijk op een specifieke culturele realiteit en op een situatie van ongelijkheid ten opzichte van het overheersende culturele model.



Bijvoorbeeld: De groepen mensen die hieronder begrepen kunnen worden, zijn onder andere holebi's, Vlamingen in Brussel, woonwagenbewoners... De term culturele minderheden omvat dus een groepen mensen die onderling zeer sterk verschillen.

### **Discriminatie**

Negatieve behandeling op grond van kenmerken die er in een bepaalde context niet toe doen. Deze kenmerken betreffen vaak afkomst, huidskleur, sekse, godsdienst, handicap, seksuele geaardheid, sociale klasse. Er zijn specifieke vormen van discriminatie zoals racisme, sexismen,...

### **Diversiteit**

Alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Diversiteit kan slaan op gender, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, afkomst en herkomst en dergelijke. Er zijn verschillende manieren van omgaan met diversiteit zoals inclusie, tolerantie, integratie...

### **Doelgroep**

Groep waarop men bewust en intentioneel een bepaalde actie of beleid richt.

### **Empowerment**

Het versterken van individuen, groepen, organisaties en gemeenschappen zodat ze meer grip krijgen op hun eigen situatie en hun omgeving. Empowerment is een proces waarbij mensen of groepen hun capaciteiten ontwikkelen en gebruiken om in economisch, sociaal en politiek opzicht actief mee gestalte te geven aan hun eigen leven en dat van de omgeving en gemeenschap waarvan ze deel uitmaken. Mensen verwerven controle en hun kritisch bewustzijn scherpt aan.

### **Inclusie**

Het maatschappelijke proces dat opvattingen en structuren aanpast aan de verschillen tussen mensen, zodat alle burgers erbij kunnen horen ("belonging") en rechten en kansen hebben om evenwaardig te participeren in de samenleving (GRIP vzw). Het vertrekt vanuit gelijkwaardigheid, niet-discriminatie en de meerwaarde van diversiteit.

Uitgangspunt is dat diversiteit geen belemmering is maar een basiskenmerk van de organisatie, buurt, samenleving. Verschillen maken deel uit van het leven en worden aanvaard. Belangrijk is de ingebouwde aandacht voor verscheidenheid in kansen, startposities of handicaps en een tweerichtingsverkeer tussen gelijkwaardige partners. Doelen, strategieën, zinswijken, ... worden onderhandeld. Dialoog en gelijkwaardigheid zijn de essentiële kenmerken.

### **Interculturaliseren**

Het opzetten van processen zodat er contact is tussen verschillende culturen waarbij wederzijdse wisselwerking (dialoog) van ideeën, waarden, normen en praktijken mogelijk

is tussen gelijkwaardige partners. Die uitwisseling heeft een wederzijdse invloed op en kan leiden tot verandering van de betrokken culturen. Deze term wordt gebruikt voor specifieke processen in organisaties.

### **DIT CAHIER...**

Een cahier als dit produceren is geen vanzelfsprekende zaak. Een korte speurtocht op het internet wijst al op een karrenvracht aan webstekken, artikels, boeken, logs... Een totaaloverzicht en -inzicht bieden is dus een niet te beginnen taak. Met dit cahier willen we sociaal-culturele werk/st/ers en vormingswerk/st/ers aan het denken zetten over de materie. We willen ook praktijkvoorbeelden en -materiaal aanbieden uit de sector zelf.

Dit cahier is opgebouwd in drie delen. In het eerste deel "Inzichten en handvatten" brengen we vier artikels die sociaal-culturele werkers inzicht moeten bieden in het thema van dit cahier. In haar artikel stelt Bea Elskens immers dat "Van sociaal-culturele organisaties wordt verwacht dat ze een bijdrage leveren aan het omgaan met de grote complexiteit en diversiteit van onze samenleving." Daartoe is inzicht nodig en reflectie vereist.

Het tweede deel "Een waaier van praktijken" kan inspirerend werken. Tientallen sociaal-culturele werkers en vormingswerksters werken reeds jaren aan een diverse, multiculturele samenleving en ontwikkelden daartoe krachtige 'tools'. Hun verhalen kunnen een inspiratiebron vormen voor het concrete dagelijkse werk.

Het derde deel van dit cahier behandelt het "beleid inzake etnisch-culturele diversiteit". Oorspronkelijk vroegen we aan de voormalige kabinetschef van de minister van cultuur, Bart Caron om het ontstaan van een overheidsbeleid inzake diversiteit te schetsen. We vroegen ook een repliek aan Fouad Gandoul, voormalig educatief medewerker van het Internationaal Comité en huidig voorzitter van ACW Genk. Ze kweten zich voortreffelijk van hun opdracht maar wie ze kent, weet dat ze het daarbij niet laten. Ze nemen ook stelling in en lokken daarmee discussie uit. Saar Roosen en Luciano Corsini van AIF dienden hen van repliek

### **Inzichten en handvatten**

**Ghislain Verstraete & Adinda Taelman** openen de artikelenreeks met "Samenleven en diversiteit". We laten hen de inhoud van hun artikel zelf verwoorden: "Het is naar aanleiding van een intervisie in Socius dat we de draad hebben opgenomen om samen iets te schrijven. Adinda was geboeid door een interview in De Morgen over de wijk 'de barakken' in Menen en de verhalen van Ghislain over zijn wijk. Zij stuurde met enige schroom notities en verhalen over haar wijk en buurten waarin ze werkte. En dat vond Ghislain bijzonder interessant en inspirerend. Beiden worden we gegrepen en geïnspireerd door verhalen. Ons leven en werken beweegt zich door een veelheid aan werelden waar we

die klein- maar tezelfdertijd ook diepmenselijke verhalen ontmoeten, beluisteren, beleven. In dit artikel verhaalt Ghislain over diversiteit in bedrijven, over de spanningen en de harmonie, over plezier en verdriet op de werkvloer. Adinda vertelt over de stad, over samenleven in de stad. Over ontmoetingen, netwerken en verknoppingen in de steden en de blokken. Over het zoeken en strijden om een plaats in de schemerzone tussen private en publieke ruimte/tijd. Over actief burgerschap maar dan in het klein. We denken ook na over hoe kleine werelden en de grote complexe contexten elkaar beïnvloeden: in hoeverre wordt diversiteit gestuurd door fenomenen als globalisering en lokalisering? Wat is de invloed van socio-economische realiteiten op het diversiteitsdiscours? Wat is de rol van labeling, verdraagzaamheid, cultuur en diversiteit? Wij maken die analyses indirect. We maken een patchwork veeleer dan een effen laken. Met dit artikel doen we niet meer dan betekenissen weer 'in interactie' brengen."

**Bambi Ceuppens** schrijft indringend over "Identiteit is modern. Over identiteit, identificaties en identiteitspolitiek". "Het antwoord op de vraag waarom mensen voelen dat ze een identiteit hebben en in naam van die identiteit bepaalde rechten afdwingen, hangt nauw samen met de overgang van een premoderne naar een moderne en van een moderne naar een postmoderne samenleving. Noch het eerder romantische ideaal van de natie als een verbeelde gemeenschap, verbonden door een gemeenschappelijke cultuur in familierelatie tussen verwanten, noch het verlichtingsideaal van de natie die burgers middels een sociaal contract verbindt op basis van een horizontale kameraadschappelijkheid, is in staat gebleken om al haar burgers op grond van gelijkheid te behandelen. Historisch bleek de natiestaat niet cultureel homogeen en beperkte haar burgerschap zich tot een kleine, mannelijke en 'blanke' elite die tot de middenklasse behoorde. Groepen zoals vrouwen, slaven, gekoloniseerde subjecten, 'gastarbeiders' en andere, konden hoogstens een dienstbare rol spelen in relatie tot volwaardige burgers. Ze ontwikkelden identiteiten en identiteitspolitiek als antwoorden op de terechte eis om de natiestaat daadwerkelijk inclusief te maken: omdat ze maatschappelijk als het ware onzichtbaar waren, maakten ze zich zichtbaar door hun verschil te benadrukken. Als mensen hun recht op gelijkheid wordt ontzegd, dan gaan ze hun recht op verschil opeisen. Men kan zich daarbij vragen stellen maar men kan het doel zelf niet in vraag stellen op een moment dat binnen de postmoderne, postindustriële natiestaat, alsmear meer meerderheidsgroepen menen anderen te mogen uitsluiten op basis van hun etnische afkomst, religie, seksuele voorkeur, taalgebruik, het feit dat ze geen papieren hebben enz. om hun eigen privileges te vrijwaren."

**Jozef De Witte**, Michel Vanderkam en Didier Boone van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, onderzoeken in "Van uitgangspunt tot agenda-punt: ontstaan van een diversiteitsdiscours" de context waarin het diversiteitsdiscours ontstaan is binnen de sector werkgelegenheid. De concepten diversiteit en diversiteitsmanagement vinden hun oorsprong in de Verenigde Staten. en meer bepaald in het bedrijfsleven. Men stelde vast dat een beter begrip en bewustwording van de verschillen bij de werknemers kunnen bijdragen tot een effectiever en winstgevender bedrijf. Oor-

spronkelijk werd een beleid van positieve actie gevoerd: experimenteel, meestal tijdelijk en voor bepaalde groepen. Stilaan evolueerde dit naar een proactief beleid en onderdeel van het algemene beleid. Onder impuls van Europa werd een beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen als instrument voor sociale innovatie waarbij het tegengaan van discriminatie op de werkvloer een van de methodes is. Ook op Belgisch niveau - de federale staat en de gewesten - werden een aantal maatregelen genomen. Waar men het vroeger had over discriminatiebestrijding, praat men nu over diversiteitsmanagement. Diversiteit wordt niet benaderd als een 'probleem' maar als een factor in de ontwikkeling van een potentiële 'meerwaarde'.

Als laatste artikel in dit deel diept **Bea Elskens** in "Interculturaliseren van en in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Van thema tot rode draad?" de rol van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in het omgaan met culturele verscheidenheid en complexiteit van de samenleving, uit. Minister Anciaux gaf daartoe een duwtje in de rug met zijn Vlaams actieplan interculturalisering in 2006. Iets later besliste ook het steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk SoCiuS de interculturele kaart te trekken. Dit artikel is het resultaat van denkwerk hierover. In een tweede paragraaf wordt interculturaliseren in een breed kader gesitueerd en vervolgens onderzoeken we begrippen en concepten inzake diversiteit. De uitgangspunten van SoCiuS inzake interculturaliteit wortelen in een dynamische benadering van identiteit en cultuur en de overtuiging dat omgaan met diversiteit niet enkel een (sociaal-)cultureel gegeven is. Daarnaast zijn ook begrippen als actief pluralisme, inclusie en doelgroepenbenadering belangrijk. Interculturaliseren is ook een kwestie van ethiek en is gebaseerd op respect en wederkerigheid. Voor sociaal-culturele organisaties stelt zich de uitdaging interculturalisering waaraan te maken op het niveau van de individuele medewerk(st)ers, het niveau van de organisatie en het creëren van contexten.

### **Een waaier van praktijken**

In en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden heel wat instrumenten of tools ontwikkeld om te kunnen omgaan met diversiteit. Diversiteit in het aanbod, de samenstelling van de organisatie, de deelnemers. We hebben hier een aantal van die instrumenten en verhalen samengebracht. Ze zijn exemplarisch. Wie op speurtocht gaat moet niet lang zoeken om nog andere verhalen en tools te vinden. Kijk er trouwens ook de afgelopen jaargangen van vakmagazine Wisse/WERK op na. Bij het begin van dit deel geven we een overzicht van de reeds verschenen artikels over diversiteit.

**Amand Dewaele** betoogt in zijn artikel "Diversoscoop" dat het noodzakelijk is om diversiteit te meten om te bewijzen dat acties effect hebben. Daartoe werd het instrument Diversoscoop ontwikkeld. De meting berust op vier benaderingen: de deficitiebbenadering, de diferentiebbenadering, de distantiebbenadering en de diversiteitsbenadering. Omdat die indeling niet echt meetbaar is, werd een meetstelsel ontwikkeld met drie niveaus en zes stappen.

**Ann Theys** stipuleert in “De ontwikkeling van een divers personeelsbeleid. Impuls ondersteunt organisaties” dat vanaf 2010 meer werknemers op pensioen gaan dan er op de arbeidsmarkt intreden. Organisaties zullen hun personeelskader niet meer kunnen invullen met ‘normmedewerkers’. Daarom hebben ze er belang bij om een divers personeelsbeleid te ontwikkelen. Impuls kan organisaties daartoe ondersteunen op drie niveaus. Het eerste niveau is het individuele niveau en betreft individuele taakuitvoering en de professionele ontwikkeling van elk personeelslid. Daartoe ontwikkelde Impuls de diversilinkmethode. Het tweede ‘team’-niveau betreft de interactie en samenwerking tussen personeelsleden. Hierbij worden de kwaliteiten van een team in kaart gebracht en optimaal benut. Op het organisatieniveau worden visie, beleid en leiding van de organisatie procesgericht ontwikkeld. Hiertoe gebruikt Impuls een methode gebruikt op het ‘Waarderend Onderzoek’.

**Didier Vanderslycke** vertelt in zijn artikel “Intercultureel diversiteitsmanagement: niet om te behagen of te scoren. Een kritische bijdrage van KMS aan het interculturaliseringsproces” dat Kerkwerk Multicultureel Samenleven (KMS) haar wortels heeft in de Vlaamse Kerkgemeenschap maar bouwt de beweging uit in de richting van multiculturele diversiteitsaanpak. Met haar diversiteitsmanagement wil de beweging een reëel effect wil hebben voor de mensen met een migratiegeschiedenis. Daartoe is het noodzakelijk vooraf racistische gedragingen, uitspraken en gedachten binnen de organisatie zelf bespreekbaar te stellen. Inzake terculturele diversiteitsaanpak ontwikkelde KMS vijf initiatieven die in het artikel kort voorgesteld worden.

**Leen De Wispelaere** heeft het in “Meervoudige diversiteit. Holebi zijn én een verstandelijke beperking hebben” over een project dat de Holebifederatie in 2008 uitwerkte voor holebi’s met een verstandelijke beperking. In een eerste fase ondezocht men de noden van de doelgroep en stelde men zich vragen over de wijze waarop dit kon worden aangepakt. Belangrijk was ook de vraag hoe de doelgroep kon bereikt worden. Voor holebi’s met een verstandelijke beperking stellen zich enkele extra drempels: afhankelijkheid, mobiliteit en het nog minder evidente van een coming out. Tot slot worden in het artikel een aantal uitdagingen voor de toekomst geformuleerd.

**Bruno Craps** schreef “Uitgaan van het gemeenschappelijke en het essentiële voor iedereen. De diversiteitspraktijk van Toemeka.” Als beweging voor een verstaanbare samenleving pleit Toemeka ervoor om onze visie op de verhouding tussen een aantal begrippenparen te herzien. We moeten de focus omkeren van particulier naar gemeenschappelijk, van specifiek naar essentieel, van doelgroep naar iedereen. Opkomen voor een ‘verstaanbare samenleving’ wordt op die manier een gezamenlijk opkomen voor wat ons allen samen aangaat. Aandacht voor maatschappelijke communicatie, voor dialoog en ontmoeting staat hierbij centraal. In de laatste paragrafen worden de methode en de praktijk van Toemeka toegelicht.

**Sabine Van Doorslaer en Greet Firlfyn** vragen zich af en dagen uit: “Iedereen een label? Vijftact daagt uit.” Het samenwerkingsverband Vijftact streeft naar volwaardig burgerschap van personen met een handicap. Dit artikel beschrijft hun campagne rond labeling, het plakken van etiketten. Er werd in iedere provincie een dialoogavond georganiseerd waar het labelspeel gespeeld werd aan de hand van etiketten die de deelnemers op voorhand werden opgespeld. Via een dvd werd labeling vanuit verschillende invalshoeken belicht. De conclusies van de avonden werden uitgebreid weergegeven.

**Mieke Mariën** stelt “Caleidoscopia. Spelend werken aan diversiteit” voor. De achtergrond van het spel is het kruispuntdenken dat uitgaat van een reeks perspectieven. Deelnemers staan stil bij verschillen en overeenkomsten tussen mensen op persoonlijk vlak, binnen organisatiestructuren en in maatschappelijke verhoudingen. Het spel kan op veel verschillende manieren gespeeld worden.

In “Nog meer spelen rond diversiteit” stelt het Centrum voor Informatieve Spelen een gamma van spelen voor die bruikbaar zijn in het sociaal-cultureel werk. Achtereenvolgens worden volgende spelen gesignaleerd: Handicap aan de beurt, Kans-Rijk? Kwinkslag, Mozaïek, Op de vlucht, Rafa rafa, Reis rond de wereld in twintig spelen, Tracing, Uitgespeeld, Verwegistan, Waar wonen Mo & Co?

### **Het beleid inzake etnisch-culturele diversiteit**

**Bart Caron** valt in “Het beleid inzake interculturaliteit en het sociaal-cultureel volwassenenwerk” met de deur in huis wanneer hij zijn bezorgdheid uitdrukt over het gebrek aan culturele interactie in een semi-diverse samenleving. Alhoewel diversiteit niet beperkt wordt tot etnisch-culturele diversiteit wil hij zich in dit artikel vooral daarop richten. De politiek wil spontane beweging naar een meer diverse samenleving versterken en versnellen. De auteur stelt immers vast dat het sociaal-cultureel werk wat etnisch-culturele diversiteit betreft, wel goede bedoelingen heeft maar dat de effecten uitblijven. Verder schetst hij de beleidsaandacht voor het thema etnisch-culturele diversiteit gedurende de laatste vijftien jaar. Vertrekkend van de eerste erkenningen van de ‘zelforganisaties’ en de erkenning van ‘migrantenorganisaties’ (1995), bekijkt hij de eerste (1999-2004) en de tweede beleidsnota (2004-2009) beleidsnota van minister Anciaux. Verder besteedt hij aandacht aan de eerste beleidsbrieven van de cultuurminister om vervolgens uitgebreid in te gaan op het ‘Actieplan Interculturalisering’ en de opvolging daarvan. Tenslotte bekijkt hij de decretale aanpassingen in het kader van interculturalisering.

**Fouad Gandoul** merkt in ‘E pluribus unum’ (eenheid in verscheidenheid) op dat in etnisch-culturele gemeenschappen de verenigingen als paddestoelen uit de grond rijzen omdat mensen ruimte willen creëren waar ze zichzelf mogen zijn. Deze tendens is tegengesteld aan het autochtone verenigingsleven dat afkalft. Er ontstaat een gesegregeerde samenleving waarvan angst de belangrijkste oorzaak is. Via zijn intercultureel beleid wil

minister Anciaux van Vlaanderen een voorbeeld van harmonieus samen leven maken. Dat is een titanenopdracht. Dat beleid kan op een kritische instemming rekenen van de auteur. Hij vreest evenwel dat de autochtone verenigingen slechts mondjesmaat en om den brode zich zullen conformeren terwijl een deel van de allochtone gemeenschap zich dogmatisch probeert af te sluiten omdat hun eigenheid in het gedrang zou komen. Terwijl het Vlaanderen van veertig jaar geleden niet meer bestaat, dreigt er zich nu, uit de ooit-immigranten een lompoproletariaat te vormen. Dat zal de overheid niet kunnen voorkomen. Haar taak bestaat erin tools en middelen ter beschikking te stellen van the willing (Putnam). Het echte werk moet op het terrein gebeuren. Door nieuwere en meeromvattende identiteiten te construeren kunnen nieuwe vormen van solidariteit tot stand komen. Het beleid van Anciaux is slechts een eerste stap.

België is divers, interessanter maar ook uitdagender geworden, stellen **Saar Roosen en Luciano Corsini** in “Timmeren aan de weg”, hun antwoord aan Caron en Gandoul: veel culturen proberen op deze lap grond hun thuis te maken en hun geluk op te bouwen? Dat doen ze ondermeer door zich te verenigen. De ‘migrantenverenigingen’ zijn de tegenhangers van de traditionele Vlaamse verenigingen van decennia geleden. Ondertussen zijn die etnisch-culturele verenigingen kwalitatief en kwantitatief razendsnel gegroeid met alle groeipijnen van dien. Ze zijn ook qua doelpubliek en werkingsgebied divers en professioneel geworden. Er ontstonden ook heel wat uitwisselingsactiviteiten met Vlaamse verenigingen. Stilaan wordt die samenwerking ook structureel. Interculturaliseren is echter een proces van jaren waarvoor een stevige structurele ondersteuning nodig is.

**Johan De Vriendt**

**Hoofdredacteur WisselWERK**

(Met dank aan Els Bertels, stafmedewerker SoCius, verantwoordelijk voor doelgroepenwerking, voor het hoofdstuk over de definiëring van een aantal begrippen. Met dank aan Griet Verschelden, UGent, voor een aantal kritische vragen.)

## ■ ■ MEER WETEN

DUBY, Georges (1984): “De kathedralenbouwers. Portret van de middeleeuwse maatschappij 980-1420.”

Amsterdam: Uitgeverij Agon.

KANMAZ, Meryem (2007): “Een islamitisch middenveld in Vlaanderen?” In: HEENS, Rosalie (red.) (2007):

“Levensbeschouwing in het middenveld: cement of segment?” Brussel/Antwerpen: Motief/Werkplaats voor Theologie en Maatschappij.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich: “Het communistisch manifest” kan gedownload worden via [http://www.vcp.nu/manifest/inh\\_man.htm](http://www.vcp.nu/manifest/inh_man.htm) (geraadpleegd 29/10/2008).

FOUCAULT, Michel (1975): “Geschiedenis van de waanzin in de zeventiende en achttiende eeuw.” Meppel: Boom,

De Bijbel, de Koran

“The world history of male love”: [www.androphile.org](http://www.androphile.org) (geraadpleegd augustus 2008)

[www.holebifederatie.be](http://www.holebifederatie.be)

[www.rosa.be](http://www.rosa.be)

[www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)

[www.vmc.be](http://www.vmc.be)

[wikipedia](http://wikipedia)

# 1

## INZICHTEN EN HANDVATTEN

In het eerste deel brengen we vier artikels die sociaal-culturele werkers inzicht moeten bieden in het thema van dit cahier. In haar artikel in stelt Bea Elskens immers dat “Van sociaal-culturele organisaties wordt verwacht dat ze een bijdrage leveren aan het omgaan met de grote complexiteit en diversiteit van onze samenleving.” Daartoe is inzicht nodig en reflectie vereist.

# SAMENLEVEN EN DIVERSITEIT

Ghislain Verstraete & Adinda Taelman

) Samenvatting

*Het is naar aanleiding van een intervisie in Socius dat we de draad hebben opgenomen om samen iets te schrijven. Adinda was geboeid door een interview in De Morgen over de wijk 'de barakken' in Menen en de verhalen van Ghislain over zijn wijk. Zij stuurde met enige schroom notities en verhalen over haar wijk en buurten waarin ze werkte. En dat vond Ghislain bijzonder interessant en inspirerend. Beiden worden we gegrepen en geïnspireerd door verhalen. Ons leven en werken beweegt zich door een veelheid aan werelden waar we die klein- maar tegelijkertijd ook diep menselijke verhalen ontmoeten, beluisteren, beleven. In dit artikel verhaalt Ghislain over diversiteit in bedrijven, over de spanningen en de harmonie, over plezier en verdriet op de werkvloer. Adinda vertelt over de stad, over samenleven in de stad. Over ontmoetingen, netwerken en verknopingen in de steden en de blokken. Over het zoeken en strijden om een plaats in de schemerzone tussen private en publieke ruimte/tijd. Over actief burgerschap maar dan in het klein. We denken ook na over hoe kleine werelden en de grote complexe contexten elkaar beïnvloeden: in hoeverre wordt diversiteit gestuurd door fenomenen als globalisering en lokalisering? Wat is de invloed van socio-economische realiteiten op het diversiteitsdiscours? Wat is de rol van labeling, verdraagzaamheid, cultuur en diversiteit? Wij maken die analyses indirect. We maken een patchwork veeleer dan een effen laken. Met dit artikel doen we niet meer dan betekenissen weer 'in interactie' brengen.*

## EEN BOEIENDE ONTMOETING, EEN BIJZONDERE DIALOOG

Omgaan met diversiteit is een element van onze dagelijkse realiteit. Diversiteit is een aspect van de normale menselijke conditie geworden in vrijwel alle lagen van de bevolking en in alle levensfasen. We worden ermee geconfronteerd op het werk, in de omgang met collega's en klanten, op straat, in onze wijk... Diversiteit zit vervat in de dagelijkse interacties en in de verhalen die we hierover vertellen. Diversiteit is ook een belangrijk thema in de maatschappelijke discourses. Het is mode geworden om vaak naar diversiteit te refereren en dit te verbinden met globalisering, informatie en kennismaatschappij, mobiliteit, stedelijkheid... Het is op dit spanningsveld tussen alledaagse verhalen en duidende discourses dat we dit artikel willen bouwen.

In wat volgt willen we dit eerst documenteren met verhalen uit onze eigen praktijk. Deze verhalen zijn geen illustratie, wel inspiratie en vertrekpunt. Adinda gaat op zoek naar wat het concrete en kleine handelen betekent in de interactie met de bewoners van den Driehoek, een buurt in Geel. Daar op dat moment maar ook in haar eigen leven en werken.

Ghislain vertelt over de werkvloer en het handelen en spreken met havenarbeiders en verhuizers. Op de werkvloer en in de buurten: twee contexten waar mensen bij elkaar terecht komen, met elkaar opgescheept zijn en samen in zee moeten. We kijken naar het concrete, naar de interacties, naar het handelen en de verhalen die dat voortbrengt. We worden er geraakt door de humor, de poëzie en vooral de zeggingskracht van dat kleine. Daar ter plekke maar ook van daaruit, zoeken we naar betekenissen, naar hoe dit tot ons spreekt, wat het zeggen wil. Voor onszelf, voor het samenleven en voor ons werk.

## 1. DE VERHALEN

### 1.1. DIVERSITEIT OP HET WERK.

Ik begeleid bedrijven die beter willen omgaan met diversiteit. Ik werk samen met het management en de vakbonden om een beleidsplan op te stellen en uit te voeren. Ik ga echter ook mee op de werkvloer om aan te voelen hoe het werk verloopt, wat goed gaat en wat voor verbetering vatbaar is. Ik ondersteun ploegbazen in hun operationeel leidinggeven. Ik observeer en werk waar mogelijk mee.

#### **De verhuizers**

Verhuisbedrijven voelen een grote krapte op de arbeidsmarkt. De schaarste dwingt hen om constant actief te zoeken naar personeel en dit verplicht hen om zeer ruime segmenten van de markt aan te spreken. Het maakt niet langer uit of je in de gevangenis hebt gezeten, allochtoon bent, anderstalig, etc... Ooit is dit anders geweest. Men wil het nu best eens proberen op proef en daarbij wat begeleiding voorzien. Men lonkt naar de betere werknemers uit de sociale tewerkstelling. In dit bedrijf is het management ook wel sociaal bewogen. Men slaagt erin een nauw en direct contact met de meeste werknemers op te bouwen.

We rijden met de verhuishagen tussen Antwerpen en Kapellen. Mehmed ziet een camion met 'BOMA' opgedrukt. Hij begint onmiddellijk Balthazar Boma (FC De Kampioenen) te imiteren. "...Kameraden, kameraden even uw aandacht voor uw voorzitter Balthazar Boma..."; "Pascalleke, wat is er nu weer? Kom eens dicht bij uwen Balthazar, ik zal je eens goed verzorgen. Ha, Ha!" Hij discussieert over vet voor smoutebollen '...geen varken daarin maar schaaap en rund en kipvet...'; en over worst: "...dit is goede saucis... met de turkse vlag erop... en kijk alleen schaaap en rund...". Hij wisselt met Sven boterhammen, kaas en koeken uit "...je moet zorgzaam zijn met brood want het zit in de muil van de leeuw... Je moet daar veel voor werken. Nietwaar Sven?"

Mehmed zou liever chauffeur worden. Hij kan dit ook zeer goed en hij is ervan overtuigd dat iedereen graag met hem als chauffeur zou willen werken. "Niet waar Sven? Vertel eens aan Mijnheer Ghislain dat ik alles kan organiseren." Hij wil meer verdienen want hij moet een grote familie onderhouden: vijf kinderen en een vrouw! "Dat is niet eenvoudig hé, die



kosten geld die kinderen, je hebt daar geen gedacht van. Ik zou ook graag eens op verlof gaan. Vorig jaar wilde ik een week alléén... Ik mocht niet van mijn vrouw, zij zag dat niet zitten". Ik: "luister jij zo goed naar je vrouw?" "Natuurlijk, als ze goed is voor mij, ... waarom zou ik dan niet luisteren?"

Wij komen op de plaats van onze bestemming aan. Hier ergens moeten we twee nieuwe keukens afleveren. Mehmed stapt samen met Sven uit en probeert te achterhalen waar de keukens precies moeten worden afgeleverd. De blokken met appartementsgebouwen zijn nog een 'chantier'; de plakkers zijn nog bezig en de installateur van keukens is nergens te vinden. Mehmed begint te organiseren. Hij is vriendelijk en kordaat met de plakkers, maakt hen zijn instructies bekend en vraagt hun naar "hun gedacht hierover". De chauffeur organiseert het werk op de camion. Mehmed staat met Sven op het balkon van de eerste verdieping. Sven is een heel stuk ouder dan Mehmed, "onze Sven kan al met pensioen als hij zou willen maar hij wil niet". Ik werk op de camion met de chauffeur en vraag hem duidelijke instructies: "waar neem ik de dozen vast? Wanneer verzet ik een stap? Hoe hef ik de dozen omhoog vanaf de camion tot het eerste verdiep?" Mehmed neemt de zwaarste dingen alléén aan. Ik: "Mehmed, dit is slecht voor je rug!" Hij: "Ik weet het maar het is een goede training voor vanavond. Ik ben bodybuilder en train elke dag... Nog niet gezien?" Hij showt zijn armen en zijn bovenlijf. "Dat is t'een en t'ander hé. Daar kan jij niet aan hé". Sven: "Turkse macho!"

### **De havenarbeiders**

Sinds jaren werk ik in de haven van Zeebrugge. Ik geef opleiding aan foreman, help bij reorganisaties of kom tussen in conflicten. De bedrijven zijn zeer verscheiden van roll on roll off, passagiers of goederen vervoer, de modernste containerterminals tot laden en lossen van fruit en stukgoed. Havenarbeiders hebben een speciaal statuut. Het zijn dagloners die hun diensten aanbieden aan wie ze nodig heeft. Havenarbeiders zijn dus niet verbonden aan een bedrijf maar aan de centrale van werkgevers. Bedienden en kaderleden daarentegen zijn wel met een bedrijf verbonden. De afstand tussen beide groepen is vaak zeer groot en de communicatie verloopt veelal stroef. Het is ook in de haven dat ik sedert lang het onderscheid tussen blue en white colours opnieuw heb gehoord.

Havenarbeid houdt veel specialisaties in met prachtige namen als: bobcatchauffeur, heftuckchauffeur, reachstackerchauffeur, portaalkraanman, uitwijzer, markeerder, tugmasterchauffeur, straddle-carrierchauffeur, bullchauffeur... De poëzie! Havenarbeiders 'alle werk' moeten voornamelijk 'lashen'. Dit is het vastmaken van rollend materiaal en containers met kettingen en staven zodanig dat ze immobiel de overtocht kunnen maken. Het is een fysisch zware en vermoeiende taak en zou toch veertig procent van de opdrachten inhouden. Twee tot zes zware kettingen worden aangebracht en aangespannen (afhankelijk van het dek en de weersomstandigheden) om bijvoorbeeld een camion te stabiliseren tijdens een overtocht.

Enkele jaren terug werd de wereld van de havenarbeiders grondig op zijn kop gezet. "Nu ook voor vrouwen!" In het kader van gelijke kansen voor mannen en vrouwen kon nu ook 'zij' havenarbeider worden. Ook vrouwen kunnen 'een boek' krijgen. Meer nog, er is in elk nieuw contingent een minimum percentage voorzien voor vrouwen. De verhalen doen als volgt de ronde: "Vrouwen kunnen dit niet aan en melden zich na drie weken ziek (rugklachten) zodanig dat de oudere mannelijke collega's (+ 50) niet kunnen vrijgesteld worden van dergelijk werk en verplicht worden verder die zware lashing uit te voeren". Bij navraag van het aantal vrijstellingen (om medische redenen) voor 'lashing' bleek dat alléén een honderdtal mannen een vrijstelling hadden verkregen maar geen enkele vrouw. Wel werd vaak het volgende gezegd aan die nieuwe '(school-)meisjes' die in dienst werden genomen: "...dit is te zwaar voor jou meisje, ik zal je wel helpen." De koene ridders! Stilaan maar moeilijk vindt men een evenwicht. Veel vrouwen hebben het moeilijk met de fysisch zware opdrachten maar regelmatig hoor ik open en bloot: "...Jamaar, er zitten daar werkers tussen hoor, ge moogt ze niet altijd onderschatten... er zit er daar toch één bij ons die meer dan haar mannetje staat. En er zijn ook venten die je niet op lashing moet zetten..."

In januari 2008 zie ik op het journaal dat in de haven van Antwerpen een eerste vrouwelijke foreman is aangeduid. Ik herinner mij de inhoud van het filmpje als volgt (ik ben mij bewust van de vertekeningen): Zij leidt een ploeg van acht havenarbeiders en laat zich wandelend op de kaai met haar vriendin (levensgezellin) filmen. Zij draagt het volledige assortiment veiligheidskledij van de havenarbeider, de vriendin loopt opgekleed op naaldhakken. De reporter wil een vrouw voorstellen maar toch wel een speciale vrouw, men moet toch weten dat ze lesbisch is. De havenarbeiders noemen haar 'Tante', ze hebben 'een grote mond maar een klein hart'. Beeldvorming!

Havenarbeid is over de jaren heen sterk veranderd. "In het begin dat ik hier werkte, dertig of twintig jaar geleden, ging ik na mijn shift naar huis met een kapotte nek! Het vel was er af door uren aan een stuk zakken te dragen. Nu ga ik naar huis met koppijn, door stress en het lezen van emails! Als foreman krijg ik ieder dag mails met nieuwe instructies en voorschriften. Ik word daar zot van. Weet je waarom ze ons dit allemaal toesturen? Omdat ze daar tijd voor hebben om de gehele dag achter de computer te zitten om statistieken te maken. En dan denken ze dat ze alles weten over havenarbeid. En weet je voor wat nog meer? Om hun paraplu te kunnen open trekken! Ze zullen zeggen, als het er op aankomt, kijk maar eens naar je mail van 01.12.2005; ik heb je verwittigt dat je moest opletten voor..." Ook in de havenarbeid is de computer dominant aanwezig. Technisch ingewikkelde machines worden bediend via boordcomputers; de communicatie verloopt via een intern digitaal netwerk; gegevens over de vracht worden direct geregistreerd via handcomputers, de bewegingen van de kranen worden gevolgd op computers in controlekamers etc... Havenarbeid is complex geworden.

## 1.2. HANDELEN EN LEVEN IN DE STAD. BUURTEN EN WOONBLOKKEN

### **Buurten en blokken. Over actief burgerschap in het klein...**

Daar waar mensen op een kluitje samenwonen en de muren de verschillen niet kunnen tegenhouden, wordt niettemin dagelijks en al doende vorm gegeven aan de interculturele samenleving. De stemmen klinken er soms bitter en zuur. De antwoorden van overheidswege geraken niet ter plekke. Maar er gebeurt wel wat. Conflict, wrevel, verwijten, stille haat of hoog oplaaierende ruzie... jazeker. Maar ook zwijgzame ondersteuning, dappere woorden, zachte wenken, bemiddeling en verbinding, potjes soep en troost... Is dit ook actief burgerschap maar dan in het klein? En hoe kunnen we dit erkennen en ondersteunen?

### **Waar is mijn huis?**

Ik kreeg voorbij lente de opdracht om vorming te geven aan buurtbewoners in de blokken van den Drijhoek in Geel. In die dagen zat ik ook na schooltijd op de stoep van m'n huisje in het Rabot in Gent appeltjes te snijden voor mijn kinderen. Jarenlang had ik met een groep mensen in een oud klooster samengewoond en huis en tuin en leven gedeeld. Dat wilden we zo. Nu kreeg ik de straat, het parkje om de hoek en het leven van een hele stad om te delen.

Waar is mijn huis? Dat had ik opnieuw uit te zoeken. Hoe zeg ik de mama van Besmir dat ik het wel heel fijn vind dat onze kinderen met elkaar spelen maar dat ik niet wil dat mijn kinderen meer dan een keer per week daar aan de playstation en de cola zitten? In mijn huis is er geen playstation en geen cola. Er is appeldiksap en er zijn ramen en deuren en daarbinnen ergens woon ik. Muren zijn er ook maar die vind ik niet altijd.

Ook in den Drijhoek zijn de muren dun: feest of boel bij de burens, achtergelaten vuil, loslopende kinderen en rondslingerend lief en leed van zovele anderen: je kan er niet naast kijken of leven. Waar is hun huis? Hoeveel verschil kan een mens binnenlaten? Hoeveel eigenaardigheid mag een mens erop na houden?

### **Erik en Yvonne**

Antropologe Ruth Soenen volgde voor haar onderzoek naar het kleine ontmoeten in de stad een aantal mensen in hun dagelijkse relaties en contacten met hun omgeving. Het zijn verrassende verhalen. Over Erik, een geëngageerde man van 37, coördinerende functie in de non-profit, lid van verschillende raden van bestuur en van het buurtcomité, hollend van her naar der, een voorbeeld van actief burgerschap. Deze man vindt de weg naar debatten, vormingscursussen en dergelijke maar niet de tijd voor kleine babbels die niet doelgericht zijn, zulke contacten vindt hij oppervlakkig. Hij heeft ze dan ook nauwelijks.

Maar er is ook het verhaal van Yvonne, een dame van 77. Ze woont in dezelfde buurt als Erik. Als je naar haar luistert, hoor je een negatief verhaal over de verloedering van de buurt die voor haar 'vervreemd' is, ze voelt zich niet meer thuis temidden van al die

vreemdelingen. Als je de tijd neemt om te kijken, zie je echter hoe zij betrokken is op haar omgeving, babbeltjes doet met de Marokkaanse vrouwen aan de bediening en de zigeuners naast haar waar ze zich zeer aan ergert, toch weer aanspreekt over het vuil op de stoep...

Ik denk vaak aan Yvonne als ik lees of hoor over 'actief burgerschap'. Ik werk voor een organisatie waarin 'sociale competenties met het oog op actief burgerschap' de rode draad vormen voor vorming. Die mooie woorden zouden zo uit de mond van Erik kunnen rollen. Erik kan ik me voor de geest halen. Ik beeld me hem in in een van de vormingscursussen van dit huis of tijdens een overleg hier of daar. Leven en samenleven in m'n eigen straat brengt me bij Yvonne. Net als de vormingscursus die ik onlangs gaf in den Drijhoek in Geel...

### **Den Drijhoek**

Den Drijhoek is een wijk even buiten het centrum van Geel; ze bestaat uit drie woonblokken gelegen in het groen. In die blokken wonen bejaarde Kempenaars, allochtone gezinnen en nog wel wat mensen meer. Ze delen liften, gangen, graspleinen, vuilbakken en ook elkaars leven. Of ze dat nu willen of niet. Isolatie is er nauwelijks. De woonblokken werden nog niet echt gerenoveerd. De bewoners zijn bang dat als dat gebeurt, ook de huurprijs naar omhoog zal gaan. Samenleven dus, op zo'n beperkte oppervlakte, met mensen van verschillende afkomst, in verschillende levensfasen, dat is de uitdaging.

Ik leerde mensen van den Drijhoek kennen tijdens een vormingscursus die ik gaf aan buurtbewoners. "Zeggen wat je te zeggen hebt..." was het thema. Een groepje mensen van het bewonerscomité, de conciërge en enkele 'losse' bewoners werden door de wijkwerkers gemotiveerd om samen met mij twee dagen te werken rond communicatie. Het was een heel boeiende ervaring waarbij ik het eerste halfuur al mijn voorbereiding opzij moest leggen. Nee, ze wilden geen oefeningen in kleine groepjes; ze wilden ook niet van hun stoel komen. Ze wilden dat ik hen vertelde hoe het moest. Dat zeiden ze. Ik ben dan begonnen met een beetje kader en vooral stukjes van m'n eigen verhaal: die appeltjes op de stoep, de loslopende bengels in de straat en ons buurvrouwje van het Rabot... of ze dat herkenden? En toen waren ze niet te stoppen... het moest allemaal op tafel: de verhalen, de verwijten, de ergernissen, de frustraties... Het ene verhaal maakte het andere wakker. Die verhalen hebben ook verder de toon gezet van de vormingscursus. We zijn vandaar uit telkens op zoek gegaan naar een andere kant van het verhaal, naar hoe je kan ingrijpen in verhalen. Dat hebben we geproefd, afgetast, uitgeprobeerd. Op zoek naar de mogelijkheden, tartend aan de grenzen.

### **Het kleine handelen**

Ik ben onder de indruk geraakt van deze mensen. Ik zag en hoorde heel wat verbittering en verzuring maar ik vond er ook die verhalen die ik herkende uit m'n eigen straat. Geen heldenverhalen over heldendaden maar kleine verhalen over kleine helpende daden. Zel-

den oplossingen voor problemen maar daden die het leven mét bijbehorende problemen draaglijker of aangenamer willen maken. Want als het dak repareren niet tot je mogelijkheden behoort, kan je nog wel emmers uitlenen, een binnentuin aanleggen of even gaan schuilen bij de burens... Zoals in deze fragmenten uit de blokken in Geel en het Rabot in Gent. De namen veranderde ik en misschien waren de bovenburens wel die van ernaast maar toegevoegd heb ik niets. Hier zijn ze:

Als Nancy soep maakt, brengt ze een potje bij de oude man van op het derde die niet goed ter been is en nauwelijks bezoek krijgt.

Buurvrouw heeft een lek in haar leiding; ze komt tweemaal per dag haar emmertjes vullen bij Greet & Jef. Ze hebben de huisbaas voor haar gebeld. Telefoon heeft ze niet en ze kan het zo moeilijk uitleggen.

Den oudste van hiernaast zit aan de drugs. De moeder heeft het niet door. Maar Sara heeft hetzelfde voorgehad met een van haar kinderen. Ze is eerst met de zoon en daarna de moeder gaan praten.

Voor hun deur staat het vol: vuilzakken, kinderwagen, poetsgerief,... Yusuf en zijn gezin zijn pas nieuw in de blokken. Amina is naar hen toegestapt om hen te informeren hoe dat nu gaat met die vuilzakken en het gerief in de gang. Ze hadden het huisreglement wel ondertekend maar er nauwelijks iets van verstaan.

De bovenburens maken regelmatig ruzie. Het gaat er dan luidruchtig aan toe. Maar wat Rob gisteravond hoorde, maakte hem echt ongerust. Hij hoorde roepen, en daarna slagen en kreten. Hij heeft de politie gebeld. Die is dan gekomen. Maar de bovenburens zijn nu kwaad op Rob.

Dit is praktijk, het zijn verhalen 'uit het leven gegrepen'. Want als het samenleven zo dicht op je vel zit, lukt het niet om je te verstoppen achter grote theorieën en methodieken. Niets 'doen' kan niet als je er middenin zit. Je komt er onverbloemd jezelf tegen met je eigen rafels en twijfels. Maar handelen zul je...

## 2. COMPLEXE WERELDEN ALS DECOR

Tot hier hebben we verhalen verteld over het leven van elke dag. Op enkele bladzijden passeert een revue van dingen die er echt toe doen: overleven en werken, eten en smaken, mannen en vrouwen, praten en zwijgen, blue en white colours, werkverdeling en specialisaties, jong en minder jong, snelle en trage veranderingen, computers en emails, waarden en normen, conflicten en solidariteit, opvoeden en verschil binnenlaten, ergernissen en frustraties, verdriet en geluk, samen en alleen zijn, verhalen vertellen en luisteren, klein

handelen en proberen, grenzen trekken en experimenteren. Het gaat niet om tegenstellingen maar over dingen die zich vaak gelijktijdig voordoen over complexe en soms chaotische wijzen waarop leven en samenleven vorm krijgt.

In dit deel willen we duiden hoe globale perspectieven het werken in bedrijven en het leven in onze steden beïnvloeden. Hoe het diversiteitsdiscours mede is verbonden met de economische realiteit en de zoektocht naar werkrachten, hoe een noodzakelijk activeringsbeleid zijn grenzen ondervindt. We willen ook ingaan op verdraagzaamheid en betekenis van culturele diversiteit in dit verband.

Blijven wij ons bewust van de grondige veranderingen en innovaties in deze samenleving? Staan we voldoende stil bij de snelheid waarmee verandering in een 'netwerksamenleving' of een 'informatiesamenleving' gebeurt? De wijzigingen doen zich voor op vele aspecten: technologisch, economisch, ruimtelijk, cultureel. Ze hebben invloed op al onze levensdomeinen: werk, materiële leefomstandigheden, sociale netwerken, gezin en intimiteit. We voelen die veranderingen in het dagelijkse leven en ze wijzigen onze positie als overlever. Discourssen beïnvloeden onze levens, ze zijn onderdeel van de constructies die we over leven maken. Maar ook omgekeerd: dit kleine dagelijkse handelen beïnvloedt evenzeer de discoursen en diezelfde abstracte constructies die we over leven maken. We bespreken enkele dominante lijnen.

### **Diversiteit als rode draad in de zoektocht naar emancipatie en democratie**

Diversiteit gaat over gelijkenissen en verschillen tussen individuen, groepen en gemeenschappen. En dit kunnen we bekijken vanuit verschillende perspectieven.

Zo zijn er: medeburgers afkomstig uit andere landen en continenten die wonen in onze steden en ons confronteren met andere 'culturen'. Er zijn kennissen en burens die ons confronteren met een veelheid van 'leef- en lijfstijlen'. Onderscheiden genderperspectieven bieden ons diverse lezingen van de realiteit. Er is diversiteit in opleiding en specialisaties. Etc ...

Emanciperen is de fundamentele erkenning van de gemeenschappelijke menselijke waarde achter de verschillen. Democratie is een praktijk om contexten zodanig te organiseren dat verschillende perspectieven naast en met elkaar kunnen bestaan. Omgaan met diversiteit is een voortdurend zoeken, door interacties in harmonie en conflict, soms inderdaad naar oplossingen maar vaker nog naar verbindingen in complexe situaties. Complexe situaties doen zich overal voor: in onze woonblokken, op het werk, in de scholen, op de schrijftafel van plannemakers en politiciers, ... Niemand heeft het alleenrecht op diversiteit en complexiteit!

### **Informatisering en verdwijning van de werkplek**

De werkcontexten evolueren grondig. Veel Europese economieën zijn lang niet meer in hoofdzaak industrieel. Dislocatie heeft in grote mate arbeidsintensieve industriële sectoren verplaatst naar lage loonlanden. Europese landen zijn meer gericht op diensten. In Frankrijk bijvoorbeeld is de dienstensector momenteel voor zowat 80 % verantwoordelijk voor de tewerkstelling en dit vooral bij het vrouwelijke deel van de bevolking. Machines zijn voor 23 % van de werknemers dagelijkse gebruiksvoorwerpen daar waar informatietechnologie voor 37 % centraal staat. Hiermee veranderde ook de gehele organisatie van het werk: de ondernemingen zijn kleiner en vluchtiger. Werk wordt ook steeds meer immaterieel en de afbakening met andere domeinen van het leven is minder vast begrensd. Je ziet steeds meer onbetaald werk opduiken door taken die thuis worden afgewerkt of de zondagavond die deel wordt van de werkweek met voorbereidende taken. Werknemers hebben ook steeds meer rechtstreeks contact met cliënten (50 %). Arbeid is hierbij steeds minder gebonden aan een vaste plaats. Voor 21 % van de Europese werknemers is die plaats zelf onbekend. Voorgaande evoluties hebben ondermeer tot gevolg dat werknemers vaak met verschillende partijen over hun werk moeten onderhandelen en eventueel gestuurd worden door partijen waarmee ze geen rechtstreeks contract hebben. Toch blijven velen denken in hiërarchische bedrijfsstructuren en worden de belangrijkste onderhandelingen gevoerd door vertegenwoordigers die soms ver afstaan van deze nieuwe evoluties in de arbeidsmarkt. Het is de vraag of het politieke en sociaal-economisch debat reeds voldoende deze diversificatie en evoluties in rekening brengt.

### **Digitale communicatie: een vloek en een zegen**

Relaties en interacties evolueren van 'face-to-face' naar 'face-to-interface'. "Steeds meer interacties worden bemiddeld door de technologie, mens-tot-mens contact wordt steeds meer vervangen door mens-tot-machine contact, dit gebeurt op alle domeinen van het leven." [Laurence Claeys]. Dit betekent niet noodzakelijk dat interacties tussen mensen verminderen of vervlakken. Internet opent ook nieuwe kanalen voor creatieve interacties. Communicatie wordt echter anders! Dat zie we ook in de haven. Foremen worden steeds meer geïnstrueerd en geïnformeerd via e-mail. Dit heeft soms zijn voordelen omdat snel informatie kan worden verspreid maar vaak is het middel ook weinig efficiënt. Het wekt ook achterdocht: "ze sturen dit alleen door om later hun paraplu te kunnen open trekken... als er iets gebeurt zullen ze bewijzen met die mails dat wij wel degelijk instructies hebben gekregen die dan misschien niet werden gevolgd..." Alleen reeds die commentaar moet tot nadenken aanzetten. Maar er zijn ook bijzonder positieve aspecten verbonden aan deze digitale communicatie. Steeds meer horen we getuigenissen van mensen die via het net in staat worden gesteld om diepgaande relaties en discussies op te zetten met medeburgers. Medeburgers waarvan landsgrenzen slechts een beperkte limiet vormen. Tijdens de voorstelling van een project 'begeleid zelfstandig wonen voor gehandicapte mensen', hoorde ik vertellen over het uitzonderlijk belang van digitale communicatie voor het doorbreken van isolement. De wereld wordt groter en ook gemakkelijker bereikbaar. Soms voor intieme gesprekken die vroeger onbereikbaar waren.

### **Iedereen actief**

Iedereen moet geactiveerd worden. Geactiveerd worden binnen de reguliere socio-economische sectoren. De activiteitsgraad moet omhoog; anders komt ons huidige stelsel van sociale zekerheid in gevaar. In tijden van hoogconjunctuur zoals we die in de afgelopen jaren hebben gekend, zijn de reserves aan werkkrachten schaars. We zagen dit in het voorbeeld van de verhuizers: nieuwe segmenten moeten aangesproken worden. Het diversiteitsbeleid van het ministerie van tewerkstelling heeft tot doel meer mensen aan het werk te zetten in het kader van een gelijke kansen beleid. Het gaat over: oudere werknemers, vrouwen, arbeidsgehandicapten, allochtonen, kansarmen. Veel mensen krijgen hierdoor effectief een kans en stilaan worden discriminaties weggewerkt.

Enkele cijfers hieromtrent over het jaar 2007:

De activiteitsgraad bedroeg in Vlaanderen gemiddelde 69,1 %. Bij mannen was dit 75,2 % en bij vrouwen 63 %. In de leeftijdscategorie van 25 tot 54 jarigen is in Vlaanderen gemiddeld 88,1 % van de bevolking actief. In de categorie van 55 tot 65 jarigen is dit cijfer gevoelig lager namelijk 35,5 %. De genderkloof is groot: in de eerste leeftijdscategorie is de activiteitsgraad respectievelijk 94,4 % voor mannen en 88,1 % voor vrouwen. In de categorie 55 – 65 is 44,7 % van de mannen en slechts 26,2 % van de vrouwen actief.

We moeten echter kritisch blijven bij de dwang om te activeren op basis van economische criteria en zorgen om de sociale zekerheid. Mensen zijn actief op vele terreinen en de sociale zekerheid is absoluut een hoeksteen van onze solidariteit maar er zijn ook andere vormen van solidariteit actief. Dit werd gedocumenteerd in de verhalen over woonblokken en buurten. Of misschien moet meer aandacht gaan naar al wat zo in de schaduw komt te staan; al die niet-erkende activiteiten: opvoeden, zorgen voor bejaarde ouders, een babbel met de burens, kinderen opvangen van mensen in moeilijkheden... zoveel 'klein handelen' dat wezenlijk is om te kunnen samenleven op eenzelfde aardbol maar waar we soms nauwelijks nog tijd voor vinden. Soms mag het zelfs gewoon niet: je hebt toestemming nodig om vrijwilligerswerk te mogen doen als je werkzoekend bent, LETS-kringen<sup>(1)</sup> zitten in de grijze zone van de toelaatbaarheid, je wordt aangemoedigd om voltijds te werken en je kinderen naar de crèche te brengen. Veel mensen die als 'inactief' worden gezien, zijn zeer druk bezig!

### **De grijze zone**

Maar er is ook een ander aspect aan deze evolutie naar een kenniseconomie. Een aanzienlijke groep mensen vindt geen aansluiting bij een normaal economisch leven: zij hebben de nodige competenties niet, zijn fysiek niet paraat, houden het op langere termijn niet vol. Ook elementen van discriminatie en racisme spelen zeker een rol. Wat ons bezorgt maakt is dat een grote categorie van mensen in een soort grijze zone terecht komen. Hiermee bedoelen we dat sommigen wel degelijk competenties hebben maar blijkbaar net niet genoeg in de huidige en plaatselijke context. Zij kunnen fysisch wel een en ander aan maar weer net niet genoeg, zij kunnen informatie verwerken maar net niet snel genoeg... Zij

vallen tussen twee stoelen. Ze zijn net goed genoeg om door iedereen als normaal beschouwd te worden maar het lukt hen net niet voldoende om aan de veeleisendheid van een job te voldoen. Hoe moeten zij overleven? In de toekomst moeten we hier grondig investeren. In deze kennismaatschappij en economie van winstmaximalisatie waar de eisen qua competenties en tempo zeer hoog liggen, komt men steeds dichterbij de limieten. Er is een gevaar dat steeds meer mensen buiten die limieten zullen vallen. Hoe zullen mensen daar overleven en wat zijn de minimale kwaliteitseisen die we aan overleven zullen stellen? Het is meer dan wat geld om te overleven. Het gaat er ook om een leven te kunnen uitbouwen op verschillende domeinen.

Rudy is een van de bewoners van een kleinschalig woon- en werkproject voor mentaal gehandicapten in de Rupelstreek waar Adinda ooit te gast was in het kader van een internationale uitwisseling van vrijwilligers. Rudy was daar bekend om een eigenaardigheid, namelijk het verzamelen van papieren. "Als er papieren van een bureau verdwenen, was hij het. Rudy is dan het dorp beginnen rondgaan met een karretje om 'papier' te verzamelen. De mensen vonden dat plezant en handig. En Rudy floreerde. Vanuit die rondes van Rudy in het dorp is het kringloopcentrum ontstaan. Een prachtig verhaal...

Maar tragischerwijze loopt het vaak anders. Deze mensen hebben meestal zelf niet mee kunnen onderhandelen over wat zij in te brengen hebben: ze passen gewoon niet in 'het profiel'. Alsof dat niet zeer verschillen kan naargelang plaats en context. Hen wordt ofwel een handicap toegeschreven en dan wordt voor hen gezorgd. Ofwel komt er een soort schuld op hun schouders terecht, dan dreigen allerlei maatregelen en straffen en vooral het gevaar er helemaal in verstrikt te geraken. Zoals in Kafka's proces.

### **Competentie bruikbaar maken**

Competentie... Wat houdt dit concept in? Maar vooral: in welk discours wordt het gehanteerd? Adinda schrijft "Toen ik dat woord leerde kennen, vond ik het een pracht van een concept: mensen zijn bronnen van mogelijkheden... In mijn hoofd leek er voor elk mens wel een plekje te vinden waar zij/hij bijdraagt op zijn/haar manier aan de samenleving. Het is 'gewoon' een kwestie van onderhandelen, van organiseren, van 'capability': het mogelijk maken dat mensen zich kunnen ontplooiën. We gaan telkens opnieuw met elkaar op zoek naar wat elk inbrengt aan competenties. Maar intussen zie ik ook dat competenties vooral verschijnen in profielen en lijstjes en leerdoelen. Dat is eenvoudiger, we kruisen aan: je kan het of je kan het niet. Als je het niet kan, moet er aan je gesleuteld worden. Dan is het opgelost. En als je het dan nog niet kan, voldoe je niet. Dan kan je niet mee. Pech.

Sociale tewerkstellingsinitiatieven proberen hier een alternatief aan te bieden. Ze bieden mensen contexten aan waarin ze hun competentie kunnen inbrengen om samen economische activiteiten te vervullen. Er is echter wel een fundamenteel probleem. Sociale tewerkstelling heeft als doelstelling om mensen te laten doorstromen naar

een regulier arbeidscircuit. Vaak is dit een inschattingsfout omdat dit voor een groot aantal misschien een wens is maar geen effectieve mogelijkheid. Bepaalde vormen van arbeid zoals sociale tewerkstelling, zouden moeten gehonoreerd worden an sich, als zinvolle finaliteit voor velen. Dit valt ook maatschappelijk te verantwoorden als men het perspectief van 'kwaliteit van het leven' koppelt aan objectieven met een maatschappelijke meerwaarde.

In een sociale werkplaats, kringloopcentrum Ateljee in Gent, formuleerden we samen de objectieven als volgt:

1. Samen optimaliseren we de tewerkstelling voor kansengroepen.
2. Samen bieden we materiële hulpverlening aan mensen uit de kansengroepen.
3. Samen nemen we duurzame maatregelen en ontwikkelen activiteiten met respect voor milieu en maatschappij.
4. Samen versterken we onze netwerkstructuur en benaderen zo de externe beleids-groepen pro-actief.
5. Samen streven we naar professionalisering met oog voor commercialisering en rendement.

Vaak worden deze mensen door het activeringsbeleid eerst aangemoedigd, ondersteund etc. Als dit alles niet tot resultaat leidt, komt men echter in een ander systeem terecht; een systeem van bestraffing omdat men onwillig is, schuld draagt. En het zijn voornamelijk die mensen in de grijze zone die daar worden geïsoleerd. Als men een zeer duidelijke handicap heeft, dan zal op alle mogelijke wijzen voor u worden gezorgd. Je treft geen schuld; het is een tegenslag van de natuur. Als dit echter niet zulke duidelijke en zichtbare zaak is, loopt men kans om gecriminaliseerd te worden.

Loïc Wacquant is trefzeker in zijn vraagstelling: 'Hoe kan de nog steeds aanzwellende vloed van arme gezinnen, marginalen die op straat overleven en behoeftige jongeren zonder werk of identiteit worden gestopt? Hoe kunnen de groeiende wanhoop en het toenemende geweld in de armenwijken van de grote steden worden ingedijkt? Als antwoord op de toenemende sociale ontwrichting kiest de overheid, die hier paradoxaal genoeg in ruime mate zelf verantwoordelijk voor is, voor een overontwikkeling van haar repressieve en penale functie ...' (Wacquant, 2006; p. 85)

### **Sociale cohesie en stedelijkheid**

De netwerksamenleving slaat niet enkel op kennissystemen maar ook op de verknoping tussen mensen. Verknopingen ontstaan op vele manieren: door directe ontmoetingen (aan de schoolpoort, op een feest, op het werk...) maar ook de digitale communicatie kan niet louter geïnterpreteerd worden als vervreemdend. Ook op internet ontstaan diepgaande relaties waar mensen lief en leed delen en elkaar ondersteunen. Gehandicapte mensen met een beperkte mobiliteit getuigen over de zegen van de digitale communicatie. Zij zoeken zich echter ook een evenwicht in de omgang met deze media.

Stedelijkheid vinden we niet enkel in grote metropolen. Het gaat vaak over de individuele zoektocht naar betekenis, vrijheid en de vraag naar richting en structuur. Geel bijvoorbeeld is maar een klein stadje, in de Kempen. Die contexten van stad en dorp lopen door elkaar en dat brengt heel wat beroering in de woon-, leef- en werkomgeving van mensen. Je hoeft niet in Brussel of Antwerpen te zijn voor een stedelijke context; het kan ook in kleinere steden als Geel of gemeenten als Waregem of Zele. Anderzijds merken we dat je ook in die steden nog dorpen vindt: kleine gesloten gemeenschappen. In sommige buurten, sommige minderheidsgroepen, verenigingen, bejaardentehuizen... daar is de globalisering nog niet doorgedrongen of wordt ze bewust op afstand gehouden.

### 3. INSPIRATIE VOOR HET SOCIAAL CULTUREEL WERK?

In het laatste deel willen we nadenken over de betekenis van dit alles voor het sociaal cultureel werk. We stellen enkele vragen die de discussie in de organisaties richting kunnen geven. We willen hoogstens inspireren en hebben geen enkele ambitie om een gesystematiseerde bijdrage te leveren tot een 'handboek methodiek'. We laten het aan jullie om hieruit lapjes te knippen voor je eigen patchwork en bouwblokjes te kiezen voor je eigen onderneming.

#### **Arbeiden, werken en handelen.**

Hannah Arendt maakt een onderscheid tussen 'arbeiden', 'werken' en 'handelen'. Arbeiden doe je uit noodzaak en het produceert gebruiksgoederen: ons dagelijks brood en een dak boven ons hoofd zijn voorbeelden van producten van arbeid. Werken doe je uit verlangen en het werken produceert verbruiksgoederen. Werkend maken we onze omgeving leefbaarder: programmeurs produceren informaticasystemen en -programma's, autoconstructeurs maken auto's en door ze te verkopen produceren ze geld. Handelen is het meest creatieve van de drie: handelen is een 'beginnen', een initiatief dat zich afspeelt in een netwerk van relaties. Netwerken zijn verbanden en relaties waarin mensen met elkaar verknoopt worden. Het zijn kantwerkjes die deels gestuurd en deels toevallig tot stand komen. Handelen is onuitwisbaar, het effect ervan is onvoorspelbaar en bovendien eendeloos. Als een steen die je in het water gooit en steeds verder uitdeinende kringen maakt.

Hetgeen Adinda deed en de opbouwwerkers doen in den Driehoek is een mengeling van 'arbeiden', 'werken' en 'handelen': we proberen doelgericht stenen in het water te mikken. Maar 's avonds komen we elders thuis. We gooien die steen uit een soort verlangen; omdat het ons boeit en uitdaagt. Maar we gooien die steen ook uit noodzaak: omdat het onze job is; we worden voor dit werk betaald. De kleine helpende daden die we hierboven beschreven, vallen ten volle onder 'handelen', het zijn daden van bestaan die gesteld worden, soms tevergeefs, soms tegelijk. Door hun alledaagsheid staan we er echter nauwelijks bij stil. Zo klein is dit 'kleine handelen': vanuit de verte lijken het gewoon maar kiezelstenen. Pas als je dichterbij komt, kan je zien hoe verschillend hun vormen en kleuren zijn.

#### **Over benoemen en erkennen**

Met het kleine handelen maak je geen carrière, verdien je geen geld, kom je niet op televisie. Het is ook niet zoals in besloten kring (gezin, familie, vriendengroep, hobbyclub...) waar je met anderen binnenskamers min of meer tijdelijk dezelfde 'taal' spreekt en samen betekenis geeft aan wat je doet. Buitenshuis zie en hoor je veel minder van de deining die jouw handelen teweegbrengt. Tenzij er natuurlijk luidsprekers en schijnwerpers worden bijgehaald.

Misschien heeft het met het karakter van de plek te maken: het zijn daden die zich situeren in de schemerzone tussen publieke ruimte en private ruimte, in een soort heen-en-weer-ruimte, waar mensen passeren en 'en passant' elkaar ontmoeten. In die ruimte worden vele talen gesproken; er wordt op verschillende manieren naast en door elkaar betekenis gegeven aan gebeurtenissen. Het kleine handelen dat zich in die schemerzone afspeelt, is dan ook niet zo zichtbaar en krijgt weinig erkenning.

Het benoemen en erkennen van competenties.. het zijn woorden en achterliggende gedachten die we deelden tijdens het onderzoek waar we samen even aan werkten voor het CICI (Centrum voor Interculturele Communicatie en Interactie, verbonden aan UGent). De samenleving beschreven we er als open ruimte waar alle 'gebruikers' (organisaties, diensten, burgers, nieuwkomers,...) hun competenties binnenbrengen. Die open ruimte is een context waarin onderhandeld wordt over de betekenis van die competenties (het benoemen) en of die persoon (of dienst of organisatie) inderdaad beschikt over die competenties (het erkennen). Bijvoorbeeld 'koken': wat bedoel je als je zegt dat je kan koken? Bedoel je dan voor tien mensen of voor honderd? Welke ingrediënten gebruik je? Ach, kom gewoon eens proeven... (Maar als jij het niet lekker vindt, ben ik dan geen goeie kok?)

Dat 'benoemen en erkennen' was ook de voorwaarde tot het slagen van die vorming met de mensen van den Driehoek. Het leverde gesprekken op van deze soort:

- Een deelnemer: En toen ben ik hem dat gaan zeggen maar ge weet hoe dat ik dat doe, ik kan daarin heel...
- Een andere deelnemer: Ja dat is waar, Nicole, ik vind dat jij...'  
En dan geef ik een beetje kader over verschillende conflictstijlen en dat er geen enkele stijl 'beter of slechter' is, het hangt telkens af van de situatie...  
Waarop dan weer reactie: Ik ben iemand die heel vaak...

Er wordt in dit gesprek op heel wat manieren en door verschillende betrokkenen 'benoemd' en 'erkend', het is een proces van aftasten, een dynamiek waarbij groep, begeleider en deelnemer zoeken naar bewoordingen, verschillende talen in de mond nemen en proeven wat voor hen smaakt naar meer. De vorming creëerde een afgebakende tijdelijke context waar dat kleine handelen in den Driehoek kon benoemd en erkend worden.



Het gaat dan inderdaad over competenties maar om competenties-in-actie waarover voortdurend moet worden onderhandeld: wat heb jij toen gezegd? Op welke manier zei je dat? Hoe reageerde die persoon daarop? Het moment van actie is echter veelal voorbij. Wat er rest, zijn de verhalen...

### Verhalen

In de schemerzone tussen privé- en publieke ruimte spookt het van de verhalen. Verhalen zijn het product van ons handelen, zei Hanah Arendt. Doordat er meestal zo snel weer nieuw handelen op volgt, blijven die verhalen vaak liggen. Ze zijn geen afgewerkt product maar eerder de houtkrullen onder de schaaftank: toevallige en tijdelijke kunstwerkjes, weldra weer bedolven of vertrapt of wegwarrelend. Verhalen zijn 'efemeer': tijdelijk, kortstondig, vluchtig. Als we ze zoals Hannah Arendt, beschouwen als het produkt van ons handelen, zitten ze tegelijk ook boordevol betekenis. Dan gaan ze blinken als kiezels in het water.

Vorming wordt zo spelen met die kiezels. Voor vorming zet je de tijd even stil, trek je je samen terug in een gastvrije ruimte en raap je de verhalen bijeen: de oogst van zoveel handelen. Eigen verhalen worden aan andere verhalen gelinkt, met vroegere verhalen verbonden, in bredere verhalen gepast. Op zoek naar tijdelijke betekenisvolle verbanden. Daarna worden ze echter weer losgelaten, in het water gegooid.

Het kleine handelen grijpt diep in in de levens van mensen. Het speelt zich af in hun eigen biotoop. De verhalen die het kleine handelen teweegbrengen, doen dat ook. Ze bouwen mensen op en breken mensen af. Ze vertellen iets over het voorbije handelen maar ook over de mensen zelf. Waar of onwaar zijn ze niet, verhalen. Ze zijn. Ze vragen om erkenning. Laat ze 'efemeer' blijven en verhaal tussen de andere verhalen. En luister.

### Gastvrijheid

Een wereld vol warrelende verhalen en wandelende vertellers richt je het best in met gespitste oren en veel tijd. Benjamin Barber (2004) noemt in zijn lezing 'Democratie, 'interdependance' en de kunsten' luisteren een cruciale vaardigheid in het kader van democratie: "Democratie gaat volgens mij niet over 'spreken'. We denken allemaal dat democratie te maken heeft met duidelijk spreken, goed spreken... maar in feite gaat echte democratie niet over het spreken maar wel over actief luisteren, over horen, over empathie, over het begrijpen van de ander, over het zien van andermans belangen en daar 'common ground' in vinden.

De verhalen in Den Driehoek waren soms zo dringend dat ze eruit barstten. Dan was het de kunst om te vertragen en ervoor te zorgen dat die verhalen niet in een put rolden of onder de mat geveegd werden maar opgevangen en beluisterd. Dat klinkt eenvoudig maar is het geenszins.

Luisteren is meer dan horen. Als je echt luistert, betrek je het verhaal niet meteen op jezelf of op een andere persoon of context maar laat het in eerste instantie bij die andere en laat ook aan de andere om betekenis te geven. 'Laten', zonder het daarom zomaar over je heen te laten gaan. Veeleer door je heen. Je maakt ruimte in jezelf en biedt de andere en diens verhaal die ruimte aan. Luisteren als een vorm van gastvrijheid.

'Ik (Adinda) zag ooit aan de rand van een festival een man die op de straatstenen een kleine kring van krijt had getrokken en voorbijgangers uitnodigde in zijn 'kring' te stappen. Je kon daar in die kring gedichten luisteren, lezen en erover in gesprek gaan. Maar wat me het meest trof was de gastvrijheid van die krijtkring zelf. Geen kasteel met gastenkamers, geen buurtcentrum met gratis koffie, geen drempels of poorten, enkel die fragiele witte kalklijntjes op de straatstenen.'

Zoals een krijtkring was ook die vorming daar met de Driehoekbewoners: het wantrouwen van bij het begin maakte er langzaam plaats voor een voorzichtige bereidheid te luisteren naar andermans verhalen. Daarbij voegde zich aan het einde een vleugje 'wij' dat kwam bovendrijven: geen "wij die van gedichten houden" maar een "wij die van het samenleven in den Driehoek het beste willen maken". Zo'n 'wij' vervliegt al snel. Ook krijt vervaagt en spoelt weg.

"Dat zij hier ook hadden moeten zijn..."

"Gij niet, met u hebben we geen problemen, gij zijt hier bij ons..."

"Waarom zijn zullie er weer niet?"

Met 'zij' bedoelen de Driehoekbewoners de 'vreemde' mama's die hun zevenjarige meisjes doekjes op het hoofd binden en al die andere 'vreemden'. 'Gij' is de buschauffeur van Marokkaanse afkomst die mee rond de tafel zat en er gaandeweg ook expliciet bijhoorde. Maar de blikken richtten zich op hem. In die uitspraken schuilen verwijten, frustraties en bitterheid maar gaat ook het verlangen en de bereidheid schuil om in gesprek te gaan.

### Krijtlijnen

Er is nog zoveel te doen. Zovele uitdagingen in zoveel contexten. In de haven, bij de verhuizers, in den Driehoek en in zoveel buurten en blokken en andere plekken: die verhalen willen beluisterd worden, die gesprekken willen gevoerd worden, dat kleine handelen mag het aanzien krijgen dat het verdient en al die wij's en zij's... mogen die niet eens even van hun sokkel en op zoek naar nieuwe verbindingen?

Er gebeurt al heel wat en wat gebeurt, vult elkaar aan: sociaal-artistieke projecten geven het kleine handelen in buurten en blokken verf, doek en borstels, het opbouwwerk en het buurtwerk gaan ter plekke aan de slag met buurt en bewoners, huisvestingsmaatschappijen en overheden met beton en bakstenen. Op de werkvloeren onderhandelen personeelsverantwoordelijken, ploegbazen, managers en vakbonden elk op hun manier

over het benoemen en erkennen van competenties. Vormingswerk woont niet in buurten en blokken noch op de werkvloer maar past er wel als gast: het is een andere manier om samen het kleine handelen en onderhandelen te erkennen, te ondersteunen en samen krijtlijnen te trekken.

Waar begint mijn werk? Waar eindigt het jouwe? Hoe werken we samen?  
Waar begint mijn huis? Waar eindigt het jouwe? Hoe leven we samen?  
En wat verbindt ons?

(een krijtkring?)

#### **Ghislain Verstraete**

Zaakvoerder van *acsim bvba* (adviescentrum voor sociaal en intercultureel management) en coördinator van *CICI-Universiteit Gent* (Centrum voor Interculturele communicatie en Interactie).  
Contact: [ghislain.verstraete@UGent.be](mailto:ghislain.verstraete@UGent.be) of [ghislain.verstraete@acsim.be](mailto:ghislain.verstraete@acsim.be)

#### **Adinda Taelman**

Stafmedewerker Stichting Lodewijk de Raet

#### ■ NOOT

(1) *LETS: Local Exchange and Trading Systems, lokale geldsystemen. Een LETS-kring omvat alle leden van een bepaald geldsysteem. De vraag kan gesteld worden of een werkloze die lokaal geld verdient via arbeid zich wel volledig ter beschikking stelt van de arbeidsmarkt, of een deelnemer die op regelmatige basis diensten ruilt voor lokaal geld niet BTW-plichtig is, de winst niet moet aangeven in de inkomstenbelasting...*

#### ■ ■ BRONNEN

ARENDET, Hannah (1999): "Politiek in donkere tijden. Essays over vrijheid en vriendschap." Amsterdam: Boom.

BARBER, Benjamin (2004): "Een moment met Benjamin Barber - 'de passage' in Brussel - over 'interdependance', democratie, kunst, cultuur en ontwikkeling." (PDF-file, 256 KB) Lezing door Barber en verslag van het panelgesprek op 10 juni in De Munt, interview door Gie Goris in *Mo\** nr. 16, september 2004. Downloadbaar op <http://www.cultureetdemocratie.be/nl/publicatie.php> (geraadpleegd op 13/11/2008).

CLAEYS, Laurence & SPEE, Sonja (2005). "Een virtuele illusie of reële kansen? Gender in de netwerkmaatschappij." Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-UHasselt. 42p. PDF te downloaden via [http://www.steunpuntgelijkekansen.be/main.aspx?c=\\*SGK&n=59943&ct=58397&e=155659](http://www.steunpuntgelijkekansen.be/main.aspx?c=*SGK&n=59943&ct=58397&e=155659). Laatst geraadpleegd op 18/11/2008.

SOENEN, Ruth (2006): "Het kleine ontmoeten. Over het sociale karakter van de stad." Antwerpen-Appeldoorn: Garant.

TRIOMPHE, Claude-Emmanuel (2007): *Le Monde Diplomatique*.

VANDENBROUCKE, Katrien (2008): "Geenoudewijn in nieuwe zakken a.u.b." gepubliceerd op 26/08/2008 op <http://www.vso.be/DesktopModules/Articles/ArticlesView.aspx?tabID=0&lang=nl-BE&ItemID=107&mid=2845>. Laatst geraadpleegd op 18/11/2008.

WACQUANT, Loïc (2006): "Straf de armen : het nieuwe beleid van de sociale onzekerheid." Berchem: EPO

# IDENTITEIT IS MODERN

)( Over identiteit, identificaties en identiteitspolitiek

*Bambi Ceuppens*

)( Samenvatting

*Het antwoord op de vraag waarom mensen voelen dat ze een identiteit hebben en in naam van die identiteit bepaalde rechten afdwingen, hangt nauw samen met de overgang van een premoderne naar een moderne en van een moderne naar een postmoderne samenleving. Noch het eerder romantische ideaal van de natie als een verbeelde gemeenschap, verbonden door een gemeenschappelijke cultuur in familierelatie tussen verwanten, noch het verlichtingsideaal van de natie die burgers middels een sociaal contract verbindt op basis van een horizontale kameraadschappelijkheid, is in staat gebleken om al haar burgers op grond van gelijkheid te behandelen. Historisch bleek de natiestaat niet cultureel homogeen en beperkte haar burgerschap zich tot een kleine, mannelijke en 'blanke' elite die tot de middenklasse behoorde. Groepen zoals vrouwen, slaven, gekoloniseerde subjecten, 'gastarbeiders' en andere, konden hoogstens een dienstbare rol spelen in relatie tot volwaardige burgers. Ze ontwikkelden identiteiten en identiteitspolitiek als antwoorden op de terechte eis om de natiestaat daadwerkelijk inclusief te maken: omdat ze maatschappelijk als het ware onzichtbaar waren, maakten ze zich zichtbaar door hun verschil te benadrukken. Als mensen hun recht op gelijkheid wordt ontzegd, dan gaan ze hun recht op verschil opeisen. Men kan zich daarbij vragen stellen maar men kan het doel zelf niet in vraag stellen op een moment dat binnen de postmoderne, postindustriële natiestaat, almaar meer meerderheidsgroepen menen anderen te mogen uitsluiten op basis van hun etnische afkomst, religie, seksuele voorkeur, taalgebruik, het feit dat ze geen papieren hebben enz. om hun eigen privileges te vrijwaren.*

## INLEIDING

De mens is een dier maar hij is geen dier zoals een ander. Zijn zelfbewustzijn staat hem toe te reflecteren over zijn menselijke conditie en daaruit volgt dat hij niet louter handelt maar betekenis geeft aan alles wat hij doet. Zingeving is een integraal deel van de menselijke conditie. Als ik zeg dat de menselijke conditie inherent cultureel is, dan verwijst ik met de term cultuur niet naar een reeks mentale voorstellen die specifieke sociale praktijken sturen. De tegenstelling tussen denken en doen is vals omdat individuen cultuur niet verwerven door iets extern te internaliseren. Dat moge de manier zijn waarop we grotendeels schoolse kennis opdoen maar culturele kennis is veel omvattender en maken we ons vooral onbewust eigen, niet in het minst omdat we hem niet leren door expliciete

communicatie maar door imitatie. Als we cultuur identificeren met cognitieve schema's, dan is het logisch dat de verwerving ervan contacten met anderen veronderstelt: alles wat we tot het domein van de cultuur kunnen rekenen, van het leren van talen tot het leren van hoe een vork vast te houden of een trap te beklimmen, leren we slechts door en in interacties met anderen. Tezelfdertijd kan men geen sociale contacten hebben zonder dat men eerst de cognitieve schemas heeft verworven die deze contacten mogelijk maken. We leren veel (maar zeker niet alles) door middel van taal (een cognitief schema) en we verwerven taal als een cognitief schema slechts door middel van sociale contacten. Het hebben en onderhouden van sociale contacten veronderstelt echter het hebben van cognitieve schemata zoals taal. Ingewikkeld? Het is de manier waarop elk pasgeboren kind zich gaandeweg een plaats verwerft in de omgeving waarin het wordt grootgebracht. Mensen leren cultuur als sociale interactie in de praktijk en we kunnen cultuur en sociale interactie niet scheiden omdat ze elkaar constitueren: als betekenisstelsel verwerven we cultuur door ervaring en ervaring zelf krijgt slechts betekenis door cultuur.

Zelfbewustzijn, cultuur en socialiteit zijn eigen aan de menselijke conditie. Een preoccupatie met identiteit is dat echter niet. Op basis van hun zelfbewustzijn, zijn alle mensen in staat om een idee van identiteit te ontwikkelen maar niet alle mensen in alle maatschappijen doen het. Identiteitsontwikkeling is zelfs een heel recente ontwikkeling in de menselijke geschiedenis, die zich in eerste instantie voortdeed in de Verenigde Staten en Europa. Om dat te begrijpen is de val van het ancien régime het centrale aanknopingspunt, zowel wat betreft het ontstaan van persoonlijke en culturele identiteiten als de studie ervan.

## VAN NATIONALITEIT TOT NIEUWE SOCIALE BEWEGINGEN

De val van het ancien régime leidt tot de ontwikkeling van natiestaten. Nadat eerst staten ontstaan op basis van een sociaal contract tussen burgers, groeit, geïnspireerd door het cultuurbegrip van romantische, grotendeels Duitse inspiratie, de idee van volksgenootschappen die op basis van hun gemeenschappelijke cultuur recht hebben op de stichting van hun eigen natiestaat. In de praktijk breken in alle nieuwe natiestaten oudere, lokale en autonome samenlevingsverbanden en -structuren naarmate mensen het platteland verlaten voor stedelijke en industriële centra. Ze proberen burgers die ver verwijderd van het centrum van de macht leven te incorporeren in de natie als 'ingebeelde gemeenschap', met haar eigen, grotendeels fictieve homogene nationale cultuur, op basis van familiemetaforen. Om te bevorderen dat burgers zich 'thuis' voelen in de natiestaat, worden ze aangemoedigd zich er individueel en cultureel mee te identificeren.

De feitelijke natiestaten zijn cultureel veel diverser dan het ideaal van homogeniteit suggereert en de periode van de tweede helft van de 19de eeuw tot de eerste helft van de Tweede Wereldoorlog, wordt gedomineerd door pogingen om Europese staten cultureel homogeen te maken terwijl elders multiculturele kolonies worden uitgebouwd. Natiesta-

ten slagen er nooit in hun nationale 'families' volledig te homogeniseren en ondanks de retoriek van culturele homogeniteit blijven mensen zich identificeren met en organiseren in functie van de lokale groepen en culturen waarmee ze zich verbonden voelen. Vanaf de jaren '60 ontwikkelen zich nieuwe sociale bewegingen die op basis van een culturele identiteit (Afro-Amerikanen in de Verenigde Staten, katholieken in Noord-Ierland, vrouwen zowat overal in het westen...) acties ondernemen om politieke rechten af te dwingen. De val van de Muur van Berlijn luidt eerder de triomf in van de westerse kapitalistische markteconomie dan van de westerse democratie en brengt wereldwijd grote migratiestromen op gang die het oude ideaal van de cultureel homogene natiestaat verder ondergraven. Sommige marxisten zijn ervan overtuigd dat identiteit is uitgevonden door kapitalisten om het proletariaat intern te verdelen en dus te verzwakken. Anderen beschrijven klassenbewustzijn als een specifieke vorm van identiteit of wijzen erop dat eerdere arbeidsbewegingen ook al begaan waren met identiteit. In postcommunisme en postindustriële samenlevingen winnen identiteitsdiscussies op basis van cultuur, etniciteit en religie nog verder aan belang omdat de klassenstrijd als centraal conflict plaats ruimen voor andere sociale kloven en omdat een identiteitsdiscours dat uitgaat van een juxtapositie van gelijkwaardige culturen, nu eenmaal aantrekkelijker is dan een hiërarchie van 'rassen' of klassen. Identiteitsvorming is inherent modern: ze ontstaat wanneer mensen zich niet langer organiseren in lokaal verankerde sociale gemeenschappen maar zich bewegen in netwerken die deze lokaliteiten overstijgen.

## VAN CARTESIAANSE FILOSOFIE TOT POSTFREUDIAANSE PSYCHOANALYSE

Ideeën over het wezenlijke van het menszijn volgen grotendeels maatschappelijke ontwikkelingen. De Franse filosoof René Descartes beschouwt twijfel als bewijs van menselijk zelfbewustzijn ('cogito, ergo sum') maar dat twijfelende zelfbewustzijn zelf is onveranderlijk, spiritueel en stabiel: zijn stabiliteit en onveranderlijkheid houdt deze twijfels bij elkaar als een zelfbewustzijn. De idee van de onveranderlijkheid van het menselijke zelfbewustzijn is duidelijk geïnspireerd door het christelijke geloof in de onveranderlijke, onsterfelijke ziel en sluit goed aan bij de stabiliteit van het ancien régime. Het hoeft dan ook geen verwondering te wekken dat verlichtingsfilosofen zoals John Hume en David Locke Descartes' geloof in de eenheid van het zelf in vraag stellen. Ze gebruiken allebei het begrip identiteit, afgeleid van het Latijnse idem, dat voor het eerst werd gebruikt in het Frans tijdens de zestiende eeuw en zich dan verspreidt in heel Europa. Beschouwt Locke het zelf als een stroom van bewuste herinneringen, dan ziet Hume het als een constant veranderend pakket van ideeën en indrukken. Op lange termijn zal de stelling van Immanuel Kant, een Duitse verlichtingsfilosoof, veel invloedrijker blijken: hij poneert dat het zelf het organisatieprincipe is van menselijke ervaringen. Die idee sluit ongetwijfeld beter aan bij het individualisme van de burgers van de nieuwe natiestaten.

Voortbouwend op de hegeliaanse dialectiek die het belang van menselijk zelfbewustzijn centraal stelt, voorziet Marx dat de klassenstrijd zich slechts zal kunnen voltrekken wanneer de arbeidersklasse zich subjectief bewust zal worden van het feit dat ze objectief een proletariaat vormt dat uitgebuit wordt door de kapitalistische klasse. In de nieuwe, moderne maatschappij waarin al het vaststaande verdampt, zoals Marx en Engels het zo treffend uitdrukken, geeft Freud uitdrukking aan een menselijk zelfbewustzijn dat deze maatschappelijke ontwikkelingen weerspiegelt: het zelfbewustzijn bevat het onbewuste waarop het volstrekt geen vat heeft, het is geen baas in eigen huis. Voor Freud constitueert het zelfbewustzijn zich door bewuste en onbewuste herinneringen. Die analyse gaat net zo goed op voor de manier waarop naties zichzelf beschouwen als verbeelde gemeenschappen: om een gevoel van eenheid te creëren onder haar burgers moet een natie, zoals de Franse filosoof Jules Renan opmerkte, vergeten wat een mogelijke bron van conflicten kan zijn. Je bouwt bijvoorbeeld geen centrale, Franse staat op basis van de herinnering aan de Bartholomeusnacht toen duizenden protestanten in koelen bloede werden vermoord.

De Amerikaanse psycholoog Erik Erikson zet het concept van identiteit op de kaart tijdens de jaren '50 van de 20ste eeuw, daartoe geïnspireerd door zijn complexe familiesituatie en zijn latere ervaringen als immigrant als Deens/Duits emigrant in de Verenigde Staten. In een tijd dat het ideaal van de Amerikaanse melting pot hoogtij viert, introduceert Erikson, die ook de basis legt voor de concepten van collectieve, culturele en sociale identiteit en als eerste het concept identiteitscrisis formuleert, een identiteitsbegrip dat opnieuw aansluiting vindt bij het cartesiaanse zelfbewustzijn. Daar waar volgens Freud de psyche voortdurend in conflict is met zichzelf, verlegt Erikson het conflict naar de relatie tussen een persoon en de maatschappij. Volgens Erikson moet het ego er naar streven sterk, in harmonie en zichzelf te zijn. Zelfintegratie is slechts mogelijk wanneer een persoon een duurzame identiteit verkrijgt: een intern gevoel van zelfbewustzijn dat samenvalt met de perceptie die anderen van hem hebben. Daarmee schrijft hij het ego een controle over de wereld toe die Freud ontkent. Die idee sluit echter goed aan bij het individualisme van de Amerikaanse samenleving en het hoeft ook niet te verwonderen dat identiteit in eerste instantie vooral aanslaat in de Verenigde Staten waar klassenbewustzijn zwak is. Voor Erikson verwijst een duurzame identiteit naar een ideaal, niet naar een courante praktijk. Men kan geloven in de idee van een duurzame identiteit zonder die als dusdanig aan te voelen. De uitdrukking 'je est un autre' van Arthur Rimbaud, die hij formuleerde lang voor Erikson in de psychologie het concept van identiteit ontwikkelde, geeft goed weer hoe mensen zich vervreemd van zichzelf kunnen voelen.

Menswetenschappers hebben identiteit als onderzoeksobject later ontdekt dan dat mensen begonnen zichzelf te beschrijven in functie van een identiteit. Het is echter gevaarlijk om hen achteraf identiteiten toe te schrijven die ze mogelijk niet als dusdanig ervoeren. Het lijkt voor de hand liggend dat de grote meerderheid van Vlamingen in het verzuilde België die katholiek waren, zich ook als dusdanig identificeerden. Maar omdat er op het moment zelf geen onderzoek werd gedaan naar dat onderwerp kunnen we daarover geen

uitspraken doen. Het feit dat mensen katholiek zijn, volstaat niet om zich katholiek te voelen en het is een grove dwaling om gevoelens af te leiden uit handelingen, omdat we dan geen oog hebben voor het menselijke zelfbewustzijn. Het bestaan en belang van dat zelfbewustzijn moet ons ervoor hoeden sociale groepen te zien als een soort persoon met een psychologie die veel weg heeft van dat van een individu. Mensen overal ter wereld vieren op een vrij identieke manier de katholieke mis maar geven daar elk op een heel individuele manier hun eigen individuele betekenis aan, die weliswaar samenhangt met de culturele context waarin ze leven maar die er geen directe afspiegeling van is. Het is niet omdat een moslima een hoofddoek draagt dat ze zich moslima voelt. Mensen dragen specifieke kledingstukken niet alleen om uitdrukking te geven aan hun identiteit maar ook om zich warm te houden, zich te beschermen tegen het weer, mee te zijn met de mode, uiting te geven aan een maatschappelijke status of onder druk van anderen. Tezelfdertijd zal een moslima voor wie een hoofddoek uitdrukking geeft aan haar identiteit als moslima, zich niet minder moslima voelen zonder hoofddoek; ze zal hoogstens gefrustreerd, boos en/of verdrietig zijn omdat haar het recht wordt ontzegd uiting te geven aan haar identiteit zoals zij die aanvoelt. Op het Iberische schiereiland hebben sinds het begin van de moderne tijd tot tijdens de tweede helft van de 20ste eeuw, mensen zich publiek voorgedaan als katholiek terwijl ze zichzelf privé als jood beschouwden en hun joodse geloof ook stiekem beleefden. Het is precies omdat we als mensen wel objectieve informatie hebben over wat mensen doen maar niet over wat ze denken of voelen (zelfs niet als ze het zeggen: mensen kunnen namelijk liegen of doen alsof) dat de sociale wetenschappen zich in eerste instantie bezighielden met sociale structuren.

Als onderzoeksonderwerp dateert de studie naar menselijke identiteiten slechts van de laatste decennia van de 20ste eeuw. Menswetenschappers gebruiken de term identiteit nu courant met verwijzing naar drie aspecten van de menselijke ervaring: individuele menselijke personen; groepen van menselijke personen die, zoals individuele mensen, gekenmerkt zouden zijn door hun individualiteit die zich zou uiten in een collectieve (eerder dan individuele) identiteit; en de relatie tussen beide, of meer bepaald naar de manieren waarop individuele personen elementen van collectieve identiteit(en) assimileren in hun unieke persoonlijke identiteiten. Menswetenschappers zijn vooral begaan met dat laatste aspect, in het bijzonder sinds symbolische interactionisten zoals Erving Goffman en Peter L. Berger, 'zelf' vervangen door 'identiteit'. Van Dale definieert identiteit als eenheid van wezen; het identiek zijn, overeenstemming, gelijkheid; dat wat eigen is aan een persoon, persoonlijkheid, karakter. In het populaire gebruik is identiteit eenvoudigweg wie of wat je bent en valt ze dus samen met zelfbewustzijn. In werkelijkheid mogen we ze niet verwarren. Het is niet omdat je weet dat je wettelijk een Belgisch paspoort hebt, dat je je ook een Belgisch burger voelt. Anders gezegd: zelfbewustzijn kan zonder identiteit maar identiteit berust op zelfbewustzijn. Overal ter wereld onderscheiden individuen zich van andere mensen maar daaruit volgt niet dat ze allemaal hun zelfbewustzijn vertalen in een identiteitsbeleving. Identiteit is een objectificatie van een subjectief zelfbewustzijn. We kunnen het beschouwen als een gesecculariseerde vorm van het geloof in een onveranderlijke ziel

die zich ontwikkelt wanneer de vertrouwde parameters van de premoderne tijd wegvalen. In een wereld die ervaren wordt als instabiel moet identiteit stabiliteit verlenen aan een persoon of groep tijdens zijn ontwikkeling in tijd en ruimte. Omdat ze nog geen zicht hebben op de toekomst, zullen jongeren zich gemakkelijk als jongeren identificeren dan ouderen en hun eigen jeugdculturen ontwikkelen. De populariteit van seniorennet ten spijt, zijn alle pogingen om een politieke partij op te richten van en voor ouderen zijn tot nader order mislukt; mogelijk omdat ouderen weten hoe relatief het is om je te identificeren met je leeftijdsgroep.

Omdat ze zich bewust zijn van het belang van identiteiten, hebben menswetenschappers hebben hun onderzoeksterrein verlegd van de studie van lokaal verankerde groepen naar die van persoonlijke netwerken die zich kunnen uitspreiden over verschillende locaties. Maar omdat ze zich ervan bewust zijn dat het gemakkelijker is te bestuderen wat mensen doen dan wat ze zijn/denken, onderzoeken menswetenschappers eerder hoe mensen publiek uiting geven aan hun identiteiten dan hun meest innerlijke overtuigingen daarover (zie verder).

## SEKSUELE RELATIES MET IEMAND VAN HETZELFDE GESLACHT: VAN GEDRAG NAAR IDENTITEIT

Voor mensen die opgegroeid zijn in het moderne westen, kan de idee dat identiteiten niet universeel maar cultureel specifiek zijn vreemd, zelfs onwaarschijnlijk klinken. Misschien kan een kort overzicht van de ontwikkeling van homoseksualiteit als identiteit een en ander verduidelijken. De Franse filosoof Michel Foucault weerlegt de idee dat westerlingen tijdens de 19de eeuw seksualiteit zouden hebben onderdrukt door te benadrukken dat ze integendeel sterk begaan waren met de classificatie van verschillende seksuele 'afwijkingen' en 'perversies'. Waar andere maatschappijen een erotische kunst (ars erotica) hebben, ontwikkelt het westen tijdens de 19de eeuw een seksuele wetenschap (scientia sexualis). Die nieuwe ontwikkeling heeft verstrekkende gevolgen. Voorheen waren seksuele relaties tussen mensen van hetzelfde geslacht gedragingen die vanuit een christelijke visie veroordeeld werden waar ze elders deel uitmaakten van een erotische kunst die begaan was met genot. In de meeste maatschappijen voor de 19de eeuw was mannelijkheid niet verbonden met seksuele objectkeuze maar met seksuele beleving; mannelijkheid hing samen met de rol van penetrator, los van het geslacht van de gepenetreerde persoon. De gepenetreerde man kon echter steeds zijn mannelijkheid bewijzen door zelf een man of vrouw te penetreren. Seksuele relaties met iemand van hetzelfde geslacht gingen dus vooral om wat men deed. De introductie van de seksuologie transformeerde ze echter tot wat men was. Pas sinds de 19de eeuw werd homoseksueel of lesbisch zijn voor het eerst een identiteit en dan nog vrijwel alleen in het westen. Die kreeg in eerste instantie een negatieve invulling vanwege medici en psychologen en werd pas achteraf op een positieve wijze overgenomen door de betrokkenen zelf.

Moslims die seksuele relaties onderhouden met iemand van hetzelfde geslacht maar weigeren zich te 'outen' en te leven als homoseksueel krijgen wel eens het verwijt dat ze hypocriet zijn. Dat verwijt is niet altijd terecht omdat niet alle moslims die seksuele relaties hebben met iemand van hetzelfde geslacht zich als homoseksueel identificeren. Als ze dat niet doen, dan is dat niet altijd louter onder sociale druk van hun familie en/of omgeving. Het kan ook zijn omdat hun omgeving cultureel seksuele relaties met iemand van hetzelfde geslacht ziet in functie van een bepaald, tijdelijk of lang-durig gedrag, eerder dan een vastliggende identiteit als homoseksueel.

Op 16 augustus 2008 kwamen homo-activisten samen in Mumbai om te eisen dat de Britse regering zich zou verontschuldigen voor de anti-sodomiewetten die de Britse kolonisten tijdens de 19de eeuw in India introduceerden. Volgens de activisten waren hindoe- en moslimculturen en boeddhistische culturen op het subcontinent voor de komst van de Britten tolerant tegenover seksuele relaties tussen mensen van hetzelfde geslacht. Ze eisten dan ook dat de Britse regering zich zou verontschuldigen voor de introductie van de betreffende sectie 377 en dat de Indische regering komaf zou maken met deze erfenis van het Britse Rijk. Eerder al had de Amerikaanse politicoloog Joseph Massad het imperialisme van de International Lesbian and Gay Association aangeklaagd omdat die overal ter wereld mensen die seksuele relaties hebben met iemand van hetzelfde geslacht in het keurslijf van een homo-identiteit zouden willen dwingen. Als reactie daarop zouden sommige regimes homoseksualiteit strafbaar maken terwijl er voordien geen wetten waren die seksuele relaties tussen mensen van hetzelfde geslacht verboden. Men kan opwerpen dat mensen zowel het recht hebben om zich te beschouwen als homo, ook al is dat een westers concept, als om seksuele relaties te hebben met iemand van hetzelfde geslacht zonder zich als dusdanig te identificeren, terwijl politieke regimes niet het recht hebben mensen te bestraffen omdat ze zich identificeren in functie van hun seksuele geaardheid.

Maar de vergelijking tussen seksuele relaties met iemand van hetzelfde geslacht als een (tijdelijk) gedrag versus een (permanente) identiteit is niet alleen belangrijk omdat ze ons ervoor kan behoeden om gedrag en identiteit met elkaar te verwarren; ze kan ook verder licht werpen op de invulling die westerlingen geven aan identiteit. Voor homofoben is homoseksualiteit een perversie waarvoor individuen zelf kiezen, hoewel Alfred Kinsey al tijdens de eerste helft van de 20ste eeuw aantoonde dat heteroseksualiteit en homoseksualiteit elkaar niet uitsluiten en dat mensen van seksuele voorkeur kunnen veranderen. Toch meent de goegemeente dat homo's worden geboren, niet gemaakt en identificeert slechts een kleine minderheid zich als biseksueel of schuivend op een schaal van hetero naar homo. De idee dat ze niet keuzegebonden is, is immers centraal in vele debatten over identiteit: identiteit is wat je bent, van je wieg tot aan je graf. Daarentegen zien de meeste westerlingen, met de privatisering van religieuze ervaringen na de val van het ancien régime, religiositeit als een vrije, individuele keuze. Die idee is echter anathema voor de bewoners van vele moslimlanden die menen dat wie als moslim werd geboren niet het recht heeft om van zijn geloof te vallen.

## LINKSHANDIGEN: EEN GEASSIMILEERDE MINDERHEID

Identiteitsvorming is niet alleen cultureel bepaald en subjectief, elke individuele identiteit is tezelfdertijd ook een sociale identiteit. Het voorbeeld van linkshandigheid kan dit laatste punt mogelijk duidelijk maken. Op het eerste gezicht leent linkshandigheid zich uitstekend tot identiteitsvorming. Ze heeft nogal wat gemeen met geslacht. Net zoals uiterlijke seksuele geslachtskenmerken (anders dan chromosomen en hormonen) is linkshandigheid gemakkelijk visueel waar te nemen; alleen hoeft men er zich zelfs niet voor uit te kleden. Net zoals dat het geval is met geslachtsverschillen wordt het verschil in links- en rechtshandigheid in verband gebracht met verschillen in de hersenstructuur. Maar is het mogelijk om mensen fysiek om te bouwen zodat ze de uiterlijke kenmerken hebben van iemand van het andere geslacht, dan zijn er geen operaties nodig om linkshandigen te leren om hun rechterhand te gebruiken (of omgekeerd). En net zoals de meeste mensen zich ergens situeren op een schaal tussen volledig hetero- en volledig homoseksueel, vindt men weinig mensen die volledig rechts- of linkshandig zijn zonder dat duidelijk is in welke mate ze geleerd hebben om bij-voorbeeld met hun rechterhand te haken terwijl ze spontaan de pen in de linkerhand nemen wanneer ze leren schrijven.

Anders dan vrouwen vormen linkshandigen in de meeste menselijke samenlevingen een minderheid maar ze delen de ervaring van vrouwen in vele maatschappijen dat ze lange tijd onderdrukt werden. En net zoals deze vrouwen hebben ze hun eigen geschiedenis, met hun eigen helden en heldinnen, van Leonardo da Vinci en Bill Clinton tot Jeanne d'Arc en Greta Garbo. Leven vrouwen wereldwijd in het algemeen ouder dan mannen, dan leven linkshandigen in het algemeen minder lang dan rechtshandigen. Omdat linkshandigen niet langer verplicht worden om hun rechterhand te gebruiken groeit hun aantal aan. Hun lichamelijke functiebeperking is minimaal, vergeleken met personen die blind zijn of zich in een rolstoel moeten verplaatsen maar net zoals deze personen worden linkshandigen dagelijks geconfronteerd met het feit dat ze leven in een wereld die niet op hun maat is gemaakt. Als ze schrijven stoten ze gegarandeerd met hun linker-elleboog tegen de rechterelleboog van de persoon die links van hen zit; met een gewone pen maken ze vlekken: als ze in een publieke ruimte de computermuis die rechts van het scherm staat links zetten, blijkt de draad vaak te kort... De lijst van kleine, dagelijkse ergernissen en moeilijkheden is lang.

Met tien procent van de totale bevolking, telt Vlaanderen tweemaal zoveel linkshandigen dan zogenaamde allochtonen. Toch bestaat er geen maatschappelijk debat over linkshandigen dat zelfs maar in de verte vergelijkbaar is met publieke debatten over 'allochtonen' en dit terwijl men vlugger en gemakkelijker kan vaststellen wie linkshandig dan wie 'allochtoon' is (zie verder). Een zoektocht op 'linkshandigen' op websites in België via Google geeft amper 4.740 hits. De combinatie 'club' + 'linkshandigen' levert welgeteld 376 hits op, waarvan slechts een van een club voor linkshandigen (<http://linkshandigen.hyves.be>), die amper 5.362 leden telt, op een potentieel van meer dan 600.000. Als links-handigen



de laatste, verwaarloosde minderheid zijn, dan zitten ze daar zelf voor heel wat tussen. Niet alleen identificeren ze zich niet publiek als linkshandigen, ze maken ook geen vuist voor een comfortabeler leven als linkshandige. Er bestaan in België niet langer reële of online winkels voor linkshandigen. Terwijl marketeers er doorgaans als de kippen bij zijn om nieuwe doelgroepen te ontdekken en desnoods uit te vinden (op het televisiejournaal van 19 augustus 2008 hoorde ik een marketeer zonder enige ironie spreken over “een religie, een gemeenschap van Starbucks gebruikers”), lijken ze linkshandigen hoe langer hoe meer, wel ‘links’ te laten liggen. Linkshandigen organiseren zich niet als consumenten om zich daartegen te verzetten (‘linkshandigen’ + ‘consumenten’ + ‘Testaankoop’ levert op Google, ocharme, vijf hits op). Toch is de nood aan gebruiksvoorwerpen die specifiek ontworpen zijn voor linkshandigen groot in vergelijking met het minimale en vaak peperdure aanbod in bestaande winkels. Linkshandigen sterven niet voor hun tijd omdat ze onhandig zijn maar omdat ze als linkshandigen in een rechtshandige wereld kwetsbaar zijn voor ongelukken. De nood aan producten voor linkshandigen gaat niet om levenskwaliteit maar effectief om levensduur. Je kunt een roker er nog van beschuldigen zijn eigen levensduur te verkorten door zijn risicogedrag maar een linkshandige kan je dat verwijt niet maken omdat hij geen controle heeft op de obstakels die maken dat hij gemakkelijker ongelukken heeft met potentieel dodelijke gevolgen. Want laten we wel wezen: het is niet door te leren met de rechter- in plaats van de linkerhand te schrijven dat linkshandigen hun levensduur kunnen verlengen.

Kortom, op papier hebben linkshandigen alle kenmerken om een eigen identiteit te ontwikkelen en om op straat te komen om hun rechten als linkshandigen op te eisen. We kunnen alleen maar vaststellen dat dit niet gebeurt. Ik kan wat dat betreft spreken uit persoonlijke ervaring: het overduidelijke feit dat ik linkshandig ben (zij het, zoals vele linkshandigen, niet volledig), heeft er niet toe geleid dat ik me ook als linkshandig identificeer. Daarmee sta ik niet alleen. Ik mag dan wel van al wie ik ken weten wie linkshandig is; het is nooit aanleiding tot een gesprek over linkshandigheid. Het feit een ervaring als linkshandige te delen volstaat niet voor een gevoel van identificatie. Ik kan alleen maar veronderstellen maar zeker weten doe ik het niet, dat andere linkshandigen me er nooit over aanspreken om dezelfde reden. Als kind werd ik door rechtshandigen vaak aangesproken op mijn linkshandigheid (ik heb nooit geleerd een zinnig antwoord te verzinnen op de uitroep, “Oh, jij schrijft links/bent linkshandig!”) maar ik kan me de laatste keer niet meer herinneren dat dit me overkwam. Het taboe op linkshandigheid waarmee ik als kind nog regelmatig werd geconfronteerd is zogoed als verdwenen en linkshandigen lijken een perfect voorbeeld van een minderheid die zich vrijwel geassimileerd heeft: we mopperen in onszelf als we weer eens met de beperkingen van het leven als linkshandige in een rechtshandige wereld geconfronteerd worden maar daar laten we het bij.

Ik ben linkshandig, ben me ervan bewust dat ik linkshandig ben en desgevraagd beschrijf/ beschouw ik mezelf als links-handig zoals ik dat ook doe met betrekking tot de objectief waarneembare feiten dat ik tien vingers, twee borsten en twee bruine ogen heb. Als men

me echter vraagt of ik me linkshandig voel of iemand die tien vingers, twee borsten en twee bruine ogen heeft, dan is het antwoord een even volmondig neen. Vraagt men me echter of ik me vrouw voel, dan zeg ik ja. Zijn de fysiek waarneembare, objectieve feiten gelijkaardig, dan maakt het subjectieve aanvoelen het verschil tussen identiteit en niet-identiteit: ik heb twee borsten, ik voel me vrouw maar: ik voel me niet als een persoon met twee borsten of als een vrouw met bruine ogen of als een linkshandige persoon/vrouw. Ik weet niet wat het betekent me linkshandig, bruinogig, tweeborstig enz. te voelen; ik kan me er niets bij voorstellen. De subjectieve ervaring een identiteit te hebben is een individuele expressie van een sociale ervaring. Je kiest je identiteiten niet persoonlijk maar selecteert ze uit een beperkte keuze die de maatschappij waarin je aanbiedt en beleeft ze op je eigen, individuele manier.

## IDENTITEIT, SYMBOLISCHE EN SOCIALE GRENZEN EN IDENTIFICATIE IN THEORIE

Zoals gezegd is het idee dat mensen individueel een moeten zijn met zichzelf heel recent. De suggestie als zouden groepen een identiteit hebben die vergelijkbaar is met zo'n individuele identiteit is nog recenter en veel betwister. Richard Handler herinnert eraan dat het identiteitsbegrip niet alleen recent is maar dat het ons ook meer vertelt over hegemonische ideeën over moderniteit en etniciteit dan over de universaliteit van collectieve preoccupaties met identiteit. Anders dan andere auteurs (zie verder) wijst Stuart Hall culturele identiteit niet af maar heeft ze eerder betrekking op productie dan op een vaste essentie; ze gaat eerder over worden als over zijn. Identiteiten komen ergens vandaan, ze hebben een geschiedenis. En zoals alles en iedereen met een geschiedenis zijn ze onderhevig aan veranderingen. Verre van vast te liggen, zijn ze even instabiel als de omstandigheden waarin ze tot stand komen. Ze verwijzen niet naar een oorsprong maar naar positioneringen in tijd en ruimte. Ze worden gecreëerd door fantasie, herinneringen, mythen en verhalen; ze worden geconstrueerd, verteld, besproken maar nooit simpelweg gevonden.

Er is uiteraard niets mis met identiteiten omdat ze niet universeel zijn maar cultureel en sociaal bepaald worden, omdat ze niet objectief zijn maar subjectief worden aanvoeld. Deze beperkingen roepen echter wel vragen op over het gebruik van identiteit als een wetenschappelijk concept voor de analyse van menselijke ervaringen, ideeën en gedragingen in vergelijkend perspectief. Een alternatief voor het gebruik van identiteit als analytisch concept zijn de termen grenzen/begrenzing. In een seminale studie over etnische groepen wijst Frederik Barth erop dat groepen zich niet van elkaar onderscheiden door hun cultuur maar door de grenzen waarbinnen die culturen zich zouden situeren. Als Belgen zeggen dat ze verschillen van Nederlanders, dan hebben ze het eerder over de relatieve permanentie van de grenzen tussen Belgen en Nederlanders dan over wezenlijke onderlinge cultuurverschillen. Objectief zijn er immers grotere cultuurverschillen tussen

een Belg uit 1830 en een uit 2008 dan tussen een Belg en een Nederlander uit 2008. De culturen van Belgen en Nederlanders veranderen onvermijdelijk maar in het onderscheid dat Belgen maken tussen henzelf en Nederlanders houden ze de grenzen die hen zouden scheiden stabiel, zonder daarom noodzakelijkerwijze te ontkennen dat de culturen binnen die grenzen evenzeer aan verandering onderhevig zijn als de culturen aan de twee kanten van de grens. Om zich-zelf te identificeren met Vlamingen tijdens de middeleeuwen moesten hedendaagse Vlamingen eerder de continuïteit van de grenzen tussen Vlamingen en anderen benadrukken dan culturele continuïteiten of zelfs de continuïteit van de Vlaamse identiteit die mensen tijdens de middeleeuwen vrijwel zeker niet hadden.

Alle culturen, groepen en identiteiten zijn inherent instabiel en bestemd/gedoemd om te veranderen. Groepen gebruiken ondermeer herinneringen en identiteiten om grenzen te creëren tussen zichzelf en andere mensen. Objectief waarneembare gedeelde cultuurelementen volstaan niet voor de creatie van een identiteit. Zo niet zouden Vlamingen en Nederlanders, Britten en Iren, Duitsers en Oostenrijkers, Hutu en Tutsi, Serviërs en Kroaten op basis van hun gedeelde taal pro-bleemloos zeggen dat ze een identiteit delen en of sommige Vlamingen geen onafhankelijkheid opeisen op basis van hun culturele eigenheid. De grenzen die mensen optrekken tussen hun eigen groep en andere zijn al evenmin altijd ge-baseerd op objectief waarneembare cultuurverschillen. Het feit dat ze cultureel meer gemeen hebben met Franstalige Belgen dan met Nederlanders volstaat niet voor alle Vlamingen om zichzelf eerder verwant te voelen met Franstalige Belgen dan met Nederlanders. De grenzen die mensen gebruiken om hun groep te onderscheiden van andere groepen, roepen zo groepen in het leven die ze veronderstellen maar die niet noodzakelijkerwijze bestaan als men zich beperkt tot objectief waarneembare cultuurverschillen.

De symbolische grenzen die mensen creëren tussen hun eigen en andere groepen kunnen zich vertalen in sociale grenzen die anderen feitelijk uitsluiten op basis van hun etniciteit, geslacht, nationaliteit, 'ras', religie enz. Symbolische en sociale grenzen verhouden zich tot elkaar zoals zelfbewustzijn en identiteit. Symbolische grenzen kunnen bestaan zonder sociale (niet elke groep is bij machte om anderen effectief sociaal uit te sluiten) maar sociale grenzen kunnen niet bestaan zonder symbolische. Symbolische grenzen worden gebruikt om sociale grenzen te creëren, te normaliseren en te rationaliseren maar ook om ze te contesteren, te ondermijnen en te veranderen. Enerzijds kan het belang van symbolische grenzen toenemen naarmate er minder structurele organisatie is: als er feitelijke sociale grenzen zijn tussen twee groepen, is het ook niet nog eens nodig extra in de verf te zetten wat hen cultureel van elkaar onderscheidt. Anderzijds kunnen symbolische grenzen wel benadrukt worden om de validiteit van de sociale grenzen kracht bij te zetten.

In zijn studies van symbolische grenzen benadrukt Tony Cohen dat de grens tussen 'wij' en 'zij' het publieke gezicht vormt van de identiteit van de betrokken groep. Deze publieke identiteit is eenvoudig, zelfs simplistisch, terwijl de identiteiten die mensen binnen de grenzen in relatie tot elkaar en tot de buitenwereld aanvoelen, veel complexer zijn. Bin-

nen de groep zijn meningsverschillen eerder de regel dan de uitzondering maar voor de buitenwereld kunnen ze ge-maskeerd worden door een schijn van unanimiteit. Dat is precies de kracht van symbolen: mensen kunnen het eens zijn over hun gebruik zonder het daarom eens te zijn over de betekenis die ze eraan geven. Katholieken overal ter wereld kunnen zich verzamelen rond een en hetzelfde kruisbeeld zonder dat ze het daarom ook op dezelfde wijze interpreteren. Voor de buitenwereld kan dat kruisbeeld een krachtig symbool zijn voor het gedeelde geloof. Maar wie individuele ge-lovigen, lokale geloofsgemeenschappen en de kerkelijke hiërarchie onder de loep neemt, is getroffen door het enorme verschil in opinies en gebruiken dat hij aantreft.

Mensen kunnen zich identificeren met het vrouw-zijn, de Islam, of wat dan ook, zonder dat ze daarmee samenvallen; verschillende mensen identificeren zich op verschillende manieren met het vrouw-zijn, met de Islam enz. zonder dat ze daarom een identieke identiteit hebben; tenslotte kunnen mensen zich identificeren met verschillende groepen tezelfdertijd. Het is precies om hieraan uitdrukking te geven dat sommige wetenschappers nu eerder de voorkeur geven aan de term 'identificatie' boven 'identiteit'. Dat is ondermeer het geval met de menswetenschappers die deel uitmaken van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid die in de nasleep over de controversen in Nederland over het al dan niet bestaan van een Nederlandse identiteit, een duidelijk standpunt innemen. De auteurs onderscheiden identificatie (een term die teruggaat op Freud) en karakterisering als een proces van identiteit als een conditie. Ze verwerpen ze identiteit als een vastomlijnd gegeven en statisch streefbeeld en opteren voor identificatie als een dynamisch proces van het leggen, onderhouden en verbreken van verbintenissen met andere mensen. Mensen willen zich graag identificeren met anderen omdat het hen oriëntatiepunten biedt en richting en houvast geeft, omdat ze streven naar erkenning en zelfver-trouwen en omdat ze emotionele bindingen met anderen zoeken, een gevoel van belonging: het gevoel erbij te horen, thuis te zijn.

Primaire identificaties, zoals etniciteit, sekse en verwantschap, komen in het vroege leven tot stand, secundaire vinden plaats na de primaire en bieden een exitoptie en keuzemogelijkheden. Identificatie heeft drie dimensies, een functionele, een normatieve en een emotionele. Functionele identiteit gaat om lidmaatschap van een groep waarbij het realiseren van bepaalde doelen centraal staan als werknemer, stadsbewoner, verenigingslid enz. Omdat mensen elkaar nodig hebben om hun gezamenlijke doelstellingen te bereiken, is er sprake van een vorm van onderlinge afhankelijkheid en wederkerigheid. Functionele identiteit komt tot stand op het moment dat men zijn medemensen niet primair beschouwd als lid van een culturele, etnische, nationale of religieuze groep maar als individu dat zich identificeert met verschillende groepen. Functionele identiteit lijkt paradoxaal: mensen met verschillende achtergronden identificeren zich met elkaar door afstand te nemen van die achtergronden. Wanneer mensen samenwerken met anderen met wie ze weinig anders delen dan een gemeenschappelijk doel, dan kunnen ze andere mensen eerst gaan decategoriseren (individualiseren) en daarna recategoriseren door hen in te sluiten bin-

nen de eigen groepsgrenzen. Op die manier kan functionele identificatie leiden tot het verminderen van vooroordelen en stereotypen, tot meer inlevingsvermogen en tolerantie.

Normatieve identificatie gebeurt op basis van een referentiekader en normen die ordening en houvast geven, van expliciete wetten en regelgeving tot verzonken tradities en impliciete codes. Normen zijn dus niet noodzakelijk expliciet maar kunnen heel vaag zijn en moeilijk of niet gearticuleerd. In het publieke debat overheerst al te vaak de eis dat minderheidsgroepen zich moeten aanpassen aan de (mainstream) norm terwijl er ook sprake moet zijn van aanpassen van de (mainstream) norm. Het is echter veel moeilijker voor minderheidsgroepen om daarbij inspraak te hebben. In de praktijk wordt van minderheidsgroepen vaak onterecht normatieve identificatie vereist vooraleer functionele identificatie kan ontstaan. Emotionele identificatie heeft betrekking op de mate waarin leden zich met een groep verbonden voelen; het gaat om een gevoel van belonging. Individuen kunnen verschillende loyaliteiten hebben zonder dat dit een probleem hoeft te vormen voor hun verbondenheid met de dominante maatschappij.

Wijzend op de paradox dat identiteit tezelfdertijd verwijst naar wat verbindt als naar wat scheidt, stellen de auteurs vast dat identificatie schommelt tussen de uitersten van een volledige vereenzelviging met een bepaalde groep en een volledige afwijzing. Volgens de auteurs moeten mensen lid kunnen zijn van een kleinere groep en van de hele samenleving. Daarom verkiezen ze ook 'inpassen' in plaats van 'aanpassen'. Er vindt disidentificatie plaats als individuen en groepen in de samenleving zich op geen enkele manier met elkaar identificeren, als ze gefragmenteerd zijn zonder overkoepelende of overlappende kaders die zorgen voor verbinding en investering in elkaar. Door zich terug te trekken of te verzetten wijzen gedisidentificeerde mensen en groepen de dominante waarden en de institutionele infrastructuur af: ze zijn dan wel in maar niet van de samenleving. Ook de auteurs van het rapport hechten veel belang aan symbolen: hun kracht ligt in het gegeven dat ze een middel zijn om betekenissen uit te drukken, zonder dat mensen het noodzakelijkerwijze over die betekenissen eens moeten zijn. Mensen moeten zich op verschillende manier met bijvoorbeeld Nederland, kunnen identificeren zonder dat ze daarom noodzakelijkerwijze allemaal dezelfde, Nederlandse identiteit moeten hebben en gedeelde symbolen staan hen toe dat te doen. Het gaat daarbij niet alleen om liefde en loyaliteit maar ook om kansen op de arbeidsmarkt, goede toekomstmogelijkheden voor kinderen, vriendschappen, politieke betrokkenheid en kansen om een eigen stempel te kunnen drukken op maatschappelijke ontwikkelingen.

## IDENTITEIT EN IDENTIFICATIE IN DE PRAKTIJK

In Groot-Brittannië verbiedt een nieuwe wet het gebruik van embryo's voor IVF (in vitro fertilisatie) wanneer vaststaat dat ze genetisch abnormaal zijn, als er andere voorhanden

zijn. Een doof koppel heeft daartegen protest aangetekend om-dat ze de voorkeur geven aan een kind dat, zoals zichzelf, doof is. Ze zien doofheid immers niet als een handicap of functiebeperking maar als iets dat inherent deel uitmaakt van een dovencultuur waartoe horenden geen toegang hebben. De meeste Britse doven beschouwen hun doofheid niet als een aspect van een specifieke identiteit die hen samen met andere doven verenigt in een gemeenschap. Ook al hebben ze er vrede mee dat ze niet kunnen horen, ze zouden niet aarzelen wanneer een operatie hen in staat zou stellen te horen.

Dit voorbeeld toont mooi aan hoe mensen een identiteit ervaren: iets dat zo wezenlijk is voor wie je bent dat je jezelf niet bent, dat je jezelf verliest als je het niet (meer) hebt. Zo kan het gevoel dat wie men is niet overeenstemt met hoe men zich voelt, bepaalde personen ertoe aanzetten te kiezen voor een geslachtsoperatie die de uiterlijke seksuele kenmerken in overeenstemming moet brengen met het geslacht waarmee men zich identificeert. Maar afgezien van transsekuelen die willen dat hun genderidentiteit zich vertaalt in een overeenkomstig lichaam, bestaan er ook travestieten die zich willen kleden als iemand van het andere geslacht zonder van geslacht te veranderen, individuen die sociaal leven als iemand van het andere geslacht zonder een operatie te willen ondergaan en personen die kiezen voor een combinatie van geslachtskenmerken, zoals mannen die én hun penis willen behouden én borsten krijgen. Al die gradaties tussen mannelijk en vrouwelijk zijn wat betreft uiterlijke geslachtskenmerken en culturele aspecten zoals kledij, maken duidelijk dat men inderdaad het hebben van een enkele, stabiele, vaststaande identiteit moet onderscheiden een oneindig aantal fluctuerende identificaties met mannen en/of vrouwen.

Een persoon kan zich seksueel aangetrokken voelen tot iemand van het andere geslacht of zelfs seksuele relaties hebben met iemand van het andere geslacht en zich bewust zijn van het feit dat zij feitelijk homoseksueel is zonder zichzelf daarom als dusdanig te aanvaarden en te identificeren. Veelal gaat het om mensen die bang zijn van de druk van hun maatschappelijke omgeving of die om religieuze of andere redenen homoseksualiteit en dus ook zichzelf als homoseksueel afwijzen. Ze gaan voor hun eigen identiteit op de loop. Men kan zijn identiteit als homo echter ook aanvaarden zonder zich er naar te gedragen door bijvoorbeeld bewust celibatair te leven. Hoe belangrijk hun seksuele beleving ook voor hen moge zijn wat betreft hun identiteit als hetero's of homo's, mensen ontwikkelen niet noodzakelijkerwijze een andere identiteit wanneer ze geen seksuele relaties meer kunnen/willen hebben. Ze zullen eerder voelen dat er een aspect van hun identiteitsbeleving ontbreekt dan dat ze hun identiteit laten vallen.

De mens is een sociaal dier dat zich graag identificeert met anderen en streeft naar positieve sociale identificatie: hij wil zich het liefst identificeren op een manier die hem in harmonie brengt met zichzelf en met zijn omgeving. Men moet zich er dan ook voor hoeden om persoonlijke ervaringen te verwarren met subjectieve identiteiten. Ouders voelen zich altijd ouder, ook als hun kind overleden is. Maar hoe overweldigend de ervaring een

kind te hebben verloren ook is, weinig ouders zullen zich identificeren als ouders van een gestorven kind. Bovenop al het leed dat men heeft, zou zo'n identiteit ondragelijk zijn.

In een maatschappij waarin er geen eer te halen valt door zichzelf als arm te identificeren, zullen weinig mensen dat ook publiek doen, ook al identificeren ze zichzelf in het diepst van hun gedachten als dusdanig. Ze hebben de idee geïnternaliseerd dat armoede een reden is tot schaamte en niet tot trots. Uit persoonlijke gesprekken met mensen wier ouders of grootouders als gastarbeiders naar België kwamen en die beroepshalve tot de middenklasse behoren, blijkt dat hun ervaringen op te groeien in een arbeidersgezin een wezenlijk deel blijft van hun identiteit. Ze weten hoe verschillend hun ervaringen zijn van die van de meeste Belgen: ze groeiden op in een huis waar maar een boek aanwezig was, de Koran, dat hun ongeletterde ouders niet eens konden lezen; ze leerden pas eten met mes en vork wanneer ze op zesjarige leeftijd naar de lagere school gingen, ze leven met de diepe vrees terug te moeten keren naar de cité waaraan ze zich ontworsteld hebben; ze voelen zich nog altijd gecompliceerd tegenover vrienden en collega's die opgroeiden in een bourgeoisfamilie. Het is niet omdat ze nu zelf tot de burgerij behoren dat ze zich ook bourgeois voelen. Dat is nu net identiteit: de omstandigheden veranderen, voor de buitenwereld ben je veranderd maar voor jezelf ben je precies dezelfde gebleven. Ze zoeken het gezelschap op van mensen die gelijkaardige ervaringen delen, terwijl ze voor de buitenwereld vooral hun identiteit als cultureel of religieus moslim of als migrant benadrukken. In een maatschappij die zo'n minachting heeft voor de arbeidersklasse dat Eric Rosseel, een arbeiderspsycholoog die zichzelf beschrijft als een arbeider, ze beschrijft als misodermisch,<sup>(1)</sup> zullen mensen die door hun levensstijl niet langer tot arbeidersklasse behoren, zich er niet gemakkelijk publiekelijk mee identificeren.

Socio-economische achteruitstelling heeft minder te maken met culturele, etnische, nationale of religieuze achtergrond dan met klasse. Maar mensen die zich onderscheiden van de meerderheid omdat ze beide ervaringen combineren, spreken meer en gemakkelijker over hun culturele identiteit dan over hun sociale, omdat ze lidmaatschap van de arbeidersklasse beschouwen als een obstakel dat ze op hun weg vinden en niet als een einddoel dat ze nastreven. Zelfs als ze publiek uitkomen voor hun sociale afkomst dan zullen ze er veelal niet voor kiezen om te leven zoals hun ouders die vaak analfabeet zijn en die beroepshalve arbeid(st)er en/of huisvrouw zijn. Tezelfdertijd zien we dat ze zich wel blijven identificeren met de cultuur van hun (groot)ouders, ook als ze in een ander milieu leven. Etienne Vermeersch verwijt kinderen van de eerste of tweede generatie immigranten die zichzelf blijven identificeren met de afkomst van hun ouders terwijl ze in feite cultureel Belg zijn, dat ze zich schuldig maken aan wat hij rootisme noemt. Het is een problematische theorie om een aantal redenen. Ten eerste meent Vermeersch, duidelijk niet gehinderd door enige kennis van de wetenschappelijke literatuur over immigranten en hun nazaten, dat het gaat om een 'bloedtheorie' terwijl uit de literatuur overvloedig blijkt dat ze zich identificeren met de cultuur van hun (groot)ouders. Dat mensen die zich door hun loopbaan of huwelijks hebben losgemaakt uit de arbeidersklasse waartoe hun ouders

behoren en de middenklasse vervoegen, zich blijven identificeren met een cultuur van hun ouders is niet zo vreemd als het moge lijken. Primaire identificaties of footprints hebben de neiging sterker te worden en in belang te groeien op het moment dat ze geen deel meer uitmaken van de da-gelijkse context of miskend worden. Naarmate kinderen van de tweede of derde generatie zich sociaal verder verwijderden van hun ouders of grootouders, blijft hun cultuur (culturele of religieuze Islam, taal, voedsel enz.) de enige navelstreng die de generaties met elkaar verbindt, over ruimtelijke en sociale grenzen heen. Henrietta Moore stelt zich de vraag hoe genderstereotypen zich kunnen reproduceren als zo weinig mensen bereid zijn om toe te geven dat ze erin geloven. Gebruikmakend van Wendy Holloway's investeringsconcept, dat ze beschrijft als een combinatie van emotioneel engagement en gevestigde belangen, argumenteert Moore dat mensen (on)bewust investeren in bepaalde gendervertogen omwille van economische, politieke en sociale belangen. Op een gelijkaardige manier investeren migranten van de tweede of derde generatie in hun ouderlijke culturen omwille van een emotioneel engagement. Zoals gezegd nemen identiteit en identificatie aan belang toe in instabiele omstandigheden en precies omdat ze heel subjectief zijn, zijn ze ook heel erg persoonlijk. Families zijn niet alleen sociale structuren maar creëren ook persoonlijke banden: mensen blijven altijd het kind van hun ouders, ook als ze volwassen zijn, ook als ze zelf ouder of grootouder zijn geworden.

Zelfs als men aan Vermeersch' concept van rootisme een culturele eerder dan een biologische invulling geeft, is het problematisch omdat het de Belgische cultuur gelijkstelt met een enkele, vaststaande, stabiele Belgische identiteit. Dat uitgangspunt staat haaks op empirisch onderzoek. De menselijke identiteit is omwille van haar subjectieve karakter geen essentie; anders dan een vis of een rund laat een mens zich niet filteren tot een kern overblijft en die gelijkstaat met wie hij is. Precies omdat identiteit, anders dan Vermeersch meent, in eerste instantie subjectief is, is ze niet eenduidig en kunnen mensen zich verschillende identiteiten aanmeten. Gevraagd of ze zich Belg/Vlaming of Turks/Marokkaans/moslim voelen heb ik twee personen horen antwoorden dat de vraag te moeten kiezen tussen twee identiteiten even onzinnig is als de vraag te moeten kiezen tussen je vader of je moeder. Tijdens een recente conferentie in Berlijn over migranten in het museum werd een documentaire getoond met interviews met kunstenaars die zelf immigranten zijn. Een van hen, een Rus die nu in Duitsland woont, zei dat de Heimat is zoals je moeder: vroeg of laat moet je haar achterlaten. Men kan deze vaststelling mogelijk lezen als een toekomstvoorspelling want het lijkt erop dat mensen op wereldschaal inderdaad hoe langer hoe mobieler worden en verplicht hun lokaal verankerde groepsverbanden te verlaten.

Wie in zo'n context nog volhoudt aan het clichébeeld van individuen die heen en weer geslingerd worden tussen twee culturen, die moeten kiezen tussen een van beide, doet er goed aan te beseffen dat deze idee teruggaat op een theorie over 'halfbloeden' in een Amerikaanse maatschappij waar elk individu slechts de keuze had tussen een 'blanke' en 'zwarte' identificatie/identiteit en waar er ver doorgedreven 'raciale' segregatie was. Het ging met andere woorden, om de combinatie van een wensdroom en een waarschuwing

die niet gebaseerd was op de ervaringen van mensen in een maat-schappij die ruimtelijke en sociale mobiliteit toelaat. Het was trouwens mogelijk, precies vanuit zijn eigen persoonlijke ervaringen, dat Erikson benadrukte dat het niet problematisch is om te leven in twee werelden of tussen twee culturen. De meesten onder ons leven nu trouwens zowel in een werkelijke als in een virtuele realiteit zonder dat we daar psycho-logische schade van ondervinden.

Maar tezelfdertijd is het begrijpelijk dat groepen die een geschiedenis van discriminatie en uitsluiting, zelfs genocide achter de rug hebben hun identiteit of identificatie liefst voor de buitenwereld verborgen houden. Dat is bijvoorbeeld het geval met 'zigeuners' die er geen probleem mee hebben te leven omringd met vuilnis die hun relatie met de buitenwe-reld symboliseert, terwijl ze er zorg voor dragen hun geheime, etnische zelf puur en ongeschonden te houden. Dat uit zich bijvoorbeeld in het contrast tussen hun publieke omgeving en de properheid van hun interieur en de zorg die ze ervoor dragen zichzelf niet te wassen in kommen of gootstenen waarin ze voorwerpen wassen en andere recipiënten te gebruiken om hun boven- en onderlijf te wassen.

## IDENTITEITSPOLITIEK

Een samenleving die identiteiten erkent, stelt slechts een beperkt aantal ter beschikking van haar leden. Dat kan potenti-eel zware gevolgen hebben voor mensen die voelen dat deze identiteiten onrecht doen aan de manieren waarop ze zich-zelf ervaren. Omdat zoals gezegd mensen streven naar positieve sociale identificatie, hebben we er vaak geen idee van hoe ze zichzelf identificeren in het diepst van hun gedachten. In de praktijk verwarren we daarom vaak identiteiten als identiteitspolitiek. Bij identiteitspolitiek gaat het om gezamenlijke, sociale actie die meestal gebaseerd is op aspecten van een identiteit die men persoonlijk als positief aanvoelt en aanvaardt, om socio-economische achterstand te bestrij-den. Wie aan identiteitspolitiek doet, vraagt daarmee ook publieke erkenning van de eigen identiteit of identificatie. Identiteitsbewegingen ontwikkelen zich niet noodzakelijk vanuit diepe, existentiële identiteiten; ze kunnen ook opper-vlakkig zijn. de meeste leiders van het provisionele IRA die het overwegend protestantse Noord-Ierland wilden aanhech-ten bij de overwegend katholieke Ierse republiek waren niet alleen niet praktise-rend gelovig, ze zagen hun strijd ook als politiek eerder dan religieus.

Zonder uitspraak te doen over hun acties, toont het ontstaan en de ontwikkeling van het provisionele IRA aan dat natie-staten die niet langer een wettelijk onderscheid maken tussen burgers op basis van hun etniciteit, 'ras' of religie, sym-bolische grenzen blijven be-waren tussen een meerderheid en bepaalde minderheden, i.c. een protestantse meerderheid en een katholieke minderheid in Noord-Ierland (als hoofd van de Anglicaanse kerk kan de Britse monarch of troonop-volg/st/er trouwen met een zelfverkleerde getuige van

Jehova, heiden, jood, moonie, moroon, moslim, wicca of belijder van het geloof van de Jedi uit de filmsaga Star Wars maar niét met een katholiek). Identiteitspolitiek is begaan met de structurele erkenning van die symbolische verschillen. Waar eerdere politieke acties daarentegen uitgingen van het recht tot assimilatie in de dominante, publieke cultuur en van tolerantie van 'verschil' in de privé-sfeer, eisen mensen die aan identiteitspolitiek doen het recht op de erkenning van 'verschil' in de publieke én privé-sfeer. Er heeft met andere woor-den, een transitie plaatsgevonden van gelijkheid in termen van individualisme en culturele assimilatie naar gelijkheid in termen van publieke identiteit.

Identiteitspolitiek gaat om sociale en publieke acties voor socio-economische emancipatie mét behoud van culturele eigenheid. Analfabeten en armen kunnen zich verenigen om hun socio-economische belangen te verdedigen maar ze staan er niet op ongeletterd te blijven of een armoedige levensstijl aan te houden. Tot de jaren '60 aanvaardden kinderen uit de arbeidersklasse dat ze, om sociale promotie te maken, zich cultureel moesten onttrekken aan het milieu waarin ze opgroeiden en zich een bourgeois cultuur moesten eigen maken ook al vervreemde dat hen van hun familie. Het is een offer dat vele immigranten en hun kinderen niet meer willen brengen. Ze willen niet uitgesloten worden omwille van hun culturele achtergrond en ze willen zich emanciperen met behoud ervan.

Als dusdanig is identiteitspolitiek de voorlopig laatste fase in de vraag om erkenning van burgerschap. Net zoals identi-teiten, zijn natiestaten per definitie inclusief en exclusief. Ze sluiten burgers in en sluiten niet-burgers uit maar kunnen niet-burgers ook nationaliseren. Sinds hun ontstaan hebben natiestaten echter bepaalde categorieën mensen uitgesloten op basis van wat aangeboren eigenschappen heetten te zijn: joden, koloniale subjecten, slaven, vrouwen... Die paradox werd nergens sterker uitgedrukt dan in de eerste zin van de onafhankelijkheidsverklaring van de Verenigde Staten, waar-in 'blanke' mannen in een slavenmaatschappij stellen dat alle mensen gelijk zijn en onvervreembare rechten hebben zoals het recht op leven, vrijheid en de zoektocht naar geluk. Ze beseffen niet dat ze deze rechten ontzeggen aan slaven omdat ze hen niet (h)erkennen als mensen zoals zij. Dat is als het ware de erfzonde van de moderne natiestaat. De ge-schiedenis van moderne natiestaten laat zich lezen als een geschiedenis van minderheden voor hun recht op burgerschap als gelijke, vrije mensen.

Zowel in Frankrijk dat geen culturele minderheden maar alleen Franse burgers erkent, en Groot-Brittannië dat officieel een multiculturele politiek doet, blijven nazaten van voorma-lige koloniale subjecten ook na generaties het sociaal en economisch minder goed doen dan 'autochtone' burgers. In de Verenigde Staten en Latijns-Amerika behoren afstamme-lingen van Afrikaanse slaven het na vele generaties tot de armste en meest achtergestelde groepen. Identiteitspolitiek ontwikkelde zich naarmate bij bepaalde minderheidsgroepen het besef groeide dat, anders dan het ideaal doet vermoeden, burgerschap niet neu-traal en blind is maar cultureel specifiek, zodat sommige burgers, om George Orwell te para-fraseren, gelijker zijn dan anderen en naarmate groepen die zich historisch met de

natiestaat identificeerden, zich bedreigd voelden door de komst van 'vreemdelingen'. Net zoals niet alleen minderheden een identiteit ontwikkelen, zijn het niet alleen minderheids-groepen die aan identiteitspolitiek doen.

Zoals gezegd is het moeilijk zich een idee te geven van private identiteiten als mensen daaraan niet op publieke wijze uiting geven. Individuen die tot de mainstream behoren hebben nogal de neiging om identiteiten aan anderen toe te schrijven, niet aan zichzelf. Daar kan verandering in komen op het moment dat ze zich als meerderheid bedreigd voelen. Dan gaat het niet om een emancipatiestrijd maar om het veilig stellen van de eigen macht. Dat was het geval met de organisaties zoals de Ku Klux Klan in de Verenigde Staten die zich ontwikkelde naarmate een 'blanke', protestantse, mannelijke minderheid die zich met het ontstaan van hun natiestaat identificeerde, zich bedreigd voelde door immigranten uit Zuid-Europa, joden, katholieken, 'zwarten' en andere 'vreemdelingen'. En dat lijkt nu te gebeuren in Nederland waar vragen over de nood aan een Nederlandse identiteit geleid hebben tot pogingen om een nationale geschiedenis te schrijven en een nationale canon op te stellen.

Identiteitspolitiek wordt niet gevoerd door minderheden binnen een natiestaat maar door groepen mensen die zich bin-nen zo'n staat beschouwen als een community of suffering omdat ze zouden lijden onder de onderdrukking of uitsluiting van andere groepen. Als men weet dat de Amerikaanse radicale feministe Andrea Dworkin ooit zonder enige ironie de oprichting van een vrouwenland eiste, dan begrijpt men pas in welke mate de natiestaat de norm blijft in debatten over identiteitspolitiek.

Daarbij doet zich momenteel de schijnbare paradox voor dat menswetenschappers kritische kanttekeningen maken bij het identiteitsbegrip op een moment dat achtergestelde groepen zich op hun identiteit beroepen om politieke rechten op te eisen waarmee deze menswetenschappers het grotendeels wel eens zijn. Ze stellen niet de acties voor politieke rechten in vraag maar het feit dat mensen dat doen op basis van een identiteit in plaats van gedeelde belangen. Van de vele mensen die bekommerd zijn om de opwarming van de aarde kan slechts een handvol beschouwd worden als ecologisten of 'groene jongens of meisjes' en zal slechts een nog kleiner aantal zichzelf als dusdanig identificeren. Individuele en gezamenlijke acties tegen de opwarming van de aarde overstijgen kringen van zelfverklaarde ecologisten en 'groenen', net zoals er wereldwijd brede coalities bestaan van mensen die zich inzetten voor het Noorden, die zich verzetten tegen bepaalde vormen van exploitatie, genocide, onderdrukking, uitbuiting enz. zonder dat hun identificatie met de betrokkenen verder gaat dan het gevoel allen samen mensen te zijn, een identiteit die zo alomvattend is dat er geen grenzen tussen 'wij' en 'zij' kunnen getrokken worden.

## GEKOZEN OF ZELFOPGELEGDE IDENTITEITEN EN ARTICULATIEMACHT

Bij elke collectieve identiteit stelt zich het probleem van plaatsing: de manier waarop men zijn eigen identiteit individueel beleeft en waarop men die sociaal kan beleven binnen de groep waarmee men zich identificeert. Om de eigen identificatie erkend te zien door de groep waarmee men zich identificeert, is in sommige opzichten niet veel meer nodig dan wat we in navolging van Ludwig Wittgenstein, een familiegelekenis kunnen noemen: een minimaal aantal kenmerken. Wie meent dat Jezus de antichrist is of dat Mohammed niet zijn profeet was, plaatst zich als katholiek of moslim uiteraard buiten de katholieke kerk en de umma. Wie katholiek en gescheiden is, mag niet ter communie gaan maar los van het feit dat het altijd kan in een parochie waar de priester je niet persoonlijk kent, zal je te communie kunnen gaan zonder dat iemand je eerst vraagt of het je eens bent met alle dogma's en standpunten van Rome. De meeste groepen evalueren of ze aanvaarden dat individuen zich met hen identificeren op basis van hun sociale gedrag eerder dan hun meest intieme overtuigingen. Volgens een oude mop kreeg een jood die het eindelijk aandurfde zijn rabbi te vertellen dat hij niet langer in God geloofde als enig antwoord, 'doe alsof.' Jezus daarentegen verweet farizeeërs precies dat ze de wet wel naar de letter maar niet naar de geest naleefden. Om tot die conclusie te komen volstond het niet dat hij hen observeerde maar met hen converseerde. In de praktijk kunnen echter alleen de meest totalitaire regimes zich de uitbouw permitteren van een denkpolitie die zich er niet mee vergenoegd na te gaan dat mensen publiek doen wat er van hen verwacht wordt maar ook in hun meest innerlijke gedachten.

Toch kenmerkt de verhouding tussen het identificerende individu en de groep waarmee hij zich identificeert, zich vaak door een zekere spanning omdat ze andere verwachtingen van elkaar hebben. Het hebben van meervoudige identiteiten is soms lastig omdat ze vanuit het standpunt van de groepen waarmee men zich identificeert niet altijd op elkaar aansluiten en elkaar zelfs kunnen uitsluiten. Het ligt niet voor de hand een gelovige, homo-seksuele, evangelische christen te zijn in de Verenigde Staten waar een meerderheid van evangelische christenen een speerpunt hebben gemaakt van hun afkeer van homo's. Dieter Lesage merkt in dat verband op dat in de retoriek van de culturele identiteit voortdu-rend een 'wij' aan het woord is dat spreekt in naam van Anderen die daar niet om gevraagd hebben, laat staan dat ze erg zouden ingenomen zijn met de karakterisering waarmee ze door hun vrijpostige woordvoerders worden bedacht. Bin-nen elke groep bestaan er wel mensen die er baat bij hebben de identiteit van hun groep te fixeren en daarbij anderen een identiteit op te leggen waarin deze zich niet altijd herkennen.

De auteurs van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid gaan verder in op het onderscheid tussen gekozen en opgelegde identificatie door de introductie van het concept articulatiemacht: bepaalde groepen of instituties kunnen bepaalde definities opleggen die verstrekkende gevolgen kunnen hebben wat betreft in- en uitsluiting. Ze



hebben de macht om te benoemen, te identificeren en te bepalen wat wat en wie wie is, in relatie tot identificaties/identiteiten met betrekking tot criminaliteit, etniciteit, gender, godsdienst, toerekeningsvatbaar, wat normaal heet te zijn enz. De articulatiemacht van de overheid staat haar toe om vreemdelingen te naturaliseren of te verplichten inburgeringscursussen te volgen. Historisch beschikken wetenschappers en dokters over veel articulatiemacht. Zij legden op basis van vermeend objectieve criteria vast dat 'zwarten' een apart, inferieur ras vormden en dat homoseksuelen een deviante identiteit hadden. Officiële instanties en de media hebben een veel grotere articulatiemacht dan minderheidsgroepen zelf: het is moeilijker te ontsnappen aan een etiket dat je door de overheid of de media wordt opgekleefd dan maatschappelijke erkenning te krijgen voor je eigen zelfidentificatie, als individu én als groep. Individuele pedoseksuelen zijn niet opgewassen tegen de gecombineerde articulatiemacht van de medische klasse, de overheid, het gerecht en de publieke opinie die hun seksuele voorkeur klasseren als pervers, misdadig en ontoelaatbaar. Terwijl de Vlaamse overheid officieel 'allochtonen' erkent en de media en de goegemeente hem ruim gebruiken, moet ik de eerste zogenaamde 'allochtoon' nog tegenkomen die zichzelf als dusdanig identificeert. Het is betreft een opgelegde categorisering, geen zelfidentificatie.

Tezelfdertijd lijkt het ontstaan van identiteiten en identiteitspolitiek erop te wijzen dat instanties zoals overheden, de academische en de media aan articulatiemacht verliezen. Waar eerder de arbeidersklasse geleid en grotendeels geëmancipeerd werd door leden van de middenklasse, proberen identiteitsbewegingen, van vrouwen tot moslims zich zélf te emanciperen volgens hun eigen inzichten, vaak tegen de mainstream in. Identiteitsvorming en identiteitspolitiek voltrekken zich in individualistische maatschappijen waarin instituties hun vrijwel exclusieve macht verloren hebben om individuen eenzijdig te classificeren in sociale structuren op basis van hun klasse enz. Maar de goegemeente, overheden en de media blijven proberen om bepaalde identiteiten te creëren, los van de beleving en ervaringen van de betrokkenen en soms zelfs met de beste bedoelingen.

Personen die zichzelf identificeren als moslims, migranten enz. kunnen zich desondanks vreselijk ergeren aan de essentialistische manier waarop de samenleving die complexe identiteiten reduceert tot simplistische. Uit een studie blijkt dat vele Antwerpse joden weinig dingen als zo kwetsend ervaren dan het feit dat niet-joden hen reduceren tot het joodse aspect van hun identiteit, zonder dat ze de kans krijgen om zich voor te stellen als het unieke individu dat ze, zoals alle mensen, zijn. Zelfs als ze zich identificeren als joods, dan willen ze een eigen controle houden over hun eigen identiteit en niet binnen een ongelijke machtsstructuur, buiten hun wil of controle, geïdentificeerd worden als 'anders'. De 'opgedrongen' kwaliteit ligt niet per sé in de identificatie door anderen maar in het onvermogen om in deze situatie te onderhandelen over de toegeschreven identiteit of deze te corrigeren naar het eigen zelfbeeld.

Ik werd ooit in een wetenschappelijk artikel beschreven als een voormalig Congolees burger en onlangs verwees een spreker op een internationale wetenschappelijke conferentie zonder mijn naam te noemen, naar mij als een postkoloniale immigrante, terwijl ik nooit met die mensen over mijn status heb gesproken. Ik kan het aantal keren niet tellen dat collega's of mensen die ik van haar noch pluimen ken, me beschrijven als Congolees of als 'métis'. Als ik een eurocent zou moeten krijgen van iedereen die spontaan meent me te moeten aanspreken over de politieke situatie in Congo, dan was ik nu schatrijk. Ik doe nooit in het publiek uitspraak over de manieren waarop ik me identificeer omdat dat niemand aangaat. Maar het volstaat blijkbaar dat mensen me zien, al dan niet in combinatie met mijn onderzoeksinteresses, om te menen mogen besluiten dat ik Congolese ben en een Congolese identiteit heb. Dit vloeit voort uit de driedubbele, wijdverspreide idee dat iedereen een identiteit heeft, dat men die identiteit kan afleiden uit iemands uiterlijke kenmerken en dat iedereen zich in zijn identiteit aanvaard en erkend wil voelen.

Terwijl Nazi's joden nog een gele ster moesten opplakken omdat hun pseudo-wetenschappelijke theorieën hen niet in staat stelden joden fysiek te herkennen, lijkt nu de idee aan gewicht te winnen dat er 'allochtonen' of 'migranten' bestaan die men als dusdanig onmiddellijk kan herkennen en benoemen op basis van uiterlijke kenmerken zoals huidskleur, naam, accent en/of kleren. Het is een gevaarlijke evolutie die cultuur verward met biologie. Het culturele determinisme wordt wel eens beschreven als een racisme zonder ras. Het heeft met het biologische determinisme gemeen dat het individuele handelingen en ideeën toeschrijft aan factoren waarop personen zelf geen vat hebben: waar men vroeger zei dat 'zwarten' nu eenmaal zus doen omwille van hun biologie, zegt men nu dat moslims zo doen omwille van hun cultuur. Alle mensen hebben echter een zelfbewustzijn dat hen toestaat kritisch na te denken over wat ze denken en doen en identiteit laat zich niet afleiden van uiterlijke kenmerken. Mensen met een burgerlijk bestaan kunnen zich in het diepste van hun hart beschouwen als behorend tot de arbeidersklasse; dunne mensen kunnen zich dik voelen; succesvolle mensen een mislukking en de enige manier om te weten hoe iemand zich identificeert is door het te vragen. Van alle mensen die me een identiteit toeschrijven is er tot nader order geen enkele die zich die moeite heeft getroost.

Maar omdat men meent te weten wie 'allochtoon', 'immigrant', 'moslim', 'zwart' enz. is, meent men ook te weten welke identiteit ze hebben en hoe ze die beleven. Dat levert soms genante scènes op. Ik herinner me een diner na afloop van een wetenschappelijke conferentie in Londen waar een Britse collega toen ze hoorde dat een Malinese collega moslim was, hem vroeg waarom hij dan wijn dronk en haar later bij het afscheid zijn linkerhand toestak. Deze dame was ongetwijfeld doordrongen van de idee dat men de culturele identiteit van anderen moet erkennen. Maar het gevaar is niet denkbeeldig dat men door zijn pogingen om mensen begrip bij te brengen voor de identiteit van anderen, hen ertoe aanzet mensen te reduceren tot een identiteit die ze zelf niet noodzakelijk als dusdanig aanvaarden. De grens tussen respect voor culturele eigenheid en het stigmatiseren van mensen van wie men denkt dat ze een culturele eigenheid hebben, is soms

flinterdun. Voor vrijwel iedereen geldt dat ze erkenning willen voor hun eigenheid op basis van hun eigen criteria en niet op basis van criteria die anderen hen toeschrijven. Ze willen niet gereduceerd worden tot wat hen onderscheidt van een meerderheid. Ze willen (h) erkenning en respect, geen stigmatisering.

In een column in De Standaard vroeg Naïma Charkaoui dan ook om de term 'allochtone gemeenschap' af te schaffen. In de praktijk worden 'allochtonen' immers al te vaak vastgezet als anders en worden ze niet aangesproken of beoordeeld op functionele gronden. Het is niet omdat je ouders moslims of joods zijn dat je verplicht bent je ook moslim of jood te voelen en niemand heeft het recht je op te sluiten in een identiteit die je zelf niet als dusdanig aanvoelt, als had dat een objectief karakter. Kan men een identiteit hebben zonder het te beseffen? Kunnen wetenschappers geen objectieve criteria vastleggen? Vermeersch' onderscheid tussen kinderen van migranten die cultureel echte Belgen zouden zijn en zij die zich zouden schuldig maken aan rootisme, roept bij mij onmiddellijk het schrikbeeld op van commissies die op basis van zo'n lijst gaan bepalen wie Belg of Vlaming is en dus het recht heeft in België of Vlaanderen te wonen of niet. Ik vermoed trouwens dat een dergelijke aanpak Vermeersch zelf in problemen zou brengen. Hij hamert erop dat België niet alle asielzoekers kan opvangen. Maar als een onafhankelijke commissie inderdaad zou kunnen vaststellen dat bepaalde kinderen van afgewezen asielzoekers door hun verblijf in België of Vlaanderen cultureel Belg of Vlaams zijn geworden, met welk recht kan België hen dan het land uitzetten? Tezelfdertijd kan je je afvragen welke maatregelen Vermeersch meent te kunnen/mogen treffen tegenover mensen die wettelijk in België verblijven en die hij beschouwt als culturele Belgen of Vlamingen maar die zichzelf identificeren met de cultuur van hun (groot)ouders.

De Nazi's hebben gemeend joods-zijn te kunnen definiëren op basis van criteria die verschillen van die van joden zelf en voormalige koloniale mogendheden zoals België, hebben een wettelijk onderscheid gecreëerd tussen 'beschaafde' en 'onbeschaafde' koloniale subjecten. Ik meen dat we het er over eens kunnen zijn dat dit rampzalige ideeën waren. Los van alle morele bezwaren is het vastleggen van het vastleggen van identiteiten op basis van vermeend objectieve criteria in strijd met het inzicht dat een groot deel van het menselijke gedrag niet biologisch maar cultureel bepaald is. Het aanvaarden van dat inzicht staat of valt met het aanvaarden van het bestaan van menselijk zelfbewustzijn en subjectiviteit en van het recht en de mogelijkheden die mensen hebben om te veranderen en zich dus tijdens hun leven een andere identiteit aan te meten. Wetenschappers kunnen gemakkelijk elke suggestie weerleggen dat joden, pygmeeën, zigeuners of andere groepen die in het verleden het slachtoffer zijn geweest zijn (en blijven) van discriminatie, genocide, racisme en/of uitsluiting omdat ze geen echte of minderwaardige mensen zouden zijn en aantonen dat we allemaal tot de ene mensensoort homo sapiens sapiens behoren. Ze kunnen echter geen wetenschappelijke criteria vastleggen waaraan we joden, pygmeeën, zigeuners e.a. kunnen erkennen en die samen objectief uitsluitend geven over hun dusdanige identiteit. Ze zouden dat beter ook niet proberen, zoals Vermeersch meent te moeten/kunnen doen.

De praktijk leert ons immers dat zelfs identiteiten die gebaseerd lijken te zijn op aangeboren eigenschappen, helemaal niet permanent en stabiel blijken maar flexibel en veranderlijk. Zo'n vier procent van de bevolking zou geboren worden als interseksueel met mannelijke en vrouwelijke geslachtskenmerken. Ik wees al op het feit dat de meeste mensen wat hun seksuele voorkeur betreft, zich situeren op een schaal van heteroseksueel naar homoseksueel, terwijl bepaalde personen met hun geslachtskenmerken spelen door zich een seksualiteit aan te meten die niet mannelijk of vrouwelijk is. Moet je nog onder het mes om een geslachtsoperatie te laten ondergaan, dan is er niet meer nodig dan seksuele relaties tussen mensen van vermeend verschillende rassen om een kind te creëren dat niet behoort tot het 'ras' van een van zijn beide ouders. Identiteiten die fysiek vast zouden liggen, blijken in de praktijk gemakkelijk imiteerbaar wat erop wijst dat ze ook en niet in het minst, cultureel bepaald zijn. In het Iberische schiereiland deden joden na de middeleeuwen alsof ze zich bekeerden tot het christendom; in de Verenigde Staten gebruikt men passing om te verwijzen naar 'zwarten' die zich voordeden als 'blanken'; vrouwen gaan door voor mannen, mannen voor vrouwen en het onderscheid tussen 'autochtonen' en 'allochtonen' herinnert eraan dat burgerschap zich niet laat afleiden uit uiterlijke kenmerken.

De fixatie met de culturele eigenheid van 'allochtonen' en 'migranten' kan ook gebruikt worden om de aandacht af te leiden van hun socio-economische achterstand. Wat, zo vroeg de Amerikaanse zelfverklaarde conservatieve republikein David Frum zich onlangs af, is ongelijkheid behalve een monetaire vorm van diversiteit? Een meerderheid kan een doorgedreven geloof in het concept identiteit ook gebruiken om na te laten kritisch te reflecteren op zijn eigen houding ten opzichte van minderheden. Het was opvallend hoeveel commentatoren tijdens het proces van Hans Van Themsche ontkenden dat de dader gehandeld had uit racistische motieven, ook al had hij dat zelf toegegeven. Men verwees dan naar het feit dat hij contacten had gehad met 'allochtonen' enz. Ook van Pim Fortuyn werd gezegd dat hij toch geen racist kon zijn omdat hij relaties had gehad met 'allochtonen'. Nu sluit het ene het andere niet uit: er zijn mogelijk meer misogyne heteroseksuele mannen die getrouwd zijn of een relatie hebben (gehad) met een vrouw dan misogyne homoseksuele mannen. Impliciet in deze argumentatie is echter ook de idee dat racisme zich beperkt tot individuen die zich specifiek en duidelijk als dusdanig identificeren. In de praktijk zou dat betekenen dat alleen leden van minderheids-groepen zoals neonazi's, de Ku Klux Klan enz. voor wie racisme tegenover andere 'rassen' inderdaad een wezenlijk deel uitmaakt van hun identiteit, zouden handelen uit racistische drijfveren. In de realiteit blijkt echter dat men zich hoeft te identificeren als racist om zich tegenover concrete medemensen op een racistische manier te gedragen. De meeste werk-gevers die weigeren 'allochtonen' in dienst te nemen identificeren zich niet met dergelijke racistische groeperingen maar dat maakt hun acties er niet minder racistisch om. Henrietta Moore parafraserend (zie supra) kan men zeggen dat mensen (on)bewust investeren in bepaalde racistische vertogen omwille van economische, politieke en sociale belangen. Niet iedereen die een racistische daad stelt is een 'volbloed'

racist. Voor de meeste mensen gaat het om occasioneel gedrag dat nauw verweven is met een inzet voor hun eigen belangen. Zal de persoon die er het slachtoffer van is het onderscheid niet altijd merken, dan is het voor de maatschappij belangrijk te onthouden dat er veel meer kwaad wordt gedaan door mensen die zich occasioneel of regelmatig racistisch gedragen dan door mensen die zich als racistisch identificeren.

## DE GRENZEN VAN IDENTITEITSBELEVING- EN ERKENNING

Het is ironisch dat Vermeersch de kinderen en kleinkinderen van immigranten 'rootisme' verwijt want het feit dat ze zich identificeren als Marokkaans, Turks, moslim enz. bewijst alleen maar hoe modern en westers ze zijn. Het zich ver-eenzelvigen met een groep is ongetwijfeld universeel maar het gevoel een identiteit te hebben is een specifieke manier van vereenzelviging die zich in eerste instantie voortdoet in moderne, westerse maatschappijen. Waar eerdere emancipatorische bewegingen vooral begaan waren met het recht op (wettelijke) gelijkheid, kenmerken de nieuwe identiteitsbewegingen zich door hun eis op (cultureel) verschil. In het allerbeste geval viert men dan culturele specificiteit; in het allerslechtste geval gaat men echter anderen uitsluiten en exclusiviteit en intolerantie promoten. Wanneer mensen bepaalde socio-economische belangen hebben, is het ontwikkelen van een identiteitspolitiek slechts een manier om deze te verdedigen en zeker niet de enige. Vele menswetenschappers wijzen identiteitspolitiek af omdat ze in vraag stellen of het de beste manier is.

Het antwoord op de vraag waarom mensen voelen dat ze een identiteit hebben en in naam van die identiteit bepaalde rechten afdwingen, hangt nauw samen met de overgang van een premoderne naar een moderne en van een moderne naar een postmoderne samenleving. Noch het eerder romantische ideaal van de natie als een verbeelde gemeenschap, verbonden door een gemeenschappelijke cultuur in familierelatie tussen verwanten, noch het verlichtingsideaal van de natie die burgers middels een sociaal contract verbindt op basis van een horizontale kameraadschappelijkheid, is in staat gebleken om al haar burgers op grond van gelijkheid te behandelen. Historisch bleek de natiestaat niet cultureel homogeen en beperkte haar burgerschap zich tot een kleine, mannelijke en 'blanke' elite die tot de middenklasse behoorde. Groepen zoals vrouwen, slaven, gekoloniseerde subjecten, 'gastarbeiders' en andere, konden hoogstens een dienstbare rol spelen in relatie tot volwaardige burgers. Ze ontwikkelden identiteiten en identiteitspolitiek als antwoorden op de terechte eis om de natiestaat daadwerkelijk inclusief te maken: omdat ze maatschappelijk als het ware onzichtbaar waren, maakten ze zich zichtbaar door hun verschil te benadrukken. Als mensen hun recht op gelijkheid wordt ontzegd, dan gaan ze hun recht op verschil opeisen. Men kan zich daarbij vragen stellen maar men kan het doel zelf niet in vraag stellen op een moment dat binnen de postmoderne, postindustriële natiestaat, alsmaar meer meerderheidsgroepen menen anderen te mogen uitsluiten op basis van hun etnische afkomst, religie, seksuele voorkeur, taalgebruik, het feit dat ze geen papieren hebben enz. om hun eigen privileges te vrijwaren.

### Bambi Ceuppens

PhD (doctoraat) in de sociale en culturele antropologie van de University of St Andrews (Schotland). Zij was docente aan de universiteiten van Edinburgh, Manchester en St Andrews (Verenigd Koninkrijk) en werkte als postdoctoraal navorser gewerkt aan de UGent en de KULeuven. Momenteel is zij onderzoekster aan het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika in Tervuren (onderzoeksdomein geschiedenis van de koloniale tijd).

### ■ NOOT

(1) *Misodemisch*: van het Grieks *misos* (haat) en *demos* (volk), haatdragend ten opzichte van het volk. *Misodemie* (Duits, Frans en Nederlands) of *misodemia* (Engels, Italiaans, Spaans) is een term die uiterst zeldzaam wordt gebruikt, ondermeer om te verwijzen naar Plato's afwijzing van de democratie en bij uitbreiding het volk dat meent zichzelf te kunnen regeren (een taak die volgens hem alleen voor filosofen was weggelegd; naar hedendaagse maatstaven was hij voorstander van een totalitair regime maar die term bestond toen nog niet). Die term wordt ook gebruikt om te verwijzen naar mensen die een afkeer hebben van het 'volk' of gepeupel. Voor zover ik weet is Nederlands een van de weinige talen waar 'volk' zowel kan verwijzen naar een natie, zoals Vlamingen en een specifieke klasse, in het bijzonder de arbeidersklasse of 'volksmensen'; vroegere termen zoals 'volksopvoeding' en 'volksverheffing' hadden feitelijk alleen betrekking op de arbeidersklasse. Rosseel gebruikt de term om te verwijzen naar de afkeer die de (Belgische/Vlaamse) middenklasse heeft van de arbeidersklasse.

## ■ ■ BRONNEN

- ANDERSON, Benedict (1990): "Imagined Communities: on the Origins and Rise of Nationalism." Londen: Verso.
- ANTHIAS, Floya (2001): "New Hybridities, Old Concepts: The Limits of 'Culture.'" *Ethnic and Racial Studies* 24 (4): 619-641.
- BARTH, Frederik (1969): "Introduction": In: Frederik Barth (red.). "Ethnic Groups and Boundaries." Londen: Allen en Unwin.
- BRUBAKER, Rogers & COOPER, Frederick (2000): "Beyond 'Identity'". *Theory and Society*, 29: 1-47.
- CHARKAOU, Naïma (2008) "Schrap de term Allochtone Gemeenschap." *De Standaard van 12 juni*.
- COHEN, Anthony P. (1986): "Of Symbols and Boundaries, or, does Ertie's Greatcoat hold the Key?" In: Anthony P. Cohen (red.) "Symbolising Boundaries: Identity and Diversity in British Cultures." Manchester: Manchester University Press.
- EDELMAN, Marc (2001): "Social Movements: Changing Paradigms and Forms of Politics." *Annual Review of Anthropology*, 30: 285-317.
- FADIL, Nadia (2003): "Dochters van het buitenland." In: Marie-Claire Foblets & Eva Cornelis (eds.) "Migratie, zijn wij uw kinderen? Identiteitsbeleving bij allochtone jongeren." *Minderheden in de samenleving 13*. Leuven: Acco.
- FOUCAULT, Michel (1990): "The History of Sexuality, Volume 1: An Introduction. (1976. La volonté de savoir." Parijs: Editions Gallimard. Vertaald door Robert Hurley. Londen: Penguin Books.
- FRUM, David (2008): "The Vanishing Republican Voter." *The New York Times*, 5 september.
- GEOGHEGAN, Tim (2007): "The Left-Handed Liberation Front." [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/magazine/6943871.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/magazine/6943871.stm), geconsulteerd op 18 augustus 2008.
- GILLIS John R. (1996): "Introduction: Memory and Identity: The History of a Relationship." In: John R. Gillis (red.) "Commemorations: The Politics of National Identity." Princeton: Princeton University Press.
- GLEASON, Philip (1983): "Identifying Identity: A Semantic History." *The Journal of American History* 69 (4): 910-931.
- HALL, Stuart (1991): "Het minimale zelf en andere opstellen." Amsterdam: Sun.
- HANDLER, Richard (1996): "Is 'Identity' a Useful Cross-Cultural Concept?" In: John R. Gillis (red.) "Commemorations: The Politics of National Identity." Princeton: Princeton University Press.
- HOLLOWAY, Wendy (1984): "Gender Difference and the Production of Subjectivity." In: J. Henriques et al. (red.) "Changing the Subject: Psychology, Social Regulation and Subjectivity." Londen: Methuen: 228-252.
- WADE, Peter (eds.) (2001): "The Right to Difference is a Fundamental Human Right." *Left Curve* 25: 112-137.
- JACOBS, Dirk (2001) "Stemrecht, nationale identiteit en diversiteit." *Samenleving en politiek* 8 (3): 31-38.
- LAMONT, Michèle & VIRÁG, Molnár (2002): "The Study of Boundaries in the Social Sciences." *Annual Review of Sociology* 28: 167-195.
- LESAGE Dirk (1998): "Zwarte gedachten over België." Antwerpen: Dedalus.
- MASSAD, Joseph (2002): "Re-Orienting Desire: The Gay International and the Arab World." *Public Culture* 14 (2): 361-385.
- MODOOD, Tariq (2003): "Muslims and the Politics of Difference." *The Political Quarterly* 74 (1): 100-115.
- MOORE, Henrietta (1994): "A Passion for Difference: Essays in Anthropology and Gender". Cambridge: Polity Press.

- MURPHY, Clare (2008): "Is it wrong to select a deaf embryo?" <http://news.bbc.co.uk/2/hi/health/7287508.stm>, geconsulteerd op 18 augustus 2008.
- OKELY Judith (1973): "The Traveller-Gypsies." Cambridge: Cambridge University Press.
- REINDERS, Leeke (2005): "Identiteit, ruimte en de emotionele logica van een post-industriële stad." *Agora: tijdschrift voor sociaal-ruimtelijke vraagstukken* 21 (2): 4-7.
- ROOSENS, Eugeen (1989): "Creating Ethnicity: The Process of Ethnogenesis." Newbury Park, CA: Sage.
- ROOSENS Eugeen (1994): "The Primordial Nature of Origins in Migrant Ethnicity." In: Hans Vermeulen & Cora Govers (eds.) "The Anthropology of Ethnicity: Beyond 'Ethnic Groups and Boundaries'" Amsterdam: Het Spinhuis.
- ROSSEEL Eric (2001): "Het onschatbare subject. Aspecten van het postmoderne zelf." Brussel: VUBPress.
- STOLCKE, Verena (1995): "Talking Culture: New Boundaries New Rhetorics of Exclusion in Europe." *Current Anthropology* 36 (1): 1-24.
- TAYLOR, John (2008): "Gay Activists in India want British Apology for Sex Law." *The Independent*, 16 augustus.
- WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID (2007): "Identificatie met Nederland." Amsterdam: Amsterdam University Press.
- VOLLEBERGH, Anick (2005): "Als de bevolking het wil, dan gaan we wel weer weg. De beleving en omgang van Antwerpse joden met hedendaags antisemitisme: een monografische beschrijving en theoretische aanzet." Universiteit van Amsterdam: masterscriptie.
- WERBNER, Pnina (1980): "Rich Man Poor Man or a Community of Suffering: Heroic Motifs in Manchester Pakistani Life Histories". *Oral History* 8: 43-48.

# VAN UITGANGSPUNT TOT AGENDAPUNT: ONTSTAAN VAN EEN DIVERSITEITSDISCOURS

Joze De Witte, Michel Vanderkam, Didier Boone

)( Samenvatting

*In dit artikel onderzoeken we de context waarin het diversiteitsdiscours ontstaan is binnen de sector werkgelegenheid. De concepten diversiteit en diversiteitsmanagement vinden hun oorsprong in de Verenigde Staten, en meer bepaald in het bedrijfsleven. Men stelde vast dat een beter begrip en bewustwording van de verschillen bij de werknemers kunnen bijdragen tot een effectiever en winstgeverder bedrijf. Oorspronkelijk werd een beleid van positieve actie gevoerd: experimenteel, meestal tijdelijk en voor bepaalde groepen. Stilaan evolueerde dit naar een proactief beleid en onderdeel van het algemene beleid. Onder impuls van Europa werd een beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen als instrument voor sociale innovatie waarbij het tegengaan van discriminatie op de werkvloer een van de methodes is. Ook op Belgisch niveau - de federale staat en de gewesten - werden een aantal maatregelen genomen. Waar men het vroeger had over discriminatiebestrijding, praat men nu over diversiteitsmanagement. Diversiteit wordt niet benaderd als een 'probleem' maar als een factor in de ontwikkeling van een potentiële 'meerwaarde'.*

'Als je zoekt naar de mogelijkheden, kan je de problemen beter aan.  
Begin je bij de problemen, dan zie je vaak de mogelijkheden niet meer'.

**P. Essed en M. de Graaf, De actualiteit van diversiteit, 2002**

Gevraagd naar de letterlijke betekenis van het woord 'diversiteit', krijg je geheid het synoniem 'verscheidenheid' gepresenteerd. Mensen verschillen van elkaar in tal van opzichten - zo menen we - en die verscheidenheid dringt zich aan ons op. Intrigerend is het daarbij vast te stellen dat onze visie op verschil in werkelijkheid berust op common sense. Er is slechts sprake van diversiteits-bewustwording en beheer van verscheidenheid vanaf het ogenblik dat binnen een als homogeen ervaren geheel, een bepaald element wordt gezien als 'anders'. Diversiteit en haar beheer bestaat dus slechts in verhouding tot een al dan niet bewust gehanteerde norm. In het diversiteitsdiscours en in de benadering van diversiteit (het begrip diversiteitsmanagement zal nog geregeld opduiken) komt het er dus op aan de norm te herkennen en desgevallend te bevragen en te veranderen.

De zoektocht naar het ontstaan van een concept is onmogelijk los te koppelen van het maatschappelijke domein waarin die notie opgang heeft gemaakt. Dit verklaart waarom we het diversiteitsdiscours in het voorliggende artikel voornamelijk zullen duiden vanuit de sector Werkgelegenheid. Daar valt een en ander voor te zeggen. Werk is immers het middel bij uitstek om welzijn, individuele vrijheid en meer gelijkheid te verwerven. Werk betekent een regelmatig inkomen, economische onafhankelijkheid en zekerheid, voorziet in cruciale behoeften, zoals gezonde leefomstandigheden, onderdak en status, en biedt tal van mogelijkheden in de maatschappij. (Kemajou & Stokkink, 2007) Het is dus niet geheel toevallig dat het ontstaan van een diversiteitsconcept te situeren is in de arbeidssfeer.

Kortom: we onderzoeken in dit artikel de context waarin het diversiteitsdiscours ontstaan is, we sporen naar de factoren die daarbij van invloed waren en we duiden op welke manier diversiteit als concept geformuleerd werd.

## DE SEMANTIEK IN DIVERSITEIT

Diversiteit kan slaan op verschillen waar we zelf geen vat op hebben: geslacht, leeftijd, huidskleur... Deze kenmerken dragen bij tot de kern van de persoonlijke identiteit en leiden niet zelden tot al te gemakkelijke stereotyperingen.

Op andere verschillen hebben we mogelijk meer impact: opleiding, werkervaring burgerlijke staat... Deze kenmerken voegen ruimte toe aan onze identiteit. Zo is iemand niet enkel een jonge, gezonde vrouw, maar ook een hooggeschoolde, alleenstaande moeder met kinderen.

Op basis van beide dimensies treden mensen met elkaar in interactie. Zo kunnen autochtone en allochtone moeders in het consultatiebureau van Kind en Gezin elkaar vinden in het recente moederschap, los van culturele achtergrond, huidskleur of leeftijd.

Op die manier worden diversiteit en identiteit een stuk verfijnder en worden we uitgenodigd om identiteit te benaderen als een open gegeven. Niemand is te reduceren tot één enkel aspect van een geheel: niemand is uitsluitend autochtoon of allochtoon.

## DIVERSITEIT PIONIEREN

De totstandkoming van een concept is inherent verbonden aan een reeks maatschappelijke evoluties die heersende opvattingen onder druk komen te zetten. Zo ook in de arbeidssfeer. Lange tijd stond de idee van de normwerknemer centraal: een blanke, jonge, gezonde man, mét diploma, liefst gehuwd en met kinderen. Impliciet werd ook het personeelsbeleid afgestemd op dit profiel.



De concepten diversiteit en diversiteitsmanagement vinden hun oorsprong in de Verenigde Staten. Met een focus op het human resources beleid werden gangbare gewoonten onder de loep genomen. Meer bepaald werd het potentieel van het toenmalige personeelsbestand grondig bevestigd: "Het Amerikaanse arbeidspotentieel zal opnieuw vormgegeven worden op essentiële punten als ras, gender, etniciteit, nationale herkomst en leeftijd. Een gepast beheer van dit diverse personeelsbestand is een topprioriteit, niet omdat bedrijven vriendelijker of nobeler worden maar omdat ze willen overleven en groeien." (Edwards, 1991)

Aanzienlijke (demografische) veranderingen in de beroepsbevolking van de Verenigde Staten brachten diversiteit op het voorplan als cruciaal element in organisatorisch en bestuurlijk opzicht. Men stelde vast dat een beter begrip en bewustwording van de verschillen bij de werknemers kunnen bijdragen tot een effectiever en winstgevend bedrijf. Het erkennen van de kenmerkende eigenschappen bij bepaalde groepen werknemers, gaan daarbij hand in hand met ondersteuning en vorming. En aldus worden deze verschillen ten gunste van het bedrijf aangewend. Diversiteit kan met andere woorden, een competitief voordeel sorteren. Met de wijzigende samenstelling van de Amerikaanse bevolking wijzigt ook het cliënteel van deze bedrijven. Een divers klantenbestand kan een uitgesproken voorkeur hebben voor dergelijke bedrijven. Bovendien kan een diverse personeelssamenstelling een betere kennis verschaffen van de gebruikersgewoonten en -voorkeuren op deze gediversifieerde markt. Verder kan de veelheid aan perspectieven gunstig bijdragen tot creativiteit en innovatie, weg van de platgetreden benaderingen. (Bateman & Snell, 2008).

Samen met de massale intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, zorgen deze demografische veranderingen voor een grondig gewijzigde situatie. Deze maatschappelijke evoluties die grosso modo een halve eeuw aan de gang zijn, vertalen zich mondjesmaat in het denken en het handelen van werkgevers en werknemers.

## POSITIEVE ACTIE EN DIVERSITEITSMANAGEMENT

Aanvankelijk ging men vooral uit van een beleid van positieve actie ('affirmative action'). Hierbij zette een organisatie aparte, meestal tijdelijke, acties op voor een bepaalde doelgroep, zoals vrouwen, allochtonen of mensen met een handicap. De aanpak was vaak experimenteel en in het kader van het sociaal beleid van de onderneming. Deze initiatieven stonden los van het algemeen (personeel)beleid, dat door deze acties nauwelijks beïnvloed werd. Meestal was er ook één enthousiaste trekker van deze extra maatregelen die zich toespitsten op één specifieke doelgroep. Er werd iets gedaan voor vrouwen, of voor allochtonen, of voor mensen met een handicap, zonder dat de gehele organisatie in vraag gesteld werd. Een beleid van positieve actie werd opgezet om discriminatie te beteugelen en om de uitsluiting van vrouwen en minderheden (in de Verenigde Staten) uit het verleden te corrigeren. Niettemin bleef de discriminatie van bepaalde groepen werknemers

zich doorzetten. Een beleid van positieve actie zorgde er niet voor dat de opwaartse mobiliteit van vrouwen en minderheden adequaat werd gestimuleerd.

Gaandeweg groeide de opvatting dat een beleid voor minderheden een onderdeel moest worden van het reguliere beleid. Tegelijk groeide het inzicht in de complexiteit van het geheel. Men ging nu zoeken naar een aanpak, waarbij het normaal wordt om rekening te houden met de verschillen tussen zowel medewerkers als cliënten. Het managen van diversiteit gaat verder dan de wettelijk omschreven opdracht. Het omarmt een proactieve bedrijfsfilosofie die een meerwaarde toekent aan verschillen. Ook neemt het hinderpalen voor een volledige ontwikkeling van het potentieel weg.

Als diversiteit 'verscheidenheid' betekent, dan betekent het managen van diversiteit het goed omgaan met die verscheidenheid tussen mensen. Hierbij gelden een reeks essentiële aandachtspunten:

1. Diversiteit moet aandacht krijgen binnen de hele organisatie, zowel op individueel, interpersoonlijk als organisatieniveau.
2. Het aansturen van diversiteit wordt gezien als de taak van het management, en niet als de verantwoordelijkheid van een projectverantwoordelijke.
3. Om met diversiteit tussen medewerkers te kunnen omgaan, moeten managers de vaardigheid ontwikkelen om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers aangesproken worden op hun kwaliteiten en niet op hun uiterlijke kenmerken.
4. Diversiteit wordt breed opgevat. Het gaat over de vele manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen én op elkaar lijken. Men beperkt zich dus niet tot één bepaalde doelgroep.
5. Diversiteitsmanagement is altijd tweerichtingsverkeer en vraagt een aanpassing van mens én organisatie. Het gaat dus niet om 'minderheden' die zich moeten aanpassen aan de dominante meerderheidscultuur van een organisatie.
6. Diversiteitsmanagement is geen kant-en-klaar recept. Het gaat over gedragsverandering en is een proces dat tijd kost. (Janssen, 2002)

## DIVERSITEIT ALS DUURZAME ONTWIKKELING EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Op Europees niveau heeft het bedrijfsleven in het begin van de jaren '90 methodes en praktijken ingevoerd ter bevordering van duurzame ontwikkeling, sociale cohesie en concurrentiekracht. Deze initiatieven dekten al hun sociale, maatschappelijke, ecologische en economische activiteiten en kunnen worden samengebracht onder de noemer 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'.

Het maatschappelijk verantwoord ondernemen van het begin van de 21ste eeuw is uitgegroeid tot een instrument voor sociale innovatie. Het maatschappelijk verantwoord



ondernemen gaat gepaard met een reeks instrumenten om situaties te meten, de toegevoegde waarde te bepalen en er het beste uit te halen voor bedrijf en maatschappij.

Een van de methodes en praktijken binnen dit verantwoord ondernemen, is het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. De bedrijven moeten met andere woorden hun diversiteitsbeleid oppoetsen. (Kemajou & Stokkink, 2007)

Het diversiteitsbeleid is nog een vrij recent fenomeen en wordt door de ondernemingen behalve uit ethische en juridische overwegingen tevens toegepast om andere redenen:

- geen personeelstekort meer dankzij de duurzame aanwerving van hooggekwalificeerde medewerkers;
- gunstige invloed op de goede naam en het imago van de ondernemingen in het algemeen en op hun positie in de lokale gemeenschap in het bijzonder;
- meer innovatiekracht, ontwikkeling van nieuwe producten en diensten, aanboren van nieuwe potentiële markten.

Toen ondernemingen merkten dat ze er baat bij hadden zich op die manier positief van de concurrentie te onderscheiden, werd de strijd tegen arbeidsdiscriminatie ook aan de bron bevochten en groeide diversiteit uit tot een strategisch wapen in het bedrijfsleven. (Kemajou & Stokkink, 2007)

## DE GESTAAFDE VASTSTELLING

Jarenlang is de gedifferentieerde behandeling in functie van herkomst onder de mat geveegd onder het voorwendsel dat migranten (al dan niet met nationaliteit van hun gastland) niet over voldoende kwalificaties en vaardigheden beschikten. In 1997 heeft een universitaire studie<sup>(1)</sup> dit fenomeen voor het eerst objectief en wetenschappelijk benaderd en heeft het processen blootgelegd die wel degelijk wijzen op het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Sindsdien hebben verschillende wetenschappelijke werken er de omvang en hardnekkigheid van onderstreept.

Naast de vaststelling van discriminatie tijdens de aanwervingsprocedure, maakt het onderzoek ook gewag van verschil in behandeling onder de vorm van leugenachtige verklaringen, een verdraaiing van de selectieprocedure, een verschil in informatie over de vacante betrekking, de arbeidsvoorwaarden en het loon al naargelang de origine van de kandidaat.

## AAN DE SLAG MET DIVERSITEIT

Zowel op Europees als op Belgisch niveau heeft de strijd tegen de discriminatie en voor de promotie van diversiteit de laatste jaren sterk aan belang gewonnen. Het wettelijke kader is fors geëvolueerd en specifieke maatregelen zijn daar het resultaat van.

De Europese Unie heeft een juridisch kader ontwikkeld om een rechtvaardige samenleving voor iedereen te stimuleren. Discriminatie op basis van ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid is wettelijk verboden door de Europese Unie. De twee antidiscriminatie richtlijnen die eind 2000 zijn goedgekeurd vormen een aanvulling op de uitgebreide communautaire wetgeving inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Voortaan beschikt de Europese Unie over een uitgebreid arsenaal antidiscriminatie wetten. Momenteel wordt dit regelgevingskader door de lidstaten omgezet en toegepast.

In België heeft de federale regering in juli 2003 de weg gebaad en die kwesties op de agenda van de legislatuur geplaatst. Hierbij een aantal passages uit het regeerakkoord van juli 2003 'Een creatief en solidair België' :

'België moet een open samenleving blijven waarbinnen mensen van verschillende culturen kunnen samenwerken in een sfeer van openheid, ontmoeting, verdraagzaamheid en wederzijds respect, een open samenleving die doordrongen is van uiteenlopende gevoeligheden, afkomsten en culturen, die permanent in ontwikkeling is en gehecht is aan de gemeenschappelijke, fundamentele waarden van de Grondwet en van de Rechten van de Mens (...); (...) Ten einde op doeltreffende wijze de rechten van de burgers en de fundamentele waarden van onze democratische rechtsorde te verdedigen, zal de regering er voor zorgen dat de maatregelen die vandaag in onze wetgeving voorhanden zijn, effectiever worden. (...) (...) De regering wil de ondernemingen ook aanmoedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen. Eveneens met dat doel voor ogen wil zij de toegang tot bepaalde openbare ambten aanmoedigen van vreemdelingen en de deelname stimuleren van landgenoten van vreemde herkomst aan de vorming en de selectieproeven in het openbaar ambt.'

De rol van de overheid is des te belangrijker daar de kwestie van de diversiteit kadert in het project van duurzame ontwikkeling dat, naast de ecologische en economische pijlers ook een sociale justitie verdedigt, de sokkel van de strijd tegen discriminatie en van het promoten van de diversiteit. Als we weten dat duurzame ontwikkeling probeert te voorzien 'in de behoeften van nu, zonder de mogelijkheden van de toekomstige generaties aan te tasten' en dat het concept van de behoefte en meer in het bijzonder, de essentiële behoeften van de kansarmen, daar de basis voor vormen, dan kan men stellen dat de overheid ten minste een drievoudige rol dient te spelen op het vlak van diversiteit: het op punt stellen en toepassen van het wettelijke kader, een voorbeeldrol en de promotie.

Zo werd in september 2006 bijvoorbeeld een federaal 'Label Gelijkheid Diversiteit' door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg boven de doopvont gehouden.

En ook in ankerpunt 4 van het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007 – 2008 roepen de sociale partners - in het licht van de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt – alle sectoren en bedrijven op om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit

in al zijn facetten op de werkvloer. Deze moeten in het bijzonder bijdragen tot een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers en tot gelijke kansen van mannen en vrouwen...

Zij vragen dat in het bijzonder werk wordt gemaakt van:

- een beleid gericht op evenredige participatie aan de arbeidsmarkt vanuit de sectorale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven;
- een versterkte instroom in de bedrijven van werknemers ongeacht hun origine of geaardheid, gehandicapten en oudere werknemers, in het bijzonder in de sectoren en bedrijven waar deze groepen ondervetegenwoordigd zijn, met flankerende acties om eventuele weerstanden bij zowel werkgevers als werknemers weg te werken;
- gelijke kansen van mannen en vrouwen, op alle niveaus.

Op het regionale niveau heeft de strijd tegen discriminatie en de promotie van diversiteit eveneens aan belang gewonnen.

Voortbouwend op een dynamiek die in 1998 werd gestart met het eerste Vesoc actieplan, heeft Vlaanderen reeds in 2002 met het 'Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt' de Europese non-discriminatie-richtlijnen omgezet in Vlaamse regelgeving. Een resem instrumenten moet daarbij het structurele en inclusieve beleid van evenredige arbeidsdeelname waarmaken. Het meest bekend zijn waarschijnlijk de diversiteitsplannen in bedrijven.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest leidt het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid sinds 1998 een werkgroep inzake bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en coördineert het sinds 2005 de diversiteitsplannen van bedrijven.

Sinds eind 2006 mengt de Waalse Regering zich met een diversiteitscharter in de strijd tegen discriminatie in de arbeidssfeer. Het richt zich daarbij zowel op werkzoekenden, werknemers als ondernemingen.

## DIVERSITEIT: NAAR EEN GEWIJZIGDE OPVATTING

Tot voor kort hadden we het nog steevast over discriminatiebestrijding, nu praten we over diversiteitsmanagement. Zowel de openbare diensten als sommige private en openbare ondernemingen hebben zich voorzichtig of op een iets meer doortastende manier ingezet voor het introduceren van diversiteitsplannen, hierin aangemoedigd door de regionale en federale overheden. En die diversiteit, die zich niet langer beperkt tot de kwestie van de herkomst, dringt zich steeds meer op in het hart van onze Europese samenleving.

Bij de uitwerking van de Europese richtlijnen over discriminaties en hun inlassing in onze wetgeving werd de lijst van motieven voor discriminatie langer en tegelijk wordt er meer aandacht geschonken aan bepaalde bevolkingsgroepen die het risico lopen om nog kwetsbaarder te worden. Dat betekent dat het beheer van de diversiteit niet langer betrekking heeft op één enkele categorie werkne(e)m(st)ers of kandidaten voor tewerkstelling. De persoon met een handicap is per definitie niet langer een arbeidsongeschikte. De wet zorgt er niet enkel voor dat die persoon niet langer de facto wordt uitgesloten van de aanwervingsprocedures maar promoot of verplicht zelfs tot de redelijke aanpassing van de werkposten. Ook de leeftijd kan – behalve in uitzonderlijke gevallen – niet langer een reden zijn voor een geweigerde aanwerving. De seksuele geaardheid van werknemers wordt beschermd en mag geen rol spelen, noch bij de aanwerving, noch tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, noch op het ogenblik van een ontslag.

Diversiteit in een onderneming integreren houdt dus in dat er aandacht wordt besteed aan de directe of indirecte obstakels die de toegang tot de onderneming bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken voor bepaalde categorieën van personen die wel bekwaam, maar kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt omwille van hun handicap of hun vreemde herkomst die een voorwensel is voor discriminatie. Het vraagt ook een inspanning om ervoor te zorgen dat zij in de onderneming kunnen blijven en er doorgroeien en dat er waakzaamheid heerst ten opzichte van elke vorm van dynamiek van discriminatie, pesterijen of racistisch gedrag. Dat kan impliceren dat er redelijke aanpassingen worden doorgevoerd voor de persoon met een handicap of dat er externe en interne communicatie wordt uitgewerkt en verspreid om een bedrijfscultuur te promoten die gebaseerd is op respect voor het anders zijn. Gelijkheid in tewerkstelling moet dus begrepen worden als de zekerheid dat elke persoon zich kandidaat kan stellen en dat de sollicitatie de nodige aandacht krijgt, wars van elk vooroordeel dat gelinkt is aan het zichtbare verschil. Zichtbaar, want voor iemand met de Belgische nationaliteit blijft het feit van zwart of maghrebijn te zijn bijvoorbeeld, de houding van de maatschappij ten opzichte van die persoon en de kansen die zij/hij krijgt verder beïnvloeden.

Dit toont dus aan in welke mate het concept van diversiteit duidt op een nieuwe zienswijze van de samenleving op die categorieën van mensen die vroeger als het ware op een natuurlijke manier uit de aanwervingsprocedures werden uitgesloten. Het is meteen een pleidooi om diversiteit niet te benaderen als een 'probleem' maar als een factor in de ontwikkeling van een potentiële 'meerwaarde', wat niet de facto inhoudt dat deze ontwikkeling probleemloos verloopt.

**Jozef De Witte**

Directeur Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

**Michel Vanderkam**

Diensthoofd Integratie Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

**Didier Boone**

Stafmedewerker Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

## ■ NOOT

(1) Etnische discriminatie bij aanwerving: internationaal vergelijkend onderzoek. (Internationale Arbeidsorganisatie – 1997)

## ■ ■ BRONNEN

BATEMAN, T.S., SNELL, S. A. (2008): "Management: Leading & Collaborating in a Competitive World", London: Irwin/McGraw-Hill.

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING (2007): "Jaarverslag 2006" (te downloaden op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)).

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING (2008): "Omgaan met diversiteit", Syllabus van de Dienst Vorming.

COMMISSIE VOOR INTERCULTURELE DIALOOG (2005): "Eindverslag en getuigenissen" (te downloaden op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)).

CORNET, A., WARLAND, P., HUDLOT, B., DE MEIRLEIR, D., VANDERKAM, M., DARIO, Y. & BOONE, D. (2006): "Onderneming en diversiteit. Hoe staat het in de praktijk?", Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding – Business & Society Belgium (te downloaden op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)).

EDWARDS, A. (1991): "The enlightened manager: how to treat all employees fairly?" in: Sandon, A., (2006): "To what extent has the Concept of equal opportunities been challenged by ideas of managing diversity?" (te downloaden op [www.articlealley.com](http://www.articlealley.com)).

ESSED, P., DE GRAAF M., (2002): "De actualiteit van diversiteit. Het gemeentelijke beleid onder de loep.", Den Haag: E-Quality / Utrecht: Forum.

EUROPEAN COMMISSION (2005): "The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workspace." (te downloaden op [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/events/busicase\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf))

FEDERALE DIENSTEN VOOR WETENSCHAPPELIJKE, TECHNISCHE EN CULTURELE AANGELEGENHEDEN (1997): "Etnische discriminatie bij de aanwerving: Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau."

INTERPROFESSIEEL AKKOORD VOOR DE PERIODE 2007 – 2008 (2007): "Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid." (te downloaden op <http://www.cnt-nar.be/Ninterprof-akkoord.htm>)

JANSSEN, M. (2002): "Methodiek Intercultureel Personeelsmanagement", Barneveld: Uitgeverij Nelissen.

KEMAJOU, F., STOKKINK, D. (2007): "Algemene inleiding" in: "Diversiteit in verscheidenheid", Les Cahiers de la Solidarité nr 10, Think tank européen Pour la Solidarité.

REGERINGSVERKLARING EN REGEERAKKOORD (2003): "Zuurstof voor het land. Een creatief en solidair België." (te downloaden op

[http://www.sln.be/documenten/documents/1.0\\_Federaal\\_regeerakkoord\\_2003\\_10\\_07\\_000.pdf](http://www.sln.be/documenten/documents/1.0_Federaal_regeerakkoord_2003_10_07_000.pdf))

VANDERKAM, M. (2007): "De rol van de overheden. Dwingen of stimuleren?" in: "Diversiteit in verscheidenheid", Les Cahiers de la Solidarité nr 10, Think tank européen Pour la Solidarité.

# INTERCULTURALISEREN VAN EN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

)( Van thema tot rode draad?

Bea Elskens

)( Samenvatting

*In dit artikel onderzoeken we de rol van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in het omgaan met culturele verscheidenheid en complexiteit vande samenleving. Minister Anciaux gaf daartoe een duwtje in de rug met zijn Vlaams actieplan interculturalisering in 2006. Iets later besliste ook het steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk SoCiuS de interculturele kaart te trekken. Dit artikel is het resultaat van denkwerk hierover. In een tweede paragraaf wordt interculturaliseren in een breed kader gesitueerd en vervolgens onderzoeken we begrippen en concepten inzake diversiteit. De uitgangspunten van SoCiuS inzake interculturaliteit wortelen in een dynamische benadering van identiteit en cultuur en de overtuiging dat omgaan met diversiteit niet enkel een (sociaal-)cultureel gegeven is. Daarnaast zijn ook begrippen als actief pluralisme, inclusie en doelgroepenbenadering belangrijk. Interculturaliseren is ook een kwestie van ethiek en is gebaseerd op respect en wederkerigheid. Voor sociaal-culturele organisaties stelt zich de uitdaging interculturalisering waara tge maken op het niveau van de individuele medewerk/st/ers, het niveau van de organisatie en het creëren van contexten.*

De ontwikkeling van de multiculturele samenleving naar een interculturele samenleving is een veelomvattend proces. Een proces dat met horten en stoten verloopt. Het gaat daarbij niet meer om een keuze maar om een gegevenheid. De multiculturele samenleving is een feit waar we godschiks of kwaadschiks moeten leren mee leven.

Hoe kijken we naar deze multiculturele samenleving? Met angst of met nieuwsgierigheid? Met verwondering? Zien we ze als een oncontroleerbare toename van verschillen? Of eerder als een zoektocht naar nieuwe verbanden en gemeenschappelijkheden? Hoe gaan mensen en organisaties om met de culturele verscheidenheid en complexiteit in de samenleving? Welke rol is daarbij weggelegd voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk? En hoe vullen we die in? Dat wil zeggen: in hoeverre houden we in onze organisatie en in onze werking rekening met de realiteit van de multiculturele samenleving? Hoe bouwen we daar een visie rond op? Hoe maken we die visie concreet? Welke bijkomende eisen stelt dat aan de organisatie en aan de medewerk/st/ers?

Dit artikel is grotendeels gebaseerd op de basistekst 'interculturaliseren van en in het sociaal-cultureel volwassenenwerk – uitgangspunten' die werd gebruikt om binnen SoCiuS een gedeelde visie inzake diversiteit en interculturaliseren te ontwikkelen. Het denkwerk dat binnen SoCiuS gebeurde willen we graag delen met de sector. Je vindt in deze tekst geen concrete tools, wel een kader en hopelijk ook een aantal handvaten om het interculturaliseringsproces in je organisatie (verder) op gang te trekken.

## EEN DUWTJE IN DE RUG

Op 20 februari 2006 lanceerde minister Anciaux zijn "Vlaams actieplan interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport". Het actieplan van minister Anciaux moet bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van het Strategisch Plan Minderheden dat de Vlaamse regering goedkeurde op 26 maart 2004. Dat plan wil een inclusief beleid realiseren, dat wil zeggen dat al de bij het minderhedenbeleid betrokken ministers en administraties binnen hun eigen beleidsdomein verantwoordelijk zijn voor de realisatie van de doelstellingen van het Strategisch Plan. Zo ook de minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel.

Inhoudelijk maakt het Strategisch Plan van de Vlaamse regering een duidelijke keuze voor:

- het realiseren van de evenredige participatie en het faciliteren van emancipatie van de minderheidsgroepen die in ons land gevestigd zijn;
- bevorderen bij de hele bevolking van het samenleven in diversiteit.

Het actieplan interculturaliseren van minister Anciaux maakt deel uit van zijn participatiebeleid. Dat beleid beoogt een zo breed en intensief mogelijke participatie aan sport, jeugdwerk en cultuur, zowel in de betekenis van 'deelnemen' (als lid, gebruiker, deelnemer) als in de betekenis van 'deelhebben' (mee beslissen en verantwoordelijkheid opnemen). Sommige groepen participeren opvallend minder vanwege sociaal-economische en/of sociaal-culturele drempels. Het actieplan interculturaliseren focust op participatie van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond en op sociaal-culturele drempels.

Het actieplan wil ook bijdragen tot de realisatie van de tweede doelstelling van het Strategisch Plan van de Vlaamse regering: het samenleven in diversiteit bevorderen bij de hele bevolking. Het is de bedoeling dat er werk gemaakt wordt van 'interculturaliseren', dat multicultuuraliteit wordt benut, dat wil zeggen dat uitwisseling verder gaat dan folklore, om te komen tot interculturele wisselwerking. Interculturaliteit, aldus het actieplan, gaat steeds op zoek naar verbindingen en vertrekt daarbij van het respect voor de waarde, de eigenheid en de kracht van elke cultuur en een geloof in de verrijking van de samenleving door interculturele ontmoeting. Het gaat niet om het opgaan van de ene cultuur in de andere. Interculturele ontmoeting komt niet vanzelf maar vereist 'acties'. Het is een integraal

verhaal dat in de sector pas kans op slagen heeft als er tegelijkertijd acties ondernomen worden op verschillende terreinen: aanbod-, personeelsbeleid, vrijwilligersbeleid, bestuursorganen, adviesraden/beoordelingscommissies, enz. (Voor een verdere beschrijving en commentaar bij het actieplan verwijzen we naar het artikel 'Actieplan Interculturaliseren. De overheid daagt uit' van Els Bertels en Annemie Verduyck in *Wisselwerk*, jaargang 3, mei-juli 2006, p. 24-27)).

Minister Anciaux probeert zijn actieplan onder meer te realiseren door de decreten die onder zijn bevoegdheid vallen bij te sturen. Zo zullen alle organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk mede beoordeeld worden op hun 'aanpak van diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit'.

Het actieplan van minister Anciaux was het extra duwtje in de rug dat SoCiuS – en ook vele andere sociaal-culturele organisaties? - over de streep trok om expliciet aandacht te besteden aan diversiteit en interculturaliseren. Dat betekent evenwel niet dat deze thematiek dan pas betekenis kreeg voor het steunpunt. Denken we maar aan de ondersteuning van de verenigingen van migranten die SoCiuS op zich neemt, de begeleiding van de collega-groep 'intercultureel leren', aan de doelgroepenwerking waarbij het opbouwen van kennis en deskundigheid inzake het omschrijven en aanspreken van specifieke doelgroepen beoogd wordt, aan het behalen van het 'any surfer label' waardoor slechtzienden makkelijker de SoCiuS-webpagina's kunnen raadplegen.

In september 2006 besliste de Raad van Bestuur van SoCiuS om voluit de interculturele kaart te trekken: interculturaliseren werd een van de twee thema's waaraan het steunpunt de komende jaren bijzondere aandacht zou besteden.

## INTERCULTURALISEREN, ENKEL EEN ZAAK VAN 'AUTOCHTONEN' EN 'ALLOCHTONEN'?

Ieder van ons maakt deel uit van verschillende sociale verbanden, groepen en categorieën (sociale systemen). Voorbeelden zijn partnerrelaties, gezinnen, families, buurten, vrienden-groepen, sportclubs. Ook categorieën als jongeren, vrouwen, werkzoekenden zijn voorbeelden van sociale systemen. Elk van deze sociale systemen kenmerkt zich door een zekere cultuur. Denk aan gezins- en familieculturen, jongerenculturen, religieuze culturen, chatculturen, edm.

Vaak denkt men dat culturele verschillen en misverstanden zich enkel voordoen in de contacten tussen 'autochtonen' en 'allochtonen'. De gedachte hierachter is dat het culturele onderscheid tussen beide groepen per definitie groot is. De culturele verschillen tussen sommige sociale systemen zijn inderdaad groter dan tussen andere sociale systemen. De omgangscultuur in Vlaanderen verschilt van de omgangscultuur in Spanje. Ook verschilt de

cultuur van het leger of van een overheidsadministratie van de cultuur van een sociaal-culturele organisatie. Grote en kleine culturele verschillen komen we dus overal tegen. Toch mogen we niet vergeten dat een 'allochtoon' en een 'autochtoon', een man en een vrouw, een oudere en een jongere, iemand die werkt in het leger of in een sociaal-culturele organisatie, naast verschillen ook een aantal overeenkomsten met mekaar (kunnen) hebben. Een Vlaamse en een Marokkaanse vrouw hebben hun vrouw-zijn gemeen, misschien ook hun leeftijd, het moederschap, een aantal interesses.

Aan elk van de sociale systemen en bijbehorende culturen ontleen we een deelidentiteit. Iedereen heeft dus een meervoudige multiculturele identiteit. Iemand is tegelijkertijd Belg, Brusselaar, man, vader, dertiger, partner, verpleger, vrijzinnige.

Dat is ook wat de Raad voor Cultuur bedoelt met 'diversiteit in mensen': steeds nadrukkelijker zijn we een samenstelling van deelidentiteiten, genderprofielen, levensbeschouwelijke opvattingen, samenlevingsvormen, opvoedingswijzen, werk- en vrijetijdskeuzes, historische en geografische situeringen, toekomstperspectieven... (Advies van de Raad voor Cultuur aan het Vlaams Parlement over het culturele (in) Europa: bewust omgaan met diversiteit, 2005).

Dat meervoudige en multiculturele karakter van ieders identiteit betekent dat je iemand nooit alleen maar kan en mag benaderen vanuit één deelidentiteit. Hoffman introduceert daarom het begrip 'meervoudig kijken'. Meervoudig kijken staat tegenover enkelvoudig kijken waarin slechts één duidelijk groepskenmerk van de betrokkene wordt waargenomen. Enkelvoudig kijken betekent een reductie van de persoon tot slechts één van zijn of haar vele identiteiten. Meervoudig kijken betekent: "ook andere vragen stellen". Wanneer het bijvoorbeeld om een ogenschijnlijk etnisch verschil gaat, zou je steeds bijkomende (meervoudige) vragen moeten stellen: wat heeft het man- of vrouw-zijn hiermee te maken, of de leeftijd, of de functie, of de sociale klasse? Wanneer het om een ogenschijnlijk man/vrouw verschil gaat, zou je de vraag moeten stellen wat etniciteit, leeftijd, functie, sociale klasse, opleidingsniveau hiermee te maken kan hebben. (gebaseerd op E. Hoffman, 2002)<sup>(1)</sup>.

SoCiuS opteert voor een denken en handelen vanuit een breed kader. We proberen steeds 'meervoudig te kijken' en 'andere vragen' te stellen. Dat wil zeggen: we erkennen en herkennen verschillende dimensies, verschillende vormen van diversiteit. We nemen de verschillende vormen van diversiteit mee in overweging en beslissen vervolgens of we daar iets of niets mee doen.

## BEGRIPPEN EN CONCEPTEN INZAKE (VOORAL ETNISCH-CULTURELE) DIVERSITEIT

Een unanieme invulling van de verschillende begrippen en concepten is er niet. Toch is taal, als het gemeenschappelijk benoemen en zichtbaar maken van dingen, té belangrijk om er niet even bij stil te staan. Immers, wat niet of foutief benoemd wordt, bestaat niet of wordt steeds in een verkeerd daglicht geplaatst. Taal leeft ook en evolueert constant. Het laat in die zin duidelijk zien hoe we naar bepaalde problematieken en doelgroepen keken en kijken.

Hieronder worden een aantal begrippen beschreven die volgens ons van belang zijn voor het voeren van een zindelijk gesprek.

### **Identiteit**

Op de vraag “wie ben je?” kan iemand verschillende antwoorden geven. Denk bijvoorbeeld aan de wijze waarop mensen zich presenteren tijdens voorstellingsrondjes of op een receptie. “Ik zeg tegen mensen altijd dat ik van nationaliteit Zwitsers ben, van godsdienst moslim, van geheugen Egyptenaar en van cultuur Europeaan. Dat is mijn identiteit. Ik heb er meer dan één” (Tariq Ramadan, islamoloog).

Identiteit is meervoudig van karakter. Deze meervoudigheid betekent dat onze identiteit een uitgebreid gamma van aspecten omvat die samenhangen met onze diverse maatschappelijke posities; met een verscheidenheid van contexten waarin we ons afwisselend bevinden en met een variatie van kennis, kunde en vaardigheid waarop we aangesproken worden in de meest uiteenlopende situaties (Baert in Hoffman, 2002).

G. Verstraete (2005, 2006) onderscheidt 3 dimensies in wat hij als een ‘identiteitsdynamiek’ omschrijft:

- de persoonlijkheidsdimensie: deze dimensie omvat alle kenmerken die specifiek en karakteristiek zijn voor elke afzonderlijke mens. Bijvoorbeeld: intelligentie, karakter, temperament, lichaamsbouw, uiterlijk, driften, enz.
- socialiteit: deze dimensie omvat alle kenmerken die specifiek en karakteristiek zijn voor de groepen die erkend worden op een bepaalde tijd en plaats. Bijvoorbeeld: gezin/familie of grootfamilie, leeftijdsgroepen, beroepsgroepen, enz.
- culturaliteit: deze dimensie omvat alle processen die betekenissen produceren voor een individu, groep of gemeenschap.

Socialiteit en culturaliteit zijn twee facetten die deel uit maken van de kernbezigheden van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Volgens Hoffman (2002) zegt het begrip identiteit iets over de manier waarop mensen zichzelf en anderen plaatsen in hun sociale omgeving en over de persoonlijke betekenisgeving daaraan. Sociale identiteit is een relationeel begrip. Het heeft betrekking op de vraag

hoe iemand in relatie tot een sociale omgeving wordt gedefinieerd. Het gaat om sociale lidmaatschapskenmerken als leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, sociale klasse, seksuele voorkeur, enz. Sociale identiteiten zijn zodoende bijna per definitie differentiërend. Ze berusten op het maken van onderscheid.

Soms wordt een onderscheid gemaakt tussen primaire (identiteiten waarmee je wordt geboren of die een lange traditie of geschiedenis hebben, zoals geslacht, kleur, seksuele voorkeur, lichamelijke validiteit en etniciteit, religie, nationaliteit) en secundaire deelidentiteiten (deze werden verworven, bijvoorbeeld opleiding, functie, lidmaatschap van groeperingen). Primaire deelidentiteiten zijn moeilijker af te leggen.

Het onderscheid tussen primaire en secundaire identiteit houdt echter niet in dat de sociale en psychologische betekenis ervan voor eens en voor altijd vastligt. Wel integendeel. Mensen gaan op een actieve wijze met hun deelidentiteiten om en komen in interactie en onderhandeling met anderen tot nieuwe definities. Deelidentiteiten zijn nooit af en veranderen voortdurend. Het is dus niet zo dat samen met iemands fysieke kenmerken meteen ook zijn sociale identiteiten zijn vastgelegd. Een mens wordt niet als ‘zwarte’ of als ‘vrouw’ geboren maar ontwikkelt in meer of mindere mate een zwarte/vrouwelijke identiteit in interactie met de sociale omgeving.

### **Mensen gaan op een verschillende manier om met hun deelidentiteiten.**

**Hieronder sommen we, zeer beperkt, een aantal mogelijkheden op.**

- De Nederlandse filosoof H. Kunneman introduceerde de begrippen theemutscultuur en walkman-ego. In een theemutscultuur liggen identiteiten en rolpatronen min of meer vast. Er is redelijk precies geregeld wie wanneer en hoe mag of moet handelen. Iedereen kent haar of zijn plaats en die is ook voor iedereen herkenbaar en duidelijk. Stabiliteit en voorspelbaarheid zijn belangrijke kenmerken. Onder zo’n theemutscultuur voelen mensen zich geborgen en veilig. Maar het is er vaak ook benauwd. Persoonlijke verlangens en gevoelens die niet bij de theemutscultuur passen moet men voor zich houden of onderdrukken.
- Het walkman-ego is zowat de tegenpool van de theemutscultuur. Mensen halen hun identiteit overal vandaan. Normen, waarden, interpretatiekaders, rolpatronen, gedragingen en houdingen worden bij mekaar gesprokkeld. Het individu wordt regisseur van zijn/haar eigen leven. Mensen worden ‘gedwongen’ te kiezen en zich te verhouden tot andere ideeën en levensstijlen. De identiteit van het walkman-ego verwijst nauwelijks nog naar gemeenschappelijke waarden maar bestaat veeleer uit individueel consumeren en persoonlijk genieten. Het walkman-ego biedt mensen de mogelijkheid zich vrijelijk te ontplooien maar is vaak ook schrijnend eenzaam.



- Niet iedereen kan de druk aan om uit de veelheid aan keuzes voor zichzelf een identiteit samen te stellen; mensen kunnen als het ware 'keuzeverlamd' geraken. Zich terugplooiën op zichzelf en weigeren om keuzes te maken of zich overleveren aan een hogere (religieuze of andere) macht zijn dan alternatieven.

### **Cultuur**

Tennekes (Shadid, 2002) omschrijft cultuur als 'een samenhangend geheel van symbolen en betekenissen dat de mens oriënteert op de werkelijkheid waarin hij leeft'. Concreet omvat cultuur onder meer gedrag, waarden, normen en opvattingen, materiële en immateriële uitingen, taal... van een bepaalde samenleving en biedt ze een kader dat aangeeft wat na te streven is en hoe dat moet gebeuren.

Hoffman (2002) definieert cultuur als de gemeenschappelijke wereld van ervaringen, waarden, symbolen, praktijken en kennis die een bepaald sociaal systeem kenmerkt. Deze gemeenschappelijke wereld van betekenissen hebben mensen binnen een bepaald sociaal systeem in de loop van de tijd met elkaar opgebouwd. Nieuwkomers binnen het sociaal systeem verwerven deze cultuur (in meer of mindere mate). In hun concrete handelen en in dat van de 'gevestigden' wordt de cultuur verder ontwikkeld. Een cultuur is opgebouwd uit twee lagen: een waarneembare (taal, rituelen, symbolen) en een niet-waarneembare (de kernwaarden, het mens- en maatschappijbeeld). Beide lagen zijn nauw met mekaar verbonden. Dat maakt het begrijpelijk waarom cultuurverschillen mensen zo diep kunnen raken. Op zichzelf relatief kleine verschillen zoals bijvoorbeeld het wegstijven tijdens een gesprek of het weigeren een hand te geven aan een vrouw bij een begroeting, kwetst mensen diep omdat ze verbonden zijn met kernwaarden als openheid/eerlijkheid (wegstijven) en respect (begroeting).

Aangezien elk sociaal systeem een min of meer eigen cultuur heeft, zijn er dus evenveel culturen als er sociale systemen zijn.

Sociale systemen en dus ook hun culturen staan in open verbinding met elkaar. Daardoor beïnvloeden ze mekaar. Deze beïnvloeding vindt plaats doordat ieder mens deel uitmaakt van een breed netwerk van sociale systemen. Culturen veranderen dus in en door het menselijk handelen. De cultuur die mensen in en door hun handelen voortbrengen is nooit slechts een reproductie van de reeds bestaande cultuur. Er komen voortdurend nieuwe dingen bij, terwijl andere elementen van de bestaande cultuur meer naar de achtergrond verdwijnen. Daarnaast ziet Hoffman nog drie andere factoren die de dynamiek van een cultuur bevorderen: 1) interne spanningen in een groep; 2) het aanbod van verschillende alternatieve culturele modellen en 3) de ontoereikendheid van culturele modellen voor de gegeven werkelijkheid.

Marc Maes zet in zijn bundel 'Zicht op culturele verscheidenheid met een nieuwe bril' voor de SSH-KHLeuven (zonder datum), een drietal cultuurbenaderingen op een rijtje.

Een aantal denkers ziet fundamentele verschillen tussen culturen. Zij vergelijken die culturen met een ui die verschillende dieptelagen kent die behoorlijk taai – en dus ook weinig dynamisch - blijken te zijn. Aan de oppervlakte zien we de verschillen in gebruiken, levenswijzen, smaken; een volgende laag heeft te maken met opvattingen over wat hoort en niet hoort, opvattingen over goed en kwaad; de centrale kern tenslotte behelst vragen omtrent de verhouding tot God, de medemens en de tijd.

Andere denkers beweren dat culturen steeds meer hybride of Creools worden. Volgens hen zijn culturen minder stabiele, coherente en traditionele constructies van zijnswijzen en opvattingen. Herkomst, positie, geslacht, meervoudige socialisatie, beeldcultuur, generatie-effecten... vervullen in wisselende combinaties een rol in het formuleren van collectieve identiteiten. Men wijst er op dat je niet zomaar over dé Turken of dé Marokkanen kan spreken.

Tenslotte ziet Maes een derde groep denkers die culturele verscheidenheid als onprobleematische verschillen ervaren waarbij men niet te lang stil moet staan, zolang de politiek (de macht) er zich maar van onthoudt. Het is pas bij het trekken van staatsgrenzen, bij kolonisatie, bij het bespelen van de verschillen tussen bevolkingsgroepen door overheden dat collectieve identiteiten ontwaken.

### ***Er zijn velerlei mogelijkheden om met andere culturen om te gaan.***

#### ***We halen hier kort twee uitgesproken varianten aan.***

- Etnocentrisme gaat uit van één superieure of dominante cultuur. Er zijn mensen die er rotsvast van overtuigd zijn dat de westerse cultuur superieur is aan de cultuur van de moslims of van de zwarte Afrikanen. Aanhangers van het etnocentrisme stellen dat de inferieure cultuur op weg is naar het ideaalbeeld van de superieure cultuur. Het etnocentrisme komt niet alleen tot uiting in de interpersoonlijke communicatie maar ook in de algemene houding ten aanzien van (etnisch)-culturele minderheden. (E. Hoffman geciteerd in Ter Zake 2006/4).
- Een reactie op het etnocentrisme is het cultuurrelativisme dat iedere cultuur als gelijkwaardig aanziet. "Het cultuurrelativisme benadrukt waarden als tolerantie, acceptatie en respect. Op zich is dat natuurlijk positief. Een belangrijk risico is echter het morele relativisme: op basis van de gelijkwaardigheid van alle culturen durft men geen stelling meer in te nemen tegen bepaalde praktijken die bijvoorbeeld indruisen tegen de emancipatie van de vrouw of tegen discriminatie op basis van seksuele geaardheid" (E. Hoffman – idem).

### **Diversiteit en interculturaliteit**

Diversiteit slaat op alle zichtbare en onzichtbare aspecten waarop mensen van elkaar (kunnen) verschillen. Diversiteit kan slaan op etnische afkomst, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, sociale klasse, geloofsovertuiging, enz. Afhankelijk van de context en de situatie zal de ene of de andere dimensie op de voorgrond treden.

Soms wordt diversiteit nog ruimer ingevuld: ook verschillen in visie, belangen en competenties worden dan meegenomen (Impuls, 2008).

Culturele diversiteit: belicht een deel van de diversiteit en slaat op de dimensie cultuur en identiteit.

Etnisch-culturele diversiteit: belicht een deel van de culturele diversiteit en slaat op de dimensie etnie.

Etnie: volksgroep.

#### **Verskillende manieren om met diversiteit om te gaan:**

- Discriminatie: verwerpende onderscheiding, achterstelling, negatieve beoordeling en behandeling van iets of iemand op grond van bepaalde, niet ter zake doende kenmerken (Van Dale) – het bevoordelen van de ene groep ten opzichte van een andere groep (Elskens, 1992).
- Positieve discriminatie: met opzet een benadeelde groep meer kansen geven om een opgelopen achterstand in te halen (Elskens, 1992). Het doel is een gelijke toegang te creëren. De regels of de structuur van de organisatie worden niet (amper) in vraag gesteld. S. Suijs (2006) noemt dit het toegankelijkheidsperspectief.
- Tolerantie: verdraagzaamheid jegens andersdenkenden. Ten aanzien van de norm wordt een bepaalde afwijking gedoogd. Het verschil wordt benadrukt. Het element 'macht' speelt een cruciale rol: de macht van de groep die gedooft versus de (on)macht van de groep die gedooft wordt.
- Quotabenedering (Suijs: representatieperspectief): gaat uit van een vooral cijfermatige benadering. Er worden streefcijfers of quota vastgelegd. Men gaat er van uit dat wanneer voldoende leden van een bepaalde groep deel uit maken van een organisatie, de structuur en cultuur zich automatisch zullen aanpassen.
- Ontmijnen (Suijs): er wordt gezocht naar manieren om conflicten te ontmijnen, opdat kan overgegaan worden tot de orde van de dag. Omgaan met diversiteit wordt in dit geval gezien als voorwaarde voor de realisatie van andere doelstellingen. Diversiteit an sich hoeft niet per se problematisch te zijn maar die doet er gewoon niet toe. Er is geen interactie over hoe een andere aanpak of zienswijze evengoed tot de realisatie van de doelstellingen kan leiden. Van iedereen wordt homogeen gedrag verwacht.

- Inclusie: diversiteit is geen belemmering maar een basiskenmerk van de organisatie, buurt, samenleving. Er zijn nu eenmaal verschillen tussen mensen maar die horen bij het leven en worden aanvaard. Belangrijk is de ingebouwde aandacht voor verscheidenheid in kansen, startposities of handicaps en een fundamenteel tweerichtingsverkeer tussen verschillende gelijkwaardige partners. Doelen, strategieën, zienswijzen, ... worden onderhandeld. Dialoog en gelijkwaardigheid zijn de essentiële kenmerken.

Het kruispuntdenken<sup>(2)</sup> kan ons helpen om een inclusieve benadering te realiseren. Het betekent dat we (proberen te) breken met de gewoonte om in binaire, meestal hiërarchische categorieën te denken die mekaar uitsluiten maar de volledige complexiteit van een bepaalde organisatie of context mee in overweging nemen.

- Interculturaliseren: 'Het opzetten van processen zodat er contact is tussen verschillende culturen en waarbij wederzijdse wisselwerking van ideeën, waarden, normen en praktijken mogelijk is tussen gelijkwaardige partners. Die uitwisseling heeft een wederzijdse invloed op en kan leiden tot verandering van de betrokken culturen'. (Bertels, 2006). Interculturalisatie is het voortdurend proces van interculturaliseren. Het betreft processen op het niveau van de organisatie waarbij vanuit een duidelijke visie constructief wordt omgegaan met diversiteit.

Stijn Suijs noemt deze benadering van diversiteit het onderhandelingsperspectief. Het houdt in dat via dialoog omgegaan wordt met gelijkenissen en verschillen. De partners zijn gelijkwaardig. Het resultaat van de onderhandeling staat niet vooraf vast.

### **Multiculturaliteit**

Multiculturaliteit duidt op het feit dat verschillende culturen naast mekaar (kunnen) bestaan. Een multiculturele samenleving is een samenleving waar verschillende culturen naast mekaar bestaan.

#### **Verskillende manieren om met multiculturaliteit om te gaan:**

- Segregatie: gemeenschappen leven volledig gescheiden van mekaar in eigen wijken, met eigen scholen, ze hebben een eigen cultuurbeleving, enz.
- Verzuiling: filosofisch-ideologisch gesegregeerde groepsvorming/organisatienetwerk (blokachtige organisatie) – de corporatieve organisaties zijn (waren? - BE) exclusief gelieerd met een politieke partij (Hellemans, 1993).
- Assimilatie: het individu of de groep wordt opgenomen in een groter geheel waarin verschillen geen enkele rol meer spelen.

- Integratie: is een zwaar beladen begrip. Het is noch assimilatie noch segregatie. Voor de een betekent het zich houden aan de wet; een ander vindt het hebben van passend werk cruciaal; een derde vindt dat 'echte' integratie pas een feit is als er vermenging heeft plaatsgevonden met de ontvangende samenleving. Vaak wordt verwezen naar een tweezijdig proces: aan de ene kant moet de samenleving bereid zijn om mensen op te nemen en hen kansen geven om te participeren, aan de andere kant moeten die kansen ook gegrepen worden.
- Pluralisme: diversiteit is toegelaten/wordt voorzien en wordt onderwerp van gezamenlijke debatten. Naast het politieke (en syndicale) pluralisme, het filosofisch pluralisme en het communautaire pluralisme worden we nu geconfronteerd met het culturele pluralisme. "Het betreft hier de actieve omzetting van de culturele diversiteit, als resultaat van de immigratiestromen, het uitdenken van een institutioneel, politiek kader maar ook het creëren van een algemeen sociaal klimaat, om iedereen wiens oorspronkelijke cultuur vaak niet van Europese oorsprong is, de mogelijkheid te bieden om als volwaardig burger te leven maar ook om de Belgen van Europese oorsprong in staat te stellen om anderen te begrijpen en als anders te aanvaarden." (Commissie voor Interculturele dialoog, 2005).

(Im)migrant of allochtoon of...?

Zeker als het gaat om het benoemen van mensen en groepen van mensen is taal een krachtig en zelden (politiek) neutraal wapen. Het begrip 'allochtoon' roept automatisch zijn tegenpool 'autochtoon' op en stimuleert op die manier haast sluipend een wij-zij-denken. Hoelang blijven mensen wiens (voor)ouders naar hier migreerden 'migranten'? En bedoelen we daar ook de Nederlanders, Britten en Japanners mee? Zo ook roept het begrip 'etnisch-culturele groep' snel de connotatie op met minderheid en zelfs met achterstand.

De minderhedensector (het VMC) gebruikt de definities uit het Vlaams minderhedende-creet van 28/04/98. Daarin wordt de omschrijving 'etnisch-culturele minderheden' gebruikt voor vier groepen van mensen:

- allochtonen: personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België;
  - b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie;
- vluchtelingen: personen die zich in België bevinden en die aan één van de volgende voorwaarden voldoen:
  - a) zij zijn door België als vluchteling erkend op basis van het Internationaal Verdrag betreffende de status van vluchtelingen, ondertekend in Genève op 28 juli 1951;

b) zij hebben in België asiel aangevraagd en hun aanvraag werd niet definitief afgewezen.

- woonwagenbewoners: personen met een nomadische cultuur, die zich legaal in België bevinden en die traditioneel in een woonwagen wonen of gewoond hebben, in het bijzonder de autochtone voyageurs en de zigeuners, en degenen die met deze personen samenleven of er in de eerste graad van afstammen;
- mensen zonder wettig verblijf: vreemdelingen die zich in België bevinden zonder wettig verblijfsstatuut en die wegens hun noodsituatie opvang of bijstand vragen.

De 'Commissie voor interculturele dialoog' pleit voor het begrip 'culturele minderheid/heden'. Deze uitdrukking slaat volgens haar tegelijk op een specifieke culturele realiteit en op een situatie van ongelijkheid ten opzichte van het overheersende culturele model. De commissie raadt de hantering van de uitdrukking 'etnische minderheid' af. Ondanks de etymologische betekenis (ethnos in het Grieks betekent het volk, de natie) heeft deze uitdrukking een eerder negatieve en raciale bijklank gekregen.

In navolging van de Commissie voor Interculturele Dialoog stelt SoCiuS voor om te praten over 'culturele minderheden'.

(Zie ook een begrippenlijst op [www.socius.be](http://www.socius.be).)

## DE UITGANGSPUNTEN VAN SOCIUS

Volgende uitgangspunten zijn fundamenteel voor SoCiuS

### **Een dynamische benadering van identiteit en cultuur**

Identiteit: Onze identiteit is het resultaat van de manier waarop we lid zijn van verschillende groepen of gemeenschappen en omgaan met de al dan niet tegenstrijdige verwachtingen van die verschillende groepen of gemeenschappen. Ze ligt niet voor eeuwig en altijd vast en bevat verschillende deelfacetten waarmee 'gespeeld' kan worden.

'Meervoudig kijken' en 'andere vragen' stellen is dan ook de boodschap!

Dat mensen verschillende deelidentiteiten hebben, neemt niet weg dat in specifieke omstandigheden één bepaalde sociale deelidentiteit centraal komt te staan en al het andere wat iemand is, wegdrukt of kleurt. De context van het moment bepaalt op welke deelidentiteit iemand aangesproken wordt (of zich aangesproken voelt).

Cultuur: Ook cultuur is geen eenduidig en vaststaand gegeven maar evolueert en wordt gemaakt van dag tot dag.

De cultuur van een groep ontstaat onder invloed van specifieke geografische, sociale, economische en politieke omstandigheden en wordt door haar leden in onderling contact geproduceerd en gereproduceerd. Cultuur is dus zeer contextspecifiek én continu in evolutie. Ze wordt dagelijks geleerd en gebruikt én ze wordt ook dagelijks gemaakt en gewijzigd.

### **Omgang met diversiteit: niet enkel een (sociaal-)cultureel gegeven**

Begrippen als de 'multiculturele samenleving', '(etnisch-)culturele diversiteit', 'interculturaliseren' doen vermoeden dat maatschappelijke problemen kunnen herleid worden tot de culturele component ervan. Hoewel die culturele component in het samenleven tussen individuen en groepen niet ontkend kan worden, moeten we er ons voor hoeden om maatschappelijke problemen al te veel te 'culturaliseren', dat wil zeggen te verenigen tot enkel de culturele dimensie ervan.

Culturele verschillen spelen een rol, sociaal-economische factoren spelen zonder twijfel en afhankelijk van de context een minstens even belangrijke, zo niet een nog belangrijker rol. "Als we beide problemen (het culturele en het sociaal-economische) niet gelijktijdig aanpakken, dan is het gevaar reëel dat we in een idealistische en voluntaristische goodwill blijven steken. Die sust dan wel het geweten van de autochtoon maar zal de toestand voor de niet-westerse allochtonen aan de basis niet wezenlijk beïnvloeden, laat staan verbeteren" (Abicht, 2007).

Beide problemen gelijktijdig aanpakken betekent een ongehinderde toegang creëren voor iedereen (ongeacht huidkleur, sekse, afkomst, seksuele voorkeur, en dergelijke meer) tot de faciliteiten voor sociale, culturele en economische ontplooiing en tot alle relevante maatschappelijke sectoren (onderwijs, arbeid, politiek, enzovoort).

## **ACTIEF PLURALISME, INCLUSIE EN DOELGROEPENBENADERING**

Actief pluralisme: Pluralisme kan alleen gedijen in een sfeer en omgeving waarin bepaalde basiswaarden en democratisch vastgelegde grondrechten door iedereen worden gedeeld en gerespecteerd. Die universele waarden en grondrechten gelden voor iedereen, ongeacht waar hij of zij vandaan komt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de gelijkheid tussen man en vrouw, de gelijkheid ongeacht etniciteit, religie en seksuele geaardheid van mensen, de integriteit van het eigen lichaam, de scheiding van kerk en staat <sup>(3)</sup>. Binnen dat niet te onderhandelen referentiekader kunnen dialoog en interactie plaatsvinden en kan iedereen dan de eigen mix van culturele, levensbeschouwelijke en ethische keuzes beleven (Commissie voor Interculturele Dialoog, 2005).

Actief pluralisme houdt het niet enkel bij respect voor andere visies maar overstijgt die neutraliteit om de diversiteit in de samenleving zichtbaar te maken. Die activering zorgt voor dialoog en dat werkt verbindend. "Niet overtuigen maar beluisteren; niet veroordelen maar respecteren; leren dialogeren doorheen verschillen; leren samen leven en werken met mensen die anders geloven, er andere waarden en normen op na houden, leren omgaan dus met diversiteit en ongelijktijdigheid in geloofsprocessen" (R. Verwimp, 2007). Inclusief denken en handelen waar het kan, bijzondere doelgroepenbenadering waar het moet: Inclusief denken en handelen betekent dat we 'ingebouwde' aandacht hebben voor de diversiteit tussen mensen en de verscheidenheid in kansen, startposities of handicaps werken.

Hoewel inclusief denken en handelen het uitgangspunt is, kan het zinvol of zelfs nodig zijn om in te zoomen op een specifieke vorm van diversiteit, met andere woorden, op een bepaalde doelgroep. Zo niet bestaat de kans dat bepaalde vormen van diversiteit totaal uit beeld verdwijnen. Daarnaast is het ook belangrijk dat kennis inzake bepaalde vormen van diversiteit/doelgroepen opgebouwd en gedeeld wordt. SoCiuS probeerde te omschrijven wat zo'n bijzondere doelgroepenbenadering voor het steunpunt kan betekenen: "Het zou een keuze van SoCiuS kunnen zijn om die doelgroepen te selecteren die én weinig participeren aan het sociaal-cultureel volwassenenwerk én in de maatschappij weinig of minder kansen krijgen" (Bertels, 2007).

### **Een kwestie van ethiek**

"Wat zou het sociaal-cultureel volwassenenwerk inboeten aan creativiteit of autonomie indien we alles op alles zouden zetten om mensen, groepen en organisaties te ondersteunen bij het constructief omgaan met diversiteit en dat zelf ook in onze organisatie toe te passen? Indien met andere woorden interculturaliseren niet enkel een agenda maar een ethos wordt, niet enkel een inhoud (thema) maar een houding?" (vrij vertaald naar Erwin Jans, 2006).

Is het met andere woorden niet gewoon onze plicht, gezien het gegeven van de multiculturele samenleving, om als sociaal-cultureel werk/st/er én als sociaal-culturele organisatie interculturaliseren niet enkel tot thema of aandachtspunt te maken maar het als een rode draad permanent in ons denken en handelen mee te nemen?

### **Respect en wederkerigheid?**

Tijdens een paar SoCiuS-activiteiten inzake interculturaliseren<sup>(4)</sup>, kwamen ook telkens de waarden respect en wederkerigheid ter sprake. Respect voor iedereen in zijn of haar uniek-zijn. Wederkerigheid in de zin van 'doe anderen niet aan, wat je zelf ook niet wil aangedaan worden'. Maar telkens bleek ook hoe moeilijk het is om deze waarden in de concrete praktijk te hanteren. Hoe wederkerig zijn bijvoorbeeld vrijheid, gelijkheid en broederlijkheid? Hoe wederkerig is de erkenning van godsdienstvrijheid, de vrije meningsuiting? Tot hoever gaat het respecteren van de ander?

## UITDAGINGEN VOOR SOCIAAL-CULTURELE ORGANISATIES

Van organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt verwacht dat ze een bijdrage leveren aan het leren omgaan met de grote complexiteit en diversiteit van onze samenleving. Organisaties kunnen dit opnemen door het organiseren en stimuleren van competentie-ontwikkeling, visieontwikkeling, ontmoeting en dialoog, kritische reflectie, betekenisgeving (ecopatie).

Tijdens een 'salongesprek' verwoordde iemand het als volgt: "Nadat iets dramatisch is gebeurd (de moord op Joe van Holsbeek) krijgen we stevast mooie beelden te zien. Intuïtief voelt men dan aan wat 'juist' is. Mensen vinden dan de kracht om 'het juiste' te doen. Men wil dan bewust toenadering, zonder te kwetsen. Er is openheid en respect. Er wordt samen brood gegeten en er wordt gedeeld in mekaars leed. In het dagelijkse leven wordt deze houding ondergesneeuwd en lijkt ze moeilijker te realiseren. Daarom zijn handvaten nodig."

De verwachtingen zijn niet min! Het gaat er om het interculturaliseringsdiscours in praktijk te brengen en op onszelf te betrekken. Daarbij speelt een complex geheel van elementen: individuele mensen maken organisaties en werken een aanbod uit maar er zijn ook structurele en culturele elementen die mee bepalend zijn; ook omgevingsfactoren versnellen of vertragen processen.

We zoomen hieronder in op 3 niveaus:

- het niveau van de individuele medewerk(st)er;
- het niveau van de organisatie
- omgevingsfactoren.

### **Interculturele competenties van medewerk(st)ers:**

Zich bewust zijn of worden van de eigen en van anderen de identiteiten, oog hebben voor en rekening houden met diversiteit en veelvormigheid maar in die veelvormigheid ook de gelijkenissen, overeenkomsten en gedeelde belangen herkennen, lijkt een belangrijke opgave te zijn waar we voor staan. Uitgangspunt is dan niet zozeer de feitelijke diversiteit of culturele verschillen maar wel de manier waarop we daar mee (leren) omgaan.

Er is geen universeel geldende opsomming te vinden van alle componenten waaruit interculturele competentie zou bestaan.

In het eindrapport van NILE<sup>(5)</sup> (2005) lezen we dat het proces van verwerving van interculturele competenties waarschijnlijk de volgende fasen beslaan (NILE, 2005):

- aanvaarden dat menselijk gedrag cultureel beïnvloed wordt;
- culturele patronen herkennen die verschillen van het eigen patroon zonder deze als positief of negatief te zien;

- bewust zijn van de eigen cultuur: in staat zijn de eigen culturele normen te herkennen en hun uitwerking in te schatten bij interactie met een andere cultuur;
- het verbreden van de eigen patronen van cultureel gedrag;
- culturele regels op een flexibele wijze kunnen toepassen;
- in staat zijn specifieke normen van andere culturen over te nemen;
- rationele, culturele keuzes kunnen maken in specifieke situaties;
- positieve relaties aanknopen met mensen die een andere culturele achtergrond hebben en overweg kunnen met 'interculturele conflicten'.

Volgens Verstraete (2005) en ook Van den Broeck (2005) is iemand competent die voldoende geïnformeerd is om op een genuanceerde en kritische wijze om te gaan met het onderwerp maar ook de bereidheid en de inzet vertoont om zich er echt goed vertrouwd mee te maken. Het gaat over de motivatie om op een gepaste manier met anderen om te gaan, om kennis om effectief te communiceren en om vaardigheden om de aanwezige kennis in adequaat gedrag om te zetten.

Daarnaast zijn inzicht in context en machtsverhoudingen belangrijke elementen. Mensen die effectief met anderen kunnen omgaan beschikken over volgende eigenschappen: ze zijn open minded voor nieuwe ideeën en ervaringen, ze kunnen zich verplaatsen in mensen uit andere culturen, verschillen én overeenkomsten inzake ideeën, overtuigingen of levenswijzen worden op een adequate manier waargenomen, gedragingen die ze niet begrijpen worden eerder beschreven in plaats van ze als fout, onjuist of betekenisloos te beoordelen. Interculturele competentie verwijst naar kennis maar vooral ook naar houdingen en vaardigheden om constructief met diversiteit om te gaan.

Interculturele competentie gaat over omgaan met diversiteit in de buitenwereld maar ook over omgaan met diversiteit binnenin jezelf: 'afstand kunnen nemen van jezelf; jezelf in vraag durven stellen' (workshop 'interculturele competenties' georganiseerd tijdens de voorstelling van het Actieplan van minister Anciaux, 2006). G. Verstraete (2005) koppelt daar het begrip 'reflexiviteit' aan. Reflexiviteit is de vaardigheid om een als vanzelfsprekend of normale of 'goed' aangevoelde gedachte, houding of gevoelshouding bewust en opzettelijk te zien als één van de verschillende mogelijke oplossingen van een probleem. Reflexiviteit houdt het besef in dat ook andere mogelijke perspectieven waardevol zijn. Hierdoor ontstaat 'appreciatie' van de ander. Interculturele competentie begint met het besef dat we vanuit ons eigen perspectief met onze eigen gekleurde bril naar de werkelijkheid kijken en dat anderen vanuit hun perspectief met hun gekleurde bril ook naar die werkelijkheid kijken. Feedback betekent in deze context meer dan de traditionele individuele terugkoppeling. Het is een gedurige en wederkerige uitwisseling, een continu overleg, een voortdurend aftasten en inspelen op de context, een negotiatie van betekenissen. Het houdt eveneens een wisselwerking in tussen het intra- (interne dimensie) en het intermenselijk (sociale dimensie) functioneren.

### **Interculturaliseren van de organisatie**

'Interculturaliseren' is de term die we gebruiken voor processen in organisaties waarbij vanuit een duidelijke visie op diversiteit het systeem gedynamiseerd wordt (Verstraete, 2005). Het betekent dat interactie op gang gezet wordt, rekening houdend met de context en complexiteit van de huidige situatie. Interculturaliseren van organisaties heeft te maken met de cultuur maar ook met de structuur van een organisatie.

Een interculturaliseringsbeleid richt zich niet op één enkel onderdeel van de organisatie maar op de totaliteit, dus op alle onderdelen ervan. Interculturaliseren moet een vanzelfsprekende grondtoon en grondhouding van de organisatie worden waarop alle activiteiten op het gebied van organisatie, beleid en product/activiteitenontwikkeling gebaseerd zijn. Concreet heeft dat te maken met de missie en doelstellingen van een organisatie, met het personeels/vrijwilligers/bestand en –beleid, met het beheer van de organisatie, de structuur en de cultuur, de doelgroep(en) die men wil bereiken, de projecten en activiteiten die men opzet en de daarbij gebruikte methoden en werkvormen. Dat wil zeggen dat de hele organisatie wordt betrokken bij en op het interculturaliseringsproces. Pas dan kunnen we spreken van een inclusieve organisatie.

Uit een rondvraag tijdens de workshop 'diversiteitsbeleid in de praktijk' die Impuls verzorgde tijdens SoCiuS à la carte op 20 juni 2008, bleek dat er in de sector al heel wat acties en activiteiten opgezet worden. Daarbij viel vooral het volgende op:

- de grote verscheidenheid aan acties en activiteiten
- er worden acties opgezet ten aanzien van verschillende doelgroepen
- organisaties kiezen welbewust voor bepaalde acties
- er wordt voldoende tijd voorzien voor het uitwerken en begeleiden ervan
- de proceskant is zeer belangrijk
- de acties zijn vaak een sprong in het onbekende (men weet niet waar men zal eindigen)
- zij zetten creatieve processen in gang
- tijdens de acties en activiteiten wordt gefocust op verschillen maar evengoed op overeenkomsten en/of gelijkenissen.

Impuls (2008) werkte een typologie uit waarbij de klemtoon ofwel op rechtvaardigheid en sociale achterstand komt te liggen, ofwel op kansen, mogelijkheden en de kracht van verschil.

Type 1 is de doelgroepbenadering. Personen uit doelgroepen hebben recht op een gelijke behandeling. Achterstanden moeten weggewerkt worden. Het beleid richt zich op een betere vertegenwoordiging in de organisatie van mensen uit gediscrimineerde groepen en op het aanbieden van reële ontwikkelingskansen en carrièremogelijkheden aan deze doelgroepen.

Type 2 is de instrumentele benadering. Diversiteit wordt benut op basis van economische of maatschappelijke doelstellingen van de organisatie, die rechtstreeks gelinkt wordt aan een doelgroep. De gezochte bekwaamheid en het nuttige gebruik ervan, worden gezien als middel om tegemoet te komen aan de groeiende diversiteit van klanten en gebruikers. Het beleid is gericht op het creëren van toegevoegde waarde voor de organisatie binnen een bepaald segment, bijvoorbeeld door de aanwerving van een allochtone diversiteitsmedewerker.

Type 3 is de gelijke kansenbenadering. De organisatie tracht op alle domeinen achterstelling van individuen of groepen tegen te gaan. Het beleid is gericht op het elimineren van discriminerend gedrag in al zijn vormen. Bijvoorbeeld door een charter voor non-discriminatie op te stellen.

Type 4 is de krachtgerichte benadering. In deze benadering worden verschillen, in hun meest brede vorm en in alle beleidsdomeinen, benut. Het beleid en de werking zijn gericht op dialoog, interactie en leren. Doordat mensen verschillend zijn, kunnen zij ook specifieke bijdragen leveren. Het beleid is gericht op het creëren van toegevoegde waarde rondom diversiteit voor de organisatie, het individu en de samenleving.

Interessant aan deze visie is dat het niet om een of-of benadering gaat maar om een 'en-en-en-en-benadering', dat wil zeggen. willen organisaties écht interculturaliseren dan moet aandacht geschonken worden aan de vier types.

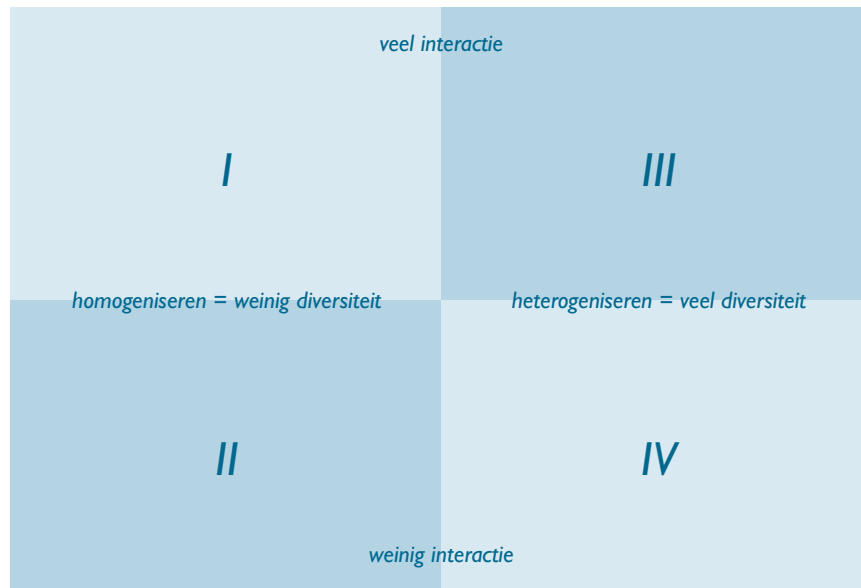
### **Contexten creëren**

Aandacht hebben voor verschillen tussen mensen is niet enkel belangrijk wanneer het thema diversiteit aan de orde is. Bewust omgaan met diversiteit is in elke context of in elke situatie mogelijk.

Toch is de concrete context medebepalend voor de wijze waarop en de mate waarin we diversiteit toelaten en er mee omgaan. Dat kan variëren (zie schema) van zeer veel (heterogeniseren) tot minimaal (homogeniseren). Binnen een bepaalde context kan bovendien de mate van interactie gestimuleerd of eerder afgeremd worden. Het is daarbij niet altijd nodig om steeds een maximale interactie (vakken I en III) in combinatie met een maximale heterogeniteit (vakken III en IV) na te streven. Het is wel belangrijk dat men zich als sociaal-cultureel werker bewust is van de verschillende mogelijkheden die men kan benutten en van de verschillende posities die men kan innemen. (Emalsteen, geciteerd in Verstraete, 2005)



(Figuur 1)



## TOT SLOT

Er bestaan geen unieke richtlijnen die organisaties kunnen volgen wanneer ze een diversiteits- of interculturaliseringsbeleid willen voeren. De traditie, cultuur en structuur van elke organisatie zijn immers verschillend, alsook de concrete context waarin de organisatie zich bevindt. Diversiteit vorm geven binnen organisaties is bovendien mensenwerk. De interesse en gevoeligheid voor dit thema liggen verschillend bij de medewerk/sters, alsook hun tempo en de onderlinge machtsverhoudingen. Al deze elementen zullen van invloed zijn en een rol spelen.

Maar dat belet niet dat we...

- ... verschillen kunnen toelaten
- ... verschillen kunnen benutten
- en volop durven dromen over diversiteit!

### Bea Elskens

coördinator werksoorten en doelgroepen SoCiuS

Met dank aan Fred Dhont, Katrijn Pauwels en Annemie Vercrusse van SoCiuS, Ivo Janssens (Kunst en Democratie), Arno Peeters (VMC), Najila Alloui (Citizenne) en Söhret Yildirim (Kabinet minister Anciaux) voor hun kritische inbreng.

### NOOT

(1) Wat Hoffman als 'meervoudig kijken' omschrijft, wordt door anderen (o.a. binnen de vrouwenbeweging) 'kruispuntdenken' of 'intersectioneel denken' genoemd. Kruispuntdenken weigert genoeg te nemen met een eenzijdig verklaringsmodel maar wil de volledige complexiteit omarmen van de invloed van plaats, nationaliteit, gender, etniciteit, seksuele voorkeur en religie en de wijze waarop deze mekaar construeren. Het is namelijk een combinatie van deze verschillende invalshoeken waardoor we een maatschappelijke positie toegewezen krijgen en die bepalend zijn voor onze identiteit. De theorie van het kruispuntdenken verwijst naar de kruisingen (intersecties) van die verschillende maatschappelijke invalshoeken. Deze zijn steeds gelijktijdig en in wisselwerking met elkaar actief. Vanuit het kruispuntdenken is het logisch om steeds 'de andere vraag' te stellen (Nederlandstalige Vrouwenraad, 2005).

(3) De 'zeven wijzen' die voor de minister van Inburgering een oriëntatienota schreven over onze waarden en normen (2006), gaan ervan uit dat er in elke samenleving specifieke regels nodig zijn die altijd gebaseerd zijn op algemeen aanvaarde waarden. Naarmate de samenleving complexer wordt, zijn er volgens hen meer normen nodig. Vrijheid, gelijkheid, broederlijkheid, respect en burgerschap zijn de centrale waarden die zij vooropstellen. Vrijheid wordt door hen verbonden aan zelfbewustzijn, autonomie, individuele ontplooiing, zelfbeschikking. Cruciale vrijheden zijn vrijheid van denken, de godsdienstvrijheid en de vrijheid van meningsuiting. De vrijheid van verenigen wordt niet uitdrukkelijk vermeld in het document. Omdat vrijheid voor iedereen gelijke ontwikkelingskansen veronderstelt, werd het principe van de gelijkheid er het onmisbare compliment van. Vrijheid en gelijkheid smeekten om het cement van de derde waarde: broederlijkheid, door de commissie 'solidariteit' genoemd. De waarden vrijheid, gelijkheid en solidariteit zijn onaantastbare rechten, samengevat in het begrip 'menselijke waardigheid'. Dat verwijst op zijn beurt naar zowel een recht op als een plicht tot respect. Respect voor de waardigheid van de mens is vereist met betrekking tot de verschillen die mensen vertonen. Het betekent ook dat geageerd wordt tegen racisme en discriminatie. Burgerschap tenslotte, heeft te maken met een actieve betrokkenheid van mensen bij elkaar, met de samenleving en met de inrichting ervan. Dat impliceert ondermeer een recht op participatie via het maatschappelijk middenveld, dat om die reden steun en aanmoediging van de overheid verdient.

(4) Bedoeld wordt de salongesprekken interculturaliseren en het intervisietraject met medewerking van G. Verstraete.

(5) NILE is een Europees project dat groeide vanuit de vaststelling dat steeds meer migranten met een diversiteit aan achtergronden en levensbeschouwingen leven en werken in Europa en dat veel Europese landen worden geconfronteerd met een toenemend racisme. Dit maakt het concept 'intercultureel leren' bijzonder belangrijk binnen het levenslang leren. Tussen 2002 en 2005 kwamen vormingsorganisaties uit 14 landen, waaronder SoCiuS, samen om de expertise uit deze verschillende landen te verzamelen in een groot (IT-) netwerk. Meer informatie over NILE vind je op <http://www.eaea.org/nile/index.php?k=6176>

## ■ ■ BRONNEN

- AGTEN, Jiska (2004): "Leren in interculturele ontmoetingen." Eindverhandeling KULeuven, Pedagogische Wetenschappen.
- ALERT, themanummer over waarden en normen, 2007, jaargang 33, nr. 1.
- ANCIAX, Bert (2006): "Vlaams Actieplan Interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport". februari 2006.
- BERTELS Els en VERCRUYSSSE, Annemie (2006): "Actieplan interculturaliseren. De overheid daagt uit." In WisselWERK, mei-juli 2006, blz. 24-27.
- BERTELS, Els (2006): "Intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk", Brussel: SoCiuS.
- BERTELS, Els (2006): "Intercultureel leren, verslag van de collegagroep," Brussel: SoCiuS.
- BERTELS, Els (2007): interne SoCiuS-nota WO-D-21 van 15/02/07 over doelgroepenwerking.
- COMMISSIE VOOR INTERCULTURELE DIALOOG, eindverslag, 2005.
- DECREET betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk (4/4/2003).
- ELSKENS, Bea (1992): "Mannen en vrouwen in de sociaal-culturele sector", In: Vorming, p. 31 - p. 44, oktober 1992, Mechelen: VCVO.
- FORUM, INSTITUUT VOOR MULTICULTURELE ONTWIKKELING (2003): "Gedeeld burgerschap in de multiculturele samenleving. Een vernieuwde strategische visie van het Forum" Amsterdam: Forum.
- FORUM, INSTITUUT VOOR MULTICULTURELE ONTWIKKELING (1999): "Strategische Visie" Amsterdam: Forum.
- FRAÏHI, Tarik (2004): "De smaak van ongelijkheid. Een andere kijk op de multiculturele samenleving." Amsterdam: Meulenhoff.
- HELLEMANS, Staf (1993) in Demeyere F. (ed.) "Over pluralisme en democratie. Verzuiling en integratie in en multiculturele samenleving." Brussel, VUBpress.
- HOFFMAN E, Geciteerd in Terzake, 2006, nr. 4.
- HOFFMAN E (2002): "Interculturele gespreksvoering. Theorie en praktijk van het Topoi-model." Houten/ Diegem: Bohn, Stafleu, Van Loghum.
- HOFSTEDE G.J., e.a. (2004): "Werken met cultuurverschillen." Amsterdam: Business Contact.
- IMPULS, workshop 'Diversiteitsbeleid in de praktijk' o.l.v. Birgit De Clerck, tijdens SoCiuS à la carte, 2006/08.
- JANS Erwin (2006): "Interculturele intoxicaties Over kunst, cultuur en verschil." Berchem: EPO.
- KNAEPS, An (2006), Verslag van de workshop "Interculturele competenties – CIMIC", tijdens de presentatie van het actieplan van minister Anciaux, 20/02/2006.

- MAES Marc (z.d.): "Zicht op culturele verscheidenheid met een nieuwe bril." Uiteenzetting voor de SSH/ KUL.
- NEDERLANDSTALIGE VROUWENENRAAD (2005), dossier over kruispuntdenken [http://www.vrouwenraad.be/dossiers/2005/kruispuntdenken/ontstaan\\_kruispuntdenken.pdf](http://www.vrouwenraad.be/dossiers/2005/kruispuntdenken/ontstaan_kruispuntdenken.pdf) (geraadpleegd 13/11/2008).
- NILE (2005): "Strategieën voor intercultureel leren op basis van behoefte en ervaring". Samenvatting van de resultaten van de werkzaamheden van NILE tussen 2002-2005, Bonn.
- RAAD VOOR CULTUUR (2005): Advies van de Raad voor Cultuur over het culturele (in) Europa: bewust omgaan met diversiteit, Zitting 2005-2006, 18 november 2005, stuk 50 – nr. 1.
- SCHURINGA, Leida (2001): "Omgaan met diversiteit. Een uitdaging." Soest: H. Nelissen.
- SHADID W.A. (2007): "Grondslagen van de interculturele communicatie." S.l.: Kluwer.
- SOCIUS: Beleidsplan 2004-2009
- SOCIUS: Salongesprek interculturaliseren, 25 april 2008.
- PIESSENS, An & SUIJS Stijn (2003): "Over praktijk-leren en zinvolle praktijken. Omgaan met diversiteit in socio-professionele inschakelingsacties." In: Vorming, december 2003, p. 339-362.
- SUIJS S., "Mijn vader was Chinees", interne SoCiuS-vorming op 13/03/06.
- VAN DEN BROEK, Lida (2005): "De intercultureel competente professional". In: Vrouwenraad, derde trimester 2005.
- VERSTRAETE, G. (2005): "Diversiteit en sociaal-cultureel werk", In: Larock, Yves e.a. (red.): "Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk.", Gent: Academia Press.
- VERSTRAETE, G. (2006): Uiteenzetting voor het Willemsfonds op 07/10/06.
- VERWIMP, R. (2007) "Religieuze metamorfosen" In De Vriendt, J. (red.) (2007): "Er is leven na de 'Mort Subite'. Toekomstverkenning voor het sociaal-cultureel werk", WisselWERK Cahier '07, blz. 126-139.
- VLAAMS MINDERHEDENDECREET van 28 april 1998: [www.binnenland.vlaanderen.be/minderheden/\\_documentatie/minderhedendecreet\\_280498.pdf](http://www.binnenland.vlaanderen.be/minderheden/_documentatie/minderhedendecreet_280498.pdf) (laatst geraadpleegd op 13/11/2008).
- VLAAMS MINDERHEDEN CENTRUM (VMC) – <http://www.vmc.be>.
- VLAAMSE REGERING (2006): "Eindverslag van de Commissie ter invulling van de cursus maatschappelijke oriëntatie", Vlaams minister M. Keulen, mei 2006 – zie <http://www.inburgering.be>.
- VLAAMSE REGERING (2004): "Samenleven in diversiteit. Gedeeld burgerschap en gelijke kansen in een kleurrijk Vlaanderen" – beleidsplan goedgekeurd op 26/03/2004.

# 2

## EEN WAAIER VAN PRAKTIJKEN

In en voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden heel wat instrumenten of tools ontwikkeld om te kunnen omgaan met diversiteit. Diversiteit in het aanbod, de samenstelling van de organisatie, de deelnemers. We hebben hier een aantal van die instrumenten en verhalen samengebracht. Ze zijn exemplarisch. Wie op speurtocht gaat moet niet lang zoeken om nog andere verhalen en tools te vinden. Kijk er trouwens ook de afgelopen jaargangen van vakmagazine WisselWERK op na. We geven hier een overzicht van de in vijf jaargangen WisselWERK verschenen artikels over alle aspecten van diversiteit, in volgorde van verschijnen.

FRAIHI, Tarik (2004): "Laat duizend bloemen bloeien. Diversiteit in de sociaal-culturele sector." *WisselWERK 2/1*, mei-juli 2004, p. 4-8.

DEKONINCK, Veerle (2004): "De cultuursleutel. Je toegang tot cultuur!" *WisselWERK 2/1*, mei-juli 2004, p. 14-17.

SWARTELÉ, Sabine (2004): "Vorming als cement van samenleven. Over een empowermentprogramma voor Schaarbeekse vrouwen." *WisselWERK 3/1*, augustus-oktober 2004, p. 4-9.

VANDENBROUCKE, Nathalie & VERSCHAEREN, Yves (2004): "Netwerkvorming bij mensen met een handicap. Nieuwe methoden voor versterking van sociale netwerken." *WisselWERK 3/1*, augustus-oktober 2004, p. 10-15.

DEVRIENDT, Johan (2005): "Bruggen over woelig water. Hoe de kloof tussen armen en de rest van de samenleving overbruggen?" *WisselWERK 2/2*, mei-juli 2004, p. 3 (rubriek Het Kraaiennest).

DEVRIENDT, Johan (2005): "Ontmoeting, dialoog en educatie. Nederlands beraad over vormingswerk in een multiculturele samenleving." *WisselWERK 2/2*, mei-juli 2004, p. 10-15.

DEVRIENDT, Johan (2005): "Vrouwen gaan vreemd. Handleiding voor het werken met interculturele vrouwen-groepen." *WisselWERK 4/2*, November 2005-januari 2006, p. 4-8.

DEVRIENDT, Johan (2006): "Interculturaliseren?" *WisselWERK 1/3*, februari-april 2006, p. 3 (rubriek Het Kraaiennest).

PAUWELS, Hilde (2006): "Cultuur als hefboom voor integratie. Willemsfonds en Unie van Turkse Verenigingen werken structureel samen." *WisselWERK 1/3*, februari-april 2006, p. 4-8.

DEVRIENDT, Johan (2006): "Ijveren voor een verstaanbare samenleving. In 2006 opnieuw Kies-Keurig campagne." *WisselWERK 1/3*, februari-april 2006, p. 18-20.

NAGELS, Anniek (2006): "Zoek de 5 verschillen. Over de relativiteit van het verschil." *WisselWERK 1/3*, februari-april 2006, p. 28-31.

BERTELS, Els & VERCRUYSSSE, Annemie (2006): "Actieplan Interculturaliseren. De overheid daagt uit." *WisselWERK 2/3*, mei-juli 2006, p. 24-27.

ELKASMI, Nahima (2006): "Vrouwenkrachten. Een motor voor de samenleving." *WisselWERK 3/3*, augustus-oktober 2006, p. 4-13.

VAN OSTAYEN, Cil (2006): "Interculturaliseren van de afdelingswerking." *WisselWERK 3/3*, augustus-oktober 2006, p. 21 (lezersbrief).

DEVRIENDT, Johan (2006): "Vanzelfsprekend? Diversiteit is een werkwoord" *WisselWERK 4/3*, november 2006 - januari 2007, p. 3 (rubriek Het Kraaiennest).

BOSMAN, Tom (2006): "Dialoogtafels. 'Ontmoet een ander, laat je zelf zien' haalt senioren uit het isolement." *WisselWERK 4/3*, november 2006 - januari 2007, p. 4-6.

BARREMAECKER, Truus (2006): "Macht het iets meer zijn? dvd-project zij-kant" *WisselWERK 4/3*, november 2006 - januari 2007, p. 14-16.

DEVRIENDT, Johan (2006): "Sociale cohesie en Intercultureel leren". Het averechts effect van couscousfeesten." *WisselWERK 4/3*, november 2006 - januari 2007, p. 29-31.

JACOBS, Kurt, DECLERCQ, Leonore & VAN SCHELVERGEM, Nele (2007): "Café Combinne. Elkaar ontmoeten en gezellig babbelen in het Nederlands." *WisselWERK 1/4*, februari-april 2007, p. 17-20.

WIJSHOF, Kristel (2007): "Verzilveren gemeenten de vergrijzing? Het OKRA-zilverboek: boek vol lokale bekommernissen" *WisselWERK 2/4*, mei-juli 2007, p. 9-15.

BEELAERT, Bram (2007): "Het erfgoed van de dovengemeenschap. Erfgoedwerking binnen het sociaal-cultureel werk." *WisselWERK 2-4*, mei-juli 2007, p. 24-28.

SERGEANT, Sofie (2007): "Kijkoren en proefneuzen voor iedereen. Vorming voor duo's natuurgidsen met en zonder verstandelijke beperking." *WisselWERK 3/4*, augustus-oktober 2007, p. 4-8.

PETROVA, Maria e.a. (2007): "Tesukür ederim...Thee, suiker en een droom: studiereis naar Istanbul." *WisselWERK*

4/3, augustus-oktober 2007, p. 14-20.

KUYPERS, Ann (2007): "Multicultureel communiceren. Hoe doe je dat?" *WisselWERK 3/4*, augustus-oktober 2007, p. 21-23.

SLAETS, Greet (2007): "Right 2 learn. Het recht op leren: ook voor asielzoekers." *WisselWERK 4/4*, november 2007 - januari 2008, p. 4-8.

DEVRIENDT, Johan (2007): "Waar beide zeeën samenkomen. De rede verdeelt. De mythis brengt samen." *WisselWERK 4/4*, november 2007 - januari 2008, p. 23-25.

DEVRIENDT, Johan (2007): "Onbeperkte toegang. Educatief werken met personen met een handicap." *WisselWERK 4/4*, november 2007 - januari 2008, p. 31.

DEVRIENDT, Johan (2008): "Oude verhalen, jonge dromen." Een intergenerationeel en interlevensbeschouwelijk project." *WisselWERK 1/5*; Februari - april 2008, p. 4-7.

AKKUS, Fatos (2008): "Beraber! Samen lukt het wel." *WisselWERK 1/5*; februari - april 2008, p. 13-16.

DEVRIENDT, Johan (2008): "Cement of segment? Levensbeschouwing in het middenveld." *WisselWERK 1/5*; februari - april 2008, p. 17-21.

JANSENS, Diederik (2008): "Over de brug. Mensen in armoede in het sociaal-cultureel werk." *WisselWERK 2/5*; mei-juli 2008, p. 4-7.

HENDRIX, Lien (2008): "25&75! Samen naar 100 %. Leefijdsgemengd samenwerken in KVG" *WisselWERK 2/5*; mei-juli 2008, p. 14-17.

BRAEM, Karen (2008): "De seniorsurfclub. Een voorbeeld van sociaal-culturele samenwerking met meerwaarde." *WisselWERK 3/5*; augustus-oktober 2008, p. 18-20.

CONIX, Greet (2008): "Liefde is overal. Een congres voor koppels met een verstandelijke beperking." *WisselWERK 3/5*; augustus-oktober 2008, p. 25-29.

DIERCKX, Vicky (2008): "De Verhalentafel Expo '58. Een onderdompeling in de sfeer van 1958". *WisselWERK 4/5*, november 2008 - januari 2009, p. 14-18.

JANSENS, Frederik & VERHEYEN, Kris (2008): "Als ik in de spiegel kijk. Een sociaal-artistiek project in de Antwerpse gevangenis." *WisselWERK 4/5*, november 2008 - januari 2009, p. 19-22.

#### **In de WisselWERK-cahiers verschenen eveneens een aantal artikels met betrekking tot diversiteit:**

- Het *WisselWERK-Cahier '04* over "Sociaal-cultureel werk van, voor en met ouderen" (Frank Cockx & Johan De vriendt, red.), behandelt specifiek de leeftijdsgebonden diversiteitsaspecten.

- Dat is eveneens het geval in: Rob van der Wildt (2005): "Herinneringen maken het verhaal van hun leven. Hoe we met herinnering oude mensen een stem geven." *WisselWERK-Cahier '05*: "Biografisch leren en werken" (red. Frank Cockx en Johan De Vriendt) (p. 45-66)

- In *WisselWERK-Cahier '06* (red. Frank Cockx en Johan De Vriendt) "Ne zanger is een groep: over gemeenschapsvorming." Reyhan Görgöz: "Gemeenschapsvorming en diversiteit: de dr. Jeckyll & mr. Hyde of de Bert & Ernie van het hedendaags samenleven" (p. 70-85)

- In *WisselWERK-Cahier '07* (red. Johan De Vriendt) "Er is leven na de 'mort subite'. Toekomstverkenning voor het sociaal-cultureel werk": Jan Van Bavel: "Immigratie, integratie en diversiteit in tijden van vergrijzing." (p.37-61)

#### **Zie ook de SoCiuS-publicaties:**

BERTELS, Els (2006): "Intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk." Brussel: SoCiuS.

BERTELS, Els; (2007): "Onbeperkte toegang. Educatief werken met personen met een handicap." Brussel: SoCiuS.

# DIVERSOSCOOP

Amand Dewaele

) ( Samenvatting

***Dit artikel betoogt dat het noodzakelijk is om diversiteit te meten om te bewijzen dat acties effect hebben. Daartoe werd het instrument Diversoscoop ontwikkeld. De meting berust op vier benaderingen: de deficitbenadering, de differentiebenadering, de distantiebenadering en de diversiteitsbenadering. Omdat die indeling niet echt meetbaar is, werd een meetsysteem ontwikkeld met drie niveau's en zes stappen.***

Diversiteit is evident want onze maatschappij is zeer divers. Er zijn oude mensen en jonge mensen, sommigen hebben een handicap, zijn zwart, homo of hetero, anderen hebben kinderen of niet, sommigen zijn man, anderen uiteraard vrouw, sommigen zijn godsdienstig, anderen juist niet, enz. Eens men met een lijst start is het moeilijk om te weten wanneer men ermee moet stoppen.<sup>(1)</sup>

Diversiteit is niet alleen trendy of in, het is bovendien een kritieke succesfactor voor de organisatie. Er bestaan heel wat initiatieven en didactische hulpmiddelen omtrent diversiteit. Het concept zelf wordt echter zeer verschillend ingevuld.

Nochtans, diversiteit is zo ongeveer de meest besproken maar minst uitgevoerde doelstelling van een organisatie<sup>(2)</sup> om volgende redenen:

- veel bestuurders begrijpen niet wat het concept echt inhoudt;
- ondanks alles zijn de leidinggevendenden in hun hart nog niet overtuigd dat diversiteit wel degelijk nut heeft voor de organisatie;
- vrees voor het onbekende;
- praktische vaardigheden om diversiteitsmanagement toe te passen worden nauwelijks aangeleerd;
- diversiteitsmanagement wordt vaak niet volledig geïntegreerd in het Beleidsplan
- diversiteitsmanagement wordt niet gemeten.

Om diversiteit te doen slagen in een organisatie moet de organisatie heel bewust te werk gaan. Eerst en vooral moet er duidelijke informatie gegeven worden zowel voor bestuurders als voor de medewerkers; de organisatie moet haar grenzen duidelijk bepalen; er moet een nulmeting uitgevoerd worden (hoe ver staan we nu in verband met diversiteit?); er moet een draagvlak gecreëerd worden; er moet samen beslist worden waar de organisatie naar toe wil; en finaal moeten er doelstellingen en de daaruit volgende acties opgesteld worden om diversiteit werkelijk in te voeren.

Het instrument Diversoscoop probeert door de gebruikte methode een aantal van deze bovenstaande problemen samen aan te pakken. Diversoscoop creëert een draagvlak, biedt informatie aan over diversiteit, stimuleert de discussie en helpt bij de opmaak van een actieplan om diversiteitsmanagement kwalitatief in te voeren.

## DIVERSITEIT METEN?

Diversiteit meten in een organisatie is nodig en/of nuttig om te bewijzen dat de acties en doelstellingen effect hebben, om de steeds veranderende behoeften van onze klanten te beantwoorden; om ethische of politieke redenen; omdat het zinvol is voor de organisatie; om representatief te zijn voor de maatschappij; om nieuwe ideeën te genereren; om de sponsors, partners en regelgevers te behagen; om te zien hoe 'goed' we bezig zijn (13 domeinen).

Diversiteit meten heeft ook voordelen:

- Voor de organisatie, want het toont aan hoe de toegankelijkheid, de openheid van diensten is en het geeft de organisatie de mogelijkheid om te reageren op veranderingen in wensen en behoeften van klanten. Het toont aan dat de regelgeving werkt (of net niet).
- Voor de medewerkers, want het is een kans om toegankelijke diensten te creëren, het zal vooroordelen bestrijden en het biedt een kans om verbetering in de diensten te definiëren.
- Voor de klanten, want de diensten en producten worden open en toegankelijk en de diensten zullen verbeteren.
- Voor de maatschappij ten slotte toont het de relevantie van de organisatie, maakt de impact van de organisatie op de maatschappij duidelijk en maakt de inspanning die de organisatie levert ten opzichte van maatschappelijke waarden duidelijk.

## WAAROP BERUST DE METING?

De meting berust op de 4 D's: de deficitbenadering, de differentiebenadering, de distantie- en de diversiteitsbenadering.

### ***DI of deficitbenadering***

Een organisatie in deficitbenadering gaat na welke mogelijke doelgroepen niet vertegenwoordigd zijn en werkt daar rond een beleid uit: het doelgroepenbeleid.

Voorbeeld: een organisatie vindt dat vrouwen en jongeren ondervertegenwoordigd zijn en probeert een aantal acties uit om meer vrouwen en jongeren te bereiken.

Deze organisatie X beslist dat ze inspanningen wil leveren om vrouwen en jongeren aan te trekken. Ze richten een aantal specifieke activiteiten in (DI of deficitbenadering). Deze

activiteiten brengen echter niet veel op. De gekozen activiteiten liggen niet in de markt en zijn niet vrouwspecifiek maar eerder rolbestedend (vooroordelen en stereotypering vanuit de oude Raad van Bestuur). De Raad van Bestuur geeft echter ook niet bepaald aan wat 'jonger' betekent voor hen. Is dit 50 jaar of 18 jaar? Het spreekt dat pas dan gepaste activiteiten kunnen gecreëerd worden. Het blijkt dus niet voldoende om een aantal acties uit te werken; men moet een strategie plannen om daadwerkelijk resultaat te behalen. Men moet een doelgroepenbeleid plannen en uitvoeren.

### **D2 of differentiebenadering**

Een organisatie in differentiebenadering beseft dat de bereikte doelgroepen aanwezig zijn in de laagste echelons van de organisatie maar niet doorgroeien tot hogere. Om dit mogelijk te maken moeten ze een beleid uitwerken waarbij gelijkheid gestimuleerd wordt en vooroordelen bestreden worden: gelijke kansenbeleid.

Voorbeeld: een organisatie betreft wel vrouwen bij bepaalde activiteiten, maar de Raad van Bestuur is voor honderd procent samengesteld uit mannen ouder dan 55 jaar.

Deze organisatie A beseft dat ze in feite geen vrouwen en jongeren betrekken vanuit activiteiten naar hogere echelons in de organisatie. Ze werken een plan uit om vrouwen te laten participeren in het beleid. Een eerste stap is een bevraging bij vrouwen die participeren aan activiteiten. De verwerking van de resultaten levert een aantal ideeën op op welke manier meer vrouwen ook aan het beleid zouden participeren. De derde stap is het effectief uitvoeren van deze acties die voortvloeien uit de ideeën.

### **D3 of distantiebenadering**

Een organisatie in distantiebenadering wil voornamelijk proberen om de afstand tussen culturen te overbruggen en een inclusie te stimuleren. Om dit mogelijk te maken moeten ze een beleid uitwerken waarbij mensen met een andere culturele achtergrond samen met autochtonen kunnen werken aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de organisatie: interculturaliteit.

Voorbeeld: via een goed gebalanceerde programmatie betreft een organisatie verschillende culturen bij haar werking. Door een inclusiebeleid wordt iedereen ook aanvaard en krijgt een rol in de organisatie.

Deze organisatie B beseft dat er te weinig allochtone jongeren participeren in de organisatie. Via de evaluatie van de gegeven vorming komt men tot de conclusie dat bepaalde opleidingen niet voldoen aan noden en profielen van jongeren. De organisatie beslist niet om cursussen in te richten voor allochtone jongeren maar onderzoekt waarom bepaalde jongeren niet naar de opleiding komen. De organisatie past dan de opleiding aan aan de eisen en noden van deze gemengde groep jongeren.

### **D4 of diversiteitsbenadering**

Een organisatie beseft dat de maatschappij is samengesteld uit allemaal verschillende individuen en wil dan ook een weerspiegeling zijn van deze zeer diverse maatschappij, waarbij het de bedoeling is om iedereen uit alle groepen, met alle mogelijke kenmerken en uit alle lagen van de maatschappij te betrekken en te aanvaarden in de organisatie. Om dit mogelijk te maken moet de organisatie een diversiteitsplan uitwerken om een zo goed mogelijk diversiteitsbeleid toe te kunnen passen: diversiteitsbeleid.

Voorbeeld: organisatie C heeft een duidelijk beeld van de noden en behoeften van haar volledige doelgroep in de ruime zin van het woord. Via goed uitgedachte activiteiten bereikt ze dan ook iedereen. Dit is echter niet genoeg voor de organisatie. Zij heeft een netwerk uitgebouwd dat ook anderen helpt om meer divers te worden. Ze werkt aan een divers imago en probeert alle facetten van de organisatie zo divers mogelijk te maken. Zo werk de organisatie bijvoorbeeld met een sollicitatieformulier dat volledig zonder enige personalia behandeld wordt tot aan het eigenlijke gesprek. Zij werft ook zo divers mogelijk. Alle doelgroepen worden betrokken bij het bestuur van de organisatie en iedereen wordt duidelijk geïnformeerd over de verwachtingen en noden van de elkeen.

De 4D-diversiteitsindeling is niet echt meetbaar. Er zijn geen referentiepunten, deze indeling is zuiver beschrijvend. Er moet dus op basis van deze gegevens een meetbare systematiek opgesteld worden. De 4 D's zijn daarom meer uitgesplitst en meer beschreven zodat tijdens een meting een organisatie zich gemakkelijker kan identificeren met een bepaald niveau.

De meetbare versie van de 4 D's en de schaal voor Diversoscoop wordt hieronder verder beschreven. Het is een indeling op drie niveaus met telkens twee stadia, dus 6 stadia in totaal.

## **DE MEETBARE GRADATIE VAN DIVERSITEIT**

### **NIVEAU I**

#### **Stadium 1: de uitsluitende organisatie**

Deze organisatie is tevreden en respecteert de huidige machtsverhouding. Dit wil zeggen dat deze organisatie geen enkele intentie heeft of inspanning zal leveren om aan deze machtsverhouding ook maar iets te veranderen. Iedereen in de organisatie is tevreden met de huidige situatie.

Voorbeeld: een bepaalde vrouwenorganisatie trekt mensen aan met hetzelfde profiel: dus geen mannen, hoger opleidingsprofiel, gepensioneerd, geen arbeiders of werkzoekenden, enz. Ze blijven dus volledig in dezelfde machtsverhouding.



**Stadium 2: de club**

Deze organisatie beseft dat er andere mogelijkheden zijn maar heeft er tot nu toe niet echt iets aan gedaan. Anderen mogen er wel bijkomen op hun eigen initiatief en onder bepaalde voorwaarden en dan maar mits erkenning van de heersende normen.

Voorbeeld: de overheid legt decretaal een aantal verplichtingen op. De organisatie beseft dat er andere mogelijkheden zijn. In dit voorbeeld zijn het verplichte mogelijkheden via quota. De groep, en in het bijzonder de Raad van Bestuur moet opengetrokken worden. Er komen dus andere werknemers en bestuursvrijwilligers maar die blijven niet. De Raad van Bestuur dwingt immers de nieuwkomers om zich volledig aan te passen aan de bestaande structuren en de heersende cultuur. Daardoor ontstaat een gevoel van onbehagen en de nieuwe medewerkers vertrekken snel omdat zij zich in de organisatie niet kunnen vinden.

**NIVEAU 2****Stadium 3: de inventariserende organisatie**

De organisatie erkent dat er andere mogelijkheden zijn. Sommige kansengroepen worden onder bepaalde voorwaarden toegelaten tot de laagste echelons van de organisatie. Deze groepen mogen onder voorwaarden gebruik maken van het aanbod, maar mogen niet deelnemen aan het beleid of bestuur van de organisatie (D1).

Voorbeeld: een bepaalde organisatie voor mensen met een handicap heeft alleen vertegenwoordiging van haar primaire doelgroep in de Raad van Bestuur maar niet van andere doelgroepen, alhoewel zij zich eveneens met activiteiten naar deze andere en bredere doelgroepen richt.

**Stadium 4: de positieve actieorganisatie**

Deze organisatie zal kansengroepen aanmoedigen tot participatie. Zij zal ook discriminatie proberen weg te werken en de medewerkers aanmoedigen om te denken over hun doen en laten (D2).

Voorbeeld: een sociaal-culturele organisatie vindt dat bepaalde groepen mensen met leefloon niet genoeg participeren aan het culturele aanbod. In samenwerking met het plaatselijk OCMW lanceren ze OCMW- cultuurcheques. Na verloop van tijd blijkt dat dit systeem werkt maar dat het de mensen stigmatiseert. Daarom werkt de organisatie een systeem uit van cultuurcadeaucheques die door iedereen kunnen aangekocht worden en die 'onherkenbaar' door het OCMW kunnen uitgedeeld worden. Dit is duidelijk een positieve actie om bepaalde groepen te laten participeren in de culturele activiteiten van de streek.

**NIVEAU 3****Stadium 5: de vernieuwende organisatie**

Deze organisatie is niet tevreden meer met gewoon gelijke kansen en interculturaliteit, maar zal nieuwe processen ontwikkelen om integratie en diverse ontwikkelingen echt te bevorderen (D3).

Voorbeeld: een lokale openbare bibliotheek richt zich tot iedereen en past haar activiteiten en promotie aan aan de diverse doelgroepen. Blinden, intellectuelen, laaggeschoolden, jongeren, kinderen, bejaarden, analfabeten, mensen met een andere culturele achtergrond, iedereen vindt er zijn gading.

**Stadium 6: de diverse organisatie**

Deze organisatie is een echte weerspiegeling van de maatschappij. Alle medewerkers, leden en klanten hebben gelijke verantwoordelijkheden en kansen onafhankelijk van hun verschillen of overeenkomsten. De organisatie neemt verantwoordelijkheid om de ruimere omgeving op te leiden naar een diverse samenleving (D4). In deze fase is diversiteit een meerwaarde geworden. De voordelen zijn voor alle geledingen in de organisatie duidelijk en iedereen ervaart dat ook zo.

De meeste organisaties in Vlaanderen bevinden zich in Stadium 3 of 4. Het ideaaltypisch stadium kennen we hier niet, hoewel er enkele organisaties aardig stadium 5 benaderen of hebben.

Stadium 6 is meer een hypothetisch streefdoel dat soms even kan bereikt worden maar dan terugvalt naar 5, gezien snelle evoluties in de maatschappij. Stadium 6 moet continu nagestreefd worden<sup>(3)</sup>.

**STAPPENPLAN VOOR HET METEN MET DIVERSOSCOOP****Stap 1: Samenstelling werkgroep diversiteitsbeleid**

De werkgroep wordt zo divers mogelijk samengesteld. Daarmee wordt bedoeld dat er zowel bestuurders, vrijwilligers als beroepskrachten in zetelen. De werkgroep zal het instrument invullen, tot een consensus komen om het reeds bereikte stadium van het diversiteitsbeleid te bepalen (eigenlijke meting) en projecten voorstellen om het gewenste diversiteitsbeleid te bereiken. De werkgroep moet hiervoor bevoegdheid krijgen van de Raad van Bestuur.

De werkgroep bepaalt ook of de organisatie een totale meting zal doen (aanbevolen) of enkel één domein zal screenen (snelle actie, respons op een bepaalde vraag of probleem). Het is aanbevolen om een eerste volledige nulmeting te doen omdat alle domeinen met elkaar verbonden zijn en dat het ene domein het andere beïnvloedt.

Voorbeeld: de werkgroep diversiteit wordt in organisatie D samengesteld uit vijftig procent beroepskrachten en vijftig procent vrijwilligers. Bij de beroepskrachten zijn zowel directie, staf als logistiek en administratie vertegenwoordigd. Bij de vrijwilligers zijn er bestuurders, vaste medewerkers en één gebruiker van de diensten. De werkgroep heeft de formele bevoegdheid gekregen van de Raad van Bestuur om de meting uit te voeren en om verbetervoorstellen in te dienen. Er is een tijdsschema afgesproken en de werkgroep krijgt een klein budget om te vergaderen.

### Stap 2: Informeren

De leden krijgen informatie over alles wat zij moeten weten om het instrument correct te gebruiken zoals de verschillende soorten diversiteit, de grenzen binnen de organisatie om diversiteitsbeleid in te voeren, het gebruik van de Diversoscoop en vooral ook de wijze van scoren... Daarvoor kan de werkgroepverantwoordelijke gebruik maken van de PowerPoint presentatie op de Cd-rom in bijlage van deel 2 van de publicatie.

Het is ook belangrijk dat de werkgroepleden overeenkomen over de mening van de gebruikte termen in Diversoscoop en welke doelgroepen zij effectief wensen te betrekken in hun diversiteitsproject.

Voorbeeld: de werkgroep krijgt van de verantwoordelijke op een avond (19-22uur) een uiteenzetting over diversiteit en over Diversoscoop. Er wordt een open discussie gevoerd en men bespreekt de mening van de termen gebruikt in het instrument en toegepast op de organisatie. De organisatie spreekt af dat met bijvoorbeeld 'klanten' bedoeld wordt: de provinciale en lokale afdelingen. Met 'directie' wordt bedoeld, de coördinator en de voorzitter, enz. In bijlage is een lijst van termen opgenomen met een voorstel tot verklaring. De organisatie kan dit waar nodig aanpassen.

### Stap 3: Individuele oefening

De leden van de werkgroep vullen individueel Diversoscoop 'papieren versie' in. Daarbij houden ze in het bijzonder rekening met hun eigen visie op een diversiteitsbeleid en wat in de organisatie daaromtrent nu gebeurt. Zo ontstaat een toekomstvisie van wat nog moet gebeuren. De deelnemers argumenteren hun score per stelling en per domein. De individuele deelnemers confronteren hun eigen visie met wat ze zien gebeuren in de organisatie. Bij het scoren wordt rekening gehouden met de stand van zaken in de organisatie NU. Uit het verschil tussen wat er nu gebeurt en wat er volgens hen moet gebeuren kunnen ze ideeën hebben voor toekomstige acties in de organisatie.

Voorbeeld: de verschillende leden van de werkgroep vullen het instrument in. Daarbij denken zij vooral aan 'waarom scoor ik nu P of D of...? Met welke argumenten kan ik mijn standpunt verdedigen? Wat zou ik willen in de organisatie? Waar wil ik met de organisatie naartoe? Dit wordt dan gebruikt in de discussie om te bepalen welk stadium van diversiteit de organisatie wil nastreven.

### Stap 4: Consensus

De werkgroep komt samen en de leden overlopen de stellingen per domein. Via discussie komen ze tot een consensus op de papieren versie. Deze consensus op de papieren versie wordt dan ingevuld op Diversoscoop 'elektronische versie'. De elektronische versie geeft dan een score per domein aan. Deze wordt vergeleken met de consensus op de papieren versie en bediscussieerd.

De leden moeten ook tot een consensus komen over het behaalde actuele niveau van diversiteitsbeleid in de organisatie. Met andere woorden, welk stadium van diversiteitsbeleid bereikt de organisatie nu? Dit wordt dan vergeleken met de score gemeten door het instrument Diversoscoop 'elektronische versie'. Is de score dezelfde of niet? Waarom scoort de werkgroep eventueel anders dan het instrument? Argumenteer en kom tot een finaal standpunt.

<i>Papieren versie</i>	<i>Handeling</i>	<i>Elektronische versie</i>
Discussie per stelling/domein Consensus per stelling/domein	Consensus invullen op elektronische versie	De elektronische versie berekent een score per domein
Discussie per domein Consensus per domein	Vergelijking van de consensus met de elektronische score per domein en bespreking	De elektronische versie berekent de score voor de organisatie
Discussie voor de organisatie Consensus voor de organisatie	Vergelijking van de consensus met de elektronische score voor de organisatie en bespreking	Uiteindelijk resultaat: meting

Voorbeeld: door tot een consensus te komen is er heel veel input voor organisatie D om een grondige discussie te voeren over diversiteit, zowel over waar we naar toe willen als over hoe de toestand nu is. Door te vergelijken met de scores van de elektronische versie heeft de organisatie veel houvast om te discussiëren.

### Stap 5: Verbeterprojecten

De werkgroep bepaalt waar de organisatie naar toe wil in verband met diversiteitsbeleid. Er wordt een keuze gemaakt van verbeterprojecten en of acties.

Voorbeeld: door de discussie en de resultaten te vergelijken krijgt de organisatie een goed beeld wat zij moet doen om de toestand te doen evolueren. Door een aantal prioriteiten

te stellen en deze in te vullen (D) op het elektronisch instrument kan de organisatie zien wat de invloed van deze zijn op het diversiteitsniveau. Dit helpt bij het kiezen waar men moet beginnen. Bijvoorbeeld: de organisatie wil werk maken van diversiteit in de missie. Zij vult de desbetreffende stelling D in, in plaats van P. Onmiddellijk geeft het instrument weer wat de vooruitgang is op gebied van diversiteit. Zo kan de organisatie een aantal acties kiezen om snel vooruitgang te boeken. Soms zal het nodig zijn om een project uit te werken indien een organisatie opteert om een heel domein aan te pakken.

### Stap 6: Start van de projecten

De werkgroep start de projecten. Na verloop van tijd kan het instrument opnieuw gebruikt worden om een tweede, derde... meting uit te voeren.

Voorbeeld: telkens een actie of project is volbracht kan de organisatie de nieuwe score invullen op het instrument. Een nieuwe meting is niet meer noodzakelijk.

Deze wijze van werken garandeert de creatie van een draagvlak voor het invoeren van diversiteitsmanagement, biedt veel mogelijkheden om over alle aspecten te discussiëren, opent de discussie in de organisatie en maakt de grenzen van de organisatie duidelijk.

#### Amand Dewaele

Was stafmedewerker bij Kwasimodo. is nu senior consultant bij Dewaele Consultancy (Shrewsbury, Groot-Brittanië)

#### NOTEN

- (1) Vrij naar : *Making diversity happen*, NCVO 2003, UK.
- (2) Linda Human PhD (revision of *Diversity Management*)
- (3) Vrij naar enkele ideeën van M. JANSSENS, (2002)

#### BRONNEN

- DEWAELE, Amand (2007): "Diversiteitsmanagement; Het meten, evalueren en plannen van diversiteit (met het meetinstrument Diversoscoop". Brussel: Politeia/Kwasimodo
- LECLUYSE, Lieve (2003): "Interculturaliseren van organisaties", In: "School en Samenleving", afl. 3, juni 2003, 61.
- FAELENS, Astrid (2004): "Els kan het ook? Gelijke kansen voor mannen en vrouwen", In: "Diversiteit & bedrijf", maandelijks nieuwsbrief van de diversiteitsconsulent, september 2004.
- "Dossier Diversiteit", In: "Courant", maart-april 2005.
- JANS, Erwin; VERSTRAETE, Ghislain & HAFFOU, Nezha (2006): "De smaak van gelijkheid". In: "Momenten", Kunst en Democratie, april 2006.
- HOFSTEDE, Geert & HOFSTEDE, Gert Jan (2006): "Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen". Amsterdam/Antwerpen: Contact.
- "Leergids voor diversiteit op de werkvloer", Samenwerkingsproject ACV-ABVV-ACLVB.
- HUBBARD, Edward E. (2004): "Diversity Management", U.S./Canada: Human Resource Development Press.
- HUBBARD, Edward E. (2004): "The Diversity Scorecard. Evaluating the impact of diversity on organizational performance", U.S./U.K: Butterword.
- DOYEN, Gerlinde, LAMBERTS, Miet & JANSSENS, Maddy (2002): "Diversiteitsmanagement in de praktijk", Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven/Hoger Instituut voor de Arbeid.
- "Gevestigde Waarden" (2003): De Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid, Gelijke Kansen en Ontwikkelingssamenwerking
- JANSSEN, Mieke (2002): "Methodiek intercultureel personeelsmanagement", Soest: Uitgeverij Nelissen.

#### BESTELLEN

De Diversoscoop is beschreven in het boekje "Diversiteitsmanagement; Het meten, evalueren en plannen van diversiteit (met het meetinstrument Diversoscoop" van Amand Dewaele met bijhorende dvd is te bestellen bij SoCiuS (welkom@socius.be)

# DE ONTWIKKELING VAN EEN DIVERS PERSONEELSBELEID

) Impuls ondersteunt organisaties

Ann Theys

) Samenvatting

*Vanaf 2010 zullen meer werknemers op pensioen gaan dan er op de arbeidsmarkt intreden. Organisaties zullen hun personeelskader niet meer kunnen invullen met 'normmedewerkers'. Daarom hebben ze er belang bij om een divers personeelsbeleid te ontwikkelen. Impuls kan organisaties daartoe ondersteunen op drie niveaus. Het eerste niveau is het individuele niveau en betreft individuele taakuitvoering en de professionele ontwikkeling van elk personeelslid. Daartoe ontwikkelde Impuls de diversilinkmethode. Het tweede 'team'-niveau betreft de interactie en samenwerking tussen personeelsleden. Hierbij worden de kwaliteiten van een team in kaart gebracht en optimaal benut. Op het organisatieniveau worden visie, beleid en leiding van de organisatie procesgericht ontwikkeld. Hiertoe gebruikt Impuls een methode gebruikt op het 'Waarderend Onderzoek'.*

## GEMOTIVEERD EN TEVREDEN PERSONEEL DANKZIJ DIVERSITEITSBELEID

Aandacht besteden aan diversiteit in organisaties is stilaan geen luxe-aangelegenheid meer. Vanaf 2010 zullen meer werknemers op pensioen gaan dan er jonge mensen de arbeidsmarkt betreden. Daardoor zal er opnieuw schaarste aan werkkrachten ontstaan. Deze trend is al ingezet. Denk maar aan de dalende werkloosheidscijfers en de knelpuntberoepen die niet ingevuld raken. De tijd is voorbij dat organisaties kunnen kiezen uit een lange rij kandidaten waarbij meestal de 'normmedewerker' als winnaar uit de bus komt.

Een normmedewerker is doorgaans een gezonde, blanke, voltijds werkende heteroman van middelbare leeftijd, getrouwd, vader van een tweetal kinderen, eigenaar van een modale woning, geschoold en in het bezit van een eigen wagen. Lange tijd zagen de meeste organisaties en bedrijven dergelijk type personeelslid als de ideale werknemer. Het hele arbeidssysteem werd daar ook op afgestemd. Nog slechts 30% van de werkende populatie beantwoordt momenteel aan dit 'ideaalbeeld'. Zeker in de non-profitsector werkt een meerderheid van vrouwen, vaak in een deeltijds statuut. Heel wat kortgeschoolden vinden geen aangepast werk. Alloctonen ervaren geregeld discriminatie bij de wervingsprocedure. Veel jonge mannen wensen, naast hun carrière, ook in hun gezin een grotere

rol op zich te nemen en bedanken voor een leidinggevende functie of een job waarvoor permanente beschikbaarheid is vereist. Een handicap of ziekte, echtscheiding... ook dat heeft invloed op de inzetbaarheid en de arbeidsbehoeften van mensen.

Een goed functionerende organisatie doet inspanningen om een divers publiek aan te werven, heeft aandacht voor de arbeidstevredenheid van haar personeel en voorkomt daardoor de vroegtijdige uitstroom van waardevol talent.

Dit veronderstelt de ontwikkeling van een divers personeelsbeleid. Het gaat om een diversiteitsbeleid dat niet enkel is weggelegd voor bepaalde kansengroepen maar dat elke medewerker vanaf de werving tot de uitstroom aanbelangt. Naargelang de leeftijd en de levensfase waarin men zich bevindt, zullen mensen ook wisselende behoeften hebben om hun job gemotiveerd en met volle inzet uit te oefenen. De organisatie heeft er dus alle belang bij hiermee rekening te houden.

## IMPULS ONDERSTEUNT ORGANISATIES BIJ DE ONTWIKKELING VAN EEN KRACHTGERICHT PERSONEELSBELEID

Op zoek naar de juiste aanpak en methoden om als organisatie hierin te groeien, komen heel wat welzijnsorganisaties bij Impuls vzw aankloppen. Impuls komt tegemoet aan hun vragen en biedt maatwerk aan op drie niveaus in de organisatie.

1. Het individuele niveau betreft de individuele taakuitvoering en de professionele ontwikkeling van elk personeelslid.
2. Het teamniveau betreft de interrelationele interactie en de samenwerking tussen teamleden.
3. Het organisatieniveau is het niveau waarop de visie, het beleid en de leiding van de organisatie ontwikkeld worden.

Wat Impuls te bieden heeft op elk niveau zullen we kort toelichten en illustreren met een voorbeeld.

### Niveau 1: De diversilinkmethode: omgaan met verschillen

Impuls ontwikkelde een eigen communicatiemethode om mensen meer bewust te maken van het eigen denken, voelen en willen. Ook de vanzelfsprekendheden en vooroordelen worden helder. Tijdens het vormingsaanbod leren de deelnemers verschillen verwoorden op een niet aanvallende manier met begrip voor het referentiekader van de ander. Het doel is om opgehoopte spanningen, roddels en conflicten te voorkomen of aan te pakken en oplossingen te zoeken zodat de samenwerking tussen collega's vlot kan verlopen.

We zetten de verschillende stappen van deze diversilink communicatiemethode op een rijtje.

1. Het verschil ervaren (voelen)
2. Zich bewust worden van het verschil (denken)
3. Zich openstellen voor de ander (oprechte interesse en aandacht tonen)
4. Het benoemen en expliciteren van het verschil (het onder woorden brengen van wat je denkt, voelt, wilt en doet)
5. Het verhelderen van het verschil (verduidelijken wat je denkt, voelt, wilt en doet)
6. Het erkennen van het verschil (zich inleven en het verschil accepteren)
7. Het herkennen van het verschil (verbinding maken vanuit betrokkenheid)
8. Het afstemmen (zoeken naar overeenstemming in de samenwerking)

### **Totaalvoorbeeld van deze diversilinkmethode**

We passen de stappen nu toe op een concrete (fictieve) situatie: het opvoedersteam van de Zonneheuvel, een instelling voor bijzondere jeugdzorg.

#### **Stap 1: ervaren**

Sven werkt een jaar als opvoeder in de Zonneheuvel, een instelling voor bijzondere jeugdzorg. Hij is de enige mannelijke opvoeder in zijn leefgroep. Tot nu toe heeft hij zijn best gedaan om zich te integreren in het team van vijf vrouwelijke opvoeders, met jaren ervaring in de sector. Hij voert uit wat van hem gevraagd wordt, kan zelfstandig werken en heeft een goed contact met de jongeren. Toch voelt hij zich een buitenbeentje. Hij heeft een andere kijk op het werk en het contact met de jongeren.

#### **Stap 2: bewust worden**

Vaak heeft Sven een heel andere kijk op de omgang met de gasten. Zijn collega's zijn eerder verzorgend ingesteld terwijl hij vooral aanstuurt op zelfredzaamheid en verantwoordelijkheidszin bij de jongeren in de leefgroep. Ook stoort hij zich aan de veelvuldige, langdurende en weinig efficiënte overlegvergaderingen in het team. Tenslotte stelt hij zich vragen bij de evidentie waarmee zijn vrouwelijke collega's op hem beroep doen om zware lasten te verslepen of als eerste in te grijpen bij agressie-incidenten. Alsof het vanzelfsprekend is dat een man die taken op zich neemt.

#### **Stap 3: zich openstellen**

Sven keek tot nu toe de kat uit de boom. Hij wil graag bij het team horen en heeft moeite gedaan om zich aan te passen. Thuis, bij zijn vriendin, blaast hij stoom af en uit wel eens zijn ergernis over de 'ouwbollige opvoedsters'. Sven merkt dat hij minder gemotiveerd is voor zijn werk en vindt dat hij er iets moet aan doen. Hij wil op het volgende werkoverleg vertellen over zijn probleem en wil te weten komen hoe zijn collega's erover denken.

#### **Stap 4: benoemen**

Tijdens het volgende werkoverleg vertelt Sven dat hij zich niet helemaal goed voelt op het werk. "Ik werk hier nu een jaar, maar ik voel mij soms wat op mezelf staan. Volgens mij heeft dat te maken met het feit dat ik de laatst bijgekomen opvoeder ben, dat ik een stuk

jonger ben dan jullie, maar ook omdat ik de enige man ben in het team. Ik zou hier graag eens over praten zodat ik mijn werk terug even graag kan doen als in het begin en ook beter kan samenwerken met de andere opvoeders."

#### **Stap 5: verhelderen**

De opvoedsters luisteren naar wat Sven te zeggen heeft. Om beter te begrijpen wat hij juist bedoeld, vragen zijn collega's hem om verduidelijking.

"Wat bedoel je met 'op jezelf staan'?"

"Hoe komt het dat je dit ervaart?"

"Kan je uitleggen wat je gevoel te maken heeft met je jongere leeftijd?"

"Hoe is het om als enige man in het opvoedersteam te werken?"

Dankzij deze open en begripvolle vragen kan Sven duidelijk maken wat hij denkt, voelt, wilt en doet en kunnen zijn collega's hem beter begrijpen. Voor het eerst staan ze stil bij hun eigen vanzelfsprekendheden en krijgen van Sven informatie die hen voordien onbekend was.

#### **Stap 6: erkennen**

De teamleden kunnen nu naar het werk kijken vanuit het standpunt van Sven. Als laatst aangeworven opvoeder heeft hij minder te zeggen dan een 'ancien' in het team. Omdat hij minder ervaring heeft, wordt hij minder vaak gehoord en wordt zijn standpunt soms afgedaan als de onervaren mening van het groentje.

Het is niet prettig om naast opvoeder, ook vaak op je man-zijn aangesproken te worden, alsof je de hele groep mannen moet vertegenwoordigen. Je moet vaak kritiek horen over mannen in het algemeen en er wordt op je vingers gekeken of je de was wel op het juiste programma wast en wel even netjes kunt strijken als de vrouwen. Dat zorgt voor extra stress naast het nieuweling zijn.

Het is soms lastig om de jongste te zijn in het team. Sven heeft andere dingen geleerd op school dan mensen vijftien jaar geleden. Binnen de pedagogie is er een evolutie naar een meer emancipatorische benadering van jongeren in de bijzondere jeugdzorg. Sven is opvoeder geworden net omdat deze benadering hem erg aanspreekt.

#### **Stap 7: herkennen**

Lieve, één van de collega's zegt: "Wat je nu vertelt, heb ik ook meegemaakt toen ik hier in het begin werkte. Ik was blij niet meer de nieuweling te zijn toen jij erbij kwam. Ik merk bij mezelf hoe ik gemakkelijker meningen aanvaardt van de ouderen dan van een nieuwkomer."

Tine, een andere collega zegt: "Ik wist helemaal niet dat je het vervelend vindt dat ik je er als man bij roep. Ik dacht dat je dat als waardering zou ervaren. Ik dacht wel, dat moet niet evident zijn om hier tussen al die vrouwen te zitten als enige vent!"

Najima merkt op: “Sven, ik ben blij dat je dit aan ons durft vertellen, ik voel me als vrouw van Turkse afkomst ook vaak een uitzondering in de groep.”

### **Stap 8: afstemmen**

In de laatste stap gaat het team samen kijken wat er nu concreet kan afgesproken worden om de situatie voor Sven maar ook voor alle collega's, te verbeteren. Wat hier uit de bus komt is maatwerk en afhankelijk van de noden van de betrokken partijen.

Bij het afstemmen kan je drie kanten uit:

- De meerwaarde van het verschil benutten: Sven is goed in het emancipatorisch werken met de jongeren. Zijn collega's kunnen hiervan leren. Ook de jongeren zelf kunnen deze kwaliteit van Sven benutten.
- Je zoekt naar een compromisoplossing: Bij het dragen van zware lasten en de tussenkomst in geval van agressie spreken de teamleden een beurtrol af. Het team beslist om samen een cursus tiltechnieken te volgen en zich te informeren over hoe zij effectiever met agressie kunnen omgaan.
- Berusten en scheiden: Als de meningen te ver uiteen liggen, moet je soms afspreken om de samenwerking tussen bepaalde collega's (tijdelijk) tot een minimum te beperken. In het uiterste geval scheiden zich de wegen en zal een werknemer de organisatie verlaten. Dit is enkel een gepaste maatregel als alle andere mogelijkheden zijn uitgeput.

### **Niveau 2: de kwaliteiten in een team in kaart brengen en optimaal benutten**

Impuls begeleidt ook teams in het omgaan met verschillen op de werkplek. De aandacht gaat dan uit naar de ontwikkelingsfasen van een team en de groepsdynamiek tussen de teamleden.

We belichten een methode om hiermee concreet van start te gaan. Deze methode kadert in een langer lopende procesbegeleiding die Impuls met het team aangaat.

#### **De kwaliteitencirkel <sup>(1)</sup>**

Vaak blijven bepaalde groepsnormen en -patronen in een team onbesproken. Teamleden voelen deze vaak onbewust aan maar het is niet altijd gebruikelijk om deze 'heilige huisjes' ook boven tafel te krijgen. Nochtans kunnen deze patronen de ontwikkeling van individuele teamleden en het team als geheel afremmen.

Via een oefening met de kwaliteitencirkel krijgen de teamleden de kans om hun eigen kwaliteiten in kaart te brengen. In welke mate kunnen zij deze talenten en competenties ten volle inzetten in hun job? Welke meningen, gedragingen worden in het team ervaren als de norm? Welke meningen en gedragingen worden aangemoedigd en welke worden afgeremd? Is het team zich hiervan bewust en wat zijn mogelijke gevolgen voor de diversiteit in het team?

Via de kwaliteitencirkel komen deze vragen ter sprake. Nadien trekt het team hier haar conclusies uit: wat doen we met deze informatie? Wat heeft elk teamlid nodig om volwaardig in het team mee te functioneren? Wat zijn de plus- en minpunten binnen de organisatie en waar dringen aanpassingen zich op?

De oefening met de kwaliteitencirkel resulteert tenslotte in volgende stap. Het team maakt een overzicht van de verschillen die nu al een meerwaarde voor het team vormen en die verschillen die momenteel de samenwerking bemoeilijken. Samen denken de teamleden na over volgende vragen: Hoe kunnen we de constructieve verschillen in het team maximaal benutten en verder inbetten in de organisatie? Hoe kunnen we de knelpunten rond verschil aanpakken zodat ze worden omgevormd tot meerwaarde voor het team?

### **Niveau 3: procesgericht werken met werknemers uit alle functies, diensten en organisatieniveaus.**

Op organisatieniveau werkt Impuls mee aan de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid. Ook hier kiezen we voor een procesmatige aanpak waarbij het creëren van een draagvlak bij alle personeelsleden van top tot basis voorop staat. We gaan hier dieper in op een krachtgerichte methode die Impuls hanteert om de betrokkenheid bij dit diversiteitsbeleid van mensen in alle organisatielagen te bevorderen. De methode inspireert mensen om de creativiteit en innovatie in de eigen organisatie te versterken. De methode is gebaseerd op het Waarderend Onderzoek of 'Appreciative Inquiry'. <sup>(2)</sup>

#### **Het ontmoetings- en uitwisselingsforum**

Niet alleen de directie of de leidinggevenden van de organisatie denken mee over het diversiteitsbeleid. Sleutelfiguren van verschillende afdelingen, diensten, functies... worden uitgenodigd om actief te participeren aan een werkconferentie. In een open en veilige sfeer kunnen de deelnemers inzichten, ervaringen en ideeën uitwisselen om samen tot nieuwe mogelijkheden en strategieën te komen bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

#### **Stap 1: waarderende interviews**

De groep gaat in dialoog over de piekmomenten en aanwezige krachten in de organisatie omtrent diversiteit. Samen zoeken ze naar doorslaggevende factoren die deze ervaringen tot een hoogtepunt maken.

Voorbeeld: In een organisatie voor ontwikkelingssamenwerking is een hoogtepunt de manier waarop de projectbegeleiders en de administratieve medewerkers in tandem samenwerken.

#### **Stap 2: droomoefening**

Tijdens de droomoefening denken de deelnemers na over nieuwe mogelijkheden omtrent diversiteit in de toekomst. Men zoekt weer naar doorslaggevende factoren voor deze gewenste organisatie-toekomst.



Voorbeeld: Op termijn worden twee diensten samengevoegd en zullen de projectbegeleiding en concrete uitwerking niet langer opgesplitst zijn per functie maar zijn de medewerkers multifunctioneel.

### Stap 3: ontwerpen van acties

In deze fase worden op een open creatieve manier acties uitgewerkt om het diversiteitsbeleid concrete vorm te geven.

Voorbeeld: Een concrete actie om de fusie van de twee diensten te optimaliseren met aandacht voor de meerwaarde van diversiteit kan zijn: beide diensten wisselen tijdelijk van job en lopen bij elkaar stage.

Bij elke stap worden de bevindingen op flaps genoteerd. Deze hangen de deelnemers op aan de muur. Wanneer de groep groot is, kunnen deelgroepen een uitkomst bieden. Tijdens een 'flappenmarkt' gaan de groepen elkaars flappen lezen en kunnen ze nog bemerkings, ideeën en vragen toevoegen.

Het voordeel van dit ontmoetingsplatform is dat mensen vanuit diverse invalshoeken nadenken over diversiteit. Het is een krachtgerichte methode die uitgaat van succesfactoren die reeds aanwezig zijn in de organisatie ipv te vertrekken vanuit diversiteit als probleem. Door de vraagstelling wordt de creativiteit aangewakkerd en kan een grotere variatie aan voorstellen op tafel komen. Tenslotte worden mensen uitgenodigd om het diversiteitsbeleid mee actief uit te voeren. Hierdoor ontstaat een groter draagvlak voor verandering en wordt het personeel medeverantwoordelijk voor de vernieuwingen in de organisatie.

#### Ann Theys

gender- en diversiteitspecialist van Impuls vzw

#### NOTEN

(1) *Kwaliteitscirkel: De kwaliteitscirkel uit 12 kwaliteiten, onderverdeeld in de categorieën persoonlijke kwaliteiten, intellectuele kwaliteiten, communicatieve kwaliteiten en bedrijfsmatige kwaliteiten. Alle relevante kwaliteiten van medewerkers worden in deze cirkel opgenomen.*

(2) *Waarderend onderzoek laat zien waar een groep, team of organisatie sterk in is, en hoe daar nog beter gebruik van kan worden gemaakt. Waarderend Onderzoek creëert ruimte om te laten zien wat er is, en doet dit vanuit een positieve benadering. Voor meer informatie zie [www.waarderendonderzoek.nl](http://www.waarderendonderzoek.nl).*

#### BRONNEN

VAN ZAND, Diddo & WESTERHUIS Mark (2005): "De kwaliteitscirkel. Een eenvoudig en resultaatgericht alternatief voor competentie management." Academic Service.

#### MEER WETEN

*Wie meer wil te weten komen over de diversiteetaanpak en het aanbod van Impuls kan het programma-overzicht op de website raadplegen of de nieuwe handleiding voor het omgaan met verschillen op de werkplek (werktitel: 'Van vreemd naar verbonden in acht stappen') op Impuls aanvragen. Deze publicatie verschijnt in het najaar 2008.*

Impuls vzw

Willem Huvenerstraat 5 - 3200 Aarschot

Tel. 016 56 95 68

E-mail [info@impulsvorming.be](mailto:info@impulsvorming.be)

[www.impulsvorming.be](http://www.impulsvorming.be)

# INTERCULTUREEL DIVERSITEITSMANAGEMENT: NIET OM TE BEHAGEN OF TE SCOREN

)( Een kritische bijdrage van KMS aan het interculturaliseringsproces

*Didier Vanderslycke*

)( Samenvatting

***Kerkwerk Multicultureel Samenleven (KMS) heeft haar wortels in de Vlaamse Kerkgemeenschap maar bouwt de beweging uit in de richting van multiculturele diversiteitsaanpak. Met haar diversiteitsmanagement wil de beweging een reëel effect wil hebben voor de mensen met een migratiegeschiedenis. Daartoe is het noodzakelijk vooraf racistische gedragingen, uitspraken en gedachten binnen de organisatie zelf bespreekbaar te stellen. Inzake terculturele diversiteitsaanpak ontwikkelde KMS vijf initiatieven die in het artikel kort voorgesteld worden.***

Kerkwerk Multicultureel Samenleven (KMS) is de open beweging voor interculturele samenlevingsopbouw van de Vlaamse kerkgemeenschap. Deze beweging vindt haar wortels in de christelijke solidariteitsacties maar richt zich tot een breed publiek in Vlaanderen. Op het eerste zich lijkt KMS haar verantwoordelijkheid op te nemen voor een achterban van christelijke huize maar wie het bereik van de organisatie onderzoekt, komt erop uit dat de doelgroep van de werking levensbeschouwelijk en cultureel divers is. KMS bouwt de beweging uit langs verschillende werkingsassen. Naast een 'netwerk racisme keren', een werking rond migratie- en asielbeleid en een groeiend pakket interlevensbeschouwelijk werken, werd ook de uitdaging opgenomen om organisaties en instellingen te ondersteunen in hun interculturaliseringsproces.

KMS heeft als vereniging en beweging zelf een behoorlijke groei doorgemaakt in de interculturele diversiteitsaanpak. Dat is te merken aan de samenstelling van de bestuursorganen, het personeels- en vrijwilligersbeleid en aan uitbouw van de globale werking. Zo wordt in de netwerking vanuit het nationaal secretariaat en de regionale deelwerkingen geopteerd voor systematische samenwerkingsrelaties met (verenigingen van) etnisch-culturele minderheden. Bij de product- en activiteitenontwikkeling wordt gerekend op hun actieve participatie. Zo komt het dat KMS, gescreend op haar diversiteitsaanpak door de methode van de Diversoscoop, in 2007 de eigen interculturele diversiteitsaanpak noteerde in een beleidsnota in het kader van de kwaliteitszorg en opnam in het organisatievadecum.

In haar bewegingsinitiatieven met betrekking tot intercultureel diversiteitsmanagement vertrekt KMS van twee belangrijke stellingen. Vooreerst dat, wie een diversiteitsmanagement wil ontwikkelen dat een reëel effect wil hebben voor mensen met een migratiegeschiedenis, héél expliciet moet inzetten op deze doelgroep. De ervaring leert ons immers dat een brede diversiteitsaanpak met verschillende doelgroepen (vrouwen, ouderen, holebi's, ...) uitloopt op een nieuwe achterstelling van oudkomers en nieuwkomers uit de migratie.

Ten tweede stellen we dat een interculturele diversiteitsaanpak niet kan zonder het bespreekbaar maken van racistische gedragingen, uitspraken en gedachten binnen de organisatie of onderneming. Racisme en racistische beeldvorming zijn valkuilen op de weg van de interculturalisering. Ze niet bespreekbaar maken verhoogt de kansen op falen.

Die twee stellingen zijn herkenbaar in de ontwikkeling van vijf concrete initiatieven die KMS als sociaal-culturele beweging neemt inzake de interculturele diversiteitsaanpak. In het beleidsplan werden ze als elkaar versterkende initiatieven ontwikkeld. Het betreft een jaarkalender, een cursusaanbod, een cartoontentoonstelling, een impulsbrochure en een impulscoaching. Elk instrument vervult een functie in het proces van intercultureel diversiteitsmanagement.

1. De jaarkalender 'Feesten met de burens' is dit jaar aan de elfde editie toe. Een eenvoudig en herkenbaar product maar tegelijk een statement. Zeker als het de functie krijgt van een werkinstrument voor de werkvloer. De kalender is interlevensbeschouwelijk en intercultureel. Veel aandacht gaat naar de kennismaking met de – vooral niet-katholieke - feestdagen die niet erkend zijn als officiële vakantiedagen. De presentatie van de 'andere' feestdagen suggereert drie vragen: wat doen we in het arbeidsreglement met het vraagstuk van de feestdagen die geen plaats krijgen in de officiële kalender? Welke ruimte geven we op de werkvloer voor de levensbeschouwelijke beleving, ontmoeting en uitwisseling? Welke impact heeft het bestaan van die feesten op ons aanbod naar gebruikers, cliënten en patiënten?
2. Het cursusaanbod 'Omgaan met racisme' wordt door KMS expliciet als basistraining aangekondigd om te oefenen in een persoonlijke en effectieve aanpak van mensen die racistische uitspraken doen of die een racistisch gedrag ontwikkelen. Omgaan met racisme is niet hetzelfde als omgaan met diversiteit. KMS gaat er vanuit dat er pas sprake kan zijn van een effectieve omgang met interculturele diversiteit als medewerk(st)ers en verantwoordelijken van organisaties en maatschappelijke instellingen door het bad zijn gegaan van het inzicht in racistische beeldvorming en concreet alledaags racisme op de werkvloer. Als er ook oefening is geweest in het omgaan daarmee.
3. De cartoontentoonstelling 'Typisch Vlaams: ik en de interculturele samenleving' bouwt verder op dat uitgangspunt. 'Typisch Vlaams' is een prikkelende cartoon-

tentoonstelling die gedurende één of meerdere weken uitgesteld kan worden om het gesprek over diversiteit en racistische beeldvorming en discriminatie te bevorderen. Aangevuld met een 'typisch-ik' test worden werknemers tot uitspraken uitgedaagd en kan er worden gethematiseerd wat in bepaalde middens knelpunten en wieren zijn. De cartoontentoonstelling kan op die manier de functie krijgen van thermo- en barometer.

4. De impulsbrochure 'Doe de test' werd ontwikkeld voor bestuursleden, directieleden, coördinatoren en leidinggevenden. De brochure is meer dan een pleidooi voor diversiteitsmanagement, vooral een toelichting van de kansen en valkuilen ervan. Deze brochuretekst waarschuwt voor een diversiteitsaanpak die er op gericht is te behagen en te scoren. Waarschuwt voor een etalage-aanpak die – met veel goede wil, maar vooral veel trucage – enkele mensen met een migratiegeschiedenis inhuurt om (tijdelijk) 'in orde te zijn' of er tenminste de schijn van te geven. 'Doe de test' situeert diversiteitsmanagement of het niveau van veranderingsmanagement.
5. Tenslotte is er de impulscoaching van KMS. Een deeltijdse medewerker is beschikbaar om samen met organisaties die daarvoor tekenen, de eerste stappen te zetten in het samenstellen van een plan van aanpak. De impulscoaching effent de weg, maakt beweging rond het thema en probeert door gesprekken tot een thematisering te komen van de obstakels en mogelijkheden waarmee moet rekening gehouden worden in een diversiteitsplan. Door de impulscoach wordt het ook mogelijk om het interculturaliseringsproces tot een vast onderdeel van het organisatiebeleid te maken. Alleen dan is er een garantie dat het geen tijdelijk fenomeen wordt.

Voor deze beleidsperiode lijkt dit ons een goede mix te zijn om interculturaliseringsprocessen in beweging te zetten en kwaliteitsvol aan te sturen. In het kader van een evaluatie van deze beleidsperiode kan en zal dit aanbod mogelijk bijgestuurd worden maar zeker is dat we op deze thematiek verder zullen inzetten. Er ligt immers nog veel werk op de plank, niet alleen in de bedrijfs wereld maar ook en vooral in de social profit en het onderwijs.

#### **Didier Vanderslycke**

Stafmedewerker Kerkwerk Multicultureel Samenleven

#### ■ ■ ■ MEER WETEN

*Interlevensbeschouwelijke jaarkalender 2009 - Feesten met de burens - 8 euro - bestellingen@kms.be*  
*Omgaan met racisme - open en gesloten cursusaanbod - info en reservatie - Johan@kms.be*  
*Typisch Vlaams - Cartoontentoonstelling - bijzondere voorwaarden en reservatie walter@kms.be*  
*Doe de Test - brochure over intercultureel diversiteitsmanagement - 2,50 euro - bestellingen@kms.be*  
*Impulscoaching Intercultureel Diversiteitsmanagement - voorwaarden - walter@kms.be*

#### ■ ■ ■ MEER INFO

*Kerkwerk Multicultureel Samenleven*  
*Huidevettersstraat 165*  
*1000 Brussel*  
*Tel. 02 502 11 28*  
*fax 02 502 81 01*  
*E-mail kms@kms.be*  
*www.kms.be*

# MEERVOUDIGE DIVERSITEIT

( Holebi zijn én een verstandelijke beperking hebben

Leen De Wispelaere

( Samenvatting

*In 2008 werkte de Holebifederatie een project uit voor holebi's met een verstandelijke beperking. In een eerste fase onzocht men de noden van de doelgroep en stelde men zich vragen over de wijze waarop dit kon worden aangepakt. Belangrijk was ook de vraag hoe de doelgroep kon bereikt worden. Voor holebi's met een verstandelijke beperking stellen zich enkele extra drempels: afhankelijkheid, mobiliteit en het nog minder evidente van een coming out. Tot slot worden in het artikel een aantal uitdagingen voor de toekomst geformuleerd.*

2007 was het jaar waarin de Holebifederatie voor het eerst een medewerker in dienst nam die specifiek voor en rond doelgroepen zou werken. In de jaren die eraan voorafgingen was de koepelorganisatie van Vlaamse en Brusselse holebiverenigingen immers tot de vaststelling gekomen dat bepaalde groepen holebi's meer baat hebben bij, of nood hebben aan, een specifiek beleid en ondersteuning op maat. Concreet gaat het om groepen die hetzij minder zichtbaar of vertegenwoordigd zijn in de holebigemeenschap, hetzij te lijden hebben onder een dubbele discriminatie: allochtone holebi's, holebi's met een verstandelijke, fysieke of sensorische beperking, oudere holebi's, transgenderpersonen, biseksuelen en lesbische vrouwen.

Deze tekst wil het pilootproject voorstellen dat de Holebifederatie in 2008 op touw zette voor holebi's met een verstandelijke beperking. Het project werd gerealiseerd in samenwerking met partnerorganisaties VMG (Vormingswerk voor en met mentaal gehandicapte personen) en Casa Rosa, de vzw die het Oost-Vlaamse holebihuis Casa Rosa in Gent beheert. Het project omvatte, in grote lijnen, vier ontmoetingsnamiddagen die plaatsvonden in Casa Rosa. Bij het tot stand komen van dit artikel waren twee van de vier namiddagen achter de rug en stond de derde voor de deur.

## WELKE NODEN LEVEN ER BIJ DE DOELGROEP?

De voorbereiding van het eerste programma bracht meteen een belangrijke vraag aan het licht. Dat er voor holebi's met een verstandelijke beperking nood was aan ontmoeting, stond voor de Holebifederatie blijkens de vele vragen uit die richting buiten kijf. Maar hoe moest zo'n ontmoetingsnamiddag eruit zien? Ludiek? Ernstig? Zouden deelnemers nood hebben aan vorming en informatie? Of sloot een ontspannen samenzijn beter aan bij hun verwachtingen en noden?

We besloten het hen bij de eerste gelegenheid gewoon te vragen en kozen met het oog op de eerste ontmoetingsnamiddag voor de veiligste weg: een evenredige mix van vorming/informatie en ontspanning. Concreet voorzagen we enkele ludieke kennismakingsactiviteiten en een informatieve quiz in groepjes die het holebithema voorzichtig ter sprake moest brengen. De mixformule (vorming-ontspanning) sloeg aan en tot aan het einde van het project zouden we ze niet verlaten.

Nochtans bleken de deelnemers op de eerste ontmoetingsnamiddag een ander signaal te geven. Toen we polsten naar hun voorkeuren voor de volgende ontmoetingsnamiddag, werden enkel activiteiten gesuggereerd - genre boottocht, stadsspel en bowlen - en vervolgens met duidelijke cijfers verkozen. Desondanks besloten we als begeleiders om op de tweede namiddag opnieuw een evenredige mix van vorming en ontspanning aan te bieden. De sprekende stiltes en de vele gespitste oren op de informatieve momenten waren ons immers niet ontgaan. Ook de hoge graad van betrokkenheid van de deelnemers tijdens het oplossen en bespreken van quizvragen over holebi's, deed het vermoeden rijzen dat ze er nood aan hadden om te praten over holebithema's.

De tweede ontmoetingsnamiddag bestond enerzijds uit een kort gedeelte met gesprekken over coming-out en coming-in (= het instappen in de holebigemeenschap of het gebruik maken van specifieke mogelijkheden of voorzieningen voor holebi's). Het tweede gedeelte van de namiddag omvatte een stadsspel -, een soort zoektocht naar lokale horecagelegenheden voor holebi's - en een consumptie ter plaatse. Na deze ontmoetingsnamiddag gaven veel deelnemers aan het jammer te vinden dat de gesprekjes van te korte duur waren. Onze keuze voor de mixformule bleek dus gegrond.

De samenstelling en voorbereiding van de programma's was het werk van een klein team bestaande uit zowel zowel professionelen (VMG, Holebifederatie) als vrijwilligers (Casa Rosa, Holebifederatie). De vrijwilligers waren doorgaans holebi's die professioneel actief zijn in de gehandicaptensector. Belangrijk is dat de vergaderingen systematisch werden bijgewoond door een homoman met een verstandelijke beperking, wat het mogelijk maakte om programma-ideeën onmiddellijk te toetsen bij iemand van de doelgroep.

## HOE PAKKEN WE HET AAN?

Tot vlak voor het project had de Holebifederatie omzeggens geen ervaring met het werken met personen met een verstandelijke beperking. De ervaring die zowel VMG als de vrijwilligers op dit punt konden inbrengen, was dan ook een hele hulp. Het resultaat was een aanpak met veel aandacht voor de specifieke noden en mogelijkheden van de doelgroep.

Zo kozen we er bewust voor om alle activiteiten gratis aan te bieden, enkel de consumptie van een drankje werd door de deelnemers zelf betaald. Niet iedereen van de

doelgroep heeft het immers even breed. Bovendien is deelname aan een bijeenkomst voor holebi's voor sommigen een erg grote stap. Het financiële mag dan zeker geen extra drempel vormen.

Bij de uitwerking van methoden hadden we veel aandacht voor het visuele wat de interpretatie van informatie voor de doelgroep zou vergemakkelijken. Ook mensen die niet konden lezen zouden op die manier de informatie kunnen verwerken. Tijdens de kennismakingsronde op de eerste namiddag werd bijvoorbeeld een systeem van 'speed-dating' uitgewerkt, waarbij elke deelnemer de kans kreeg gedurende vijf minuten met elk van de andere deelnemers te praten. De thema's (hobby's, vakantie, wonen, familie...) werden op voorhand bepaald om ongemakkelijke stiltes te voorkomen en visueel gepresenteerd op grote flappen. Ook de quiz werd op allerlei manieren visueel ondersteund. Zo werd een regenboogvlag getoond, werd er gewerkt met posters en drukwerk van holebiverenigingen en werden diverse foto's gebruikt van bekende Vlaamse holebi's. Ook op de drankkaarten werd het aanbod in woord en beeld gepresenteerd.

Tot slot werd ervoor gekozen om met veel begeleiders te werken. Concreet was er op de beide namiddagen één begeleider per drie of vier mensen. Dat leek een goede keuze om diverse redenen. Ten eerste hadden bepaalde mensen meer individuele ondersteuning nodig dan andere. Bovendien voelen niet alle deelnemers zich, zeker bij het begin van zo'n namiddag, op hun gemak. In zo'n geval is het goed dat er voldoende begeleiders zijn om een praatje te slaan en hen in contact te brengen met de andere deelnemers. Na de ervaring van de eerste namiddag kozen we er zelfs voor om één begeleider met een specifieke taak te gelasten: oog te hebben voor mensen die alleen stonden of zich niet zo goed leken te voelen.

## HOE BEREIKEN WE DE DOELGROEP?

Een evident knelpunt bij de uitvoering van het project was het bereiken van de doelgroep. Voor elke ontmoetingsnamiddag werd dan ook uitgebreid promotie gevoerd. Er werden speciaal ontworpen flyers verstuurd naar alle Oost-Vlaamse voorzieningen en dagcentra en naar alle grote Vlaamse gebruikersorganisaties. Er werd ook dankbaar beroep gedaan op de promotiekanalen en netwerken van de Stad Gent, KVG en Gezin en Handicap. Van cruciaal belang waren tot slot ook de contacten die VMG reeds had uitgebouwd met de doelgroep onder de vorm van een jaarlijks terugkerend holebiweekend.

De promotionele inspanningen resulteerden in een meer dan behoorlijke opkomst voor de beide namiddagen. Toch blijven deze opkomstcijfers objectief gesproken vrij laag, gegeven het feit dat drie tot acht procent van de bevolking homoseksueel is. Wellicht zijn er dus een aantal extra drempels voor holebi's met een verstandelijke beperking om aan dit soort initiatieven deel te (kunnen) nemen. We bespreken er enkele van.

## Afhankelijkheid

Ten eerste kan men zich de vraag stellen wie de flyer of aankondiging te zien krijgt. Indien een potentiële deelnemer in een voorziening verblijft, zal dat wellicht zijn of haar begeleider zijn. De stap naar een eventuele deelname aan de ontmoetingsnamiddag veronderstelt dat de begeleider zich bewust is van het feit dat zijn of haar cliënt homoseksueel kan zijn, ook als de cliënt daarover zelf (nog) niet heeft gesproken. Het veronderstelt ook openheid bij de begeleider om er met de cliënt actief over te praten in het geval van een vermoeden.

Er is reden om aan te nemen dat het thema holebiseksualiteit tussen een aantal cliënten en begeleiders inderdaad bespreekbaar is, getuige de telefoontjes en emails van begeleiders die sporadisch bij de Holebifederatie binnenkwamen. Bovendien namen een aantal begeleiders samen met hun cliënt actief deel aan de ontmoetingsnamiddag, in de meeste gevallen om een zekere drempelvrees te helpen overbruggen. Toch gingen we ook signalen van een heel andere aard op. Zo werd ons door een aantal begeleiders of mensen uit de gehandicaptensector gemeld dat het thema holebiseksualiteit niet of moeilijk bespreekbaar is in de eigen voorziening of organisatie. We hopen dan ook dat dit project het bewustzijn van en de openheid ten aanzien van holebiseksualiteit bij de het begeleidend personeel kan helpen vergroten.

Daarnaast kunnen ook de ouders van een potentiële deelnemer als eerste van het initiatief op de hoogte komen. Hoewel onze contacten met ouders van deelnemers schaars waren, sprong toch vooral hun bezorgdheid onmiddellijk in het oog. Dat hoeft niet te verwonderen, gegeven het feit dat holebiseksualiteit de kwetsbaarheid van een sowieso al erg kwetsbare doelgroep, mogelijk nog vergroot. Bovendien leeft bij een deel van de ouders wellicht een zekere weerstand tegen het gegeven holebiseksualiteit op zich, zoals dat ook bij ouders van normaal begaafde holebi's het geval is.

Om de drempel bij ouders enigszins te verlagen, werd er tijdens het project naar gestreefd om zoveel mogelijk openheid te creëren omtrent de ontmoetingsnamiddagen. Aan ouders werd expliciet gezegd welke activiteiten er op het programma stonden. Ook werd benadrukt dat er veel begeleiders aanwezig zouden zijn. Uiteraard kon deze openheid hooguit ouders over de streep trekken die al met ons contact hadden gezocht en dus a priori geneigd waren hun zoon of dochter kansen op ontmoeting te bieden. Het bereiken van ouders die een veel sterkere weerstand kennen, blijft dan ook de uitdaging.

Tot slot kan ook de potentiële deelnemer zelf op de hoogte komen van de ontmoetingsnamiddag. De wil om effectief deel te nemen kan pas groeien indien hij of zij zichzelf als holebi beschouwt. Dat veronderstelt dan weer dat de persoon het concept holebi kent en begrijpt. Om hier de drempel te verlagen, werd ervoor gekozen om in het drukwerk niet alleen de term holebi's, maar ook omschrijvingen te gebruiken: 'vrouwen die gevoelens hebben voor vrouwen' en 'mannen die gevoelens hebben voor mannen'.

Als de ontmoetingsnamiddag een potentiële deelnemer aanspreekt, kijkt hij of zij opnieuw tegen een aantal drempels aan. Hij of zij moet zijn of haar wil kenbaar maken tegen een derde, hetzij een begeleider of een ouder, wat in de praktijk gelijkstaat met het doen van een coming-out. Zoals is gebleken uit de gesprekjes tijdens de tweede ontmoetingsnamiddag, ervaren holebi's met een verstandelijke beperking daarmee, net zoals andere holebi's, soms problemen. Ook zij voelen dat ze van een norm afwijken en durven er vaak niet over spreken met anderen.

Verondersteld dat over de ontmoetingsnamiddag wel open kan gecommuniceerd worden tussen begeleider (of ouder) en cliënt, dan is de cliënt nog steeds in grote mate afhankelijk van de goodwill van de begeleider. Neemt de begeleider de vraag van de cliënt ernstig? Respekteert hij/zij de andere geaardheid van de cliënt (cfr. supra)? En zo ja, is de begeleider bereid om de deelname van de cliënt te helpen organiseren? Dat brengt ons meteen bij een volgend knelpunt: mobiliteit.

### **Mobiliteit**

De ontmoetingsnamiddagen vonden plaats in Casa Rosa, in hartje Gent. Casa Rosa is bereikbaar met de wagen en met openbaar vervoer (trein en tram of bus). Het zelfstandig gebruiken van openbaar vervoer is echter niet voor iedereen van de doelgroep evident. Daarom werd bij elke ontmoetingsnamiddag een systeem uitgewerkt waarbij deelnemers van het station naar Casa Rosa (en omgekeerd) konden worden begeleid.

De mogelijkheid van afhaling aan het station werd vermeld op de flyer en tijdens telefoongesprekken met begeleiders. De begeleiders gaven door wanneer de cliënt zou arriveren en waarnaar hij of zij 's avonds terug diende te keren. Voorzien van lijsten met gegevens over aankomst- en vertrekuren en bestemmingen, zorgden twee vrijwilligers op de ontmoetingsdag zelf voor een vlotte gang van zaken. Indien dat gevraagd was door de begeleiding, gingen ze deelnemers zelfs opwachten op het perron waar ze zouden aankomen.

Er werd erg veel gebruik gemaakt van deze regeling. Toch kwamen er ook deelnemers zelfstandig of onder persoonlijke begeleiding naar de locatie. Sommige deelnemers beschikten over een wagen of maakten zelfstandig gebruik van openbaar vervoer.

### **De stap zetten**

Voor veel deelnemers bleek de ontmoetingsdag een belangrijke stap vooruit, een 'eindelijk', of - zoals één van de deelnemers het zo mooi formuleerde - "iets wat ze ons nooit meer kunnen afpakken". Toch bleek de stap niet voor iedereen even evident. Eén van de deelnemers schreef zich tot tweemaal toe in, maar haakte telkens op het laatste nippertje nog af. Gelukkig primeerde voor de meeste anderen het verlangen om andere holebi's te leren kennen boven de eventuele drempelvrees.

De vrees is begrijpelijk. Voor een aantal deelnemers zou het de eerste keer zijn dat ze met andere holebi's in contact kwamen. Voor sommigen zelfs de eerste keer dat ze echt over het holebithema en hun gevoelens zouden kunnen praten. Gelukkig bleek de vrees achteraf ongegrond en waren de meeste mensen blij dat ze de stap hadden gezet. Een groot deel schreef zich na een eerste deelname dan ook opnieuw in voor één van de volgende ontmoetingsnamiddagen.

Toch hadden sommige deelnemers hun twijfels, niet zelden als gevolg van de samenstelling van de groep. Zo waren vrouwen op de eerste ontmoetingsnamiddag sterk ondervertegenwoordigd, wat voor de drie vrouwen die wel aanwezig waren, niet zo prettig was. Op de jaarlijkse holebiweekends van VMG blijkt de ondervetegenwoordiging van vrouwen ook een terugkerend probleem te zijn. Ook in het holebiverenigingsleven blijkt participatie en werving van vrouwelijke leden een voortdurend aandachtspunt. Wellicht gaat het hier om een vicieuze cirkel waarbij de ondervetegenwoordiging van vrouwen andere vrouwen doet afhaken.

Ook de leeftijd van de andere deelnemers bleek voor één jongen een reden tot twijfel. Holebi's met een verstandelijke beperking zouden zich, in vergelijking met normaal begaafde jongeren, een stuk later van hun geaardheid bewust worden. De kleine en niet-representatieve steekproef die de ontmoetingsnamiddagen zijn, lijkt die hypothese in elk geval te bevestigen. Op de eerste ontmoetingsnamiddag was de jongste deelnemer vierentwintig jaar en meteen de enige twintiger in de groep. De grote meerderheid situeerde zich qua leeftijd tussen de dertig en de vijfenvertig jaar oud. Op de tweede ontmoetingsnamiddag was het aandeel van twintigers gestegen tot vijf, maar opnieuw was het grootste deel van de groep dertig plus.

Hoewel overwegend samengesteld uit mannen van dertig plus, toonde de groep ook erg heterogene trekken. Zo waren er mensen aanwezig met autismespectrumstoornissen en verschilde de graad van verstandelijke beperking van de deelnemers van licht tot matig. Eén deelnemer had ook een motorische beperking en bewoog zich, onder begeleiding van een vriend, voort in een elektronische rolwagen. Uiteraard stelde deze groepsamenstelling belangrijke uitdagingen voor de ontwikkeling van het programma, dat een erg heterogene groep mensen moest kunnen aanspreken.

### **UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST**

Globaal gesproken betekende het project een duidelijke en tastbare meerwaarde voor de doelgroep. Toch kwamen een aantal knelpunten aan het licht, uitdagingen waar de Holebifederatie in de toekomst graag een antwoord op zou kunnen bieden.

Zo leeft er bij de doelgroep een zekere nood aan informatie over holebisexualiteit, een nood waaraan momenteel geen passende informatiebronnen kunnen beantwoor-



den. We zagen ons dan ook genoodzaakt de deelnemers brochures aan te bieden die allesbehalve op hun maat waren geschreven. De ontmoetingsnamiddag zelf was wel een kanaal waarlangs mondelinge informatie op maat kon worden aangeboden, maar een aangepaste schriftelijke/visuele informatiebron blijft een noodzakelijke investering voor de toekomst. Het bereik van een sociaal-culturele activiteit - die verplaatsing in de ruimte en een zeker dosis assertiviteit vergt - zou door het bereik van een dergelijke informatiebron ver kunnen overschreden worden.

Ten tweede stelt de integratie van holebi's met een verstandelijke beperking in de holebibeving of in het holebiverenigingsleven een aantal belangrijke uitdagingen. Men kan zich echter vooraf de vraag stellen of een dergelijke integratie wel nodig en wenselijk is. Het antwoord is mijns inziens positief. Als men het recht op seksualiteitsbeleving en beleving van intimiteit voor personen met een verstandelijke beperking echt erkent, volgt daaruit dat ook voor holebi's met een verstandelijke beperking, ontmoetingskansen moeten worden gecreëerd. Binnen de besloten omgeving van een voorziening, zijn deze ontmoetingskansen a priori bijzonder klein, gezien het erg kleine percentage holebi's in de totale bevolking. Specifieke ontmoetingsmogelijkheden buiten de voorziening zijn dan ook een mogelijke volgende stap.

Waarom dan het verenigingsleven? Holebi's met een verstandelijke beperking kunnen toch ook terecht in de holebihoreca of de talloze commerciële initiatieven die er voor holebi's zijn? Zeker, al kunnen hierbij onmiddellijk een aantal bedenkingen geformuleerd worden. Ten eerste valt in de holebihoreca het groepsaspect weg, het opgenomen worden in een groep mensen die regelmatig samenkomen en elkaar goed kennen. Holebi's die alleen en op eigen initiatief de holebihoreca binnenstappen, missen die omkadering of ruggesteun. De dosis assertiviteit die vereist is om een dergelijke stap te zetten, sluit op voorhand ook al een deel van de holebi's uit. Het verenigingsleven kan hier een alternatief bieden. Ten tweede kunnen de commerciële gelegenheden minder veiligheid bieden dan het verenigingsleven. Voor een kwetsbare doelgroep met een hoge relatienood is dit een niet onbelangrijke kanttekening met het oog op emotionele en fysieke integriteit.

De integratie van holebi's met een verstandelijke beperking in het holebiverenigingsleven, blijkt met een aantal specifieke moeilijkheden te kampen. Een eerste relevante vraag is of holebi's met een verstandelijke beperking meer gebaat zijn bij integratie in reguliere groepen dan bij het vormen van groepen op maat, een model waarvoor bijvoorbeeld allochtone holebi's (Merhaba, Shouf Shouf), oudere holebi's (Vieux Roze, De Roze Rimpel) en transgendergroepen opteren. De ontmoetingsnamiddagen kunnen in zekere zin ook tot dat laatste model gerekend worden. Van integratie van holebi's met een verstandelijke beperking in de reguliere groepen zijn vandaag (nog) niet zoveel voorbeelden te vinden. Sommige holebiverenigingen doen wel actief inspanningen om hier drempelverlagend te werken. In sommige reguliere holebiverenigingen leeft ook veel goede wil, maar blijkt integratie niet altijd zo evident in de praktijk.

Aan de andere optie, specifieke initiatieven voor holebi's met een verstandelijke beperking, is één evidente moeilijkheid verbonden. De doelgroep is, anders dan vele van de andere genoemde doelgroepen, minder in staat tot zelforganisatie. Specifieke projecten zoals de ontmoetingsnamiddagen, worden dan ook voorbereid en georganiseerd door mensen die zelf niet tot de doelgroep behoren. Het model van een zichzelf bedruipende en organiserende vzw, wat de meeste holebiverenigingen zijn, ligt hier dan ook allesbehalve voor de hand. Vzws die gerund worden door mensen uit het eigen doelpubliek, hebben wel een veel grotere kans op duurzaamheid.

Zijn er oplossingen? In het ideale geval komt uit het project van de ontmoetingsnamiddagen een zelfstandige vrijwilligersgroep voort die dergelijke initiatieven blijft organiseren. Sowieso lijkt het aangewezen om te zoeken naar samenwerking met afdelingen vrijetijdsbesteding van organisaties uit de gehandicaptensector. Wellicht valt een deel van hun vrijwilligers immers samen met de vrijwilligers die een project als de ontmoetingsnamiddagen willen trekken. Bovendien zou een eventuele integratie van het holebithema in de reguliere vrijetijdswerking van gebruikersorganisaties het bereik sterk kunnen vergroten, wat alleen maar ten goede komt aan de doelgroep. Een derde, niet onbelangrijk argument is dat zo'n samenwerking wellicht drempelverlagend werkt voor een deel van de doelgroep. De werking van de gebruikersorganisatie is voor de doelgroep bekend en vertrouwd, daar waar het holebiverenigingsleven vaak onbekend is. De keuze voor Casa Rosa als locatie voor de ontmoetingsnamiddagen was in die zin een risico. We zijn dan ook erg blij dat in 2008 toch nog zoveel holebi's met een verstandelijke beperking de drempel van het roze huis zijn overgestapt.

### Leen De Wispelaere

Educatief medewerkster Holebifederatie

#### MEER INFO

Holebifederatie  
Kammerstraat 22 22  
9000 Gent  
Tel. 09 223 69 29  
fax 09 223 58 21  
E-mail [info@holebifederatie.be](mailto:info@holebifederatie.be)  
[www.holebifederatie.be](http://www.holebifederatie.be)

# UITGAAN VAN HET GEMEENSCHAPPELIJKE EN HET ESSENTIËLE VOOR IEDEREEN

)( De diversiteitspraktijk van de beweging voor een verstaanbare samenleving Toemeka

Bruno Craps

)( Samenvatting

**Als beweging voor een verstaanbare samenleving pleit Toemeka ervoor om onze visie op de verhouding tussen een aantal begrippenparen te herzien. We moeten de focus omkeren van particulier naar gemeenschappelijk, van specifiek naar essentieel, van doelgroep naar iedereen. Opkomen voor een 'verstaanbare samenleving' wordt op die manier een gezamenlijk opkomen voor wat ons allen samen aangaat. Aandacht voor maatschappelijke communicatie, voor dialoog en ontmoeting staat hierbij centraal. In de laatste paragrafen worden de methode en de praktijk van Toemeka toegelicht.**

*Dit artikel is een samenvatting van de tekst "Samenleven in diversiteit en de vraag naar verstaanbaarheid" uit de Welzijnsgids, uitg. Kluwer, afl. 71, feb.2009 van uitgeverij Kluwer.*

Diversiteit is een begrip met veel betekenissen. Alles draait rond de vraag hoe fundamenteel de verscheidenheid is waarover we spreken. Het is duidelijk dat de problematiek van het samen kunnen bestaan van een heel andere aard en complexiteit is naargelang we te maken hebben met verschillen en tegenstellingen op uiterlijk, fysiek, psychisch, cultureel, mentaal, religieus, sociaal, ethisch... vlak en met de scherpte van de tegenstellingen of de afstand tussen die verschillen. Het moeilijke zit in het omgaan met wat vreemd of anders is op het vlak van zijnswijze, levenswijze, denkwijze en vooral in wat mensen ervaren als vreemd ten opzichte van datgene wat zij essentieel en fundamenteel vinden voor zichzelf.

## HET ESSENTIËLE EN GEMEENSCHAPPELIJKE

Als we het samenleven in verscheidenheid willen bevorderen, dan moeten we het samen leven zelf als uitgangspunt definiëren. We vertrekken hiervoor vanuit datgene wat essentieel of gemeenschappelijk is. Doordat in onze samenleving zeer sterk gefocust wordt op het bijzondere, het tekort, de identiteit, de zelfontplooiing, het emancipatorische, het doelgroepgerichte... wordt ons denken over verscheidenheid in belangrijke mate vertroebeld. Ik noem dit het tekort van het categoriale denken? De fundamentele mogelijkheden voor

waarde voor samen leven in verscheidenheid kan hierdoor niet of onvoldoende in beeld komen. Ondanks het positieve en noodzakelijke van het categoriale denken en de doelgroepenbenadering, ontbreekt daarin iets fundamenteel, waardoor het risico's inhoudt voor en dikwijls contraproductie is in het bevorderen van samen leven in verscheidenheid. We mogen datgene wat specifiek of particulier is niet verwarren met wat essentieel of gemeenschappelijk is.

Wat betekent dat: vertrekken vanuit het essentiële, het gemeenschappelijke? Het is daarom belangrijk goed te weten wat we verstaan onder onze doelstelling: samen leven. In tegenstelling tot de soort-zoekt-soort-filosofie en voorafgaand aan het particuliere en de categoriale identiteit, staat er een ander uitgangspunt: wij hebben met elkaar te maken; als mens met elkaar te spreken en als medemens met elkaar samen te leven.

Ik versta onder deze doelstelling een proces dat zijn richtpunt heeft in de potentiële mogelijkheid van een wezenlijk wederzijdse relatie en/of wederzijds aanvoelen en tot begrip komen. Dit binnen de context van de ontelbare vormen en diepten van menselijke en maatschappelijke differentie. Als we spreken over een fundamentele gelijkwaardige wederkerigheid, spreken we over een andere realiteit dan opkomen voor, solidair zijn met, goed doen voor, Maatschappelijk kan deze gerichtheid verder vertaald en gerealiseerd worden in: de andere wordt een wezenlijk 'mede-burger', 'mede-verenigingslid', 'mede-gelovige', 'mede-cultuur liefhebber', 'mede-...'

Met de uitdrukking binnen de context van de ontelbare vormen en diepten van menselijke en maatschappelijke differentie' bedoel ik het volgende: het gaat hier niet enkel om het overstijgen van verscheidenheid maar evenzeer en tegelijkertijd om het respect voor en de wezenlijke erkenning van de bijzonderheid of particulariteit zelf waar men mee in relatie staat. Wat bedoel ik hiermee? We kunnen het 'specifieke of het andere' maar (leren) 'kennen' - of beter 'benaderen'- en erkennen vanuit en in het essentiële en het gemeenschappelijke.

Het vertrekken vanuit het essentiële, het gemeenschappelijke, betekent dus dat juist en enkel hierdoor de mogelijkheid gecreëerd wordt om het bijzondere te kunnen kennen, om het ook in zijn bijzonderheid te erkennen en er mee om te gaan. Door het specifieke of bijzondere en het essentiële of gemeenschappelijke niet te verwarren, wordt het juist mogelijk om de noodzakelijke confrontatie met het vreemde en bijzondere aan te gaan, om het toe te laten in onze eigen wereld en hierdoor niet op een (denkbeeldige) aparte plaats te zetten. Dat veronderstelt meestal een moeizaam toenaderingsproces.

## DE SOCIALE KLOOF EN HET MAATSCHAPPELIJK PROJECT VAN TOEMEKA

Aan bovenstaande benadering ontbreekt nog een element dat de specifieke invalshoek van Toemeka, de Beweging voor een Verstaanbare Samenleving, verantwoord en duidelijk

maakt. In onze samenleving tekent zich nog een fundamentele vorm van verscheidenheid of diversiteit af. Het gaat om een sociale kloof (verticale diversiteit) tussen mensen die hoogopgeleid zijn, begoed, met vele persoonlijke mogelijkheden en maatschappelijke kansen en de velen die laaggeschoold zijn, mensen met beperkingen, met weinig of geen maatschappelijke perspectieven, mensen die in velerlei opzichten maatschappelijk kwetsbaar zijn (de have's en have not's).

Daarom wil Toemeka niet vertrekken vanuit een doelgroepenbenadering maar vanuit de invalshoek van een globaal maatschappelijk project rond diversiteit en samen leven. De verticale diversiteit is dan de bril waardoor gekeken wordt en de toetssteen voor het beoordelen van de resultaten van de werking. Hier stellen zich een aantal essentiële vragen op verschillende niveaus:

- Het 'sociale' niveau (het sociaal-structurele, het algemene beleid, de sociale mentaliteit...): hoe kunnen we een samenleving en alle gemeenschappelijke domeinen van die samenleving herdenken en organiseren als we hierbij uitgaan van de fundamentele mogelijkheidsvoorwaarde tot samen leven in -verticale- verscheidenheid? Welke zijn de algemene sociale voorwaarden om een dergelijk samenleven op publieke en (potentieel) gemeenschappelijke domeinen mogelijk te maken? Met ander woorden: welk algemeen beleid en welke sociale condities kunnen ertoe leiden dat gemeenschappelijke domeinen ook werkelijk gemeenschappelijke domeinen worden (en dit dus zowel op het brede samenlevingsniveau als op alle niveaus van openbare of privé deelsectoren van deze samenleving)? En waar liggen zowel de sociaal-structurele mogelijkheden als de grenzen hiervan?
- Op het niveau van de publieksgerichtheid: hoe krijgt de relatie tussen specifieke groepen en een breder publiek gestalte in de concrete aanpak en uitwerking van een instrumentarium, van activiteiten, van communicatie?...
- Welke is de rol van diverse maatschappelijke actoren hierin, niet in het minst de rol van het middenveld en van de overheid?

Twee essentiële en minimale basisvoorwaarden tot samenleven in diversiteit zijn:

- de bereidheid om rekening te willen houden met -het leven, de ideeën, de belangen... van anderen;
- kunnen begrijpen waar het in het samenlevingsgebeuren om gaat (heeft te maken met informatie, inzicht, betekenissen...) en er bij betrokken worden, beluisterd worden.

In het werk werk maken van die twee basisvoorwaarden staan de volgende begrippen centraal:

- ontmoeting en dialoog, doelgroepverbindend werken, minder maatschappelijke segregatie,
- aandacht voor laagdrempelige maatschappelijke communicatie.

## MAATSCHAPPELIJKE COMMUNICATIE

Maatschappelijke communicatie moet in de eerste plaats mogelijk maken dat burgers als cliënt kunnen beschikken over en toegang hebben tot objectieve, duidelijke en volledige (basis)informatie in verband met alle belangrijke maatschappelijke instellingen en instanties. Dat wil zeggen dat het duidelijk is hoe die instellingen functioneren, voor wat men er terecht kan, wie er welke rol in speelt of taak vervult en vooral ook, wat de basisdoelstellingen, de plaats en functie en de basislogica van deze instanties en instellingen zijn binnen onze samenleving.

Daarnaast is er echter nog een andere en meer complexe opdracht: maatschappelijke communicatie moet het mee mogelijk maken en moet er toe bijdragen dat burgers de maatschappelijke werkelijkheid leren kennen als een sociale -, als een menselijke werkelijkheid en als een werkelijkheid waarin zij betrokkenen zijn, waaraan zij deelnemer zijn.

Dat betekent ondermeer dat:

1. Er inzicht is op wat noodzakelijke basisinformatie is met betrekking tot een sociaal fenomeen, probleem of sector. Wat is essentieel en wat bijkomstig?
2. Inzicht krijgen in een bredere maatschappelijke context houdt in dat:
  - een structureel inzicht geboden wordt: hoe hangen de dingen samen, welke verbanden zijn er, hoe spelen ze op elkaar in?...
  - de sociale werkelijkheid wordt bepaald door diverse actoren en groepen met verschillende waarden, belangen en visies;
  - dat men inzicht verwerft op de culturele betekenis- en ideeënwereld en de waarden van anderen.
  - maatschappelijke problemen en gebeurtenissen worden duidelijk vanuit hun ontstaansgeschiedenis en hun evolutie.
3. Maatschappelijke communicatie is een appél op de uitdagingen, moeilijkheden en mogelijkheden van verantwoordelijk burgerschap.
4. Maatschappelijke communicatie moet zorgen voor duiding en doordachte commentaar op de basiswaarden van het democratisch samenleven en de noodzaak van compromisvorming.
5. We moeten er mee rekening houden dat taal en communicatie veel gelaagdheden en mogelijkheden kennen. De werkelijkheid kan via taal gemanipuleerd worden. Het is een instrument dat gehanteerd kan worden in functie van zeer onzichtbare of verdoezelde doelstellingen. Taal en communicatie is bovendien altijd het onvolmaakte en complexe proces waarmee we proberen iets te uiten over die veelge laagde werkelijkheid.

Er is een onstellend gebrek en meteen ook behoefte aan laagdrempelige, verstaanbare basiscommunicatie met betrekking tot de samenleving in de brede betekenis zoals hierboven uiteengezet. Waar het in de samenleving om gaat moet binnen het mentale, culturele,

begrips- en betekenisbereik van grote groepen mensen gebracht worden. Het is een bijzondere uitdaging om in dit laagdrempelig werken de kunst te ontwikkelen om de werkelijkheid geen geweld aan te doen. Binnen het bereik brengen betekent echter niet dat het hier om een passief en receptief gebeuren gaat maar om een actief en interactief proces met alle betrokkenen. Daarnaast zijn er nog een reeks andere factoren die laagdrempeligheid van het communicatieproces bepalen:

- De kunst om met zeer diverse groepen een gesprek aan te knopen; dat houdt in luisteren naar en intreden in de ervaringen van kwetsbare mensen.
- Er is tenslotte het domein van verstaanbare taal als instrument en technisch hulpmiddel voor onze laagdrempelige communicatie. Enkele belangrijke criteria en aandachtspunten hierin zijn dat het om concrete taal gaat; dat de communicatie logisch opgebouwd wordt; dat administratieve taal verstaanbaar wordt zonder afbreuk te doen aan juistheid en nuances; dat onvermijdelijk jargon verklaard wordt; dat niet uitgegaan wordt van de evidentie dat alles begrepen wordt; dat mensen moeilijkheden onderkennen bij meerduidige woorden, beeldtaal, woorden met figuurlijke betekenissen, afkortingen, mode- en vreemde woorden, spreekwoorden, begrippen met morele connotatie en abstracte begrippen... Ook vormgeving, structuur en omvang kunnen er toe bijdragen om van taal een laagdrempelig instrument te maken.

## TOEMEKA WERKT VOOR IEDEREEN

Toemeka wil dus geen categoriale werking op zetten rond maatschappelijk kwetsbare groepen in de samenleving. De doelstelling is om, zoveel mogelijk complementair aan een doelgroepbenadering, doelgroepoverstijgend te werken als weg naar samen leven in verscheidenheid. Hoe hanteren we dan in onze werking de kunst van laagdrempeligheid vanuit onze basisvisie en in functie van deze doelstelling?

### *Doelgroepoverstijgend werken...*

...met een publiek dat weinig of niet maatschappelijk geïnformeerd is. Toemeka ontwikkelt geen publicaties, dossiers, educatieve pakketten en concepten die uitsluitend bestemd zijn voor specifieke doelgroepen. We willen zoeken hoe we een zo groot mogelijk publiek kunnen bereiken van mensen die weinig of helemaal niet vertrouwd zijn met bepaalde maatschappelijke sectoren en problemen. Ik ga er vanuit dat meer dan vijftig procent van de burgers baat heeft bij laagdrempelige basiscommunicatie in verband met politiek omdat zij - om uiteenlopende redenen - er niet of onvoldoende geïnteresseerd in zijn of ermee vertrouwd zijn.

Allerlei vragen, behoeften of problemen die mensen uit allerlei maatschappelijk kwetsbare groepen kunnen hebben, zijn voor ons basis en uitgangspunt voor het zoeken naar en ontwikkelen van een aanbod dat zich richt naar het grote publiek. Is er toch vraag en behoefte aan een nog laagdrempeliger aanbod, dan zullen we steeds uitgaan van een

‘doelgroepoverstijgend’ product. Met het ontwikkelen en aanbieden van producten en diensten aan een divers publiek vanuit een doelgroepoverstijgend standpunt, willen we bewust ingaan tegen een te nadrukkelijke categoriale benadering. De vragen, problemen en behoeften met betrekking tot communicatie en betrokkenheid van diverse groepen kunnen verschillend zijn; toch zijn de maatschappelijke instanties, de sectoren en de uitdagingen gemeenschappelijk. Het gemeenschappelijke, doelgroepoverstijgende aanbod van Toemeka moet een instrument kunnen zijn in de dialoog tussen heel verschillende groepen in de samenleving.

### *Dialoog: de doelgroep is iedereen*

Toemeka wil de ontmoeting en de dialoog bevorderen tussen heel diverse groepen in de samenleving en dit vooral vanuit de invalshoek van de ‘verticale verscheidenheid of sociale kloof’. Inhoudelijk gaat deze dialoog over de publieke sectoren waar we met z’n allen met elkaar te maken krijgen en de maatschappelijke uitdagingen en problemen die ons allen gemeenschappelijk aangaan. Politiek bijvoorbeeld is als organisator van de samenleving per definitie de organisator van het samen bestaan in verscheidenheid. Welke maatschappelijke beslissingen ook zijn die in een democratische samenleving genomen worden, het gaat altijd om een compromis waarin gepoogd wordt verschillende belangen en visies tegenover mekaar af te wegen. Uiteraard is het verdedigen door elke particuliere groep in de samenleving van zijn of haar rechten en belangen, het uitgangspunt van elke inspraak en betrokkenheid.

Democratie, samen leven, is echter een onmogelijkheid als dit louter zou gestoeld zijn op het opkomen voor dit particuliere belang. De kunst om ruimer te kijken dan de eigen positie, de bereidheid om voor zaken die ons samen aangaan, de ervaringen, ideeën en rechten van anderen te leren kennen; de bereidheid om compromissen te willen aanvaarden; Dit alles is dé basisvoorwaarde voor een democratische samenleving. Het leren kennen van anderen, de concrete ontmoeting en (moeilijke) dialoog hierover tussen mensen die (vooral sociaal) zeer sterk van mekaar verschillen, is dé permanente uitdaging en opdracht van een democratische en leefbare samenleving. Toemeka ontwikkelt creatieve concepten, formules en methodes die gemeenschappelijke activiteiten, debatten, vormingssamenkomsten, ontmoetingen... mogelijk maken tussen mensen die sociaal, cultureel of maatschappelijk ver van mekaar leven. Deze weg naar samen leven is niet eenvoudig. Dit is echter de weg die we te gaan hebben. Er is geen alternatief. De criteria en doelstellingen van laagdrempelige maatschappelijke communicatie zijn hierbij belangrijke aandachtspunten. Doelgroep overstijgend betekent in deze zin dus doelgroep verbindend ten aanzien van iedereen.

## HET PARTICIPATIEVE PROCES

Het doelgroep overstijgende aspect en het ‘beluisteren’ van diverse groepen in de samenleving, komt ook sterk aan bod in de wijze waarop Toemeka producten en diensten ontwikkelt. Het participatieve proces is een methode en procedure waarmee Toemeka

het doelpubliek in al zijn verscheidenheid actief betreft in de uitwerking van projecten en de aanmaak van nieuwe producten. Op die manier moet de inhoud maximaal afgestemd kunnen worden op de knelpunten die mensen ervaren in het deelnemen aan het maatschappelijke leven. Een publicatie of tekst wordt opgebouwd vanuit de noodzakelijke basis- en achtergrondinformatie. In die zin is de opdracht om bestaande teksten met publieke informatie te hertalen, veel ruimer dan het omzetten ervan in verstaanbare taal. Deze hertalingsopdracht vertrekt ondermeer vanuit de vraag naar welke basisinformatie en basisduiding nodig is om de inhoud te kunnen begrijpen.

Dit participatieve proces dient niet enkel om de inhoud van publicaties te bepalen of te toetsen maar vooral om concepten en methoden voor vorming, ontmoeting en dialoog te ontwikkelen en te evalueren. Dit participatieve proces houdt in dat mensen uit alle groepen in de samenleving heel concreet betrokken worden in de verschillende fases van de ontwikkeling van een product of programma. Zij geven hun mening in de onderzoeksfase, feedbackfase en testfase. Dit gebeurt waar nodig en mogelijk te velde.

### **De vormgeving**

Hoe geeft Toemeka nu concreet vorm aan deze maatschappelijke communicatie en dialoog? Ik beperk me hier tot een kort overzicht van de belangrijkste producten en diensten, met enkele concrete voorbeelden.

### **Publicaties: brochures, dossiers, woordenboeken**

Toemeka maakt zelf laagdrempelige brochures met basisinformatie over maatschappelijke instellingen en thema's, verklarende woordenboekjes, inhoudelijke dossiers rond samenlevingsthemata's, thematische kranten... Dit alles voor een groot publiek; de voorbije jaren lag de klemtoon vooral op politieke participatie en burgerschapsvorming. De inhoudelijke invalshoeken worden de volgende jaren verder uitgebreid.

Toemeka werkt ook in opdracht van of in samenwerking met anderen aan dergelijke publicaties. Voorbeeld: in samenwerking met de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden in 2007 de publicaties "Parlement in verstaanbare taal" en "Parlement in 100 woorden" uitgegeven. Deze publicaties werden ondermeer ter beschikking gesteld aan alle bezoekersgroepen van het parlement.

### **Audiovisuele producties**

Laagdrempelige maatschappelijke informatie wordt ook aangeboden via audiovisuele producties. Voorbeeld: naar aanleiding van de laatste provincieraadsverkiezingen werd een dvd aangemaakt waarin alle provinciegouverneurs op een laagdrempelige manier hun provincie voorstelden en een inzicht gaven in het provinciale bestuursniveau.

### **Hertalingen en thematische hertalingen**

Toemeka verzorgt in opdracht van openbare diensten, overheden en organisaties hertalingen van administratieve, complexe, te gespecialiseerde teksten en communicatie voor een

publiek dat weinig of helemaal niet vertrouwd is met de thema's. Het thematisch hertalen verwijst naar de procedure die er op gericht is om een tekst niet letterlijk meer verstaanbaar te maken maar te vertrekken vanuit de inhoud (de basisinformatie) die nodig is opdat mensen de opstap zouden kunnen maken naar en toegang kunnen krijgen tot de betekenis, de logica, van allerlei diensten en instellingen. Het participatieve proces dat hoger in dit artikel werd voorgesteld, is hierin het noodzakelijke instrument.

Voorbeeld: Toemeka ontwikkelt in 2008, in samenwerking met het museum Rubenshuis in Antwerpen, een nieuwe en laagdrempelige bezoekersgids voor een publiek dat niet of weinig vertrouwd is met musea, laat staan veel voorkennis heeft van de persoon en de schilderkunst van Rubens.

### **Educatieve pakketten**

Toemeka ontwikkelt pakketten met creatieve educatieve materialen en methoden, samen met handleidingen die toelaten om op een flexibele manier bij diverse groepen met deze pakketten te werken. Dit materiaal maakt laagdrempelig vormingswerk rond ingewikkelde maatschappelijke thema's mogelijk, ook doelgroep overstijgend en zowel voor groepen beginners als voor al wat meer gevorderden. Voorbeeld: het educatieve pakket "Mijn gemeente / Mjn stad" naar aanleiding van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2006.

### **Vorming en training**

Toemeka begeleidt laagdrempelige vormingsprogramma's voor allerlei groepen; de aanvragen hiervoor kunnen zowel rechtstreeks vanuit deze groepen komen als van tussenorganisatoren zoals Vormingplus centra.

Eerder dan zelf zoveel mogelijk de baan op te gaan en rechtstreeks vorming aan groepen te begeleiden, richt Toemeka zich meer naar de vorming van intermediairs. In deze train-de-trainer cursussen leren begeleiders werken met de door Toemeka ontwikkelde materialen en methodes.

Het is daarnaast ook absoluut noodzakelijk dat allerlei professionals die vanuit hun maatschappelijke opdracht of functie in contact komen met een divers publiek, de kunst leren van het laagdrempelig maatschappelijk communiceren; dat ze leren toenadering vinden met de werelden van hun diverse publiek en van de vele kwetsbare groepen hierbinnen. Ze moeten leren omgaan met vragen en problemen van zoveel mensen die niet vertrouwd zijn met de sector waarin zij professional of specialist zijn. Ze leren luisteren naar en leren de kwetsbaarheid zien van vele mensen die met hen in contact komen of op hen een beroep doen. Voorbeeld: naar aanleiding van de laatste gemeenteraadsverkiezingen konden kandidaat-gemeenteraadsleden in een workshop van Toemeka kennis maken met de moeilijkheden en uitdagingen van politieke communicatie met een divers publiek.

### **Advies - coaching - conceptuitwerking - projectbegeleiding**

Organisaties en overheden die op zoek zijn naar advies, ondersteuning en coaching bij het ontwikkelen van concepten en concrete projecten rond maatschappelijke verscheidenheid en laagdrempelige maatschappelijke communicatie en dialoog, kunnen hiervoor een beroep doen op Toemeka.

### **Sensibilisatie en actie**

Via pers- en publiekscampagnes wordt de aandacht gevestigd op de concrete werking en doelstellingen van Toemeka als beweging voor een verstaanbare samenleving. Voorbeeld: de voorbije jaren werd, telkens naar aanleiding van verkiezingen, een gratis krant verspreid in de belangrijkste Vlaamse stations met daarin laagdrempelige interviews en informatie over deze verkiezingen. In 2007 was Frieda Van Wijck het boegbeeld van deze actie.

### **Gemeenschappelijke activiteiten: ontmoetingen, dialoog, debat**

Toemeka zoekt naar laagdrempelige en creatieve formules en methodes om een divers publiek samen te brengen rond maatschappelijke thema's die een gemeenschappelijke zorg (zouden moeten) zijn.

### **EEN UITGEWERKT VOORBEELD: EEN VERKIEZINGSDEBAT**

Een bijzonder deugddoend voorbeeld van een gemeenschappelijke activiteit voor een zeer divers publiek, was het verkiezingsdebat dat Toemeka in samenwerking met de Kamer van Volksvertegenwoordigers organiseerde op 7 juni 2007 in het halfroond van de Kamer.

Met een publiek van ruim 250 mensen zat het halfroond afgeladen vol. Dat publiek was een afspiegeling van onze samenleving in al haar sociale en culturele verscheidenheid. Het Paleis der Natie was op 7 juni 2007 een waarlijk huis van de burgers. Het publiek was afkomstig uit gans Vlaanderen. De meeste aanwezigen waren met de gratis busdiensten naar Brussel gekomen.

Zeven kandidaat-Kamerleden, Jan Jambon (N-VA), Meryame Kittir (sp.a), Peter Leyman (CD&V), Gwendolyn Rutten (Open Vld), Bruno Valkeniers (Vlaams Belang), Wouter Van Bellingen (spirit, toen nog) en Tinne Van der Straeten (Groen!), gingen met elkaar in debat. Waarom wilden deze nieuwelingen aan politiek doen? Wat was hun belangrijkste thema? Welke problemen wilden ze aanpakken? Welke oplossingen stelden ze voor? En wat verwachtten ze eigenlijk van De Kamer? Annelies Beck (VRT) en Jo Buelens (politicoloog VUB) modereerden.

De formule van het debat was er op gericht om een niet gespecialiseerd en weinig vertrouwd publiek toe te laten een zo goed mogelijk inzicht te verwerven in de ingewikkelde samenhang van samenlevingsuitdagingen en de politieke keuzes hierbij.

Enkele essentiële elementen van deze formule:

- Een zeer duidelijke en logische structuur met duidelijk herkenbare en afgebakende onderdelen.
- Het gedeelte waarin gedebatteerd werd over een aantal stellingen (politieke keuzes) werd overzichtelijk gemaakt door ondermeer de ruimtelijke opstelling van de politici en door telkens slechts twee politici met een duidelijk verschillende visie tegenover mekaar te plaatsen.
- Twee moderatoren hadden elk een eigen functie in het debat: Annelies Beck interviewde de politici; Jo Buelens was de advocaat van het publiek.
- Aandacht voor basisinfo en achtergrondinfo: zo werd onder andere elk onderdeel van het debat door Jo Buelens ingeleid en gesitueerd en afgerond door een korte samenvatting en de belangrijkste conclusies.
- Aandacht voor visuele ondersteuning: zo werd elke kandidaat voorgesteld op de grote plasmaschermen en werd de taak van een volksvertegenwoordiger voorgesteld in een speciaal daartoe aangemaakt dvd-filmpje met toenmalig Kamervoorzitter Herman De Croo.
- Een deelnemersmap als duidelijke ondersteuning.
- Een actieve betrokkenheid: het publiek kon ondermeer via de elektronische stemmapparatuur en via stembiljetten, stemmen over een aantal stellingen waarover de politici in debat gingen. Het publiek kon eveneens stemmen over het debat als geheel.
- Uiteraard was er bijzondere aandacht voor het taalgebruik.
- Een minutieuze voorbereiding met de moderatoren en uitgebreide briefings met de politici.
- Een aantal aantrekkelijke factoren voor het debat: de titel van het debat: ("In de startblokken") verwees naar de kandidaat-Kamerleden die aan het debat deelnamen: allen waren kandidaat op een verkiesbare plaats en namen voor het eerst deel aan de federale verkiezingen. Er was in De Kamer ook effectief een set 'startblokken' aanwezig waarin de kandidaten gefotografeerd werden.
- Het evenement was ook veel ruimer dan enkel het debatgedeelte in het halfroond. De aanwezigen werden ruim voor aanvang van het debat in het Parlement ontvangen in een ontspannen sfeer en konden bij een broodje en een drankje met elkaar kennis maken. Na het debat was er eveneens ruime gelegenheid voor verdere gesprekken tussen alle aanwezigen bij een receptie.

Het verkiezingsdebat was de afsluiting van een uitgebreide campagne Kies-Keurig. Met de campagne Kies-Keurig werd een groot publiek bereikt, verspreid over heel Vlaanderen. De middelen hiertoe waren de verkoop van publicaties en educatieve pakketten, vormingscursussen en opleidingen aan begeleiders, een persconferentie in De Kamer en de verspreiding van een gratis krant, de organisatie van tien 'ontmoetingen in het parlement' en vooral ook via een pre-campagne waarin medewerkers van Toemeka voor de start van 'Kies-Keurig' bij tientallen organisaties en overheden de campagne persoonlijk gingen



voorstellen en toelichten. Als manager van diversiteit werd hierbij ook extra aandacht besteed aan contacten met allochtone verenigingen.

De uitgebreide persoonlijke en rechtstreekse contacten zorgden ervoor dat er bij een ruime kring van mensen die de campagne 'Kies-Keurig' goed kenden, 'promotie' kon gemaakt worden voor het verkiezingsdebat.

Het verkiezingsdebat kreeg ook bijzondere pers aandacht. Zo werd het rechtstreeks en integraal uitgezonden door Actua-TV. Joost Loncin maakte er een commentaarstuk over voor 'Het Volk'. Er was een reportage met interviews in 'Voor de dag' op Radio 1 en het debat kreeg eveneens aandacht in het 'Overzicht van de krantencommentaren' op Radio 1.

### TOT SLOT

Opkomen voor een verstaanbare samenleving is opkomen voor een samenleving waarin we gezamenlijk opkomen voor wat ons allen samen aangaat. Daartoe moeten we onze aandacht omkeren van particulier naar gemeenschappelijk, van specifiek naar essentieel, van doelgroep naar iedereen. Dit artikel, deze stellingname, is een uitnodiging voor reacties, voor overleg, voor verder gesprek...

### **Bruno Craps**

*Directeur Beweging voor een verstaanbare samenleving - Toemeka*

#### ■ ■ ■ MEER INFO

*Beweging voor een Verstaanbare samenleving - Toemeka*

*Waversebaan 352/2*

*3001 Heverlee*

*Tel. 016/40.69.61*

*E-mail [bruno.craps@toemeka.be](mailto:bruno.craps@toemeka.be)*

*[www.toemeka.be](http://www.toemeka.be)*

# IEDEREEN EEN LABEL?

( Vijftact daagt uit

Sabine Van Doorslaer en Greet Firlefyn

( Samenvatting

**Het samenwerkingsverband Vijftact streeft naar volwaardig burgerschap van personen met een handicap. Dit artikel beschrijft hun campagne rond labeling, het plakken van etiketten. Er werd in iedere provincie een dialoogavond georganiseerd waar het labelspel gespeeld werd aan de hand van etiketten die de deelnemers op voorhand werden opgespeld. Via een dvd werd labeling vanuit verschillende invalshoeken belicht. De conclusies van de avonden werden uitgebreid weergegeven.**

Vijftact is een samenwerkingsverband van vijf vormingsdiensten die streven naar een volwaardig burgerschap van personen met een handicap (in ruime zin) in een samenleving die hierop is afgestemd. Centrum ZitStil, Fevlado-Diversus, Gezin en Handicap, Sig en Vlaamse Dienst Autisme<sup>(1)</sup> geloven in een veranderbare samenleving en in de mogelijkheden van elke persoon, vertrekkend vanuit wederzijds respect, betrokkenheid en gelijkwaardigheid.

De vijf lidorganisaties hebben sinds jaren heel wat kennis en expertise opgebouwd. Door hun gespecialiseerde documentatiecentra open te stellen voor het grote publiek, publicaties uit te geven en studiedagen te organiseren, ontsluiten ze hun knowhow en informeren een zo breed mogelijk publiek. Zij bepleiten inclusie en integratie en streven naar een correcte beeldvorming. Via media-aandacht, happenings, theatervoorstellingen en andere sensibiliseringsacties doen zij appél op de samenleving om de barrières ten aanzien van mensen met een handicap weg te werken. Zij adviseren en ondersteunen eveneens organisaties die zich openstellen voor personen met een handicap. Zij geven vorming in open aanbod en op maat voor zowel personen met een handicap als voor een breed publiek, elk vanuit hun specifieke invalshoek en deskundigheid.

Samen ijveren ze voor een inclusieve samenleving, waar diversiteit tot zijn recht komt en waar mensen met een handicap vluit kunnen aan deelnemen. Mensen met een handicap moeten elke rol die zij willen, ook kunnen opnemen en daarvoor in dezelfde mate worden erkend en gewaardeerd.

## VIJFTACT DAAGT UIT

Vanuit hun dagelijks bezig zijn met mensen met een handicap worden ze vaak geconfronteerd met het feit dat mensen met een handicap niet de kansen krijgen waar ze recht op hebben. Het proces van labeling/etikettering speelt hierin een rol. Een label als handicap

kan in sommige contexten zinvol zijn, maar door de vooroordelen, die ermee gepaard gaan, kan het leiden tot uitsluiting en (cultuur)participatie in de weg staan. Daarom wil Vijftact een discussie en bewustmaking over labeling/etikettering op gang trekken.

Eerst en vooral wil Vijftact de betrokkenen zelf aan het woord laten via ervaringsgerichte dialoogmomenten die tegelijk de mogelijkheid bieden de eigen problemen te (h)erkennen.

Vijftact wil dan in een volgende fase de belevingen, inzichten en dromen uit de verschillende dialogen samenbrengen en ze doorspelen aan een stel creatieve brains, die ze vorm geven in een interactieve performance, die de zaken scherp moet stellen. Bijvoorbeeld: een drukke persoon met ADHD die de motor is van iemand in een rolstoel, die de communicatie ondersteunt van iemand met autisme, die dan weer de ogen speelt van iemand die blind is, die voor de dove handelaar de telefoon opneemt, die allerlei hulpmiddelen rond organisatie verkoopt waar onder andere de persoon met ADHD ook veel aan heeft... Dit zou een evenement moeten worden dat goodwill bij het publiek creëert, dat doet nadenken. Het zou zoveel mogelijk mensen de kans moeten geven om op een toegankelijke wijze kennis te maken met en te ervaren wat labeling precies is, een aanzet tot meer inclusief denken en handelen.

2007, het Europees Jaar van Gelijke Kansen was voor Vijftact het startjaar voor het project 'Iedereen een label? Vijftact daagt uit'. Met een subsidie in het kader van het participatiereglement kon Vijftact dit jaaroverschrijdend project op de rails zetten.

## IEDEREEN EEN LABEL?

Labelen wil letterlijk zeggen: voorzien van een label, van een etiket met informatie. Figuurlijk betekent het iemand een etiket opplakken, iemand in een bepaalde hoedanigheid kenschetsen, kwalificeren, hem een bepaalde kwalificatie geven, hem indelen in een bepaalde categorie. Labelen is definiëren, benoemen, een naam geven. Met een label worden definiërende kenmerken in één woord gevat.

Een label of etiket maakt bijzonder maar betekent ook anders, niet ideaal. Een label vraagt om begrip, schept duidelijkheid, communiceert gemakkelijker, maakt zichtbaar, maakt contact met lotgenoten mogelijk en geeft toegang tot bepaalde diensten. Een label kan echter ook als excuus gebruikt worden, is altijd éézijdig, haalt de aandacht weg van de werkelijke nood en leidt tot stigmatisering.

Omdat mensen met een handicap niet de enigen zijn die met labeling worden geconfronteerd, wilde Vijftact het debat hierover opentrekken naar andere doelgroepen. Om deze te bereiken zette Vijftact een samenwerking op met de Vormingpluscentra, omwille van hun regionale contacten en bijzondere aandacht voor kansengroepen.

Om voor het project een groter draagvlak te creëren, stelden ze per provincie een stuurgroep samen, met vertegenwoordigers van verschillende doelgroepen. Via de volkshoogescholen waren er contacten met de Rode Antraciet, Similes, Armen die het Woord Nemen, Toemeka, de holebifederatie, KVG-vorming en andere.

## DIALOOG

Eind april 2008 organiseerde Vijftact samen met Vormingplus Antwerpen, Gent-Eeklo, Limburg, Midden en Zuid West-Vlaanderen, Oost-Brabant én met de steun van de provinciebesturen vijf provinciale dialoogavonden in Antwerpen, Gent, Hasselt, Leuven en Roesselare. De dialoogavonden werden voorbereid door de stuurgroepen en waren bedoeld voor al wie met labeling te maken krijgt en zijn/haar ervaringen daarover wou delen.

De doelstelling van die dialoogavonden was dubbel: <sup>(1)</sup> de deelnemers bewustmaken van de positieve en negatieve effecten van labeling: hoe ze zelf labelen en hoe ze labeling door anderen ervaren en <sup>(2)</sup> boodschappen formuleren om beter met labeling om te gaan. Het was de bedoeling dat de deelnemers in eerste instantie over zichzelf spraken. Hieruit werden dan boodschappen afgeleid, bedoeld voor het ruimere publiek.

Na een korte inleiding, waarin de interactiviteit van de avonden, de samenwerking met de Vormingplussen, de heterogeniteit van de stuurgroepen en de diversiteit in de labels benadrukt werd, namen de leadmoderatoren (Mieke Dumont van WTV, Hilde Druyts van Similes, Lisette Van Hellefont van de VOBO en Lisbet Lenaers van de Lessius Hogeschool en vrijwilligster bij Grip) <sup>(2)</sup> het woord. Zij gidsten de deelnemers door de avonden.

In het begin van de avond konden de deelnemers in het labelspeel op een verrassende en veilige manier ervaren, kregen ze inzicht in wat labeling is en konden ze zich meer bewust worden van het feit dat ook zij anderen labelen. De deelnemers begrepen onmiddellijk dat het een actieve avond zou worden. Ze werden in groepjes van acht opgedeeld. Elke deelnemer kreeg een willekeurige pet op het hoofd met een opdracht erop. De opdrachten waren: “behandel me als leider”, “bewonder me”, “respecteer mijn mening”, “bekritiseer me”, “betuttel me”, “leg me het zwijgen op” en “lach met me”. De groep kreeg als taak een buurtfeest te organiseren. Tijdens de organisatie van het buurtfeest moesten de deelnemers elkaar evenwel behandelen overeenkomstig de labels op de petten. Het viel op dat van het organiseren van het buurtfeest op zich, niet veel in huis kwam. De aandacht ging vooral naar de labels op de petten en de uit te voeren taak verdween op de achtergrond. Mensen gingen zich al snel naar hun label gedragen en namen bijvoorbeeld niet meer deel aan het labelspeel, omdat ze steeds kritiek kregen op wat ze inbrachten (label: “bekritiseer me”). Anderen moesten dan weer echt alles aanbrengen of konden niets verkeerd zeggen (label: “behandel me als leider”), wat ook niet fijn aanvoelde. Eigenlijk was bijna niemand écht tevreden. Het voelde niet natuurlijk aan. De deelnemers speelden een rol, maar werden die wel snel gewoon. Anderen ervoeren

het als veilig om iemand volgens een bepaald label te gaan benaderen want het was een duidelijk vertrekpunt in een nieuwe groep. Zo veel mensen, zo veel meningen... Eén ding was duidelijk: de toon was gezet, maar eerst konden de deelnemers nog even op adem komen bij de door Vijftact gemonteerde dvd.

In die dvd kwamen een aantal wetenschappers aan het woord die het thema labeling of etikettering vanuit hun eigen invalshoek – de sociologie, antropologie, sociale psychologie, filosofie – en van overheidswege belichtten. De dvd werd afgewisseld met een aantal hilarische tafereel, waarin het fenomeen labeling aan de kaak werd gesteld.

Aansluitend op de dvd startte de eigenlijke dialoog over het geven en krijgen van een label. De deelnemers bleven in dezelfde groepjes zitten. Het was niet de bedoeling een theoretische discussie te voeren over wat een label nu precies wel of niet is. Wat de persoon in kwestie als label ervaart, werd als label beschouwd. Ervaringen werden gedeeld over wat het met je doet wat anderen over je zeggen, welk effect dat heeft op je eigen gedrag, hoe je daarmee omgaat. De moderatoren waakten erover dat telkens zowel positieve als negatieve belevingen aan bod kwamen. Er werd telkens vanuit een grote verscheidenheid aan labels gesproken.

Conclusie: iedereen labelt voortdurend, snel en veel, bewust of onbewust, negatief of positief. En iedereen heeft zo zijn redenen om anderen te labelen, gaande van persoonlijke (negatieve) ervaringen met iemand uit die welbepaalde groep, over onwetendheid, gemakzucht, onbegrip tot gewoon een algemene, praktische nood aan veralgemening. Want labeling maakt de wereld rondom eenvoudiger. Met een label krijg je vat op de situatie. Maar een label kan ook je toegangsticket bij de overheid zijn. Het label handicap bijvoorbeeld, geeft recht op extra ondersteuning, financiële tegemoetkomingen, enz. Het label op zich hoeft dus niet per se negatief te zijn. Vaak zijn het de connotaties of beelden die het label oproept, die het negatief maken.

Labeling heeft een heel verschillend effect op mensen. Hoe mensen zich voelen en hoe ze naar zichzelf kijken, speelt daarin een grote rol. Sommige mensen voelen zich erdoor gekwetst en beknot in hun vrijheid, terwijl anderen er juist tegen ingaan, waardoor ze hun mannetje leren te staan in de maatschappij. Maar labeling kan ook een grote opluchting betekenen wanneer er een diagnoselabel op een bepaalde stoornis of ziekte gekleefd wordt. Labeling kan ook een band scheppen tussen gelabelden. Het kan een aanknopingspunt zijn in een gesprek en bepaalde zaken bespreekbaar maken. Of net niet. Het kan je in een bepaalde richting duwen en nefast zijn voor je persoonlijkheidsontwikkeling. Of, in het ergste geval, tot uitsluiting of andere ongewenste effecten leiden.

Tot slot werd opgelijst wat volgens de deelnemers zou moeten gebeuren of veranderen, zowel op individueel, tussenmenselijk als maatschappelijk vlak.

Dat het brede publiek én de overheid gesensibiliseerd moeten worden op het vlak van labeling, spreekt voor zich. En hoe sneller ermee gestart wordt, hoe beter. De regelgeving zou veel gedetailleerder en consequenter kunnen. En, hoeveel mensen moeten na tientallen jaren nog altijd “gescheiden” of “weduwe/weduwenaar” invullen op overheidsformulieren, ook al wonen ze – weliswaar ongehuwd - samen met een nieuwe partner.... Een overheidsetiket sleep je heel je leven mee.

Ook de media kunnen hún duit in het zakje doen: het hele spectrum van een bepaalde ziekte belichten, op een positieve, genuanceerde, constructieve en duidelijke manier informeren met respect voor de persoon achter het label, het “gemiddelde” verhaal brengen zonder in clichés te vervallen.... Het zou al een heel verschil maken.

En in scholen zou omgaan met diversiteit het hele jaar door tot het lessenpakket kunnen behoren. Zo ervaren kinderen al heel vroeg dat anders OK is en vooroordelen een last zijn.

Maar mensen kunnen zelf ook het verschil maken door meer te gaan kijken naar de gelijkenissen tussen mensen en ervaringen op te doen met verschillende doelgroepen, zodat vooroordelen kunnen worden bijgesteld. Maar ook: verder kijken dan het label, de persoon áchter het label zien en met een open blik op iemand afstappen, zijn belangrijke wapens in de strijd tegen negatieve labeling. Soms kan openstaan voor uitvoerige informatie of bijscholing een ander licht op de zaak werpen. Objectief naar het label kijken en de eigen interpretatie achterwege laten, kan de negatieve effecten van labeling ook aan banden leggen. Of waarom niet eens letterlijk in de schoenen van de gelabelde gaan staan?

Met enkele bedenkingen en impressies zetten de afsluiters (Ben Wuyts, Hedwig Van Roost, Lisbet Lenaers, Lisette Van Hellemont en Mieke Dumont) een punt achter vijf spraakmakende avonden.

## VOORUITZICHTEN

De dialoogavonden, zoals ze door Vijftact werden ontwikkeld en opgevat (labelspel, dvd en groepsgesprek), zetten aan tot waarachtige dialoog en ervaringsuitwisseling, waardoor mensen zich bewust worden van hun eigen denken over en omgaan met labeling, een eerste stap in verantwoord omgaan met labeling. Deze manier van werken is een aanrader voor elke organisatie die het thema labeling/etikettering met hun eigen leden bespreekbaar wil maken. Om het inzicht in de processen achter labeling te bevorderen, zal Vijftact de informatie die verworven is via uitgebreide interviews met een aantal wetenschappers eveneens beschikbaar stellen.

Met de organisatie van vijf dialoogavonden, in samenwerking met de Vormingpluscentra en tal van andere (sociaal-culturele) organisaties kreeg Vijftact zicht op de ervaringen, noden

en overtuigingen over de effecten van labeling en hoe die kunnen worden verminderd. De conclusies werden verzameld en via verschillende kanalen publiek gemaakt.

De verdere voortgang van het project, op basis van de boodschappen die Vijftact heeft meegekregen, zowel van de stuurgroepen als van de deelnemers aan de dialoogavonden, zal in sterke mate afhangen van de beschikbare middelen. Een aantal pistes ligt open: <sup>(1)</sup> de individuele verhalen van mensen in beeld brengen, <sup>(2)</sup> een doelgroepoverstijgende studiedag organiseren en <sup>(3)</sup> een afsluitende installatie met toeleidende acties zowel gericht op het brede publiek als gezien vanuit het algemeen maatschappelijk belang.

### Sabine Van Doorslaer

Projectmedewerker Vijftact

### Greet Firliefyn

Algemeen Coördinator Vijftact

## NOTEN

(1) Voor meer informatie over die organisaties: zie <http://www.vijftact.be>

(2) WTV: West-Vlaamse regionale televisiezender.

Similes: Similes is een vereniging voor gezinsleden en nabijbetrokkenen van personen met psychiatrische problemen.

VOBO: Voortgezette lerarenopleiding Buitengewoon Onderwijs.

GRIP: Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap is een burgerrechtenorganisatie.

## MEER INFO

Vijftact

Kerkham 1, bus 2

9070 Destelbergen

Tel. 09 343 83 46

E-mail [info@vijftact.be](mailto:info@vijftact.be)

[www.vijftact.be](http://www.vijftact.be)

# CALEIDOSCOPIA

) (Spelend werken aan diversiteit

Mieke Mariën

) (Samenvatting

*De achtergrond van het spel Caleidoscopia is het kruispuntdenken dat uitgaat van een reeks perspectieven. Deelnemers staan stil bij verschillen en overeenkomsten tussen mensen op persoonlijk vlak, binnen organisatiestructuren en in maatschappelijke verhoudingen. Het spel kan op veel verschillende manieren gespeeld worden.*

Speels verkennen, herkennen, vergroten van de eigen diversiteit... Dit is een spel waarin wordt uitgegaan van het feit dat ieder individu gelijktijdig tot verschillende groepen behoort en gelijktijdig verschillende (machts-)posities inneemt. Het is alsof men kijkt door een caleidoscoop, met iedere beweging ontstaat een ander beeld, een ander perspectief.

## ACHTERGROND: HET KRUISPUNTDENKEN

Het kruispunt- of caleidoscopisch denken ligt aan de basis van dit spel. Het is een kader dat ons toelaat om de diverse wereld waarin we leven beter tegemoet te treden. Kruispuntdenken omarmt de complexiteit: de invloed van plaats, nationaliteit, gender, etniciteit, seksuele voorkeur en religie en ook de wijze waarop deze elkaar construeren. Deze dimensies worden maatschappelijke ordeningsprincipes genoemd die werkzaam zijn op verschillende niveaus: op persoonlijk, op symbolisch en op institutioneel nivo.

Het kruispunt denken is een en-en perspectief. Het bekijkt gender, etniciteit, klasse en alle andere ordenende mechanismen niet apart, maar gaat ervan uit dat ze allemaal tegelijkertijd werkzaam zijn en samen tot stand komen. Kruispuntdenken is een manier van denken, handelen en kijken naar je omgeving die uitnodigt tot:

- Je eigen positie onder ogen te zien.
- Inclusief en dynamisch denken, niet in hokjes denken.
- Insluiten: beroemde blinde vlekken worden niet buiten beschouwing gelaten, net zoals mannen door gender gesitueerd worden, worden witte mensen door etniciteit een positie toebedeelt.
- Verwevenheid en wisselwerking van de ordeningsmechanismen.
- Multidimensionaliteit: iedereen heeft een identiteit die uit meerdere dimensies bestaat.
- Zo is iemand bijvoorbeeld niet alleen maar man, maar tegelijkertijd kan hij ook wit, hoogopgeleid en jong zijn.

Het kruispuntdenken leert ons het stellen van de andere vraag. Bijvoorbeeld, is er naast sekse- ook sprake van rassendiscriminatie? Is er naast rassen- ook sprake van klassen-discriminatie? Zie ik iets dat homovijandig lijkt, dan vraag ik: wat zijn de klassenbelangen hierin. Men gaat er vanuit dat in de meeste gevallen al helderheid is over één uitsluiting-mechanisme. Het actuele debat kan met deze vragen in het achterhoofd heel anders bekeken worden.

## HET SPEL

Deelnemers staan stil bij verschillen en overeenkomsten tussen mensen op persoonlijk vlak, binnen organisatiestructuren en in maatschappelijke verhoudingen. De volgende acht dimensies dienen als fundamenten van het spel:

- etniciteit (tot welke etnische groep behoort je),
- sekse/gender,
- sociale klasse,
- levensfase/generatie,
- seksuele oriëntatie,
- beroeps(socialisatie),
- geloof/levensbeschouwing,
- lichamelijke en geestelijke mogelijkheden.

## Doel

- Elkaar duidelijk maken wat de eigen betekenisgeving van de verschillende dimensies of ordeningsmechanismen is.
- Diversiteit gemeenschappelijk zichtbaar en bespreekbaar te maken.
- Spelenderwijs leren omgaan met diversiteit in al haar dimensies.

## De bouwstenen

Er zijn negen kaarten, in verschillende kleuren. Op iedere kaart staat één van de genoemde dimensies en één kaart is leeg, voor eigen invulling. De dimensies staan in acht verschillende talen vernoemd. De kaarten zijn de bouwstenen, die in overeenstemming met het persoonlijke belang gerangschikt worden. Er zijn acht setjes beschikbaar in een doosje.

## Speelwijze

Voorbeeld: alle deelnemers krijgen een zelfde setje kaartjes. Aan hen wordt gevraagd de kaartjes te rangschikken naar de mate waarin de op het kaartje genoemde dimensie leidend is in hun leven en werk.

De deelnemers leggen de kaartjes open en voor elkaar zichtbaar op tafel. Naar verwachting zullen de kleurenreeksen per deelnemer verschillen. De verschillende betekenisgevingen liggen daarmee in alle kleurschakeringen op tafel.

Het verdere verloop van het spel is aan de deelnemers. Als eerste zullen zij hun eigen rangorde toelichten en spreken over de eigen betekenis en de eigen waarde. Zij kunnen vragen hieromtrent beantwoorden. Daarna kunnen ze naar overeenkomsten in ordening zoeken of juist naar verschillen en hoe die doorwerken in concrete situaties. De deelnemers kunnen elkaar bevragen of zich proberen voor te stellen hoe zij hun werk zouden aanpakken vanuit een andere rangschikking van de kaartjes.

### Spelsuggesties

De kaartjes zijn op veel manieren te gebruiken.

Ter inspiratie geven we enkele suggesties op verschillende niveaus.

1. Op persoonlijk en maatschappelijk niveau ter bewustwording.
2. In dialoog met collega, cliënt, klant, supervisor...
3. Op het niveau van samenwerking in een organisatie.
4. Op het niveau van de samenleving, bijv. politieke verhoudingen.

1.A. Als kennismakingsspel: trek een kaartje en stel je zelf voor aan de hand van de dimensie op je kaartje

1.B. Maak ieder een eigen rangschikking van de dimensies (bijvoorbeeld in volgorde van belangrijkheid voor jou), licht toe welke betekenis de verschillende dimensies voor jou in je werk/loopbaan/leven... hebben. Verwissel twee kaartjes; wat zou dat voor jouw ontwikkeling betekend hebben?

2.A. Verplaats je in één van je collega's: hoe zou de rangschikking van de dimensies van deze collega eruit zien. Wat verschuift er en waarom in vergelijking met je eigen opstelling?

2.B. Binnen intervisie brengt een vormingswerker een case binnen. Iedereen van de groep legt in volgorde de dimensies naast de case, waarvan hij/zij denkt deze dimensies een rol spelen. Zij verduidelijken en bevragen elkaar: "Wat betekent dit voor mij als professional"?

3. Maak een rangschikking van de dimensies die de cultuur van je team, je bedrijf of instelling weergeven. Wat maakt deze rangschikking je duidelijk? Wat zou je wens zijn? Wat zou er moeten gebeuren om daartoe te komen en wat zou jij daarin kunnen doen?

4. Onderzoek welke waarden deze dimensies voor jou hebben in een bepaalde maatschappelijke of politieke situatie. (Een bepaald krantenartikel rond "de hoofddoek" lezen en deze dimensies er naast leggen. Welke dimensies komen op de voorgrond en welke komen niet in zicht? Welke dimensie geeft een machtspositie weer?

### Mieke Mariën

Interne kwaliteitszorg Vormingplus Antwerpen

#### BRONNEN

BOTMAN M., JOUWE N., WEKKER G. (2001): "Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten-en vluchtelingen vrouwenbeweging in Nederland". Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

[www.vrouwenraad.be](http://www.vrouwenraad.be)

[www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl)

[www.samv.be](http://www.samv.be), Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen, Brussel.

#### MEER INFO

[www.caleidoscopia.nl](http://www.caleidoscopia.nl)

Tel. +31 20 625 30 52

Email [m.f.kessler@hva.nl](mailto:m.f.kessler@hva.nl)

Drukkerij repro HVO-Querido

ISBN. 90-90 18 787-1



## NOG MEER SPELEN ROND DIVERSITEIT

Centrum voor Informatieve Spelen

) ( Samenvatting

**Het Centrum voor Informatieve Spelen ontwikkelde een gamma van spelen die bruikbaar zijn in het sociaal-cultureel werk. Achtereenvolgens worden volgende spelen gesignaleerd: Handicap aan de beurt, Kans-Rijk? Kwinkslag, Mozaïek, Op de vlucht, Rafa rafa, Reis rond de wereld in twintig spelen, Tracing, Uitgespeeld, Verwegistan, Waar wonen Mo & Co?**

Het Centrum voor Informatieve Spelen ontwikkelde, in samenwerking met andere organisaties, een groot gamma van spelen die inzicht kunnen bieden in de wereld van 'de andere'. Deze spelen zijn bruikbaar in het sociaal-cultureel werk. Ze geven de deelnemers inzicht in de ervaringswereld van mensen met andere kenmerken. Hier is slecht een selectie van de spelen van het Centrum opgenomen.

### HANDICAP AAN DE BEURT

**Stilstaan bij de leefwereld van personen met een handicap.**

De deelnemers worden in vier groepen verdeeld. Elke groep start met zestig schijven in één kleur. De bedoeling is om van iedere kleur veertien schijven te verzamelen. Om dit tot een goed einde te brengen, spelen de spelers een boeiend kaartspel. Tijdens het kaartspel krijgen de deelnemers een aantal themagerelateerde vragen voorgeschoteld: "Zijn personen met een handicap anders?", "Is er een groot verschil tussen de wereld van personen met een handicap en de wereld van personen zonder een handicap?"... Naast vragen krijgt iedere deelnemer ook een geheime opdracht: "Knipoog gedurende vijf seconden met één oog.", "Doe alsof je de anderen niet verstaat."... Zo worden de spelers uitgenodigd om zich in te leven in de leefwereld van een persoon met een handicap. Aan het einde van elke ronde proberen de spelers elkaars opdrachten te raden.

### KANS-RIJK?

**De ongelijke kansverdeling tussen allochtonen en autochtonen in de samenleving ervaren. Ervaren hoe het is om als allochtoon in België te leven.**

De spelers kruipen in de huid van een personage van vreemde afkomst. De spelers worden met diverse alledaagse situaties geconfronteerd. Al snel wordt duidelijk dat niet iedereen in onze maatschappij evenveel kansen krijgt ...

### KWINKSLAG

**Ervaren wat het betekent om samen te leven met mensen die andere regels en gewoonten hebben.**

De deelnemers nemen onvoorbereid deel aan een kaarttoernooi. Al de spelers worden in groepjes verdeeld en spelen aan verschillende tafels het kaartspel 'Kwinkslag'. Na elke speelronde verschuiven een aantal deelnemers naar een andere tafel. Daar krijgen ze telkens met nieuwe tegenstanders te maken. Wat de spelers echter niet weten, is dat aan elke tafel een licht afwijkende versie van 'Kwinkslag' wordt gespeeld. Aan de ene tafel bijvoorbeeld is de aas veel waard, aan de andere tafel helemaal niets. Eén regel is geldig voor elke tafel: verbale of schriftelijke communicatie is niet toegestaan! De gevolgen laten zich raden...

### MOZAÏEK

**Ervaren wat culturele eigenheid inhoudt.**

De deelnemers worden in groepen van vier tot vijf spelers verdeeld. Iedere groep creëert een eigen fictieve cultuur en beschrijft deze aan de hand van enkele woorden en begrippen. Het is de bedoeling dat elke groep de eigenschappen en de waarden van de andere culturen achterhaald.

### OP DE VLUCHT

**Kennismaken met de situatie van vluchtelingen.**

'Op de vlucht' is een inleefspel en afhankelijk van de spelfase is een speler vluchteling of sleutelfiguur. Als vluchteling probeert een speler van zijn thuisland naar België te vluchten. Een sleutelfiguur heeft als taak vervoersmiddelen voor de vluchtelingen te voorzien of tijdens de asielaanvraag voor de broodnodige documenten te zorgen. Wordt de vluchteling asiel verleend?

### RAFA RAFA

**Ervaren hoe moeilijk het is om zich te integreren in een onbekend land. Ervaren hoe vooroordelen en racisme ontstaan.**

Dit simulatiespel spoort twee vreemde culturen aan tot het ontdekken van elkaars gewoonten, gebruiken, rituelen en afspraken. Concreet worden de deelnemers in twee culturele groepen verdeeld: de ALFA's en de BETA's. Elke groep verhuist naar een nabijgelegen lokaal en speelt een spel dat hun cultuur representeert. Beide culturen sturen elk twee waarnemers naar de andere cultuur. Daar mogen de waarnemers alleen observeren,

niet spreken of participeren. Tijdens dit bezoek 'speelt' iedere groep haar cultuur. De waarnemers brengen verslag uit in de eigen groep. Samen proberen ze de andere cultuur te doorgronden. Wat spelen zij? Wat gebeurt daar? Hoe verloopt hun spel? In de volgende fase proberen de waarnemers daadwerkelijk mee te spelen, maar dat blijkt allesbehalve makkelijk te zijn... Vragen stellen of de eigen cultuur prijsgeven, blijft immers taboe.

## REIS ROND DE WERELD IN TWINTIG SPELEN

### *Via spel met vreemde culturen kennismaken.*

De speeldoos bevat tien buiten- en tien gezelschapsspelen. De spelen zijn afkomstig uit de zes wereldcontinenten. Zo maken de deelnemers op een speelse manier kennis met de culturele rijkdom die over de wereld is verspreid.

## TRACING

### *De situatie van het zoeken naar een dierbare die vermist is, ervaren.*

Iedere deelnemer krijgt een identiteitskaart. Op de linkerzijde van het paspoort staat de nieuwe identiteit van de speler. Op de rechterzijde staan de identiteitsgegevens van een vermist familielid. De deelnemer probeert het familielid zo snel mogelijk op te sporen. Concreet gaat elke speler op zoek naar een andere deelnemer die een paspoort heeft gekregen waarbij de gegevens identiek zijn, maar op de andere zijde staan. 'Tracing' eist slechts een gedeelte van de aandacht van de spelers op. Het loopt dan ook best parallel met een andere activiteit zoals een beurs, een happening, ...

## UITGESPEELD

### *Aanvoelen dat kansarmoede sterk door uitsluitingmechanismen wordt bepaald en zich op verschillende domeinen manifesteert.*

'Uitgespeeld' is een inleefspel met een zeer grote verscheidenheid aan personages, gaande van kansrijke tot kansarme mensen. De spelers proberen de levenssituatie van het eigen personage te verbeteren op een aantal domeinen: huisvesting, gezondheid, inkomen, consumptie, scholing en sociale contacten. Voor sommige spelers is het bijzonder moeilijk om hun situatie te verbeteren. Ze ondervinden immers dat niet iedereen dezelfde kansen krijgt... Het spel slaagt er wonderwel in om de kringloop van de armoede op een duidelijke manier over te brengen.

## VERWEGISTAN

### *De bikkelharde leefwereld van straatkinderen ervaren.*

Elke speler kruipt in de huid van een straatkind. Het spel staat symbool voor de harde kindertijd van de straatkinderen. De kinderen moeten zo snel mogelijk volwassen worden. Om dit tot een goed einde te brengen, moeten de spelers levenspunten verzamelen. De af te leggen weg is echter zeer lang en uitermate zwaar. Ook al speelt het spel zich in het fictieve Verwegistan af, het spel is op de levensomstandigheden en de verhalen van echte straatkinderen gebaseerd. Het spelverloop is niet eerlijk en dat kan bij de spelers voor frustratie zorgen, maar ook in de realiteit hebben sommige kinderen meer kansen dan andere...

## WAAR WONEN MO & CO?

### *Het leven in een opvangcentrum voor asielzoekers ervaren.*

Tatu komt uit Kongo. Samen met Zara, Mo, Darco en Abdul woont het meisje in het opvangcentrum van Fedasil. Enkele jaren geleden vluchtte de burgermeester van haar dorp naar België. Hij nam toen de sleutel van de dorpskas mee. De dorpbewoners zitten nu al twee jaar zonder geld. De burgermeester woonde ook een tijdje in het opvangcentrum en heeft de sleutel ergens in het centrum verstopt. De kinderen dagen de deelnemers uit om de sleutel terug te vinden... Tijdens hun zoektocht verkennen de spelers het opvangcentrum en ervaren ze hoe het is om als jonge asielzoeker in het centrum te leven.

### ■ ■ ■ MEER INFO

Centrum voor Informatieve Spelen vzw  
Naamsesteenweg, 130  
3001 Leuven  
Tel. 016/22 25 17  
Fax 013/29 50 99  
E-mail [cis@spelinfo.be](mailto:cis@spelinfo.be)  
[www.spelinfo.be](http://www.spelinfo.be)

# 3

## HET BELEID INZAKE ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT

Oorspronkelijk vroegen we aan de voormalige kabinetschef van de minister van cultuur, Bart Caron om het ontstaan van een overheidsbeleid inzake diversiteit te schetsen. We vroegen ook een repliek aan Fouad Gandoul, voormalig educatief medewerker van het Internationaal Comité en huidig voorzitter van ACW Genk. Ze kweten zich voortreffelijk van hun opdracht maar wie ze kent, weet dat ze het daarbij niet laten. Ze nemen ook stelling in en lokken daarmee discussie uit. Saar Roosen en Luciano Corsini van AIF dienden hen van repliek

# HET BELEID INZAKE INTERCULTURALITEIT EN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Bart Caron

)( Samenvatting

*De auteur valt meteen met de deur in huis wanneer hij zijn bezorgdheid uitdrukt over het gebrek aan culturele interactie in een semi-diverse samenleving. Alhoewel diversiteit niet beperkt wordt tot etnisch-culturele diversiteit wil hij zich in dit artikel vooral daarop richten. De politiek wil spontane beweging naar een meer diverse samenleving versterken en versnellen. De auteur stelt immers vast dat het sociaal-cultureel werk wat etnisch-culturele diversiteit betreft, wel goede bedoelingen heeft maar dat de effecten uitblijven. Verder schetst hij de beleidsaandacht voor het thema etnisch-culturele diversiteit gedurende de laatste vijftien jaar. Vertrekend van de eerste erkenningen van de 'zelforganisaties' en de erkenning van 'migrantenorganisaties' (1995), bekijkt hij de eerste (1999-2004) en de tweede beleidsnota (2004-2009) beleidsnota van minister Anciaux. Verder besteed hij aandacht aan de eerste beleidsbrieven van de cultuurminister om vervolgens uitgebreid in te gaan op het 'Actieplan Interculturalisering' en de opvolging daarvan. Tenslotte bekijkt hij de decretale aanpassingen in het kader van interculturalisering.*

## EEN VAKANTIE-INTRO

Tijdens mijn vakantie in Zuid-Frankrijk viel me weer eens op dat 'Frankrijk-vakantieland' een wit land is, zeker geen divers land. Dat rijmt overigens met 'Vlaanderen-vakantieland'. Ook onze podia, onze verenigingslokalen en onze zalen worden bevolkt door witte mensen. Waarom stopt de diverse samenleving aan de grens tussen werk en culturele praktijk, of de grens tussen werk en vrije tijd? Op Zuid-Franse of Vlaamse campings, in vakantiecentra, restaurants of tea-rooms zitten geen Marokkanen of Congolezen, of tenminste geen mensen met een vreemd uitzicht maar zitten witte mensen. Behalve in de keuken of bezig met de schoonmaak, uiteraard. Zijn de afwezige Marokkanen met hun tweede- en derdehandse camionettes naar het thuisland getrokken? Op de autosnelweg zag je ze vroeger vaak, met meer passagiers dan zitplaatsen en met hoog geladen bagagedragers onhandig omzwaarteld met wapperend plastic. Misschien reizen ze nu in monovolumes met zwarte verduisterde ramen ofwel nemen ze het vliegtuig. Mooi zo. Maar ze komen niet op de vakantieplaatsen waar wij komen. Helaas ook weinig in de vergaderzalen, de theaters of in de tentoonstellingen waar wij komen. Er is werk

aan de winkel als je diversiteit 'echt' wil maken. En daarom maak ik me ook zorgen over het gebrek aan culturele interactie in onze semi-diverse samenleving. Maar zoals uit de intro blijkt is dat bijlange niet het enige terrein in onze samenleving waarop die diversiteit niet is gerealiseerd. Overigens, ik neem niemand kwalijk dat hij of zij zijn vakantie doorbrengt in familie- of vriendenkring, waar die ook woont, in het Atlasgebergte, aan de golf van Honduras of in de Westhoek. Integendeel, ik vind het al erg dat er zoveel mensen dezelfde vakantievoorkeuren hebben, en dat Benidorm of Durbuy sommige maanden van het jaar Vlaamse oorden worden, waar de gasten bediend worden door Vlaamse slagers en bakkers.

## INTERCULTURALITEIT EN DIVERSITEIT

Ik wil nog iets zeggen over diversiteit. Al gaat dit artikel over interculturaliteit in de betekenis van het etnisch-culturele, er is veel meer. De witte Vlamingen worden diverser in leefstijlen en culturele praktijken. Ondanks alle inspanningen van Coca Cola en McDonalds om te homogeniseren, zijn er veel mensen die met nieuwe ideeën en producten afkomen. We diversifiëren permanent. Die dubbele beweging – homogeniseren en diversifiëren zijn fenomenen die mekaar nodig hebben – is overigens des mensen en even oud als de geschiedenis. Elk van ons bestaat uit een grote set van vele kenmerken, veel meer dan er genen zijn in elk menselijk chromosoom. Laat dat homogeniseren maar over aan wie daar belang bij heeft, ik sta voor diversifiëren, omdat dat gewoon veel interessanter en prettiger is.

Maar een divers cultureel gebeuren, dat komt er echter niet vanzelf. Als we het meer willen laten zijn dan een marginaal fenomeen, dan moeten we het bewust stimuleren. Immers, in de realiteit wordt de (Vlaamse) culturele wereld gestuurd en worden culturele praktijken beoefend door mensen met gelijkende kenmerken, of liever door vele mensen die een aantal gemeenschappelijke kenmerken, interesses genaamd, delen. Dat is geen kwalijke kwestie maar het is gewoon zo. Leden van een afdeling van het Davidsfonds of van een koor zijn precies lid omdat ze er samen cultuur willen beleven. Er zit hooguit een zekere diversiteit in de zeer uiteenlopende en toenemende aard van talrijke organisaties en van culturele genres en werkvormen.

De bewegingen om de band tussen de steeds meer diverse samenleving en de culturele praktijken te versterken maar vooral om de interacties te intensifiëren in de breedte en de diepte, beroeren zeer veel mensen in en rond die culturele wereld. Zowel kunstenaars, verenigingen als politieke en ambtelijke beleidsverantwoordelijken zijn ermee begaan. Die mensen proberen heel erg bewust van de platgetreden paden af te stappen en als padvinder op zoek te gaan naar nieuwe werkwijzen, nieuwe vormen, nieuwe uitingen, nieuwe producties. En daarnaast of daarbinnen zijn er nieuwe Vlamingen die met nieuwe cultuuruitingen hun plaats in de Vlaamse cultuurwereld opeisen. Daar kunnen we alleen om juichen. Ondertussen proberen politici via diverse instrumenten een en ander te bewerkstelligen,

in ieder geval te versnellen. Je kan dat streven best vergelijken met het streven naar gendergelijkheid waar ook al decennia om gestreden is en ondertussen in quota en andere regelgeving is vast gelegd.

Natuurlijk is de bekommernis om een interculturele samenleving een goede. Natuurlijk kunnen we niet anders dan met elkaar samenleven, elkaar zoveel mogelijk kansen geven, en moet dat resulteren in en zichtbaar zijn in een bredere, veel meer gediversifieerde, sociaal-culturele, artistieke of breed-culturele praktijken.

### HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK, EEN LASTIG KIND?

Het sociaal-cultureel werk is een lastig kind. Het middenveld doet niet genoeg en is te traag. Dat schreef de Standaard eind 2006, naar aanleiding van het racistische incidenten jegens de eerste zwarte Vlaamse schepen. En inderdaad, het verenigingsleven slaagt er onvoldoende in om onverdraagzaamheid terug te dringen. Het lukt er niet in om mentaal uit te breken, laat staan te interculturaliseren. Veel goede bedoelingen maar weinig effecten. Een zwaar verwijt misschien maar het mag worden gezegd.

De oorzaak ligt in een witte basishouding. Al is die houding zeker niet bewust discriminerend maar zoals de meeste Vlamingen gaan de verantwoordelijken van verenigingen, bewegingen of instellingen er eigenlijk nog steeds van uit dat al de 'anderen' zich wel zullen aanpassen aan de Vlaamse levensstijl en denktrant. Niet dat ze 'de onze' als 'de beste' beschouwen maar toch wel als 'onvermijdelijk'. Dat is een weinig interculturele houding ...

En toch zullen we moeten meegaan, ook het sociaal-cultureel werk, willens nillens, in de evolutie naar een meer diverse samenleving, met meer religies en levensstijlen. Het sociaal-cultureel werk moet opener worden, een visie hanteren die gebaseerd op brede humanistische principes. Dat zal wel wat tijd vergen. Heel wat volwassenenverenigingen durven die stap nu blijkbaar nog niet zetten, jammer genoeg. Uit traditie, uit schrik voor hun (uitgedunde) achterban, uit gewoonte?

Merkwaardig genoeg geldt dat ook voor de allochtone zelforganisaties die het Vlaamse verenigingsmodel moesten overnemen... met de kwalen erbij. Dat ze werken vanuit een religieuze inspiratie of etnisch-culturele achtergrond – met eigen cultuuruitingen en levensstijl – is op zich geen probleem maar zo kan je moeilijk aansluiting vinden bij mensen die op deze vlakken anders zijn en anders leven. Die geslotenheid tref je aan bij Vlamingen, Marokkanen, Turken... Oké dat verenigingen werken voor de 'eigen' mensen (bijv. een Marokkaanse vereniging) - denk aan een gelijkaardige geschiedenis van de arbeidersbeweging, vrouwenemancipatie enz. Het heeft decennia geduurd vooraleer ze 'uitbraken'. Ze moeten mee, al verdienen ze nog respijt.

### EINDELIJK BELEIDSAANDACHT?

Hoe recent is de intrede van de interculturaliteit in het Vlaamse cultuurbeleid? Hoe krachtig is het? Dit artikel beoogt geen geschiedschrijving en evenmin historische exactheid. Neen, in dit artikel perk ik het thema af tot de voorbije vijftien jaar. En dan nog zal ik vooral de recente helft van die era beschrijven. Immers, tot dan mogen we eerder van een slapende interculturaliteit gewagen, zeker als het over het cultuurbeleid gaat.

Dit artikel gaat daarom over vandaag. Ik zal de huidige aandacht beschrijven. Daarmee wil ik niet gezegd hebben dat er daarvoor geen aandacht ging naar het thema. Maar het was minder dan mondjesmaat. Vele collega's herinneren zich ongetwijfeld de eerste erkenningen van de zogenoemde zelforganisaties. Het decreet uit 1995 erkent voor het eerst de migrantenorganisaties. Ze worden net als de Vlaamse verenigingen ingepast in het volksontwikkelingswerk, al worden ze beschouwd als een bijzondere doelgroep. Zowel lokale afdelingen als de landelijke organisaties (de 'federaties') konden subsidies krijgen. Ongetwijfeld heeft dit bijgedragen tot hun groei en emancipatie. Ze werden ondersteund door het ICCM, het Intercultureel Centrum voor Migranten. Dat Centrum werd in 2002 geïntegreerd in de culturele steunpunten. Bedoeling was de werking rond etnisch-culturele diversiteit niet langer onder te brengen bij één organisatie maar ingang doen vinden in alle steunpunten via overleg. Dat overleg resulteerde ondermeer in het actieplan interculturaliseren en daaruit ontstond dan weer de website ([www.interculturaliseren.be](http://www.interculturaliseren.be)).

Ook in de andere sectoren werd een voorzichtige start gemaakt. In de Kunsten werden de eerste gekleurde ensembles en kunstenaars gesteund. Schoorvoetend als het ware, vooral omdat er nog weinig artistieke bedrijvigheid van een professioneel niveau te bespeuren was. In de erfgoedsector was interculturaliteit helemaal afwezig.

Laat ons even kijken naar de periode van Anciaux I (1999 – 2002), gevolgd door Paul Van Grembergen (2002 – 2004). Ik kon als raadgever en kabinetschef van beide ministers mee de eerste voorzichtige stapjes zetten. In de beleidsnota 1999-2004 werd het thema voor het eerst uitdrukkelijk vermeld. Er was een hoofdstukje met als titel 'De wereld in de stad' In de eerste alinea 'Interculturaliteit erkennen en bevorderen' werd een globale visie geschetst. Een paar citaten: "Vlaanderen is Vlaanderen door de verscheidenheid van zijn steden, de steden kennen hun verscheidenheid van wijken... (...) Vlaanderen is ook een transitregio, een regio van 'passage' en ontmoeting. (...) Culturen zijn niet langer uitsluitend geografisch afgebakend, denken we maar aan internationale subculturen, economische, culturele en wetenschappelijke grensoverschrijdende groepsvorming, culturen die gebaseerd zijn op de nieuwe media. Omgaan met cultuur betekent dus interculturaliteit, vermits cultuur steeds diversiteit is, verscheidenheid in standpunten, inzichten, perspectieven, stromingen, beelden en mensen. 'Culturele diversiteit' is daarom een tautologie, een inherente vanzelfsprekendheid. Nieuwe inwoners van Vlaanderen moeten kansen op emancipatie krijgen. Zij moeten kunnen deel hebben aan de diversiteit van het cultuurgebeuren, zij moeten er een vanzelfsprekende plaats in opnemen. Dan komen er even

evident nieuwe culturele uitingsvormen tot stand, die een wezenlijke verrijking vormen voor de Vlaamse samenleving.”

Ook in latere hoofdstukken kwam het thema aan bod, zij het nog beperkt. Een echte concrete beleidsvertaling ontbrak nog. Enkel het sociaal-cultureel werk kreeg aandacht. Er werd gesteld dat het verenigingswerk een werkvorm is die in belangrijke mate bijdraagt tot sociale integratie, tot zelfrealisatie... Dat kwam tot uiting in het nieuwe decreet voor het sociaal-cultureel werk.

Er was wel een geloof dat we het creatieve potentieel van andere culturen moeten benutten. “In muziek- en theaterensembles, op schrijverslezingen, in de kunstgalerijen, in de media: de allochtone medeburger moet er geleidelijk zijn vanzelfsprekende intrede doen. Amateurkunsten, verenigingsleven en vormingsinitiatieven spelen daarin een belangrijke rol.”

#### BELEIDSNOTA 2004 - 2009 & MOTIE VLAAMS PARLEMENT

Minister Bert Anciaux ging vanaf 2004 op het elan door van zijn eerste beleidsperiode. Zijn aandacht voor een krachtig intercultureel beleid was in hoofdzaak gebaseerd op de visie van zijn partij (Spirit, nu VlaamsProgressieven) maar ook op een aantal principiële uitgangspunten over diversiteit die in het Vlaams regeerakkoord waren opgenomen, en die over alle bevoegdheden gaan, ook cultuur.

Op pagina 7 van de beleidsnota staat het krachtig: “Ook het stimuleren van meer interculturaliteit is een stevig leidmotief. We kiezen resoluut voor een samenleving waarin diversiteit en verschillen gestimuleerd en als noodzakelijke maatschappelijke en menselijke waarden op prijs gesteld worden.”

Dit standpunt wordt verder uitgewerkt op de pagina's 14 en 15. Een fragment: “Soms denken we dat we nog dertig jaar geleden leven, in één overheersende, omvattende cultuur met een nagenoeg algemene consensus over waarden en normen. Deze bijna idyllische ‘Thuis-heb-ik-nog-een-ansichtkaart’-voorstelling – die overigens historisch flink genuanceerd moet worden – confronteren we dan met het beeld van de hedendaagse maatschappij als een krabbenmand waarin uiteenlopende culturen, etnische groepen, stijlen en overtuigingen kriskras en zonder veel ‘hiërarchie’ door elkaar heen tollen. Sommigen interpreteren deze diversiteit per definitie als een groot probleem. Men wil principieel de verschillen bijschaven, vertimmeren of laten opgaan in een groter geheel, de zogezegde monocultuur ‘van vroeger’. (...) Een andere benadering wordt gemeenzaam ‘de multiculturele samenleving’ genoemd. Ondanks de schijn van het tegendeel leidt ook dat concept tot segregatie, of het nu gehanteerd wordt door de voor- of de tegenstanders ervan. Een multiculturele samenleving gaat immers te vaak te veel uit van een gedoogbeleid: ‘Ik verdraag jou als jij mij tolereert’. Vervreemding

is hoe dan ook het effect van multiculturaliteit. (...) Een interculturele samenleving daarentegen werkt actief aan het samen-leven van mensen en culturen. Dit concept gaat ervan uit dat culturen maar kunnen evolueren als ze zich – zo vanzelfsprekend maar ook zo vergaand mogelijk – bewust laten voeden door en zélf interessant voedsel geven aan andere culturen waarmee ze in contact komen of samenleven. Culturele diversiteit is geen tussenstadium naar iets ‘hogers’ maar een permanent en noodzakelijk gegeven om een moderne samenleving levend, dynamisch en rijk te maken en te houden. Het is juist dankzij deze diversiteit dat het ‘kruispunt’ Vlaanderen historisch geworden is wat het nu is.

Onder het titeltje ‘doelstelling’ staat ondermeer: “Investeren in gemeenschapsvorming en (inter)culturele activering vormt een belangrijke aanzet tot een reëel en positief interculturele samenleving, waarin elke mens centraal staat. Merk het verband op dat wordt gelegd tussen gemeenschapsvorming en de interculturele samenleving.

Ook het Vlaams parlement besteedde aandacht aan de materie. Op 13 april 2005 werd een motie aangenomen in plenaire vergadering over respectievelijk de koppeling van subsidies voor sport- cultuur- en jeugdverenigingen aan quota voor allochtonen en over allochtonen in cultuur-, jeugd- en sportverenigingen. In de motie wordt expliciet gevraagd naar een diversiteitsplan dat tot stand komt in samenspraak met de diverse actoren en rekening houdt met de eigenheid van de verschillende verenigingen, actoren, sectoren, disciplines en etnisch-culturele minderheden. Tegelijk moeten alle betrokken actoren ertoe worden aangezet om de onderlinge en interne kennismaking, ontmoeting en samenwerking te stimuleren, zowel op het individuele als het op het collectieve vlak. De minister, zijn kabinet en de administratie maakten van dat diversiteitsplan een actieplan (cf. infra). Het plan werd in het voorjaar van 2006 voorgesteld.

#### DE BELEIDSBRIEVEN VOOR HET ‘ACTIEPLAN INTERCULTURALISEREN’

De beleidsbrieven, die jaarlijks verschijnen en de realisaties van het voorbije jaar en de intenties voor het komende jaar schetsen, gaan hier concreter op door. Het valt op dat ze, naargelang de legislatuur vordert, steeds meer aandacht aan het thema interculturaliteit schenken.

In de beleidsbrief 2005-2006 werd een gezamenlijk verkenningstraject aangekondigd. Hierbij zouden administratie, kabinet en de betrokken sectoren zich engageren om de komende jaren concreet en structureel te investeren in een grotere aanwezigheid en herkenbaarheid van etnisch-culturele diversiteit, zowel in het bestuur, de personeels- en vrijwilligersploegen, het publiek als het aanbod van de betrokken voorzieningen, instrumenten en actoren. Dit traject resulteerde begin 2006 in een actieplan, waarin alle betrokken actoren zich, binnen hun actieradius en competenties, engageerden tot concrete maatregelen.



Logisch dat vooral in de beleidsbrieven 2006-2007 en 2007-2008 het thema nog ruimere aandacht kreeg.

De minister voor Cultuur, Jeugd en Sport beschouwt zijn actieplan (Interculturaliseren van en door Cultuur, Jeugdwerk en Sport) als een groeiend, beweeglijk en evoluerend handelingskader, een inspiratiebron voor beleidsdiscussies en daarop volgende keuzes.

Zijn aanpak ter zake sluit ook sterk aan bij wat in de septemberverklaring 2006 geformuleerd werd onder de titel “Samenleven is een werkwoord” als het “onderkennen van de vele mogelijkheden en kansen die de interculturaliteit voor alle betrokkenen biedt en (even verder) als het recht om zichzelf te zijn en kansen te krijgen op ontplooiing.”

Hij beschouwt het actieplan Interculturaliseren daarom als een levend discussieforum waarop hij met de administratie en de middenveldactoren werkt aan de concretisering van de waarden, de rijkdom maar ook de bestuurlijke, politieke en maatschappelijke uitdagingen die interculturaliteit als beleidsprioriteit expliciet releveren.

#### ACTIEPLAN INTERCULTURALISERING <sup>(1)</sup>

Dit actieplan is een centraal anker van het cultuurbeleid. Minister Bert Anciaux wil er al zijn bevoegdheden mee overspannen, dus ook Jeugd en Sport. Het kwam tot stand in het voorjaar van 2006, na een vol jaar voorbereiding, waarbij alle actoren intens werden betrokken. We beperken ons in dit artikel tot cultuur, met extra-aandacht voor het sociaal-culturele.

De missie van het actieplan interculturalisering luidt als volgt: “Het voeren van een actief en concreet Vlaams beleid voor de interculturalisering van de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector, gebaseerd op een offensieve aanpak en als gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken particuliere sectoren en de bevoegde Vlaamse overheid.”

De aandacht voor interculturaliteit wordt ingepast in de context van de participatiegedachte. Het beleid beoogt de zo breed en intensief mogelijke participatie van zoveel mogelijk mensen, zowel in de betekenis van ‘deelnemen’ als van ‘deel hebben’. ‘Deel hebben’ betekent vooral mee kunnen en willen beslissen en verantwoordelijkheid opnemen, bijvoorbeeld als lid van een raad van bestuur, personeelslid, vrijwilliger, sociaal-cultureel werker... ‘Deelnemen’ is ‘je deel nemen’ bijvoorbeeld als publiek, lid van een vereniging of gebruiker van een dienst. Tussen deze twee soorten participatie bestaan heel wat tussenvormen.

Personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond<sup>(2)</sup>, niet alleen zij trouwens, participeren opvallend minder. Voor hen zijn de drempels hoger dan voor anderen. Deze drempels situeren zich op op het sociaal-economisch en het sociaal-culturele vlak. De

drempels op sociaal-cultureel vlak worden geduid: etnisch-culturele eigenheid ontwikkelt zich vooral bij de socialisering (opvoeding, ontwikkeling) van jonge mensen. Ze heeft te maken met de meest basale elementen van menselijke cultuur: communicatie (waaronder taal), gebruiken, religie of maatschappijvisies, rolverwachtingen enz. De socialisering wordt dus ingrijpend bepaald door de opvoedingsomgeving.

Ik schreef het al in de inleiding maar hoe rijk en verscheiden de gesubsidieerde cultuursector ook is, toch is de herkenbaarheid ervan voor sommige etnisch-culturele groepen heel beperkt. Er is weinig aandacht voor cultuuruitingen van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

Het actieplan dat veel aandacht besteedt aan het proceskarakter van het interculturaliseren, probeert dat ook te illustreren: meer interculturele ontmoetingen via de gesubsidieerde instellingen, voorzieningen en verenigingen; ontmoetingen en uitwisselingen tussen etnisch-cultureel diverse cultuurwerkers, bestuurders, kunstenaars, gezelschappen en verenigingen (met hun leden of deelnemers). Interculturaliteit gaat steeds op zoek naar verbindingen en vertrekt daarbij van het respect voor de waarde, de eigenheid en de kracht van elke cultuur. Het beleid gelooft in de maatschappelijke, politieke, economische en sociale verrijking van de samenleving door interculturele ontmoetingen. Maar die komen er niet vanzelf. Het gaat om een actief en wederkerig proces.

Het actieplan stelt uitdrukkelijk dat elke speler in het veld zijn verantwoordelijkheid moet opnemen, de particuliere cultuursector, de individuen en de overheden. Alle culturele sectoren zijn betrokken partij. Verenigingen kunnen hierbij een centrale plaats innemen. Het zijn óók en vooral plaatsen voor verbindingen en netwerking, ze stimuleren de interculturele ontmoeting en dragen daardoor bij aan interculturaliteit. De eerste doelstelling bevordert de binding, de identiteitsvorming, de tweede benadrukt en stimuleert de bridging, de verbinding met andere groepen en structuren in de samenleving.

Het actieplan handelt over cultuur, jeugd en sport. We beperken ons, waar we kunnen, tot het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Eerst geeft het plan een situatieschets van de verenigingen. Het zijn de plaatsen bij uitstek waar gelijkgestemden elkaar vinden. Het emancipatorische werk is in deze organisaties niet onbelangrijk. Ze bieden ruimte voor culturele eigenheid en identiteit aan alle Vlamingen, ongeacht hun achtergrond. Dit legitimeert de noodzaak én het bestaan van zelforganisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Daarenboven bieden verenigingen de kans om in een vertrouwde omgeving kennis te maken met diverse culturen.

Op beleidsvlak laat het huidige decreet ruimte om te werken aan culturele eigenheid, identiteit en culturele diversiteit. Het decreet stelt geen eisen met betrekking tot interculturaliseren. Culturele diversiteit is wel één van de beoordelings-elementen van het beleidsplan van de verenigingen. In het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn er veertien

erkende verenigingen met etnisch-culturele afdelingen, de zogenaamde federaties. Hun werking maakt integraal deel uit van de sector. Deze verenigingen richten zich in de eerste plaats tot hun eigen doelgroep maar een groot deel van hun activiteiten staat open voor iedereen. De verenigingen van etnisch-culturele groepen zijn intern vaak multi-etnisch, wat maakt dat hun eigen activiteiten cultureel divers zijn. Op lokaal vlak worden de verenigingen van etnisch-culturele groepen dikwijls miskend in hun culturele opdracht. Zo zijn zij ondervertegenwoordigd in de lokale cultuurraden.

Voor de volkshogescholen was geen specifiek beleid uitgezet, tenzij dat de samenstelling van hun raden van bestuur en van hun personeelsbestand in verhouding moet staan tot de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking in hun werkingsgebied.

Ongetwijfeld onderschrijven de meeste organisaties in de sector de idee van interculturaliseren maar een gedeelde visie op en voldoende kennis over het in praktijk brengen van de ideeën ontbreken. Hiervoor is experimenteertijd en -ruimte nodig.

De minister wil interculturaliseren, of liever zijn beleid vormgeven op twee sporen die met elkaar verbonden zijn. Spoor één wil via een aantal maatregelen interculturaliteit verankeren: in bestuurs- en adviesorganen, bij de overheid zelf... De minister kiest uitdrukkelijk voor deze aanpak omwille van het duurzame karakter en het stimuleren tot zelfreflectie. Spoor twee creëert hiervoor experimenteeruimte en begeleidende maatregelen. We overlopen deze sporen hieronder.

### **Spoor 1: verankeren van interculturaliteit**

Dit spoor valt uiteen in drie onderdelen: verankeren in de decreten, het interculturaliseren van de raden en commissies, de personeelssamenstelling van steunpunten, de Vlaamse overheid zelf en nauw betrokken organisaties diverser maken.

De verankering in decreten is voor het lokaal cultuurbeleid (artikel 33, 5°) en het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk (voor het verenigingsleven) (art. 6, §2, 8°) was reeds gerealiseerd. Het werd bij de recente decreetswijziging nog aangepast (cf. infra).

Voor adviesraden en de advies- en beoordelingscommissies<sup>(3)</sup> (dus niet voor het sociaal-cultureel werk) engageerde de Vlaamse overheid zich om tegen juni 2008 deze zo samen te stellen dat zij voor tien procent bestaan uit personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Dit is grotendeels uitgevoerd.

Het verankeren van interculturaliteit in de Vlaamse overheid en organisaties die dicht bij de Vlaamse overheid staan, is volop bezig. Deze doelstelling is bindend voor de steunpunten en een aantal intermediaire organisaties zoals CultuurNet Vlaanderen en Kunst en Democratie (het huidige DEMOS).

Voor een aantal andere instellingen is het voeren van een intercultureel beleid afgestemd

op de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking van de regio, stad of gemeente waar ze voor werken (hun werkingsgebied): de volkshogescholen en de cultuurcentra en bibliotheken.

Elk van deze organisaties moet in haar beleidsplan of in de beheersovereenkomst aangeven hoe ze de etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen zal weerspiegelen in haar werking (aanbod en participatie), haar personeel, haar bestuursorganen, haar vrijwilligersploeg en de samenwerkingsverbanden die ze aangaat. Ze zal daarbij concrete streefcijfers hanteren.

De overheid verwacht van deze organisaties ook dat hun raden van bestuur tegen juni 2008 zo samen gesteld zijn dat zij voor tien procent bestaan uit personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Voor de volkshogescholen moest tegen juni 2008 een percentage mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, in verhouding tot de bevolking in hun werkingsgebied, opgenomen worden in de raden van bestuur.

De overheid zelf (de diensten die bevoegd zijn voor Cultuur) moest tegen juni 2008 binnen haar eigen personeelssamenstelling en die van een aantal nauw verbonden instellingen minstens één functie op A-niveau te laten invullen door een persoon met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

Voor de steunpunten en een aantal intermediaire organisaties gelden duidelijke inspanningsverbintenissen voor de aanwerving van personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond op stafniveau en/of middenkader niveau, ook tegen deze datum.

Voor de volkshogescholen is het personeelsbeleid afgestemd op de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking van de regio waar ze voor werken (hun werkingsgebied).

### **Spoor 2: Begeleidende maatregelen en experimenteeruimte**

Dit spoor bevat een rist maatregelen. Het gaat om experimenteeruimte, de oprichting van een kennisknooppunt, de coaching van raden en commissies en de monitoring van het intercultureel beleid zelf.

De Vlaamse overheid engageert zich om tien procent van de bestaande middelen voor projectmatige subsidiëring (binnen en buiten de decreten) te reserveren voor projecten waarin interculturaliteit centraal staat én voor projecten die ingediend worden door personen of groepen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Daarnaast engageert de Vlaamse overheid zich om tegen 2009 een extra budget van 2.000.000 euro ter beschikking te stellen om de interculturalisering van de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport te ondersteunen.

De Vlaamse overheid heeft ondertussen binnen het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media een kennisknooppunt opgericht dat interculturele ervaringen op een toegankelijke

en praktijkgerichte manier inventariseert, duidt en ontsluit, dat hierover op een dynamische wijze communiceert en dat een sectoroverschrijdend netwerk ontwikkelt. Er wordt gewerkt aan de uitbouw van een netwerk en er worden communicatiekanalen opgezet.

Beoordelingscommissies, adviesraden en administratie worden gecoacht. Dit moet leiden tot de invulling, interpretatie en beoordeling van etnisch-culturele diversiteit en interculturaliteit in een gedeeld referentiekader.

En tenslotte wordt hier gesteld dat de overheid de effecten van het actieplan Interculturaliseren in de komende jaren wil meten en duiden.<sup>(4)</sup>

### **Doelstellingen en acties van de particuliere actoren in het actieplan interculturaliteit**

Dit hoofdstuk handelt voornamelijk over 'steunpunt-achtige' organisaties. Er zijn door die organisaties zes strategische doelstellingen geformuleerd die grosso modo overgenomen werden in het actieplan.

De eerste is 'integrale benadering': stimuleren van organisaties om interculturalisering als uitgangspunt te nemen in hun beleid en praktijkwerking. Dit heeft betrekking op de permanent en gelijktijdig aandacht voor interculturele ontmoeting, het personeels- en vrijwilligersbeleid, de bestuursorganen en de afstemming tussen aanbod en deelnemers.

Concreet voor SoCiuS is er sprake van de ontwikkeling van een visietekst en acties. Ik neem aan dit cahier daar een bijdrage toe is. Van SoCiuS wordt ook de ondersteuning verwacht van verenigingen die onvoldoende gescoord hebben op hun beleidsplan. Het gaat om een remediëringstraject voor het beoordelingselement 'culturele diversiteit'.

De tweede doelstelling is 'kennis- en visieontwikkeling' van organisaties en besturen over interculturaliteit, met de bedoeling interculturaliseringsprocessen op te starten.

Ook SoCiuS krijgt opdrachten: deskundigheidsbevordering inzake interculturaliteit en intercultureel leren, een publicatie over 'intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk', vormingsinitiatieven voor verenigingen van etnisch-cultureel diverse groepen, principes van interculturaliteit inbrengen in de cursus sociaal-culturele methodiek, en aandacht voor de vertegenwoordiging van sociaal-culturele organisaties van etnisch-cultureel diverse groepen in lokale cultuurraden.

De derde doelstelling is 'Aanbod en participatie'. Bedoeling is cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen meer zichtbaar te maken in het gesubsidieerde landschap, met het oog op een bredere participatie van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Hier worden voor het sociaal-cultureel werk geen specifieke doelstellingen vermeld.

De vierde doelstelling handelt over 'Personeelsbeleid': personeelsbestand meer etnisch-cultureel divers maken en de interculturele competentie van al het personeel bevorderen. Er zijn geen specifieke vermeldingen voor de sociaal-culturele sector.

De vijfde doelstelling handelt over de 'bestuursorganen'. Gelet op de lange weg die nog te gaan is, staat in de operationele doelstelling: opstarten en voortzetten van trajecten waarbij personen uit etnisch-cultureel diverse groepen die over de passende kwaliteiten en competenties beschikken, een opleiding krijgen als toekomstig bestuurder. Ook SoCiuS moet aandacht schenken aan de etnisch-culturele samenstelling van haar Raad van Bestuur en Algemene Vergadering. Dat is cijfermatig<sup>(5)</sup> bepaald.

De zesde doelstelling gaat over het 'Vrijwilligersbeleid': stimuleren van organisaties om in hun vrijwilligersbeleid rekening te houden met etnisch-culturele groepen.

### **DE REALISATIES EN DE OPVOLGING VAN HET ACTIEPLAN**

In de beleidsbrief 2007-2008 stelt de minister dat 2008 een belangrijk toetsjaar wordt. Er ging in februari een tweede trefdag door en in het najaar zou een tussentijdse evaluatie volgen. De middelen die hij daarvoor vrijmaakte, zullen in het participatiedecreet worden opgenomen.

Een van de centrale punten was de oprichting, binnen het departement CJSM, van een Kennisknooppunt Interculturaliseren. Het is in het voorjaar van 2007 van start gegaan. Via dienstverlening en netwerking ondersteunt het kennisknooppunt de sectoren bij het realiseren van de specifieke doelstellingen. Het kennisknooppunt speelt een faciliterende en innoverende rol via netwerking en expertisedeling. Het komt tegemoet aan de nood aan praktijkondersteuning en praktijkbemiddeling die leeft in het jeugdwerk, de cultuur- en sportsector. Het verbindt vraag en aanbod op het vlak van expertise, ervaringen en instrumenten met betrekking tot interculturaliteit en interculturaliseringsprocessen. Daarnaast verzamelt en ontsluit het kennis, visies en praktijken over interculturaliteit.

Om de slaagkansen van nieuwe projecten en experimenten te verhogen legt het kennisknooppunt verbindingen met organisaties die interculturele ervaring hebben om in begeleiding te voorzien. De steunpunten voor jeugd, cultuur en sport, de grote cultuurhuizen, de fondsen, intermediaire organisaties, de landelijke erkende en gesubsidieerde sportfederaties en de landelijke organisaties voor amateurkunsten zorgen voor de voortdurende en actieve interactie met de sectoren.

De website [www.interculturaliseren.be](http://www.interculturaliseren.be), gelanceerd in februari 2008, vervult daarbij een cruciale rol als een dynamische en gebruiksvriendelijke portaalsite. Op de site staan rele-

vante beleidsinformatie en interculturele ervaringen op een toegankelijke en praktijkgerichte manier worden geïnventariseerd, geduid en ontsloten. Het is ondertussen een uitgebreide en zeer interessante website geworden, maar met praktijkinformatie, beleidsinfo, een agenda, nieuws uit belendende sectoren enz.



De aandacht voor interculturaliteit in decreten, beheersovereenkomsten, beleidsplannen, raden van bestuur, adviesraden, advies- en beoordelingscommissies en convenanten wordt van nabij opgevolgd en verloopt zoals gepland.

In deze context werd een zelfscan ontwikkeld. Met dit instrument kunnen organisaties, zelfstandig en op regelmatige basis, de eigen werking doorlichten met betrekking tot interculturaliteit. Voorts werd in 2007 een project uitgewerkt om de cultuuradministratie, adviesraden en beoordelingscommissies te coachen, met als doel interculturaliteit te kunnen beoordelen vanuit een gedeeld referentiekader. Als resultaat daarvan werd een concrete set van criteria ontwikkeld die toelaten op een diepgaande en consistente wijze projecten te screenen op het aspect interculturaliteit.

Naast de voorbereiding en de opmaak van een cultureel samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Marokko en een hieruit voortvloeiend uitwisselingsprogramma tussen Vlaamse en Marokkaanse actoren en instellingen, is het ook belangrijk te wijzen op de start van het Vlaams-Marokkaans cultureenhuis 'Daarkom' in Brussel. Het zal de nadruk leg-

gen op interculturele ontmoeting. Het cultureenhuis moet de banden tussen 'autochtone' Vlamingen en mensen van Marokkaanse origine nauwer aanhalen. Het moet de interculturele gedachte in Brussel en de rest van Vlaanderen in de praktijk omzetten. Het huis moet de culturele en maatschappelijke integratie bevorderen van in Vlaanderen residerende personen van Marokkaanse origine. Daarmee zal huizen in de voormalige variétézaal 'La Gaité', een gebouw met een boeiende geschiedenis, gelegen in hartje Brussel, tussen het Muntplein, de Nieuwstraat en de Anspachlaan. La Gaité wordt moment verbouwd.

In 2008 ging het beleid met dezelfde dynamiek verder. In het voorjaar van 2008 werd, onder begeleiding van het Kennisknooppunt, voor de tweede maal een Trefdag Interculturaliseren georganiseerd. De doelstelling bestaat enerzijds uit het communiceren over de opvolging van de gekozen doelstellingen en anderzijds de uitwisseling van recente ontwikkelingen, instrumenten en afgeronde projecten. De Trefdag is na de tweede editie uitgegroeid tot een cruciaal moment, 'a place to be' voor iedereen die belangstelling toont voor dit thema.

Op de Trefdag lanceerde de minister met betrekking tot de samenstelling van raden van bestuur, adviesraden en beoordelingscommissies, een brede publiekscampagne 'Iedereen kan zetelen' in combinatie met gerichte doelgroepcommunicatie. Deze campagne is erop gericht om zo veel mogelijk mensen warm te maken om zich kandidaat te stellen om in een adviesraad, commissie, of jury te zetelen en zo mee vorm te geven aan het Vlaamse cultuur-, jeugd- en sportbeleid.

Op het tweede spoor, dat van het flankerend beleid, creëerde het kabinet ruimte voor begeleiding, experiment en ondersteuning. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Tien procent (ongeveer 2 miljoen euro) van de bestaande middelen voor projectmatige subsidiëring - binnen en buiten de decreten - werden gereserveerd voor projecten waarin interculturaliteit centraal staat én voor projecten die ingediend worden door personen of groepen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.
- Aanvullend was er van 2006 tot 2008 een extra budget van ongeveer 1 miljoen euro om de interculturalisering van de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport te ondersteunen.
- Het participatiedecreet voorzag een specifiek budget van 900.000 euro voor de subsidie van interculturele projecten en projecten van personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

De Vlaamse culturele overheid werkt daarnaast in 2008 intensief mee aan het Europees Jaar van de Interculturele Dialoog.

Daarnaast onderzoekt het kabinet op dit moment de mogelijke oprichting van een kenniscentrum islamitische cultuur. Dit centrum zou een aantal belangrijke doelstellingen kunnen concretiseren, onder andere de aandacht voor het immaterieel en materieel erfgoed

van mensen uit landen met een islamitische cultuur die zich in Vlaanderen vestigden. Het zou tevens, vanuit een sociaal-cultureel perspectief, een aanspreekpunt kunnen worden voor vragen over de aanwezigheid van islamcultuur in Vlaanderen.

## DECRETALE AANPASSINGEN

### **Participatiedecreet**

Dit decreet vermeldt meerdere keren interculturaliteit al doelstelling of als criterium. Ook specifieke werkingen kunnen ondersteuning krijgen. Artikel 20 bijv. bepaalt aan welke voorwaarden (w.o. interculturaliteit) een participatieproject moet voldoen om subsidiëring te krijgen. Ook evenementen (art. 35) en de cultuurstad van het jaar (art. 37) moeten aandacht besteden aan interculturaliteit. Dit decreet is in ieder geval een krachtige motor voor een beleid dat interculturaliteit in de praktijk wil stimuleren.

### **Decreet Sociaal-cultureel volwassenenwerk**

De aandacht voor diversiteit en interculturaliteit in het sociaal-culturele volwassenenwerk neemt toe. De sector wordt uitgedaagd om zich bewust te verhouden tot de uitdagingen die zich stellen ten aanzien van diversiteit en interculturaliteit. Behoudens voor het steunpunt en de volkshogescholen, waarvoor – door de unieke positie die zij innemen in Vlaanderen of hun regio – specifieke afspraken op dit punt gemaakt kunnen worden (cf. Actieplan), gebeurt dit vanuit een fundamenteel respect van de overheid voor het eigen en zelfgedefinieerde maatschappelijke project van de autonome organisaties. Ik overloop de belangrijkste artikelen.

In artikel 6, 8° (van de gecoördineerde versie) staat als element van beoordeling van het beleidsplan door de adviescommissie, de aanpak van diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit. Dit artikel gaat over de verenigingen. De vereniging moet hierin verduidelijken hoe ze in haar werking invulling geeft aan de diversiteit in de samenleving. (...) De vereniging toont aan hoe ze denkt over interculturaliteit, welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren en hoe ze zich daartegenover positioneert.

In artikel 16 – dit artikel gaat over de beleidsplannen van bewegingen - staan de beoordelingselementen voor de adviescommissie. In paragraaf 2, punt 2 staat vermeld: “de aanpak van diversiteit, met specifieke aandacht voor interculturaliteit”. De memorie van toelichting stelt het volgende. De beweging verduidelijkt hoe ze in haar werking invulling geeft aan diversiteit. (...) De beweging toont aan hoe ze denkt over interculturaliteit, welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren en hoe ze zich daartegenover positioneert. Dat loopt dus zowat gelijk met de verenigingen.

In artikel 21 van de gecoördineerde versie - beoordelingselementen voor de werking van de volkshogescholen – staat als beoordelingselement voor de adviescommissie in punt

15°: “diversiteit met specifieke aandacht voor interculturaliteit”. Ook de volkshogeschool moet verduidelijken hoe zij in haar werking invulling geeft aan diversiteit. (...) In het kader van interculturaliteit expliciteert de volkshogeschool welke opties zij neemt op het vlak van personeel, werking en beleidsorganen.

In artikel 26 10° (gecoördineerde versie) - beoordelingselementen die van toepassing zijn voor de gespecialiseerde vormingsinstelling – staat een gelijkaardige passage als voor de volkshogescholen. Idem in artikel 31 voor de syndicale vormingsinstelling en in artikel 33 voor de vormingsinstellingen voor personen met een handicap en in artikel 36 voor de Federatie van vormingsdiensten voor personen met een handicap.

Een aantal elementen worden nog verder geconcretiseerd in de uitvoeringsbesluiten die bij het afwerken van dit artikel (eind juli 2008), nog niet definitief waren goedgekeurd door de Vlaamse regering.

### **Vergelijking met Kunsten en Erfgoed**

Ook in het Kunstendecreet en het Erfgoeddecreet wordt het begrip ‘interculturaliteit’ toegevoegd. Er wordt een beoordelingscriterium ingevoegd voor alle werkvormen: ‘de concretisering van de interculturaliteit op het vlak van programmering, participatie, personeelsbeleid en bestuur’.

Er is ingeschreven dat de instellingen van de Vlaamse Gemeenschap een sensibiliserende opdracht hebben met betrekking tot de bevordering van interculturaliteit. Dit is analoog aan de bepalingen voor de steunpunten.

Voor de subsidiëring van steunpunten is de aandacht voor interculturaliteit een basisvoorwaarde. De steunpunten hebben een sensibiliserende opdracht m.b.t. de bevordering van de interculturaliteit.

Ook wordt de verplichting ingeschreven om per commissie minstens één persoon met een etnisch-cultureel diverse achtergrond op te nemen.

Het Erfgoeddecreet gaat in dezelfde richting. Maar er is nog een specifieke dimensie. In Vlaanderen wonen mensen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het cultureel erfgoedbeleid kan bijdragen aan het beter begrijpen van elkaars cultuur, erfgoed, gewoonten, gebruiken en tradities; kortom kennis maken met en begrijpen van elkaars cultureel erfgoed.

Net zoals elke organisatie die een werkingssubsidie ontvangt moet het samenwerkingsverband aandacht besteden aan interculturaliteit. Zowel in de programmering, de participatie, maar het personeelsbeleid als in het bestuur moeten ze hiervoor aandacht hebben en een positie innemen tegenover het thema. Vandaar dat alle organisaties, evenals



samenwerkingsverbanden, die een werkingssubsidie ontvangen, aandacht besteden aan interculturaliteit, zowel in de programmering, de participatie, het personeelsbeleid als in het bestuur.

De regels voor de Kunsten en het Erfgoed zijn derhalve gelijklopend met die voor het sociaal-cultureel werk.

## EEN NABESCHOUWING

Ik heb gepoogd met dit artikel een overzicht te geven, een overzicht van een zeer eigen en eigenzinnig beleidspoor van de minister van Cultuur. Als je het allemaal na elkaar zet, merk je pas hoe ingrijpend het is, en vooral zal zijn. Ik hoop uit de grond van mijn hart dat het bijdraagt tot een boeiende en bloeiende interculturele Vlaamse samenleving. Maar garanties bestaan daarvoor niet. Er zijn veel externe factoren die invloed uitoefenen en veel variabelen die we niet kunnen controleren.

Tot slot, ik ben geen voorstander van opgelegde quota, tenzij... Quota zijn zoals regels en wetten: je legt ze op als je de beoogde doelstellingen op geen enkele andere wijze kan realiseren. Denk even aan de verhouding M/V in bestuursorganen in de cultuursector. Zouden we de genderdoelen hebben bereikt zonder die wettelijke quota? We hebben ze moeten afspreken en opleggen, zo niet zou het wellicht niet gebeurd zijn. Ruim de meerderheid van de bevolking is vrouwelijk zodat dat wat makkelijker gaat. Maar het is zeker niet vanzelfsprekend het geval voor meer cultureel-diverse bestuursorganen en raden. Wie gelooft dat het op dat vlak vanzelf, dus zonder quota, kan gaan? Dus?

Maar dat is maar een kleine bouwsteen van het grote interculturele project. Het gaat finaal om veel meer, zoals bleek uit dit artikel. De weg naar Compostella is lang en lastig maar toch willen vele mensen die gaan. Wij willen de weg naar een intercultureel Vlaanderen ook gaan, hoe lang en hoe lastig ook.

Als er één fundamentele kritiek kan worden geformuleerd, dan is het deze: we missen een krachtige monitoringinstrument om dit beleid te meten en bij te stellen. Wellicht zal niet elke stap, niet elk initiatief het gewenste resultaat bereiken. Daarom is monitoring essentieel om het instrumentarium te kunnen bijstellen. Dat zou het point final moeten worden van het beleid van de huidige minister.

Publicaties als dit WisselWERK-Cahier tonen aan hoe de sociaal-culturele wereld omgaat met diversiteit, hoe bewust en hoe actief dat gebeurt. Daarom verdient dit boek wel quota. Minstens de helft van al wie in die sociaal-culturele wereld actief is, zou moeten verplicht worden om Wisselwerk te lezen.

### Bart Caron

Voormalig raadgever en kabinetschef van de cultuurministers Anciaux en Van Grembergen, Vlaams parlementslid.

## ■ NOTEN

(1) Vlaams Actieplan Interculturalisering van, voor en door Cultuur, Jeugdwerk en Sport, voorjaar 2006.

(2) Het actieplan definieert de personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond tweeledig: enerzijds personen die al geruime tijd in Vlaanderen wonen en door de migratiegeschiedenis van henzelf of van hun (groot)ouders affiniteit hebben met meer dan één cultuur, waarvan één niet met West-Europa geassocieerd wordt, anderzijds personen uit niet-West-Europese landen die zich recent vestigden in Vlaanderen, bijvoorbeeld door asiel of gezinshereniging.

(3) Het gaat om de volgende raden en commissies: Strategische adviesraad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media incl. de deelraad voor het sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen), Adviescommissie Nieuw Talent, Adviescommissie Verenigingen, Adviescommissie Bewegingen, Adviescommissie Vormingsinstellingen, Commissie Lokaal cultuurbeleid.

(4) Verder zijn er ook nog een uitbreiding van Antena-projecten gepland, een engagement voor de voortzetting van het invoegproject JOP (Gent) en voor een verruiming en verbreding van het project Cordoba, een volwaardig deelname in 2008 aan de campagne Interculturele Dialoog van de Europese Unie, en de Vlaamse overheid gaf de opdracht tot een kortlopend onderzoek over de nood (van moslims en niet-moslims) aan een Expertisecentrum Islam in Vlaanderen.

(5) De statuten voor de samenstelling van de Algemene Vergadering bepalen dat twee van de veertien leden actief in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk lid zijn van zelforganisaties van etnisch-culturele groepen. Daarnaast zijn ook twee van de veertien ervaringsdeskundigen in het sociaal-cultureel werk mensen met deskundigheid in het sociaal-cultureel volwassenenwerk van etnisch-culturele groepen.



# E PLURIBUS UNUM<sup>(1)</sup>

Fouad Gandoul

) Samenvatting

*In etnisch-culturele gemeenschappen rijzen de verenigingen als paddestoelen uit de grond omdat mensen ruimte willen creëren waar ze zichzelf mogen zijn. Deze tendens is tegengesteld aan het autochtone verenigingsleven dat afkalft. Er ontstaat een gesegregeerde samenleving waarvan angst de belangrijkste oorzaak is. Via zijn intercultureel beleid wil minister Anciaux van Vlaanderen een voorbeeld van harmonieus samen leven maken. Dat is een titanenopdracht. Dat beleid kan op een kritische instemming rekenen van de auteur. Hij vreest evenwel dat de autochtone verenigingen slechts mondjesmaat en om den brode zich zullen conformeren terwijl een deel van de allochtone gemeenschap zich dogmatisch probeert af te sluiten omdat hun eigenheid in het gedrang zou komen. Terwijl het Vlaanderen van veertig jaar geleden niet meer bestaat, dreigt er zich nu, uit de ooit-immigranten een lomp proletariaat te vormen. Dat zal de overheid niet kunnen voorkomen. Haar taak bestaat erin tools en middelen ter beschikking te stellen van the willing (Putnam). Het echte werk moet op het terrein gebeuren. Door nieuwere en meeromvattende identiteiten te construeren kunnen nieuwe vormen van solidariteit tot stand komen. Het beleid van Anciaux is slechts een eerste stap.*

Donderdag, 19 juni 2008. Het is marktdag in Genk. De gezellige sfeer wordt bij het krieken van de dag opgebouwd. De marktkramers mogen zich vandaag verwachten aan extra volk. De jaarlijkse exodus van E.U. en niet-E.U. allochtonen trekt stilaan op gang. De sfeer zit er goed in. Emine en haar man, Hakan, zijn er al vroeg bij. Ze zoeken naar bijzonderheden die ze als geschenk kunnen meenemen naar Turkije waar de rest van de familie leeft. Naïma en Mohamed zijn er ook vroeg bij. Naïma draagt, ondanks de vroege zwoele zonne-adem, een donkere hoofddoek. Haar trendy brilletje geeft haar gezicht een gesofistikeerde uitstraling. Ook Naïma zoekt iets moois voor de talrijke neefjes en nichtjes die ze dit jaar wenst gelukkig te maken in de Sous vallei, in het zuiden van Marokko. Emine en Naïma zijn beide actief in hun respectievelijke vrouwenverenigingen waar ze met hun klein pensioentje willen bijdragen tot een verdraagzamere samenleving. Verenigingen in hun respectievelijke gemeenschappen groeien als paddestoelen uit de grond. Meestal gaat er een trial and error periode aan vooraf. Kleine groepen trachten rond bescheiden initiatieven mensen bijeen te brengen om enerzijds te ontsnappen aan de verstikkende wurggreep van het individualisme en het atomisme, anderzijds om bruggen te bouwen tussen hen en tussen de talrijke onbekende burens in hun straat, hun wijk, hun stad.

## FEESTEN VAN ONTMOETING

Elke vrijdag na het vrijdaggebed, na het familiale middagmaal, na de afwas, na het poetsen van hun huizen en net voor het vieruurtje roepen Emine en Naïma hun leden bijeen in een bijlokaal van hun moskee of bij hen thuis. Daar keuvelen ze gezellig over wat ze op de Turkse of Marokkaanse televisie hebben gezien. Over de laatste nieuwe recepten, de nieuwste modeverschijnselen, de interessante aanwinsten die ze tijdens de solden hopen te doen alvorens te vertrekken naar hun moederland. Over de problemen die ze dagelijks meemaken in een samenleving die hen niet begrijpt en die zij niet begrijpen. De omringende muren vormen dan de fysieke grenzen tussen hen en the world out there. Binnen die vier muren voelen ze zich veilig, belangrijk maar vooral begrepen en aanvaard. De vier muren beschermen hun vrijheid om hun identiteit te beleven zoals zij dat willen. Hier zijn geen mannen toegestaan, hier is geen plaats voor politiek, geen plaats voor propaganda, geen ruimte voor onderdrukking. Noch die van hun mannen die hen soms trachten te boetsen naar het beeld van hun moeders, noch die van de maatschappij die hen afkraakt omdat ze afwijken van het standaardbeeld van de vrijgevochten vrouw, noch die van hun zonen die werden aangeleerd om vrouwen als anders te aanschouwen, noch die van hun dochters die hen vaak als voorbeeld zien van het leven dat ze precies niet willen. Naïma en Emine zijn gelukkige vrouwen omdat ze samen met de andere vrouwen kunnen doen wat ze willen doen, conform hun tradities, waarden en normen die ze over het algemeen delen.

Elke donderdag is marktdag in Genk. Een bezigheid die geapprecieerd wordt door mensen uit het Zuiden. De helft van de nieuw-geborenen in Genk heeft zuiderse roots.

De markten in Thessaloniki, Casablanca, Messina, Gallipoli of Emirdal zijn wekelijkse feesten van ontmoeting, van hard roepen van volkse uitpattingen en van commerce. Heel wat leidinggevende politici dalen af naar deze markten tijdens hun zomervakantie om te genieten van la joie de vivre uit het Zuiden. Dezelfde mensen leven in ons midden hier in Vlaanderen. Alleen is la joi de vivre à la Belge niet dezelfde als la dolce vita van de Mezzogiorno. Ook onze Italiaanse vrienden zoeken de gemene deler. Soms is dat voetbal van de serie A; vaak echter is dat de streek waar ze vandaan komen. Evenzo is dat voor de Afrikaan, de Oost-Europeaan, de Sihk en de Chinees.

Mensen verenigen zich omdat ze voor zichzelf een ruimte willen creëren waar ze zichzelf mogen zijn. Die drang naar verenigen doet zich vooral voor in gemeenschappen die in diaspora leven. Zo dus ook voor de Marokkaan, de Turk, de Griek, de Pool, de Italiaan etc.

Velen hebben deze vreedzame melting pot beschouwd als hét bewijs van de grandeur van de eigen beschaving, de eigen maatschappij. Cicero (1960) zei ooit dat “het fundament van de menselijke samenleving wordt bedreigd doordat buitenlanders slechter behandeld worden dan mede-romeinen”. De rauwe realiteit werd omgetoverd tot een ideaalbeeld

die enkel zijn plaats heeft in de sprookjesboeken van de gebroeders Grimm. Het leven zoals het is kan je aflezen aan de wijze waarop mensen zich gedragen op een markt. Aan het linkse extreem heb je de uitgelatenheid en een algemeen gevoel van veiligheid, wederzijds respect en gemeenschappelijke normen en waarden. Aan het rechtse extreem heb je een verregaande vorm van verdachte introvertie, een gevoel van onbehagen, onbegrip, onveiligheid en een totale gebrek aan wederzijds respect. Tussen beide extremen bevindt de markt van Genk zich voorbij het middelpunt neigend naar rechts. De markt in Antwerpen zal hoogst waarschijnlijk veel verder rechts liggen net zoals vele markten in minder geürbaniseerde regio's in Vlaanderen.

### AFKALVEN EN AANGROEIEN

Er doen zich twee bewegingen voor in het Vlaanderen van vandaag. Een beweging die reeds op gang is getrokken in het Vlaanderen van Brel. Enerzijds heeft de steeds toeneemende individualisering voor de afkalving van de vele traditionele mastodontorganisaties gezorgd die Vlaanderen rijk is. Veelal van katholieke afkomst, vechten deze verenigingen vandaag een strijd uit tegen de tijd en roeien tegen de stroming in. Een tijd die hun generatiegenoten op gang hebben gebracht, lang voor er sprake was van een Marokkaanse vereniging in Vlaanderen. In een tijd waarin zich verenigen voor Italiaanse mijnwerkers in sommige Vlaamse contreien verboden was. Een tijd waarin Vaticanum II en mei '68 een centrale rol spelen. Die afkalving zorgt voor een groeiende malaise.

Anderzijds neemt de drang tot verenigen binnen de allochtone gemeenschappen toe. Die drang komt er omwille van de tijdsgeest die ons verplicht bezig te zijn met samenlevingsvraagstukken. Daarenboven stelt zich een socio-economisch probleem. Daar waar zich enorme problemen stellen inzake doorstroming van allochtonen naar het hoger onderwijs, de problemen inzake taal die daarmee gepaard gaan, de problemen op de arbeidsmarkt waar manifeste en verdoken vormen van discriminatie zich enten op een etnisch gevoelige vraagcurve en de problemen inzake huisvesting en gettovorming, kan men verwachten dat al deze problemen zich ook uiten in de wijze waarop mensen zich op een markt gedragen, in hun verenigingen, in hun gebedshuizen, in hun cafés en andere ruimten waar mensen bijeenkomen.

### ONBEGRIP WEGHALEN

De segregatie in de maatschappij is een feit. De oorzaken ervan zijn talrijk maar kunnen samengevat worden in drie basisinstincten die de mensheid van het begin tot heden hebben geleid: angst, eigenbelang en eer. Althans volgens een alom gerespecteerde en gerenommeerde Griekse wijsgeer (in Kagan, 2003). Angst was en is nog steeds de belangrijkste oorzaak van segregatie. Het is een nuttige propagandamiddel in tijden van verkiezingen, dat bewijst het stemmenaantal van de antidemocraten. Het dient soms als stuwmiddel om de economie vooruit te helpen. Maar het heeft vooral een vernietigend effect op het

samenleven van mensen met verschillende achtergronden. Het is de meest ingrijpende passie die de mens kent, in die mate dat het de rede en het hart paralyseert. Hoe kan je van verenigingen, die ondanks hun schijn van rationele sereniteit, verwachten dat ze hun angsten terzijde laten en een stap zetten naar het zichtbaar onbekende. Hoe kan je verwachten van verenigingen met een slinkend aantal leden in een maatschappij die dol draait in een geglobaliseerde wereld dat ze bereidheid zouden tonen om subsidiegeld te delen met verenigingen waar de waan van de dag over zegt dat ze niet betrouwbaar zijn, dat ze andere normen en waarden voorstaan.

Identiteit en geld. Daar gaat het om. De uitdaging van minister Anciaux om via een intercultureel beleid op vlak van cultuur, sport en jeugd van Vlaanderen een voorbeeld van harmonieus samen leven te maken, heeft iets van een titanenopdracht. Een strijd tussen de Olympische god van Cultuur met de onderbuikse titanen van Vlaanderen.

Het wederzijds onbegrip weghalen, de samenwerking tussen alle burgers in de sociaal-culturele wereld aanmoedigen, de acceptatie van de anderen in een traditioneel katholiek Vlaanderen met alle gevolgen van dien inzake subsidiestromen en projectsubsidies. Zie daar Hercules aan het werk.

Ik ontving in het voorjaar de vraag om een kritische visie op papier te zetten inzake het cultuurbeleid van de afgelopen vier jaar tot heden. Een cultuurbeleid waarin, bij de heraanstelling van Bert Anciaux als minister van cultuur, sport en jeugd, een aantal belangrijke innovaties tegen de het licht van de dagelijkse werkelijkheid moeten worden gehouden. Alle goed begin start met een accurate, scherpomschreven probleemstelling. Is het intercultureel beleid van minister Anciaux dé oplossing voor de hedendaagse segregatie?

Ik herinner mij een toespraak van minister Anciaux in het Flageygebouw waarin hij enkele belangrijke ankerpunten van zijn beleid wereldkundig maakte. De aankondiging van een écht intercultureel beleid in alle takken van de departementen waar hij verantwoordelijk voor is. Het had iets van het verkondigen van een nieuw intercultureel testament door een profeet in een zaal met schriftgeleerden en hogepriesters van de sociaal-culturele wereld. De verbazingwekkende simpele waarheid stootte in menig oor op verzet en verwondering. Nooit eerder nam een minister van cultuur zijn rol als schepper van een gezond en menselijk beleid zo ernstig. Dit was pionierswerk. Wat Minister Anciaux deed was een primeur. Het consequent kiezen voor een visie die niet populair is maar die noodzakelijk is.

Ik vermoed dat minister Anciaux zich wel bewust is van de beperkingen van zijn macht. De veel te schaarse momenten van interactie tussen de allochtone en autochtone sociaal-culturele wereld, werden onder zijn beleid geïntensifieerd. Zoals elke politicus hanteert ook hij de 'stok en wortel' politiek. Wie zich verzet tegen de diversiteit zal het aan zijn

inkomen voelen en wie daarentegen de diversiteit omarmt en ook nog aan handje helpt om deze te professionaliseren, kan rekenen op het manna van de grote subsidiepotten.

## DE POLITIEK VAN ANCIAUX

Een centraal ankerpunt in het beleid van minister Anciaux is het Actieplan Interculturaliseren. In de uiteenzetting van dhr. Caron hebben we kunnen lezen dat het als missie had 'het voeren van een actief en concreet Vlaams Beleid voor de interculturalisering van de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector; gebaseerd op een offensieve aanpak en als gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken particuliere sectoren en de bevoegde vlaamse overheid.' Minister Anciaux heeft daarvoor twee sporen uitgedokterd.

Eenzijds wil hij de interculturaliteit in decreten, adviesraden en advies- en beoordelingscommissies verankeren. In praktijk betekent dit dat organisaties aandacht moeten hebben voor interculturaliteit in hun beleidsplannen en/of beheersovereenkomsten. Men eist concrete resultaatsverbintenissen voor de weerspiegeling van de etnisch-culturele diversiteit aanwezig in Vlaanderen in de eigen werking, in het personeel, de bestuursorganen, de vrijwilligersploeg en in de samenwerkingsverbanden die men aangaat.

Tevens dienen de raden van bestuur voor minstens tien procent etnisch divers te zijn. Daarenboven moeten bepaalde bijzondere organisaties inspanningen verrichten op vlak van het personeel uit het middenkader.

Anderzijds voorziet het actieplan een flankerend beleid, bestaande uit begeleidende maatregelen en experimenteeruimte. Projecten waarin etnisch-culturele diversiteit centraal staan, kunnen jaarlijks rekenen op een pot van bijna 2.000.000 euro met de belofte van een extra 2.000.000 euro subsidies tegen 2009.

Daarenboven wordt een centraal kennisknooppunt voorzien waarin interculturele ervaringen op een toegankelijke en praktijkgerichte wijze worden geïnventariseerd. Verder voorziet men in de coaching van beoordelingscommissies en adviesraden, de monitoring van de beleidslijn interculturaliseren, de uitbreiding van het Antena project, de collectieve invoegtrajecten met betrekking tot tewerkstelling, een campagne "All Different, All Equal", de voorbereiding van de campagne interculturele dialoog van de E.U. en een expertisecentrum Islam.

Zoals ik reeds zei; een titanenwerk. Dat allemaal om de harmonieuze samenleving werkelijkheid te maken.

## OP ZOEK NAAR BLOEMPOTTEN?

Wat de eerste pijler betreft stel ik vast dat tal van organisaties die (deels) afhankelijk zijn van de subsidiepotten van het departement cultuur, gretig op zoek gaan naar allochtonen om hun raden van bestuur te bevolken, evenals hun personeelsbestand. Jammer genoeg kom je vaak het verhaal tegen van de brave allochtoon die zwijgzaam genoeg is en die weinig of niets weet van de core business van de organisatie. Men gaat opzoek naar allochtone bloempotten. Als deze er alsnog in slagen hun mond open te trekken en dingen gaan zeggen waar de rest van het bestuur niet op staat te wachten, komt het al eens voor dat men conclusies voor de ganse gemeenschap trekt op basis van al dan niet terechte uitspraken van die ene meneer.

De homo culturalis is en blijft een homo economicus en gaat zijn nut trachten te maximaliseren en zijn kost te minimaliseren. De belangrijkste kost van een intercultureel beleid is vooral de opportuniteitskost. Men moet contacten leggen met een gemeenschap waarvan men weet dat ze bestaat maar waar tot voor kort geen enkele incentive aanwezig was om effectief partners te zoeken. Als daarvoor een allochtoon moet worden opgenomen in de raad van bestuur of in het personeelsbestand, dan weze het zo. In die zin, zoals ik eerder al zei, wordt menselijk gedrag gedreven door onder meer eigenbelang. Zonder dat eigenbelang was die man of vrouw niet in de raad van bestuur geraakt en noch minder in het personeelsbestand.

Anderzijds heeft ook de allochtone sociaal-culturele gemeenschap boter op het hoofd. Ook daar ging men voor het meest haalbare en minst tijdsintensieve: de eigen gemeenschap organiseren. Sommige zijn daarin geslaagd en hebben mettertijd plaats vrijgemaakt voor meer interculturele evenementen. Anderen hebben zich steeds verder ingegraven in hun eigen ideële wereld, los van de werkelijkheid. Sommigen hebben zelfs van zelfbeklag en slachtofferisme een handelsmerk gemaakt. De ene moskee na de andere aflopend, om de nadelen van inclusie, het daadwerkelijk participeren aan de samenleving als burgers van dit land, af te schilderen als een vorm van afvalligheid. Ook hier bestaat een theorie die dit soort manifestaties verklaart. Mohamed Arkoun, professor-emeritus aan de prestigieuze Sorbonne Universiteit, noemde de reflex van religieuze en a-religieuze groepen om zich af te sluiten van de andere die altijd ongelijk heeft 'la clôture dogmatique'. Mensen gaan zich afsluiten van de buitenwereld omdat ze voelen dat hun eigenheid in het gedrag komt. Al bij al moeten we toch toegeven dat het moeilijk is om een middenveld in wording te vergelijken met een middenveld dat honderdvijftig jaar lang aan het groeien is. Gemakshalve worden beide groepen gemeten met dezelfde lat, vergetende dat het allochtoon middenveld nog last heeft groeipijnen en amateurisme. Van hen wordt blijkbaar verwacht dat ze in enkele decennia de evolutie van een eeuw inhalen.

## MONITORINGSYSTEEM

Ik geloof in het project van Minister Anciaux, ondanks de moeilijk uitsluitbare vormen van ontwijkgedrag van bepaalde actoren op het veld. Ik geloof erin omdat het de enige manier is om het probleem aan te pakken. Er bestaat tot heden geen andere, efficiëntere manier om de etnisch-culturele diversiteit een gezicht te geven in de activiteiten van door de staat gesubsidieerde organisaties (zij het projectmatig of structureel).

Wat ik wel zou aanraden is het oprichten van een monitoringsysteem om eventuele financiële spitsvondigheden op te sporen (forensic accountancy) en om de lange termijnvisie inzake interculturaliteit, van gesubsidieerde organisaties te onderzoeken. Elke cent belastingen moet efficiënt en zinvol worden ingezet. Het geld moet ook op de juiste plaats terecht komen. Geen subsidies dus voor kortstondige projecten waarvan de impact nihil is. Dingen die vandaag af en toe wel gebeuren.

Bij sommige projecten kan men zich afvragen in welke mate ze effectief leiden tot een beter begrip van de noden van diverse etnisch-culturele groepen in Vlaanderen aanwezig.

Het Antena project is een project waar ik met verbazing naar heb gekeken en waar ik persoonlijk aan heb deelgenomen. Zeer vreemd. Wat voor meerwaarde betekent mijn eventuele participatie in de raad van bestuur van het Jenevermuseum in Hasselt, of in de raad van bestuur van het SMAK voor de allochtone gemeenschap, voor de bezoekers van het museum of voor mezelf? Ik begrijp de goede intenties die hier achter schuilen maar om Kant te parafraseren: van wie in omstandigheden leeft waarin er net genoeg eten, warmte, onderdak en een minimale veiligheid is, kan men moeilijk verwachten dat hij zich bezighoudt met zaken zoals kunst en cultuur met de grote K. Heel wat allochtone gezinnen vechten om de basisbehoeften te voorzien; zij liggen absoluut niet wakker van een allochtoonvriendelijke interpretatie van "Waiting for Godot" van Beckett. Heel wat allochtone gezinnen beleven Beckett dag in, dag uit in hun echte leven. Wachtend op betere tijden waarbij de werkloosheidsgraad zo laag is dat bedrijven wel verplicht zijn om allochtonen aan te nemen zodat ze stiekem van een betere toekomst mogen dromen. The pursuit of happiness zoals Thomas Jefferson het voorzag <sup>(2)</sup>. Buiten dit initiatief zijn alle anderen initiatieven zinvol.

De website interculturaliseren is ook één van de belangrijke projecten van de minister van cultuur. Uit de ervaring die ik heb met allochtone en autochtone verenigingen, blijkt dat die website weinig bekend is. Dat doet niets af van de waardevolle informatie die terug te vinden is op de site. Een betere promotiecampagne kan dit euvel misschien verhelpen.

Bijzonder lovenswaardig vind ik de voorzetting van het invoegtraject JOP en het project Cordoba. Tevens ook, hoewel louter symbolisch van aard, de ondersteuning van de All Different, All Equal campagne. Hier moeten we er wel op letten dat de efficiëntie van zulke campagne afneemt naarmate ze langer duurt.

Uit het actieplan blijkt ook dat de overheid een leidende rol gaat spelen in de voorbereiding van de campagne Interculturele Dialoog van de Europese Unie. Ik stel vast dat er vandaag vooral wordt geroepen. Een mooi voorbeeld van hoe het wél kan en moet is het initiatief van KAV Limburg waar ze in partnerschap met de allochtone federatie vzw Internationaal Comité ontmoetingsmomenten organiseren over islamitische gebruiken bij Turken en Marokkanen. Een afdeling van KAV organiseert een avond voor haar leden waarop de leden van een Turkse of Marokkaanse vrouwenorganisatie als gasten worden verwelkomd. Een spreekster komt dan de culturele gebruiken en de immense diversiteit die binnen de moslimgemeenschap bestaat, uitleggen. Zulke projecten verdienen elke subsidiecent die ze krijgen. Maar Limburg, en dat zeg ik niet uit misplaatste chauvinisme, is dan ook op tal van gebieden inzake interculturaliteit een voorloper.

## BURGERSCHAP EN GODSDIENST

Wat ik bijzonder belangrijk vindt en dan komen we, volgens mij, tot de essentie van het existentieel probleem van de allochtonen op Vlaamse grond, is de oprichting van een expertisecentrum Islam. Hiermee begeven we ons op een bijzonder heikel punt. De scheiding tussen kerk en staat.

De staat heeft zich te houden aan de wet en aan zijn verordenende, bestuurlijke macht. Elke inmenging in hoe een godsdienst zou moeten worden beleefd, is uit den boze. Dat wil echter niet zeggen dat de overheid kan vragen aan verantwoordelijke figuren uit de moslimgemeenschap om na te denken over hoe ze in hun doen en laten het noodzakelijk begrip burgerschap kunnen implementeren.

Ik geloof dat de kwestie van de godsdienst behoort tot de core issue van deze tijd. Door de globalisering stortten de imaginaire grenzen in de hoofden van de burgers in mekaar. De grenzen die gisteren de eigen identiteit een veilig onderkomen bezorgden, zijn niet meer vandaag. We gaan naar een mondiaal bewustzijn. Dat vergt inspanningen en natuurlijk, zoals met alle dingen, is het aanpassen aan nieuwe omstandigheden moeilijk voor iedereen en dus is de kans op conflict reëel. Aanschouw het politieke drama dat zich dit jaar heeft afgespeeld op onze schermen en in onze dag- en weekbladen. Ook dit drama draait om identiteit en geld. Alleen doen de conflicten zich op macroschaal voor.

Het Vlaanderen van onder de kerktoeren ligt begraven in de polders. Al meer dan 40 jaar zijn de ooit-immigranten onder de Vlamingen aanwezig. Vandaag zitten de derde en de vierde generatie op de schoolbanken. Zoals het er nu uitziet zullen deze generaties, de talrijkste vlak voor de demografische terugval bij de allochtonen, met moeite hun schooltraject afwerken en dan nog wel in de beroepsopleidingen waardoor ze het leger aan laag- en kortgeschoolden zullen vervoegen om tot de vaststelling te komen dat ze bitter weinig kansen maken om hun plekje af te dwingen in de ondertussen volop draaiende kenniseconomie. De groei van een Lumpenproletariaat, om het in wat exotische termen

uit te drukken, lijkt zo verzekerd te zijn. Daar zal helaas het beleid van de minister van cultuur, hoe goed deze ook moge zijn, geen invloed op hebben. Idealiter zou de minister een horizontale bevoegdheid moeten hebben om een geïntegreerd en integraal beleid te kunnen voeren. Wishfull thinking natuurlijk, maar wie weet ooit...

## NIEUWE IDENTITEIT

Moeten we alle heil verwachten van de overheid? Neen! De overheid is beperkt in middelen en tijd. Als de noodzakelijke mentaliteitswijziging alleen maar kan worden afgekocht met subsidies, dan ziet de toekomst er somber uit. De slagkracht van de overheid is ook maar beperkt tot het creëren van een kader binnen dewelke de verschillende actoren hun dingen kunnen doen. De taak van de overheid bestaat erin tools en middelen ter beschikking te stellen van the willing. Het échte werk gebeurt op het terrein. De tendenzen inzake diversiteit kennen we ondertussen. Putnam, de vermaarde socioloog van Harvard, zette die vorig jaar uiteen in zijn ondertussen befaamde artikel 'E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century' <sup>(3)</sup>. Naarmate de diversiteit in de wijken toeneemt, neemt het vertrouwen in de burens af. Putnam stelde dat door de grote verschillen de mensen in hun schulp kruipen. Dat heeft zelfs niets te maken met factoren zoals de inkomensongelijkheid, de bevolkingsdichtheid, het opleidingsniveau, de criminaliteit of de leeftijdsopbouw in de buurt. Ongeacht deze factoren bestaat er steeds een negatieve relatie tussen etnische diversiteit in de buurt en het vertrouwen van bewoners.

Op korte termijn stellen immigratie en etnische diversiteit de sociale solidariteit op proef en vormen ze een rem op sociaal kapitaal.

Op middellange en lange termijn komen nieuwe vormen van sociale solidariteit tot stand en dempen ze de negatieve effecten van diversiteit door nieuwere en meeromvattende identiteiten te construeren. De belangrijkste taak, volgens Putnam, voor moderne, diversere wordende samenlevingen is daarom een nieuw, breder Wij-gevoel te scheppen. Een nieuwe identiteit die alle anderen omhelst.

Ook ik geloof in de noodzaak om van paradigma te veranderen. Naarmate de diversiteit toeneemt, zal het onderlinge vertrouwen verder afnemen. Als dat ook nog gepaard gaat met het globale imagoprobleem van de Islam in de wereld, dan gaan we spannende tijden tegemoet. Het zal menig autochtoon, een woord dat in de nieuwe maatschappij geen betekenis meer heeft, verbazen als ik zou zeggen dat heel wat doorsnee moslims rekening houden met een mogelijke herhaling van het scenario dat voor de Joden was uitgetekend in de jaren '30. De islamofobie neemt vandaag dergelijke proporties aan dat zelfs gevestigde, gerespecteerde auteurs met ondoordachte vooral kwetsende retoriek over de brug komen. All it takes is a sparkle.

In fine beschouw ik het beleid van minister Anciaux als een eerste serieuze aanzet, een echte stap naar een nieuwe samenleving. Wellicht zal hij hier en daar maatregelen moeten treffen om zijn beleid efficiënter te maken, maar op termijn zal het zijn vruchten afwerpen.

E pluribus Unum in Vlaanderen?

**Fouad Gandoul,**

Voorzitter ACW Genk, voormalig stafmedewerker Internationaal Comité.

## NOTEN

(1) *E pluribus Unum, uit velen één, is het nationale motto van de Verenigde Staten van Amerika.*

(2) *Thomas Jefferson was de auteur van de grondwet van de VS.*

(3) Zie <http://www3.interscience.wiley.com/journal/118510920/abstract>

## BRONNEN

Cicero, (1960), *Selected works*, New York, Penguin, p. 168

Kagan, D., (2003), *De Peloponnesische oorlog*, Uitgeverij Balans, Amsterdam.

## TIMMEREN AAN DE WEG

Saar Roosen & Luciano Corsini

) Samenvatting

**België is divers, interessanter maar ook uitdagender geworden: veel culturen proberen op deze lap grond hun thuis te maken en hun geluk op te bouwen? Dat doen ze ondermeer door zich te verenigen. De 'migrantenverenigingen' zijn de tegenhangers van de traditionele Vlaamse verenigingen van decennia geleden. Ondertussen zijn die etnisch-culturele verenigingen kwalitatief en kwantitatief razendsnel gegroeid met alle groeipijnen van dien. Ze zijn ook qua doelpubliek en werkingsgebied divers en professioneel geworden. Er ontstonden ook heel wat uitwisselingsactiviteiten met Vlaamse verenigingen. Stilaan wordt die samenwerking ook structureel. Interculturaliseren is echter een proces van jaren waarvoor een stevige structurele ondersteuning nodig is.**

Loop door de straten van een Belgische stad naar keuze en kijk rond... Je kan er niet meer omheen: jong, oud, man, vrouw, blank, getint, donker, met opvallende kleren of in maatpak, arm in arm met een partner van hetzelfde of van het andere geslacht, met een open mind of stug naar de grond starend... tal van keuzemogelijkheden en combinaties. De straten zijn gevuld met mensen van verschillende pluimage, diverse achtergrond en met allerhande visies op de wereld. Het straatbeeld is in de laatste decennia interessanter maar ook uitdagender geworden. Onze samenleving is dan ook heel wat diverser dan vroeger. Multi-etnisch samengesteld ook, of multicultureel, etnisch-cultureel, intercultureel, what's in a name? Feit is dat verschillende culturen samen op dezelfde lap grond die we België noemen hun thuis hebben of aan het maken zijn, op zoek zijn naar hun eigen stukje geborgenheid en geluk.

Een stukje van dat geluk maken veel mensen zélf door zich te verenigen met anderen. Verbanden zoeken met anderen is als het ware een sociale behoefte. In de sociale context van een vereniging voelen mensen zich gesteund, kunnen ze zich verder ontwikkelen, vinden ze wegwijzers om te functioneren in de samenleving, ontdekken ze nieuwe mogelijkheden, bloeien ze open. Ze vinden er gelijkgestemden of maken er net kennis met andere opvattingen en ideeën. Samen staan de leden sterker dan alleen; ze vormen elkaars sociaal vangnet en staan samen sterker om de buitenwereld tegemoet te treden.

Op die manier zijn in de afgelopen decennia in Vlaanderen veel kleine migrantenverenigingen ontstaan. Vanuit dezelfde behoeften als de mensen die zich een eeuw geleden binnen de traditionele Vlaamse verenigingen begonnen te verenigen. De kleine migrantenverenigingen vormen, op hun eigen, specifieke manier, de tegenhangers van de plaatselijke afdelingen van de traditionele Vlaamse verenigingen.

Met de erkenning van de eerste 'landelijke verenigingen van migranten' (migrantenfederaties) in 1995 en de bijhorende subsidiëring door de Vlaamse overheid, kwam er een duidelijke versnelling op gang. Kleine migrantenverenigingen voelden zich in hun bestaan en nut erkend door de overheid en sloten zich voor ondersteuning aan bij de federaties. Nieuwe groepen mensen zagen voor het eerst de mogelijkheid om zich te verenigen en deden dat dan ook.

Ondertussen zijn we dertien jaar en anderhalf decreet verder en zijn er in Vlaanderen veertien erkende migrantenfederaties binnen het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Het decreet waar ook de Vlaamse verenigingen, met hun veel langere geschiedenis, hun plaats hebben.

De migrantenfederaties zijn in het afgelopen decennium van relatief kleine, onervaren spelers doorgroeid naar organisaties die weten waar ze voor staan en wat van hen wordt verwacht. Organisaties die ook weten wat zij van anderen mogen vragen en verwachten. Migrantefederaties worden immers niet alleen aangesproken op hun sociaal-culturele werking maar intussen ook op hun expertise op het gebied van thema's als onderwijs, tewerkstelling, huisvesting, gelijke kansen, etc. die hun leden minstens zozeer aanbelangen. Zo balanceren de federaties tussen verschillende sectoren en moeten ze voortdurend naar een gepast evenwicht (én bijhorende financiële middelen) zoeken.

Mede onder druk van het decreet, zijn de migrantenfederaties ook qua doelpubliek en werkingsgebied zeer divers geworden. Van vaak mono-etnische organisaties groeiden velen uit naar federaties waar mensen uit de vier windstreken hun plaats vinden. Ze zijn kwalitatief en kwantitatief razendsnel gegroeid: het aantal aangesloten afdelingen nam toe en daarmee ook het werkingsgebied en de organisatiegrootte, met allerlei groeipijnen van dien. Want hoe zorg je er voor dat Nepalezen, Turken, Grieken... zich thuis voelen in een federatie waar geen andere landgenoten actief zijn? Hoe ondersteun je al je lidverenigingen goed? En hoe behartig je hun belangen? Hoe krijg je voet aan de grond in een provincie waar je tot dan toe niet hebt gewerkt? En hoe organiseer je je bestuur als je overgaat van een eerder provinciale naar een landelijke werking? Hoe eer je je vrijwilligers? Want zij verdienen ieders respect: zij zijn het die de migrantenfederaties groot hebben gemaakt. Zij zijn het die dag na dag hun verantwoordelijkheid opnemen om niet alleen voor zichzelf te zorgen, maar voor de hele vereniging en gemeenschap waarin zij actief zijn.

Geen wonder dus dat migrantenfederaties in de afgelopen jaren veel tijd en energie investeerden in hun interne werking: nieuwe afdelingen moesten hun plaats binnen de organisatie vinden, er moest een eenheid gevonden worden in de verscheidenheid aan mensen en groepen, bestuursorganen moesten actief aan de slag en kwalitatief groeien, en vrijwilligers en personeelsleden moesten professionaliseren (alle migrantenfederaties hebben een VTO-plan... heel wat andere organisaties hebben dat niet). Een eeuw geschiedenis, waar



verschillende Vlaamse verenigingen op kunnen terugkijken, hebben migrantenfederaties nog niet en halen ze ook niet zomaar in maar de hoogste horden zijn intussen genomen.

Een goede interne organisatie, een stevige basis, is nodig om op een trotse en succesvolle manier naar buiten te kunnen treden. Na de jaren van organisatievorming en –ontwikkeling heeft het merendeel van de migrantenfederaties haar banden met de buitenwereld versterkt. Door de dwang van het decreet gaan ook Vlaamse verenigingen meer en meer op zoek naar mogelijkheden om meer intercultureel te werken. Daar komen beide samen.

Velen zijn oprecht geïnteresseerd, anderen zijn dat iets minder. Maar ook al is de interesse of de openheid niet altijd spontaan gekomen: als mensen van verschillende afkomst ervaringen, ideeën, activiteiten kunnen uitwisselen, is alvast een eerste stap gezet. Met een moskeebezoek en een kopje muntthee heb je wat van het ‘exotisme’ geproefd. Je verandert er de wereld niet mee maar het kan wel het begin zijn van meer wederzijdse appreciatie. De uitdaging voor de komende jaren is dan ook om de uitwisselingsactiviteiten tussen Vlaamse verenigingen en migrantenverenigingen een stap verder te brengen, om ze inhoudelijk sterker en de resultaten beklijvender te maken.

Toch zijn er ondertussen talrijke voorbeelden van geslaagde samenwerking en uitwisselingsactiviteiten tussen migrantenfederaties en Vlaamse verenigingen, bewegingen en vormingsinstellingen: het Beraber-project van het Willemsfonds en UTV vzw (Unie van Turkse Verenigingen); het uitwisselingsproject ‘Oude en nieuwe Vlamingen ontmoeten elkaar’ van vzw AIF (Multiculturele Federatie van Zelforganisaties) met plaatselijke afdelingen van Pasar, KAV en VIVA-SVV; het uitwisselingsproject van het Internationaal Comité met KAV Limburg; verschillende Vormingplussen die vorming op maat komen geven voor de bestuursleden van migrantenorganisaties en tal van andere voorbeelden. Voor allerlei culturele activiteiten van de federaties wordt uitgebreid extern uitgenodigd: iftar-avonden, filmvoorstellingen, optredens en concerten van groepen uit binnen- en buitenland... worden steeds vaker ook bijgewoond door een enthousiast ‘autochtoon’ publiek. Omgekeerd worden ook de migrantenverenigingen meer en meer uitgenodigd en aangemoedigd om met de leden deel te nemen aan allerlei ‘Vlaamse’ initiatieven. Langzaam maar zeker worden verbanden gelegd, vervolgactiviteiten georganiseerd, en een meer structurele samenwerking op poten gezet.

Uiteraard blijven mensen vrij om op uitnodigingen in te gaan of niet, om de stap naar uitwisseling en participatie binnen de leefwereld en de cultuur van de ‘ander’ te zetten. Het is een proces dat gaande is, veranderingen voltrekken zich langzaam. Verenigingen en hun aanbod worden niet plotsklaps voor iedereen toegankelijk, voor iedereen interessant. En daar knelt vaak het schoentje. Vaak willen we het veel sneller en betrappen we onszelf en anderen op gratuite uitspraken als: ‘We nodigen ze uit, maar ze komen niet’, of ‘Ze roepen zo hard dat ze willen meedoen, maar waar zijn ze?’

Ook de politiek en de beleidsmakers trekken en duwen. Omdat het nodig is, uiteraard, maar interculturalisering laat zich nu eenmaal moeilijk pushen. De vele projectsubsidies van de overheid zijn voor verenigingen die intercultureel willen werken vaak even aantrekkelijk als problematisch. Binnen de looptijd van een projectsubsidie (enkele maanden tot een jaar) krijg je een vereniging nu eenmaal niet geïnterculturaliseerd. Er zijn hooguit enkele krachtige keuzes gemaakt, enkele stappen gezet, en de eerste resultaten... tja, die komen pas daarna.

Interculturaliseren is een proces van jaren. Laat ons stevig verder werken, met stevige en structurele ondersteuning en stimulansen van de overheid. Zodat we op lange termijn stevige resultaten boeken.

**Saar Roosen**

*coördinator vzw AIF (Multiculturele Federatie van Zelforganisaties)*

**Luciano Corsini**

*voorzitter vzw AIF*



