INTERCULTURALISEREN VAN EN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK: UITGANGSPUNTEN

Bea Elskens

Inhoudstafel:

- Woord vooraf
- Waarom pakt SoCiuS dit thema op?
- Deel I: begrippen, concepten en visies
    - Interculturaliseren: enkel een zaak van autochtonen en allochtonen?
    - Begrippen en hun verschillende benaderingswijzen
        - Identiteit
        - Cultuur
        - Diversiteit en multiculturaliteit
        - Benoemen van personen van groepen
- Deel II: de uitgangspunten van SoCiuS
    - Een dynamische benadering van identiteit en cultuur
    - Omgaan met diversiteit: niet enkel een (sociaal-)cultureel probleem
    - Actief pluralisme, inclusie en doelgroepenbenadering
    - Een kwestie van ethiek
- Uitleiding: nog vele vragen en uitdagingen
- Geraadpleegde bronnen

Woord vooraf

De basistekst *Interculturaliseren van en in het sociaal-cultureel volwassenenwerk – uitgangspunten* was oorspronkelijk enkel bedoeld voor intern gebruik binnen SoCiuS. Aan de hand van deze basistekst proberen we een gedeelde visie inzake interculturaliseren te ontwikkelen, benoemen en omschrijven we onze uitgangspunten en reiken we oriënteringen en richtingen aan die vervolgens concreet vorm (kunnen) krijgen in acties, projecten en trajecten.
De 'vertaling' in concrete activiteiten gebeurt in deze tekst bewust niet. Daarvoor verwijzen we naar de strategische nota 2008-2010 van SoCiuS en naar onze jaarplannen.

Toch willen we het denkwerk dat binnen SoCiuS gebeurde en de uitgangspunten die het steunpunt hanteert delen met de organisaties uit de sector.
Naar aanleiding van het Europees Jaar van de Interculturele Dialoog organiseert SoCiuS in 2008 salongesprekken inzake diversiteit en interculturaliseren. Daarin worden organisaties uitgedaagd tot het formuleren en expliciteren van hun visie en uitgangspunten. Hopelijk draagt deze basistekst bij tot een verheldering daarvan.

Inleiding: waarom pakt SoCiuS dit thema op?

De concrete aanleiding voor het schrijven van deze basistekst vormde het 'Vlaams actieplan interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport' dat

minister Anciaux op 20 februari 2006 lanceerde.

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 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: het samenleven in diversiteit bevorderen bij de hele bevolking. Het is de bedoeling dat er werk gemaakt wordt van 'interculturaliseren', dat multiculturaliteit wordt benut, dat wil zeggen dat uitwisseling verder gaat dan folklore, om te komen tot interculturele wisselwerking. 'Interculturaliteit gaat steeds op zoek naar verbindingen en vertrekt daarbij van het respect voor de waarde 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 Vercruysse in Wisselwerk.)

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 de 'trigger' die SoCiuS over de streep trok om expliciet aandacht te besteden aan diversiteit en interculturaliseren. Toch betekent dat niet dat deze thematiek dàn pas betekenis kreeg voor het steunpunt. In de missie van SoCiuS staat immers vermeld: 'het steunpunt wil bijdragen tot een democratische samenleving waarin pluralisme, culturele diversiteit, verdraagzaamheid, respect, gelijke kansen en solidariteit centrale waarden zijn.' SoCiuS trachtte dat deel van de missie te realiseren door in eerste instantie en jaar na jaar zwaar te investeren in de ondersteuning van de verenigingen van migranten. Daarnaast begeleidde SoCiuS van eind 2004 tot begin 2006 de collega-groep 'intercultureel leren' waarbij zowel wetenschappelijke en theoretische inbreng als

uitwisseling van praktijkervaringen inzake multicultureel en intercultureel leren aan bod kwamen. Deze werkzaamheden resulteerden in de publicatie 'Intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk' (2006).
In september 2006 besliste de Raad van Bestuur 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.

DEEL I: BEGRIPPEN, CONCEPTEN EN VISIES

1. 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, vriendengroepen, 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 allochtone vrouw hebben hun vrouw-zijn gemeen, misschien ook hun leeftijd, het moederschap, een aantal interesses.

Aan elk van de sociale systemen en bijhorende culturen ontlenen 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/haar vele identiteiten. Meervoudig kijken betekent: 'ook andere vragen stellen'. Wanneer het 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).

Minister Anciaux focust in zijn actieplan op één culturele dimensie, de etnisch-culturele.
SoCiuS opteert voor een denken en handelen vanuit een breed kader. We proberen steeds 'meervoudig te kijken'. 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.

2. Begrippen en concepten inzake (vooral etnisch-culturele) diversiteit

We willen ons in deze basistekst niet verliezen in oeverloze discussies over het geslacht van de engelen. 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.
Hieronder worden een aantal begrippen beschreven die volgens ons van belang zijn voor het voeren van een zindelijk gesprek.

2.1 Identiteit

** Omschrijving*

Op de vraag 'wie ben je' kan iemand verschillende antwoorden geven. 'Ik zeg tegen mensen altijd dat ik van nationaliteit Zwitser 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). De verscheidenheid aan deelidentiteiten is mooi te zien in de wijze waarop mensen zich aan anderen presenteren tijdens bijvoorbeeld voorstellingsrondjes of op een receptie.

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 van dergelijke identiteiten 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.

** Verschillende manieren van omgaan met identiteiten*

Theemutscultuur:
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, wat, 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 theemuts voelen mensen zich geborgen en veilig. Maar het is er vaak ook benauwd. Persoonlijke verlangens en gevoelens die niet bij de theemuts passen moet men voor zich houden of onderdrukken.

Walkman-ego: Mensen kunnen hun identiteit overal vandaan halen. Normen, waarden, rolpatronen, gedragingen en houdingen worden bij mekaar gesprokkeld. 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.

Terugplooien op zichzelf en weigeren om keuzes te maken.
Er rust momenteel een zeer hoge keuzedruk op mensen. En er is een heel divers aanbod aan mogelijke interpretatiekaders. Niet iedereen is evenwel in staat om uit die veelheid voor zichzelf een identiteit bij mekaar te sprokkelen.

2.2 Cultuur

** Omschrijving*

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 wegkijken tijdens een gesprek of het niet begroeten van een vrouw door een man door het geven van een hand, kwetst mensen diep omdat ze verbonden zijn met kernwaarden als openheid/eerlijkheid (wegkijken) 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 onproblematische 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.

** Verschillende manieren om met andere culturen om te gaan*

Etnocentrisme gaat uit van één superieure of dominante cultuur. Zo zijn er 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).

2.3 Diversiteit en multiculturaliteit

2.3.1 Diversiteit:

** Omschrijving*

'Alle 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 (zie ook hierboven en verder bij ‘identiteit’).

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.

** Verschillende 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 bevoordeligen van de ene groep t.o.v. 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 gedoogt versus de (on)macht van de groep die gedoogd wordt.

Quotabenadering (Suijs: representatieperspectief): gaat uit van een vooral

cijfermatige benadering. Er worden streefcijfers of quota vastgelegd. Men gaat er van uit dat wanneer er voldoende leden van een bepaalde doelgroep deel uit maken van een organisatie, de structuur en cultuur zich dan wel 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 gelijkwaardige partners. Doelen, strategieën, zienswijzen, … worden onderhandeld. Dialoog en gelijkwaardigheid zijn de essentiële kenmerken.

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.

2.3.2 Multiculturaliteit - multiculturele samenleving

Omschrijving

Duidt op het feit dat verschillende culturen naast mekaar (kunnen) bestaan.

Verschillende manieren om met de multiculturele samenleving om te gaan

Segregatie: gemeenschappen leven 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 exclusief gelieerd met een politieke partij (Hellemans, 1993).

Assimilatie: elk individu of elke groep wordt opgenomen in het grotere geheel waarin verschillen geen enkele rol meer spelen.

Integratie: het maken tot een harmonisch geheel of opnemen in het geheel (Van Dale).

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).

2.4 Etnisch-culturele minderheid?

Hoe benoemen we personen en groepen van mensen?

De minderhedensector (VMC) gebruikt de definities uit het Vlaams minderhedendecreet 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.

In de praktijk zijn deze vier groepen niet terug te brengen tot enkele simpele categorieën. Ze verschillen onderling zeer sterk. Sommige mensen wonen al dertig jaar in België, anderen zijn pas gearriveerd. Er zijn kortgeschoolde en hoogopgeleide mensen bij, met allerhande beroepen. Sommigen zijn (zeer) jong, anderen zijn ouder. Ze spreken allerlei talen en hebben allerlei moedertalen. Enz.

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 negatieve, raciale bijklank gekregen.

Zeker als het gaat om het benoemen van personen en groepen is taal een krachtig en zelden neutraal wapen. Zo roept het begrip etnisch-culturele groep snel de connotatie op met minderheid (die al dan niet moet beschermd worden, cf de

Vlamingen In Brussel) of zelfs met achterstand. Zo ook hanteert de Vlaamse overheid een begrippenkader (dat in dit geval wordt overgenomen door de minderhedensector) in functie van de realisatie van haar beleidsdoelstellingen.

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

DEEL II: DE UITGANGSPUNTEN VAN SOCIUS

1) Een dynamische benadering van identiteit en cultuur

1.1 *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.

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).

1.2 *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.

2) Omgaan met diversiteit: niet enkel een (sociaal-)cultureel probleem

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', d.w.z. te verengen 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 zoniet 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 huidskleur, sekse, afkomst, seksuele voorkeur, edm.) tot de faciliteiten voor sociale, culturele en economische ontplooiing en tot alle relevante

maatschappelijke sectoren (onderwijs, arbeid, politiek, enz.).

3) actief pluralisme, inclusie en doelgroepenbenadering

3.1 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 of voorkeur van mensen, de integriteit van het eigen lichaam, de scheiding van kerk en staat. [1]

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.

3.2 Inclusief denken en handelen waar het kan, specifieke doelgroepenbenadering waar het moet
Een gelijke behandeling houdt in dat we inclusief, dus met ingebouwde aandacht 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, m.a.w. op een bepaalde doelgroep. Zoniet 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 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).

4) een kwestie van ethiek
'Wat zou het sociaal-cultureel volwassenenwerk inboeten aan creativiteit of

[1] 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 m.b.t. 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.

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 m.a.w. interculturaliseren niet enkel een agenda, maar een ethos wordt, geen inhoud, 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 werker en 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?

Uitleiding: vele vragen en nog meer uitdagingen

Deze uitgangspunten roepen vragen op en stellen ons ook voor uitdagingen.

** Interculturele competenties*

Zich bewust zijn of worden van de eigen en van andermans deelidentiteiten, 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.

Dit leidt ons tot het, volgens Abicht (2007) 'trendy voorstel om (interculturele) competenties te versterken'. Er is geen universeel geldende opsomming te vinden van alle componenten waaruit interculturele competentie zou bestaan. Competent is iemand 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 (Verstraete, 2005 en Van den broeck, 2005).

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 verschillend 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 groepen en organisaties*
Wanneer we culturen binnen groepen, organisaties en structuren beschouwen als niet-eenduidige en vaststaande gegevenheden, maar wel als dynamische, constant evoluerende en mekaar beïnvloedende processen, kan ook bewust worden ingegrepen op die processen.

'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 een enkel onderdeel van de organisatie, maar op de totaliteit, dus op alle onderdelen ervan. Interculturaliseren moet een vanzelfsprekende grondtoon en grondhouding 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 cultuur, de doelgroep(en) die men wil bereiken, de projecten en activiteiten en de gebruikte werkvormen. D.w.z. dat de hele organisatie wordt betrokken bij en op het interculturaliseringsproces. Pas dan kunnen we spreken van een inclusieve organisatie.

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

Toch zijn contexten medebepalend voor de wijze waarop en de mate waarin we met diversiteit omgaan. Het is de context die mee bepaalt hoeveel diversiteit kan worden toegelaten. Dat kan variëren 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 in combinatie met een maximale heterogeniteit 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. (Verstraete, 2005)

Opdrachten 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 competentieontwikkeling (kennis, houdingen en vaardigheden), visieontwikkeling, dialoog, kritische reflectie, betekenisgeving (ecocipatie).
Dat betekent wellicht dat we moeten nadenken over een andere invulling van de decretale opdrachten en van de educatieve, gemeenschapsvormende, culturele en

maatschappelijke activeringsfunctie.
Dat betekent wellicht ook dat competenties, inzichten, houdingen en vaardigen van medewerkers moeten 'bijgeschaafd' worden.
Last but not least betekent dat ook dat we diversiteit in de eigen organisatie moeten binnenhalen op het niveau van programmeren, van personeelsbeleid, van besturen.

Natuurlijk bestaan er geen unieke richtlijnen die organisaties hierbij kunnen volgen. De eigen traditie, cultuur en structuur van het werkveld en van iedere organisatie afzonderlijk dient te worden meegenomen, alsook de concrete context waarin elke organisatie zich op dat ogenblik bevindt. Diversiteit vorm geven binnen organisaties is bovendien mensenwerk en hierin spelen machtsverhoudingen en het tempo van de medewerkers.

Dat mag ons echter niet beletten om deze belangrijke en vooral ook boeiende uitdaging toch aan te gaan!

Geraadpleegde bronnen

- 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
- Agten Jiska, Leren in interculturele ontmoetingen, eindverhandeling KULeuven, Pedagogische Wetenschappen, 2004
- Alert, themanummer over waarden en normen, 2007, jaargang 33, nr. 1
- Anciaux Bert, Vlaams Actieplan Interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport, februari 2006
- Bertels Els en Annemie Vercruysse, Actieplan interculturaliseren. De overheid daagt uit, Wisselwerk, mei-juli 2006, blz. 24-27
- Bertels Els, Intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, SoCiuS, 2006
- Bertels Els, Intercultureel leren, verslag van de collegagroep, SoCiuS, 2006
- Bertels Els, interne 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, Mannen en vrouwen in de sociaal-culturele sector, Vorming, oktober 1992
- Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Gedeeld burgerschap in de multiculturele samenleving. Een vernieuwde strategische visie van het Forum, Amsterdam, 2003
- Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Strategische visie, Amsterdam, 1999
- Fraïhi Tarik, De smaak van ongelijkheid. Een andere kijk op de multiculturele samenleving, 2004
- Hellemans Staf in Demeyere F. (ed.) Over pluralisme en democratie. Verzuiling en integratie in en multiculturele samenleving, 1993
- Hoffman E, Geciteerd in Terzake, 2006, nr. 4
- Hoffman E., Interculturele gespreksvoering – Theorie en praktijk van het Topoi-model, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Diegem, 2002
- Hofstede G.J., e.a., Werken met cultuurverschillen, 2004
- http://www.wvc.vlaanderen.be/minderheden/minderhedenbeleid
- Jans Erwin, Interculturele intoxicaties Over kunst, cultuur en verschil, 2006
- Knaeps An, Verslag van de workshop 'Interculturele competenties – CIMIC', tijdens de presentatie van het actieplan van minister Anciaux, 20/02/2006

- Maes Marc, Zicht op culturele verscheidenheid met een nieuwe bril. Uiteenzetting voor de SSH/KUL, zonder datum
- Schuringa Leida, Omgaan met diversiteit. Een uitdaging, 2001
- Shadid W.A., Grondslagen van de interculturele communicatie, 1998
- SoCiuS, beleidsplan 2004-2009
- Suijs S, Omgaan met diversiteit in socio-professionele inschakelingsacties, Vorming, december 2003
- Suijs S., Mijn vader was Chinees, interne SoCiuS-vorming op 13/03/06
- Van den broek Lida, De intercultureel competente professional, in Vrouw*en*raad, derde trimester 2005
- Verstraete G., Diversiteit en sociaal-cultureel werk, in Spoor zoeken, SoCiuS, 2005
- Verstraete G., uiteenzetting voor het Willemsfonds op 07/10/06
- Vlaams Minderheden Centrum (VMC) – http://www.vmc.be
- Vlaamse regering, Eindverslag van de Commissie ter invulling van de cursus maatschappelijke oriëntatie, Vlaams minister M. Keulen, mei 2006 – zie http://www.inburgering.be
- Vlaamse regering, Samenleven in diversiteit. Gedeeld burgerschap en gelijke kansen in een kleurrijk Vlaanderen – beleidsplan goedgekeurd op 26/03/2004

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