INTERCULTUREEL LEREN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK



SOCIUS
Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk vzw

Gallaitstraat 86 bus 4 • 1030 Brussel
tel.: 02 215 27 08 • fax: 02 215 80 75
e-mail: info@socius.be
www.socius.be • www.prettiggeleerd.be • www.bijleren.be

INTERCULTUREEL LEREN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

SOCIUS
Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk vzw

COLOFON

INTERCULTUREEL LEREN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

is een uitgave van SoCiuS - Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk vzw
Gallaitstraat 86 bus 4
1030 Brussel
tel.: 02 215 27 08
fax: 02 215 80 75
e-mail: info@socius.be
www.socius.be
www.prettiggeleerd.be
www.bijleren.be

Auteur: Els Bertels (SoCiuS vzw)

Vormgeving: Kathleen Dumortier (SoCiuS vzw)

Foto's: Salim Hellalet (salim@imagevisuel.com), Liesbeth Provoost (Vormingplus Oost-Brabant), Paul Wouters (Amnesty International Vlaanderen), Lahcen Iken (EVA)

Met dank aan:
Stijn Suijs (K.U.Leuven – Centrum voor Comparatieve, Interculturele en Ontwikkelingspedagogie), Annemie Vercruysse (SoCiuS vzw), Ghislain Verstraete ('Adviescentrum voor Sociaal en Intercultureel Mangement' en 'Centrum voor Interculturele Communicatie en Interactie – UGent'), Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie, Citizenne, Gezinsbond Regio Oost-Vlaanderen, Humanistisch Vrijzinnige Vereniging, KAV-Intercultureel, Landelijke Gilden, Liberale Vrouwen, Okra – Trefpunt 55+, S-Plus, Unizo-Vorming, Vereniging voor Ecologische Leef- en Teeltwijze, Vormingplus Regio Mechelen, Vormingplus – Volkshogeschool Regio Antwerpen

© SoCiuS vzw
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Brussel, oktober 2006
D/2006/4393/6

INTERCULTUREEL LEREN IN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

INHOUDSTAFEL

PAGINA

[06 Woord vooraf
[08 Begrippenkader
[13 1. Omgaan met diversiteit: verschillende perspectieven mogelijk

[19 2. Aspecten van intercultureel leren
[19 2.1 Cultuur
[19 2.2 Interculturele competentie

[23 3. Opzetten van activiteiten die intercultureel leren stimuleren
[23 3.1 Doelstellingen
[24 3.2 Leerkansen creëren
[26 3.3 Rol van de vormingswerker
[27 3.4 Werkvormen
[29 3.5 Karakteristieken
[32 3.6 Checklist

[35 4. Tot slot

[37 Literatuur
[41 Bijlagen

SoCiuS
Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk vzw

05

WOORD VOORAF

De Vlaamse samenleving is en was in het verleden heel divers. Nieuw is wel dat er door een steeds groter wordende wereldwijde mobiliteit een toenemende mate van etniciteit is in Vlaanderen. De exotische andere is nu meer en meer een collega en buur. Er is de confrontatie met andere culturen in de dagelijkse omgang, in het straatbeeld, het steeds groter wordende aanbod van voedingswaren in de supermarkt, de gebedshuizen in voornamelijk stedelijke wijken... Deze aanwezige verschillende culturen hebben lange tijd naast elkaar geleefd. Maar dit blijkt onvoldoende, er moet mét elkaar geleefd worden. Hoe constructief met de culturele diversiteit in de samenleving omgegaan kan worden, moet door alle betrokkenen geleerd worden.

Men kan er van uitgaan dat de meeste mensen de wil hebben om dit te doen. Niet alleen individuen en verschillende sectoren nemen de uitdaging aan om werk te maken van een interculturele samenleving. Ook het beleid heeft hiertoe al aanzetten gegeven. De Europese Commissie (2001) beschouwt levenslang leren als cruciaal voor iedere Europese burger, niemand uitgezonderd, indien Europa als geheel meer welvaart, meer integratie, meer tolerantie en meer democratie wil bereiken (in NILE, 2005). De Commissie stelt verder dat iedereen die betrokken is bij de opleiding van educatieven multiculturele vaardigheden zou moeten bezitten. Ook de internationale commissie voor onderwijs in de 21ste eeuw van de UNESCO, voorgezeten door Jacques Delors, heeft als vierde pijler 'leren samenleven' voorgesteld (in NILE, 2005).

Ook het Vlaamse beleid neemt initiatieven. Op 20 februari 2006 presenteerde de minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel Bert Anciaux het Vlaams Actieplan interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport. Dit actieplan kadert in de uitwerking van het Strategisch Plan Minderheden dat de Vlaamse Regering goedkeurde in 2004.
Het beleid en wetenschappelijk onderzoek schetsten kaders, maar de praktijkwerkers vragen meer.

Er is nood aan een houvast, een referentiekader en praktijkinstrumenten om mee aan de slag te kunnen. Om aanzetten te geven voor instrumenten werd van eind 2004 tot begin 2006 door SoCiuS de collegagroep intercultureel leren begeleid. Het sociaalcultureel volwassenenwerk kent talrijke voorbeelden en praktijken die intercultureel leren stimuleren. In iedere organisatie wordt in meerdere of mindere mate iets gedaan

dat een multiculturele of interculturele stempel draagt. Na de wetenschappelijke en theoretische inbreng van Ghislain Verstraete, presenteerden enkele organisaties uit de sector hun praktijkervaringen met multicultureel en intercultureel leren. Op basis van deze voorbeelden, de discussies in de collegagroep, de analyse van Stijn Suijs (K.U.Leuven) en de publicaties van het NILE-project (1), werd voorliggende publicatie gemaakt. De praktijkverhalen uit de sector die aan bod kwamen tijdens de collegagroep worden als voorbeelden uitgeschreven in de bijlagen en geduid doorheen de tekst.

De term 'intercultureel' slaat hier op de uitwisseling tussen verschillende etnische culturen. Andere aspecten van cultuur zoals de belevenis en betekenis die gegeven wordt aan sociale klasse, man of vrouw zijn, sexuele voorkeur enz. worden bewust buiten beschouwing gelaten. In de tekst moet cultuur en zijn afgeleiden daarom verder als 'etnische cultuur' geïnterpreteerd worden. Het blijft echter belangrijk te weten dat de omgang met allerlei aspecten van diversiteit inspirerend werkt voor het omgaan met culturele diversiteit.
Er bestaat geen handleiding of geen eenduidige formule die stelt wat dé manier van werken is als het over intercultureel leren gaat. In dit document worden wél keuzes gemaakt én die worden geëxpliciteerd. Deze keuze houdt geen waardeoordeel in over andere mogelijke interpratiekaders en praktijken.

Tot slot willen we nog vermelden dat voor de leesbaarheid van de tekst gekozen is voor de mannelijke taalvariant. Het spreekt voor zich dat bijv. 'medewerker' gelezen moet worden als medewerker en medewerkster en dat een 'persoon' of 'hij' in realiteit ook een 'zij' kan zijn.

Noot

1. Network on Intercultural Learning in Europe. SoCiuS nam aan dit project deel van 2002 tot 2005.

Begrippenkader

Beschrijvingen van terminologie zijn zelden neutraal en geven meestal ook al een visie en/of interpretatie weer. Voor de terminologie in dit document wordt eerst een algemeen aanvaarde omschrijving gegeven tussen ' ', waarna die soms aangevuld wordt met de visie zoals die procesmatig naar voren is gekomen tijdens de collegagroep. Doel van dit overzicht is niet om wetenschappelijke definities te maken. Het is in eerste plaats een hulpmiddel om de terminologie in de tekst te duiden.

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.

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. Cultuur is dus zeer contextspecifiek én continu in evolutie. Ze wordt dagelijks geleerd en gebruikt én ze wordt ook dagelijks gemaakt en gewijzigd op basis van het leven van elke dag.

Er bestaan twee uitersten in het denken over het contact tussen culturen. Het cultuurdeterminisme langs de ene kant stelt dat doen en laten van mensen geheel wordt bepaald door hun cultuur of afspraken die ze onderling maken. Daartegenover staat het cultuurrelativisme dat zegt dat culturen niet eenvoudigweg met elkaar te vergelijken zijn. Alle culturen zouden uniek en onvergelijkbaar zijn en dus wordt het hebben van waardeoordelen over andere culturen afgewezen.

Diversiteit

'Alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen'.

Diversiteit kan slaan op etnische afkomst, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, gezondheidstoestand en dergelijke. Afhankelijk van de context en de situatie zal de ene of de andere dimensie op de voorgrond treden.

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

Er zijn verschillende manieren om om te gaan met diversiteit zoals inclusie, interculturalisatie, tolerantie, segregatie, (positieve) discriminatie, integratie, verzuiling,

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'.

Interculturalisatie
'Het voortdurende proces van interculturaliseren. Het betreft processen op het niveau van de organisatie waarbij vanuit een duidelijke visie constructief wordt omgegaan met diversiteit.'

In zijn analyse van de praktijkverhalen die in de collegagroep aan bod kwamen, noemt Stijn Suijs dit perspectief op diversiteit het onderhandelingsperspectief. Het houdt in dat via dialoog omgegaan wordt met gelijkenissen en verschillen van verschillende culturen. De partners vinden samen totaal nieuwe combinaties van oplossingen voor de problemen waarvoor ze staan. Het resultaat van de onderhandeling staat niet vooraf vast en de partners zijn gelijkwaardig.

Multiculturaliteit
'Duidt op het feit dat verschillende culturen naast elkaar aanwezig zijn in de samenleving. Het is een gegeven.' (afgeleide: 'multicultureel')

Interculturaliteit
'Duidt op het feit dat verschillende culturen elkaar wederzijds kunnen beïnvloeden zonder echter geheel te verdwijnen.'

(Afgeleide: intercultureel. Bijv. consequent aan het onderhandelingsperspectief is een interculturele samenleving een samenleving die vooral via dialoog, en dus onderhandeling, tussen de vertegenwoordigers van de aanwezige culturen wordt gestructureerd.)

Intercultureel leren

Intercultureel leren is een specifieke vorm van leren, daarom wordt eerst ingegaan op het begrip leren.

Leren

'Leren is die bepaalde sociale praktijk van betekenisconstructie waarbij sprake is van het proces van relatief duurzame vermeerdering en/of veranderingen in kennis, vaardigheden, attitudes, denk- en handelingsschema's alsook de participatie in welbepaalde praktijkgemeenschappen (Cockx, 2004)'.

Intercultureel Leren

Intercultureel leren is leren constructief omgaan met culturele diversiteit.

Intercultureel leren kan gebeuren door individuen, groepen en organisaties. Het is een nooit eindigend proces. Drie voorwaarden moeten vervuld zijn voor gesproken kan worden van intercultureel leren:

- het heeft betrekking op culturele diversiteit
- het heeft betrekking op uitwisseling tussen/over verschillende betekenissen
- er is dialoog en onderhandeling over de betekenis die de betrokkenen geven aan de situatie.

Interculturele competentie

'Het geheel van kennis, attitudes en vaardigheden van individuen om constructief met diversiteit om te gaan'.

Culturele empathie

'Het vermogen zich in te leven in de gevoelens en gedragingen van individuen met een afwijkende culturele achtergrond.'

Tolerantie

'Verdraagzaamheid jegens andersdenkenden'. Het betekent een toegestane afwijking van een bepaalde norm. Het meerderheidsperspectief is het meest geldend en er wordt geen interactie nagestreefd. (afgeleide: tolereren = dulden / verdragen / gedogen)

Interculturele conflicten

Dit is een botsing tussen vertegenwoordigers van twee onverzoenbaar geachte culturen.

11

HOOFDSTUK 1

hoofdstuk

1. Omgaan met diversiteit: verschillende perspectieven mogelijk

1. OMGAAN MET DIVERSITEIT: VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN MOGELIJK (1)

Er bestaan verschillende visies op en benaderingen van omgaan met diversiteit. Dit komt onder meer naar voren in de praktijk van het sociaal-cultureel vormingswerk en dit bleek ook uit de collegagroep 'Intercultureel Leren'. Zo worden onder meer multiculturele en interculturele activiteiten geplaatst onder de noemer 'intercultureel leren'.

Hieronder worden enkele perspectieven beschreven die aangeven hoe met culturele diversiteit omgegaan kan worden. De benaderingen die hieronder beschreven worden, staan naast elkaar en zijn niet normerend. Of gekozen wordt voor de ene, dan wel voor de andere benadering is afhankelijk van de organisatie, deelnemers, context, doelstellingen... Soms is het ene perspectief belangrijk, dan weer het andere. Het is ook mogelijk dat om een doel te bereiken activiteiten opgezet worden waarin verschillende perspectieven aan bod komen.

Om te komen tot eenduidige terminologie wordt ervoor gekozen om slechts één perspectief naar voor te schuiven als het gaat over intercultureel leren, namelijk het 'onderhandelingsperspectief'. De omschrijving van dit perspectief kan in de toekomst nog veranderen, net zoals de begrippen die op dit thema betrekking hebben. Ook in SoCiuS evolueert de discussie nog. Daarom moet deze tekst ook als momentopname beschouwd worden.

TOEGANKELIJKHEIDSPERSPECTIEF

De personen van een bepaalde cultuur worden niet als individu met eigen karakteristieken beschouwd maar hoofdzakelijk als product van een bepaalde cultuur bekeken. De eigen organisatie en uitgangspunten worden slechts minimaal in vraag gesteld.
Binnen dit perspectief wordt de deur opengezet en de drempels worden verlaagd voor etnisch-culturele minderheden die zo gelijke toegang krijgen om aanwezig te zijn. Iedereen wordt geacht zich aan de regels van het huis te houden.

Uit de collegagroep:
Ecologische buurtmoestuin Genk: Stad Genk en VELT hebben een project lopen in een multiculturele en kansarme buurt van Genk. Met dit project wordt onder meer getracht ecologische tuinieren te promoten in de buurtmoestuinen. De huurders van de buurtmoestuinen

moeten zich via een contract houden aan eenzijdig geformuleerde en opgelegde doelstellingen. Er wordt niet gestreefd naar gemeenschappelijk geformuleerde afspraken. De begeleiders werken met een multiculturele groep waarvan de leden afzonderlijk een eigen definitie hebben van 'samen tuinieren' en 'vuilnis'. Iedere betrokkene past zijn referentiekader toe, wat door de begeleiders geïnterpreteerd wordt als 'ze wijken af van de regels'.

Representatieperspectief

Dit is vooral een cijfermatige benadering. Er worden na te streven resultaten of quota vastgelegd waarin bepaald wordt dat de leden van een bepaalde etnische minderheidsgroep als deelnemer of (professionele) medewerker van de organisatie gerecruteerd worden. Er zijn geen bepalingen voor de meerwaarde van de participatie van de doelgroep noch hoeven er kansen gecreëerd te worden om de stem van de doelgroep te laten gelden. Dit perspectief is niet altijd noodzakelijk als hefboom om te komen tot meer interculturaliteit in de organisatie maar kan wel gewenst zijn.

Voorbeeld
Actieplan Interculturaliseren van Minister Anciaux: de minister wenst dat de raden van bestuur van de steunpunten samengesteld worden uit 10 % personen van etnisch-culturele minderheden en dit tegen juni 2008. Er wordt niet gevraagd naar openheid binnen de organisatie zodat de nieuwe cultuur kansen krijgt om gehoord te worden en zo zijn invloed te laten gelden in de organisatie.

Tolerantieperspectief

Men wenst verdraagzaamheid te promoten bij de eigen leden of achterban. Gedragingen of belevingsvormen die afwijken van de eigen cultuur (of zienswijze) worden gedoogd zolang er geen problemen zijn. Niet zozeer de gelijkenissen maar wel de verschillen worden benadrukt. In dit perspectief is het niet noodzakelijk om te komen tot interactie. Men probeert vreedzaam naast elkaar te leven zonder dat er écht met elkaar gesproken wordt.

Uit de collegagroep
Borstelburen: Samen met andere partners, waaronder bewonersgroepen, begeleidt de

Volkshogeschool een wijk in de Seefhoek. ‘Door het voorbeeld te geven, door mensen aan te spreken, door op te ruimen,... wijzen vrijwilligers alle dagen nieuwkomers en minder correcte buren op hoe het moet in de stad. Daarom wordt in de Seefhoek gestreefd naar de totstandkoming van een bewonersnetwerk, dat binnen een verdraagzaam perspectief mensen informeert over afspraken in de samenleving’.

Ontmijningsperspectief

Er wordt gezocht naar manieren om interculturele conflicten te ontmijnen om over te kunnen gaan tot de orde van de dag. De verschillen zijn er en worden erkend maar er wordt niets constructief met de verschillen gedaan. De diversiteit wordt gezien als problematisch. Alle deelnemers moeten zich inpassen in de doelstellingen of werkwijze van de organisator zonder dat hun eigenheid aan bod kan komen. Van iedereen wordt homogeen gedrag verwacht.

Uit de collegagroep
Borstelburen: Samen met andere partners, waaronder bewonersgroepen, begeleidt de Volkshogeschool een wijk in de Seefhoek (zie hoger). De bewonersgroepen ‘wijzen mee de weg voor de aanpak van sluikstortpanden en -plekken, en van overlast in het algemeen. Het gaat om méér sociale controle, repressie én een promotie van proper wonen’. Als er conflicten zijn, wordt getracht ze op te lossen maar aan de uitgangspunten of de inbreng van de mogelijke bevolkingsgroepen wordt niets veranderd. De conflicten mogen aan bod komen maar worden als een belemmering voor de uitvoering van het project beschouwd.

Onderhandelingsperspectief

Het verschil vormt geen belemmering maar het is een basiskenmerk van deze samenleving. Men is het gewoon dat iedereen anders is. Het verschil is er maar het valt niet op omdat het alledaags is, het hoort erbij. Het contact is een tweerichtingsverkeer: de verschillende partijen leren van elkaar hoe zij tegen de werkelijkheid aankijken, welke betekenis een bepaald type gedrag heeft, hoe bepaalde uitspraken beleefd worden enz. Iedereen wordt betrokken bij de onderhandeling over het bepalen van doelen, strategieën, activiteiten,... Door samen te onderhandelen worden (eventueel) nieuwe afspraken gemaakt. De partners zijn in dit perspectief gelijkwaardig, er is geen meerderheidsmodel aanwezig. Er zit met andere woorden geen enkele

partner in een machtspositie. Een nieuw gezamenlijk model wordt gaandeweg ontwikkeld.

Uit de collegagroep

KAV-intercultureel tracht een interculturele samenleving op te bouwen. Zij willen dit realiseren samen met hun leden. Door de organisatie worden geen doelstellingen opgelegd, de doelstellingen worden mee geformuleerd door de deelnemers. De wensen van de doelgroep kunnen afwijken van de prioriteiten die gesteld worden door de professionele krachten. 'Dat moet kunnen.'

Dit onderhandelingsperspectief wordt naar voren geschoven als dé omschrijving van intercultureel leren. Het betekent concreet dat de partners als *gelijkwaardigen* in *dialoog* gaan en hiervan *leren*.

Dit is het grote verschil met de andere perspectieven die zich onder meer laten kenmerken door werken met multiculturele groepen maar niets doen met het verschil of het verschil als problematisch beschouwen voor het realiseren van doelstellingen.

Intercultureel leren is

- zijn eigen en andermans evidenties opnieuw in vraag stellen;
- leren omgaan met gelijkenis en verschil;
- dialoog en onderhandeling;
- wederzijdse invloed op gelijkwaardige partners;
- een vorm van totaal leren: opnieuw leren kijken, doen, denken, willen, informeren, beslissen, uitproberen;
- organisatiespecifiek;
- nooit af;
- steeds anders.

Noot

1. Bron: Suijs, 2006



MISVERSTAND

Intercultureel leren gebeurt altijd mét mensen van een andere etnisch-culturele minderheid.

Het is niet zozeer de aanwezigheid van andere culturen die bepalend is voor intercultureel leren. Het is wel noodzakelijk dat er openheid is voor andere perspectieven/zienswijzes en oplossingen en het besef dat de eigen oplossing maar een van de vele is. Het aanwezig zijn van andere culturen kan het intercultureel leren bevorderen en is wenselijk maar het is geen noodzaak.

HOOFDSTUK 2

hoofdstuk

2. Aspecten van intercultureel leren

2 ASPECTEN VAN INTERCULTUREEL LEREN

Intercultureel slaat op de uitwisseling tussen vertegenwoordigers van verschillende culturen. Hierbij zijn twee aspecten van belang, namelijk weten hoe een persoon zich verhoudt tot zijn cultuur én de mogelijkheden of competenties om met de confrontatie om te gaan.

2.1 Cultuur

Het is belangrijk te weten dat verschillende leden van eenzelfde cultuur die cultuur anders beleven. Contact hebben met één vertegenwoordiger van een bepaalde cultuur leidt doorgaans tot onvoldoende informatie over die cultuur in het algemeen. De ene persoon hecht bijvoorbeeld meer belang aan tradities dan de andere. De omschrijving van een bepaalde cultuur ligt ook niet vast in de tijd. Iedere leefwijze in een cultuur dient als een momentopname te worden beschouwd. Zo zijn de Vlaamse eetgewoonten en godsdienstbeleving nu anders dan pakweg 50 jaar geleden. Binnen elke cultuur is er dus ruimte voor de individuele persoon. In het contact met elkaar is het daarom belangrijk te weten dat *iedere ontmoeting een ontmoeting is met een persoon.*

MISVERSTAND
Gevaar voor stereotyperingen en veralgemeningen. Bijv. 'Als activiteiten tijdens de ramadan overdag georganiseerd worden, is er meer kans op islamitische deelnemers'.
Het zou kunnen dat een praktiserende moslim liever een dag- dan een avondactiviteit bijwoont. Niet alle moslims participeren (op dezelfde manier) aan de ramadan. Het al dan niet bijwonen van een avondactiviteit heeft ook andere oorzaken dan de ramadan, bijv. niet gemakkelijk bereikbaar zijn van de activiteit met het openbaar vervoer. Er moet dus opgelet worden voor veralgemeningen en stereotyperingen.

2.2. Interculturele competentie

Niet iedereen kan in even grote mate constructief om met diversiteit en is in staat om intercultureel te leren. Dit heeft te maken met de aanwezigheid van interculturele competenties. Interculturele competentie wijst op de *kennis, attitudes en vaardigheden van individuen om con-*

structief met culturele diversiteit om te gaan. Interculturele competentie duidt aan in welke mate iemand constructief met culturele diversiteit kan omgaan.
Er is geen universeel-geldende opsomming te vinden van alle componenten waaruit interculturele competentie zou bestaan. Spitzberg heeft het in Shidad (2002) over de motivatie om op een gepaste manier met anderen om te gaan, de kennis van wat nodig is om effectieve communicatie te bereiken en de vaardigheden die nodig zijn om de aanwezige kennis in adequaat gedrag om te zetten. Verder wordt in het algemeen ook aanvaard dat interculturele competentie steeds het product is van interactie, context en machtsverhouding. Volgens Gudykunst en



Kim (in Shidad, 2002) zijn mensen die effectief met anderen kunnen omgaan, mensen die niet de eigen cultuur of die van de ander als uitgangspunt nemen bij de interpretatie van gedrag. Ze gebruiken juist een derde perspectief dat beide culturen verenigt. Volgens hen hebben deze mensen de volgende eigenschappen: open minded zijn voor nieuwe ideeën en ervaringen, zich kunnen verplaatsen in mensen uit andere culturen, verschillen en overeenkomsten tussen hun eigen cultuur en die van anderen op een adequate manier waarnemen, gedragingen die ze niet begrijpen, worden beschreven in plaats van die als slecht, onjuist of betekenisloos te beoordelen. Verder zijn het scherpzinnige waarnemers van het eigen gedrag en van dat van anderen, ze zijn beter in staat om betekenisvolle relaties aan te knopen met mensen uit andere culturen en ze zijn minder etnocentrisch.

Men moet zich eerst bewust worden van de wijze waarop men zelf gewoonlijk communiceert om de eigen communicatie te kunnen verbeteren. Interculturele competentie gaat over omgaan met diversiteit in de buitenwereld maar ook over omgaan met diversiteit binnenin jezelf. *Reflexiviteit* (Verstraete, 2005) wordt beschouwd als de vaardigheid om een als vanzelfsprekend of normaal of 'goed' aangevoelde gedachte, houding of gevoelshouding bewust en opzettelijk te zien als een van verschillende mogelijke oplossingen van een probleem. Reflexiviteit houdt het besef in dat er ook andere mogelijke perspectieven waardevol zijn. Het is een bewuste keuze om alternatieven te overwegen en zelfs actief te zoeken. Intercultureel leren begint met het *besef dat we vanuit ons eigen perspectief/met een gekleurde bril op naar de werkelijkheid kijken* en dat iemand anders vanuit een totaal ander standpunt kan kijken.

Het proces van verwerving van interculturele competenties zal 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'*.

HOOFDSTUK 3

hoofdstuk

3. Opzetten van activiteiten die intercultureel leren stimuleren
   - 3.1 Doelstellingen
   - 3.2. Leerkansen creëren
   - 3.3 Rol van de vormingswerker
   - 3.4 Werkvormen
   - 3.5 Karakteristieken
   - 3.4 Checklist

3 OPZETTEN VAN ACTIVITEITEN DIE INTERCULTUREEL LEREN STIMULEREN

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk activiteiten kunnen opzetten en herkennen die intercultureel leren kunnen uitlokken.

3.1 Doelstellingen

Activiteiten gericht op intercultureel leren kunnen in de praktijk één of alle van de volgende doelstellingen nastreven (NILE, 2005):

- een zekere *kennis verwerven* over cultuur in het algemeen en de impact ervan op individuen en groepen, ten aanzien van zowel de eigen cultuur als die van anderen;
- *vaardigheden ontwikkelen* voor een multiculturele samenleving: dat wil zeggen bewust worden van de eigen culturele percepties, stereotiepen en vooroordelen, zelfkritisch zijn voor de eigen standpunten en communicatieve en relationele vaardigheden verwerven;
- bouwen aan een *respectvolle houding* tegenover culturele diversiteit, persoonlijke en andere culturele identiteiten en discriminatie en onverdraagzaamheid verwerpen;
- actieve deelname *stimuleren* in de opbouw van interculturele samenlevingen.

Welke doelstellingen nagestreefd worden, zijn onder meer context- en organisatiespecifiek. Wat een organisatie met intercultureel leren wenst na te streven en hoe ze dat doet, is afhankelijk van de eigen doelen, mogelijkheden, deelnemers, visie, omgeving, (ped)agogische werking, medewerkers, enz.

MISVERSTAND

Een organisatie die zich openstelt voor andere culturele minderheidsgroepen is een interculturele organisatie.

Een organisatie die zich openstelt voor nieuwe doelgroepen is niet per definitie een interculturele organisatie. Het interculturele wordt bepaald op niveau van de organisatie (missie en doelstellingen), medewerkers, doelgroep, de omgeving. De nieuwe doelgroepen zijn slechts één element en het wordt ook bepaald door de manier waarop met de doelgroep wordt omgegaan. Worden er bijvoorbeeld kansen gecreëerd waarop de doelgroep inspraak krijgt in de programmatie, communicatie... Alleen als aan deze voorwaarden voldaan wordt, is er kans op intercultureel leren.

3.2 Leerkansen creëren

Leren gebeurt in confrontatie met de omgeving. Dit is ook zo voor intercultureel leren. Het is een specifieke vorm van leren omdat mensen hun eigen referentiepunten en stereotype beelden kritisch in ogenschouw moeten nemen en ze al dan niet aanpassen. De vaardigheid om het vanzelfsprekende bewust te zien als slechts een van de verschillende mogelijke oplossingen op een probleem is een bewuste keuze én kan aangeleerd worden.

Dit kan door hiervoor leerkansen te creëren die uitgaan van de bestaande diversiteit en die variëren met de context en interactie. De activiteiten die rond intercultureel leren worden opgezet, kunnen heel verschillend zijn maar beogen idealiter (heterogene) interactie onder mensen en dit in verschillende settings. De sleutelwoorden voor het opzetten van activiteiten zijn *context, diversiteit en interactie*.

Contexten

Om zoveel mogelijk leerkansen te creëren, zou gevarieerd moeten worden met de leeromgevingen, ook *contexten* genoemd. Deze contexten worden bepaald door een mate van interactie en diversiteit.

Interactie

De mate van interactie houdt in dat de activiteiten op zo'n manier georganiseerd worden dat *interactie* tussen de deelnemers kan variëren van zeer veel tot zeer weinig. Via de interactie leren de deelnemers uit de onderliggende gelijkenissen en verschillen, kennisinhouden, vaardigheden, zienswijze, ervaringen,... die zij relevant achten in die situatie. Interactie kan gestimuleerd (actief) of afgeremd (passief) worden. Dit wordt bespeeld door het variëren van de lokaalopstelling, werkvormen, deelnemersverantwoordelijkheid, de rol die de vormingswerker opneemt of de opdrachten die worden meegegeven. *Weinig interactie* houdt een activiteit in waar het initiatief uitgaat van één kant. *Veel interactie* focust op uitwisseling en samenwerking.

Diversiteit

Niet alleen de interactie is belangrijk ook de mate van *aanwezige diversiteit* tijdens een activiteit is een bepalende factor. Dit betekent concreet dat men binnen een context en op een bepaald moment ruimte voorziet voor verschillende omgangsvormen en interesses van deelnemers, groepssamenstellingen, infrastructuurelementen, leer- en artistieke inhouden,...
Diversiteit gaat niet alleen over kenmerken bij de doelgroep, maar evengoed over kenmerken van cursusbegeleiders, werksoorten, begeleidingsstijlen, enz. Het gaat over gelijkenissen en ver-

schillen tussen mensen op verschillende terreinen zoals sociale herkomst, gezinssamenstelling, religieuze achtergrond, talige achtergrond, gewoonten, uiterlijk, talenten, interesses... Essentieel zijn niet die kenmerken op zich, maar wel hoe mensen die verschillen en gelijkenissen beleven en ermee omgaan. Die verschillen en gelijkenissen zijn niet steeds in elke situatie even relevant en ze zijn ook voortdurend in verandering.

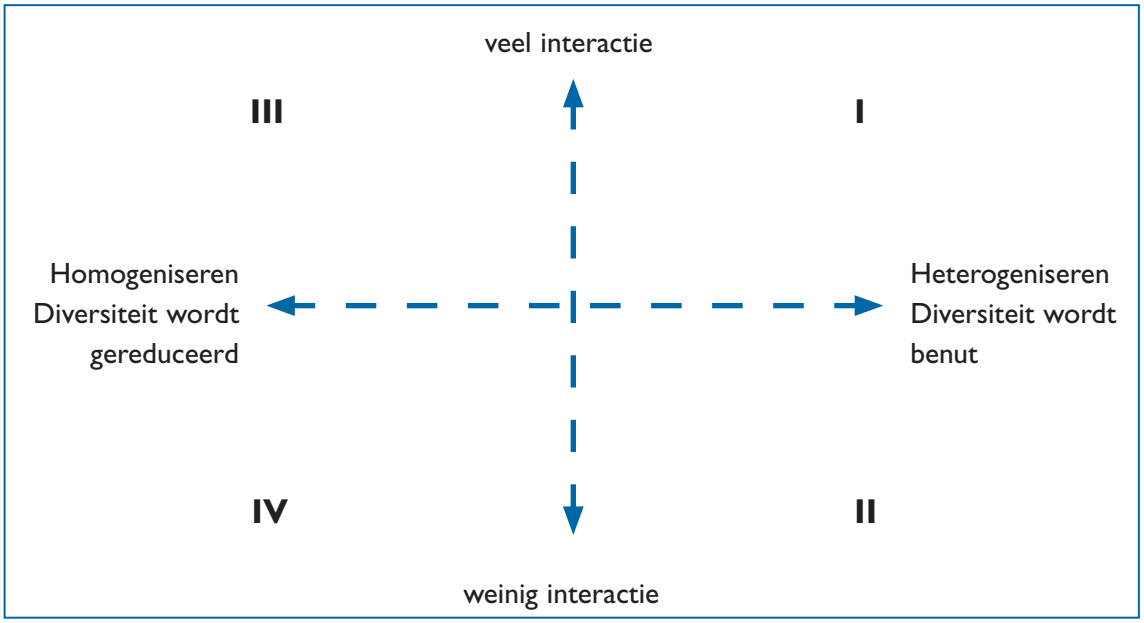
In *homogene contexten* wordt weinig diversiteit in de activiteiten voorzien, bijv. er wordt met dezelfde groep steeds een wandeling gedaan. Zo wordt voortdurend gelijkvormig gedrag verwacht en benadrukt. In dit voorbeeld wordt aan de deelnemers slechts één zienswijze aangeboden, men focust zich slechts op enkele kenmerken. Mensen die steeds in dezelfde contexten met dezelfde gesprekspartners zitten, krijgen dan ook weinig kansen tot intercultureel leren. *Heterogeniseren* betekent dat variatie in de omgangsvormen, gedragspatronen, verwachtingen… toegelaten en gestimuleerd wordt. Verschillende zienswijzen, perspectieven, interesses en kenmerken komen aan bod, worden uitgewisseld, gediversifieerd, uitgebreid… Des te meer de deelnemers geconfronteerd worden met betekenissystemen van (cultuur)groepen die ze niet als de 'hunne' herkennen maar die als vreemd, afwijkend of abnormaal ervaren kunnen worden, des te meer kans er bestaat op intercultureel leren.

De context en de gesprekspartner waar we op een bepaald moment mee te maken hebben, kunnen vergeleken worden met de spot die bepaalde gelijkenissen/verschillen wel in het licht zet en andere in de schaduw plaatst. Zo worden in andere contexten of met andere gesprekspartners andere onderlinge gelijkenissen of verschillen belangrijk. Bijv. een gesprek tussen moslim ouders en katholieke ouders. Als de spot gericht is op de zorg voor de kinderen dan zullen waarschijnlijk vooral de gelijkenissen aan bod komen. Gaat het over de betekenis van het suikerfeest dan kan verwacht worden dat verschillen naar boven komen.

Schematisch wordt dit als volgt weergegeven: (zie pagina hiernaast)

Dit schema is een hulpmiddel om interculturele leeractiviteiten op te stellen of te duiden.

Om goede leersituaties te creëren, is het goed dat de vier velden worden bespeeld. Men zal niet steeds maximale interactie in een maximaal heterogene context nastreven. Sommige leerpunten vragen een andere context en het accent op een ander veld. Reflexief leren, of anders leren kijken dan je gewoon bent, zal wel gediend zijn met veel activiteit in veld I en met minder activiteit in vak IV. Ook vakken II en III zullen waar nodig aan bod moeten komen. Het is wel noodzakelijk dat men bewust omgaat met de verschillende posities en regelmatig intense interactie opzoekt in heterogene contexten.



(Ernalsteen, 2001)

3.3 Rol van de vormingswerker

Wanneer precies geleerd wordt en de interculturele vonk overspringt, is moeilijk meetbaar en voorspelbaar. Vormingswerkers kunnen wel op zoek gaan naar die momenten waarop zijzelf en de cursisten elkaar de kans geven om te 'leren'. Dit zijn momenten waarop gedrag niet gecategoriseerd wordt of vastgepind op bestaande betekenissen maar uitdaagt om in de gezamenlijke interactie opnieuw over de betekenis te onderhandelen.

De vormingswerker is even lerend als de lerende en is een actieve speler in het leerproces. Het is een handelend persoon die in staat is om problemen op te lossen en reeds beschikt over allerlei vaardigheden. Een vormingswerker dient zich bewust te zijn van zijn eigen vooronderstellingen, waarden, normen en beperktheden. In de interactie met de deelnemers moet de vormingswerker rekening houden met mogelijke verschillen in de manier waarop de werkelijkheid kan worden benaderd. Dit vraagt flexibiliteit, reflectie, interactievaardigheden, continu overleg en een zeer grote bereidheid tot leren. De basishouding van openheid en respect moeten daarom aanwezig zijn bij de vormingswerker.

Niet elk gedrag – als potentiële leerkans – is a priori acceptabel en wenselijk. Ervaringen of zienswijzen van deelnemers of cursisten moeten niet klakkeloos overgenomen worden. Vormingswerkers moeten zich als begeleiders blijven opstellen. Vormingswerkers hebben eigen normatieve posities die ze best ook expliciteren. Een vormingswerker moet van de mogelijkheid gebruik maken om te reageren als mensen bijv. racistische uitspraken doen. Toch kunnen deelnemers niet gedwongen worden om akkoord te gaan met bepaalde meningen of standpunten.

Bekrachtig positieve houdingen en stel niet-aanvallende vragen bij negatieve houdingen. Durf af en toe te confronteren en de groep te laten discussiëren. Mensen leren als ze uitleg moeten geven over hun eigen houding. Observeer zij-wij tegenstellingen en durf ze te benoemen. Leer conflicten zien als een kans, een uitdaging. Geef aandacht aan hoe mensen selectief kijken en denken, hoe ze veralgemenen, hoe ze de werkelijkheid soms vervormen. Vraag naar individuele betekenissen en ga niet uit van het idee dat iedereen die tot een bepaalde groep behoort hetzelfde denkt en voelt.

De vormingswerker is een organisator, regisseur die de krachtige leeromgeving schept waardoor deelnemers in hun onderlinge interactie en interactie met de samenleving nieuwe leerkansen krijgen. De krachtige leeromgeving verhoogt de kans dat deelnemers nieuwe ervaringen opdoen die in die mate van vertrouwde patronen afwijken dat de kans op nieuwe betekenissen ontstaat. Wanneer in de confrontatie onderhandeling ontstaat, wordt intercultureel geleerd. Daarom is breed observeren van belang. Dit wil zeggen dat de vormingswerker kijkt naar de betekenissen van de aanwezige diversiteit en hoe de cursisten ermee omgaan in een bepaalde omgeving.

3.4 Werkvormen

In ieder perspectief (zie hoger) zijn verschillende werkvormen mogelijk. Hier worden enkele veel voorkomende werkvormen aangehaald.

Kennisoverdracht en inleefactiviteiten

Bij deze activiteiten wordt vooral de kennis over andere culturen benadrukt. Hiertoe kunnen inleefreizen of korte contactmomenten met de 'andere' cultuur, bijv. een Marokkaanse avond, behoren. Kennis over andere culturen kan het wederzijdse respect vergroten omdat bepaalde gewoonten geduid en dus ook begrepen worden. Er dient echter voor ogen gehouden te

worden dat bij eenmalige, incidentele activiteiten de kennis over een bepaalde cultuur snel kan verzanden in stereotypen en veralgemeningen.
Het is niet zo evident om te bepalen wat wel en niet geweten moet zijn. De vraag is verder hoe relevant die kennis is voor de omgang met de individuele dragers van die cultuur. Voor de ene persoon is zijn of haar etnische achtergrond belangrijker dan voor de andere. Mensen zijn actieve en creatieve actoren die steevast ook gedrag vertonen dat ze ontlenen aan andere dan de eigen cultuurgemeenschappen. Probeer te vermijden dat de nadruk vooral op verschil gelegd wordt zonder de daarbij horende duiding.

MISVERSTAND

Het bijwonen van een Turkse theeceremonie is een interculturele activiteit.

Het bijwonen van een Turkse theeceremonie is geen interculturele activiteit maar een multiculturele. Het is wel mogelijke dat bij de individuele bezoeker interculturele processen plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de aanpak van de opzet van de activiteit.
Het onderwerp is niet bepalend voor intercultureel leren. Alle onderwerpen of thema's hebben evenveel kans om intercultureel leren uit te lokken. Onderwerpen die in een bepaalde groep discussie en onderhandeling uitlokken krijgen daarbij de voorkeur. Het hoeven ook zeker niet altijd de verschillen te zijn die in het daglicht geplaatst worden. Bij gemengde groepen kunnen gemeenschappelijke referentiepunten gekozen worden zoals het proper houden van de wijk of het onderhouden van een moestuin.

Inleefreizen leggen meestal grote culturele verschillen bloot. De confrontatie kan groot zijn met onszelf, onze kijk en evidenties.

Ontmoetingsactiviteiten

Hierbij ligt de nadruk vaak op de verrijking van de vragende partij. Bij het opstellen van deze activiteiten zou de gelijkwaardige posities van beide partners zeker nagestreefd moeten worden zodat beide partners de mogelijk hebben tot intercultureel leren.

Interactieactiviteiten

Deze activiteiten houden gelijkwaardige interactie in van de betrokken partners. De partners gaan gezamenlijk in dialoog en onderhandeling om tot oplossingen voor problemen te komen.

MISVERSTAND

Activiteiten waarbij mensen van verschillende cultuurgroepen aanwezig zijn, zijn altijd intercultureel. Het samenbrengen van verschillende cultuurgroepen is zeker wel multicultureel maar het biedt nog geen garantie op intercultureel leren. Voorwaarde is dat de aanwezige groepen op gelijkwaardige manier in interactie treden met elkaar en van elkaar leren welke oplossingen geformuleerd kunnen worden voor bepaalde problemen zodat ze gezamenlijk tot een oplossing komen. *Voorbeeld uit de collegagroep:* UNIZO heeft een aanbod apart voor de allochtone werkgevers: 'met onze acties bedienen we een multicultureel publiek maar daardoor is de werking nog niet intercultureel'.

3.5 Karakteristieken

Typisch voor intercultureel leren is dat er *geen universele strategie* bestaat die overal kan worden toegepast. Er bestaat geen eenduidige handleiding om tot intercultureel leren te komen. Er zijn wel een aantal variabelen die meespelen bij het succes van activiteiten echter vooral ook de ervaring van de begeleider en zijn interculturele competentie spelen een rol. Het is moeilijk te voorspellen wanneer intercultureel geleerd wordt en intercultureel leren is ook niet meetbaar.

Belangrijker dan het opdoen van kennis (wat) is het leren omgaan met verscheidenheid (hoe), de communicatie onderling en de dagelijkse omgang. Weten en informatie opdoen over culturen is vaak een eerste stap naar aanvaarding van de ander. Door een beschrijving te geven van typische kenmerken van een cultuur, kan wel kennis opgedaan worden van wat doorgaans verwacht kan worden van een cultuurlid maar het risico bestaat dat veralgemeningen en stereotyperingen net in de hand gewerkt worden. Het is belangrijker om te kunnen omgaan met de verschillen.

Het zijn niet zozeer de feitelijke verschillen en gelijkenissen die de basis zijn van een interculturele leerproces. Wel van belang zijn dat verschillende zienswijzen aanwezig zijn, interacties én de dynamiek van verschuivende betekenissen in verschillende contexten.

Uit de collegagroep: Bij KAV-intercultureel wordt een bottom-up implementatiestrategie gehanteerd die vertrekt vanuit de mening van de doelgroep zelf. De behoeften van de doelgroep stemmen niet altijd overeen met de mening van de begeleiders, net dat maakt een interculturele dialoog mogelijk.

Het is van belang dat de *durf aanwezig* is om te dialogeren en elkaar aan te spreken op waarden en normen. Dit dient te gebeuren zonder arrogantie van de gesprekspartner maar met argumenten. Dit vereist van alle betrokkenen dat ze kritiek kunnen accepteren en dat principes en basiswaarden ter discussie gesteld kunnen worden. 'De andere ernstig nemen, houdt vooral in dat we hem ter verantwoording durven te roepen. Wellicht verlangt de andere uiteindelijk meer naar die vorm van respect dan naar een bevestiging van de eigen zekerheden'. (Wildemeersch, 1992)

Intercultureel leren moet op *vrijwillige basis* (1) gebeuren. Het roept weerstand op omdat men vreest zijn oriëntatie, identiteit en de steun van de groep te verliezen. Door de psychologische barrières worden met intercultureel leren meestal alleen mensen bereikt die reeds open van geest en geïnteresseerd zijn.

Het is niet omdat de activiteiten bewust gepland zijn dat de uitkomst vastligt. De deelnemers kunnen *positieve of negatieve ervaringen* opdoen. Kansen tot onderhandelen bieden, leidt niet vanzelfsprekend tot succes. Het verschil tussen de culturen of referentiepunten mag niet te groot zijn. 'Er staan duidelijke grenzen aan de tolerantie ten aanzien van meningen en handelingen op grond waarvan mensen worden uitgesloten of de heterogene interactie wordt belemmerd' (Wildemeersch, 1992).

De activiteiten moeten een *positief leerklimaat* creëren, emoties aanspreken en gebaseerd zijn op iets dat het lerende individu interesseert.

Het omgaan met intercultureel leren is *organisatiespecifiek*. Het is van groot belang dat men vertrekt van de *aanwezige diversiteit*, dat er met andere woorden aansluiting gevonden kan worden met de kennis, vaardigheden en projecten van de organisatie en deelnemers. Deze elementen moeten dan op zo'n manier georganiseerd en aangeboden worden dat interculturele leermomenten uitgelokt kunnen worden. In iedere situatie moet bekeken worden wat de meest efficiënte manier is. De dagelijkse omgang tussen mensen biedt veel leerkansen.

Intercultureel leren kan niet goed worden gegeven in de vorm van korte stoomcursussen of eenmalige activiteiten. Het heeft meer succes wanneer het georganiseerd wordt als een *aaneenschakeling van leerervaringen*.

Bij het opstellen van het aanbod moet voor ogen gehouden worden dat het samenbrengen van verschillende cultuurgroepen zeker wel multicultureel is maar dat het nog geen garantie biedt op interculturaliteit. Voorwaarde is dat de aanwezige groepen op gelijkwaardige manier in

interactie treden met elkaar en samen oplossingen formuleren voor bepaalde problemen.

Door het organiseren van activiteiten met een folkloristische inslag worden voornamelijk de verschillen tussen culturen benadrukt en riskeert men te vervallen in clichés en karikaturen. Deze activiteiten kunnen sowieso slechts beschouwd worden als een tijdelijke en oppervlakkige oplossing aangezien cultuur een dynamisch gegeven is. Theeceremonies en andere exotische activiteiten kunnen wel goede *opstapactiviteiten* zijn of activiteiten die vooral als doel hebben het overdragen van kennis. Deze losse activiteiten zijn multicultureel van aard maar kunnen deel uitmaken van een interculturaliseringstraject. Een multiculturele activiteit kan ook *interculturele processen* uitlokken bij de individuele deelnemers.

Of een aanbod al dan niet intercultureel leren uitlokt, wordt *niet zozeer bepaald door een onderwerp van multiculturele aard*, zoals bijv. theeceremonies of een lessenreeks over religies. Het gaat wél over onderwerpen die in een bepaalde groep discussie en onderhandeling uitlokken. Het hoeven ook zeker niet altijd de verschillen te zijn die in het daglicht geplaatst worden. Bij gemengde groepen kunnen gemeenschappelijke referentiepunten gekozen worden om van daaruit activiteiten te plannen, zoals het proper houden van de wijk of het onderhouden van een moestuin, de zorg om de kinderen, gezondheid, werk zoeken...
De uitwisseling of onderhandeling kan bijv. betrekking hebben op alle aspecten van de organisatie zoals communicatie, arbeidstijd, vergadercultuur, (educatief) aanbod,... Het is echter niet de situatie of de activiteit op zich die uitdaagt, wel de *afwijkende interpretatie* van dezelfde situatie voor anderen. Het is aan de vormingswerker om situaties aan te grijpen zodat de *dialoog* met andersdenkenden aangegaan kan worden.

Intercultureel leren is ook *nooit af*. Waarden, normen en gewoonten veranderen voortdurend. Dagelijks worden mensen geconfronteerd met steeds veranderende verscheidenheid en alternatieven voor het denken, handelen en betekenis geven. Mensen leren voortdurend omgaan met de verschillen en gelijkenissen en ze trachten voortduren betekenis te geven aan situaties. Intercultureel leren kent daarom ook geen vast begin- of eindpunt maar loopt continu.

Uit de collegagroep: Interlevensbeschouwelijke dialoog: kan plaats hebben op stad- of straatniveau. 'Het is geen statisch gegeven'. 'Het is erg moeilijk om een stappenplan op te stellen voor de wijze waarop interbeschouwelijke groepen kunnen worden opgestart'. 'De uitkomst van deze samenwerking staat niet vast'.

3.6 Checklist (2)

Bij het opzetten van activiteiten die intercultureel leren trachten uit te lokken, kunnen de volgende aandachtspunten en tips een hulp bieden. Er is niet één methode die met zekerheid tot succes zal leiden. Wel zijn er een aantal aspecten die bepalend kunnen zijn en waarmee rekening gehouden kan worden bij het opzetten van activiteiten.

Begeleiding door de vormingswerker

- Verscheidenheid in de leefwereld van deelnemers aan bod laten komen
- Een goed klimaat stimuleren
- Breed observeren
- Inspelen op de eigenheid van de deelnemers
- Duidelijkheid scheppen omtrent dingen waarover kan onderhandeld worden en waarin uitzonderingen zijn toegelaten
- Kans aangrijpen om mensen eens een ander perspectief te laten zien
- Doorvragen
- De oefensituaties plezant houden
- Zorgen voor variatie

Deelnemer

- Positieve attitude hebben
- Openstaan voor de buitenwereld

Werkvormen/omgeving

- Samenwerking en groepswerk stimuleren
- Verschillende organisatie- en werkvormen aan bod laten komen
- Aandacht hebben voor interactie en diversiteit
- Soort taken, opdrachten en omgangsvormen laten variëren
- Mensen in situaties brengen waarin ze samen oplossingen moeten bedenken voor problemen
- Geschiktheid van de inrichting van de infrastructuur en de lokalen
- Deelnemers medeverantwoordelijk maken voor de organisatie van de activiteit

GROEPSSAMENSTELLING

- Stimuleer werken in heterogeen samengestelde groepen
- Organiseer veelvuldige contacten tussen cultuurgroepen waarbij ze samen iets moeten doen
- De heterogeniteit van de groep benutten

LEERINHOUDEN

- Vertrekken vanuit de verscheiden ervaringswerelden, vaardigheden en interesses van deelnemers
- Zijn de taken voor alle organisatieleden uitdagend, zijn het open taken?
- De aangeboden informatie laten variëren

NOOT

1. Ideeën overgenomen uit NILE, 2005.
2. Op basis van Verstraete (2005) en Vande Walle (2005).

HOOFDSTUK 4

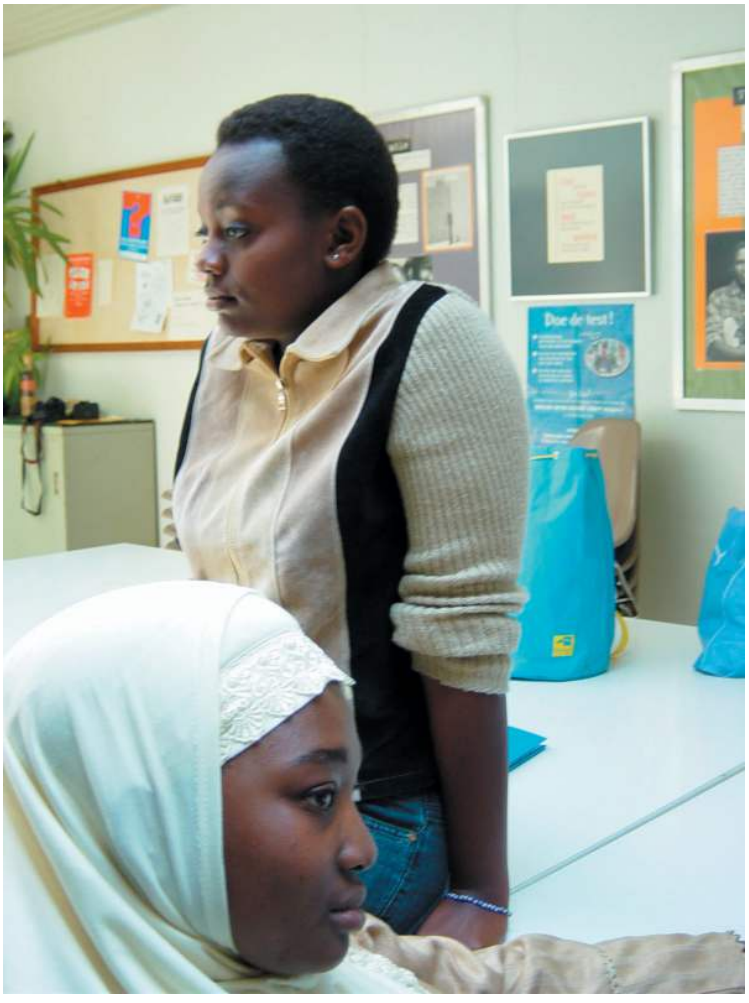
hoofdstuk

4. Tot slot

4. Tot slot

Er zijn geen eenduidige of afgewerkte concepten of instrumenten voor intercultureel leren voorhanden die iedere organisatie kan toepassen. Deze tekst tracht enkele kapstokken weer te geven waaraan de praktijk opgehangen kan worden. SoCiuS is er zelf ook nog mee bezig, er wordt geleerd uit vallen en opstaan, veel uitproberen...

'Het ideaal en de praktijk liggen soms ver van elkaar. Ook het tempo waarin mensen veranderingen kunnen verwerken is verschillend en ook daar moet rekening mee gehouden worden. Hoe dan ook moeten we aandacht hebben voor drempels die mensen beletten om te participeren aan culturele activiteiten'. (Verstraete, 2005) Intercultureel leren is voor de organisaties en vormingswerkers een leerproces én een blijvende uitdaging. En ook nog: 'Het leren omgaan met het niet vertrouwde en het vreemde is bedreigend. Daarom moeten er geen illusies gemaakt worden over al te snelle veranderingen in inzichten en houdingen' (Wildemeersch, 1992).



literatuur

Literatuur

SoCiuS
Steunpunt voor Sociaal-Cultureel
Volwassenenwerk vzw

Literatuur

Anciaux. B.: Vlaams Actieplan interculturaliseren van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport. Brussel, Kabinet van cultuur, jeugdwerk en sport, 2006.

Cockx, F.: Biografisch leren van homoseksuelen in pedagogisch perspectief, Universitaire Pers Leuven, 2004.

Devriendt, C (eindred.). Ja, ik sta in het katholiek onderwijs. Een oproep en aanzet tot een intercultureel personeelsbeleid in katholieke basis- en secundaire scholen. KMS, Brussel, 2004.

Ernalsteen, V. De ICO-mobiel. Handreiking voor een interculturaliseringstraject, Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Gent, 2001.

Europese Commissie: Een Europese Ruimte voor Levenslang Leren, Brussel, 2001.

Jans, E.: Een interculturele bouwwerf. Reflectie over interculturaliteit op de actiedag Interculturaliseren – Vlaams actieplan van en voor Cultuur, Jeugdwerk en Sport, Gent, 2006.

NILE: Strategieën voor intercultureel leren op basis van behoefte en ervaring. Samenvatting van de resultaten van de werkzaamheden van NILE tussen 2002-2005. Bonn, 2005.

Pinxten, R.: Culturen sterven langzaam. Over interculturele communicatie. Antwerpen, Houtekiet, 1999.

Procee, H.: Over de grenzen van culturen. Voorbij universalisme en relativisme. Boom Amsterdam, Meppel, 1997.

Provinciaal integratiecentrum Limburg: Het intercultureel vormingsaanbod in Limburg, Overpelt, drukkerij Vaes, 2005.

Shadid, W.A.: Grondslagen van interculturele communicatie. Studieveld en werkterrein. Houten/Diegem, Bohn Stafleu Van Loghum, 2002.

Sierens, S.: Reactie op het traject culturele diversiteit van Anciaux. Ongepubliceerde tekst, Gent, 2005.

Suijs, S.: Intercultureel leren binnen organisaties voor vormingswerk voor volwassenen. Een referentiekader met praktijkvoorbeelden. Niet gepubliceerde tekst voor de SoCiuS collegagroep intercultureel leren', Antwerpen, januari 2006.

SoCiuS. Intercultureel leren: Leren praten met elkaar in plaats van over elkaar. Verslagboek van de conferentie van 13 december 2002, georganiseerd door SoCiuS en Beraadsgroep Vorming. Brussel, SoCiuS, 2003.

Vandewalle, L.: Intercultureel Leren. Niet gepubliceerde tekst voor SoCiuS en JINT, Gent, 2005.

van Dale. Groot woordenboek der Nederlandse taal, 12de druk, van Dale Lexicografie, Utrecht – Antwerpen, 1995.

van den Broek, L.: De interculturele professional. In Vrouwenraad, Brussel, derde trimester 2005.

Verlot, M., Sierens, S., Soenen, R., Suijs, S.: Intercultureel Onderwijs. Leren in verscheidenheid. Gent, Steunpunt Intercultureel Onderwijs/Universiteit Gent, 2000.

Verstraete, G.: Diversiteit en sociaal-cultureel werk. In: Spoorzoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen, Gent, Academia Press, 2005, p.391-416.

Verstraete, G.: Diversiteit op de agenda van de cultuursector. Over het hoe? Lezing voor Kunst en Democratie op 23 maart 2006, Leuven.

Wildemeersch, D.: Vorming in de multiculturele samenleving. Antwoorden op de oproep van de vreemdeling in Vorming, jaargang 7 nr. 4 april 1992.

Internetbronnen

www.civiq.nl/ (Stap Twee: Visie en uitgangspunten, Interculturalisatie: waar hebben we het over?), augustus 2006

Www.liberales.be: Essay 'Cultuurrelativisme is een dubieus idee' door Fernand Tanghe.

Www.Onlijn.nl/editie/0211: 'Opinie: Cultuurrelativisten zijn een uitstervend ras' door Erik Van Heeswijk, 04/11/2002.

39

bijlagen

- Levensbeschouwing / Interlevensbeschouwelijke dialoog / Transreligiosa– HVV
- Het Bond-gekleurd verhaal – Gezinsbond Regio Oost-Vlaanderen
- Praktijkverhaal – UNIZO-Vorming
- Borstelburen in de Seefhoek – Vormingplus - Volkshogeschool Regio Antwerpen
- De ecologische buurtmoestuin: 'voedingsbodem voor duurzaam buurtleven' – VELT
- Praktijkverhaal – KAV-Intercultureel
- De organisatie screenen op diversiteit - Vormingplus Regio Mechelen
- Culturele diversiteit in KBG - KBG
- Project 'Janus' - CIMIC

Levensbeschouwing / interlevensbeschouwelijke dialoog / Transreligiosa – Humanistisch Vrijzinnige Vereniging

Levensbeschouwing

Soms leeft nog het vooroordeel dat het vrijzinnig humanisme een 'neutrale' levensbeschouwing is: zij zouden tégen van alles en nog wat zijn (en dan zeker de kerk) en voor de rest weinig te bieden hebben. Het tegendeel is echter waar. Het vrijzinnig humanisme steunt op belangrijke ethische principes die zowel individueel als maatschappelijk vertaald kunnen worden. Vrijheid, gelijkheid en solidariteit worden ingepast in een snel veranderende samenleving.

Onze vormingsactiviteiten vertrekken expliciet vanuit dit moderne vrijzinnig humanisme. Als vormingsaanbod wordt een levensbeschouwelijke dialoog aangeboden. Wat te verwachten? Een korte schets van wat het vrijzinnig humanisme betekent. Hierin komen aan bod:

- een toelichting van de basisprincipes van het vrijzinnig humanisme: wat is humanisme en wat is vrijzinnigheid? Horen ze altijd samen?
- welke ethische waarden zijn belangrijk in het vrijzinnig humanisme?
- een toelichting van de werking en de (wat complexe) structuur van de georganiseerde vrijzinnigheid

Interlevensbeschouwelijke dialoog (ID)

Doelstelling: mensen van diverse levensbeschouwingen samenbrengen om, via debat en dialoog, elkaar beter te leren begrijpen en waarderen.

Naast het opgesomde vormingsaanbod wordt ook de dialoog aangegaan. In tijden waarin het kritisch denken soms wat ver te zoeken is, is de methode van de discussie een levendige en democratische vorm om van gedachten te wisselen. De korte lezing vormt slecht de aanleiding om te praten met elkaar over humanisme, vrijzinnigheid, maatschappelijke issues,…

Niet enkel met gelijkgestemden wordt in debat gegaan. De interlevensbeschouwelijke dialoog, waarbij van gedachten wordt gewisseld met andere levensbeschouwingen, is van onschatbare waarde om het eigen denken aan te scherpen. Het voortdurend in vraag stellen van het eigen 'gelijk' opent de weg naar verdraagzaamheid. Daarom is dit vormingsaanbod zeker ook geschikt voor christenen, moslims, joden, aanhangers van new-age, hekserij,... Bij de ontmoeting met andersdenkenden kunnen elkaars problemen en uitdagingen beter begrepen worden. Interlevensbeschouwelijke dialoog is geen statisch gegeven. Daarom is het erg moeilijk om een

stappenplan op te stellen over de wijze waarop interlevensbeschouwelijke groepen kunnen worden opgestart.

Vele mensen denken dat ID enkel op het niveau van een stad speelt. Maar evengoed kan een buurt of zelfs een straat het decor zijn van een ID. Van belang is ook de sociale kaart te kennen van de stad of gemeente waar je van plan bent om een ID te beginnen.

Organisatorisch gezien is het niet erg nuttig om op landelijke of provinciale vergaderingen te komen spreken. Ervaring heeft geleerd dat die mensen wel luisteren, maar het project ook moeten verkopen aan hun achterban en dat daar soms communicatieproblemen liggen. Beter is via educatieve medewerkers personen te vinden die al geïnteresseerd zijn in ID om met die mensen te gaan praten. Van persoon tot persoon dus. Elk gesprek zal anders zijn, zodat de uitkomst niet vaststaat.

Via die contactpersonen wordt getracht een netwerk uit te bouwen en zo tot een groep te komen om de dialoog aan te gaan. In een eerste fase is er natuurlijk het leren kennen van elkaar en afspraken maken rond het verloop van gesprekken. Beginnen met een bezinningstekst is bijvoorbeeld erg moeilijk omdat nooit iedereen zich in de tekst zal kunnen vinden. Bovendien zullen sommige vrijzinnig humanisten zelfs afkerig staan tegenover bezinning. De gesprekken die zullen plaatsvinden, worden gekozen in functie van de noden van de groep zelf. Nogmaals: elke mens is anders, maar ook elke stad.

Er wordt verkozen met mensen te werken die niet een hele organisatie achter zich hebben omdat ze dan wel eens niet zo vrij zouden zijn bij de dialoog. Het is altijd opletten voor verborgen agenda's. Ook persoonlijke vetes kunnen langzaam groeien. Het blijft dus een project van vallen en opstaan, maar bestaande projecten, zoals Werkgroep Interbeschouwelijke Dialoog (WIDA) in Antwerpen, bewijzen dat het kán.

Transreligiosa 'Geloof simpelweg in de mens'

In een tijd waarin steeds meer intolerantie mensen van elkaar scheidt, wilt Project Timotheus zich bezinnen over wat ons verbindt en inspireert, voorbij de grenzen van godsdienst en ideologie. Dit wordt gedaan met een aantal andere organisaties in Antwerpen. Dit gebeurt met luisteren naar muziek en gezangen uit verschillende levensbeschouwingen en culturen.

Transreligiosa is een unieke muzikale ontmoeting van verschillende levensbeschouwingen, badend in een sfeer van mystiek en verdraagzaamheid. Er werd gedacht en gewerkt vanuit een multicultureel concept, waarin accenten van verschillende levensbeschouwingen worden

gecreëerd. Met muziek en liederen uit het sjamanisme, boeddhisme en hindoeïsme, jodendom, de islam en de Russisch-orthodoxe traditie, het katholieke christendom en de moedergodinverering en de vrijzinnigheid.

Met medewerking van gemengde koren, in totaal meer den 100 zangers: Achbaal Nibas, Basaltes, Carmina, het Gregoriaans Abdijkoor, de leerlingen van het Koninklijk Atheneum Antwerpen en met Kamiel D'Hooghe aan het orgel.

De koren stellen zich speciaal voor, boven, achter en opzij van het publiek. Het publiek laat zich in de middenbeuk meditatief inspireren.

Het hoogtepunt van het concert is het moment waarbij de liederen van de verschillende levensbeschouwingen tegelijkertijd worden gezongen: een harmonisch muzikaal samenkomen. We zien dit concert als de ultieme metafoor voor het samenleven in de 21ste eeuw.

Dit project is een organisatie van het Timotheus-project samen met het Koninklijk Atheneum Antwerpen, Gemeenschapsonderwijs, het Humanistisch Verbond, Wida (Werkgroep interlevensbeschouwelijke dialoog Antwerpen), stad Antwerpen, Tibetaans Instituut Schoten.

Contactgegevens:
HVV (Sien Simoens)
Lange Leemstraat 57
2018 Antwerpen
tel. 03 233 70 32

Het Bond-gekleurd verhaal binnen de Gezinsbond – Gezinsbond Regio Oost-Vlaanderen

Ontstaansgeschiedenis in vogelvlucht:

- embryo ongeveer 9 jaren terug: ontstaan van een aparte werkgroep met de naam multiculturele werkgroep
- Volgen van een provinciale vorming opgezet door Dienst Provinciale Minderheden
- Geboorte van de naam 'Bond-Gekleurd' (BGKL)
- Betrekken van allochtonen bij de werkgroep BGKL
- Begeleiding vanuit het Wereldcentrum (WIO)
- Indienen van een eerste projectjaar
- 1ste werkjaar was zowat euforisch
- tweede werkjaar zaten ze zowat in zak en as
- derde werkjaar werd een tweede adem hervonden
- Belangrijk besluit: arbeidsintensieve werking die buiten de gewone Bondswerking ligt, heel veel energie en centen vraagt; vandaar hoe kan dit verder zonder subsidie?
- Herschikking binnen de provincie van de Provinciale Dienst Minderheden, mogelijkheid wordt gegeven een tweede project BGKL in te dienen
- Uitklaringmoeilijkheden binnen de provinciale Dienst 61 (welzijn) maken het niet mogelijk om effectief met een 1ste jaar te starten van BGKL II, het wordt een overgangsjaar
- Uiteindelijk toch een 1ste projectjaar BGKL II achter de rug (zie verder)

Twee verhaallijnen

- Oost-Vlaamse verhaallijn: zie hierboven. Hetgeen neer komt op pionierswerk. Hierbij waren de projectgelden een opportuniteit om hieraan te volle onze schouders onder te zetten.
- Nationale verhaallijn: sedert drie jaar heeft men onder impuls van de huidige nationaal voorzitter een dergelijke stuurgroep in het levengeroepen.
- Deze groep werkte een engagementsverklaring uit geldig voor de ganse beweging en goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Gezinsbond.
- De verhaallijnen worden op elkaar gelegd: de term 'Bond-Gekleurd' wordt dé term om alle activiteiten, acties en werkgroepen over deze interculturele problematiek binnen de Gezinsbond.
- Deze werking wordt opgenomen in de beleidsplanning van de Gezinsbond.
- Onder impuls van een derdejaarsstagiair Sociaal Beleid ging er een eerste treffen door in Brussel: 'Bond-Gekleurd kleurt de Bond!'
- Voornemen: nu ressorteert BGKL onder sociaal-cultureel werk binnen de Gezinsbond, dit

zal nu rechtstreeks afhangen van de Algemeen directeur en dus de ganse Bond omhelzen.
- Voorwaarde om deze werking garant te stellen voor de toekomst: een halftijdse kracht.

Close-up:
- vraag van Dienst Opvanggezinnen, invulling en opvolging
- Allochtone Kinderoppasdienst of kinderoppas
- Aanbod vanuit de Gezinsbond naar NT2 (1) versus vraag vanuit NT2
- Oefenschool voor allochtone ouders

Enkele bedenkingen:
- Wensdroom allochtonen betrekken in de werkgroep BGKL: geen realiteit!
- Een proces van lange duur, met vallen en opstaan
- Een filosofische discussie moet kunnen, maar moet gefinaliseerd worden in concrete stappen
- Positieve signalen komen van onderuit
- Leden soms meer betrokken dan bestuursleden. Een principiële open kijk kan anders evolueren in de praktijk
- Dit project is van een andere soort dan andere projecten: het kent geen einddatum!
- Rekening leren houden met de wetmatigheden binnen onze eigen beweging
- Uitdaging: hoe concrete dingen BGKL aanpakken: bijvoorbeeld 2de handbeurs?
- Hoe dergelijke opportuniteit (en) systematiseren naar afdelingen toe?
- Met één doel (per activiteit) terzelfdertijd bezig zijn en scherp stellen

Evaluatie van de verschillende activiteiten van dit eerste projectjaar van Bond-Gekleurd II gevolgd door belangrijke besluiten naar de toekomst toe

Evaluatie van de georganiseerde activiteiten:

- *Programmavergaderingen in enkele gewesten:*
  De geplande programmavergadering in gewest Zomergem werd op het laatst afgelast. Verder werd er in 2004 geen programmavergadering gepland in de gewesten Deinze, Dendermonde en Oudenaarde. Redenen kunnen zijn: volop bestuursverkiezingen binnen de Bondsgeledingen, voorkeur voor interne gewestelijke toetsing van het beleidsplan en toelichting op de veranderingen op het vlak van interne subsidiëring binnen het SCW veld binnen de Gezinsbond.

Waar het wel doorging, verliepen de vergaderingen volgens een vernieuwd concept en kon wgerekend worden op een vrij hoge opkomst. Garant voor een geanimeerd gebeuren! Groepen afdelingen kregen een fiche met een fictief afdelingsprofiel waarvoor ze een aangepast jaarprogramma moesten klaarstomen, ze konden elkaars werk ook beoordelen. Leuk was om te noteren dat doorheen de voorgestelde activiteiten *heel wat bond-gekleurde initiatieven* zowel voor kinderen als voor volwassenen werden gepromoot. Het leek alsof dit al een ingeburgerd gegeven was! Meegenomen in elk geval…

- *Twee vormingsinitiatieven voor de Dienst Opvanggezinnen (DOG):*
  Gevolggevend aan de positieve samenwerking uit het overgangsjaar werden opnieuw twee iniatieven gepland. Een eerste vorming ging over de diversiteit in het samen opvoeden. Aan de hand van videofragmenten 'Een wiegelied voor Hamza' werden verschillen in slaap- en eetgewoonten, taalbarrières en dergelijke meer besproken. De deelnemers vonden het zeer herkenbaar en voelden zich versterkt in hun opvangopdracht over de culturen heen.
  Voor een tweede moment werd gekozen om aan te sluiten bij het vormings- en danstheater 'Leeuw van Vlaanderen'. Naar analogie met de eerste samenwerking wou men dit moment meer cultuur en ontmoetend uitbouwen, gezien ons initiatief in december, vond men het onnodig om iets aparts te doen, maar zinvoller om aan te sluiten bij dit groots initiatief. De Dienst zorgde zelf voor de nazorg, met een mooie multiculturele receptie waar gedachten en emoties een uitlaatklep vonden. Hierbij werden niet alleen de onthaalgezinnen uitgenodigd maar ook de verantwoordelijken Bond-gekleurd en de Raad van Beheer DOG.
  DOG vond beide initiatieven zeer verrijkend, want kennis van culturen brengt inzicht met zich mee. Daar waar er vaak onbegrip is door onwetendheid en zo plaats ruimt voor oordelen en veroordelen, toenadering integendeel schept openheid. De dienstverantwoordelijken meldden dat er heel wat nagepraat werd zowel over de vorming als over het bijgewoond theater tijdens hun huisbezoeken. Het is dus zeker niet onopgemerkt voorbijgegaan!

- *Vormings- en danstheater 'De Leeuw Van Vlaanderen':*
  Alleen al het groot aantal aanwezigen bewijst het succes van dit initiatief! Het samenwerken met *Markant* is een positief resultaat van de pogingen tot samenwerkingsverbanden uit het overgangsjaar. Deze concrete samenwerking werd als een meevaller geëvalueerd. Niettegenstaande het stuk al veel opgevoerd werd, en dankzij een ijzersterke promotie werd erin geslaagd om de zaal vol te doen lopen. Het stuk zelf werd zeer geapprecieerd en deed nadenken, menig gesprek zal in de daaropvolgende dagen en weken door de Leeuw gekleurd worden.
  Dit succes toont de mobiliseringkracht van deze 2 verenigingen, maar tevens kan er niet blind gebleven worden voor de extra belasting die zo'n initiatief meebrengt aan opvolging-

en organisatieperikelen, voornamelijk dan voor het provinciaal secretariaat in een traditioneel zeer drukke periode.

- *Infomoment Provinciaal Comité:*
  Het aanvankelijk vooropgestelde moment in maart 2004 werd uitgesteld naar 10/11/04. Het is niet de eerste keer dat intern dergelijke vergaderingen verschoven worden. Blijkt hieruit dat er zovele facetten zijn binnen het Bondsgebeuren die belangrijker geacht worden dan het Bond-Gekleurd project?? Feit is dat de vergadering doorgegaan is, weliswaar niet met het beoogde aantal maar dat de inhoud mooi ingekaderd weergegeven en gesitueerd werd door Aureel Van den Brande.

- *Afdelingsactiviteit: 'Waarom vluchten mensen?'*
  Ook bij de buitenwereld geraakt het Bond-Gekleurd project bekend, dit blijkt o.a. uit de telefoon van een *Markant*-verantwoordelijke van Zwijnaarde naar info en hulp om een dergelijk afdelingsinitiatief te brengen. Via telefonische weg werd niet alleen dit initiatief mee vorm gegeven maar een eerste samenwerkingsverband tussen de Gezinsbond en markant in Zwijnaarde mogelijk gemaakt en dit met succes. Jammer genoeg voor vzw Hand in hand was hun initiatief nog niet opgenomen in de brochure WIO voor subsidiëring in 2004.

- *Kadervorming: 'Het is de vriendschap die ons bindt!'*
  Voor de tweede maal gaat een Bond-Gekleurd initiatief door in De Buurtloods omdat dit zo ingebed is in een gekleurde buurt. Telkens blijkt dat deze niet voor de hand liggende locatie moeilijk bereikbaar is. Het informatieve en het getuigende gedeelte waren boeiend en kwalitiatief, zij het elk vanuit een andere invalshoek. Er kwam veel respons uit de zaal en een zeer geanimeerd gesprek volgde. De kleine groep die we bereikten, was erg begaan met de problematiek en kreeg inzicht en antwoord op deze boeiende interactieve avond.

- *Gespreksavond 'Een veilig gevoel, laat (het in)de samenleving groeien!'*
  Een gemiste kans enerzijds door de moeilijk vindbare locatie, weinig tot geen parkeergelegenheid, zodat sommige mensen de avond gemist hebben. Enkel mensen intern verbonden aan Bond-gekleurd waren aanwezig. Gezien het beoogde publiek niet aanwezig was, werd van tactiek veranderd en bracht Suzy Schorrewegen de voorlopige resultaten en bevindingen van haar onderzoek. Hieruit bleek o.a. dat er geen automatische link is tussen onveiligheidsgevoel en aanwezigheid allochtonen. Interessante materie die om opvolging vraagt.

- *Middag van de Poëzie: Mustafa Stitou*
  Eigen aan de Gezinsbond is ook dat men op gelijk welk moment kan én wil inspelen op een

plots opduikend interessant gebeuren of actualiteit. Een sterkte en een zwakte tegelijkertijd. Mooi voor de geboden kans (tegen verminderd tarief konden bondsleden van dit prachtig initiatief genieten) maar anderzijds lastig om dit nog volop te promoten. Dergelijke initiatieven spreken wel een ander soort publiek aan en zijn daarom wel waardevol. Hoe gedifferentieerder het Bond-Gekleurd aanbod, hoe kansrijker om meer bondsleden en anderen te bereiken.

- *Gezinswandeling 'Gent Goed Gezind':*
  4/05/04: Persconferentie naar aanleiding van internationale dag van het gezin
  15/05/04: Officieel inwandelen 'gezinswandeling Gent Goed Gezind' met infostand voor het Publiekstheater op St-Baafsplein.

- *Infomoment Pilootproject Allochtone kinderoppassers in Lokeren:*
  De doelgroep werd gemist: enkel autochtone meisjes waren aanwezig. Tijd dus om de strategie te bekijken en grondig te evalueren. Feit blijft dat zowel de integratiedienst als de scholen zeker verder willen meewerken indien deze poging herhaald wordt. Blijkt nog maar eens dat allochtonen bereiken niet zomaar lukt, zelfs niet via de integratiedienst! Niet opgeven maar gemotiveerd doorgaan, lijkt de boodschap.

Belangrijke besluiten naar de toekomst toe:

- *Het verder uitbouwen en verankeren van de Bond-Gekleurde gedachte binnen de Gezinsbond SCW O-Vl veronderstelt een stevige fundering, opvolging en visie*. Het project behelst enorm veel facetten die hun eenheid dienen te behouden alsook hun verankering binnen de gezinsbeweging. Dit brengt met zich mee dat er regelmatige werkgroepvergaderingen nodig waren (8 in totaal van 2004 tot en met mei 2005), allerlei overlegvergaderingen met wisselende partners al naar gelang de thematiek of het samenwerkingsverband (in totaal 17 van 2004 tot en met mei 2005). Daarnaast zijn er nog de wekelijkse overlegmomenten met de voorzitter SCW O-Vl, tevens voorzitter Bond-Gekleurd. Onnodig te stellen dat het project Bond-gekleurd een vrij hoog werkritme met zich meebrengt wil men het ten volle realiseren zoals het geconcipieerd is, hetgeen voor piekmomenten zorgt bij het samenvallen met traditioneel drukke verenigingsperioden.
- Dit brengt een essentieel punt naar boven: Bond-Gekleurd is nu van die aard dat de materie eigenlijk *het projectgebeuren aan het overstijgen* is. Het zal zeker na deze tweede Bond-gekleurde projectfase *regulier moeten geïntegreerd worden binnen het globale Bondsgebeuren.* Dit brengt een aantal eisen met zich mee o.a.: ruimte in de werkplanningen en agenda's van alle bondsgeledingen, opname van deze materie in de taakopdrachten van personeel, opname in het beleidsplan en jaaroverzichten van de bond en de nodige budgettaire ruimten.

- Tijdens dit projectjaar was het de eerste keer dat er binnen de Gezinsbond SCW O-Vl 2 stageopdrachten plaatsvonden. (In totaal 3 wanneer je deze bij Bond-Gekleurd nationaal bij rekent). *Het was zeker een nieuw en soms wat onwennig gegeven, maar het was ook een pluspunt.* Vanuit de stageopdracht o.a. de historiek van Bond-gekleurd en de relatie met het WIO beschrijven, werd gedwongen om te reflecteren en te speuren in het verleden en werd eigenlijk een soort spiegel voorgehouden: Hoe begonnen, wat was de aanleiding, de ambities, het proces van tegenkanting en vordering….Wat opviel, was de vrij frisse kijk op het gegeven (hierbij vindt u ook hun eigen evaluatie en aandachtspunten naar de toekomst toe) en de evidentie van waaruit gehandeld wordt: nl. de maatschappij is nu eenmaal een multicultureel gegeven en dit vormt het uitgangspunt. Dit in tegenstelling met de mening van een aantal leden/bestuursleden die er nog altijd van uit gaan dat de toestand van vroeger misschien opnieuw te installeren valt.
- De pogingen tot samenwerkingsverbanden in het overgangsjaar hebben in 2004 geleid tot een heel mooi succesvol initiatief: 'De leeuw van Vlaanderen' met *Markant* (twee Oost-Vlaamse regio's). Een concrete opdracht: de handen in elkaar slaan bij het gezamenlijk promoten en realiseren, en misschien is dit wel de *goede weg om samenwerkingsverbanden het levenslicht te gunnen.* Dit loopt gemakkelijker en minder bedreigend dan inhoudelijke discussie over 'intercultureel'' werken en stoot minder op allerlei gevoeligheden en geplogenheden van de eigen verenigingscultuur. Deze weg verder volgen lijkt zinvol.
- De vraaggestuurde vormingsinitiatieven bij de Dienst Opvanggezinnen, gestart in het overgangsjaar vonden dit projectjaar een gunstig gevolg. Het is heel aangenaam werken met de collega's van de DOG, het gebrachte werd ten volle gesmaakt en de noodzaak om daar verder mee bezig te zijn, blijft. Maar voor volgend werkjaar hebben zij vanuit K&G andere vormingsprioriteiten nl.: ZIKO: omvat drie vormingsmomenten en handelt rond het welbevinden en betrokkenheid van het jonge kind. Ze drukken wel de wens uit om nadien de draad terug op te nemen.
- De vooropgestelde taallessen voor anderstaligen opgenomen in onze projectaanvraag kreeg een totaal andere invulling. Bij verdere contacten bleek dat het NT2 de taalopdracht voor haar rekening wil én moet houden. Zijzelf kwamen naar ons toe met een heel andere maar dringende vraag. Er werd geconstateerd dat heel wat moeders de lessen niet kunnen volgen wegens geen kinderopvang. Dit resulteerde in overlegvergaderingen waarbij de Bond zich engageerde om haar know-how, begeleiding en ondersteuning te verlenen bij een eventuele realisatie. Wij aanvaarden de opdracht om de realiseerbaarheid alvast te onderzoeken, hetgeen zeker geen gemakkelijke opdracht is gezien deze opvanguren op een centrale plaats en tijdens de schooluren dient gerealiseerd.
- Verder werd heel wat voorbereidend werk gepresteerd o.a. i.v.m. het pilootproject rond kinderopvang in Lokeren. Zie ook punt 6. De opvolging en praktische realisatie zal pas ten

volle zichtbaar zijn tijdens de volgende projectfase. Blijkt ook bij het pilootproject KOD dat zelfs werken met de integratiesector geen garantie biedt om allochtone meisjes te bereiken. De juiste aanpak en de gepaste strategie uitdokteren is van essentieel belang. Dus nog veel werk aan de winkel!

- Gezien er een nu Bond-Gekleurde werking nationaal is, wordt een goed communicatiebeleid tussen de provincie en nationaal van groot belang. Niet alleen informeren maar elkaar versterken is de boodschap. Dit bleek ook uit de stagebezoeken van de derdejaarsstagiair van BGKL nationaal: linken en doorstroming zijn absoluut nodig. Er werd nu alvast beslist om de verslagen van BGKL nationaal door te sturen naar het Provinciaal Secretariaat. Ook op de werkgroep BGKL komt dit als vast agendapunt.

Gent, 25/05/05

Contactgegevens:
Gezinsbond Regio Oost-Vlaanderen (Mady Vion)
Limburgstraat 88
9000 Gent
tel. 09 225 26 95

Noot

1. Nederlands als tweede taal

Praktijkverhaal van UNIZO-Vorming

UNIZO, de Unie van zelfstandige ondernemers, heeft sinds de jaren '80 ervaring met het werken voor en met zelfstandige ondernemers van allochtone origine. (1)

UNIZO heeft 4 kerntaken:
- belangenbehartiging
- ondersteuning aan de beweging van vrijwilligers
- info en advies geven aan zelfstandige ondernemers
- dienstverlening

In de uitvoering van deze taken worden al heel lang allochtone ondernemers bereikt, i.e. een multicultureel doelpubliek. Daarbij steeds uitgaand van het ondernemer zijn, en niet van het allochtoon zijn.
Opvallend is dat vooral voor de info en het advies en voor de dienstverlening, gemakkelijk toegang gevonden wordt tot allochtone ondernemers, maar dat op het vlak van de belangenbehartiging en het bewegingswerk er veel minder beroep gedaan wordt op de organisatie.
Nochtans werd op het vlak van de belangenbehartiging spontaan actie gevoerd om bijv. de discriminerende beroepskaart (2) weg te werken.
Redenen voor het uitblijven van een langdurig contact of lidmaatschap zijn de beslotenheid van allochtone ondernemers wanneer het gaat om hun netwerk: veelal informeel en gebaseerd op familiale banden of gemeenschappelijke identiteit, en blijkbaar is de drempel van een reguliere ondernemersvereniging nog te hoog.

Overzicht van specifieke acties voor zelfstandige ondernemers van allochtone origine

Sinds einde jaren '90 is UNIZO heel actief aan het werken om meer te kunnen betekenen voor allochtone ondernemers:

– De bezorgdheid met betrekking tot de specifieke problemen waarmee allochtone ondernemers te maken hebben, heeft geleid tot de oprichting van een 'Overleg Allochtoon Ondernemerschap Vlaanderen en Brussel' op 26 november 1998. Dit Overleg is een samenwerkingsverband tussen vier lokale begeleidingsinitiatieven (Etnisch Ondernemen Antwerpen, Wijkpartenariaat Schaarbeek, de Stad Gent en STEBO-Limburgse Mijnstreek), UNIZO en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen.

Doelstellingen:

- afschaffen van de beroepskaart voor allochtone ondernemers
- de randvoorwaarden voor allochtoon ondernemerschap gelijk te schakelen met autochtoon ondernemerschap;
- de noodzakelijke begeleidingsmaatregelen uit te werken naar de groep van allochtone ondernemers
- bij te dragen tot een positieve beeldvorming inzake allochtoon ondernemerschap
- collegialiteit tussen ondernemers te bevorderen

– Concrete acties van het overlegplatform: organisatie van omkaderde cursussen bedrijfsbeheer. Voor academiejaren 1999-2000 en 2000-2001 werden er i.s.m. met VIZO-centra 'omkaderde cursussen bedrijfsbeheer' (3) gegeven in Antwerpen, Gent, Brussel en Genk (formule: meer uren les, begeleiding van de VIZO-lesgever door tolk / intercultureel bemiddelaar, basismateriaal in eigen taal, begeleiding buiten de lessen). Tijdens deze twee academiejaren werden een 250-tal allochtone ondernemers en kandidaat-ondernemers gevormd. Opvallend is de zeer grote motivatie van de groep en de hoge slaagpercentages: meer dan 90 % van de deelnemers aan de officiële examens slaagt.

– Vanaf 2001 een projectgebonden samenwerkingsverband tussen UNIZO-VORMING, Stad Gent – dienst economie, stad Antwerpen – dienst adviesbureau allochtoon ondenemen, STEBO, UNIZO regio Brussel, het Vlaams Minderhedencentrum en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Met middelen van het Europees Sociaal Fonds werden er in de periode 2001-2003 drie projecten uitgevoerd:

1. Ondernemerschap voor etnisch-culturele minderheden
   Aanbieden van een langdurige en globale 'trajectbegeleiding' voor 300 (kandidaat) zelfstandige ondernemers
2. Allochtone vrouwen-ondernemers
   een onderzoeksproject naar de noden van vrouwelijke allochtone ondernemers
3. Omkaderde cursussen basiskennis bedrijfsbeheer
   Inrichting van cursussen met vertaling en extra-scolaire ondersteuning voor taalhomogene groepen: Engels, Arabisch, Turks, Russisch en Armeens.
   Bereik: 430 personen, geslaagd: 370

– Een nieuw begeleidingsprogramma met Europese middelen voor de periode 2004-2006 'Allochtone ondernemers welkom: opzetten van een integraal zorgsysteem op de juiste maat.' Een samenwerking tussen UNIZO-VORMING en een breed consortium van partners die meewerken aan de uitvoering en lokale inbedding: UNIZO Brussel-Halle-Vilvoorde,

STEBO, stad Antwerpen – dienst adviesbureau voor zelfstandigen, stad Gent – dienst economie, regionale UNIZO starters-diensten, SYNTRA Antwerpen en Vlaams-Brabant, SYNTRA-Limburg, SYNTRA Midden Vlaanderen en SYNTRA-Brussel.

Dit begeleidingsprogramma is opgezet om allochtone (kandidaat-) ondernemers gratis eerstelijnsadvies te geven en indien nodig een langdurig begeleidings-traject. Doel van deze begeleiding is de start of specifieke ondernemersvragen van allochtone ondernemers gepast te omkaderen en zo de kans op succesvol ondernemerschap te vergroten. In dit nieuwe programma besteden we veel aandacht aan de *grote verschillen* in de groep van de (kandidaat-)allochtone ondernemers. Deze groep is zeer divers, zowel qua herkomst als qua startpositie: daarom wordt nu geïnvesteerd in de methode van de gemoduleerde begeleiding.

1. Doorverwijzing naar UNIZO als reguliere instantie wanneer de taal of de culturele achtergrond van de ondernemer reguliere opvang en advies toelaat.
   De ondernemer krijgt net zoals alle andere cliënten van UNIZO eerstelijnsadvies over starten met een onderneming, het ondernemingsplan, wettelijke verplichtingen en dergelijke.
   UNIZO zelf neemt in het kader van dit project een aantal maatregelen, dat de toegang tot ondernemersinformatie vergroot. Het informatieaanbod wordt aangepast en de (starters)adviseurs krijgen een bijzondere vorming in de omgang met de doelgroep. Op deze manier wordt de informatie en het advies van UNIZO daadwerkelijk beschikbaar voor de doelgroep.
   Daarnaast zal UNIZO de Ondernemerswegwijzer ontwikkelen.
   Deze volgmap legt het persoonlijke traject van de ondernemer vast en verduidelijkt de te nemen stappen. Zo wordt de uitbouw van de onderneming letterlijk zichtbaar voor de ondernemer zelf en voor de verschillende adviseurs. Voor de cliënt zal de wegwijzer zelf gaandeweg uitgroeien tot een neerslag van het netwerk aan extern advies waarop hij of zij een beroep kan doen.
   Daarnaast bevat deze werkmap in 5 talen algemene informatie over het starten van een eigen zaak, formulieren, nuttige adressen, informatie over de partners van het project en hun aanbod.

2. Doorverwijzing naar interculturele begeleiding en adviesverlening voor starters met culturele verschillen (taal, instellingen,...) door STEBO, stad Antwerpen – het adviesbureau voor zelfstandigen, stad Gent – dienst economie en UNIZO regio Brussel-Halle-Vilvoorde.
   Wanneer de culturele achtergrond of een communicatieprobleem de reguliere advi-

seurs niet toelaat advies te geven, wordt de cliënt verwezen naar de lokale projectpartner, die instaat voor een advies op maat, vertrekkend vanuit de culturele achtergrond van de ondernemer. Ook hier beperkt de begeleiding zich tot kortlopend advies. De lokale projectpartner probeert ook na te gaan in hoeverre het advies wordt opgevolgd.
Ook hier zal de Ondernemerswegwijzer als begeleidinginstrument gebruikt worden.
Er wordt verwacht dat zo'n 2000 allochtone ondernemers geadviseerd zullen worden.

3. Doorverwijzing naar trajectbegeleiding voor starters met belangrijk ondernemersrisico door STEBO, stad Antwerpen - het adviesbureau voor zelfstandigen, stad Gent – dienst economie en UNIZO regio Brussel-Halle-Vilvoorde.
Elementen voor een verhoogd ondernemersrisico zijn onder meer de combinatie van een beperkte taalkennis, omgangsproblemen met bijvoorbeeld de administratie (vergunningen, licenties), problemen met doelgroepspecifieke formaliteiten (homologatie diploma's, verblijfsstatuut), omgang met de Vlaamse en Brusselse (culturele) context van bedrijfsvoering, kennis van en toegang tot reguliere financieringsmogelijkheden en tot reguliere opleidingsmogelijkheden, keuze van de vestigingsplaats; toetsing van de haalbaarheid van het ondernemersidee, moeilijkheden bij de opmaak van een ondernemingsplan, problemen met boekhouder of advocaat, dringende moeilijkheden…

Om aan deze allochtone ondernemers dezelfde gelijke kansen te geven, wordt een intensieve begeleiding aangeboden, die zowel ondernemer, onderneming als omgevingsfactoren beslaat.
Ook hier wordt de Ondernemerswegwijzer als begeleidinginstrument gebruikt. Er wordt verwacht aan een 250-tal allochtone ondernemers deze langdurige begeleiding te kunnen aanbieden.

4. Doorverwijzing naar de omkaderde cursus basiskennis bedrijfsbeheer van de SYNTRA indien de kandidaat-ondernemer geen diploma kan voorleggen dat zijn bekwaamheid op het terrein van bedrijfsbeheer bewijst.
In deze cursussen worden een 500-tal allochtone ondernemers de kans gegeven sneller op te starten of zich in regel te stellen door hun een omkaderde cursus basiskennis bedrijfsbeheer aan te bieden met hertaling, vertaling en extra-scolaire begeleiding. Hertaling naar het eigen culturele kader, vertaling naar Turks, Arabisch, Engels, Russisch en Pools, en extra-scolaire uren waarin ruimte is voor individuele en klassikale begeleiding.

5. Doorverwijzing naar een aangepaste collectieve vorming
   Wij vullen de individuele begeleiding van cliënten aan met aangepaste collectieve vorming, voor zover dit niet aangeboden wordt in het reguliere circuit. Een cursus 'Nederlands voor anderstaligen in de detailhandel' bijvoorbeeld. Specifiek in Brussel worden ook korte modulaire vormingen op maat aangeboden.

Besluit

Met deze acties wordt een multicultureel doelpubliek bereikt, maar daardoor is de werking nog niet intercultureel. Dit is een langdurig proces voor een organisatie, maar er zijn al wel tekenen:

- aandacht voor de verscheidenheid aan ondernemers binnen de organisatie
- contacten met ondernemersorganisaties van allochtone origine: uitwerken van samenwerkingsmogelijkheden
- samenwerking met allochtone ondernemers in werkgroepen: bijv. kwaliteitslogo voor pittazaken

Contactgegevens:
UNIZO-Vorming (Dorien De Troy)
Spastraat 8
1000 Brussel
tel. 02 238 05 73

Noot

1. Onderscheid allochtonen als werkgever en allochtonen als werknemer: in dit overzicht enkel allochtonen als werkgever. UNIZO werkt via haar servicepunt KMO&Diversiteit ook voor en met werkgevers die allochtonen in dienst hebben en stimuleert en ondersteunt dit ook door sensibilisering, rondetafels, opstellen diversiteitsplannen enz.
2. Beroepskaart: equivalent van de arbeidskaart voor de werknemer. Vroeger moest elke niet-EU-onderdaan een beroepskaart aanvragen; men kon er geen aanspraak op maken en had steeds een tijdelijk karakter. In 2003 is de wetgeving gewijzigd: niet EU-ers met een verblijfsvergunning van onbepaalde duur, zijn vrijgesteld van de beroepskaart. Voor de andere categorieën blijft ze bestaan.
3. Bedrijfsbeheer: Een vestigingsvoorwaarde als zelfstandig ondernemer is dat je kan bewijzen dat je competent bent om je zaak ook financieel op te volgen. Dit bewijs je aan de hand van een attest 'bedrijfsbeheer': ofwel via scholing in het middelbaar/hoger onderwijs ofwel door het volgen van een cursus bij VIZO (Vlaams Instituut voor het zelfstandig ondernemen). Drempel voor allochtone ondernemers: vaak geen erkenning van de scholing in hun herkomstland ofwel laaggeschoold. Bij onvoldoende kennis van de Nederlandse taal kunnen zij zeer moeilijk beantwoorden aan de wettelijke vereiste.

Borstelburen in de Seefhoek – Vormingplus - Volkshogeschool Regio Antwerpen

In 2000 lanceerde de stad in Antwerpen Noord het project 'Mijn buurt, propere buurt'. De straten worden veelvuldig geveegd, het sluikstort snel weggehaald, sluikstorters betrapt, het sluikstorten neemt niet meer toe. Zowel medewerkers van de stad als inwoners vonden dat een samenwerkingsaanpak nodig was om aan een omslag in de wijk te kunnen werken. Het probleem moet de kop worden ingedrukt. Dat is een van de opdrachten van de coördinator van de actie 2060. De Volkshogeschool Regio Antwerpen werkt mee. De samenwerkingsopdracht werd voorbereid door zowel enkele medewerkers van stedelijke diensten verenigd in een werkgroepje, als door een groep Seefhoekenaars. Het gaat om een twintigtal mensen die het zwaarst getroffen gebiedje in de Seefhoek bewonen.

Iedereen doet zijn deel

Het principe is dat de stad de werking van veegdienst, groendienst, buurttoezicht en politie maximaal afstemt op de inbreng van deze bewoners, én vice versa. Elke maand komen bewoners hiertoe bij mekaar in het Stadskantoor Noord. Ze wijzen mee de weg voor de aanpak van sluikstortpanden en -plekken, en van overlast in het algemeen. Ze signaleren minutieus welke problemen zich waar (gaan) stellen. Ze geven mee gestalte aan de afgesproken strategie. Het gaat om méér sociale controle, repressie én een promotie van proper wonen.

Seefhoekenaren trekken aan de kar

Ze wachten niet af, maar spreken buren aan om hen over gewoonten en regels van de stad in te lichten. Vier ploegjes houden ondertussen vier zwarte plekken zichtbaar mee proper en in de gaten. Op deze wijze kunnen vastberaden doch tolerante en vriendelijke burgers de sfeer in de buurt mee helpen bepalen. Wat hoort en niet hoort, wordt ter plaatse uitgedragen. Enkele mensen ervoeren dat positief gedrag soms wordt nagebootst. Het gaat dan om luttele dingen zoals het aanbrengen van kerstversiering en ... het vegen van de stroep. Als diverse mensen – de borstelburen – vegen met dezelfde, liefst opvallende borstel, dan moet dit aanstekelijk werken voor anderen. Meer dan alleen om het vegen van de stoep, en dus de properheid van de wijk, gaat het de borstelburen om het 'creëren van een ambiance': de meerderheid wil proper, rustig en veilig wonen.

Afspraken maken in een veelkeurige buurt

Sluikstortbestijding, en een milieubewust afvalbeleid, staat of valt met de medewerking van de burger. Bewust omgaan met afval, een propere wijk, voorkoming van overlast,... het kan slechts

ten dele door de overheid afgedwongen worden. Daarom wordt in de seefhoek gestreefd naar de totstandkoming van een bewonersnetwerk, dat binnen een verdraagzaam perspectief mensen informeert over afspraken in de samenleving. De groep doet dat met respect voor ieders vrijheid, doch ook op het belang van allen. In de Seefhoek is het uitgangspunt dat een groot deel van het gewone leven via een vriendelijke communicatie tussen en door buren in goede banen geleid kan worden mits de overheid daarbij een handje wil toesteken. Ondertussen kan de overheid meer tijd investeren in die problemen die gewone burgers absoluut niet zelf kunnen aanpakken.

Borstelburen boeken resultaten

Door het voorbeeld te geven, door mensen aan te spreken, door op te ruimen,... wijzen vrijwilligers alle dagen nieuwkomers en minder correcte buren op hoe het moet in de stad. Waar dergelijke borstelburen actief bezig zijn, werd het sluikstorten gedecimeerd. Wie in de Seefhoek woont en interesse heeft om hieraan mee te werken, neemt contact op met de coördinator van de actie 2060 in het Stadskantoor Noord.

Contactgegevens:
Vormingplus – Volkshogeschool Regio Antwerpen
(Luc Spiessens en Anja Van Loock)
Frederik de Merodestraat 36
2600 Berchem
tel. 03 230 03 33

De ecologische buurtmoestuin: 'Voedingsbodem voor duurzaam buurtleven' – Vereniging voor Ecologische Leef- en Teeltwijze

Een initiatief van Intercompost en VELT vzw in samenwerking met steden Genk en Sint-Truiden. Een dulomi-project met financiële steun van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Vlaanderen is het meest verstedelijkte gebied van Europa. Er is steeds minder (groene) ruimte en steeds meer mensen wonen zonder eigen tuin aan de deur. Maar mensen tuinieren graag, mensen zijn graag buiten in 'hun' tuin.

In dit project wordt de ecologische buurtmoestuin gezien als een katalysator voor een duurzame samenleving. Op vlak van individueel welzijn houdt dit empowerment, ontspanning en gezondheid in. Bij de sociale cohesie wordt vooral ontmoeting, integratie, sociaal netwerk en samenwerken nagestreefd en op vlak van gezonde omgeving wordt verwacht dat door het biologisch tuinieren mensen ook ecologisch gaan denken.

Dit project gaat over gemeentebesturen die hun bewoners een buurtmoestuin aanbieden. De drie doelstellingen zijn: leren wat een ecologische buurtmoestuin is, samen tuinieren en respect hebben voor natuur en milieu.

Dit ervaringsgericht project zou een voorbeeld moeten zijn voor Vlaanderen. Het project resulteert in een handleiding 'oprichten van een ecologische buurtmoestuin', een studiedag en het opleiden van adviseurs 'ecomoestuinschakels'. Verder worden enkele randeffecten verwacht zoals de netwerking tussen compostmeesters, tuinverenigingen, lokale besturen, basis en platform voor nieuwe samenwerking.

De bestaande illegale slordige tuintjes werden afgebroken en een nieuw tuingebied werd aangelegd.

De huurders van de buurtmoestuin
- zijn van afkomst: 60 % Turks, 35 % Marokkaans, 5 % Italiaans
- zijn hoofdzakelijk eerste generatie
- hebben een beperkte kennis Nederlands
- zijn vaak analfabeet
- bestaan voornamelijk uit gepensioneerden en werklozen

Aanvankelijk werd de begeleiding voor de tuintjes als volgt aangepakt:
- theoretische cursus tuinieren
- vrouwelijke lesgevers van Italiaanse afkomst
- de tuinhuurders werden uitgenodigd, er was vrije deelname

Deze aanpak had als gevolg dat er weinig opkomst was en dat er weinig echt contact bestond.
De aanpak werd bijgestuurd door:
- vertrouwen te winnen door als begeleider zelf veel aanwezig te zijn
- de benadering af te stemmen op de (be)leefwereld
- integratie met bestaand buurtwerk
- minder vrijblijvende aanwezigheid
- nieuwsgierigheid opwekken vanuit tuingebeuren
- de begeleiding te laten gebeuren door een Vlaamse man

Bij VELT leven nog een aantal open vragen:
- Hoe omgaan met de kritische ingesteldheid?
- Hoe meer gevoeligheid losweken voor milieu en gezondheid?
- Hoe leerbereidheid stimuleren?
- Hoe werkelijke leervraag nagaan?
- Hoe leerboodschap op maat overbrengen?
- Hoe omgaan met 'krijg'mentaliteit?

Contactgegevens:
VELT (Luc Vanhoegaerden)
Uitbreidingsstraat 392c
2600 Antwerpen
tel. 03 281 74 75

PRAKTIJKVERHAAL - KAV-INTERCULTUREEL

KAV versus KAV Intercultureel

KAV

- koepelorganisatie
- bijna uitsluitend autochtone vrouwen
- lage en hooggeschoolden
- voertaal Nederlands
- autonome afdelingen
- afdelingen financieel autonoom
- verspreid in Vlaanderen

KAV Intercultureel

- geëigende werking
- overwegend allochtone vrouwen
- laaggeschoold en laaggeletterd
- kennis Nederlands beperkt
- verzelfstandiging groepen in wording
- financieel niet autonoom
- opereereert in Brussel

Doelstelling

- Vrouwen van verscheidene culturen verenigen
- Vrouwengroepen oprichten en verzelfstandigen via ontmoeting, vorming, animatie en actie

Resultaten

Lange boeiende weg met successen en mislukkingen:

- erkenning 'prijs voor sociaal-cultureel werk 2001' in Brussel
- in cijfers: 16 interculturele vrouwengroepen verspreid over 10 Brusselse gemeenten en 2557 aanwezigheden voor 301 lokale activiteiten in 2004
- knowhow: meer dan 10 jaar ervaring op terrein: publicatie "Vrouwen gaan vreemd: een praktijkgids voor het werken met interculturele vrouwengroepen'

Praktijkervaring

Bottom-up werken

Er wordt zelden naar de mening van de doelgroep gevraagd → ze formuleren zelden zelf hun mening → men houdt geen rekening met hen.

Citaat KAV: *'Intercultureel programmeert echt wat de vrouwen interesseert. Daarom zijn ze tevreden over het aanbod'.*

Enkele tips om na te gaan wat je doelgroep wenst:

- Onderzoek of je werking ter plekke relevant is voor de start. Knoop hierover gesprekken aan met andere organisaties, partners, scholen...
- Opgelet! De behoeften van de doelgroep stemmen niet altijd overeen met de mening van de begeleiders. Dat moet kunnen.
- Peil naar de behoeften van je doelgroep via mondelinge enquêtes, contacten aan de schoolpoort, huisbezoeken.

Emancipatie

Er zijn geografische, psychologische en sociale grenzen en de beperkte kennis van de sociale kaart.

De emancipatie verloopt van de directe leefwereld (gezin, school en arbeid) over het vrouwzijn (persoonsgericht) naar de focus op de buitenwereld.

Citaat KAV: *'Naar de acticiteiten gaan, betekent voor mij tijd maken voor mezelf en dat geeft mij een goed gevoel. Vroeger was het altijd de kinderen en de man.'*

Enkele tips om grenzen te verleggen:

- spoor deelnemers aan beweging te brengen in hun leefomgeving
- spoor mensen aan om te helpen op activiteitenbeurzen
- plan een activiteit met overnachting

Verzelfstandiging

De doelgroep heeft weinig ervaring met het vereningsleven en vrijwilligerswerk maar heeft een enorme motivatie.

Citaat KAV:

'In die 5 jaar ben ik enorm veranderd. Ik heb andere organisaties leren kennen zoals het actieve buurthuis. Met als gevolg dat ik nu woordvoerster van mijn wijk ben. Het zijn dingen die ik niet deed voor ik bij KAV kwam.

Tips om groepen zelfstandig te laten worden:

- probeer een kerngroep te maken
- geef elkeen verantwoordelijkheid
- leer hen bijvoorbeeld problemen met kinderopvang onderling te regelen
- moedig hen aan om kadervorming te volgen.

Zie ook

- 'Vrouwen gaan vreemd' Handleiding voor het werken met interculturele vrouwengroepen? in WisselWerk, nov. 2005 - jan. 2006, jaargang 2 nr. 4, p.4-8.
- 'Vrouwen gaan vreemd. Een praktijkgids voor het werken met interculturele vrouwengroepen', KAV-Brussel, 2005.

Contactgegevens:
KAV-Intercultureel (Cathy Van Remoortere)
Paviljoenstraat 3
1030 Schaarbeek
tel. 02 220 30 11

De organisatie screenen op diversiteit - Vormingplus Regio Mechelen

In de missie van V+ Mechelen komen de woorden diversiteit en pluralisme voor, maar in het beleidsplan staan er weinig of geen doelstellingen en acties die de missie op dit punt concretiseren. Er werd voorgesteld met het team de werking van de VHS te screenen op diversiteit om te kunnen bepalen welke acties kunnen worden ondernomen.

Er werd daarvoor een manier van werken voorbereid, geïnspireerd op de uiteenzetting van Ghislain Verstraete op de eerste bijeenkomst van de collegagroep. Diversiteit werd bewust afgebakend tot etnisch-culturele diversiteit omdat dit aspect anders dreigt ondergesneeuwd te geraken.

De manier die werd voorgesteld is:

1. uitleg aan het team (zodat de teamleden op dezelfde golflengte zitten en hetzelfde jargon gebruiken) over
2. noties mens- en wereldbeeld (dynamisch, meervoudige identiteiten, ...)
3. wannneer is etnisch-culturele diversiteit belangrijk (gevaar vermijden dat alles geculturaliseerd wordt)
4. wat is interculturaliseren, wat kan het zijn voor een organisatie als V+ Mechelen ('we erkennnen verschillen en benutten ze')
5. hoe diversiteit erkennen en hanteren in vormingspraktijk (methodiek)
6. aandacht voor de eigen culturele bepaaldheid (cfr. gedecontextualiseerd, gedepersonaliseerd leren)
7. situering op 2 assen (homogeen – heterogeen/ veel interactie – weinig interactie),
8. alle teamleden situeren VHS (AV, RvB, team, ...) op diversiteits-as en interactie-as + discussie daarover (deze interne gerichte oefening moet gebeuren vóór de werking naar buitenuit wordt bekeken, veel teams vergeten dit)
9. SWOT-analyse: sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van V+ Mechelen op vlak van cultturele diversiteit, op niveau van bestuur, team, publieksbereik, werking (netwerking, aanbod aan cursussen, projecten,...)
10. conclusies in groep over concrete actiepunten, toe te voegen (als bijlage) aan beleidsplan

In het verleden hingen acties af van wat zich bij toeval aandiende en/of van de interesse van één medewerker. Het aantal vragen vanuit de regio neemt toe. Het is de bedoeling dat V+ in de toekomst diversiteit als criterium hanteert om te beslissen op welke vragen er wordt ingegaan en dat V+ ook zelf iets vooropstelt.

Contactgegevens:
Vormingplus Regio Mechelen (Nele De Kock)
Hanswijkstraat 74
2800 Mechelen
tel. 015 43 21 20

Culturele diversiteit in KBG – Kristelijke Beweging van Gepensioneerden (1)

In het beleidsplan 2006-2009 van KBG wordt 'de leden informeren over, bewust maken van en leren omgaan met diversiteit' als doelstelling gesteld. Eigen aan een vereniging als KBG is dat dit een zaak is/moet worden van vele plaatselijke kernen en vrijwilligers. Net voor de zomer 2005 heeft een (tijdelijke) medewerkster gedurende 3 maanden contacten gelegd en vraag en aanbod rond culturele diversiteit en ouderen geïnventariseerd. De medewerkster heeft haar project afgerond met een verslag: een 'reisgids' met achtergrondinformatie, praktische tips en voorbeelden uit de praktijk. De bedoeling daarvan is plaatselijke afdelingen bagage te geven om er in de praktijk iets mee te doen.

Een paar besluiten uit deze gids zijn:
1. niet te snel willen werken
2. (eerst) werk maken van de motivatie en sensibilisatie van de 'eigen' mensen (beroepskrachten, vrijwilligers op bovenlokaal niveau), zodat ze er mee achterstaan
3. de verkenning verderzetten door ter plaatse contacten te zoeken
4. uitgaan van gemeenschappelijke interesses, bekommernissen (zoals de zorg voor kleinkinderen)

Er is nu beslist tot het opzetten van een project in Antwerpen met een groep 'gelijkgestemde' vrijwilligers die zelf goesting hebben om verder te gaan en contacten met plaatselijke allochtone groepen willen leggen. Het project zal eventueel (bij goedkeuring) samen met een groep studenten Sociale Pedagogie Leuven worden opgepakt. Het gaat om vrijwilligers die bovenokaal actief zijn en vrijwilligers uit afdelingen die tot het gewest Antwerpen behoren. Het is de bedoeling van dit experiment te leren en verder gebruik te maken van de resultaten ervan in de hele werking van KBG. KBG bestaat bijna uitsluitend uit Vlamingen. Een uitzondering is Limburg waar ook heel wat mensen van Italiaanse afkomst lid zijn. Het is niet de bedoeling meer mensen van allochtone afkomst bij KBG te krijgen, wel om samen dingen te doen.

Contactgegevens:
OKRA-Trefpunt 55+ (Piet Elsen en Ingrid Van Kerckhove)
Haachtsesteenweg 579 - 1030 Brussel - tel. 02 246 44 41

Noot

1. De KBG veranderde in de loop van 2006 haar naam in 'OKRA - trefpunt 55+'

Project 'Janus' - Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie

Products and results

- JANUS will be producing *a set of intercultural tools* including the following modules:
  – "Intercultural Reference System for the Technical Trainer": giving an overview of the skills and competences to be mastered/integrated by those who create technical training programmes for variable intercultural contexts.
  – "Diagnostic toolset": an instrument that allows making an estimate of the specific impact of cultural and intercultural elements in a given pedagogical context.
  – "Recommendations": an overview of tips, useful frames, models and methodologies to be used when training in variable cultural contexts, based on the diagnosis in the previous tool.

- All of these modules will be integrated by a fourth element, namely a comprehensive methodological guide for the interculturally sensitive technical trainer.

Objectives

- The JANUS project works on an often neglected aspect of the interculturalisation of the European companies, namely 'technical training'. The objective is to create, experiment and disseminate a set of pedagogical tools including frames and methodologies that take into account the intercultural dimensions of technical training programmes. This set can be used to better prepare, plan and design technical training programmes for companies venturing onto the European market. Concretely, JANUS wants to:
  – Analyse the impact of the intercultural dimension on the transfer and implementation of technologies in European companies in a balanced way (+/-)
  – Allow training staff of these companies to adapt training actions and programmes to the cultural context of their new target-groups

- Completing with these objectives, JANUS hopes to make an important contribution to the progress of 'in-company' vocational training' specifically and intercultural education in general.

Target Groups

- While the conclusions form the JANUS project can be useful to many working in an intercultural context, they are specifically interesting for the following target groups:
  – Training services

– Federations who are in contact with training services and with companies setting up technical trainings
– In-company technical trainers and their colleagues and managers (HR-department, account-manager,…)
– Developing and acknowledging the intercultural dimension in an enterprise allows for more efficiency and competitiveness, since particular talents are recognised and innovative thinking is encouraged.

Partners

JANUS is set up as a partnership between 13 partner organisations based in 5 different member states. Partners include training services, federations of enterprises and intercultural research centres.

Belgium
- CIMIC
- BRIDGE BUILDING

France
- Institute Maritime et du Litoral
- RECIF

Greece
- ZEUS
- Federation Industries of Peloponesos
- HRDC

Italy
- CONFESERCENTI
- CESCOT VENETO
- TRIVENETO NETWORKS

Poland
- DANMAR COMPUTERS
- BD CENTER

Module 1: Intercultural Reference system

1. Deskresearch
2. Interviews
3. Focusgroups
4. Questionaire

... Resulting in: profile for the interculturally sensitive trainer (in general and in technical professions)

World Work Description of International Competencies

Openness	New thinking / Welcoming strangers / Acceptance
Flexibility	Flexible behaviour / Flexible judgements / Learning languages
Personal autonomy	Inner purpose (strong personal values and beliefs) / Focus on goals
Emotional Strength	Resilience / Coping / Spirit of adventure
Perceptiveness	Atuned / Reflective awareness
Listening orientation	Active listening /
Transparancy	Clarity of communication / Exposing intentions
Cultural knowledge	Information gathering / Valueing differences
Influencing	Rapport / Range of styles / Sensitivity to context
Synergy	Creating new alternatives

Michael Paige: Qualities of the intercultural trainer / trainer in diversity

1. Knowledge

a. Of intercultural fenomena
b. Of the intercultural learningproces
c. Of 'trainingdesign'
d. Of participants, their knowledge and experiences
e. Of own training-capacity and experiences
f. Of specific content
g. Of adapted pedagogocal methods

2. Skills

a. Needanalysis
b. Training-design

c. Content
d. Pedagogy
e. Implementation
f. Evaluation

3. Personal qualities

a. Tolerance to ambiguity
b. Cognitive and behavioural flexibility
c. Knowledge of own cultural indentity
d. Patience
e. Enthousiastic and involved
f. Interpersonal skills
g. Openness to new people and experiences
h. Empathy
i. Respect
j. Sense of humour

Lionel Laroche: What makes an enigineer an engineer?

Hands on versus a sound theoretical model:

– In Canada and in the U.S., people value action and speed. Actions may be taken with limited information in order to "get the ball rolling."
– In Mexico and France, people value theory and comprehensiveness. Mexican and French engineers tend to analyse problems in general terms and to seek a general formulation of them. French and Mexican logic goes from the general to the specific, in a deductive manner. This is to ensure that you have a good theoretical solution to the problem.

Differences in the resources at hand

– Higher labour costs and skill levels make process automation and the use of heavy equipment cost-effective and thus the preferred approach in Canada, the U.S. and France. Conversely, using large numbers of unskilled workers may be the preferred solution in Mexico, where labour costs and skill levels are lower.

CIMIC previous research

Basic criteria:

Tolerance, respect, interest in local culture; flexibility, communicative capacity, patience; liste-

ning skill; empathy; intercultural sensitivity; realistic expectations in addition to technical competence.

Three categories of personal (non technical) capacities can be distinguished:

1. Adjustment abilities

– Positive attitude
– Flexibility
– Stability under stress
– Patience (more people-oriented, less task-oriented)
– Family stability
– Emotional maturity
– Personal stability and relaxed demeanor

2. Intercultural capacities

– Realism
– Tolerance
– Involvement with the cultures
– Diplomatic attitude
– Cultural sensitivity

3. Teamwork capacities

– Openness towards others
– Professional involvement
– Perseverance
– Relational competence
– Self-confidence
– Problem solving capacity

CIMIC focusgroups

• Own behavioural repertory with regards to technical training + fundamental meaning of training + fundamental meaning of intercultural sensitivity = the interculturally sensitive technical trainer
– First of all an expert in his/her technical field => master of the subject, but not afraid to use common sense and take step back
– A verry experienced person: can teach form experience, link teachings to experience -> link theory and practice
– An active and skilled listener, not a preacher => someone who can 'talk' different languages

– Someone who is capable of actively influencing context and infrastructure
– Someone who is capable of taking a stand, without taking his/her own view for granted => can judge without being judgemental
– Can motivate and support, without being overprotective
– Someone with broad cultural background # specific cultural knowledge
– Some metafores:

• He/she is like: a gardner, facilitator, explorer

• He/she is not like a: missionary, militant, magician

Contactgegevens:
CIMIC (Gunilla De Graef)
Lange Ridderstraat 36-38
2800 Mechelen
tel. 015 36 93 20