

Diversiteit op de agenda van de cultuursector. Hoe?

Ghislain Verstraete

5/02/2006

Steeds explicieter staat 'omgaan met diversiteit' op de agenda van culturele organisaties. Sommigen hebben dit thema zelf naar voor geschoven en kiezen al jaren om diversiteit op creatieve wijze in hun werking vorm te geven. Anderen willen best meegaan in dit actuele thema maar weten niet steeds hoe. Enkelen zijn beperkt geïnteresseerd maar voelen zich door subsidiërende overheden gedwongen

1. Een dwingende realiteit

Het is omdat onze directe leef- en werkomgeving veelkleurig is geworden dat een werking in diversiteit zich opdringt. We zien dit op vele vlakken:

- Medeburgers afkomstig uit andere landen en continenten wonen in onze steden en confronteren ons met andere 'culturen'. Dit is soms vreemd maar ook uitdagend.
- Mensen hebben binnen de grenzen van 'normaliteit' steeds meer (beperkte) autonomie om hun leven vorm te geven en confronteren ons met een veelheid van 'leef en lijfstijlen'
- Onderscheiden genderperspectieven bieden ons diverse lezingen van de realiteit.
- Ongelijke kansen en het contrast tussen armoede en rijkdom confronteren ons met een bedenkelijke sociale verscheidenheid
- De Europese dimensie wint beleidsmatig aan belang en zorgt voor economische, sociale en culturele accentverschuivingen.

Het valt op dat mensen vanuit hun dagelijkse praktijken zoeken om met diversiteit om te gaan door samen te werken, samen naar school te gaan, samen in een buurt of stad te leven. Ook verenigingen en organisaties proberen die dagelijkse diversiteit op de meest zinvolle manier in hun werking te integreren. Soms lukt dit harmonieus een andere keer wekt het enkel onverschilligheid of bij gelegenheid conflict.

Maar laten we vooral benoemen er erkennen dat we met afwisselend succes samenleven in diversiteit en dat velen zich hiervoor inzetten of het gewoon doen in concrete interacties. Mensen hebben er genoeg van te moeten horen hoe verkeerd ze wel bezig zijn en/of hoe weinig verheven hun gedachten wel zijn. Ze willen eerst erkend worden in de inspanningen die ze ondernemen en de brede competenties die ze reeds verworven hebben ten aanzien van diversiteit. Eens dit gerealiseerd staan ze open om bij te leren, na te denken over minimale voorwaarden en organisatiekaders. Velen zijn gewillig om soepelheid aan de dag te leggen ondanks hun bedenkingen en vragen.

.Diversiteit is ook volop een actueel politiek onderwerp.

In verschillende maatschappelijke sectoren zoals onderwijs, welzijnswerk, gezondheidszorg en het bedrijfsleven worden projecten door beleidsmakers gestimuleerd en opgezet. Ook de culturele sector is aan de beurt. Iedere deelsector en elke organisatie wordt met één of andere vraagstelling rond diversiteit geconfronteerd. De ene krijgt de opdracht om een meer divers publiek aan te trekken terwijl een ander zoekt naar methodieken om meer segmenten van de bevolking te betrekken en te laten participeren in de opmaak van een programma. Nog anderen verdiepen zich in verschillende wijzen waarop mensen leren en de leerstrategieën die best worden gehanteerd in groepen met grote heterogeniteit.

Er zit ook een instrumentele component vast aan de noodzaak (dwang) om binnen de sector aandacht te besteden aan diversiteit. Kunst en cultuur staan steeds meer bovenaan de politieke agenda omdat ze vormend zijn voor de gemeenschap. Nu het politiekbedrijf minder greep krijgt op economische processen om de gemeenschap te sturen heeft ze nood aan anderen instrumenten om dit te doen. Wij zien dit op verschillende niveaus. Op Europees niveau zien we hoe de uitgebreide Europese Unie zich richt naar eenheid in verscheidenheid. Hierbij voert ze gerichte campagnes om identiteitsvorming te versterken met respect voor regionale eenheid. De culturele sector is een belangrijk instrument om dit te bekomen.

Ook Rik Pinxten ziet de cultuurmakers gedeeltelijk instrumenteel voor een samenleving met 'goed leven'. Hij schrijft hierover: 'Een rechtvaardige en duurzame samenleving kan alleen maar mee bewerkstelligd worden door de mens als cultuurwezen en vooral als cultuurmaker hoger te waarderen. Cultuur kan een instrument zijn om menswaardiger en socialer samen te leven. Kunst zal de wereld niet redden, maar kunst en cultuur kunnen een verschil maken.'

[Pinxten, 2003 #661]p. 11

Het is een fundamentele vraag hoe wij leren omgaan met de grote diversiteit en complexiteit in de samenleving en er wordt verwacht van de culturele en artistieke sector dat ze hier een belangrijke bijdrage leveren. De culturele sector kan dit onder andere door het zoeken naar betekenisgeving, dialoog, kritische reflectie, etc. Maar kunst is ook nodig omwille van kunst, creativiteit omwille van creativiteit. Er is een grens aan instrumentalisering en die moet kritisch bewaakt worden.

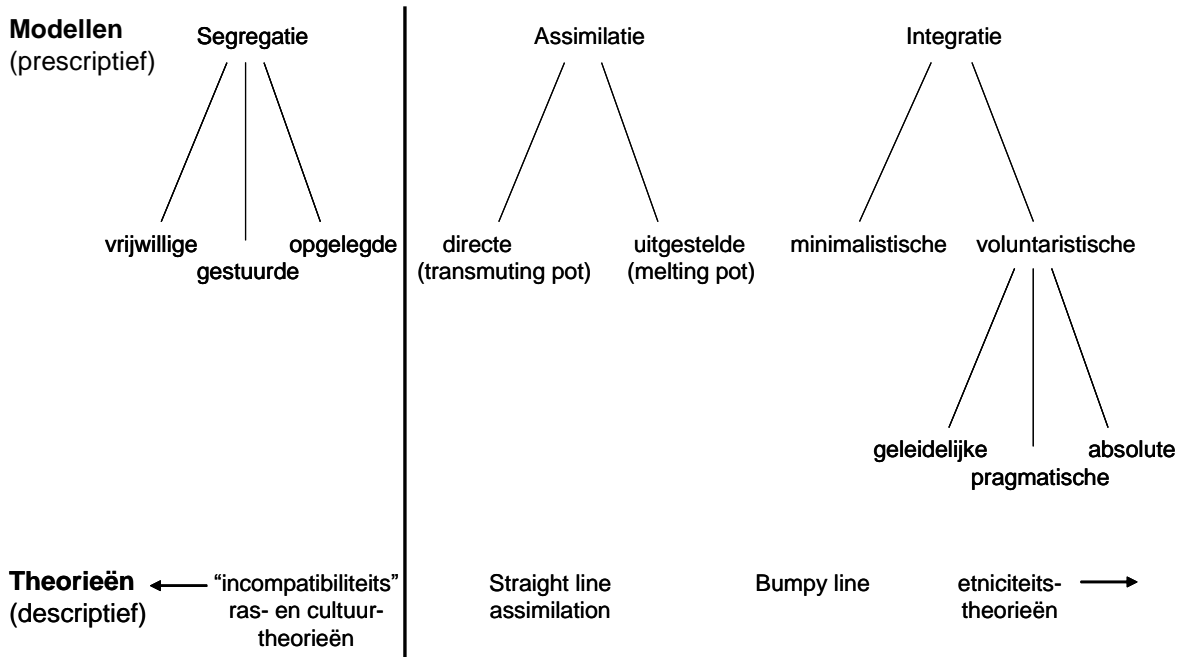
2. Begrippenkader en de termen van het debat

De termen van een debat zijn zelden tot nooit neutraal ook niet in de culturele sector. Niet alleen in de terminologie, maar ook in de interpretaties en suggesties voor actiemiddelen is een scherper politiek bewustzijn noodzakelijk. (Pinxten and Verstraete 1998) Dit is zeker het geval wanneer we spreken binnen de politiek geladen context van samenleven in diversiteit. Het is noodzakelijk dat we leren leven met de feitelijke diversiteit maar dit kan op verschillende manieren. Er worden **verschillende blauwdrukken** uitgewerkt om dit samenleven vorm te geven. Blauwdrukken zijn (politieke) ideaalvoorstellingen om met die feitelijke diversiteit te leven. Ook wetenschappers doen uitspraken en suggesties vanuit contexten waar bepaalde blauwdrukken al dan niet dominant zijn.

We spreken over segregatie, assimilatie of integratie en afhankelijk van de politieke positie geven we andere opvullingen aan deze projecten om samen te leven. Binnen de blauwdrukken die integratie voorstaan bijvoorbeeld zien we dat verschillende groepen ook andere accenten leggen. Deze accenten kunnen in die mate verschil maken dat de projecten die eruit ontstaan of de programma's die worden opgezet met elkaar in tegenspraak zijn.

Schematisch zien de mogelijkheden er als volgt uit (Verlot 1999):

Blauwdrukken voor multicultureel samenleven



Bron: Verlot Marc

Een andere term die in het debat vaak wordt gebruikt is ‘intercultureel samenleving’. Ook deze term is niet eenduidig. In dit artikel wordt hiermee het volgende bedoeld:

Een samenleving waar interactie in diversiteit wordt opgezocht. **Een interculturele samenleving** is een samenleving die vooral via dialoog wordt gestructureerd. Die dialoog moet kunnen vertrekken vanuit een gelijke basis. Vandaar dat burgers gelijke rechten en plichten moeten hebben en dat elke vorm van discriminatie moet bestreden worden. In de publieke sfeer kunnen burgers op een eerlijke en gelijke wijze participeren aan de dialoog en de negotiatie en dit zowel in de politieke en sociale discussie

Het is niet wenselijk een terminologie op te leggen voor dit debat. Teveel termen worden reeds gebruikt. Het lijkt wel belangrijk steeds aan te geven wat men met een bepaalde term of een concept bedoelt. Zoniet ontstaat taalverwarring.

3. Verschillende spelers, verschillende niveaus, drie processen.

Diversiteit kun je planmatig aanpakken. Elk plan kan aangepast worden aan specifieke contexten en organisaties. Een en ander zal afhangen van de specifieke veranderingsmogelijkheden, van de aanwezige diversiteit en competenties in de specifieke contexten, van de wijze waarop leiding wordt genomen en participatie georganiseerd. Zeker is dat we met verschillende niveaus rekening moeten houden. Op elk niveau kan men een specifiek proces opzetten:

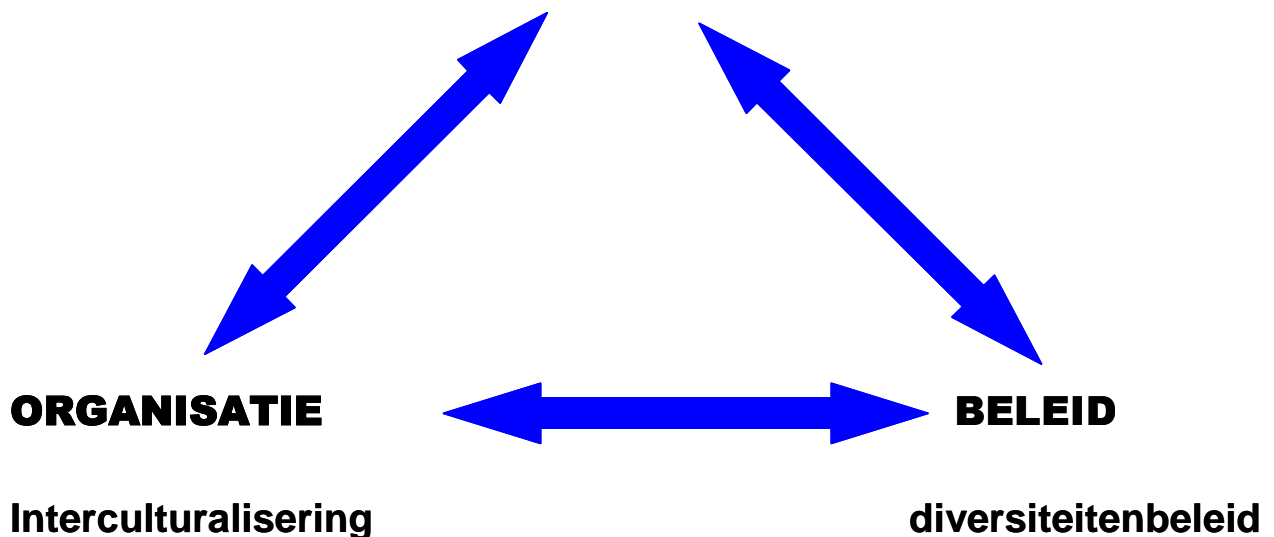
- ***‘Interculturalisering’*** is een term die we steeds gebruiken om die processen aan te geven op het niveau van de organisatie waarbij vanuit een duidelijke visie op diversiteit het systeem gedynamiseerd wordt door de diversiteit binnen te brengen. Interculturalisering is gekoppeld aan interactie van de organisatie binnen haar regio en context.
- ***‘Interculturele competentie’*** situeert zich op het individuele niveau en is een term die wijst op de kennis, attitudes en vaardigheden van individuen om met diversiteit constructief om te gaan. De bedoelde individuen zijn zowel medewerkers als gebruikers.
- ***Intercultureel beleid (of diversiteiten beleid)*** gebruiken we als we spreken over bestuurlijke niveaus zoals de Vlaamse Gemeenschap of het stedelijk beleid. Ook de tussenkomsten van het middenveld zoals federaties of steunpunten worden hier bedoeld.

De drie niveaus en processen zijn met elkaar verbonden. Schematisch kunnen we dit als volgt weergeven:

SITUERING VAN HET INTERCULTURALISERINGSPROCES

INDIVIDU

interculturele competentie



3.1. Competente individuen

Interculturele competentie zien we als een competentie van individuen om op een constructieve wijze met diversiteit om te gaan. Medewerkers van organisaties kunnen competent worden maar ook de gebruikers.

Cultureel (mede)werkers streven best naar een maximale interculturele competentie, en dit als onderdeel van hun professionaliteit. Zij dienen zich bewust te zijn van hun eigen vooronderstellingen, eigen waarden en normeringen, beperktheden. De zienswijze van de cultuurwerkers is boeiend en interessant maar niet de enig mogelijke visie op mens, maatschappij en 'goed leven'. In interactie met anderen kunnen verschillende perspectieven op de voorgrond treden. Dit vraagt flexibiliteit, reflexie, interactievaardigheden, continu overleg en een zeer grote bereidheid tot leren.

Ook de gebruikers hebben vaak nood aan competentie om met de verscheidenheid in hun context om te gaan. Mensen blokkeren vaak op de grote complexiteit van de samenleving en haken af! De culturele sector kan zich bevragen over haar educatieve taak ten aanzien van haar doelgroep.

Diversiteit situeert zich niet alléén buiten ons maar ook intern in ons. Het zit ook in onze hoofden, onze harten, onze handen, ... In belangrijk element hierbij is reflexiviteit.

‘Reflexiviteit’ is de vaardigheid om een als vanzelfsprekend of normaal of ‘goed’ aangevoelde gedachte, houding of gevoelshouding bewust en opzettelijk te zien als één van verschillende mogelijke oplossingen op een probleem. Reflexiviteit houdt het besef in dat er ook andere mogelijke perspectieven waardevol zijn. Leden van een ander gender, een ander leeftijdsgroep, een andere cultuur of religie kunnen dan geapprecieerd worden als mensen die op eenzelfde of gelijkaardig probleem een andere oplossing voorstaan. Reflexiviteit is (anders dan metacognitie) geen eenvoudige maturatie kwestie maar een bewuste keuze om alternatieven te overwegen en zelfs actief te zoeken. Gegeven dat elke samenleving vormen van ethnocentrisme kent is het aanleren van de vaardigheid van reflexiviteit een bijzondere inzet die noodzakelijk van tijd tot tijd zal botsen met gemeenschapsovertuigingen en gebruiken die als evident aangevoeld worden.

Met de toename van feitelijke diversiteit wordt voornamelijk reflexiviteit een belangrijke vaardigheid om intercultureel en interreligieus te kunnen interageren. Reflexiviteit moet dus grondig aangeleerd worden zodat individuen worden voorbereid om in een complexe samenleving te kunnen functioneren. Men kan hiertoe contexten creëren waarin de kansen verhogen om reflexiviteit te leren. Interactie zal hierin centraal staan.

3. 2. Interculturaliseren van organisaties

Het is sociaal rechtvaardig en vaak wenselijk dat alle burgers in een regio gebruik kunnen maken van diensten en programma’s die in de culturele sector worden aangeboden. Het is ook gepast dat rekening wordt gehouden met de wensen van potentiële gebruikers en dat in het totaalaanbod niemand (individu of groep) systematisch wordt uitgesloten. Vaak is er te weinig herkenning en aandacht voor het feit dat diversiteit de verwachtingen sterk kunnen bepalen. Interculturaliseren betekent dat men de diversiteit in een regio binnenhaalt aan de eigen gesprekstafels. Dit is op die plaatsen waar programma’s worden gemaakt en geëvalueerd. Daar waar keuzes worden gemaakt en discussies opgezet over goede smaak,

creatieve processen, betekenissen, Het komt er op aan verschillende perspectieven doelbewust op te zoeken en in interactie te brengen.

Ook op het terrein van het personeelsbeleid zien we dat er nog stappen kunnen worden gezet naar het ontwikkelen van een intercultureel management. Zo kunnen inspanningen worden geleverd om ervoor te zorgen dat teams en de besturen een weerspiegeling zouden zijn van de diversiteit van de regio. Ook een goede omkadering en procesbegeleiding van ‘multiculturele teams’ is nodig om organisaties daadwerkelijk te interculturaliseren. Rationaliteit binnen organisaties bijvoorbeeld kan haaks staan op streven naar diversiteit in de mate dat voornamelijk accenten worden gelegd op efficiëntie en effectiviteit. Dergelijke rationaliteit dwingt tot uniform handelen, tot het controleren en bedwingen van emoties en betekenissen die afwijken van de voorschriften. Het is nodig een evenwicht te vinden tussen enerzijds efficiëntie en effectiviteit in het gebruik van middelen en anderzijds ruimte voor dialoog, tussen het tellen van prestaties en aandacht voor kwalitatieve beoordeling.

3.3. Diversiteitenbeleid van overheden

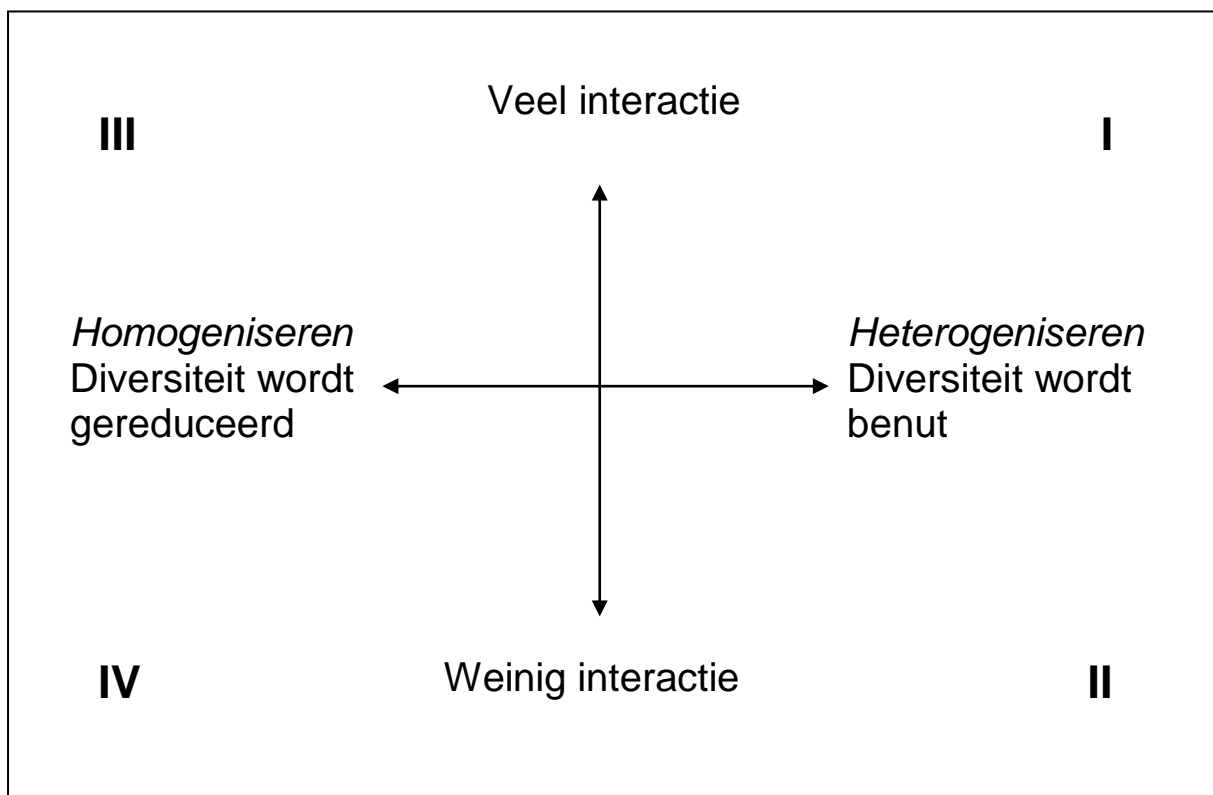
Overheden dienen te zorgen dat we in een ‘decente’ samenleving leven. Dit is volgens Magalit een samenleving die niet institutioneel discrimineert. Een samenleving waarin mensen niet nodeloos worden gefrustreerd in hun levensverhaal en waarin kansen worden geboden tot zelfontwikkeling. Overheden helpen om minimale basisafspraken vast te leggen en scheppen mede kans om ruimtes en contexten voor negotiatie te vinden.

Zonder dit verhaal over ‘decent’ samenleven en zonder inspanningen voor gelijkheid van kansen kan het diversiteitsverhaal ontaarden. De overheid dient er vooral over te waken dat diversiteit niet gebouwd is op los zand.

4. Contexten uittekenen

Het is veelal in interactie met anderen dat diversiteit in de concrete alledaagse praktijken vorm krijgt. Die interactie is nu eens intensief en dan weer vluchtig of oppervlakkig. Soms ligt het accent op heterogeniteit en een andere keer op homogeniteit. Contexten wisselen zich met verschillende intensiteit af. Organisaties kunnen nadenken over de wijze waarop ze hiermee omgaan.

Men kan bewust omgaan met de diversiteit binnen de context en die laten variëren van zeer veel diversiteit tot minimale diversiteit. Indicatoren zijn hier homogeniseren versus heterogeniseren. Dit betekent dat men al dan niet binnen een context en op een bepaald moment ruimte voorziet voor verschillende omgangsvormen en interesses, inrichting, groepssamenstelling, leerinhouden, observaties. Het Steunpunt Intercultureel onderwijs (SICO – Universiteit Gent) verrichtte hierover boeiend onderzoek waarop we ons hier baseren. Men kan ook binnen de context variëren door de mate waarin men interactie stimuleert of afremt. Hier zijn de indicatoren passief versus actief met elkaar interageren. Schematisch kunnen we dit op volgende wijze aangeven.



Op basis van deze indicatoren kan men op verschillende wijzen de diversiteit benutten en de interactie organiseren.

In veld I wordt diversiteit op een zeer actieve manier benut: er wordt veel interactie gestimuleerd en tevens wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke heterogeniteit binnen de

context. In veld II is de context duneidelijk heterogeen maar organiseert men weinig interactie: er wordt op een passieve wijze omgegaan met de aanwezige heterogeniteit. In veld III organiseert men actieve interactie maar wordt diversiteit gereduceerd. Via de interactie worden de zaken eerder gestroomlijnd en ontstaat homogenisering. In veld IV tenslotte worden zowel de heterogeniteit als de interactie beknot. Er is weinig activiteit binnen een homogene context.

Het is wenselijk en vaak noodzakelijk dat de vier velden worden bespeeld. Men zal niet steeds maximale interactie in een maximaal heterogene context nastreven. Sommige agendapunten in de culturele sector vragen een andere context en het accent op een ander veld. Het is wel noodzakelijk dat men bewust omgaat met de verschillende posities en regelmatig intense interactie opzoekt in heterogene contexten. Contexten zijn medebepalend voor de wijze waarop we met diversiteit omgaan. Organisaties kunnen die contexten creëren, vorm geven en beïnvloeden. Het is die context die mede zal bepalen hoeveel diversiteit wordt toegelaten en hoe actief of passief heterogeniteit of homogeniteit op de voorgrond treden.

Geïnspireerd door Ernalsteen en Sierrens kunnen we vragen stellen over de wijze waarop we contexten organiseren. Volgende aspecten kunnen verder bekeken worden:

- Laten we ruimte om verschillende organisatievormen, interesses of creatieve uitingen te stimuleren bij de deelnemers?
- Biedt de inrichting van onze infrastructuur en onze lokalen kansen voor diversiteit? Weerspiegelt de inrichting de huidige diversiteit, hebben gebruikers hierbij inspraak, is de inrichting flexibel en stimuleert ze interactie?
- Wordt bij de samenstelling van groepen aandacht geschonken aan samenwerking en groepswerk en stimuleert men hierbij werken in heterogeen samengestelde groepen?
- Leerinhouden: vertrekt men vanuit de verscheiden ervaringswerelden van deelnemers, sluit men hierbij aan bij een pluriforme maatschappij, stimuleert de aangeboden informatie het denken vanuit verschillende perspectieven (reflexiviteit)
- Heeft men in alle werkvormen aandacht voor interactie en diversiteit, gebruikt men interactieve werkvormen, werken deelnemers in heterogene groepen?
- Zijn deelnemers medeverantwoordelijk voor de organisatie en de leefwereld, zijn ze verantwoordelijk voor het eigen leren en het leren van de anderen?

- Stimuleert men interactie binnen een goed klimaat, leert hij mensen samenwerken en heeft hij aandacht voor de status van de deelnemers binnen de groep of de organisatie.
- Zijn de taken voor alle organisatieleden uitdagend, zijn het open tak

5. Afsluiting en relativering.

Er is natuurlijk geen enig en uniek model om met diversiteit om te gaan. De drie processen die we hebben beschreven – interculturele competentie bouwen, interculturaliseren en diversiteitenbeleid voeren – spelen zich af in concrete contexten die telkens weer van elkaar verschillen. Het zijn die contexten die in grote mate de processen zullen sturen omdat het noodzakelijk is dat ook de processen zich naar de context voegen. Diversiteit vorm geven binnen organisaties is mensenwerk en hierin spelen ook machtsverhoudingen en tempo's en natuurlijk een veelheid aan visies omtrent diversiteit. We moeten ons hoeden om ideaalschema's te willen doordrukken. Dat idealen en praktijken meestal grondig van elkaar verschillen weten we reeds lang. Dit mag ons echter niet beletten.

Omgaan met diversiteit binnen de cultureel en artistieke sector kunnen we zien als een leerproces. Hoe we leren best organiseren daar hebben we in Europa geen eensgezinde visie over (Winch 1998). Winch vond wel een aantal positieve thema's die een leidraad kunnen vormen in de verschillende velden van leren. Deze zijn:

- Leren heeft een duidelijk sociaal aspect dat verbonden is met de sociale natuur van menselijk leven. Wij leren vaak gemakkelijker in groep *van* en *aan* anderen.
- Er is een affectief aspect aan leren. Wij staan meer open om te leren van mensen die we graag mogen dan van mensen die bij ons weerstand oproepen.
- Er is een motivationeel aspect verbonden aan leren. De motivatie kan gevonden worden in de gebruikswaarde van de leerinhoud of/en de potentiële interactie in de groep of met de gemeenschap.
- Leren is verbonden met onze nood aan (zelf)waardering. Als we geen waardering vinden vermindert onze wil om te leren.
- Liefde voor wat geleerd moet worden stimuleert, maar die liefde wordt mee bepaald door de vragen en verwachtingen van de groep waarin men leeft
- Respect maakt leren effectief

Indien we deze basiscondities onderkennen dan is het wenselijk dat we die ook in onze lerende contexten over diversiteit inbouwen. Is dit niet uitdagend?

Bibliografie

Argyris, C., and D. Schön. 1996. *Organized learning II. Theory, method and practice*. Reading, Mass: Addison Wesley.

Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Cole, M., and S. R. Cole. 1989. *The development of children*. New York: Scientific American Books.

Dewey, J. 1933. *How we think*, 2^o edition. New York: D.C. Health.

Derycke, M. (Ed). 2005. *Culture(s) et réflexivité*. Sint Etienne: PUSE.

Ernalsteen, V. 2001. *De ICO-mobiel. Handreiking voor een interculturaliseringstraject.*, 132 edition. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent.

Fauconnier, G. 1997. *Mapping in thought and Language*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fauconnier, G., and M. Turner. 2002. *Conceptual Blending and the mind's hidden complexities*. New York: Basic Books.

Kolb, D. A. 1984. *Experimental Learning*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Lakoff, G., and M. Johnson. 1999. *Philosophy in the flesh. The embodied mind and its challenge to western thought*. New York: Basic Books.

Lakoff, G., and M. Turner. 1989. *More than cool reason: a field guide to poetic metaphor*. Chicago/London: University of Chicago Press.

Lave, J., and E. Wenger. 1991. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: University of Cambridge Press.

Loobuyck, P. 2004. "Humanism and Multicultural Citizenship.," in *Citizenship and identity*. Edited by R. Maier, pp. 39 - 63. Maastricht: Shaker.

Pinxten, R. 1997. *When the day breaks. Essays in Anthropology and Philosophy*. Frankfurt/Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang/Europäischer Verlag der Wissenschaften.

- Pinxten, R., and G. Verstraete. Editors. 1998. *Cultuur en macht. Over identiteit en conflict in een multiculturele wereld*. Antwerpen/Baarn: Houtekiet.
- Pinxten, R., and G. Verstraete. 2004. Culturalité, représentation et auto-représentation. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*. 66-67:213 - 226.
- Pinxten, R., and C. Farer. 1994. "On learning and tradition: a comparative view.," in *Sociogenesis revisited*. Edited by W. DeGraef and R. Maier, pp. 169 - 184. New York: Springer.
- Pinxten, R., T. Venckeleer, and W. Verbeke. Editors. 1997. *Cultuur in vergelijkend perspectief*. Vol. III. Leuven/Antwerpen: VC.
- Sierens, S. 2002. *De ICO-scoop. Instrument voor zelfevaluatie van intercultureel onderwijs in basisscholen*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs. Universiteit Gent.
- Smith, M. K. 1999. "Learning theory', the encyclopedia of informal education.," : www.infed.org/biblio/b-learn.htm.
- Soenen, R. 1999. *Over Galliërs en managers. Bouwtenen voor intercultureel leren*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent.
- Verstraete, G. 2001. Competenties benoemen en erkennen. *Ter Zake Cahier* mei 2001:56 - 58.
- Verstraete, G. 2005. Diversiteit en sociaal-cultureel werk. In: Larock Y. e.a (red.) *Spoor Zoeken. Handboek voor sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Academia Press. pp. 391 – 415.
- Verlot, M. 1999. Allochtonen in het onderwijs. Een politiek-antropologische onderzoek naar het integratiebeleid in de Vlaamse Gemeenschap en de Franse Gemeenschap van België (1988-1998). Doctoraatsverhandeling, Universiteit Gent.
- Winch, C. 1998. *The philosophy of human learning*. Londo: Routledge.