**BIJLAGE BP: DIVERSITEIT STRAMIEN NOTA**

****

Inhoud

[1 DECREET: BEOORDELINGSELEMENT 2](#_Toc27666573)

[2 Indrukken, bedenkingen en uitdagingen. 2](#_Toc27666574)

[3 INPUT 3](#_Toc27666575)

[3.1 Gesprek met Wouter Van Bellingen (Integratiepact) (9/9/19) 3](#_Toc27666576)

[3.2 CHARTER elk verhaal telt 4](#_Toc27666577)

[3.3 Motief vzw 5](#_Toc27666578)

[3.4 Inspiratietraject: Superdiversiteit in Brussel 5](#_Toc27666579)

[3.5 Netwerkevent Leuven zonder Racisme op 10 december 2018 7](#_Toc27666580)

[4 THEMATISCHE BENADERING 7](#_Toc27666581)

[4.1 DEKOLONISERING 7](#_Toc27666582)

[4.1.1 Het einde van de witte wereld: Het grote dekolonisatiedebat 2018 (11/9/19) 7](#_Toc27666583)

[4.1.2 Fatima mernissi leerstoel nadia fadil, sarah bracke & sophie withaeckx/ de dekoloniale universiteitkritische reflecties over de academische wereld 8](#_Toc27666584)

[4.2 PLURALISME (visie Patrick Loobuyck) 8](#_Toc27666585)

[4.3 KRUISPUNTDENKEN 8](#_Toc27666586)

[4.4 DIVERSITEIT IN DE BIB 9](#_Toc27666587)

[5 ACHTERGRONDMATERIAAL 13](#_Toc27666588)

[5.1 BOEK (nav lazing) van Naima Charkaoui “Racisme. Over wonden en veerkracht”. 13](#_Toc27666589)

[5.2 BOEK ‘Positieve identiteitsontwikkeling met moslimjongeren’ 13](#_Toc27666590)

[5.3 Boek Dirk Geldhof Superdiversiteit - Hoe migratie onze samenleving verandert 14](#_Toc27666591)

[5.4 Socius artikel DIVERSITEIT EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK: EEN VURIG PLEIDOOI VOOR AMBITIE ÉN NUANCE 14](#_Toc27666592)

# DECREET: BEOORDELINGSELEMENT

b**) de aanpak van diversiteit, met specifieke aandacht voor interculturaliteit;**

 De organisatie geeft haar visie op diversiteit in de samenleving en hoe ze zich daartegenover positioneert. Ze geeft aan welke inspanningen ze levert om met deze diversiteit in de samenleving om te gaan.

 De organisatie geeft haar visie op interculturaliteit en hoe ze zich daartegenover positioneert, en geeft aan welke inspanningen ze levert om interculturaliteit te stimuleren.

# Indrukken, bedenkingen en uitdagingen.

* Voorbereiding: intensief inhoudelijk leertraject (vorming: studiedagen, lezingen, publicaties als inspiratiebronnen) mbt thema’s zoals antiracisme, superdiversiteit, dekolonisering, integratiepact en kruispuntdenken, (crf. versie 17/09/19).
* Beleidsmatig LINC: RvB/AV/vrijwilligers/team: nog werk voor de boeg. Eerste resultaten mbt OKAN-leerling als stagiair (één schooljaar lang) en uitbreiding RvB (profiel Diversiteitsexpert en islamologe) We willen de ‘intentie’ die aanwezig is bij LINC nog verder uitrollen en formaliseren.
* Doen-actief: op zoek gaan naar /reflecteren/strategie/netwerken. (bv.lokaal netwerk Leuven & Middenveldorganisaties).
* Toepassingen binnen LINC? Op KT en LT ZIE BP
* Trajecten ism bibliotheken (cfr. 3th place).
* Aanbod: verwerken in (Alfa)workshops & Pluizerwebsite.
* Verwijzen naar charter <https://elkverhaaltelt.org/charter/>

*Elk verhaal telt: Diversiteit is wat je hebt*

*Onze samenleving is divers en wordt nog voortdurend diverser: dat is een realiteit. In bepaalde steden of wijken vormen minderheden vandaag zelfs een meerderheid. Maar die diverse realiteit wordt helaas niet overal weerspiegeld. Kenmerken als je socio-economische of culturele achtergrond, gender, seksuele voorkeur, lichamelijke of verstandelijke beperking bepalen (onbewust) hoe er naar je gekeken wordt en hoe gemakkelijk of moeilijk je toegang krijgt tot maatschappelijke domeinen als het onderwijs, de arbeidsmarkt, het sociale en culturele leven enz. Ook de letteren- en boekensector is vandaag op vele vlakken nog te homogeen. We hebben het dan niet enkel over wie schrijft (en wie hiertoe gestimuleerd wordt), maar ook over wie gepubliceerd wordt, wie op een podium staat, wie in de zaal zit, hoe mensen in beeld gebracht worden en welke lezers zich in boeken kunnen herkennen.*

*Om hier meer bewustzijn rond te creëren, is het belangrijk deze cijfers en gegevens zo accuraat mogelijk in kaart te brengen.*

* **Opinie artikel:** <https://sociaal.net/achtergrond/superdiversiteit-the-next-level/>

# INPUT

## Gesprek met Wouter Van Bellingen (Integratiepact) (9/9/19)

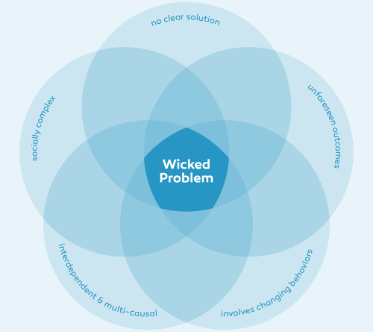
<https://www.integratiepact.be/nl/home/>

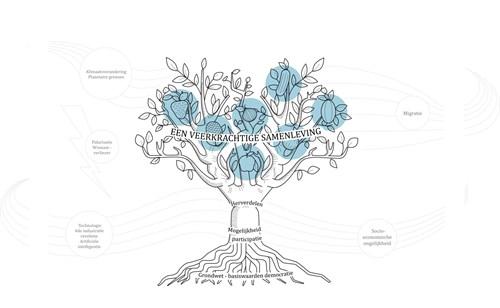
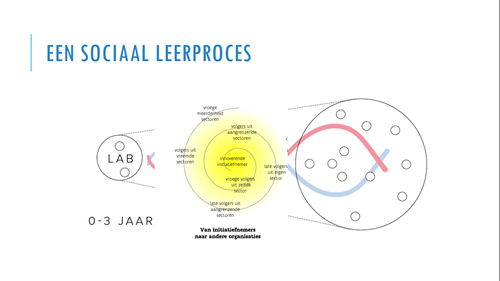
Tip: een paar linken aan bod mbt polarisering die interessant zijn:

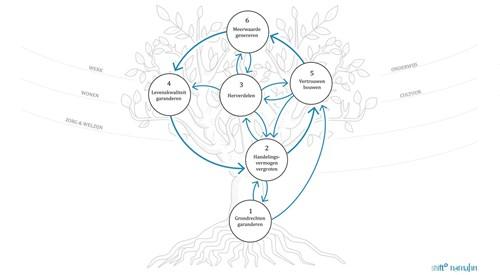
        <http://www.narrativechange.org/toolkit/why-reframing-approach#key1>

        Bart Brandsma: <https://www.youtube.com/watch?v=5R3gzMONDUI>

Deze linken tonen aan hoe je op een educatieve manier  ‘het midden’ vd samenleving (de burgers) kan versterken (empoweren) en niet mee te gaan in het zwart/wit verhaal van maatschappelijk thema’s.







*Om naar dat toekomstbeeld van een veerkrachtige samenleving te evolueren, identificeerden we 6  hefbomen die op elkaar inwerken als in een systeem :*

* *Grondrechten garanderen*
* *Handelingsvermogen vergroten*
* *Herverdelen*
* *Meerwaarde creëren*
* *Levenskwaliteit garanderen*
* *Vertrouwen bouwen*

*Om een stimulans te geven aan het INTEGRATIEPACT, lanceerde de Vlaamse overheid in het kader van het AMIF-programma de oproep “Projecten Integratiepact”. Bij het INTEGRATIEPACT noemen we ze “trajecten”.*

*Deze trajecten fungeren als katalysator of “vlaggenschepen” binnen het groeiproces van het INTEGRATIEPACT.*

## CHARTER elk verhaal telt

“Diversiteit is wat je hebt. Inclusie is wat je doet.”

Siena Parker



LINC vzw ondertekende  het charter voor inclusie in de boeken- en letterensector. Want iedereen heeft het recht om literatuur te ontdekken en verhalen te creëren. Maar niet iedereen krijgt daartoe evenveel kansen of wordt even sterk uitgenodigd om aan die literatuur deel te nemen.

Daarom lanceerde het [BoekenOverleg](https://www.boekenvak.be/boekbe/boekenoverleg) op 1 april 2019 een charter voor een inclusieve boekensector. Het charter nodigt organisaties en individuen die actief zijn in de letteren- en leesbevorderingssector uit om actief en duurzaam in te zetten op inclusie en diversiteit. Een grotere alertheid op dit vlak kan er, samen met gerichte acties, toe bijdragen om foute of verouderde percepties en scheefgegroeide verhoudingen de wereld uit te helpen.

Inzetten op inclusie is belangrijk, zowel voor de sector als voor de lezer. Door aandacht te hebben voor inclusie en diversiteit versterken we het aanbod en investeren we in het publiek van vandaag én dat van de toekomst. Wie mee ondertekent, geeft aan hier actief en bewust te willen op inzetten. Maar daar blijft het niet bij. **Het charter wil meer zijn dan een intentieverklaring: het wil een hulpmiddel zijn voor al wie ervan overtuigd is dat inclusie loont en slimme verbindingen binnen de sector stimuleren.**  Het charter maakt daarom op een heldere manier zichtbaar welke concrete acties mogelijk zijn.

Het charter is een dynamische leidraad die gaandeweg aangevuld en aangepast zal worden. Elke ondertekenaar kan aangeven op welke [concrete actiepunten](https://elkverhaaltelt.org/actiepunten-faq/) hij/zij/die de komende jaren wil inzetten en wordt uitgenodigd om uitgewerkte actieplannen en interessante praktijken uit te wisselen op deze website.

je leest er alles over op de website

<https://elkverhaaltelt.org/>

## Motief vzw

* Studiedag over diversiteit, ingericht door Motief 27/10/18

**\_**"Tendensen, strategieën & uitdagingen" door **Mohamed El Khalfioui,**coördinator vzw Kif Kif  
**\_ Panelgesprek** "Vzn goeie intenties naar een effectieve (collectieve?) aanpak" met:  
**\* Alona Lyubayeva,** *gewezen diversiteitsambtenaar Vlaamse overheid & adjunct-directeur bij Internationaal Comité vzw***\* Ikrame Kastit,** *co-coördinator van Uit De Marge vzw (Netwerk voor jeugdwerk en jeugdbeleid met kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties*)  
\* **Saïda Isbaï,**Vakbondssecretaris LBC-NVK en lid Raad van Bestuur Hart boven Hard

* overleg met Motief vzw.
* Vorming: De kunst van het verzet I ‘Hoe een betrouwbare partner worden in de anti-racismestrijd?:  4 donderdagavonden, telkens van 19u tot 22u: 8 - 15 - 22 en 29 november 2018 -

## Inspiratietraject: Superdiversiteit in Brussel

* **Sessie 1: kick-off (4/9/19)**

Deze sessie is de start van het traject, met een brede analyse en een aanzet voor een actuele visie.

Dirk Geldof, auteur van het boek ‘Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert’, geeft een inleiding over superdiversiteit en mogelijke scenario’s. Daarna is er een panelgesprek met als centrale vragen: Wat zijn de uitdagingen? Welke keuzes zijn nodig om actief om te gaan met de superdiverse realiteit in Brussel?

**Keynote** door Dirk Geldof (Universiteit Antwerpen, Odisee en auteur van ‘Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert.’).  
Hij geeft een inleiding over superdiversiteit en de uitdagingen en kansen in Brussel.

Zie <http://www.dirkgeldof.be/>

P**anelgesprek** samen met  
 - Saloua Berdai, onderzoekster VUB en Erasmushogeschool  
 - Meron Knikman, adjunct-directeur Minderhedenforum  
 - Gunther Van Neste, directeur Huis van het Nederlands en voorzitter van de VGC-adviesraad die werkt rond samenleven en diversiteit  
 - Begeleid door Yasmina El Messaoudi

* **Sessie 2: werken in superdiversiteit in Brussel (21/5/19)**

Welke zijn de succesfactoren om als organisatie effectief te kunnen werken in een superdiverse context? Welke mindshift is hiervoor nodig? Startpunt zijn ervaringen van professionals uit de Brusselse praktijk. We maken samen een stand van zaken op en onderzoeken waar bijkomende acties nodig zijn.

**Verhalen uit de praktijk**  
door Sven Moens (school Paviljoen), Linda Struelens (Eva vzw) en Jan Wallyn (Zinnema)

**Experten reflecteren over de praktijk.**  
Welke factoren leiden tot succes? Samen met

* + Houssein Boukhriss, trainer/consultant diversiteitsmanagement en interculturele communicatie met meer dan 35 jaar ervaring, Trainingsbureau Trace bvba
  + Hans Bellaart, directeur Tamam Training & Advies en senior onderzoeker diversiteitsvraagstukken bij Kennisplatform Integratie & Samenleving (NL)
  + Hanan Challouki, marketeer en oprichter Allyens / Mvslim.com

**Speeddate met organisaties die expertise bieden op het vlak van diversiteit**  
Lasso vzw, Agentschap Integratie en Inburgering, Actiris, Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg, Onderwijscentrum Brussel, Ella vzw, Studio Sesam

* **Sessie 3: verbondenheid in superdiversiteit (20/6/19)**

Superdiversiteit doet nieuwe, maar ook complexere sociale relaties ontstaan. Het vraagt een waarderende benadering van verschil, maar ook verbondenheid en solidariteit. Wat zeggen de Brusselaars zelf over het samenleven in hun stad? Hoe kunnen organisaties bijdragen tot betekenisvolle verbinding en netwerken? Waar liggen nog kansen?

Superdiversiteit doet nieuwe, maar ook meer complexe sociale relaties ontstaan. Hoe ervaren de Brusselaars dat zelf? En wat denken ze over het samenleven in hun stad? Prof. **Dirk Jacobs** (ULB) stelt de resultaten voor van het **BruVoices**onderzoek (Koning Boudewijnstichting).

Kunnen we bijdragen tot betekenisvolle verbindingen en netwerken in superdiversiteit? Op welke manier? Welke skills hebben we nodig? We onderzoeken deze vragen samen met **Ruth Soenen** aan de hand van theoretische inzichten en goede praktijken.

* **Dirk Jacobs** socioloog (Bruvoices) <https://www.kbs-frb.be/nl/bruvoices> <https://www.youtube.com/watch?v=_3nZsxtqWiY>
* **Ruth Soenen**: Boek ‘[Het kleine ontmoeten;](http://publiekeruimte.info/Data/Documents/qzxaawkj/44/het_kleine_ontmoeten.pdf)
* <http://www.kenniscentrumvlaamsesteden.be/Gedeelde%20%20documenten/2019/Jaarverslag2018/De%20wijk%20in%20de%20vingers%20-%20Ruth%20Soenen.pdf>
* <https://www.brusselblogt.be/2017/11/03/ruth-soenen-doctor-in-het-alledaagse-elke-stad-zijn-stadsantropoloog.html>

Website:

<https://www.vgc.be/subsidies-en-dienstverlening/samenleven/inspiratietraject-superdiversiteit-brussel>

**Keynotes:**

<https://www.vgc.be/subsidies-en-dienstverlening/samenleven/inspiratietraject-superdiversiteit-brussel-0>

## Netwerkevent Leuven zonder Racisme op 10 december 2018

Op 21 m

aart 2018 kwamen 240 organisaties en meer dan duizend burgers mee tekenen voor een Leuven Zonder Racisme. Niet veel later is Leuven officieel toegetreden tot ECCAR, de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme. We willen jullie danken voor jullie steun en betrekken jullie graag verder bij het verhaal van ‘Leuven zonder Racisme’. Dat verhaal schrijven we immers allen samen! De voorbije maanden hebben we met de verschillende werkgroepen hard gewerkt op verschillende domeinen. Ben je nieuwsgierig naar welke stappen al ondernomen zijn en welke successen we al geboekt hebben? Wil je ons inspireren en motiveren met jouw input van op het werkveld? Wil je deel uitmaken van het verhaal van ‘Leuven zonder Racisme’?

14u-14u15: Verwelkoming + toelichting door schepen Denise Vandevoort 14u15-14u30: presentatie ‘Leuven Zonder Racisme’ door Yassin El Attar 14u30-15u30: lezing ‘Van kleurenblind naar racismewijs’ door Naima Cherkaoui, auteur van het boek ‘Racisme: over wonden en veerkracht’



# THEMATISCHE BENADERING

## DEKOLONISERING

### Het einde van de witte wereld: Het grote dekolonisatiedebat 2018 (11/9/19)

Op 11 september spraken Olivia Rutazibwa en Gloria wekker in De Roma. Hun ideeën werden aan de praktijk getoetst in een scherp debat met Guido Gryseels (directeur Afrikamuseum), Elke Mahieu (Universiteit Gent), Mohamed Barrie (studentenvereniging Ayo), Yasmina Akhandaf (BOEH!) en Guy Cassiers (regisseur en artistiek leider Toneelhuis).

Het staat op onze website. Je kan het hier bekijken.

<https://kifkif.be/cnt/artikel/het-einde-van-de-witte-wereld-het-grote-dekolononisatiedebat-6687?fbclid=IwAR0a2CP8GWlBzgio-Nwyw7vMnF_y0Evaj4KEchrN48U50axaioq61jY8TlQ>

### Fatima mernissi leerstoel[[1]](#footnote-1) nadia fadil, sarah bracke & sophie withaeckx/ de dekoloniale universiteitkritische reflecties over de academische wereld

**Na de hypes van concepten** zoals diversiteit en intersectionaliteit is het nu de beurt aan ‘dekolonisering’. Wat is het verschil tussen diversifiëring en dekolonisering, of tussen een intersectioneel en post- of dekoloniaal beleid? Vooraleer Nadia Fadil, Sarah Bracke en Sophie Withaeckx dieper ingaan op deze vragen, nemen ze noties als diversiteit, superdiversiteit, intersectionaliteit, de- en postkoloniaal kritisch onder de loep.

\_Welkom en introductie door Iman Lechkar (Vrije Universiteit Brussel – Fatima Mernissi Leerstoel)

\_Nadia Fadil (KU Leuven):*‘Over de dekolonisering van de sociale wetenschappen’*  
**\_** Sarah Bracke (Universiteit van Amsterdam): *‘Le savoir est fait pour trancher. Over lichamen, instituties en kennispolitiek’*  
**\_** Sophie Withaeckx (Vrije Universiteit Brussel): *'Representatie of co-optatie? De (on)zichtbaarheid van gender en ‘ras’ in het dekolonisatie- en diversiteitsdiscours'*  
**\_**Gesprek met Nadia Fadil, Sophie Withaeckx en Sarah Bracke, gemodereerd door Bambi Ceuppens

<https://www.kaaitheater.be/nl/agenda/de-dekoloniale-universiteit>

## PLURALISME (visie Patrick Loobuyck)

* Verwijzen naar pluralistisch karakter va LINC van bij de oprichting.

(Socius) Artikel 3 van het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk (juli 2017) onderlijnt het belang van een rist van begrippen: waarden, rechten en vrijheden, pluralisme, solidariteit, inclusie, duurzaamheid, emancipatie en de civiele maatschappij.

Tal van concepten in dit artikel vroegen om verduidelijking. Ze lokken maatschappelijk debat en controverse uit. Maar waar staan ze voor?

In zijn bijdrage heeft Patrick Loobuyck het voornamelijk over levensbeschouwelijke, morele en filosofische diversiteit, omdat dit meestal met de term pluralisme wordt geassocieerd. Het gaat hierbij niet uitsluitend om verschillen tussen levensbeschouwelijke, morele en filosofische tradities, maar ook om diversiteit binnen die tradities zelf. Moslims, christenen, atheïsten, … ze kunnen er onderling ook nog eens heel verschillende opvattingen, praktijken en attitudes op nahouden.

<https://socius.be/pluralisme/>

Zie ook boek ‘Verdwaald in d everlichtkng’ Imam Khalid Benhaddou en politiek filosoof en atheïst Patrick Loobuyck : <https://borgerhoff-lamberigts.be/boeken/verdwaald-in-verlichting>

## KRUISPUNTDENKEN

KRUISPUNTDENKEN of Intersectionaliteit is in de sociologie en binnen bepaalde politieke discussies de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren.

Anno 2014 is intersectionaliteit één van de termen die het meest frequent circuleert in titels van wetenschappelijke artikelen, confe - renties binnen de sociale wetenschappen (Wekker, 2013). De aan - dacht groeit, maar de toepassing ervan in organisaties en beleid laat vaak op zich wachten. Het zoeken naar verklaringen en oplos - singen hiervoor houdt menig onderzoekers binnen genderstudies en andere sociale studies bezig. Wat vaststaat is de moeilijkheid om deze term uit te leggen. In deze publicatie doen we een poging om dit kader toe te lichten, en geven we een aanzet tot een werkwijze waarop intersectionaliteit in een organisatie geïntroduceerd kan worden. De maatschappelijke positie van vrouwen en mannen wordt niet alleen bepaald door de sociale rollen die aan de geslachten (v/m) worden gekoppeld (gender). We zijn immers niet enkel vrouw of man, maar behoren tot een bepaalde (en vaak niet welomschreven) ‘etnische groep’, sociale klasse, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, seksuele voorkeur…. Met andere woorden, gender is altijd gekop - peld aan andere maatschappelijke ‘betekenisgevers’ of indelingen zoals etniciteit, klasse, leeftijd, seksuele oriëntatie,…. Zo maken we meer of minder kans op werk bijvoorbeeld wanneer we een bepaalde leeftijd hebben. De uitsluitingservaringen van etnische minderheidsvrouwen bijvoorbeeld zijn méér dan de optelsom van etniciteit plus seksediscriminatie. Ook onze seksuele oriëntatie en de ‘outing’ hiervan kan onze kansen vergroten of verkleinen om onze weg te vinden in deze samenleving. Die verwevenheid van categorieën vraagt complexere analyses en oplossingen voor problemen die daarmee gepaard gaan. Intersec - tionaliteit is een benadering die de samenloop van discriminatie - gronden en de dynamiek die daaruit vloeit zichtbaar maakt. Dit perspectief helpt volledigere oplossingen formuleren die rekening houden met de verschillende aspecten die onze posities bepalen. Het is een andere manier van kijken naar de realiteit dan we van - daag doorgaans gewend zijn.

Kruispuntdenken of intersectioneel denken is een onmisbaar instrument voor iedereen die strijdt tegen verschillende vor - men van uitsluiting en onderdrukking. Dit kader is sinds het ontstaan van ella de rode draad doorheen de hele werking. In deze handleiding brengen we in hoofdstuk één een theoretisch overzicht van wat intersectioneel denken is. We geven kort een his - torisch overzicht van het ontstaan van dit perspectief, gevolgd door enkele basisprincipes van intersectionaliteit. Verder geven we aan de hand van illustraties en voorbeelden uit de praktijk weer hoe intersectioneel denken werkt. Dit eerste hoofdstuk sluiten we af met de uitwerking van het kruispunt tussen gender 1 en etniciteit 2 . In hoofdstuk twee belichten we een aantal concrete praktijken van organisaties die al jaren op een intersectionele manier werken. Hoofdstuk drie bevat een checklist voor organisaties. Die moet je op weg zetten om dit perspectief in jouw organisatie toe te passen.

* Bron: [ELLA vzw Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen](http://www.ellavzw.be/sites/default/files/Handleiding%20Intersectionaliteit%20ELLA%20VZW.pdf)

## DIVERSITEIT IN DE BIB

* [Diversiteit in de bibliotheek. Een inspiratiedag Vrijdag 22 januari 2016 – VAC Gent](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/assets.vvbad.be/www.vvbad.be/production/meta-magazine-article-pdf-META%20201603_Kroniek%20Diversiteit.pdf)
* [Dekoloniseren is een werkwoord: hoe treed je de diverse gebruikers van de bib oprecht tegemoet?](https://www.vvbad.be/meta/meta-nummer-20196/dekoloniseren-een-werkwoord-hoe-treed-je-de-diverse-gebruikers-van-de-bib?email=dirk.bocken%40linc-vzw.be&password=Linc2018) ([Heleen Debeuckelaere](https://www.vvbad.be/meta/artikels#author=Heleen%20Debeuckelaere)**)**

Dekoloniseren is een werkwoord: hoe treed je de diverse gebruikers van de bib oprecht tegemoet?

[Heleen Debeuckelaere](https://www.vvbad.be/meta/artikels#author=Heleen%20Debeuckelaere) META NUMMER 2019/6

**De bibliotheek heeft verschillende functies voor verschillende mensen. De ‘paleizen voor het volk’ trekken bezoekers met een enorme pluraliteit van achtergronden. Waarschijnlijk zijn bibliotheken de instellingen die het meest diverse publiek over de vloer krijgen, meer dan eender welk ander cultureel huis. Bibliotheekmedewerkers zijn al jaren hard aan het werk om zo goed mogelijk in te spelen op dat zeer diverse publiek.**



Helaas vertaalt dat werk zich niet altijd even goed in de collecties die in de bibliotheek aanwezig zijn. Daarvoor moeten we individuele collectieverantwoordelijken niet met de vinger wijzen. Literatuur en kennisproductie in Europa zijn eurocentrisch, dat is al eeuwen zo, en dat kunnen we niet in één vingerknip veranderen. Literatuur en bredere cultuur, fictie en non-fictie, heeft zich ingezet om het westerse superioriteitsdenken te staven en wijde verspreiding te geven. Die geschiedenis schudden we niet in een-twee-drie van ons af. Daarenboven is het personeelsbestand in veel bibliotheken op het niveau waar de collectie samengesteld wordt nog weinig divers. Daarbij spreken we niet enkel over etnisch-culturele diversiteit, maar ook over diversiteit in leeftijd, gender, seksuele voorkeur en geleefde ervaringen.

Het project Dekoloniseren is een werkwoord is een eerste onderzoek naar hoe we in de bibliotheek structureel ruimte kunnen creëren voor andere narratieven. Het vertrekpunt voor dit onderzoek was de stelling: “als getuige van een veranderende samenleving is de bibliotheek verplicht om zich vragen te stellen over haar neutraliteit als cultureel archief en informatiecentrum” (cfr. Website Muntpunt). Hieruit vloeiden een aantal vragen voort:  
•    Hoe en waarom krijgt bepaalde kennis prioriteit en autoriteit tegenover andere?  
•    Hoe ordenen en catalogiseren we deze kennisvormen?  
•    Wie bepaalt de selectie- en kwaliteitscriteria?  
•    En hoe dragen we bij aan een vernieuwing van de canon met verhalen en referentiekaders die er systematisch moeilijk toegang toe vinden?

Grote ambities dus, maar zoals bij alle grote ambities moesten we eerst een startpunt identificeren. Dekoloniseren leende zich perfect voor dit project. Dekoloniseren is een proces, het is een werkwoord, dat staat tegenover het statische en vaak uitgeholde concept diversiteit.

Waar diversiteit kan verworden tot een proces dat zich vooral extern richt, bijvoorbeeld door ”een extra likje kleur [te] leggen op de bestaande structuren van instellingen,” gaat dekoloniseren “die structuren zelf ontmantelen”(cfr. Rekto Verso) Er is niet één gangbare definitie van het concept dekoloniseren, maar voor dit project hebben we er een geschreven:  
“Het nastreven van fysieke en geestelijke vrijheid ten opzichte van het westerse superioriteitsdenken. Een proces waarbij men zich ontdoet van ongelijkheid en onderdrukking door mythes en blinde vlekken in ons collectieve geheugen op te sporen. Bestaande algemene, wetenschappelijke en culturele kennis aanvullen door de hiërarchie op basis van afkomst, klasse, gender en seksuele oriëntatie te ontmantelen.”

In deze definitie zie je twee belangrijke processen terug: zich ontdoen van ongelijkheid en onderdrukking en bestaande kennis aanvullen. Voor het project in Muntpunt hebben we dekoloniseren niet opgevat als een verhaal van schuld en boete, maar van heling en herstel. Dus niet wegnemen en censureren, maar juist contextualiseren en toevoegen.

Om dit project te lanceren werd het deel van de Collectie in de kijker, een constante in de werking van de Muntpuntbibliotheek. Dus sprak het voor zich dat we in eerste instantie zouden toevoegen aan de vaste collectie. Daarvoor werd ik, een externe curator, aangesteld om de nodige ervaring met dit onderwerp binnen te brengen in het huis. Het werk van de curator werd extern ondersteund door een onafhankelijke curatorencommissie, samengesteld uit auteurs, academici en makers met uiteenlopende expertises. Bij de samenstelling van de commissie werd goed nagedacht over de achtergronden van de commissieleden. Zo gaf men de voorkeur aan geleefde ervaring versus academische kennis, lette men op de balans tussen leeftijden en anciënniteit en legde men expliciet de focus om etnisch-culturele achtergrond, gender en seksuele voorkeur. Het was zeer belangrijk voor dit project dat de commissieleden min of meer een afspiegeling van de Brusselse hyperdiverse samenleving waren. Dit om eigenaarschap te geven aan de mensen voor wie we dit project hadden opgezet, maar ook om die verschillende ervaringen een aandeel te geven in Muntpunt. Intern werd de curator ondersteund door de collectiemedewerkers en de projectwerking van Muntpunt.

Praktisch gezien werd er eerst een lijst samengesteld van werken die geïntroduceerd zouden worden in de bibliotheek. Voor de aard van de werken die in de lijst terechtkwamen, waren er geen harde regels. Naast praktische overwegingen waren er slechts twee echte leidraden:

1.    Er werd besloten om niet te kiezen voor werken die mensen of minderheden als ‘anderen’ buiten onze gedeelde geschiedenis plaatsen, maar voor een zo oprecht mogelijk perspectief zonder de reproductie van een westers superioriteitsperspectief. Er zijn genoeg boeken in de bib van auteurs uit het westen die schrijven over mensen die zij als ‘anders’ ervaren.  
2.    Verder werd er gekozen om prioriteit te verlenen aan werken die ons iets meer vertellen over de gedeelde geschiedenis van Europa en haar voormalige kolonies. Dekoloniseren is een proces dat we zelf, als samenleving, moeten doormaken. Ook al zijn er mooie voorbeelden van werken uit de Afro-Amerikaanse context die deels terug te vinden zijn in de collectie, we wilden niet dat deze de andere verhalen overschaduwden.

De samenstelling van deze collectie gaf dus de voorkeur aan verhalen die een reflectie proberen te zijn van de Brusselse samenleving en van de gebruikers van de bib. Ten slotte heeft de commissie een ‘Tipcollectie’ samengesteld met een aantal basiswerken die het proces dekoloniseren context geven voor mensen die meer willen leren over het onderwerp. Daarbij gingen we niet voor de intellectuele klassiekers, maar stelden we aan de commissie de vraag: “Welke werken hebben jouw denken aanzienlijk beïnvloed en deze soms moeilijke concepten begrijpelijk gemaakt?”

De collectie werd gelanceerd op 16 januari en liep tot midden maart. Gedurende de Collectie in de kijker werden er verschillende evenementen zoals poëzielezingen, storytelling-avonden, debatten, kinderactiviteiten en boeklanceringen georganiseerd. Meer dan achttien Brusselse partners, waaronder Black Speaks Back, Mama’s Open Mic en Recognition, organiseerden om en bij de twintig activiteiten die een nieuw publiek naar de collectie toe wisten te trekken. Naar mijn mening waren de meest impactvolle evenementen de boekenrondleidingen door verschillende leden van de commissie. Het concept van de boekenrondleidingen werd al gebruikt binnen Muntpunt en voor deze collectie was het een heel laagdrempelige manier voor mensen om kennis te maken met de werken en de achterliggende concepten.

Het belang van de vormgeving van de informatieborden en de campagne rond het project kan niet onderschat worden. Hetzelfde geldt voor de curatie van de verschillende evenementen. Ook hier kreeg de commissie ruimte om mogelijke projecten en partners voor te stellen en de gepaste communicatiestijl te bepalen. De Collectie in de kijker was een zeer groot succes: het had het hoogste aantal uitleningen en bereikte het hoogst aantal leners van alle Collecties in de kijker. Er werden gemiddeld 9,3 items per dag uitgeleend, met een piek van 13,47 in de eerste maand. Goed voor een verdubbeling van de gemiddelde uitleencijfers. De gemiddelde leeftijd van de leners lag lager dan bij andere themacollecties en 71 procent van de uitleningen werd gedaan door vrouwen tussen 20 en 45 jaar. In dat opzicht bereikte de collectie dus heel wat nieuwe leners.

Deze collectie is een eerste stap in het werkproces van het dekoloniseren van de bibliotheek en de literatuur. Het is een poging om een breder aanbod beschikbaar te maken, en dus de bib voor meer mensen relevant te maken. Na deze Collectie in de kijker zullen de aangekochte werken een plekje krijgen bij de voor hen toepasselijke categorieën. Ondertussen kreeg Muntpunt van heel wat andere bibliotheken de vraag om de lijst beschikbaar te maken. Maar dekoloniseren is in eerste plaats contextualiseren en context is afhankelijk van de lokale realiteit. We raden lokale bibliotheken aan om deze oefening te doen met hun eigen lokale curator en commissie. Want dekoloniseren omvat natuurlijk veel meer dan een reeks boeken aankopen. Het gaat om rechtstreekse inspraak creëren en op lange termijn de touwtjes uit handen durven geven.

# ACHTERGRONDMATERIAAL

## BOEK (nav lazing) van Naima Charkaoui “Racisme. Over wonden en veerkracht”. [[2]](#footnote-2)

In haar boek ‘Racisme: over wonden en veerkracht’ legt Naima Charkaoui uit hoe racisme de gezondheid en de ontwikkeling van mensen schaadt (Deel I - Racisme en zijn impact). Maar ze geeft ook **wegwijzers om de veerkracht en weerbaarheid van slachtoffers te versterken** (Deel II - Wegwijzers om met racisme om te gaan). Met die wegwijzers kunnen ouders en vrienden, maar ook leerkrachten en sociaal werkers verder aan de slag. Dit boek pleit vurig voor meer slachtoffercultuur. Want racisme doét iets met mensen, pepert Naima Charkaoui ons aan de hand van tientallen voorbeelden in. Ze reikt handvatten aan om met de gevolgen om te gaan en focust op veerkracht, weerbaarheid en hoop. 'Wanneer iemand praat, wordt het dag’, schrijft uittredend kinderrechtencommissaris Bruno Vanobbergen in zijn voorwoord. ‘Deze gedachte geeft treffend mijn ervaring weer bij het lezen van dit boek.’

Dalila Hermans schrijft over dit boek:

Er is iets vreemds aan de hand met het debat over racisme. We discuteren over arbeidsmarkt, onderwijs en huisvesting. We voeren pennentwisten over geschiedenisboeken. We klagen het racisme van de politie aan. Dat is allemaal meer dan terecht en we moeten dat vooral blijven doen. Maar het valt op dat we het nooit over de ondersteuning van de slachtoffers hebben. Alsof je je op een levensgevaarlijk kruispunt zou beperken tot het stellen van structurele eisen voor meer verkeersveiligheid … terwijl wie van zijn sokken wordt gereden nooit een dokter of verpleger te zien krijgt. Dit boek pleit vurig voor meer slachtoffercultuur. Want racisme doét iets met mensen, pepert Naima Charkaoui ons aan de hand van tientallen voorbeelden in. Ze reikt handvatten aan om met de gevolgen om te gaan en focust op veerkracht, weerbaarheid en hoop. ‘''Ik ben zo blij met dit boek. Racisme creëert wonden en trauma's en daar dansen we nog veel te vaak omheen. Het werd hoog tijd dat dit aspect van de problematiek onder de loep genomen wordt, en Naima Charkaoui is de geknipte persoon om dat te doen.'' - Dalilla Hermans, schrijfster

## BOEK ‘Positieve identiteitsontwikkeling met moslimjongeren’ [[3]](#footnote-3)

(MOTIEF: Elke Vandeperre, Jonas Slaats, Rosalie Heens, Samira Azabar)

<https://www.standaardboekhandel.be/p/positieve-identiteitsontwikkeling-met-moslimjongeren-9789044134964>

## Boek Dirk Geldhof Superdiversiteit - Hoe migratie onze samenleving verandert [[4]](#footnote-4)

* [**https://www.acco.be/nl-be/items/9789462922952/Superdiversiteit**](https://www.acco.be/nl-be/items/9789462922952/Superdiversiteit)
* <https://kifkif.be/cnt/artikel/superdiversiteit-hoe-migratie-onze-samenleving-verandert-recensie-1166>
* <https://kifkif.be/cnt/artikel/rondetafelgesprek-superdiversiteit-en-intersectionaliteit-de-theorie-en-praktijk-5881>

## Socius artikel DIVERSITEIT EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK: EEN VURIG PLEIDOOI VOOR AMBITIE ÉN NUANCE

21 mei 2019

*Meer dan 30 jaar werkte ze met hart en ziel in de sociaal-culturele sector. De laatste jaren begeleidde ze bij Socius organisaties rond diversiteit. In maart 2019 vertrok Bea Elskens voor een welverdiend pensioen. We willen graag van haar horen welke hefbomen en valkuilen in het omgaan met superdiversiteit ze op basis van haar jarenlange ervaring ziet voor sociaal-culturele werkers en organisaties.*

“Het is nooit opgelost met ‘10 tips’.” We zijn meteen gewaarschuwd. Er volgt geen kant-en-klaar recept om van superdiversiteit een succes te maken in het sociaal-cultureel werk. Het is eerder een verhaal van laveren over spanningsvelden en zoeken naar nuance. Een verhaal van enerzijds en anderzijds.

1. DURF FOCUSSEN

Diversiteit: het is een breed begrip. Het kan gaan over handicap, armoede, religie, afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd en ga zo maar verder. En dan is er nog de persoonlijke diversiteit tussen karakters, interesses en talenten van mensen. Wie aan de slag wil met diversiteit kan in die breedte verzuipen. Als je alles tegelijk wilt doen, doe je uiteindelijk wellicht niets. Of zeker niet goed. Een valkuil van een brede aanpak is ook dat je om de eigenlijke uitdaging heen fietst. Een duidelijke en expliciete focus is dus nodig. Gezien de maatschappelijke context op dit moment, focust Socius op etnisch-culturele diversiteit. En dat is meteen ook de invalshoek van de rest van dit artikel.

"Het is nooit opgelost met '10 tips'."

ANDERZIJDS: VERENG DIVERSITEIT NIET

Je kan ook vastlopen op een té nauwe focus. Diversiteit verengen tot één aspect werkt niet. Om te beginnen draagt een organisatie de verantwoordelijkheid om in haar werking toegankelijk te zijn voor zoveel mogelijk groepen. Bijvoorbeeld door de gebouwen toegankelijk te maken, verminderde prijstarieven te hanteren of aangepaste voeding te voorzien. Verder mogen we mensen nooit herleiden tot één aspect van hun identiteit: elke persoon combineert immers verschillende facetten van identiteit, die hem of haar meer of minder kwetsbaar maken voor uitsluiting.

Dat kruispuntdenken[[1]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/" \l "_ftn1) is essentieel in een diversiteitsbenadering. Het is ook waardevol om regelmatig over het muurtje te kijken: zo helpen parallellen met de emancipatiestrijd voor vrouwen voor een beter begrip van de uitdagingen op het vlak van emancipatie van mensen met een migratieachtergrond. Het is nooit exact hetzelfde maar er spelen wel gelijkaardige mechanismen zoals machtsverschil en systeemverandering, waarover later meer.

WEET WAAROM EN WAARHEEN

We zouden het intussen moeten weten: superdiversiteit is een realiteit. Vooral buiten de steden is dat besef soms nog weinig doorgedrongen. Nochtans wordt de bevolking ook daar steeds meer divers. Het zou bovendien absurd zijn om de minder diverse (landelijke) omgevingen als eilanden te beschouwen. Mensen gaan al eens op stap en ook via de media komt iedereen in aanraking met diversiteit. Denken dat diversiteit alleen écht aan de orde is in stedelijke omgevingen, is een misvatting. Wat je mening over diversiteit ook is, je kan niet anders dan het onder ogen zien als een realiteit. Het is geen optie maar een noodzaak om ermee aan de slag te gaan.

“Het is geen optie maar een noodzaak om met diversiteit aan de slag te gaan.”

De volgende vraag is dan: ‘wat wil je precies bereiken?’. Deze vraag overslaan is een veelvoorkomende valkuil. Organisaties werken nog te veel ‘rond diversiteit’ in plaats van eerst goed na te denken welke impact ze willen realiseren. De aandacht ging lang louter naar het bereiken van mensen uit minderheidsgroepen. Dat mondde al snel uit in ‘ze komen niet’. De eigenlijke hamvraag is: wat de organisatie wil betekenen voor dit thema en voor verschillende groepen. Welke meerwaarde wil ze realiseren? Alleen met een duidelijke bestemming voor ogen kan men vooruitgang boeken.

ANDERZIJDS: DURF EXPERIMENTEREN

Werken aan diversiteit is geen autosnelweg recht naar de bestemming. Er moet tijd en ruimte zijn om te proberen, met vallen en opstaan. Een actie kan mislukken. Soms betekent dat het over een andere boeg gooien, soms opnieuw durven proberen. Eerlijk evalueren is hierbij belangrijk. Ook bij die evaluatie moet men het doel goed voor ogen houden. Fijn dat er volk was en dat de deelnemers tevreden waren, maar wat hebben we bij hen teweeggebracht? Spoort dat met onze ambities?

3. PAK HET GRONDIG AAN

Echt aan de slag gaan met diversiteit, betekent échte verandering. Omdat morrelen in de marge geen optie is, moet men het systeem willen en durven in vraag stellen. Of zoals Naïma Lafrarchi het zo mooi verwoordt: “Omgaan met verschil is niet gewoon de afwijking tolereren, maar de norm die de afwijking voortbrengt ter discussie durven stellen.” Diversiteit daagt de status quo dus uit, zowel op het niveau van de samenleving als in de eigen organisatie. Dat systeem kenmerkt zich door machtsverhoudingen. Het functioneert bijvoorbeeld op een overwegend mannelijke, heteronormatieve en/of wit-Vlaamse manier en benadeelt respectievelijk vrouwen, lgbtqi+’ers en/of mensen met een migratieachtergrond.

Ambitie op het vlak van diversiteit gaat over het veranderen van die machtsverhoudingen. Organisaties die het menen met diversiteit zijn bereid die uitdaging aan te gaan, zowel in hun interne werking als in hun maatschappelijke rol. Dat betekent meteen dat een gefragmenteerde aanpak niet werkt. Als je bezig bent met omgaan met verschil, dan ben je met de hele organisatie bezig. Er zijn acties nodig zowel op het vlak van organisatiestructuur als -cultuur, zowel in de activiteiten als in het personeelsbeleid enzovoort. Die vormen samen een geheel.

"Als je bezig bent met omgaan met verschil, dan ben je met de hele organisatie bezig."

De consequenties van zo’n grondige aanpak kunnen bedreigend overkomen. Het in vraag stellen van evidenties creëert onzekerheid en misschien zelfs angst. Toch komen veranderingen doorgaans niet alleen de minderheidsgroep ten goede. Veel sociaal-culturele organisaties zijn bijvoorbeeld sterk consensusgericht. Diversiteit daagt hen uit om meer plaats te maken voor afwijkende meningen. Een benadering zoals *Deep Democracy*[[2]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/" \l "_ftn2) helpt hierbij. Uiteindelijk heeft iedereen weleens een andere mening dan de anderen. Het is niet alleen aangenamer werken als er dan ruimte is voor die mening, het leidt ook tot betere beslissingen omdat er meer informatie op tafel komt.

ANDERZIJDS: GRENZEN MOGEN ER ZIJN

Alles in vraag durven stellen is niet hetzelfde als alles meteen overboord gooien. Over sommige principes willen en hoeven we geen compromis te sluiten: ze behoren tot het niet-onderhandelbaar referentiekader. Ook praktische beperkingen spelen een rol. Dat is duidelijk in theorie, maar niet altijd evident in concrete situaties. Sommigen vinden bijvoorbeeld dat de vraag van een groep vrouwen naar een apart vrouwenuurtje in het zwembad in tegenspraak is met de fundamentele waarde van gelijkheid tussen man en vrouw. Anderen hebben er geen principieel probleem mee, zolang het praktisch haalbaar is. Enkel een vrouwelijke redder vragen gaat dan bijvoorbeeld te ver.

Het is belangrijk te beseffen dat in deze gesprekken de machtsrelaties spelen die typisch zijn voor het omgaan met diversiteit. Dat maakt de inschatting van wat in die situatie de ‘juiste’ beslissing is er niet eenvoudiger op. De machtsongelijkheid is heel concreet in de vraag wie de uiteindelijke beslissing neemt. Maar ook in de argumenten die op tafel liggen. Als de groep vrouwen de waarde gelijkheid tussen vrouwen en mannen op een andere manier vertaalt naar de activiteit zwemmen, ben je dan bereid daar écht over na te denken? Ben je je ervan bewust dat praktische hinderpalen om tegemoet te komen aan bepaalde vragen net het gevolg zijn van de manier waarop het systeem georganiseerd is? Maatschappelijke machtsrelaties spelen ook op de achtergrond van het gesprek. Het is belangrijk om dit te beseffen en er rekening mee te houden, ook als je uiteindelijk kiest om niet op de vraag in te gaan.

"Maatschappelijke machtsrelaties spelen ook op de achtergrond van het gesprek. Het is belangrijk om dit te beseffen en er rekening mee te houden."

In het werken aan diversiteit is het dus niet per definitie fout om grenzen te stellen. Sommige grenzen zijn zelfs onmisbaar. Een organisatie bepaalt best vooraf welk gedrag ze als ongepast beschouwt en hoe ze daarmee omgaat. Wat doet ze als een lokale voorzitter een racistische of homofobe uitspraak doet? Wat wordt verwacht van een gespreksleider als een deelnemer zich haatdragend uit? Hoe zorgen we ervoor dat afspraken hierover worden nageleefd?

In het benoemen van grenzen is het belangrijk om precies te zijn. Vertaal het afkeuren van een gedrag niet automatisch naar het afkeuren van een persoon. Veralgemeen nooit naar een hele groep, cultuur of godsdienst. Verwar je eigen interpretatie ook niet met de intentie van de gesprekspartner. Op die manier hoeven grenzen niet elke deur naar dialoog te sluiten.

VERBREED JE NETWERK

Het netwerk van veel sociaal-cultureel werkers is vrij homogeen. Ze hebben weinig contacten met etnisch-culturele minderheden. Ze verwachten dat mensen met een migratieachtergrond zelf de stap zetten naar hun witte vereniging. Ze beseffen niet dat dit buiten de comfortzone van mensen kan liggen, net zoals velen zich ongemakkelijk voelen als ze alleen op bezoek gaan bij een etnisch-culturele organisatie. Het is belangrijk de comfortzone bij interculturele contacten te doen groeien, te ‘stretchen’. Dit moet geleidelijk aan gebeuren, anders verkrampen mensen en leren ze niet.

“De idee ‘zij moeten maar naar ons komen’ is achterhaald.”

De idee ‘zij moeten maar naar ons komen’ is achterhaald. Sociaal-cultureel werkers moeten zélf meer de stap zetten om de leefwerelden van andere etnisch-culturele groepen te leren kennen. Dat kan bijvoorbeeld door aanwezig te zijn op activiteiten van etnisch-culturele verenigingen. Aanvullend op persoonlijke contacten kan men ook veel bijleren door bijvoorbeeld boeken en columns te lezen en opiniemakers uit minderheidsgroepen te volgen op sociale media. Een gevarieerd netwerk geeft niet alleen meer inhoudelijke voeling met verschillende perspectieven, het komt ook van pas op het moment dat men een vacature wil verspreiden of op zoek is naar interessante sprekers.

ANDERZIJDS: EEN NETWERK BESTEED JE NIET UIT

De eerste stappen naar een meer divers netwerk zijn niet evident. Veel organisaties zoeken en vinden een aanspreekpunt bij etnisch-culturele verenigingen. Ze verwachten dat zij hen kunnen helpen om mensen met een migratieachtergrond te bereiken. Etnisch-culturele verenigingen zijn echter overbevraagd. Ze hebben hiervoor geen tijd. Hun doel is niet mensen toeleiden naar andere organisaties: ze hebben een eigen missie en planning. Verwacht dus niet dat zij in jouw plaats voor een netwerk zullen zorgen. Organisaties en werkers moeten zelf de tijd investeren om naar plaatsen te gaan waar ze mensen uit minderheidsgroepen kunnen ontmoeten en leren kennen. Alleen op die manier zullen ze te weten komen wie wat voor de organisatie kan betekenen en – niet te vergeten – wat de organisatie voor hen kan betekenen.

5. BRENG ANDERE PERSPECTIEVEN BINNEN

Een divers netwerk om zich heen is één ding, andere perspectieven binnenbrengen ín de organisatie is nog iets anders. Om betekenisvol te zijn op het vlak van diversiteit, moet een organisatie noodzakelijkerwijze ook divers samengesteld zijn. Vergelijk met het beeld van de slak en de giraf: ze zien elk een deel van de werkelijkheid vanuit hun eigen gezichtspunt. Als je die gezichtspunten kan samenbrengen, heb je een vollediger beeld. Daarom is het belangrijk om sterk in te zetten op het aantrekken van medewerkers uit minderheidsgroepen: als werknemer, als freelancer, als vrijwilliger, als bestuurder. Zij helpen de organisatie om blinde vlekken bloot te leggen, voeling op te bouwen met andere leefwerelden en netwerken te verbreden.

ANDERZIJDS: LET OP MET VERWACHTINGEN

De overtuiging van de meerwaarde van een meer diverse ploeg heeft ook een schaduwkant. Soms verwacht men dat één persoon het hele diversiteitsbeleid op de schouders draagt, hetzij formeel als ‘diversiteitsmedewerker’, hetzij informeel als ‘dé diverse collega’. Die verwachting is om te beginnen onrealistisch. Een medewerker met een migratieachtergrond die zo als eerste in een witte organisatie binnenkomt, wordt dan geconfronteerd met de dubbele uitdaging om zichzelf als buitenbeentje staande te houden én tegelijk een zware en vaak beladen opdracht te vervullen. Slechts weinig mensen houden dat vol.

"Om betekenisvol te zijn op het vlak van diversiteit, moet een organisatie ook divers samengesteld zijn."

Een andere valkuil is dat collega’s, vrijwilligers of deelnemers deze persoon in de dagelijkse contacten voortdurend herleiden tot één aspect van zijn identiteit – zoals zijn afkomst of religie – en de veronderstellingen die zij daaraan koppelen. Daarom is het belangrijk dat alle mensen in de organisatie interculturele competenties hebben en dus meervoudig naar anderen kunnen kijken. Tot slot vertrekt de idee dat één persoon volstaat om diversiteit in de organisatie vorm te geven van de verkeerde veronderstelling dat alles wat ‘anders’ is hetzelfde is.

In werkelijkheid is er ook onder mensen met een migratieachtergrond een grote diversiteit aan perspectieven, naargelang onder meer leeftijd, geslacht, land(en) van herkomst, levensbeschouwing en natuurlijk ook persoonlijke voorkeuren en overtuigingen. Sommige mensen met een migratieachtergrond staan helemaal niet te springen om diverse perspectieven aan te brengen in de organisatie en zich zo te profileren als ‘anders’. Of hun eigen invalshoeken leunen nauw aan bij die van de organisatie. Een medewerker met een migratieachtergrond moet dus zowel ruimte krijgen om andere perspectieven aan te brengen als om dat niét te doen. Dat is geen eenvoudige evenwichtsoefening.

Aan het andere uiterste vinden we organisaties die een medewerker zoeken die op zijn/haar afkomst na een kopie is van de andere medewerkers. Ze willen personeel dat in afkomsten de samenleving weerspiegelt, maar willen de daaraan gekoppelde diverse perspectieven er niet bijnemen. De eigen werking mag niet in vraag gesteld worden. Zo’n verwachting is in strijd met de grondigheid die inherent is aan een écht diversiteitsbeleid, zoals hierboven uiteengezet. Zorg er dus voor dat een ‘diverse’ medewerker ruimte krijgt en zich gewaardeerd voelt. Wie zich geïsoleerd voelt, blijft niet. Het risico dat men terug van voren af aan moet beginnen, is dan groot.

"Zorg ervoor dat een ‘diverse’ medewerker ruimte krijgt en zich gewaardeerd voelt."

De val van de verwachtingen wordt kleiner naarmate er meer mensen uit de minderheidsgroep in de ploeg zitten. Aantallen zijn niet alles maar helpen wel. Bij vrouwen die in een dominant mannelijke organisatie werken, wordt het gemiddeld kantelpunt geschat rond 30% om als ‘minderheid’ comfortabel te kunnen werken en als organisatie tot systeemverandering te komen. Verder is het in de beginfase van diversiteit van groot belang dat medewerkers uit een nieuwe groep zich gesteund voelen door de top en door de collega’s.

6. NEEM TIJD

Verandering vraagt tijd. Werken aan diversiteit heeft dus ook tijd nodig, en wel in verschillende betekenissen. Het is een proces dat jaren duurt en wellicht nooit helemaal af is, aangezien diversiteit zelf voortdurend verandert. Het kan lang duren voor er tastbare resultaten zijn. Maar het vraagt ook tijd in de zin van een tijdsinvestering. Medewerkers moeten tijd krijgen om plannen te ontwikkelen en uit te voeren, tijd om deel te nemen aan vormingen en intervisies, tijd om te netwerken enzovoort. Diversiteit is pas echt een prioriteit als het ook een priori-TIJD is: als de organisatie er personeelsuren en andere middelen in investeert. Het gebeurt jammer genoeg nog vaak dat organisaties diversiteit op papier een prioriteit noemen, terwijl het in de praktijk steeds weer moet wijken voor andere zaken die pas echt als dringend worden ervaren. Dat onderlijnt opnieuw het belang van de motivatie: alleen met een échte *sense of urgency* om rond diversiteit te werken, zal het ook een échte prioriteit zijn.

“Diversiteit is pas echt een prioriteit als het ook een priori-TIJD is.”

ANDERZIJDS: VERSCHUIL JE NIET ACHTER TIJD

Tijd is soms een dooddoener. Tijd geven en nemen is niet hetzelfde als achterover leunen tot het allemaal vanzelf gebeurt. Met de vage verklaring ‘we zijn ermee bezig’ komen we er niet. Claims van minderheidsgroepen afwijzen onder het mom ‘dat ze gewoon wat geduld moeten hebben’ illustreert een gebrek aan bewustzijn over de gevolgen die deze mensen moeten dragen door de gebrekkige omgang met diversiteit in de samenleving. Men moet beseffen dat geduld kúnnen hebben een privilege is voor mensen uit dominante groepen, kansengroepen hebben die tijd niet. Tijd is dus nooit een excuus. Doelgerichte en doorgedreven actie is de maatstaf: *walk the talk*.

WEES TAALBEWUST

Het belang van taal is niet te onderschatten. De manier waarop mensen iets benoemen, bepaalt de manier waarop het bestaat. Zo gebruiken we standaard het woord ‘hij’ om naar ‘iemand’ – en dat kan een vrouw of man zijn – te verwijzen. Dat woordgebruik bevestigt de mannelijke norm. Ook bij minderheidsgroepen is woordgebruik vaak een issue, bijvoorbeeld: mensen met een beperking of handicap, van vreemdelingen over migranten en allochtonen naar – momenteel – mensen met een migratieachtergrond, van holebi’s over lgbt’ers naar lgbtqi+. Ook de benaming van de dominante groep kan gevoelig liggen: noem je mensen blank of wit?

De verschillende voorbeelden illustreren dat het meer een kwestie van bewustzijn en gevoeligheid is, dan een kwestie van goed of fout. Taalsensitiviteit is een belangrijke competentie voor mensen en organisaties in de diverse samenleving. Men moet bereid zijn om te blijven nadenken over woorden en rekening houden met hoe mensen die ervaren. Die zoektocht speelt zich – alweer – af in een context van macht: niet iedereen heeft dezelfde macht om bepaalde termen ingang te doen vinden of naar de uitgang te verwijzen. Ook speelt de macht van de status quo. Pogingen om taal genderneutraler te maken botsen bijvoorbeeld al snel op de kritiek dat het niet meer ‘leesbaar’ is.

“De manier waarop mensen iets benoemen, bepaalt de manier waarop het bestaat.”

Waar het belang van taalsensitiviteit doorgaans wordt *onderschat*, bestaat de neiging anderstaligheid als ‘hindernis’ te *overschatten*. Als we het hebben over taal en diversiteit, denken we immers spontaan eerder aan een andere invulling dan die van hierboven: het gebruik van Nederlands en andere talen. Ook in die zin is taal natuurlijk belangrijk. Om met elkaar te communiceren hebben we taal nodig. Naast het belang van het Nederlands, moeten we ook meertaligheid erkennen. Mensen moeten de kans hebben om zich uit te drukken in hun moedertaal. Je merkt zelf hoe je in een tweede taal die je goed beheerst, zoals Frans of Engels, toch moeite hebt om complexe zaken uit te drukken.

We moeten opletten dat we de lat voor taal niet onredelijk hoog leggen. We gaan er soms te snel van uit dat mensen geen Nederlands kennen omdat ze naar hun woorden moeten zoeken of taalfouten maken. We laten weinig ruimte voor taalvariëteiten zoals een buitenlands accent. Tegelijk groeit wel de ruimte voor dialecten en worden we toleranter voor bijvoorbeeld dt-fouten bij jongeren. Het zou goed zijn om ook op het vlak van meertaligheid wat pragmatischer te zijn.

ANDERZIJDS: SCHIET NIET IN EEN KRAMP

Het bewustzijn dat taal kan kwetsen maakt mensen onzeker. Des te meer als ze weinig voeling hebben met de leefwerelden van een bepaalde groep en dus weinig handvatten hebben om in te schatten hoe ze zich best uitdrukken. Die onzekerheid kan mensen blokkeren: ze gaan liever het gesprek uit de weg dan de oncomfortabele zoektocht naar woorden aan te gaan. Dat kan uiteraard niet de bedoeling zijn. Ook leren fietsen lukt alleen met vallen en opstaan. De eigen taalverlegenheid benoemen en anderen uitnodigen om feedback te geven volstaat vaak al om de spanning te verminderen. Die feedback voedt het verdere leerproces.

8. ZET IN OP WEDERKERIGHEID

‘We moeten elkaar leren kennen’ is lange tijd het motto geweest van interculturele activiteiten. In de praktijk vertaalde zich dat naar activiteiten waarin witte organisaties ‘de ander’ gingen bezoeken: een theeceremonie, een buurtwandeling in een diverse buurt, een workshop dans of muziek. Die activiteiten kunnen een opstap zijn, maar ook niet meer dan dat. Wat we nodig hebben is wederzijdsheid. We kunnen ook gewoon samen koken en van elkaar leren in plaats van louter te focussen op de ‘andere’ keuken. Dat gebeurt al hier en daar, maar nog te weinig. Mensen moeten ook écht met elkaar in gesprek gaan, elkaar leren kennen. En gewoon samen dingen doen, waarbij een gemeenschappelijk doel centraal staat en niet de verschillen in achtergronden.

“Een theeceremonie of buurtwandeling kan een opstap zijn, maar ook niet meer dan dat.”

Naast de aanpak van een activiteit, is ook de communicatie errond belangrijk. Het is mooi als een activiteit sterk is uitgedacht vanuit wederkerigheid en een gemeenschappelijk ‘wij’ boven verschillen heen. Maar dat wordt deels onderuitgehaald als de flyer of de inleidende speech van de voorzitter spreekt in termen van wij-zij. Dat bevestigt het belang van taalsensitiviteit, maar ook van iedereen in de organisatie mee te krijgen in het diversiteitsverhaal.

ANDERZIJDS: VOER OOK MOEILIJKE GESPREKKEN

Wederkerigheid is geen synoniem van gezelligheid. Leuke activiteiten kunnen mensen dichter bij elkaar brengen, maar soms zijn ze ook nodig om moeilijke gesprekken te voeren. Misschien komen die tijdens de activiteit vanzelf naar boven en dan moeten ze ruimte krijgen. Gesprekken gelinkt aan diversiteit zijn vaak geladen en daarom zijn we geneigd ze uit de weg te gaan. Sommige onderwerpen raken een gevoelige snaar bij de gesprekspartners en roepen daardoor heftige emoties op. Veelal gaat het om de erkenning van fundamentele kwesties, zoals de maatschappelijke minderheidspositie of een waarde als vrouwenemancipatie. Die emotionaliteit maakt het moeilijker om een open gesprek te voeren.

Daarbij komt nog de druk van het maatschappelijk en politiek debat, dat sterk gepolariseerd is. Het toont mensen geen voorbeeld van hoe ze in hun dagelijks leven met elkaar in gesprek kunnen gaan. In gesprekken over diversiteit spelen vaak ook gevoelens van verlies. Als we diversiteit eenzijdig als een meerwaarde voorstellen gaan we voorbij aan de gevoelens van onzekerheid, angst en onmacht die veel mensen hierbij voelen, zowel uit minderheidsgroepen als in de dominante groep. Deze negatieve gevoelens verdienen erkenning, zo niet blijven ze werken als stoorzender in de communicatie.

"Als we diversiteit eenzijdig als een meerwaarde voorstellen gaan we voorbij aan de gevoelens van onzekerheid, angst en onmacht die veel mensen voelen."

Ook het ‘kleinere’ gesprek over een opmerking die als kwetsend wordt ervaren is meestal niet gemakkelijk. Het vraagt moed van de persoon die zich gekwetst voelt – bijvoorbeeld een vrouw of een persoon met een migratieachtergrond – om dit ook uit te spreken. En het vraagt incasseringsvermogen en openheid van de persoon die aangesproken wordt, bijvoorbeeld een man of iemand uit de dominante witte groep. Toch is ook hier de moeilijke confrontatie noodzakelijk. Het vermijden van die gesprekken riskeert immers uit te monden in het vermijden van contacten.

De uitdaging is om in die gesprekken de nuance op te zoeken: veralgemeningen vermijden, intenties loskoppelen van effecten en erkennen dat dezelfde waarden op verschillende manieren vertaald kunnen worden. De kwaliteit van het gesprek is doorslaggevend. Dat kan niet in een debat, maar moet in kleine groepen. Van mens tot mens. De doelstelling is niet zozeer om elkaar  te overtuigen. Een beter inzicht in een ander perspectief, in al zijn complexiteit en nuance, is meestal al een hele stap vooruit.

VERSTERK DE DIVERSITEITSCOMPETENTIES VAN ALLE MEDEWERKERS

Om goed te presteren in een diverse samenleving zijn bepaalde competenties nodig. We kunnen spreken van ‘divers-sensitiviteit’. In een sociaal-culturele organisatie hebben alle professionals dat nodig, evenals vrijwillige medewerkers en freelancers. Er zijn competenties die iedereen nodig heeft, maar in sommige functies ligt de lat hoger of zijn er meer specifieke competenties nodig.

Divers-sensitiviteit gaat om te beginnen over de gevoeligheid om in te schatten wanneer verschil er wel of juist niet toe doet. Je moet dus kunnen omgaan met de paradox dat we aan de ene kant meer aandacht willen voor verschillen, dat er meer rekening mee wordt gehouden, en dat we aan de andere kant niet telkens willen gewezen worden op verschil, maar gewoon erkend willen worden als mensen. Een bekende quote van Pat Parker: “Het eerste wat je moet doen is vergeten dat ik zwart ben. Ten tweede: vergeet nooit dat ik zwart ben.”[[3]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/#_ftn3)

We moeten een meervoudige bril kunnen opzetten, een bril waarin zowel plaats is voor etnisch-culturele verschillen als andere elementen van identiteit. Daarbij moeten mensen zich ook bewust zijn van hun eigen referentiekader. Het gebeurt zelden dat witte mensen – of mannen, of hetero’s – dat aspect van hun identiteit voorop zetten als iets dat sterk bepaalt wie ze zijn. Voor open contacten met anderen is het nochtans cruciaal dat ze zich bewust worden van de privileges die samenhangen met die maatschappelijke positie en die wel degelijk een bepalende invloed hebben. Dat betekent niet dat ze er zich schuldig over moeten voelen.

"We moeten een meervoudige bril kunnen opzetten, een bril waarin zowel plaats is voor etnisch-culturele verschillen als andere elementen van identiteit."

Verder is er een kritisch inzicht nodig in hoe machtsverhoudingen werken, zowel maatschappelijk als in een organisatie: macht die kan samenhangen met de grootte van de groep, een diploma, sociale positie, taal, mondigheid, leeftijd, anciënniteit enzovoort. Divers-sensitiviteit omvat ook de taalbewustheid die eerder besproken werd. En de competenties die nodig zijn om moeilijke gesprekken te voeren: omgaan met emoties, conflicthantering. De vele spanningsvelden die samenhangen met werken aan diversiteit, vragen ook flexibiliteit als competentie en kunnen omgaan met complexiteit. Tot slot vraagt divers-sensitiviteit ook een open houding: luisteren naar mensen zonder meteen een waardeoordeel klaar te hebben, zich proberen in te leven. Die empathie betekent niet dat men het met alles eens moet zijn.

Divers-sensitiviteit mag gerust meer gewicht krijgen in het personeels- en vrijwilligersbeleid van sociaal-culturele organisaties. Er moet ook nagedacht worden hoe deze competenties af te wegen tegenover andere competenties die tot op heden als ‘standaard’ gezien worden. Vaak werken organisaties met een uitgebreide set van competenties waarvan ze overtuigd zijn dat àlle medewerkers ze moeten hebben. Ze kunnen hierdoor talenten mislopen. Bijvoorbeeld zogenaamde ‘*best persons*’, medewerkers met een uitzonderlijk talent om mensen en groepen te enthousiasmeren. Maar ze lopen de job mis omdat ze te zwak staan op het vlak van projectadministratie en rapportering. Dan liever een collega die daar wel goed in is en ‘gemiddeld’ scoort op bewegingsvlak?

Een divers medewerkersbeleid vraagt een shift in de manier van werken: jobcrafting aansluitend op de talenten van collega’s en meer samenwerking. Het kan best een uitdaging zijn om de ploeg hierop te organiseren, maar op lange termijn leidt het tot meer tevreden collega’s en meer excellente prestaties.

“‘Divers-sensitiviteit’ mag gerust meer gewicht krijgen in het personeels- en vrijwilligersbeleid van sociaal-culturele organisaties.”

ANDERZIJDS: SOMMIGE DINGEN ZIJN MOEILIJK AAN TE LEREN

Veel divers-sensitieve competenties kan je leren. Mensen kunnen vormingen volgen, aan intervisie doen en boeken lezen, ze kunnen leren uit feedback en coaching. Organisaties kunnen medewerkers hierin steunen en sturen. Maar divers-sensitiviteit heeft ook te maken met attitudes, en die zijn moeilijker te leren. Het is belangrijk dat organisaties hierin minima definiëren: vanaf welk moment is de diversiteitshouding té problematisch om in de organisatie te kunnen functioneren? Vanaf die ondergrens kunnen mensen ondersteund worden om te groeien. Onder die grens moeten er afspraken zijn over hoe daarmee om te gaan.

TOT SLOT: GAAT HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK VOOROPLOPEN?

Wie de maatschappelijke uitdagingen rond diversiteit onder de loep neemt, merkt dat het sociaal-cultureel werk een enorm potentieel heeft om hier een verschil te maken. Het verbindt mensen, iets waar de diverse samenleving grote nood aan heeft. Zowel de verbinding tussen ‘gelijken’ (*bonding*) als de verbinding met ‘anderen’ (*bridging*) zijn daarbij van belang. Sociaal-culturele activiteiten kunnen gelegenheden zijn waar mensen die broodnodige, open en genuanceerde gesprekken voeren over samenleven in diversiteit. Sociaal-culturele organisaties zetten zich ook in voor maatschappelijke verandering: ze stellen maatschappelijke spelregels in vraag en dragen er zorg voor dat iedereen kan participeren. Zou het daarom niet logisch zijn als het sociaal-cultureel volwassenenwerk vooropliep in het omgaan met diversiteit?

"Het sociaal-cultureel werk heeft een enorm potentieel om een verschil te maken in de maatschappelijke uitdagingen rond diversiteit."

Zover zijn we nog niet. Toch groeit het besef in de sector dat een kwalitatief diversiteitsbeleid geen *nice-to-have* is, maar een *must-have*. Een beetje zoals dat elke ietwat toekomstgerichte organisatie de ontwikkelingen op het vlak van ICT of nieuwe media onmogelijk naast zich neer kan leggen.

ANDERZIJDS: NIET VERANTWOORDELIJK VOOR ALLES

Het sociaal-cultureel werk is natuurlijk niet verantwoordelijk om àlle maatschappelijke problemen op te lossen, ook niet de problemen die te maken hebben met diversiteit. Daarvoor komen ook andere sectoren in het vizier, zoals het onderwijs en de arbeidsmarkt. En andere spelers dan het middenveld, niet in het minst de overheid. Toch brengt ook dit ons terug bij de bijzondere rol die sociaal-culturele organisaties kunnen spelen: anderen interpelleren om hún verantwoordelijkheid te nemen.

Tekst: **Naima Charkaoui**  
Foto’s: **Sam Gilbert**

**NOG ENKELE LITERATUURTIPS VAN BEA**

Arikoglu Fatma, Scheepers Sarah, Koranteng Kum Ama. *Intersectioneel denken: Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.* Brussel, Ella vzw, 2015.

Aziz Rachida. *Niemand zal hier slapen vannacht.* Berchem, EPO, 2017.

Ben Chikha Chokri. *Zoo Humain: De blijde terugkeer van de barbaar*. Leuven, LannooCampus, 2017.

Berardo Kate, Deardorff Darla K. (red). *Building Cultural Competence*. Sterling (Virginia), Stylus Publishing, 2012.

Brandsma Bart. *Polarisatie: Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*. BB in Media, 2016.

Charkaoui Naima. *Racisme: Over wonden en veerkracht*. Berchem, EPO, 2019.

Geldof Dirk. *Superdiversiteit: Hoe migratie onze samenleving verandert*. Leuven, ACCO Uitgeverij, 2014.

Hoffman Edwin. *Interculturele gespreksvoering: Theorie en praktijk van het TOPOI-model*. Houten, Bohn Stafleu van Loghum, 2009.

Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan. *Allemaal Andersdenkenden: Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam, Business Contact, 2005.

Jalhay Steffie, Ceuterick Melissa, Degelin Philippe. *Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie.* Brussel, Politeia, 2016.

Kramer Jitske. *Deep Democracy: De wijsheid van de minderheid*. Zaltbommel, Thema, Uitgeverij van Schouten & Nelissen, 2014.

Kramer Jitske. *Wow! Wat een verschil*. Zaltbommel, Thema, Uitgeverij van Schouten & Nelissen, 2014.

Matheusen Fanny. *Mijn held is een hulpverlener: Over zorg in een superdiverse wereld*. Leuven, LannooCampus, 2016.

Nzume Anousha. *Hallo witte mensen*. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2017.

Shadid W.A. *Grondslagen van de interculturele communicatie*. Amsterdam, Boom uitgevers Amsterdam, 2015.

**INTERESSANTE WEBSITES, BLOGGERS EN COLUMNISTEN**

kifkif.be

Mo.be

Dalilla Hermans

Nozizwe Dube

Olivia Rutazibwa

Sabrine Ingabire

Tarik Fraihi

Yasmien Naciri

**VOETNOTEN**

[[1]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/" \l "_ftnref1) Bij kruispuntdenken of intersectionaliteit besteedt men aandacht aan de koppeling van verschillende maatschappelijke ‘betekenisgevers’ of indelingen zoals etniciteit, klasse, leeftijd, enzovoort. Men bekijkt de samenloop van discriminatiegronden en de complexe dynamieken die daaruit voortvloeien. Bron en meer info:  Arikoglu Fatma, Scheepers Sarah, Koranteng Kum Ama. *Intersectioneel denken: Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.* Brussel, Ella vzw, 2015.

[[2]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/" \l "_ftnref2) *Deep Democracy* is een vernieuwende methode voor besluitvorming met ruimte voor àlle perspectieven – ook het minderheidsperspectief – en het oplossen van tegenstellingen, spanningen en conflicten. De onderstroom in groepen wordt zichtbaar en hanteerbaar gemaakt. Tegenstellingen en botsende meningen worden op respectvolle wijze met elkaar onderzocht.

[[3]](https://socius.be/diversiteit-en-sociaal-cultureel-werk-een-vurig-pleidooi-voor-ambitie-en-nuance/" \l "_ftnref3) http://condor.depaul.edu/mwilson/multicult/patparker.htm

**TEKST DOOR NAIMA CHARKAOUI**

Naima Charkaoui is politicologe. Ze werkt rond mensenrechten, kinderrechten en diversiteit.

1. *Op 30/11/2015 overleed de Marokkaanse sociologe Fatima Mernissi. Haar vrijgevochten gedachtegoed inspireerde tot een VUB-leerstoel over macht, gender en islam.* [↑](#footnote-ref-1)
2. Sanne vat samen [↑](#footnote-ref-2)
3. Wie vat samen? [↑](#footnote-ref-3)
4. Dirk vat samen [↑](#footnote-ref-4)