

VLAAMS ACTIEPLAN INTERCULTURALISERING

VAN, VOOR EN DOOR CULTUUR, JEUGDWERK EN SPORT

# INHOUD

<b>WOORD VOORAF</b> .....	<b>5</b>
<b>1 MISSIE VAN HET ACTIEPLAN INTERCULTURALISERING</b> .....	<b>6</b>
<b>2 BELEIDSVISIE</b> .....	<b>7</b>
2.1 DREMPELS ZIEN, ERKENNEN EN OVERSTIJGEN OM TOT ONTMOETING TE KOMEN .....	7
2.2 PARTICIPATIE EN INTERCULTURALITEIT .....	7
2.2.1 <i>Diversiteit als breed begrip</i> .....	7
2.2.2 <i>De spiegel van de Vlaamse Gemeenschap</i> .....	8
2.2.3 <i>Sociaal-economische drempels</i> .....	8
2.2.4 <i>Sociaal-culturele drempels: interculturaliteit</i> .....	8
2.2.5 <i>Wat is interculturaliteit in deze context?</i> .....	9
2.2.6 <i>Interculturaliteit: waar naartoe?</i> .....	10
2.2.7 <i>Randvoorwaarden</i> .....	10
2.2.8 <i>Een integraal verhaal</i> .....	11
2.3 GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID .....	11
2.3.1 <i>De particuliere sector</i> .....	11
2.3.2 <i>Individueen</i> .....	12
2.3.3 <i>De Vlaamse overheid voor cultuur, jeugdwerk en sport</i> .....	12
2.3.4 <i>Lokale overheden</i> .....	13
<b>3 INTERCULTURALITEIT IN CULTUUR, JEUGDWERK EN SPORT. EEN STAND VAN ZAKEN</b> .....	<b>15</b>
3.1 DIVERSITEIT IN HET SPORTLANDSCHAP .....	15
3.1.1 <i>Diversiteit als aandachtspunt</i> .....	15
3.1.2 <i>Toekomstperspectief</i> .....	17
3.2 CULTUREEL ERFGOED .....	17
3.2.1 <i>Situering van de erfgoedsector en het onderzoek over interculturaliteit</i> .....	17
3.2.2 <i>Bezorgdheden van de erfgoedsector</i> .....	17
3.2.3 <i>Toekomstperspectief</i> .....	18
3.3 LOKAAL CULTURBELEID .....	19
3.3.1 <i>Situering</i> .....	19
3.3.2 <i>Ervaringen van het lokaal cultuurbeleid</i> .....	19
3.3.3 <i>Toekomstperspectief</i> .....	20
3.4 SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK.....	21
3.4.1 <i>Situering</i> .....	21
3.4.2 <i>Sociaal-cultureel volwassenenwerk en interculturaliteit</i> .....	21
3.4.3 <i>Verenigingen</i> .....	22
3.4.4 <i>Volkshogescholen</i> .....	22
3.4.5 <i>Gespecialiseerde vormingsinstellingen en bewegingen</i> .....	22
3.4.6 <i>Toekomstperspectief</i> .....	23
3.5 AMATEURKUNSTEN.....	23
3.6 PROFESSIONELE KUNSTEN .....	24
3.6.1 <i>De complexiteit van de artistieke praktijk</i> .....	24
3.6.2 <i>De lokale versus stedelijke context</i> .....	25
3.6.3 <i>Internationalisering van de artistieke praktijk</i> .....	25
3.6.4 <i>Toekomstperspectief</i> .....	25
3.7 JEUGDWERK .....	25
3.7.1 <i>Algemene situering</i> .....	25
3.7.2 <i>Weinig participatie van jeugd met een etnisch-cultureel diverse achtergrond</i> .....	26
3.7.3 <i>Weinig jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in bestuurs- en vrijwilligersstructuren</i> .....	26
3.7.4 <i>Weinig werknemers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond</i> .....	27
3.7.5 <i>Toekomstperspectief</i> .....	27
3.8 DE VLAAMSE OVERHEID .....	27

<b>4</b>	<b>BELEIDSMATREGELEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID VOOR CULTUUR, JEUGDWERK EN SPORT .....</b>	<b>29</b>
4.1	SPoor 1: VERANKEREN VAN INTERCULTURALITEIT .....	29
4.1.1	<i>Interculturaliteit integreren in alle decreten .....</i>	29
4.1.2	<i>Het interculturaliseren van de adviesraden, de advies- en beoordelingscommissies .....</i>	30
4.1.3	<i>Interculturaliteit als verankerd uitgangspunt voor de Vlaamse overheid en organisaties die dicht bij de Vlaamse overheid staan .....</i>	31
4.1.4	<i>Uitnodiging aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de provinciale en lokale besturen m.b.t. interculturaliseren .....</i>	34
4.2	SPoor 2: BEGELEIDENDE MAATREGELEN EN EXPERIMENTEERRUIMTE .....	35
4.2.1	<i>Experimenteerruimte (1) .....</i>	35
4.2.2	<i>Experimenteerruimte (2) .....</i>	36
4.2.3	<i>Een centraal kennisknooppunt, communicatie en netwerkvorming .....</i>	36
4.2.4	<i>Coaching van beoordelingscommissies en adviesraden .....</i>	37
4.2.5	<i>Monitoring van de beleidslijn Interculturalisering .....</i>	37
4.2.6	<i>Uitbreiding van Antena-projecten .....</i>	37
4.2.7	<i>Collectieve invoegtrajecten – tewerkstelling .....</i>	38
4.2.8	<i>De campagne ‘All Different, All Equal’ .....</i>	38
4.2.9	<i>Voorbereiding campagne Interculturele Dialoog van de Europese Unie .....</i>	38
4.2.10	<i>Expertisecentrum Islam .....</i>	38
<b>5</b>	<b>DOELSTELLINGEN EN ACTIES VAN DE PARTICULIERE ACTOREN .....</b>	<b>39</b>
5.1	SD1: INTEGRALE BENADERING .....	39
5.1.1	<i>Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur .....</i>	39
5.1.2	<i>Culturele Biografie Vlaanderen vzw .....</i>	40
5.1.3	<i>Steunpunt Cultuur Lokaal m.m.v. Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken .....</i>	40
5.1.4	<i>SoCiuS .....</i>	41
5.1.5	<i>Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten .....</i>	41
5.1.6	<i>Kunst en Democratie vzw .....</i>	41
5.1.7	<i>Samenwerkingsverband Kunsten .....</i>	42
5.1.8	<i>Steunpunt Jeugd .....</i>	42
5.2	SD2: KENNIS- EN VISIEONTWIKKELING .....	42
5.2.1	<i>De sportsector .....</i>	42
5.2.2	<i>Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur .....</i>	43
5.2.3	<i>Culturele Biografie Vlaanderen vzw .....</i>	44
5.2.4	<i>Cultuur Lokaal en Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken .....</i>	44
5.2.5	<i>SoCiuS .....</i>	45
5.2.6	<i>Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten .....</i>	45
5.2.7	<i>Samenwerkingsverband Kunsten .....</i>	45
5.2.8	<i>De jeugdwerksector .....</i>	46
5.2.9	<i>CultuurNet Vlaanderen .....</i>	46
5.3	SD3: AANBOD EN PARTICIPATIE .....	46
5.3.1	<i>OD 1: Stimuleren van een eigen aanbod van etnisch-culturele groepen .....</i>	47
5.3.2	<i>OD 2: Etnisch-culturele diversiteit in het bestaande aanbod stimuleren en blijvend aandacht hebben voor vernieuwing en experiment .....</i>	47
5.3.3	<i>OD 3: Stimuleren van samenwerking binnen de eigen én met andere sectoren .....</i>	48
5.3.4	<i>OD 4: Internationale campagnes ruimer bekendmaken .....</i>	49
5.3.5	<i>OD 5: Het bestaande etnisch-culturele aanbod ruimer bekendmaken .....</i>	49
5.4	SD4: PERSONEELSBELEID .....	51
5.4.1	<i>Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur .....</i>	52
5.4.2	<i>Culturele Biografie Vlaanderen vzw .....</i>	52
5.4.3	<i>Cultuur lokaal .....</i>	52
5.4.4	<i>Het Vlaams Audiovisueel Fonds .....</i>	53
5.4.5	<i>Het jeugdwerk .....</i>	53
5.4.6	<i>CultuurNet Vlaanderen .....</i>	53
5.5	SD5: BESTUURSORGANEN .....	53
5.6	SD6: VRIJWILLIGERSBELEID .....	55
5.6.1	<i>Het jeugdwerk .....</i>	55
5.6.2	<i>De sportsector .....</i>	56
5.6.3	<i>Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur .....</i>	56

<b>6</b>	<b>ONDERSTEUNENDE PARTNERS: ONDERWIJS, TEWERKSTELLING EN LOKALE BESTUREN .....</b>	<b>57</b>
6.1	STICHTING LEZEN .....	57
6.2	INTERCULTURALITEIT ALS UITGANGSPUNT BIJ DE BREDE SCHOOL .....	57
6.3	SOCIAAL FONDS PODIUMKUNSTEN .....	58
6.3.1	<i>Stimuleren van samenwerking met scholen(gemeenschappen).....</i>	<i>58</i>
6.3.2	<i>Ondersteunen van systemen van afwisselend leren en werken en toezien op meer en kwaliteitsvolle stages .....</i>	<i>58</i>
6.3.3	<i>Bruggen naar tewerkstelling.....</i>	<i>58</i>
6.4	STEUNPUNT VIVO .....	59
6.4.1	<i>Een eerste actie: de sector sensibiliseren voor een beleid met oog voor diversiteit.....</i>	<i>59</i>
6.4.2	<i>Een tweede actie kadert in het uitbreidingsbeleid. ....</i>	<i>59</i>
6.5	BRUGGEN NAAR LOKALE BESTUREN .....	59
6.5.1	<i>De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten .....</i>	<i>60</i>
6.5.2	<i>De sociale partners.....</i>	<i>60</i>
<b>7</b>	<b>HET TRAJECT DAT AAN DIT PLAN VOORAFGING.....</b>	<b>62</b>
	<b>WERKTEN MEE AAN HET HET PLAN:.....</b>	<b>64</b>
	DE TRANSVERSALE STUURGROEP: .....	64
	DE SECTORALE WERKGROEPEN: .....	64
	REDACTIE .....	66
	EINDREDACTIE .....	66
	<b>SAMENVATTING TEKST RAAD VOOR CULTUUR.....</b>	<b>67</b>
	HET CULTURELE (IN) EUROPA: BEWUST OMGAAN MET DIVERSITEIT .....	67
	<i>Uitgangspunt: het gevaar van multiculti.....</i>	<i>67</i>
	<i>De sleutelwoorden: inclusief, relationeel, cultureel .....</i>	<i>67</i>

---

## WOORD VOORAF

---

Voor u ligt het Vlaams actieplan Interculturalisering van, voor en door de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport. Het kwam tot stand na een traject (voorjaar 2005 – voorjaar 2006) waarin de betrokken sectoren en actoren elkaars visie, positie en concrete acties verkenden, bevroegen en versterkten. De overheid (minister en administratie), de steunpunten en een aantal intermediaire organisaties, sectoren en subsectoren van het beleidsdomein Cultuur, Jeugdwerk en Sport hebben elkaar daarin gevonden. De intensieve discussies en de dialoog mondden uit in een gezamenlijk project. Daarin positioneerde en engageerde elke partner zich op een eigen wijze.

Het traject startte met een stand van zaken. De betrokken actoren inventariseerden de aandacht voor interculturaliteit in hun sector. Aan het eind van het traject formuleerden ze aanbevelingen en acties voor het beleid en de praktijk. De intensiteit van de discussies en de soms turbulente ontmoeting van standpunten, meningen en praktijkervaringen vormden een unieke basis voor wederzijdse leerprocessen en verruimden de blik. De actoren kregen de kans om ongegeneerd inspiratie te putten uit elkaars zoeken en uit de resultaten hiervan.

Door deze manier van werken plaatste het traject de aandacht voor diversiteit en interculturaliteit hoog op de culturele, jeugdwerk- en sportagenda. Dat was ook de expliciete bedoeling.

De visie van het beleid over interculturaliteit binnen cultuur-, jeugdwerk- en sport en de mogelijke pistes om daar vorm aan te geven, worden uiteengezet in hoofdstuk één en twee. Startposities en contexten van de verschillende (sub)sectoren variëren aanzienlijk. Hoofdstuk drie vertelt hoe elke sector kijkt naar en omgaat met interculturaliteit en hoe er een toekomstperspectief ontwikkelt.

Dit actieplan biedt een structureel kader waarbinnen de betrokken sectoren (verder) aan de slag kunnen. Daarin neemt de Vlaamse overheid haar verantwoordelijkheid en plant ze een nieuwe beleidsvoering. Hoofdstuk vier verklaart het kader en de daaraan gekoppelde acties.

Cultuur, jeugdwerk en sport willen zich met engagement en enthousiasme actief inzetten voor interculturalisering. Tal van bestaande initiatieven en acties bewijzen dat al. Ook de intenties en concrete plannen voor de nabije toekomst, beschreven in hoofdstuk vijf, getuigen van deze bereidheid.

Ook de sectoren tewerkstelling, onderwijs en de lokale besturen ondersteunen en versterken dit actieplan. Hoofdstuk zes beschrijft hun inzet.

Tot slot beschrijft het zevende hoofdstuk een stukje voorgeschiedenis van het traject dat aan dit actieplan voorafging.

Bert Anciaux  
Vlaams minister

---

# 1 MISSIE VAN HET ACTIEPLAN INTERCULTURALISERING

---

*Het voeren van een actief en concreet Vlaams beleid voor de interculturalisering van de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector, gebaseerd op een offensieve aanpak en als gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken particuliere sectoren en de bevoegde Vlaamse overheid.*

Deze missie bevat de volgende onderdelen:

- actief en concreet: dit is een actieplan, het gaat over maatregelen en tastbare, eventueel meetbare plannen;
- overheid: in de eerste plaats de Vlaamse overheid (minister, administratie, raden en commissies), maar in sommige omstandigheden ook de provinciale en lokale besturen;
- particuliere sectoren: steunpunten, intermediaire organisaties, voorzieningen, verenigingen en instellingen die niet tot de overheid behoren;
- offensief: vertrekkend van de kracht en de mogelijkheden van mensen. Kijken naar kansen staat centraal, zonder voorbij te gaan aan problemen en moeilijkheden;
- intercultureel: ontmoeting en dialoog van mensen met verschillende culturele achtergronden, vertrekkend vanuit het respect voor de eigenheid;
- interculturalisering: het meer intercultureel maken als beoogd effect van een actief proces en een concrete beleidsvoering.

In het volgende hoofdstuk wordt het begrip interculturaliteit uitgebreider gedefinieerd en beschreven.

---

## **2 BELEIDSVISIE**

---

### **2.1 Drempels zien, erkennen en overstijgen om tot ontmoeting te komen**

---

De aandacht voor interculturaliteit past geheel in de context van de participatiegedachte. Het cultuur-, jeugd- en sportbeleid beoogt inderdaad de zo breed en intensief mogelijke participatie van zoveel mogelijk mensen, zowel in de betekenis van ‘deelnemen’ als van ‘deel hebben’. ‘Deel hebben’ betekent vooral mee kunnen en willen beslissen en verantwoordelijkheid opnemen, bijvoorbeeld als lid van een raad van bestuur, personeelslid, vrijwilliger, trainer, kunstenaar, sporter, jeugdwerker... ‘Deelnemen’ is ‘je deel nemen’ bijvoorbeeld als publiek, lid van een vereniging of gebruiker van een dienst. Tussen deze twee soorten participatie bestaan heel wat tussenvormen.

Bij de analyse van de participatie aan cultuur, jeugdwerk en sport zijn er wetenschappelijke en praktijkvaststellingen. Beide wijzen uit dat bepaalde groepen (categorieën) niet vanzelfsprekend hun weg vinden naar het aanbod (deelnemen en deel hebben). Op die ‘weg naar’ worden zij geconfronteerd met drempels. Sommige groepen zijn duidelijk te omschrijven: personen met een handicap, personen die in armoede leven, personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, personen met een relatief lage opleiding enz. Zij participeren opvallend minder. Voor hen zijn de drempels hoger dan voor anderen, of de drempels zijn er zelfs alleen voor hen.

Het overheidsbeleid voor cultuur, jeugdwerk en sport wil deze drempels wegwerken. Daartoe moeten ze eerst benoemd, en vervolgens systematisch en volhardend geslecht worden. Net daarom voert de Vlaamse overheid, als aanvulling op een algemene en niet-categoriale benadering, een specifiek beleid voor bijvoorbeeld jeugd, sporters met een fysieke handicap, doven, gedetineerden enz.

### **2.2 Participatie en interculturaliteit**

---

#### **2.2.1 Diversiteit als breed begrip**

De link tussen participatie en diversiteit ligt voor de hand. Even vanzelfsprekend is de inhoud van het begrip ‘diversiteit’ heel... divers. Er zijn evenveel verschillen als er mensen zijn, zegt het cliché. Ook in een beleidscontext blijft het belangrijk om diversiteit als een breed koepelbegrip te hanteren. Vormen van diversiteit vonden al hun weg naar de beleidsrealiteit: gender, leeftijd, handicap, etnisch-culturele diversiteit, sociaal-economisch status (armoede) enz. Een diversiteitbeleid kan inderdaad niet anders dan zich fijner en concreter vertakken.

In dit actieplan staat één aspect van diversiteit centraal: de etnisch-culturele diversiteit. Dat wordt gekoppeld aan de participatie in het cultuur-, jeugdwerk- en sportbeleid. Ten overvloede herhalen we dat er in het Vlaamse cultuur-, jeugd- en sportbeleid ook voor veel andere aspecten van diversiteit zeer bijzondere en concrete aandacht is. Maar – we herhalen – dít actieplan focust op één bijzonder en maatschappelijk uiterst relevant aspect van diversiteit: het etnisch-culturele.

### **2.2.2 De spiegel van de Vlaamse Gemeenschap**

De participatie van specifieke etnisch-culturele groepen aan het gesubsidieerde cultuur-, jeugdwerk- en sportaanbod (zowel deelnemen als zeker ook deel hebben) is geheel uit balans. Zij zijn veel minder vertegenwoordigd dan men kan verwachten in verhouding tot hun aanwezigheid in de Vlaamse bevolking. Er is sprake van een duidelijke *underscore*. Dit is schrijnend opvallend bij de meest fundamentele aspecten: het bereikte publiek, de aard van het aanbod en zeer zeker ook in raden van bestuur, adviesraden, bij het personeel en in de vrijwilligerswerking. Deze sectoren geven nog een overduidelijk en wat anachronistisch monocultureel beeld van Vlaanderen.

De Vlaamse bevolking vertoont intussen een “multicultureel” beeld. Ongeveer 10% van de Vlamingen heeft een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Een deel van deze groep is in Vlaanderen geboren en behoort tot de tweede, derde of soms al vierde generatie. Daarnaast leiden arbeid, gezinshereniging en het zoeken naar asiel ertoe dat er zich hier permanent nieuwkomers vestigen. Ook deze nieuwe eerste generaties proberen hun weg te vinden in onze samenleving. De verantwoordelijken voor cultuur, jeugdwerk en sport kunnen en willen niet aan de kant blijven staan. De samenleving verwacht van hen zin voor verantwoordelijkheid en concrete acties om te komen tot “interculturaliteit”. Dit vormt een enorme maar boeiende uitdaging: het bevorderen van de toegankelijkheid van het cultuur-, jeugdwerk- en sportaanbod voor verschillende etnisch-culturele groepen in Vlaanderen. (*Voor een definitie van etnisch-culturele groepen: zie 2.2.5.*)

### **2.2.3 Sociaal-economische drempels**

Zonder twijfel zijn en blijven sociaal-economische drempels de belangrijkste oorzaak van het minder of niet participeren van mensen aan het gesubsidieerde cultuur-, jeugdwerk- en sportaanbod. De vaardigheden om eraan deel te kunnen nemen hangen nauw samen met het opleidingsniveau. Dat, samen met het inkomen, is in onze samenleving nog steeds de bepalende factor voor participatie. Dit geldt – uiteraard – ook voor etnisch-culturele groepen in Vlaanderen. Daarbij mogen we de hoge correlatie tussen bepaalde etnisch-culturele groepen (sommigen kwamen naar hier als ‘*gastarbeiders*’) en sociaal-economische drempels niet uit het oog verliezen. Maar dit actieplan is principieel niet op sociaal-economische drempels gericht. In het bredere participatiebeleid voor cultuur, jeugdwerk en sport worden daar expliciete acties voor uitgewerkt.

### **2.2.4 Sociaal-culturele drempels: interculturaliteit**

Dit actieplan richt zich op de etnisch-culturele factor. Die beschouwen we als een specifieke en erg belangrijke determinant voor de toegankelijkheid en participatie (en dus ook de non-participatie).

De gesubsidieerde cultuur-, jeugdwerk- en sportsector in Vlaanderen is heel ‘rijk’ en zeer verscheiden. Toch is de herkenbaarheid ervan voor sommige etnisch-culturele groepen heel beperkt. Dat heeft veel (zo niet alles) te maken met de wijze waarop het cultuur-, jeugdwerk- en sportveld zich presenteren, met het personeelsbeleid enz. De gevolgen zijn duidelijk: veel burgers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond beschouwen het aanbod als irrelevant en niet voor hen.

Het gaat om een vicieuze cirkel: deze groepen zijn manifest ondervertegenwoordigd als werknemer, als vrijwilliger... Hierdoor zijn ze ook als deelnemer en als publiek nauwelijks afwezig. En vice versa.

Het Vlaams cultuur-, jeugdwerk- en sportbeleid (alle actoren) heeft nog te weinig oog voor de behoeften, gevoeligheden en interesses van etnisch-culturele groepen. Nochtans ligt daar een enorm potentieel wat aanbod, medewerkers, deelnemers en publiek betreft. Dat is het ‘offensieve’ van wat we beogen: interculturaliteit verrijkt maar herijkt ook het aanbod en het beleid terzake.

Daarnaast stellen we vast dat er bij het vormgeven en verspreiden van het aanbod nauwelijks aandacht is voor cultuuruitingen van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Dat is vooral het geval in de professionele kunstencentra, de landelijke organisaties voor amateurkunsten, het aanbod in musea, cultureel-erfgoedverenigingen, bibliotheken, cultuurcentra en volkshogescholen. (Hier dient wel te worden vermeld dat het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk structureel subsidies toekent aan verenigingen van etnisch-culturele groepen.)

### **2.2.5 Wat is interculturaliteit in deze context?**

Het is in deze context een heikele opdracht om begrippen en referentiekaders helder en bruikbaar te beschrijven. Dit actieplan werkt met de volgende begrippen en uitgangspunten:

- Diversiteit is een ruim begrip (zie 2.2.1) en dekt heel wat soorten verschillen en gelijkenissen tussen en in mensen, groepen en gemeenschappen.
- Etnisch-culturele diversiteit is slechts één, maar wel een uiterst relevante vorm van diversiteit.
- De relevantie ervan is vooral sociaal-cultureel. Dit betekent dat de etnisch-culturele eigenheid zich vooral ontwikkelt bij de socialisering (opvoeding, ontwikkeling) van (jonge) mensen. Ze heeft te maken met de meest basale elementen van menselijke cultuur: communicatie (waaronder taal), gebruiken, religie of maatschappijvisies, rolverwachtingen enz. De socialisering wordt dus ingrijpend bepaald door de opvoedingsomgeving.
- In dit actieplan focussen we op mensen, groepen en gemeenschappen die ‘zijn’, zich ontwikkelen en groeien binnen ‘een’ vigerende Vlaamse cultuur en een oorspronkelijk andere gemeenschapscultuur. Vandaar ook de toevoeging ‘etnisch’, die duidt op een *volksgemeenschap* met een eigen cultureel idioom. Deze mensen zich socialiseren in en met meer dan één etnisch-cultureel referentiekader.
- Daarbij hanteert dit actieplan de hypothese dat de vigerende culturen in wat men geografisch ‘West-Europa’ noemt (Benelux, Groot-Brittannië, Ierland, Frankrijk, Duitsland, Denemarken, Oostenrijk, Zwitserland) op veel punten grote gelijkenissen vertonen. Uiteraard zijn er ook grote verschillen tussen Limburgers en West-Vlamingen, Walen en Friezen, Bourgondiërs en Schotten... Maar de gelijkenissen binnen deze cultuurparticipatieruimte worden groot geacht, zeker in vergelijking met mensen die socialiseerden in een mediterrane, Maghrebijnse, Afrikaanse, Noord-Amerikaanse of Aziatische e.a omgeving.

*Op basis hiervan definieert dit actieplan de personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond als volgt:*

*1. Personen die al geruime tijd in Vlaanderen wonen en door de migratiegeschiedenis van henzelf of van hun (groot)ouders affiniteit hebben met meer dan één cultuur, waarvan één niet met West-Europa geassocieerd wordt.*

*2. Personen uit niet-West-Europese landen die zich recent vestigden in Vlaanderen, bijvoorbeeld door asiel of gezinshereniging.*

*Het zijn deze twee groepen die in de context van dit actieplan' etnisch-cultureel divers' worden beschouwd.*

### **2.2.6 Interculturaliteit: waar naartoe?**

Dit actieplan stimuleert processen waarin het interculturaliseren centraal staat. Het streeft naar meer interculturele ontmoetingen via de gesubsidieerde instellingen, voorzieningen en verenigingen. Het bevordert die ontmoetingen en de uitwisseling tussen etnisch-cultureel diverse sporters, trainers, jeugd- en cultuurwerkers, bestuurders, kunstenaars, gezelschappen en verenigingen (met hun leden of deelnemers).

Interculturaliteit gaat steeds op zoek naar verbindingen en vertrekt daarbij van het respect voor de waarde, de eigenheid en de kracht van elke cultuur. Het gaat dus niet over het opgaan van de ene cultuur in de andere. Daarbij baseert interculturaliteit zich op het geloof in de maatschappelijke, politieke, economische en sociale verrijking van de samenleving door interculturele ontmoetingen. Maar die komen er niet vanzelf.

Interculturele ontmoeting vereist een actief en wederkerig proces: stappen zetten naar elkaar, bruggen oversteken, andere invalshoeken durven hanteren. Met dat doel voor ogen opende de Vlaamse overheid de discussie, samen met en gedragen door de sectoren. Daarom nemen zij deze verantwoordelijkheid gezamenlijk op.

### **2.2.7 Randvoorwaarden**

Er zijn twee grote randvoorwaarden om een interculturele ontmoeting te kunnen waarmaken:

1. Openheid, bereidheid en verbeelding. De belangrijke aanwezigheid in Vlaanderen van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond kan en mag niet genegeerd worden. De samenleving verplicht de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector én de overheid na te denken over wat 'interculturaliteit' voor hen betekent en hoe ze zich daartegenover positioneren. Dit vraagt bereidheid en verbeelding, eigenschappen waarover de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport traditioneel ruimschoots beschikken, want ze zijn noodzakelijk om zich in de ander te verplaatsen en proactief toenadering te zoeken.
2. Het erkennen en herkennen van de eigenheid en identiteitsbeleving van etnisch-culturele groepen is noodzakelijk om elkaar in wederkerigheid te kunnen ontmoeten. Zonder bewustzijn van de eigen identiteit wordt de ontmoeting met het of met de andere bijna altijd problematisch. Dit behelst het respect voor én

de zichtbaarheid van het erfgoed, het verenigingsleven, het jeugdwerk, gezelschappen, kunst- en cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen.

### **2.2.8 Een integraal verhaal**

Een dergelijk intercultureel beleid is bij uitstek een integraal verhaal. Het heeft pas kans op slagen als er tegelijk acties worden ondernomen op verschillende sporen. Deze sporen kunnen als volgt beschreven worden:

- Investeren in een etnisch-cultureel divers én intercultureel aanbod
- Investeren in een intercultureel personeelsbeleid
- Investeren in interculturele bestuursorganen
- Investeren in interculturele kadervorming en intercultureel vrijwilligerswerk
- Investeren in interculturele adviesraden, beoordelingscommissies...
- Investeren in interculturele samenwerkingsverbanden, lokale netwerken...
- Investeren in samenwerking met onderwijs en tewerkstelling om interculturaliteit te bevorderen.

De hoofdstukken vijf en zes werken deze sporen uit en vertalen ze in strategische doelstellingen.

Momenteel zijn er in Vlaanderen al initiatieven die op één of meer sporen interculturaliteit meer vorm trachten te geven, zowel binnen Cultuur, Jeugd en Sport als in andere domeinen: Tewerkstelling, Onderwijs, Welzijn.... De Vlaamse Regering tekende het gemeenschappelijke kader daarvoor uit in haar Strategisch Plan Minderheden. De doelstellingen daarvan hebben meer kans op slagen wanneer een aantal overheden en beleidsdomeinen tegelijk acties ondernemen die elkaar versterken. Hoofdstuk zes verwijst naar deze ondersteunende partners.

Tot slot dient een beleid voor interculturalisering versterkt te worden door in het internationale cultuur-, jeugd- en sportbeleid prioritair aandacht te geven aan samenwerking met de landen vanwaar mensen naar Vlaanderen emigreerden of emigreren. Het is van belang uitwisseling tot stand te brengen met cultuuruitingen van migratielanden, wat de culturele processen en producten van die landen zichtbaarder zal maken. Dit zal de kennis over en de waardering voor de culturen uit de herkomstlanden van vele etnisch-culturele groepen in Vlaanderen bevorderen.

## **2.3 Gedeelde verantwoordelijkheid**

---

Dit actieplan is een gezamenlijk project, de vrucht van een intensieve samenwerking. Dat hoort zo: interculturaliteit kan pas slagen als elke speler in het veld zijn verantwoordelijkheid opneemt, ieder vanuit zijn eigenheid en specifieke rol.

### **2.3.1 De particuliere sector**

De particuliere cultuur-, jeugdwerk- en sportsectoren in Vlaanderen bestrijken een heel breed gamma aan initiatieven. De organisaties beschikken over een grote autonomie, ook in het omgaan met etnisch-culturele diversiteit. Toch zijn er wat dit betreft verschillen. Sommige particuliere initiatieven zijn door de overheid zelf opgericht. Andere bekleden een unieke positie in het cultuur-, jeugdwerk- of sportlandschap. Zij profileren zich meer als voorzieningen. Sommigen krijgen duidelijk meer middelen. Het spreekt voor zich dat een overheid bepaalde initiatieven meer kan aansturen dan andere.

Op basis van die unieke positie vindt de overheid dat een aantal initiatieven een specifieke verantwoordelijkheid heeft in het opzetten van en het zich concreet engageren voor interculturaliseringsprocessen. Dat is in het bijzonder het geval voor:

1. Steunpunten
2. Grote cultuurhuizen
3. Het Vlaams Fonds voor de Letteren en het Vlaams Audiovisueel Fonds
4. Een aantal intermediaire organisaties
5. De landelijke organisaties voor amateurkunsten
6. De volkshogescholen
7. Sommige cultuurcentra en bibliotheken

In hoofdstuk vier wordt deze opsomming gedetailleerd aangevuld.

De gezelschappen in de kunsten, de sociaal-culturele, erfgoed-, sport- en jeugdverenigingen zijn vooral belangrijke plaatsen voor authentieke beleving. Ze zijn de emanatie van eigen initiatief en overtuiging. Ze vormen de veruitwendiging van particuliere maatschappelijke projecten. Hier ligt de kern van het maatschappelijk middenveld. Emancipatie en empowerment stonden en staan hier centraal, maar vertrekkend vanuit een eigen- en zelfgedefinieerd maatschappelijk project. Juist daarom moeten verenigingen blijven werken vanuit hun eigenheid. Maar tegelijkertijd zijn zij óók en vooral plaatsen voor verbindingen en netwerking, ze stimuleren de interculturele ontmoeting en dragen daardoor bij aan interculturaliteit. Deze twee sporen zijn prachtig aanvullend: de eerste doelstelling bevordert de binding, de identiteitsvorming, het tweede benadrukt en stimuleert de bridging, de verbinding met andere groepen en structuren in de samenleving.

### **2.3.2 Individuen**

Kunstenaars, topsporters, jeugdwerkers, trainers... kunnen als persoon een grote uitstraling en veel impact hebben. Daarom zijn ook zij belangrijke bondgenoten bij de ontwikkeling van interculturele processen. Uiteraard is het niet de bedoeling dat het overheidsbeleid dit zal (of zelfs kan) sturen. Toch hoopt dit actieplan dat zoveel mogelijk mensen vanuit hun eigen specifieke kracht mee ambassadeur willen zijn voor meer interculturalisering.

### **2.3.3 De Vlaamse overheid voor cultuur, jeugdwerk en sport**

De Vlaamse overheid is een speler samen met andere spelers (organisaties, individuen, andere besturen). Dit betekent dat zij in een dynamische omgeving haar rol door samenwerking en in samenspraak vorm dient te geven. Dit doet ze op het vlak van haar kernopdrachten: de ontwikkeling van een strategisch conceptueel kader, de uitbouw van een basisinstrumentarium, monitoring en het stimuleren van de kwaliteit van het aanbod en de dienstverlening.

Ook op het vlak van de interculturele ontmoeting heeft de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie. De opmaak van dit actieplan is slechts een eerste stap in de verdere uitbouw van een beleid terzake. De Vlaamse overheid heeft de opdracht interculturalisering waar te maken in haar eigen aanwerving- en personeelsbeleid. Het vormingsbeleid dient daarenboven zowel mensen te sensibiliseren voor interculturalisering als mee de voorwaarden te scheppen om deze ontmoeting te internaliseren.

Beoordelingscommissies spelen een essentiële rol in de besluitvorming. Het is hun taak om met de nodige interculturele competentie en urgentie uitspraken te doen over beleidsplannen, projecten enzovoort, met specifieke aandacht voor etnisch-culturele diversiteit en interculturaliteit.

#### **2.3.4 Lokale overheden**

Lokale besturen staan centraal in de vertaling en toepassing van het diversiteits- en interculturaliseringsverhaal. Zij staan dichterbij de lokale bevolking. Ze hebben de opdracht – en kunnen in hun middelen en mogelijkheden kiezen – om hun cultuur-, jeugdwerk- en sportbeleid zo goed mogelijk te laten inspelen op de diversiteit binnen hun bevolking. Die diversiteit toont een complexe gelaagdheid, met factoren als het sociaal-economische, het etnisch-culturele, leeftijd, gezondheid enzovoort. De aandacht voor etnisch-culturele diversiteit en de vertaling daarvan in een lokaal beleid is in die brede context een belangrijke maatschappelijke en dus politieke keuze.

Voor een lokaal bestuur kadert het cultuur-, jeugd- en sportbeleid in de algemene opdracht die het ten aanzien van al zijn inwoners heeft, en die onder meer garanties inhoudt – en dus verwachtingen schept – inzake de individuele ontplooiingskansen, de leefbaarheid van de omgeving, de openbare orde en de gezondheid. Daardoor heeft elk van deze drie beleidsdomeinen raakvlakken met andere en kunnen er gemakkelijk dwarsverbanden aangelegd worden.

De diensten en ambtenaren voor cultuur, jeugd en sport hebben veel kansen om onderling te overleggen en gemeenschappelijke initiatieven te nemen. De stimulans daartoe komt vaak van de betrokken schep(en). De Vlaamse regelgeving moedigt die benadering meer dan vroeger aan.

Het opstarten van processen en projecten die de interculturaliteit binnen onze sectoren stimuleren, gebeurt echter ook in samenwerking met of op initiatief van andere sectoren: welzijn, toerisme, tewerkstelling of onderwijs. Bij al deze sectoren en domeinen zijn zowel gemeentelijke als particuliere actoren betrokken. De lokale dwarsverbanden tussen al deze actoren zijn cruciaal in het ontwikkelen en initiëren van interculturele projecten en processen in de cultuur-, jeugd- en sportsector.

Het is belangrijk dat de lokale overheden deze interne afstemming stimuleren, zodat de ambtenaren voor cultuur, jeugd en sport overleggen met hun collega's van de andere sectoren. Die afstemming zou in de verschillende beleidsplannen en bestuursbeslissingen aanwezig moeten zijn. Om een overzicht te krijgen van een bepaald onderdeel in het diversiteitsbeleid, zoals interculturaliteit, kunnen de initiatieven en processen in een specifiek plan gebundeld worden. In een aantal gemeenten kan een gemeentelijke integratieambtenaar dat overzicht bewaken, terwijl elders de cultuurbeleidscoördinator die rol opneemt voor de cultuur-, jeugd- en sportsector.

De lokale overheid heeft een stimulerende en coördinerende functie ten aanzien van initiatieven van derden. Zij kan via haar subsidiebeleid direct en indirect verenigingen, groepen, clubs en organisaties stimuleren en ondersteunen voor initiatieven die het diversiteitsbeleid ten goede komen en waar bewoners bij betrokken zijn.

De lokale overheid heeft er alle belang bij dat de interculturele projecten en processen georganiseerd worden in overleg en samenspraak met de verschillende doelgroepen in de gemeente en met de lokale verenigingen en actoren die met hen werken en/of hen vertegenwoordigen. De ondersteuning van die lokale verenigingen en actoren biedt hiervoor een belangrijke hefboom.

---

## **3 INTERCULTURALITEIT IN CULTUUR, JEUGDWERK EN SPORT. EEN STAND VAN ZAKEN**

---

De verschillende sectoren starten niet van nul. Uit het proces dat aan de opmaak van dit plan voorafging, blijkt enerzijds dat hun noden en de behoeften vrij gelijklopend zijn, maar anderzijds dat de startpositie en de context van elke sector aanzienlijk verschillen.

De acties en intenties voor de komende jaren, zoals die worden beschreven in de hoofdstukken vijf en zes, sluiten aan bij en bouwen verder op de in dit hoofdstuk beschreven realiteit van de verschillende sectoren.

### **3.1 Diversiteit in het sportlandschap**

---

#### **3.1.1 Diversiteit als aandachtspunt**

De sportsector gebruikt het begrip ‘diversiteit’ in de brede zin van het woord (zie ook 2.2.1). Er is aandacht voor leeftijdsgroepen, sporters met een handicap, gender en mensen met een diverse etnisch-culturele achtergrond... De uitdaging bestaat erin een breed ‘Sport voor allen’-concept uit te werken.

In de sportsector wordt gewerkt aan de vanzelfsprekendheid van etnisch-culturele diversiteit op het vlak van aanbod, participatie, begeleiding en bestuur. Wat participatie (sportbeoefening) betreft, neemt het aantal sporters met een etnisch-cultureel diverse afkomst toe. In verschillende sporttakken worden talentvolle jongeren ontdekt en groeien ze door naar de georganiseerde sport (bv. voetbal, vechtsporten, badminton...). Op het vlak van de begeleiding (trainers, coaches...) zien we echter dat er in verhouding heel weinig diversiteit is bij de gekwalificeerde trainers. Ook in de bestuursorganen zijn er weinig of geen mensen van de diverse etnisch-culturele groepen aanwezig. Het is essentieel dat de actoren in het sportveld zowel de toegankelijkheid van de voorzieningen als het stimuleren van het nemen van verantwoordelijkheden en van het beslissingsvermogen prioritair aanpakken.

In 2002 startte het Bloso met een overlegplatform Sport. Dat kaderde in het nieuwe strategisch plan Etnische Minderheden 2004-2010. Binnen het platform dachten experts na over het vertalen van strategische naar operationele doelstellingen.

Het gevoerde minderhedenbeleid werd geëvalueerd. Voor de sportsector wordt in die evaluatie een inventarisatie gegeven van overheidsmaatregelen die tussen 1996-2002 zijn genomen. Andere aspecten zijn:

- een inventarisatie en evaluatie van het gevoerde minderhedenbeleid en het wetenschappelijk onderzoek hieromtrent,
- een bevraging van etnisch-culturele organisaties over het Vlaamse minderhedenbeleid. De resultaten waren een belangrijke bron van gegevens om verdere keuzes te maken. De strategische doelstelling ‘realiseren van evenredige participatie van minderheden in de sport’ kreeg concrete invulling in drie operationele doelstellingen:
  - het verhogen van het aantal gekwalificeerde begeleiders met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de sport;

- het verhogen van de competentie van sportfunctionarissen in het omgaan met diversiteit;
- racisme en discriminatie in de sportsector worden actief bestreden. De Vlaamse overheid voert een actief beleid rond fairplay, waarden en normen in de sport (ethische code).

In 2004 werd een werkgroep Culturele Diversiteit in de Sport opgericht met de volgende partners: VTS/Bloso, VSF, ISB/BuurtSport en het beleids- en het informatiepunt Cultuur, Jeugd en Sport. Concreet ging de werkgroep na in welke mate er:

1. (cijfer)gegevens bestaan over sport en etnisch-culturele diversiteit;
2. praktijkvoorbeelden opgesomd kunnen worden;
3. reeds beleidsacties opgestart werden;
4. uitdagingen en knelpunten voor de sportsector naar voren geschoven kunnen worden.

Op vraag van het beleid werd ‘diversiteit’ vanuit drie invalshoeken bekeken:

1. Vanuit de aanbodzijde, met het onderscheid tussen het georganiseerde en ‘anders georganiseerde’ aanbod (met inbegrip van de commerciële sportsector);
2. Vanuit de participatiezijde, met aandacht voor het verschil in het niveau van de sportbeoefening (recreatief – competitief – topsport), maar ook met oog voor het verschil tussen algemene en sporttakgerichte sportbeoefening;
3. Vanuit bestuurs- en begeleidingszijde. In het sportlandschap zijn veel vrijwilligers actief (ongeveer 300.000 in Vlaanderen) die taken op zich nemen om de kwaliteit van de sportbeoefening te doen toenemen. In het kader van dit actieplan focussen we vooral op de opleiding en bijscholing van trainers (VTS), bestuurders (Sportac) en scheidsrechters (de respectievelijke sportfederaties).

Daarnaast zijn er in Vlaanderen heel wat mensen tewerkgesteld in de sportsector. Er zijn de gemeentelijke sportdiensten met sportfunctionarissen, sportpromotoren, zwembadbeheerders, redders enz., en binnen de sportfederaties zijn er sporttechnische en administratieve coördinatoren/medewerkers aan de slag. In het kader van dit actieplan richten we ons naar sportfunctionarissen (in opleiding) en naar de coördinatoren van de sportfederaties (via bijscholingen).

Enkele vaststellingen:

- Vlaanderen beschikt niet over concrete cijfers inzake de sportparticipatie van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond omdat er geen eenduidig instrument is om hen te registreren.
- Wel is duidelijk dat het aantal sportbeoefenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond aangesloten bij een sportclub sterk wisselend is van sporttak tot sporttak.

In de afgelopen vijftien jaar werd in Vlaanderen wel een aantal studies verricht die (aspecten van) etnisch-culturele diversiteit binnen de sportsector in kaart hebben gebracht. In de wetenschappelijke bijdragen wordt voornamelijk de relatie tussen sport(beoefening) en sociale integratie onderzocht. In andere studies staat dan weer de evaluatie van een projectwerking inzake sport en etnisch-culturele diversiteit centraal. Zeker de Koning Boudewijnstichting heeft hier in het verleden een bijzondere rol vervuld.

### **3.1.2 Toekomstperspectief**

Vanuit de sportsector werden vier beleidsuitdagingen en een aantal acties geformuleerd (zie hoofdstuk 5). Om de uitdagingen in de praktijk te realiseren zijn er dwingende voorwaarden:

- Het diversiteitsdiscours rond etnisch-culturele groepen moet kaderen in het ruimere ‘Sport voor allen’-beleid dat de sportsector voert.
- Het werkveld moet blijvend gestimuleerd worden door het overlegplatform Etnisch-culturele Groepen in de Sport.
- Er moeten extra financiële middelen komen om dit actieplan te realiseren.
- Vrijwilligers moeten op een ernstige wijze ondersteund worden.
- Er is nood aan een uniform registratiesysteem met meetbare indicatoren.

## **3.2 Cultureel erfgoed**

---

### **3.2.1 Situering van de erfgoedsector en het onderzoek over interculturaliteit**

Het beleidsveld Cultureel Erfgoed bestaat uit de sectoren musea, archieven en volkscultuur, en het instrument erfgoedconvenants. De steunpunten Culturele Biografie Vlaanderen vzw (CBV) en het Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw (VCV) onderzochten samen met een vertegenwoordiger van de afdeling Beeldende Kunst en Musea de stand van zaken wat betreft interculturaliteit in hun sector.

In het algemeen viel op dat de inspanningen vooral worden geleverd in steden en regio's die gekenmerkt zijn/waren door migratie: Antwerpen, Brussel, Gent, Mechelen en Limburg. De aanwezigheid van groepen mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond is het uitgangspunt voor een erfgoedwerking en voor projecten in een interculturele context. Het werken aan interculturaliteit wordt dus vaak bepaald door de lokale context.

### **3.2.2 Bezorgdheden van de erfgoedsector**

Een visie die veel ondervraagde erfgoedmedewerkers delen is de noodzaak aan een integrale aanpak die de bevolking niet stereotypisch ‘opsluit’ in doelgroepen maar zorg draagt voor de veelheid aan mogelijke identiteitsbelevingen en voor een benadering die aangepast is aan de specificiteit van de (werk)omgeving.

Slechts weinig organisaties voeren momenteel een integraal beleid, al delen velen de visie dat dit een goede aanpak is. Meestal gaat het ook hier om organisaties die in een multiculturele omgeving werken en mede door buurtwerk en samenwerkingsverbanden hun werking inkleuren. In andere regio's is interculturaliteit nog een grote afwezige, enerzijds omdat men meent dat de context er zich niet toe leent, anderzijds omdat men de ervaring mist om de thematiek aan te pakken. Enkele musea, organisaties en erfgoedcellen hebben wel reeds een werking of plannen inzake interculturaliteit.

Op het vlak van tewerkstelling en vertegenwoordiging zijn er in de hogere kaders bijna geen medewerkers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Belangrijk zal zijn om in de toekomst potentiële kandidaten beter toe te leiden naar vacatures en bestuurs- of commissiezetjes. Erfgoed als dusdanig zal ook meer ingang moeten vinden bij jongeren,

via een samenwerking met het onderwijs. Daarnaast zal ook beter gebruik gemaakt moeten worden van geschikte communicatiekanalen.

Stilaan lijkt er ook een kentering te komen in het presenteren van een intercultureel aanbod. Er gaat meer aandacht naar variatie in identiteitsuitingen en naar het erfgoedverhaal van etnisch-culturele groepen. Zo zijn er meer onderzoeksprojecten over erfgoed binnen een intercultureel verhaal, worden getuigenissen geregistreerd in verband met migratie en kolonisatie, maakt bv. het nieuwe Stadsmuseum van Gent (STAM) plannen om ook het dagelijks leven en de migratiegeschiedenis van nieuwe Gentenaren een plaats te geven. De sector Volkscultuur, die de cultuur van alledag bestudeert, leent zich bij uitstek om te focussen op het erfgoed van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. In de toekomst zullen verdere stappen worden gezet om het erfgoed van deze groepen en hun bijdragen aan de cultuurgeschiedenis ook een plaats te geven in het erfgoedverhaal in Vlaanderen.

Op vlak van participatie lijkt samenwerken met derde organisaties en het aanbieden van randactiviteiten voor een aantal organisaties een mogelijke sleutel tot succes. Heel wat organisaties zijn wel enthousiast maar kennen onvoldoende de mogelijke kanalen.

Uit dit onderzoek komen opvallende bezorgdheden naar voren:

- De context: interculturaliteit integreren in de werking is niet voor elke organisatie even vanzelfsprekend, onder meer wegens het beperkte aantal medewerkers (vaak slechts 1 of helemaal geen professionele kracht). Bovendien leent de ene context zich hiervoor beter dan de andere. Dit vergt een andere aanpak en begeleiding.
- Verschillende snelheden: niet alle organisaties staan even ver in de ontwikkeling van een kwaliteitsvolle werking, onder meer op het vlak van de integratie van interculturaliteit. Velen staan nog aan het begin van een denkproces. Bij het stimuleren tot interculturaliteit moet er rekening worden gehouden met deze verschillende snelheden. Het bewustmakingsproces zal erg belangrijk zijn.
- Andere beleidsdomeinen: de erfgoedsector legt veel dwarsverbindingen met andere beleidsdomeinen, zoals onderwijs en tewerkstelling. Het opheffen van schotten tussen domeinen geeft organisaties meer slaagkansen. Zo kan het onderwijs een cruciale rol spelen in de aandacht voor erfgoed en de toeleiding van jongeren naar de erfgoedsector.
- Draagvlak: interculturaliteit moet gedragen worden door alle betrokkenen van een organisatie.
- Nood aan kennis en ervaringen: medewerkers kaartten een nood aan praktijkuitwisseling en tips aan, en voorts het vaak ontoereikende budget om binnen de bestaande werkingssubsidies bijkomende verplichtingen te moeten nakomen.

Er moet op een aangepaste wijze worden ingespeeld op de noden en behoeften van erfgoedorganisaties, zodat iedereen aan een traject interculturaliteit kan werken. Een grote rol ligt onder andere weggelegd voor het onderwijs. Met praktijkvoorbeelden en dankzij de uitwisseling van ervaringen kan er verder gewerkt worden aan bewustmaking omtrent interculturaliteit.

### **3.2.3 Toekomstperspectief**

In de erfgoedsector zijn er – vooral op het vlak van publiekswerking en doelgroepenbeleid – al verschillende projecten uitgewerkt. Zo vormt de cultuur van alledag een belangrijke zone om op een laagdrempelige manier te sensibiliseren voor

meer interculturaliteit. Op korte termijn zouden de ervaringen van de sector geconsolideerd kunnen worden en uitgewisseld met andere organisaties. In de beleidsplannen kunnen organisaties hun visie op en hun traject naar interculturaliteit toelichten. Zo kunnen bestaande collecties worden herbekeken of aangevuld door uit te gaan van hun waarde voor interculturaliteit.

### **3.3 Lokaal cultuurbeleid**

---

#### **3.3.1 Situering**

We moeten een onderscheid maken tussen het gemeentelijk beleid en de lokale culturele instellingen. Bij die laatste denken we in de eerste plaats aan bibliotheken, cultuur- en gemeenschapscentra, die onder het decreet lokaal cultuurbeleid vallen. Daarnaast zijn er nog heel wat andere gemeentelijke culturele organisaties, zoals musea, concertzalen..., die instrumenten zijn van het lokale cultuurbeleid.

Algemeen kan gesteld worden dat de aandacht voor interculturalisering het grootst is waar er grote etnisch-culturele gemeenschappen zijn: de grote steden Antwerpen, Brussel en Gent, en plaatsen waar de arbeidsmigratie de demografische structuur ingrijpend heeft gewijzigd (bv. de Mijnstreek). Uiteraard is de specificiteit van de lokale situatie overal het belangrijkste uitgangspunt. Elke plek, elke lokale context is uniek en vergt een aanpak op maat. Zo is interculturaliteit in een aantal gemeenten (nog) geen belangrijk aandachtspunt omdat de etnisch-culturele diversiteit er (nog) niet groot is.

#### **3.3.2 Ervaringen van het lokaal cultuurbeleid**

Vaak komen organisaties van etnisch-culturele groepen enkel in specifieke integratieraden terecht en niet in de officiële cultuurraden, ook wanneer hun werking zich in hoofdzaak binnen het culturele beleidsdomein afspeelt. In heel wat gemeenten probeert men deze scheidingslijnen momenteel te doorbreken, maar dat verloopt niet altijd gemakkelijk.

Hetzelfde probleem rijst in de beheersorganen van bibliotheken en cultuur- en gemeenschapscentra. Dat heeft onder meer te maken met de wijze waarop die worden samengesteld (Cultuurpact, doorstroming via de cultuurraad). Het project Antena creëert wel een pool van mogelijke bestuurders, maar niet alle gemeentebesturen sleutelen graag tijdens de legislatuur aan de samenstelling van beheersorganen. Daarom biedt de nieuwe samenstelling in 2007, na de gemeenteraadsverkiezingen, een goede kans op verandering. De mogelijkheid tot coöptatie van deskundigen kan een sleutel zijn.

In de *cultuurdiensten van gemeenten* werken weinig personen met een etnisch-cultureel diverse herkomst. Dat heeft onder meer te maken met de aanwervingvoorwaarden en rekruteringsmethoden. Dit geldt ook voor cultuur- en gemeenschapscentra en voor bibliotheken, omdat deze personeelsleden overwegend door de gemeente worden tewerkgesteld. Met Cordoba loopt wel al een aantal jaar een experiment waarbij staffuncties in cultuurcentra worden ingevuld door mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

Enkele *cultuurcentra* voeren reeds een integraal beleid. Hun aanpak is erg verscheiden, maar vertrekt in alle gevallen van eenzelfde uitgangspunt: de ligging van het

cultuurcentrum in een etnisch-cultureel zeer diverse buurt (de grote steden of de Mijnstreek). In de grote steden zijn er trouwens cultuur- en gemeenschapscentra die zich nadrukkelijk tweeledig positioneren in cultuur én in welzijn.

Een aantal cultuur- en gemeenschapscentra probeert ook ruimte te bieden aan interculturele creaties of creaties van kunstenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, maar dit blijft nog een randfenomeen. In het muziekaanbod van de centra is er vaak sprake van een aanzienlijke etnisch-culturele diversiteit. Maar het is eerder uitzonderlijk dat het programma echt in samenspraak met organisaties of vrijwilligers tot stand komt.

Ook op het vlak van communicatie en van financiële en andere participatiedrempels is er nog veel werk aan de winkel. Meestal werken de centra in een gesloten cirkel. Veelal focust men op publieksverbreding, bijvoorbeeld door samen te werken met integratiecentra en/of zelforganisaties. Probleem is dat heel wat van deze initiatieven er – door de psychische afstand tussen de initiatiefnemers en de etnisch-culturele groepen – niet in slagen om de mentale drempels voor participatie te slechten.

In de *bibliotheeksector* zijn voorbeelden van een integrale werking zeldzaam. Een interessante casus is de nieuwe wijkbibliotheek ‘De Brugse Poort’ in Gent, in een buurt met heel wat armen en etnisch-culturele groepen.

Een interculturele collectie is op heel wat plaatsen aanwezig, al dekt deze vlag heel wat ladingen: materiaal in eenvoudig Nederlands, Nederlandstalig materiaal over het land van herkomst en de migratiethematiek, ‘anderstalig’ materiaal. Sommige bibliotheken, vooral in de gediversifieerde buurten, hebben bijzondere taalcollecties. Steeds meer bibliotheken zien het belang in om bij de aankoop en de selectie van dergelijke collecties samen te werken met etnisch-culturele groepen.

Ook gratis te raadplegen internet-pc’s blijken drempelverlagend te werken om mensen van diverse etnisch-culturele groepen over de vloer te krijgen.

### **3.3.3 Toekomstperspectief**

De nieuwe beleidsplannen voor het lokaal cultuurbeleid die in 2007 geschreven zullen worden, bieden kansen om meer aandacht te geven aan interculturalisering. De nieuwe samenstelling van cultuurraden en beheersorganen kan zorgen voor een instroom van bestuurders met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Het project Antena kan in 2006 de basis leggen voor een brede poule van geïnteresseerde en deskundige mensen. Tegelijk zullen gemeenten werk moeten maken van de aanpassing van cultuurraden aan de maatschappelijke realiteit, door er culturele organisaties van etnisch-culturele groepen in op te nemen.

Op personeelsvlak is er nog veel werk, maar heel wat gemeentebesturen zijn bereid om hun kaders te interculturaliseren. Dat is ook een van de meest effectieve manieren om op korte termijn iets te veranderen, zoals blijkt uit de eerste resultaten van Cordoba.

Het is zonder meer duidelijk dat veel lokale culturele instellingen bereid zijn om acties te ondernemen op het vlak van aanbod en participatie. Het mangelt echter nog aan deskundigheid en visie. Wie zijn eerste passen zet op het vlak van interculturalisering, wordt het best bijgestaan door iemand met praktijkervaring. Het is belangrijk dat

mensen en organisaties geconfronteerd worden met hun (onvermijdelijke) blinde vlekken.

### **3.4 Sociaal-cultureel volwassenenwerk**

---

#### **3.4.1 Situering**

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaat uit de werksoorten verenigingen, volkshogescholen, landelijk gespecialiseerde instellingen en bewegingen. De werksoort ‘verenigingen’ omvat ook de verenigingen van etnisch-culturele groepen. Al deze organisaties variëren onderling sterk, onder meer in omvang, thema, doelgroep, vrijwilligersbestand en opdracht.

De verenigingen zijn de plaatsen bij uitstek waar gelijkgestemden elkaar vinden. Het emancipatorische werk is in deze organisaties niet onbelangrijk. Ze bieden ruimte voor culturele eigenheid en identiteit aan alle Vlamingen, ongeacht hun achtergrond. Dit legitimeert de noodzaak én het bestaan van zelforganisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Daarenboven bieden verenigingen de kans om in een vertrouwde omgeving kennis te maken met diverse culturen.

#### **3.4.2 Sociaal-cultureel volwassenenwerk en interculturaliteit**

Bij de ene sociaal-culturele organisatie ligt het meer voor de hand om te interculturaliseren dan bij de andere. Een volkshogeschool die a priori pluralistisch is, zal anders omgaan met interculturaliseren dan een vereniging. Landelijk gespecialiseerde instellingen en bewegingen, die veelal kleinere professionele organisaties zijn, zijn dan weer beperkter in hun mogelijkheden op kwantitatief vlak. Ook geografisch bestaan er grote verschillen.

Op beleidsvlak laat het huidige decreet ruimte om te werken aan culturele eigenheid, identiteit en culturele diversiteit. Er worden door de overheid geen eisen gesteld met betrekking tot interculturaliseren. De verenigingen zijn hier de enige uitzondering omdat ‘culturele diversiteit’ een van de beoordelingselementen is van het beleidsplan.

Niettegenstaande de vrijheid die organisaties hebben, blijkt dat er in het algemeen veel belang gehecht wordt aan etnisch-culturele diversiteit en dat de wil er is om er verder aan te werken. Gegevens hierover kunnen gedistilleerd worden uit jaarverslagen, beleidsplannen en tijdschriften van de sociaal-culturele organisaties. Concrete cijfers zijn niet voorhanden.

Algemeen kunnen we stellen dat een integrale benadering van interculturaliseren in de sector weinig voorkomt. Er wordt meestal op één insteek gefocust. De activiteiten die opgezet worden in het kader van het aanbod, richten zich meestal op het vergroten van de kennis over de ander en op ontmoeting. Dikwijls wordt hierbij samengewerkt met zelforganisaties.

Er zijn enkele – bescheiden – initiatieven om meer diversiteit te realiseren in de personeels- en vrijwilligerskaders, maar structurele samenwerkingverbanden of de aanwezigheid van meer personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in het personeelsbestand zijn zeker nog geen realiteit.

### **3.4.3 Verenigingen**

Interculturaliseren gaat bij verenigingen veelal over losse (eenmalige) initiatieven, die niet in een beleid kaderen. Maar er zijn gradaties in de werking rond culturele diversiteit:

- Er is een sporadisch aanbod voor een hoofdzakelijk autochtoon publiek: een multiculturele week, een multicultureel feest, stadsbezoeken, debatten over migratie, vluchtelingenproblematiek, racisme, (on)verdraagzaamheid, de islam, getuigenavonden, tentoonstellingen over extreem-rechts, racisme...
- Het dringt door tot de kern van organisaties: er is een engagementsverklaring, een uitgebreide werking rond culturele diversiteit...
- Het aanbod is soms expliciet bedoeld voor etnisch-culturele groepen (die dan vaak monocultureel zijn samengesteld).

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk telt momenteel 14 erkende verenigingen van etnisch-culturele groepen. Hun werking maakt integraal deel uit van de sector. Deze verenigingen richten zich in de eerste plaats tot hun eigen doelgroep (emancipatie), maar een groot deel van hun activiteiten staat open voor iedereen. De verenigingen van etnisch-culturele groepen zijn intern vaak multi-etnisch, wat maakt dat hun eigen activiteiten cultureel divers zijn.

Er is steeds meer ad hoc-samenwerking tussen deze en andere verenigingen, maar structurele samenwerking komt weinig voor. De verenigingen van etnisch-culturele groepen zijn tegelijk steeds minder bereid om in te gaan op vragen van Vlaamse verenigingen, die sterk de nadruk leggen op het exotisme. Ze worden bovendien ook bevraagd op het vlak van welzijn, onderwijs en tewerkstelling. Dit leidt vaak tot overbevraging.

Nieuwe verenigingen van etnisch-culturele groepen moeten de kans krijgen om zich te verenigen, zodat ook zij zichtbaar worden in het middenveld.

Op lokaal vlak worden de verenigingen van etnisch-culturele groepen dikwijls miskend in hun culturele opdracht. Zo zijn zij ondervetegenwoordigd in de lokale cultuurraden.

### **3.4.4 Volkshogescholen**

Volkshogescholen hebben een educatieve, culturele en gemeenschapsvormende functie. De meerderheid heeft nog geen integrale benadering van interculturalisering. De volkshogescholen in regio's waar de samenleving meer cultureel divers is, zijn daar intensiever mee bezig dan de andere.

### **3.4.5 Gespecialiseerde vormingsinstellingen en bewegingen**

Dit zijn veelal kleinere organisaties die zich in een thema specialiseren; hun werking is landelijk gericht. Het bereiken van vrijwilligers of deelnemers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond loopt niet van een leien dakje. Deze cursisten worden niet tot weinig bereikt in open aanbod. Het lukt wel in gesloten aanbod.

### **3.4.6 Toekomstperspectief**

De meeste organisaties in de sector onderschrijven de idee van interculturaliseren, maar een gedeelde visie op en voldoende kennis over het in praktijk brengen van de ideeën ontbreken. Hiervoor is experimenteertijd en -ruimte nodig.

De bestaande instrumenten voor het proces tot interculturaliseren, zoals diversiteitsplannen, zouden meer verspreid moeten worden. Er is hiervoor meer ondersteuning nodig. Goede praktijken en ervaringen van organisaties uit de eigen sector en uit andere sectoren kunnen als inspiratiebron dienen. Sommige organisaties staan hierin al heel ver, andere nog moeten beginnen.

Samenwerken met zelforganisaties biedt een mogelijkheid tot interculturaliseren, maar hierbij moet rekening gehouden worden met het risico op overbevraging van deze organisaties. Op het vlak van tewerkstelling staat de sector achter positieve acties om het personeelsbestand te kleuren.

## **3.5 Amateurkunsten**

---

Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA) schreef de uitbouw van een werking rond culturele diversiteit in zijn jaarplannen in. Ze heeft twee invalshoeken: het stimuleren van de erkende amateurkunstorganisaties om hun aanbod ook af te stemmen op etnisch-culturele groepen, en het bevorderen van de toeleiding van deze groepen naar de reguliere amateurkunstensector. Er moet dus een wisselwerking ontstaan, waarin het VCA een ondersteunende en coördinerende rol op zich neemt. Het VCA wil een beleid ontwikkelen waardoor etnisch-culturele groepen hun weg vinden in het amateurkunstenveld. Ook de landelijke organisaties worden hierbij betrokken.

Interculturaliteit komt hier op de eerste plaats neer op een grotere deelname van etnisch-culturele groepen aan alle vormen van amateurkunst. Dat kan de sector verrijken. Daarnaast vormt de aansluiting bij amateurkunstorganisaties een onderdeel van een participatiedoelstelling binnen de samenleving. Daarenboven moet werk gemaakt worden van een actieve deelname aan bestuurs- of kaderfuncties om de inspraak te vergroten.

Middels een schriftelijke bevraging van amateurkunstenaars met etnisch-cultureel diverse achtergronden en mondelinge interviews met deskundigen, sleutelfiguren en actoren uit het werkveld kreeg het VCA een overzicht van de noden en behoeften inzake ondersteuning.

Vrijwel alle ondervraagden zijn het erover eens dat een culturele mix onvermijdelijk is en dat het wenselijk is culturele diversiteit in de kunsten te stimuleren. Uit de studie blijkt dat er in Vlaanderen een groot potentieel aan amateurkunstgroepen en artiesten met een etnisch-cultureel diverse achtergrond is, maar dat ze minder actief betrokken zijn in de georganiseerde amateurkunstenwereld. Zij doen nauwelijks een beroep op de mogelijkheden die de overheid biedt.

Hoewel de meeste respondenten vinden dat ook Vlaamse amateurkunstengroepen met de genoemde knelpunten te maken krijgen, vermelden ze toch dat groepen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond het nog moeilijker hebben om te overleven. De taal is een bijkomende drempel voor het vinden van aansluiting op het culturele circuit.

Ook het gebrek aan netwerken, uitwisseling en openheid vanwege de ‘autochtone’ instellingen en verenigingen is een van de redenen waarom kunstenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond zich vaak uit noodzaak in het amateurveld bevinden.

Uit de schriftelijke bevraging blijkt dat amateurkunstenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond behoefte hebben aan samenwerking bij het uitwerken van gezamenlijke projecten, zowel onderling als met Vlaamse verenigingen. Het opzetten van dergelijke samenwerkingsverbanden lijkt echter niet eenvoudig.

In samenwerking met de landelijke amateurkunstenorganisaties organiseerde het VCA reeds vier rondetafelgesprekken met artiesten met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, deskundigen en ‘sleutelfiguren’, om na te gaan welke ondersteuningsmechanismen gebruikt kunnen worden. Deze gesprekken blijken een stap in de goede richting te zijn om tot uitwisseling en samenwerking te kunnen overgaan. Amateurkunstenorganisaties kunnen ook een beroep doen op het VCA voor begeleiding bij het op maat uitwerken van projecten rond culturele diversiteit (praktijkgerichte opzet).

## **3.6 Professionele kunsten**

---

Het is geen sinecure om een duidelijk – laat staan volledig – beeld te schetsen van de culturele diversiteit in het professionele kunstenlandschap in Vlaanderen. Volgens de ‘believers’ kunnen we bogen op een rijke en diverse artistieke praktijk. De ‘non-believers’ zien veel ‘witte’ kunst in een gekleurde samenleving. We gaan ervan uit dat in beide standpunten waarheid schuilt.

### **3.6.1 De complexiteit van de artistieke praktijk**

De artistieke praktijk in Vlaanderen is een bont lappendeken van kunstenaars, gezelschappen, muziekbands en -clubs, kunstencentra, werkplaatsen, filmzalen, festivals, collectieven en galerijen, die elk vanuit een eigen logica de artistieke praktijk inkleuren én zich bijgevolg ook elk op hun manier verhouden tot de diversiteit in onze samenleving.

Het is ook van belang een onderscheid te maken tussen gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde kunst. In sommige sectoren (muziek, beeldende kunst, literatuur, architectuur, vormgeving) speelt een groot deel van de activiteiten zich af buiten de gesubsidieerde sector.

Meer specifiek wat betreft de literatuur en de leesbevordering, is participatie aan het literaire gebeuren enkel mogelijk op voorwaarde dat men voldoende kennis heeft van de taal. Alfabetisering en leesbevordering gaan in deze context dan ook hand in hand, maar ze vallen niet samen.

Er wordt een beroep gedaan op de mentale openheid van iedereen om zich als individu, als organisatie, als landschap te verhouden tot de diversiteit in onze samenleving. Het valt niet te ontkennen dat omgaan met diversiteit nog geen evidentie is in vele hoofden/huizen.

Anderzijds leert het lopende praktijkgerichte onderzoek van VTi en Kunst en Democratie dat er al heel wat interculturele praktijken bestaan, maar dat er een grote

diversiteit is in aanpak. Het is belangrijk om deze praktijken meer zichtbaarheid en een ruimere inbedding te geven.

### **3.6.2 De lokale versus stedelijke context**

Een artistieke praktijk gedijt doorgaans het beste in een grootstedelijke context. Tegelijkertijd zien we ook allerlei interessante (sociaalartistieke) initiatieven die er al dan niet bewust voor kiezen om hun artistieke werk te ontwikkelen in een meer lokale context.

Het spreekt voor zich dat deze verschillende contexten een aangepaste aanpak vergen om de culturele diversiteit te verankeren in de eigen werking. Belangrijk is in de toekomst een intensere netwerkvorming tussen (grote en kleine) organisaties te stimuleren. De lokale overheden kunnen hier een grotere verantwoordelijkheid opnemen.

### **3.6.3 Internationalisering van de artistieke praktijk**

De laatste decennia ontwikkelt de artistieke praktijk in Vlaanderen zich ook in een internationale context. Deze internationale oriëntering draagt ontegensprekelijk bij tot de kwalitatieve rijkdom van ons artistieke landschap en tot een vanzelfsprekende diversiteit in de artistieke praktijk.

Deze kleuren op het podium blijken tot op vandaag te weinig aanknopingspunten te bieden om de interculturele dialoog in eigen land te voeden. Er wordt veel te weinig zichtbaarheid gegeven aan de talloze uitwisselingsprojecten van Vlaamse en buitenlandse kunstenaars die vaak tot intense en langdurige interculturele vormen van samenwerking leiden.

### **3.6.4 Toekomstperspectief**

Spreeken over de ‘witte kunsten in een gekleurde samenleving’ doet iets te weinig recht aan de vele gemixte dansgezelschappen, muziekgroepen, festivalprogramma’s en de kleine of grote initiatieven die zich vandaag al met vallen en opstaan richten tot de verschillende bevolkingsgroepen in ons land. Maar we moeten tegelijk onderkennen dat op het vlak van doorstroming, aanbod en participatie nog een grote groep mensen verstoken blijft van dit rijke artistieke aanbod.

Er is dus werk aan de winkel om de verschillende gemeenschappen te betrekken bij het artistieke bedrijf en zo op termijn een duurzaam interculturaliseringsproces op gang te brengen.

## **3.7 Jeugdwerk**

---

### **3.7.1 Algemene situering**

In het verleden is in het jeugdwerk op het Vlaamse niveau vooral gekozen voor een projectmatige impuls voor en aanpak van culturele diversiteit. Op het lokale niveau zette een beperkt aantal gemeenten structurele initiatieven op. De projecten waren gericht op sensibilisering, de samenwerking met organisaties van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond en de integratie van kinderen en jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in het klassieke jeugdwerk. In de praktijk werden die kinderen en jongeren weinig tot vaak zelfs helemaal niet bereikt. Het overleg over het thema ‘etnisch-culturele diversiteit’ verloopt sinds 2004 in belangrijke mate via de

denktank Diversiteit van het Steunpunt Jeugd. Met deze denktank wil het steunpunt impulsen geven aan het Vlaamse jeugdwerk- en jeugdbeleid op het vlak van etnisch-culturele en andere vormen van diversiteit.

Het jeugdwerk heeft een groot aanbod op het vlak van culturele diversiteit. Het gaat over vorming en procesbegeleiding, interculturele leerervaringen, spelmethodieken over interculturaliteit, multiculturele vakanties, open kampen, publicaties en aangepaste jeugdwerkvormen: de stadswerkingen van jeugdbewegingen, zelforganisaties van etnisch-culturele groepen, specifieke werkingen voor jeugd met een etnisch-cultureel diverse achtergrond (vooral vakantie[speelplein]werkingen en jeugdhuizen), nieuwe jeugdwerkvormen op het snijvlak van jeugdwerk en sport, cultuur... Daarnaast worden ook initiatieven genomen om de participatie aan het bestaande jeugdwerkeraanbod te verhogen.

### **3.7.2 Weinig participatie van jeugd met een etnisch-cultureel diverse achtergrond**

De bewustwording voor interculturaliteit groeit, maar voorlopig zijn de strategieën te pril om aanwijsbare effecten te hebben op de deelnamecijfers van kinderen en jongeren met een etnisch-cultureel diverse afkomst. In principe staat het aanbod van het jeugdwerk open voor hen. Toch vinden ze niet of nauwelijks de weg naar sommige jeugdwerkvormen.

Uit het onderzoek *Maatschappelijke participatie van jongeren* (Wendy Smits, 2004) blijkt dat verschillen in participatiegraad veel te maken hebben met de gevolgde onderwijsvorm. Over het algemeen zouden BSO- en TSO-jongeren in vergelijking met ASO-jongeren opvallend minder participeren aan sociale bewegingen, jeugdwerk- en culturele verenigingen en ontspanningsverenigingen. Aangezien relatief meer jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond BSO of TSO volgen dan anderen, gelden die lagere participatiegraad en andere vrijetijdspatronen ook voor een groot deel van hen.

Eerder open jeugdwerkvormen, zoals (vakantie)speelpleinen en jeugdhuizen, werken met een lossere structuur en hebben het iets makkelijker om een divers publiek te bereiken. Jongeren uit etnisch-culturele minderheden vinden we ook eerder terug in doelgroepgerichte organisaties: meisjeswerkingen, zelforganisaties van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond of de WMKJ's (werkingen maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren). De situatie in de jeugdwerksector is volgens het onderzoek van Wendy Smits iets rooskleuriger dan in andere vrijetijdssectoren.

### **3.7.3 Weinig jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in bestuurs- en vrijwilligersstructuren**

Waarschijnlijk omdat jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond minder participeren, zijn ze ook minder vertegenwoordigd in de beheers- en vrijwilligersstructuren. In de jeugdraden wordt vaak gewerkt met een vertegenwoordiging vanuit het jeugdwerk, maar de zelforganisaties voor en door deze jongeren hebben nog weinig of geen traditie in het vertegenwoordigingswerk.

Het jeugdwerk heeft ook een sterke traditie in (kader)vorming. Een opvallende tendens van de laatste jaren zijn de pogingen om via die (kader)vorming meer vrijwilligers van etnisch-cultureel diverse groepen bij het jeugdwerk te betrekken.

### **3.7.4 Weinig werknemers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond**

Er bestaat geen systematisch onderzoek over de tewerkstelling van jeugdwerkers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Het jeugdwerkbeleid is al meer dan tien jaar gedecentraliseerd, waardoor een groot deel van de tewerkstelling via de lokale en provinciale overheden verloopt. In de lokale en provinciale jeugdwerkbeleidsplannen is hierover weinig tot niets te vinden. Het gesubsidieerde personeel wordt niet volgens de factor etnisch-culturele diversiteit opgesplitst.

Ook hier ligt de vertegenwoordiging in het personeelsbestand waarschijnlijk in het verlengde van de lage participatiegraad aan het aanbod van het jeugdwerk door etnisch-cultureel diverse groepen. De sector van de WMKJ's telt ongetwijfeld het grootste aantal medewerkers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, evenals wellicht een aantal stedelijke jeugddiensten. Bij de WMKJ's zijn jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond een deel van de doelgroep; zij stromen in een aantal gevallen wel door naar het personeel en bestuur.

Een specifiek probleem waarmee zelforganisaties van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond te kampen hebben is de moeilijke erkenning door lokale besturen en een problematische federatievorming.

### **3.7.5 Toekomstperspectief**

In het jeugdwerk besteedt men al voorzichtig aandacht aan een verbreding en differentiëring, onder meer in functie van meer etnisch-culturele diversiteit. De aandacht moet zich verder toespitsen op sensibilisering door campagnes, het wegwerken van drempels, het ondersteunen van doelgroepgericht jeugdwerk (waaronder zelforganisaties), samenwerking op het vlak van kadervorming en het gebruik van mekaar's infrastructuur tot samenwerking tussen het jeugdwerk en sportorganisaties. De overheid dient de diversiteit van het jeugdwerkeraanbod in zijn geheel zowel structureel als projectmatig te stimuleren. Maar het moet om meer gaan dan om een vreedzaam naast elkaar bestaan. De overheid moet het creëren van een interculturele dynamiek ondersteunen.

## **3.8 De Vlaamse overheid**

---

Het beleid van de Vlaamse overheid inzake etnisch-culturele diversiteit vertoont momenteel heel wat verspreide maar niet systematische acties en regels. In diverse decreten (zie ook punt 4) en ook in sommige commissies (bijv. Cultuurprijzen) is er een expliciete aandacht.

Het diversiteitsbeleid binnen het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid kadert in het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Concreet schrijft het uitvoeringsbesluit voor hoe het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid moet worden ondersteund en bevorderd. Er worden vijf kansengroepen gedefinieerd: gender, personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden en ervaren werknemers.

Belangrijke aandachtspunten in dit besluit zijn:

1. Het werken met streefcijfers: om een evenredige participatie te realiseren binnen het personeelsbestand zal worden gewerkt met streefcijfers. De hoogte daarvan wordt bepaald door de functioneel bevoegde minister in samenspraak met leidende ambtenaren. Streefcijfers werken beleidsondersteunend: de te bereiken doelen worden gekwantificeerd en de vorderingen kunnen makkelijker in kaart worden gebracht. De verschillende beleidsdomeinen (onder andere Cultuur, Jeugd, Sport en Media) worden verplicht een systeem uit te werken waardoor de leden van de kansengroepen zich op vrijwillige basis kunnen registreren.
2. Het opbouwen van een intern netwerk van diversiteitsconsulenten die elk binnen hun beleidsdomein instaan voor het voeren van concrete acties op de werkvloer. Het geheel wordt gecoördineerd door de dienst Emancipatiezaken.

De voormalige administratie Cultuur heeft deze principes onderschreven en leverde het voorbije jaar extra inspanningen om meer personeelsleden uit de doelgroepen aan te werven. Uit de analyse van de aanwervingen blijkt dat dit maar ten dele gelukt is. Daarom zijn er nieuwe initiatieven gepland om de instroom van personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond te verhogen.

---

## **4 BELEIDSMAATREGELLEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID VOOR CULTUUR, JEUGDWERK EN SPORT**

---

De beleidsvoering van de Vlaamse overheid voor de interculturalisering van de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport krijgt vorm aan de hand van twee sporen die met elkaar verbonden zijn.

Het eerste spoor omvat maatregelen die alle betrokkenen bij deze beleidsvoering op een structurele en dus duurzame wijze stimuleren tot zelfreflectie en de daaruit volgende positionering en acties voor de interculturaliteit in en van de samenleving.

Het tweede spoor creëert hiervoor experimenteerruimte en begeleidende maatregelen, en plant de oprichting van een Kennisknooppunt voor het waarderen, zichtbaar maken en versterken van de groeiende expertise inzake interculturaliseren.

Er zijn veel dwarsverbindingen tussen de praktijk van het interculturaliseren en het versterken van de expertise. Zij zullen de effectiviteit van de maatregelen optimaliseren.

### **4.1 Spoor 1: Verankeren van interculturaliteit**

---

#### **4.1.1 Interculturaliteit integreren in alle decreten**

*De Vlaamse overheid voor cultuur, jeugdwerk en sport verankert de aandacht voor interculturaliteit in haar decreten.*

De organisaties die vanuit de Vlaamse overheid worden gesubsidieerd, krijgen de opdracht om te reflecteren over interculturaliteit, zich ertegenover te positioneren en actie te ondernemen. Zo wordt interculturaliteit als een belangrijk beoordelingscriterium verankerd en wordt het een duurzaam aandachtspunt in de werking van elke gesubsidieerde organisatie. Alle organisaties worden dan ook gestimuleerd tot uitspraken over hun visie en handelen inzake de interculturaliteit in de hen omringende samenleving.

Deze interculturalisering verloopt via een etnisch-cultureel divers aanbod, een toenemende participatie en een meer etnisch-cultureel diverse samenstelling van personeel en bestuursorganen. Ook het aangaan van hechte samenwerkingsverbanden met organisaties van groepen of individuen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond biedt hiervoor kansen.

Als de Vlaamse overheid de organisaties op dit criterium beoordeelt – dat gebeurt vaak in de beoordelingscommissies –, zal zij kijken naar de uitspraken en acties op deze verschillende sporen.

Het vijfde en zesde hoofdstuk van dit actieplan beschrijft de randvoorwaarden om deze sporen succesvol te concretiseren.

In de volgende decreten is interculturaliteit reeds als structureel aandachtspunt opgenomen:

- Decreet Vlaams jeugdbeleid (m.b.t Steunpunt Jeugd)(art.9, §2)

- Decreet lokaal en provinciaal jeugdwerkbeleid (art. 8, §2)
- Decreet lokaal cultuurbeleid (artikel 33, 5°)
- Decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk (voor het verenigingsleven) (art. 6, §2, 8°)
- In het uitvoeringsbesluit van het decreet op de amateurkunsten
- Kunstendecreet (m.b.t. de steunpunten)(art. 74, §4)

In de volgende decreten zal interculturaliteit nog voor het einde van de legislatuur worden opgenomen:

- Decreet op het lokaal sportbeleid
- Kunstendecreet (concretisering interculturaliteit)
- Erfgoeddecreet
- Archiefdecreet
- Decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk (voor bewegingen, volkshogescholen, gespecialiseerde en syndicale vormingsinstellingen)
- Decreet op de sportfederaties
- Decreet Vlaams jeugdbeleid (concretisering interculturaliteit)
- Decreet houdende de adviserende beroepscommissie voor sportaangelegenheden
- Decreet op de strategische adviesraad Cultuur, Jeugd, Sport en Media

#### **4.1.2 Het interculturaliseren van de adviesraden, de advies- en beoordelingscommissies**

Het betrekken van verschillende etnisch-culturele groepen bij de beoordeling en de advisering op Vlaams niveau is een cruciale voorwaarde voor de interculturalisering van de beleidsvoering. Op die manier worden de commissies en raden verrijkt met nieuwe perspectieven en invalshoeken, en kunnen blinde vlekken worden gedetecteerd. Algemeen aanvaarde stellingen en vanzelfsprekendheden worden aan de orde gesteld en de werkelijkheid krijgt meer perspectief en nuance.

*De Vlaamse overheid engageert zich om tegen juni 2008 elk van de Vlaamse adviesraden en advies- en beoordelingscommissies voor cultuur, jeugdwerk en sport zo samen te stellen dat zij voor 10% bestaan uit personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.*

Het gaat om de volgende raden:

1. De strategische adviesraad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media
2. De vier permanente deelraden van deze adviesraad: de deelraad voor kunsten en erfgoed, de deelraad voor het sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen, de deelraad voor sport en de deelraad voor media
3. De adviserende beroepscommissie voor sportaangelegenheden
4. De adviserende beroepscommissie voor culturele aangelegenheden
5. De bestuursorganen van de vzw Vlaamse Jeugdraad

Voor het jeugdwerk gaat het om de volgende commissies:

1. Adviescommissie Vlaams jeugdbeleid/landelijk jeugdwerk
2. Adviescommissie Participatie en communicatie
3. Adviescommissie Experimenteel jeugdwerk
4. Adviescommissie Jeugdcultuur
5. Adviescommissie Internationale projecten

Voor cultuur gaat het om de volgende commissies:

1. Beoordelingscommissie Musea
2. Beoordelingscommissie Archieven, bewaarbibliotheken en documentatiecentra
3. Beoordelingscommissie Erfgoedconvenants en projecten cultureel erfgoed
4. Adviescommissie Cultureel erfgoed
5. Beoordelingscommissie Publicaties
6. Beoordelingscommissie Muhka
7. Beoordelingscommissie KMSKA
8. Beoordelingscommissie Periodieke wetenschappelijke publicaties
9. Beoordelingscommissie Architectuur en vormgeving
10. Beoordelingscommissie Audiovisuele kunsten
11. Beoordelingscommissie Beeldende kunsten
12. Beoordelingscommissie Dans
13. Beoordelingscommissie Festivals
14. Beoordelingscommissie Kunsteducatie
15. Adviescommissie Kunsten
16. Beoordelingscommissie Kunstencentra en werkplaatsen
17. Beoordelingscommissie Muziek
18. Beoordelingscommissie Muziektheater
19. Beoordelingscommissie Sociaal-artistieke werking
20. Beoordelingscommissie Theater
21. Adviescommissie Nieuw Talent
22. Adviescommissie Verenigingen
23. Adviescommissie Bewegingen
24. Adviescommissie Vormingsinstellingen
25. Adviescommissie Amateurkunsten
26. Commissie Lokaal cultuurbeleid

#### **4.1.3 Interculturaliteit als verankerd uitgangspunt voor de Vlaamse overheid en organisaties die dicht bij de Vlaamse overheid staan**

##### **Welke instellingen?**

Het streven naar meer interculturaliteit zal door de toepassing van dit actieplan concreet worden vertaald in de structuren van de overheid zelf en een aantal instellingen die dicht bij de overheid staan.

De Vlaamse overheid geeft een aantal specifieke organisaties de opdracht om de notie 'interculturaliteit' expliciet en geconcretiseerd in hun beleidsvoering op te nemen en uit te voeren. Over de inhoudelijke invulling, de acties en de fasering wordt onderhandeld en het resultaat wordt neergeschreven in de beheersovereenkomsten en de beleidsplannen.

Het gaat hier over een beperkt aantal instellingen die door de Vlaamse overheid zelf zijn opgericht of waar de Vlaamse overheid een grote impact op heeft. Hun output is bedoeld voor de hele bevolking en het bijzondere ervan stoelt op een bekommernis voor het algemeen belang. Ze mogen daarom beschouwd worden als een verlengstuk van het overheidshandelen. Dit verantwoordt hun speciale en bevoorrechte relatie met die overheid: het gaat over organisaties die in het Vlaamse cultuur-, sport- of jeugdwerklandschap een unieke werking ontplooiën voor heel Vlaanderen of voor het geheel van een bepaalde stad of regio.

Dit betekent concreet dat deze doelstelling bindend wordt voor de volgende organisaties:

1. De steunpunten<sup>1</sup>
2. De grote cultuurhuizen<sup>2</sup>
3. Het Vlaams Fonds voor de Letteren en het Vlaams Audio-Visueel Fonds
4. Een aantal intermediaire organisaties<sup>3</sup>
5. De landelijke organisaties voor amateurkunsten<sup>4</sup>

Voor een aantal andere instellingen is het voeren van een intercultureel beleid afgestemd op de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking van de regio, stad of gemeente waar ze voor werken (hun werkingsgebied):

- De volkshogescholen<sup>5</sup>
- De cultuurcentra en bibliotheken<sup>6</sup>

### **Bijzondere aandacht in beleidsplan en beheersovereenkomst**

Elk van deze organisaties zal in haar beleidsplan en – indien van toepassing – in de daaropvolgende beheersovereenkomst aangeven hoe ze de etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen zal weerspiegelen in haar werking (aanbod en participatie), haar personeel, haar bestuursorganen, haar vrijwilligersploeg en de samenwerkingsverbanden die ze aangaat. Ze zal daarbij concrete streefcijfers hanteren.

### **Raden van bestuur**

De Vlaamse overheid is ervan overtuigd dat de interculturalisering van de raden van bestuur een belangrijke en noodzakelijke voorwaarde is voor een interculturele output. De volgende doelstelling spruit daaruit voort:

---

<sup>1</sup> Steunpunten: Steunpunt Jeugd, Vlaamse Sportfederatie(VSF), Socius (steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk), Vlaams Centrum voor Amateurkunsten, Cultuur Lokaal (steunpunt voor het lokaal cultuurbeleid), Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken, Vlaams Theaterinstituut, Muziekcentrum Vlaanderen, Initiatief Beeldende kunst, Initiatief Audio-visuele Kunst, Vlaams Architectuur Instituut, Vlaams Centrum voor Volkscultuur, Culturele Biografie Vlaanderen.

<sup>2</sup> De Vlaamse Opera, MUHKA, Vlaams Radio Orkest (VRO) - Vlaams Radio Koor (VRK), De Singel, De Filharmonie, Het Koninklijk Ballet van Vlaanderen, Flagey, AB, Concertgebouw, Kaaitheater, KVS, Beursschouwburg, NTG, Toneelhuis, HetPaleis.

<sup>3</sup> JINT, Vlaams Informatie Punt Jeugd, Algemene Dienst voor jeugdtoerisme, CultuurNet Vlaanderen, Kunst en Democratie, Cubido, Kwasimodo, Vlaams Nederlands Huis, Brakke Grond, Stichting Lezen, TV-Brussel, FM Brussel, Brussel Deze Week, Onthaal en Promotie Brussel, Quartier Latin, Huis van het Nederlands Brussel.

<sup>4</sup> Danspunt, Creatief schrijven, Kunstwerk(t), Centrum voor Beeldexpressie, Poppunt, Opendoek, Koor en Stem, Muziekmozaïek, Vlamo (Vlaamse Amateurmuziekorganisatie), Circusvlo

<sup>5</sup> VormingPlus Oostende-Westhoek, Vormingplus Gent-Eeklo, Vormingplus regio Brugge, Vormingplus Kempen, Vormingplus Oost-Brabant, Vormingplus regio Antwerpen, Vormingplus regio Mechelen, Citizenne/Vormingplus.Brussel, Vormingplus Halle-Vilvoorde / Arch'educ, Vormingplus Waas-en-Dender, Vormingplus Midden- en Zuid-West-Vlaanderen, Vormingplus regio Vlaamse Ardennen-Dender, Vormingplus Limburg

<sup>6</sup> Cultuurcentra en bibliotheken in een grootstedelijke of regionaalstedelijke context, met name in Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas, Turnhout, Tweektal gebied Brussel-Hoofdstad.

*De Vlaamse overheid verwacht van deze specifieke organisaties met als werkingsgebied Vlaanderen dat hun raden van bestuur tegen juni 2008 zo samen gesteld zijn dat zij voor 10% bestaan uit personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond (eventueel via coöptatie)*

*In de raden van bestuur van de volkshogescholen zetelen tegen juni 2008 een percentage mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond dat in verhouding staat tot de bevolking in hun werkingsgebied.*

### **Personeel van de Vlaamse overheid**

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie inzake de evenredige tewerkstelling van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Ze zal in de komende jaren sterk inzetten op een gelijkheids- en diversiteitsbeleid. De krachtlijnen hiertoe werden uitgewerkt in het gelijkheids- en diversiteitactieplan *Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid*.

In 2006 zal het nieuwe Agentschap Rekrutering en Selectie een aantal initiatieven nemen die focussen op de instroom van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de Vlaamse ministeries:

- De administraties zullen in de voorbereiding bekijken welk beeld mensen met een andere etnische-culturele achtergrond hebben van de Vlaamse overheid, wat de effectiviteit is van de huidige wervingskanalen en hoe neutraal de selectietesten zijn. De diverse administraties zullen bij hun inspanningen terzake persoonlijke begeleiding krijgen van de dienst Emancipatiezaken.
- Naast een betere instroom zal er ook werk gemaakt worden van het behoud van nieuwe personeelsleden door het bevorderen van een open en positieve organisatiecultuur.
- Ook zal in 2006 binnen de Vlaamse overheid een proefproject van start gaan om het aantal personeelsleden met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in kaart te brengen. Als positieve stimulans voor een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse administratie zullen streefcijfers uitgewerkt en opgevolgd worden. Deze initiatieven worden versterkt door een aantal bijkomende maatregelen vanuit het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media:
- In 2006 zal de personeelsdienst van dit beleidsdomein vacatures bundelen en zelf actief naar organisaties van etnisch-culturele groepen toestappen om de nieuwe jobs toe te lichten.
- In samenwerking met deze organisaties zal de campagne 'werken voor de Vlaamse overheid' nader worden toegelicht in infosessies voor afgestudeerden.

*De Vlaamse overheid voor cultuur, jeugdwerk en sport kiest ervoor om tegen juni 2008 binnen haar eigen personeelssamenstelling en die van een aantal nauw verbonden instellingen minstens één functie op A-niveau te laten invullen door een persoon met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.*

Deze doelstelling is van toepassing op:

- het departement van het ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media;
- de IVA's Kunsten en Erfgoed, Sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen van het ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media;

- het IVA Bloso.

## **Personeel van organisaties buiten maar dicht bij de Vlaamse overheid**

*De Vlaamse overheid verwacht van een aantal specifieke organisaties duidelijke inspanningsverbintenissen voor de aanwerving van personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond op stafniveau en/of middenkaderniveau tegen juni 2008.*

Dit geldt voor de volgende instellingen:

1. De steunpunten<sup>7</sup>
2. De grote cultuurhuizen<sup>8</sup>
3. Het Vlaams Fonds voor de Letteren en het Vlaams Audio-Visueel Fonds
4. Een aantal intermediaire organisaties<sup>9</sup>
5. De landelijke organisaties voor amateurkunsten<sup>10</sup>

Voor de volkshogescholen<sup>11</sup> is het personeelsbeleid afgestemd op de etnisch-culturele samenstelling van de bevolking van de regio waar ze voor werken (hun werkingsgebied).

### **4.1.4 Uitnodiging aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de provinciale en lokale besturen m.b.t. interculturaliseren**

#### **Adviesraden en bestuursorganen**

De Vlaamse Gemeenschapscommissie en de provinciale en lokale besturen worden uitgenodigd om hun adviesraden en bestuursorganen voor cultuur, jeugdwerk en sport etnisch-cultureel divers samen te stellen, in verhouding tot de bevolking in hun werkingsgebied.

---

<sup>7</sup> Steunpunten: Steunpunt Jeugd, Vlaamse Sportfederatie(VSF), Socius (steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk), Vlaams Centrum voor Amateurkunsten, Cultuur Lokaal (steunpunt voor het lokaal cultuurbeleid), Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken, Vlaams Theaterinstituut, Muziekcentrum Vlaanderen, Initiatief Beeldende kunst, Initiatief Audio-visuele Kunst, Vlaams Architectuur Instituut, Vlaams Centrum voor Volkscultuur, Culturele Biografie Vlaanderen.

<sup>8</sup> De Vlaamse Opera, MUHKA, Vlaams Radio Orkest (VRO) - Vlaams Radio Koor (VRK), De Singel, De Filharmonie, Het Koninklijk Ballet van Vlaanderen, Flagey, AB, Concertgebouw, Kaaitheater, KVS, Beursschouwburg, NTG, Toneelhuis, HetPaleis.

<sup>9</sup> JINT, Vlaams Informatie Punt Jeugd, Algemene Dienst voor jeugdtoerisme, CultuurNet Vlaanderen, Kunst en Democratie, Cubido, Kwasimodo, Vlaams Nederlands Huis, Brakke Grond, Stichting Lezen, TV-Brussel, FM Brussel, Brussel Deze Week, Onthaal en Promotie Brussel, Quartier Latin, Huis van het Nederlands Brussel.

<sup>10</sup> Danspunt, Creatief schrijven, Kunstwerk(t),Centrum voor Beeldexpressie, Poppunt, Opendoek, Koor en Stem, Muziekmozaïek, Vlamo (Vlaamse Amateurmuziekorganisatie), Circusvlo

<sup>11</sup> VormingPlus Oostende-Westhoek, Vormingplus Gent-Eeklo, Vormingplus regio Brugge, Vormingplus Kempen, Vormingplus Oost-Brabant, Vormingplus regio Antwerpen, Vormingplus regio Mechelen  
Citizenne/Vormingplus.Brussel, Vormingplus Halle-Vilvoorde / Arch'educ, Vormingplus Waas-en-Dender  
Vormingplus Midden- en Zuid-West-Vlaanderen Vormingplus regio Vlaamse Ardennen-Dender Vormingplus Limburg

## Personeel

De Vlaamse Gemeenschapscommissie en de provinciale en lokale besturen worden uitgenodigd om hun personeel voor cultuur, jeugdwerk en sport etnisch-cultureel divers samen te stellen, in verhouding tot de bevolking in hun werkingsgebied.

## 4.2 Spoor 2: Begeleidende maatregelen en experimenteerruimte

---

Het eerste spoor streeft naar de duurzame verankering van het interculturaliseren. Dit vraagt veel enthousiasme en knowhow van alle betrokken sectoren. Deze aanpak zal aanleiding geven tot heel wat nieuwe en vernieuwende keuzes. Daarom is een zogeheten ‘flankerend beleid’ noodzakelijk. De Vlaamse overheid plant dan ook maatregelen die de toepassing van de nieuwe structurele maatregelen begeleiden en ruimte creëren voor experimenten.

### 4.2.1 Experimenteerruimte (1)

*De Vlaamse overheid engageert zich om 10% van de bestaande middelen voor projectmatige subsidiëring (binnen en buiten de decreten) te reserveren voor projecten waarin interculturaliteit centraal staat én voor projecten die ingediend worden door personen of groepen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond*

De Vlaamse overheid geeft hierdoor prioriteit aan het erkennen en integreren van initiatieven van etnisch-culturele groepen en van interculturele initiatieven binnen de bestaande reglementen en decreten.

Bij experimentele interculturele projecten heeft de overheid specifieke aandacht voor projecten die inzetten op de instroom en coaching van personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in het gesubsidieerde sport-, cultuur- en jeugdwerklandschap. Dit kan betrekking hebben op interculturaliteit in de personeelskaders, de bestuursorganen, het vrijwilligerswerk en het opstarten van samenwerkingsverbanden. Startende experimenten hebben meer kans op slagen wanneer zij zich laten coachen door personen of organisaties die al een lange weg afgelegd hebben. Nieuwe initiatieven (en hun pioniers) die zich laten coachen door organisaties die hun expertise ter beschikking stellen (advies, tijdsinvestering), kunnen binnen deze experimenteerruimte een financiële tegemoetkoming krijgen. Meteen is dit ook een waardering voor het belangrijke pionierswerk. Als zou blijken dat de bestaande projectreglementering niet voldoet aan de hierboven opgesomde randvoorwaarden, wordt de bestaande projectreglementering aangepast.

In het cultuur-, jeugdwerk- en sportbeleid bestaan er talrijke projectsubsidiesystemen, o.a sport (projectsubsidies en prioriteitenbeleid); jeugd (binnen het decreet Vlaams Jeugdbeleid de regelingen voor internationaal, jeugdcultuur, experimenten en participatie/communicatie&informatie), cultuur (projectsubsidies voor lokaal cultuurbeleid en internationale projecten), cultureel erfgoed, musea, culturele en archivalistische ontsluiting, cultuurhistorische tentoonstellingen, binnen het Kunstendecreet en amateurkunsten. Er zijn ook nog projectsubsidies binnen de bevoegdheid voor Brussel en het Reglement op participatie-, experimentele en bijzondere initiatieven.

De reservering van 10% van de projectsubsidies voor interculturaliteit heeft jaarlijks een waarde van bijna €2.000.000.

#### **4.2.2 Experimenteerruimte (2)**

*Aanvullend op de 10%-oriëntering binnen de bestaande projectmiddelen engageert de Vlaamse overheid zich om tegen 2009 een extra budget van € 2.000.000 ter beschikking te stellen om de interculturalisering van de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport te ondersteunen.*

Dit betekent dat de Vlaamse overheid de gereserveerde middelen binnen de bestaande projectsubsidies tegen 2009 wil verdubbelen met nieuwe middelen. Die zullen prioritair ingezet worden voor de (sub)sectoren waar de dynamiek, het enthousiasme en de creativiteit het sterkst opvallen. De wijze waarop en de systemen waarin deze middelen aangewend zullen worden, worden tijdens de uitvoering van dit actieplan hun concreetiseerd.

#### **4.2.3 Een centraal kennisknooppunt, communicatie en netwerkvorming**

*De Vlaamse overheid richt binnen het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media een kennisknooppunt op dat interculturele ervaringen op een toegankelijke en praktijkgerichte manier inventariseert, duidt en ontsluit, dat hierover op een dynamische wijze communiceert en dat een sectoroverschrijdend netwerk ontwikkelt.*

Er is veel expertise in Vlaanderen en in de ons omringende landen. Het kennisknooppunt krijgt de expliciete opdracht alle informatie te bundelen en te verspreiden, over de grenzen van sectoren en beleidsdomeinen heen. Om de slaagkansen van nieuwe experimenten te verhogen zal het verbindingen leggen met organisaties die interculturele ervaring hebben om in begeleiding te voorzien. De steunpunten, de grote cultuurhuizen, de fondsen (VAF en VFL), intermediaire organisaties, de landelijke erkende en gesubsidieerde sportfederaties en de landelijke organisaties voor amateurkunsten krijgen de formele opdracht dit kennisknooppunt te ondersteunen en te zorgen voor een voortdurende en actieve interactie met de sectoren.

*De Vlaamse overheid bouwt een netwerk uit en zet specifieke communicatiekanalen in om de verscheidene (structurele en projectmatige) vormen van ondersteuning beter bekend te maken.*

De Vlaamse overheid plant meer ruimte voor werkingen, projecten en de instroom van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Ze moedigt een grotere zichtbaarheid aan van cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen in het gesubsidieerde cultuur- en sportlandschap en het jeugdwerk. Dit gaat bijvoorbeeld over meer aandacht voor het erfgoed van etnisch-culturele groepen in erfgoedverenigingen, musea en volkscultuur, maar ook om een grotere instroom van kunstenaars, sporters, jongeren, gezelschappen en projecten van etnisch-culturele groepen.

#### **4.2.4 Coaching van beoordelingscommissies en adviesraden**

De Vlaamse overheid stuurt haar gesubsidieerde aanbod bij door in te zetten op intercultureel diverse en interculturele werkingen en projecten die bijdragen tot interculturele ontmoeting en uitwisseling in de sectoren Sport, Jeugdwerk en Cultuur.

Interculturaliteit verankeren in alle decreten en beheersovereenkomsten is een belangrijke stap. Die kan pas een duurzaam effect hebben als voor iedereen duidelijk is wat we onder interculturaliteit verstaan. Dat is uiteraard van belang voor organisaties die op interculturaliteit willen inzetten, maar minstens evenzeer voor wie deze keuze moeten beoordelen of adviseren. De Vlaamse overheid expliciteert de krijtlijnen en de doelstellingen van deze beleidskeuze en stemt ze af met de partners die dat beleid moeten beoordelen. Ze bouwt interculturele competentie op bij de administratie, beoordelingscommissies en adviesraden om projecten en werkingen met een betere kennis van zaken te kunnen beoordelen en te adviseren.

*De Vlaamse overheid zorgt voor de opvolging en coaching van de beoordelingscommissies, adviesraden en administratie. Dit moet leiden tot de invulling, interpretatie en beoordeling van etnisch-culturele diversiteit en interculturaliteit in een gedeeld referentiekader.*

#### **4.2.5 Monitoring van de beleidslijn Interculturalisering**

In opdracht van de Vlaamse overheid ontwikkelt de Karel de Grote-hogeschool in Antwerpen een diversiteitscan, een meetinstrument waarmee organisaties zichzelf op een eenvoudige manier kunnen evalueren op interculturaliteit. In het voorjaar 2006 wordt deze zelfbeoordeling voor een eerste keer ruim binnen de sport-, cultuur- en jeugdwerksector verspreid. Het onderzoek zal per (sub)sector een beeld geven in welke mate er op de verschillende hefboomen (personeel, bestuursorganen, aanbod-participatie...) een intercultureel beleid wordt gevoerd. Deze meting wordt tijdens deze legislatuur jaarlijks herhaald, zodat we een zicht krijgen op de mate waarin er meer of minder aandacht gaat naar interculturaliteit.

*De Vlaamse overheid gaf de opdracht voor een onderzoek om de effecten van het actieplan Interculturaliseren in de komende jaren te meten en te duiden.*

#### **4.2.6 Uitbreiding van Antena-projecten**

*De Vlaamse overheid handhaaft het Antena-project voor het lokaal cultuurbeleid en verruimt het tot andere sectoren, o.a sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugdwerk en erfgoed.*

Het Antena-project ontwikkelt een specifiek vormings- en verkenningstraject voor mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond die zich uit interesse en betrokkenheid willen engageren in de raden van bestuur van cultuur-, jeugdwerk- en sportinstellingen.

#### **4.2.7 Collectieve invoegtrajecten – tewerkstelling**

*De Vlaamse overheid engageert zich voor de voortzetting van het invoeproject JOP (Gent) en voor een verruiming en verbreding van het project Cordoba.*

Deze projecten worden beschouwd als voorbeelden om concreet en succesvol te werken aan de vorming van beroepskrachten in de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport.

#### **4.2.8 De campagne ‘All Different, All Equal’**

*De Vlaamse overheid is een sturende en trekkende kracht bij het diversiteitsproject van de Raad van Europa ‘All different, All equal’ en zal deze campagne in Vlaanderen met kracht en duurzaamheid voeren.*

In 2006 lanceert de Raad voor Europa een Europese jeugdcampagne voor diversiteit, mensenrechten en participatie: ‘All different, all equal’. Naar aanleiding hiervan werd een Vlaamse stuurgroep opgericht om vorm te geven aan een nieuwe diversiteitscampagne voor kinderen en jongeren. De stuurgroep bestaat uit jeugdwerkers, vertegenwoordigers van de Vlaamse overheid en deskundigen. In maart 2006 wordt de campagne gelanceerd. Ze zal lopen tot september 2007.

#### **4.2.9 Voorbereiding campagne Interculturele Dialoog van de Europese Unie**

*De Vlaamse overheid bereidt zich voor om in 2008 volwaardig deel te nemen aan de campagne Interculturele Dialoog van de Europese Unie.*

Deze campagne wordt gelanceerd door de EU. Vlaanderen zal actief en dynamisch aan dit project deelnemen.

#### **4.2.10 Expertisecentrum Islam**

*De Vlaamse overheid gaf de opdracht tot een kortlopend onderzoek over de nood (van moslims en niet-moslims) aan een Expertisecentrum Islam in Vlaanderen.*

Centraal in dit onderzoek staat de beeldvorming over de islam en de identiteitsbeleving van moslims, in het bijzonder moslimjongeren, in Vlaanderen. Het onderzoek moet duidelijkheid brengen over de noodzaak aan en de invulling van een Expertisecentrum Islam.

---

## 5 DOELSTELLINGEN EN ACTIES VAN DE PARTICULIERE ACTOREN

---

We willen het interculturele potentieel in Vlaanderen valoriseren en interculturaliteit de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector mee vorm laten geven op alle vlakken: in het aanbod, de programma's, het publiek en de deelnemers, de personeels- en bestuursaangelegenheden.

### 5.1 SD1: Integrale benadering

---

*Organisaties stimuleren om interculturalisering als uitgangspunt te nemen in hun beleid en praktijkwerking. Dit betekent dat je als organisatie permanent en gelijktijdig nadenkt en handelt om de interculturele ontmoeting te bevorderen, zowel in het personeels- en vrijwilligersbeleid als binnen de bestuursorganen en in het samenspel en de afstemming tussen het aanbod en het publiek of de deelnemers.*

De volgende organisaties zetten acties op ter ondersteuning van de sectoren bij de op- en uitbouw van een integraal intercultureel beleid.

#### 5.1.1 Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur

- Ontwikkelt middelen en methodieken die organisaties helpen om rekening te houden met interculturaliteit: vorming, praktijkvoorbeelden, publicaties... De methodiek mondelinge geschiedenis, waarin het VCV al heel wat expertise ontwikkelde, leent zich uitstekend voor projecten over interculturaliteit.
- Werkt mee aan projecten erfgoededucatie om de vertrouwdheid van jongeren met erfgoed en de doorstroom naar de erfgoedsector te bevorderen.
- Ontwikkelt zijn website [www.matariki.be](http://www.matariki.be) verder als een van de kanalen om informatie over interculturaliteit te ontsluiten.
- Ondersteunt de landelijke organisaties in de sector Volkscultuur bij het ontwikkelen van interculturaliteit in hun werking.
- Werkt samen met de landelijke organisaties bij het aanbieden van vorming en methodieken aan lokale vrijwilligersverenigingen.
- Plaatst interculturaliteit regelmatig op de agenda van de collegagroep van de stafmedewerkers en van het voorzittersoverleg in de sector Volkscultuur om ervaringen uit te wisselen en informatie te verspreiden.
- Onderzoekt de identiteitsbeleving in een interculturele context verder en ontsluit de resultaten in het kader van de bewustmaking rond interculturaliteit.
- Neemt deel aan het traject 'Interculturele competenties' (onderzoek naar interculturele vaardigheden in een multiculturele en veeltalige samenleving) dat door de Karel de Grote-Hogeschool wordt ontwikkeld.
- Organiseert samen met de Karel de Grote-Hogeschool onderzoek bij de studenten naar vaardigheden inzake intercultureel communiceren en identiteitsbeleving, en gebruikt de resultaten om een breed publiek bewust te maken en om aangepaste methodieken te ontwikkelen.

- Organiseert samen met Culturele Biografie Vlaanderen vzw en de provinciale museumconsulenten een bijscholing Interculturaliteit voor erfgoedwerkers van de diverse Vlaamse provincies.
- Zal door het aanbieden van kwaliteitsinformatie over interculturaliteit en erfgoed in de massamedia (kranten, radio, televisie...) de discussie op het publieke forum trachten te verrijken.
- Zal de landelijke organisaties begeleiden bij het opnemen van interculturaliteit in hun beleidsplannen.

### **5.1.2 Culturele Biografie Vlaanderen vzw**

Culturele Biografie Vlaanderen vzw verzamelt en/of inventariseert informatie over diversiteit en laat die vervolgens uitwaaiëren over het erfgoedveld. Dat gebeurt door:

- vormingsinitiatieven, waaronder de studiedag ‘Cultureel erfgoed en culturele diversiteit’ (i.s.m. VCV en de provinciale museumconsulenten);
- publicaties, waaronder het najaarsnummer van *Museumpeil* (Vlaams-Nederlands tijdschrift voor museummedewerkers);
- erfgoededucatie, waaronder HEREDUC (HERitage EDUCation), een Europees project dat kinderen en jongeren in een Europees en globaal kader sensibiliseert voor erfgoed;
- de uitrusting van een vakbibliotheek en een website.

Daarnaast komt de integrale benadering tot uiting in diverse vormen van advisering, begeleiding en overleg:

1. Het steunpunt ondersteunt en begeleidt de erfgoedcellen als uitvoerders van de erfgoedconvenants bij het integreren van interculturaliteit in hun (beleids)planning en acties, en faciliteert expertise-uitwisseling. Anders gezegd: Culturele Biografie Vlaanderen vzw plaatst interculturaliteit expliciet op de agenda van de erfgoedconvenants.
2. Het steunpunt plaatst interculturaliteit expliciet op de agenda van het structureel overleg met museum- en/of erfgoedconsulenten in het binnenland.
3. Het steunpunt plaatst interculturaliteit systematisch op de agenda van de netwerken waarin het zich beweegt.
4. Het steunpunt verruimt het discours over interculturaliteit en de daaraan gekoppelde acties niet alleen inhoudelijk, maar ook op geografische schaal, door het als agendapunt op internationale overlegstructuren te zetten, onder andere via taakveldoverlegstructuren en via EMAC 2006 (European Museum Advisors Conference).

Bovendien biedt Culturele Biografie Vlaanderen vzw inhoudelijke ondersteuning aan erfgoedinitiatieven waarbij het thema diversiteit een uitgesproken rol krijgt toebedeeld. Voorbeelden zijn de museumprijs en AmuseeVous.

### **5.1.3 Steunpunt Cultuur Lokaal m.m.v. Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken**

Cultuur Lokaal organiseert in 2006 m.m.v. VCOB een studiedag voor cultuurbeleidscoördinatoren, cultuur- en gemeenschapscentra en bibliotheken over de noodzakelijke integrale benadering van interculturaliteit.

#### **5.1.4 SoCiuS**

SoCiuS ontwikkelt een visietekst over etnisch-culturele diversiteit in organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Op basis van deze tekst worden in 2007 acties voor de sector gepland.

SoCiuS ontwikkelt zijn werking in het kader van culturele diversiteit door:

1. artikels in *WisselWerk* te publiceren over dit onderwerp;
2. een publicatie te maken over ‘intercultureel leren’;
3. nieuws en informatie over goede praktijken te verspreiden via de website en het e-zine;
4. tijdens vormingsmomenten rekening te houden met rust- en eetgewoonten en feestdagen in andere culturen en godsdiensten.

SoCiuS ondersteunt verenigingen die onvoldoende gescoord hebben op hun beleidsplan. In dit remediëringstraject gaat er onder meer aandacht naar het beoordelingselement ‘culturele diversiteit’.

SoCiuS neemt deel aan de try-out van het instrument dat Kwasimodo ontwikkelt om organisaties de mogelijkheid te bieden na te denken over diversiteit, te beslissen waar ze naartoe willen en te meten hoe ver ze staan.

#### **5.1.5 Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten**

Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten staat in voor de ontwikkeling van een zinvol intercultureel beleid in de amateurkunstensector. Om de draagkracht van een goed intercultureel beleid te garanderen is er een grotere betrokkenheid en een groter engagement vereist van de landelijke organisaties voor amateurkunsten. Om dit alles te ondersteunen zal het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten:

- De landelijke organisaties voor amateurkunsten helpen bij het opmaken van strategische doelstellingen voor acties rond interculturaliteit.
- Methodieken aanreiken die organisaties helpen bij het tot stand brengen van een werking rond interculturaliteit, bijvoorbeeld door hen wegwijs te maken in het vormingsaanbod m.b.t. interculturaliteit en door praktijkvoorbeelden en literatuur ter beschikking te stellen.
- De landelijke organisaties ondersteunen bij het ontwikkelen van acties en projecten rond interculturaliteit.
- Etnisch-culturele groepen in de amateurkunsten toeleiden naar de landelijke organisaties voor amateurkunsten en hen wegwijs maken in het aanbod van de sector.
- Acties met betrekking tot interculturaliteit regelmatig op de agenda van het Directeurenoverleg (DOL) van de organisaties in de amateurkunsten plaatsen om gezamenlijke strategieën uit te denken.
- Een studiedag voor de amateurkunstensector organiseren over de meerwaarde van interculturaliteit binnen de amateurkunsten en over de integrale benadering ervan.

#### **5.1.6 Kunst en Democratie vzw**

Kunst en democratie vzw start in het voorjaar van 2006 met een traject waarbij twaalf organisaties een jaarlang worden begeleid om te experimenteren met interculturaliteit. Door middel van begeleide intervisie worden, rekening houdend met de specificiteit van organisaties en contexten, processen en producten geëvalueerd.

### **5.1.7 Samenwerkingsverband Kunsten**

1. Ontwikkelt op basis van praktijkgericht onderzoek methodieken/denkwijzen die organisaties stimuleren om bewust om te gaan met de diversiteit in de samenleving, op verschillende niveaus: aanbod, publiekswerking, personeel, opleiding, netwerking, doorstroming.
2. Ontwikkelt de website [www.cafecasa.be](http://www.cafecasa.be) als actief informatie- en discussiekanaal voor de artistieke sector over diversiteit.
3. Lanceert in maart 2006 de publicatie *Interculturele intoxicaties. Over kunst, cultuur en verschil*. Auteur is Erwin Jans. De klemtoon ligt op visie- en theorievorming.
4. Start in 2006 een serie debatten en vormingssessies voor makers, organisatoren en programmatoren

### **5.1.8 Steunpunt Jeugd**

Om een integrale benadering van interculturaliteit in het jeugdwerk mogelijk te maken en de uitvoering van het luik Jeugdwerk in het actieplan te monitoren wordt een platform Interculturaliseren opgericht, met experts van binnen en buiten het jeugdwerk. Het Steunpunt Jeugd ondersteunt dit platform.

Het Steunpunt Jeugd zal voor organisaties in het jeugdwerk methodes en instrumenten ontwikkelen om werk te maken van een integrale benadering van interculturaliteit en zal instaan voor de nodige vorming en begeleiding.

Voor groepen die op lokaal niveau werken worden bestaande en nieuwe instrumenten inzake interculturalisering (bv. brede school en EVC) in het jeugdwerk in kaart gebracht, verbeterd en op elkaar afgestemd.

Het jeugdwerk zal een pool van deskundigen samenstellen en zo de begeleiding van de trajecten etnisch-culturele diversiteit beter op elkaar afstemmen.

## **5.2 SD2: Kennis- en visieontwikkeling**

---

<p><i>Organisaties en besturen stimuleren en ondersteunen om een globale visie op en kennis over interculturaliteit op te bouwen als noodzakelijke competentie om interculturaliseringsprocessen op te starten.</i></p>
---

Deze strategische doelstelling wordt als volgt in operationele doelstellingen en acties omgezet.

### **5.2.1 De sportsector**

#### **OD 1: Sportfederaties en -clubs informeren over diversiteit.**

De Vlaamse Sportfederatie (VSF) onderneemt daartoe de volgende acties:

- Ze informeert via haar communicatiekanalen (VSF website, VSF Info!, VSF Echo...) de coördinatoren en de bestuurders van de sportfederaties over het thema 'diversiteit'.
- Ze sensibiliseert de sportfederaties om de VSF-informatie over diversiteit te vertalen en door te geven op maat van de sporttechnische begeleiders, de bestuurders en de overige vrijwilligers in de sportclubs.

#### **OD 2: Bijscholing over diversiteit organiseren voor sportfederaties en -clubs.**

De Vlaamse Sportfederatie onderneemt daartoe de volgende acties:

- De VSF organiseert in samenwerking met de Vlaamse Trainersschool een bijscholing 'diversiteit' voor coördinatoren en medewerkers van sportfederaties.
- De VSF programmeert samen met het Bloso en de provinciale sportdiensten een bijscholingsmodule 'diversiteit' binnen SPORTAC voor bestuurders van sportclubs en -federaties.

### **OD 3: Sportfunctionarissen opleiden en bijscholen rond 'diversiteit'.**

Daartoe onderneemt de Vlaamse Trainersschool (VTS) de volgende acties:

1. Ze neemt het vak 'sportdiversiteitsbeleid op het lokale vlak' op in de opleiding tot sportfunctionaris.
2. Ze zorgt ervoor dat sportfunctionarissen in het kader van hun opleiding een eindwerk maken over diversiteit op het lokale vlak. Daarbij tonen ze aan dat ze de vaardigheid bezitten om het lokale sportaanbod te screenen op diversiteit en om een diversiteitsplan uit te werken waarin specifieke doelgroepen effectief aan bod komen.
3. Ze organiseert een bijscholing 'diversiteit' voor sportfunctionarissen.

#### **5.2.2 Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur**

1. Bereidt een publicatie over interculturaliteit voor, met praktijkvoorbeelden, tips en achtergrondinformatie. De gegevens zullen via verschillende kanalen ter beschikking worden gesteld.
2. Vervult een voorbeeldfunctie door in zijn tijdschrift *Mores. Tijdschrift voor volkscultuur in Vlaanderen* een forum te bieden voor vernieuwende artikels over interculturaliteit.
3. Brengt thema's als migratie, inburgering en interculturaliteit onder de aandacht door mee te werken aan het wetenschappelijk Vlaams-Nederlandse tijdschrift *cULTUUR. Tijdschrift voor etnologie*.
4. Stelt een inventaris op van prioritaire onderzoeksthema's inzake interculturaliteit die door studenten van hogescholen en universiteiten kunnen worden opgenomen of die dringend zouden moeten worden uitbesteed.
5. Gaat na welke alternatieve (niet-overheidsgebonden) financieringsmogelijkheden mogelijk zijn en zal deze informatie verspreiden.
6. Zal nagaan hoe op korte termijn de bestaande expertise kan worden geconsolideerd en ter beschikking gesteld van geïnteresseerden. Het VCV zal hiervoor gebruik maken van een reeks bestaande kanalen (de website [www.matariki.be](http://www.matariki.be), de publicatie over identiteitsbeleving, de collegagroep volkscultuur, de handleiding ...).
7. Zorgt voor de doorstroming van de resultaten van (inter)sectorale pilootprojecten naar de erfgoedsector.
8. Geeft als kenniscentrum prioriteit aan onderzoeksprojecten rond interculturaliteit en het dagelijks leven. De cultuur van alledag is immers een van de belangrijkste zones om op een laagdrempelige manier te sensibiliseren voor interculturaliteit. Overgangsrituelen, zowel in de levens- als in de jaarcyclus (kalenderrituelen), zijn belangrijke en concrete voorbeelden die systematische en publieksgerichte onderzoeksinspanningen verdienen. Het VCV wil (als expertisecentrum) optreden als begeleidende partner bij dergelijke projecten in de erfgoedsector en daarbuiten. Het VCV zal ook zelf, met andere partners, strategisch gekozen onderzoekstrajecten opstarten.

Op internationaal niveau onderneemt het Vlaams Centrum voor Volkscultuur de volgende acties:

1. Maakt de UNESCO-programma's rond interculturaliteit en culturele diversiteit in de erfgoedsector in Vlaanderen bekend en zorgt voor uitwerking. Hierover wordt kritisch nagedacht en worden passende actieprogramma's uitgewerkt. Bijzondere aandacht zal uitgaan naar de implementatie van de Conventie voor de Bescherming van Immaterieel Erfgoed van 2003, die een belangrijk instrument kan worden.
2. Volgt als expertisecentrum de internationale literatuur en debatten over culturele diversiteit, interculturaliteit en erfgoed. Enerzijds zullen belangrijke inzichten worden gesignaleerd en vertaald naar de Vlaamse context (via kanalen als *Mores*, *cULTUUR*, websites en eventueel tentoonstellingen). Anderzijds worden ontwikkelingen in Vlaanderen op internationale fora gepresenteerd en wordt zo geparticipeerd aan het internationale debat.
3. Probeert door onderzoek en uitwisselingen na te gaan hoe deze problematiek evolueert in de nieuwe lidstaten van de Europese Unie (Oost-Europa), welke debatten daar gevoerd worden en wat daarvan de consequenties zijn voor de discussies en acties rond interculturaliteit in Vlaanderen.

### **5.2.3 Culturele Biografie Vlaanderen vzw**

1. Werkt mee aan praktijkvernieuwing, visieontwikkeling en reflectie met het oog op een integrale, kwalitatieve en duurzame omgang met cultureel erfgoed door bij te dragen aan onderzoek en reflectie. Het steunpunt doet dat door lezingenreeksen over de omgang met en maatschappelijke inbedding van cultureel erfgoed, door aandacht te besteden aan interculturaliteit op het congres Market'eum '07 (over musea en marketing) en door voortdurend aandacht te hebben voor de interculturaliteit van collecties en de omgang ermee bij het implementeren van nieuwe praktijken, instrumenten, inzichten en methodes.
2. Sensibiliseert en informeert het veld over initiatieven, nieuws en evoluties over en in interculturaliteit op haar website [www.culturelebiografie.be](http://www.culturelebiografie.be) en in *Museumpeil*, het tijdschrift voor museumprofessionals in Vlaanderen en Nederland.
3. Bovenstaande punten gebeuren aan de hand van: een permanente inventarisatie (prospectie) en een voortdurende opvolging (definiëring en communicatie) van voorbeeldpraktijken. Die stromen op hun beurt door naar de actoren in het erfgoed.

### **5.2.4 Cultuur Lokaal en Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken**

Cultuur Lokaal en VCOB schenken specifieke aandacht aan interculturaliteit in hun ondersteuningstraject voor de lokale cultuurbeleidsplannen (najaar 2006-voorjaar 2007).

VCOB diept dit thema uit in het sectoraal overleg van de bibliotheken, zowel in de regionale overleggroepen als in het landelijk overlegplatform van de centrumbibliotheken (13 centrumsteden). VCOB doet dat ook op het jaarlijkse internationale symposium van de Lage Landen dat het samen organiseert met haar Nederlandse zusterorganisatie en waarop ook de buurlanden en -regio's zijn uitgenodigd.

### **5.2.5 SoCiuS**

1. Maakt verder werk van deskundigheidsbevordering inzake interculturaliteit en intercultureel leren, met het oog op een betere ondersteuning van de sector.
2. Maakt een publicatie over ‘intercultureel leren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk’. Daarin worden praktijkvoorbeelden en criteria voor het werken aan en beoordelen van intercultureel leren opgenomen.
3. Zet vormingsinitiatieven op voor verenigingen van etnisch-cultureel diverse groepen over hoe culturele diversiteit kan bevorderd worden via samenwerkingsverbanden.
4. Houdt rekening met de principes van interculturaliteit in de cursus sociaal-culturele methodiek.
5. Maakt bij de samenstelling van de nieuwe cultuurraden werk van de vertegenwoordiging van sociaal-culturele organisaties van etnisch-cultureel diverse groepen in lokale cultuurraden.

### **5.2.6 Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten**

1. Werkt aan een visietekst rond interculturaliteit die als basis kan dienen om het thema in de komende beleidsperiode structureel in te bedden in het beleid rond amateurkunsten.
2. Zal gevolg geven aan de vragen van hogescholen en universiteiten om onderzoeksthema's inzake interculturaliteit door te spelen en maakt een inventaris van relevante thema's die door studenten kunnen worden onderzocht.
3. Zal een publicatie ontwikkelen voor de sector met concrete praktijkvoorbeelden inzake ‘interculturaliteit en kunst’.
4. Werkt op systematische wijze aan een inventaris van kunstenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond en maakt die via zijn site beschikbaar.
5. Brengt interculturaliteit in de kunst onder de aandacht van de sector via e-zine en e-mail.
6. Plaatst regelmatig relevante informatie over interculturaliteit op z'n site om de sector te informeren.

### **5.2.7 Samenwerkingsverband Kunsten**

Het samenwerkingsverband van kunsteneunpunten en een aantal intermediaire organisaties, aangestuurd door het Vlaams Theaterinstituut:

- Zet het onderzoek ‘diversiteit en artistieke praktijken’ voort. Dat beschrijft bestaande praktijkvoorbeelden en doet vanuit een wisselwerking met deze voorbeelden aan visieontwikkeling.
- Presenteert *Interculturele intoxicaties. Over kunst, cultuur en verschil*, een tekst van Erwin Jans. De klemtoon ligt op visie- en theorievorming. De tekst is bedoeld om het publieke debat te voeden en de kennis over diversiteit in een breder perspectief te plaatsen.
- Organiseert aan de hand van het werkboek *Diversiteit en artistieke praktijken* vormingssessies voor culturele werkers (makers, programmatoren, administratief en artistiek personeel).
- Organiseert vormingssessies voor beoordelingscommissies (over kwaliteit, repertoirevorming, dominantie van de westerse canon...) en voor journalisten, recensenten en critici.
- Organiseert inlooptrajecten voor culturele werkers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond om zitting te nemen in beoordelingscommissies.

- Organiseert fora, ronde tafels en lezingen over interculturaliteit, al dan niet in het kader van projecten.
- Stimuleert in samenwerking met het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten werkgevers om stage- en werkervaringsplaatsen open te stellen voor mensen met een diverse etnisch-culturele achtergrond.

### **5.2.8 De jeugdwerksector**

De jeugdwerksector zal de deskundigheidsbevordering en uitwisseling rond culturele diversiteit versterken. Daartoe worden de volgende acties ondernomen, met steun van het Steunpunt Jeugd:

1. het opzetten van themagerichte netwerken en werksoortelijk overleg inzake culturele diversiteit (bv. jeugdbewegingen, jeugdhuizen, jeugdconsulenten);
2. het (mee) uitwerken van een open databank voor netwerken, projecten, teksten, good practices... i.v.m. culturele diversiteit.

### **5.2.9 CultuurNet Vlaanderen**

#### **Voortzetting traject culturele diversiteit Kunst en Democratie, CultuurNet Vlaanderen, VTi en Kunstensteunpunten**

In 2005 zetten Kunst & Democratie en CultuurNet Vlaanderen een gezamenlijk traject 'culturele diversiteit' op (zie hoger). In 2006 wordt dit traject voortgezet en worden de resultaten kenbaar gemaakt in fasen:

- realisatie en uitgave van deel 1 van de publicatie (de reflectietekst van Erwin Jans). Gepland tegen 20 februari;
- realisatie en uitgave van deel 2 van de publicatie (praktijkvoorbeelden). Gepland voor najaar 2006;
- actualiseren van de site [www.culturelediversiteit.be](http://www.culturelediversiteit.be), [www.interculturaliseren.be](http://www.interculturaliseren.be) en de aanmaak en publicatie op deze site van kaderende teksten over onder meer het beleid, onderzoek en buitenlandse ervaringen. Tegen 20 februari 2006.

#### **Communicatie / informatie over culturele diversiteit naar het culturele veld**

CultuurNet Vlaanderen zal over het thema 'culturele diversiteit/interculturaliteit' op de volgende manieren communiceren naar het brede culturele veld:

- door het opnemen en publiceren van items over dit thema op [www.cultuurnet.be](http://www.cultuurnet.be) (maandelijks meer dan 15.000 unieke bezoekers);
- in de gratis nieuwsbrieven cultuurcommunicatie die driewekelijks verschijnen (bijna 4000 abonnees);
- CultuurNet Vlaanderen zal ook actief informatie uitwisselen en samenwerking zoeken met intermediaire organisaties van etnisch-culturele groepen, zoals het Forum van etnisch-culturele minderheden, het Vlaams Minderhedencentrum, Kif Kif e.a.

## **5.3 SD3: Aanbod en participatie**

*Cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen meer zichtbaar maken in het gesubsidieerde cultuur-, jeugdwerk- en sportlandschap, met het oog op een bredere participatie van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.*

Een cultureel divers aanbod gaat uit van de verschillende identiteiten bij de uiteenlopende etnisch-culturele groepen. Het is ook een aanbod dat het potentieel van cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen zichtbaar maakt. De herkenning vanuit de eigen referentiekaders zal net bredere groepen aanspreken om ook daadwerkelijk aan dat aanbod te participeren. Het erkennen en herkennen van de eigenheid en van de identiteitsbeleving van etnisch-culturele groepen is noodzakelijk om in wederkerigheid elkaar te kunnen ontmoeten. Dit betekent dat er respect is voor het eigen verenigingsleven, eigen vormen van jeugdwerk, eigen gezelschappen...

Het versterken van de zichtbaarheid van eigen cultuuruitingen van etnisch-culturele groepen is een expliciete opdracht voor de bestaande voorzieningen, federaties, infrastructuur en organisaties. Maar ook de Vlaamse overheid heeft terzake een belangrijke rol te vervullen in de beoordeling van dossiers en het onderhandelen over beheersovereenkomsten.

Willen we dat een dergelijk cultureel divers aanbod ook leidt naar een bredere participatie van etnisch-culturele groepen, dan zullen we ook werk moeten maken van een specifieke en actieve bemiddeling naar het potentiële publiek of deelnemers. Praktijkvoorbeelden leren dat een effectieve participatie de beste kans op slagen heeft als etnisch-culturele groepen worden betrokken bij de samenstelling van het aanbod zelf.

### **5.3.1 OD 1: Stimuleren van een eigen aanbod van etnisch-culturele groepen**

#### **Steunpunt Jeugd**

Het Steunpunt Jeugd zal in het kader van zijn ondersteuningsopdracht specifieke aandacht hebben voor de overkoepelende structuren van zelforganisaties van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

### **5.3.2 OD 2: Etnisch-culturele diversiteit in het bestaande aanbod stimuleren en blijvend aandacht hebben voor vernieuwing en experiment**

#### **De jeugdwerksector**

De jeugdwerksector zal, in samenwerking met andere sectoren, meer jeugdwerk op buurtniveau opzetten en nieuwe jeugdwerkvormen ontwikkelen door te vertrekken van gedeelde interesses en geënt op de leefwereld en de cultuur van kinderen en jongeren.

#### **De Vlaamse Sportfederatie**

In de sportsector worden federaties en clubs gestimuleerd om bewuste keuzes te maken in de diversiteit van hun aanbod. De uitbouw van een goed diversiteitsmanagement staat hierbij centraal.

1. De Vlaamse Sportfederatie ontwikkelt samen met Kwasimodo een instrument voor diversiteitsmanagement waarmee sportfederaties en -clubs hun organisatie (1) kunnen screenen op diversiteit en (2) een diversiteitsbeleid kunnen uitstippelen.
2. De VSF gaat samen met de Vrije Universiteit Brussel de haalbaarheid na om diversiteit te integreren in de kwaliteitselementen van het registratie- en evaluatie-instrument IK-Sport

## **Samenwerkingsverband Kunsten**

1. Stimuleert organisaties (festivals, kunstencentra, cultuurcentra, musea) om de eigen selectiecriteria / referentiekaders te bevragen.
2. Stimuleert organisaties om nieuw talent op te sporen buiten de eigen netwerken.
3. Stimuleert organisaties om in hun publiekswerking en communicatie rekening te houden met de (interculturele) context.

### **5.3.3 OD 3: Stimuleren van samenwerking binnen de eigen én met andere sectoren**

#### **De jeugdwerksector**

De jeugdwerksector zal – in overleg met de lokale besturen – meer aandacht besteden aan de rol van de jeugdconsulent als netwerker en bemiddelaar die contacten legt, partners samenbrengt en samenwerkingsverbanden opzet.

De jeugdwerksector zal samenwerkingsverbanden opzetten met andere sectoren: onderwijs (brede school), welzijn, sport en cultuur.

Het Steunpunt Jeugd zal good practices van samenwerkingsverbanden en culturele diversiteit verzamelen en verspreiden. Hierbij gaat er expliciete aandacht naar het in kaart brengen van intersectorale samenwerkingsverbanden.

#### **Culturele Biografie Vlaanderen vzw**

Het steunpunt draagt bij tot de versterking van het draagvlak voor het cultureel erfgoed van etnisch-culturele groepen en de omgang ermee. Kanalen hiervoor zijn onder meer: de jaarlijkse Erfgoeddag (in 2006 over het thema ‘in Kleur’), de Erfgoed site (de portaalsite over cultureel erfgoed; [www.erfgoed site.be](http://www.erfgoed site.be)), projecten erfgoededucatie, waaronder HEREDUC (HERitage EDUCation). Al deze publieksgerichte initiatieven leggen bijzondere aandacht voor interculturaliteit aan de dag.

Daarnaast vereist ook het onderzoek over diversiteit en erfgoedcollecties (dat binnen een netwerk gebeurt) de nodige aandacht in de werking van het steunpunt. Deze vorm van diversiteit is immers een voorwaarde voor een gediversifieerde ontsluiting.

#### **Stichting Lezen**

Stichting Lezen besteedt, samen met partners uit het boekenvak, het onderwijs en welzijn, in haar verschillende projecten consequent aandacht aan laaggeschoolden, kansarmen en etnisch-culturele groepen. Enkele voorbeelden: jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in het Fahrenheit 451-project in BSO en TSO, ouders met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in het project Boekbaby's, GOK-scholen in het kader van de Jeugdboekenweek, de organisatie van een Leesplekken voor kinderen in kansarme buurten.

Stichting Lezen stelt vast dat er in het boekenaanbod lacunes zijn voor nieuwkomers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond en onthaalklassen. Een werkgroep onderneemt actie op basis van de bevindingen. Daarnaast volgt Stichting Lezen met bijzondere aandacht andere leesbevorderingsprojecten die oog hebben voor interculturaliteit, zoals de tentoonstelling *Al-Boekzoek* van het Literair Museum Hasselt en *Boekenkaravaan* van Leesweb.

## **Samenwerkingsverband Kunsten**

- Gaat samenwerkingsverband aan met Canon Cultuurcel (onderwijs) om artistieke praktijkverhalen rond diversiteit ingang te doen vinden in het onderwijs.
- Werkt met het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten en met de administratie Tewerkstelling samen om het werken met diversiteitsplannen in artistieke organisaties te stimuleren.

### **5.3.4 OD 4: Internationale campagnes ruimer bekendmaken**

#### **Steunpunt Jeugd en JINT**

In internationale projecten zullen het Steunpunt Jeugd en JINT de link leggen met interculturaliteit en goede praktijkvoorbeelden ondersteunen.

#### **Samenwerkingsverband Kunsten**

De steunpunten Kunsten willen de essentiële link tussen internationale én interculturele samenwerking zichtbaar maken door:

1. Het stimuleren van artistieke samenwerkingsprojecten met migratielanden.
2. Het creëren van langdurige residentiële verblijven, zowel in Vlaanderen als in het buitenland.
3. Het opzetten van interculturele bezoekersprogramma's.
4. Het stimuleren van vormen van interstedelijke uitwisseling (Brussel/Tanger, Antwerpen/Istanbul...)

### **5.3.5 OD 5: Het bestaande etnisch-culturele aanbod ruimer bekendmaken**

#### **De jeugdwerksector**

De sector maakt, onder meer door een sterke profilering, het jeugdwerk veel rechtstreeks bekend bij ouders uit etnisch-culturele minderheden

#### **De Vlaamse Sportfederatie & Buurtsport Vlaanderen**

Om in de georganiseerde sport de participatie van mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond te verhogen wordt gestreefd naar een doorstroom van sportbeoefenaars van de buurtsport naar de sportclub.

De VSF inventariseert en vertaalt samen met Buurtsport Vlaanderen good practices om de buurtsport naar de sportclub te brengen en omgekeerd, zodat de instroom van sportbeoefenaars met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de sportclubs verhoogt. Voor de implementatie van methodes is overleg en afstemming met het lokale- en provinciale sportbeleid een noodzakelijke randvoorwaarde.

#### **Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur**

1. Stimuleert een aanbod dat vertrekt van de leefwereld van de doelgroepen door methodieken en informatie ter beschikking te stellen.
2. Neemt interculturaliteit op als actiepoint bij de organisatie van evenementen als Erfgoeddag en Week van de Smaak.
3. Richt een werkgroep interculturaliteit op in het kader van de Week van de Smaak om de interculturele mogelijkheden te onderzoeken en te stimuleren.
4. Werkt mee aan een publicatie met praktijkvoorbeelden, methodieken en tips.
5. Besteedt aandacht aan interculturaliteit op de portaal-site over cultureel erfgoed ([www.erfgoed.be](http://www.erfgoed.be)).

6. Volgt de ontwikkelingen op het vlak van mondelinge geschiedenis op de voet en verspreidt de (nieuwe) inzichten en aanpak via publicaties en vorming.
7. Verzamelt en ontsluit gegevens over identiteitsbeleving in een interculturele samenleving als eye-opener en bewustmaking inzake interculturalisering.
8. Maakt de erfgoedsector bekend bij verenigingen van etnisch-culturele groepen en vice versa. Daarnaast introduceert het centrum de erfgoedsector bij integratiecentra en het buurtwerk met het oog op samenwerking.
9. Stimuleert de landelijke organisaties Volkscultuur bij het interculturaliseren van hun werking.
10. Brengt samenwerkingsverbanden en netwerken tussen verschillende sectoren in kaart en stimuleert ze.
11. Werkt mee aan een inventarisatieonderzoek dat de relaties onderzoekt tussen de bestaande collecties/het aanbod en elementen van interculturaliteit.

### **Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken**

1. VCOB documenteert en publiceert goede praktijkvoorbeelden inzake interculturaliteit in de bibliotheeksector. Deze voorbeelden ondersteunen de acties die in het kader van de andere doelstellingen worden ondernomen.
2. VCOB werkt in 2006-2007, op basis van het gebruikersonderzoek, aan een brede imagocampagne voor de openbare bibliotheken. Interculturaliteit wordt meegenomen als element in de uitstraling van de bibliotheek als een publieke plaats in de lokale gemeenschap.

### **Samenwerkingsverband Kunsten**

1. Laat in samenwerking met CultuurNet Vlaanderen het grote publiek kennismaken met bestaande interculturele praktijkverhalen.
2. Besteedt op de websites [www.cultuurweb.be](http://www.cultuurweb.be) en [www.cafecasa.be](http://www.cafecasa.be) aandacht aan het interculturele aanbod.

### **Het Vlaams Fonds voor de Letteren**

Het Vlaams Fonds voor de Letteren wil het etnisch-culturele aanbod zichtbaar maken. Ook in de kinder- en jeugdliteratuur en bij de illustratoren in Vlaanderen verdient dit extra aandacht. Daartoe zet het Fonds de volgende acties op. Het Fonds:

1. Bouwt een netwerk uit met organisaties van etnisch-culturele groepen en organisaties die nauw met hen samenwerken (socioculturele verenigingen, festivals, podia...) met het oog op het detecteren van literair talent.
2. Gaat actief op zoek naar projecten die zich richten tot etnisch-culturele groepen. Bestaande projecten worden in kaart gebracht.
3. Zet coaching op voor schrijvers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Deze coaching gebeurt op maat van de schrijver en is afhankelijk van de individuele behoeften, het genre en de fase waarin het literair product zich bevindt.
4. Zet extra projectbeurzen in voor vertalers om de publicatie te bevorderen van literaire producties uit niet-westerse culturen.
5. Ondersteunt schrijfopleidingen die het aanwezige potentieel in Vlaanderen stimuleren en motiveren. In samenwerking met het Steunpunt Literair Vertalen zullen literaire vertaalopleidingen voor niet-westerse talen worden opgezet.

6. Zet de specifieke ondersteuningsmogelijkheden van poëzie en theater in de verf. De drempel is hier immers lager, de coaching directer en de publieksrespons komt sneller.
7. Zal bewust Vlaamse auteurs uitzenden voor inleefprogramma's binnen etnisch-culturele gemeenschappen waardoor biculturele getuigenissen tot stand komen en mensen met een diverse culturele achtergrond worden gestimuleerd tot schrijven.
8. Besteedt extra aandacht aan de instroom van auteurs en illustratoren met etnisch-cultureel diverse achtergronden in de kinder- en jeugdliteratuur.

### **Het Vlaams Audiovisueel Fonds**

1. Gaat bij de keuze van projecten van dezelfde kwaliteit over tot positieve actie, waarbij voorrang wordt gegeven aan projecten van etnisch-culturele groepen.
2. Schuift het aspect interculturaliteit voorop bij de oproep voor kandidaturen en de eigen selectie van commissieleden voor de vijf nieuw op te richten beoordelingscommissies.
3. Maakt zijn werking en ondersteuningsmogelijkheden beter bekend bij etnisch-culturele groepen.
4. Legt een inventaris aan van geselecteerde projecten waarin interculturaliteit aan bod komt.

### **CultuurNet Vlaanderen**

CultuurNet Vlaanderen gaat op korte termijn na wat binnen zijn geactualiseerde kernopdrachten (met focus op communicatie over en toeleiding naar het bestaande aanbod) zinvol en mogelijk is op het vlak van culturele diversiteit. Hierover wordt begin maart 2006 overleg gepland met de inbreng van externe deskundigen en betrokkenen.

CultuurNet Vlaanderen levert inspanningen om het cultureel diverse aanbod beter in kaart te brengen en te verzamelen (zo mogelijk ook meertalig), en om dit (en al het andere) aanbod ruimer en gericht te ontsluiten via diverse kanalen, op diverse niveaus en naar verschillende doelgroepen. CultuurNet Vlaanderen zal onder meer nagaan in welke mate het cultuurdatbank-instrumentarium hiervoor zinvol ingezet kan worden en in welke mate collectieve, gerichte communicatie-initiatieven op doelgroep-, respectievelijk stedelijk niveau zinvol en haalbaar zijn. Dit alles gebeurt in direct overleg en in samenwerking met de geëigende intermediaire organisaties en personen.

## **5.4 SD4: Personeelsbeleid**

*Het personeelsbestand binnen de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector meer etnisch-cultureel divers maken en de interculturele competentie van al het personeel bevorderen.*

Wij zijn ervan overtuigd dat een etnisch-cultureel divers samengesteld personeelsbestand een krachtige hefboom is voor het interculturaliseren van organisaties en besturen. De aanwezigheid van personeelsleden met een etnisch-cultureel diverse achtergrond verruimt de blikken en heeft een belangrijke impact op de diversiteit van het aanbod. We hebben het dan over stafmedewerkers, trainers, onthaalmedewerkers, theatertechnici...

Uiteraard volstaat het niet personeelsbestanden etnisch-cultureel divers samen te stellen. Het is ook van belang dat het al aanwezige personeel met etnisch-culturele diversiteit kan omgaan, anders is de kans op een snelle uitstroom groot.

Het Vlaamse tewerkstellingsbeleid heeft in het kader van het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname instrumenten ontwikkeld om onder meer de interculturaliteit te stimuleren in het personeelsbestand van organisaties, lokale besturen en bedrijven. Deze instrumenten worden in de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector maar mondjesmaat gehanteerd.

Het instrument ‘cluster-diversiteitsplannen’ laat organisaties en lokale besturen toe om een plan op te stellen met acties voor meer (ook etnisch-culturele) diversiteit. Voor de uitvoering daarvan reikt de Vlaamse overheid middelen aan. Dit instrument is binnen de sectoren Cultuur, Jeugdwerk en Sport weinig bekend en voldoet ook niet altijd aan de behoeften van cultuur-, jeugd- en sportorganisaties. Meer informatie hierover is te vinden op [www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk).

Daarnaast ondersteunt het tewerkstellingsbeleid een aantal opleidingstrajecten die mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond voorbereiden op tewerkstelling binnen de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector. Cordoba bereidt mensen voor op een job als stafmedewerker in cultuurcentra en Sabbatinni bereidt jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond voor op de job van theatertechnicus.

#### **5.4.1 Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur**

1. Maakt een analyse van de functieprofielen en kwalificaties van personeel om de meerwaarde van EVC's onder de aandacht te brengen.
2. Informeert de sector over maatregelen uit andere beleidsdomeinen, zodat ze beter doorstromen naar de organisaties. Daarnaast zet het centrum de consultants uit andere beleidsdomeinen ook aan om meer te prospecteren bij erfgoedorganisaties.
3. Sensibiliseert werkgevers inzake interculturaliteit.
4. Inventariseert alternatieve kanalen om jobs aan te bieden.
5. Stimuleert de medewerkers van organisaties om beter om te gaan met interculturaliteit (via vorming of op vraag).

#### **5.4.2 Culturele Biografie Vlaanderen vzw**

Culturele Biografie Vlaanderen vzw heeft oog voor diversiteit binnen het eigen personeelsbeleid en onderneemt hiervoor de nodige acties. Het steunpunt stimuleert ook andere (erfgoed)organisaties om interculturaliteit als aandachtspunt in het personeelsbeleid op te nemen.

#### **5.4.3 Cultuur lokaal**

1. Cultuur Lokaal zet het project Cordoba voort, een bijzondere en tijdelijke inhaalprocedure die rolmodellen creëert om de cultuursector op middellange termijn aantrekkelijk te maken voor jonge professionals met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Dat gebeurt door een praktijkgerichte opleiding in samenwerking met hogescholen en gemeentelijke cultuurcentra. De introductie van stafmedewerkers met een etnisch-cultureel diverse achtergrond brengt ook op andere niveaus meer diversiteit binnen in de deelnemende cultuurcentra. De toevoeging van een interculturele component oefent onder meer invloed uit op

de samenstelling van het programma-aanbod en de methodieken waarmee projecten rond gemeenschapsvorming en cultuurparticipatie benaderd worden.

2. Cultuur Lokaal publiceert in 2006 een praktijkboek over de interculturalisering van het personeel in de lokale cultuursector, op basis van de ervaringen in het Cordoba-project.

#### **5.4.4 Het Vlaams Audiovisueel Fonds**

Zal bij nieuwe aanwervingen bij gelijkwaardige kandidaten de voorkeur geven aan mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

#### **5.4.5 Het jeugdwerk**

1. De jeugdsector zal acties opzetten voor het personeel m.b.t interculturaliteit.
2. De jeugdsector zal het personeelsbeleid in organisaties bekijken door een interculturele bril. Bij aanwervingen wordt gestreefd naar een mix van etnisch-cultureel diverse achtergronden.
3. Het Steunpunt Jeugd zal materiaal verzamelen i.v.m. personeelsbeleid (werving, selecties, coaching) en dat vertalen naar het jeugdwerk. Relevante delen zullen worden opgenomen in het vormings- en begeleidingsaanbod van het steunpunt.
4. Het Steunpunt Jeugd zal het jeugdwerk wegwijs maken in de mogelijkheden voor ondersteuning op het vlak van tewerkstelling en zal de ‘ondersteuners’ het jeugdwerk leren kennen.
5. Het Steunpunt Jeugd zal samen met het IVA Sociaal-cultureel werk voor Jeugd en Volwassenen de sector analyseren op het vlak van tewerkstelling (soorten jobs, statuten, tewerkstellingplekken...).
6. De jeugdsector zal werken aan het uitbreiden van de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden voor etnisch-culturele groepen, onder meer door gebruik te maken van specifieke communicatiekanalen om cultureel diverse groepen te bereiken en van objectieerbare criteria bij aanwerving, en door jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond te sensibiliseren om te werken in het jeugdwerk.

#### **5.4.6 CultuurNet Vlaanderen**

CultuurNet Vlaanderen zal bij het publiceren van vacatures de kandidaatstelling van mensen met een etnisch-culturele diverse achtergrond aanmoedigen. Voor zover zich relevante kandidaten aandienen voor specifieke functies, zal CultuurNet Vlaanderen het principe van ‘positieve actie’ hanteren.

### **5.5 SD5: Bestuursorganen**

---

*Het profiel van leden van bestuursorganen van verenigingen en instellingen in de cultuur-, jeugdwerk- en sportsector meer etnisch-cultureel divers maken.*

Bestuursorganen hebben een grote macht in het bepalen van het karakter van het aanbod en de activiteiten. Zij zijn in belangrijke mate verantwoordelijk voor de randvoorwaarden, kritische succesfactoren die de slaagkansen van een veranderingstraject bepalen.

Het is een diepgewortelde traditie om leden van raden van bestuur en algemene vergaderingen in de netwerken van cultuur-, jeugd- en sportorganisaties te rekruteren. Daar stap je niet zomaar van af.

Meer etnisch-culturele diversiteit in de raad van bestuur brengt op langere termijn meer etnisch-culturele diversiteit in de werking, waardoor meer mensen zich zullen herkennen in het aanbod en de activiteiten van de organisatie. Momenteel is er een immens tekort aan etnisch-culturele diversiteit en interculturele competentie in de bestuurskaders. We willen daar verandering in brengen.

Cultuur Lokaal, het steunpunt voor het lokaal cultuurbeleid, zette in samenwerking met de stadsbesturen van Antwerpen en Gent en met de Vlaamse Gemeenschapscommissie het pilootproject Antena op touw. Daarin worden toekomstige bestuurders met een etnisch-cultureel diverse achtergrond die interesse hebben voor cultuur, door praktijkmensen in de cultuursector via vormingspakketten begeleid om deel te kunnen uitmaken van een raad van bestuur. Heel wat culturele instellingen werden ondertussen bereid gevonden hun raad van bestuur open te stellen voor een Antena-deelnemer.

Dit leidt naar de volgende operationele doelstelling:

*Opstarten en voortzetten van trajecten waarbij personen uit etnisch-cultureel diverse groepen die over de passende kwaliteiten en competenties beschikken, een opleiding krijgen als toekomstig bestuurder*

### **Cultuur Lokaal**

Cultuur Lokaal zet in 2006 het project Antena voort (zie hierboven), een experiment om meer diversiteit te realiseren in raden van bestuur van culturele instellingen. De Antenamosterd werd gehaald in Nederland, waar al enkele jaren een gelijkaardig initiatief bestaat. De samenwerking met de stadsbesturen van Antwerpen en Gent en met de Vlaamse Gemeenschapscommissie wordt uitgebreid en alle centrumsteden krijgen de mogelijkheid om in het project te stappen. Daarnaast worden ook experimenten opgestart in het sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen. Een aantal steunpunten heeft al toegezegd hieraan hun medewerking te willen verlenen: Steunpunt Jeugd, SoCiuS, Vlaams Centrum voor Openbare Bibliotheken en Vlaams Centrum voor Volkscultuur.

### **Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur**

- Werkt mee aan Antena.
- Treedt mee op als begeleider bij inlooptrajecten van kandidaat-commissieleden.

### **SoCiuS**

SoCiuS schenkt aandacht aan de etnisch-culturele samenstelling van haar Raad van Bestuur en Algemene Vergadering. De statuten voor de samenstelling van de Algemene Vergadering bepalen dat twee van de veertien leden actief in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk lid zijn van zelforganisaties van etnisch-culturele groepen. Daarnaast zijn ook twee van de veertien ervaringsdeskundigen in het sociaal-cultureel werk mensen met deskundigheid in het sociaal-cultureel volwassenenwerk van etnisch-culturele groepen.

## **CultuurNet Vlaanderen**

Zoals door de raad van bestuur van CultuurNet Vlaanderen is beslist, zal CultuurNet Vlaanderen de bestuursvergadering aanvullen met ten minste één bestuurder van een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Hiervoor is reeds gericht contact opgenomen met specifieke intermediaire organisaties en personen die op dit vlak suggesties kunnen doen, zodat dit zo spoedig mogelijk (uiterlijk eind 2006) gerealiseerd kan worden.

## **Het Vlaams Audiovisueel Fonds**

Het Vlaams Audiovisueel Fonds breidt, in samenspraak met zijn Raad van Bestuur, de Algemene Vergadering uit met mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

## **5.6 SD6: Vrijwilligersbeleid**

---

Heel wat cultuur-, jeugd- en sportorganisaties werken met vrijwilligers. Een goed uitgetekend vrijwilligersbeleid kan garant staan voor een betere doorstroming van leden en vrijwilligers, en voor een grotere betrokkenheid of engagement in de organisatie, als deelnemer én medebeslisser.

*Organisaties stimuleren om in hun vrijwilligersbeleid rekening te houden met etnisch-culturele groepen. Initiatieven van individuen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond moeten voldoende worden ondersteund.*

### **5.6.1 Het jeugdwerk**

**OD1: Het profiel van de vrijwilliger in het jeugdwerk en in de kadervorming herbekijken in functie van de realiteit en van de noden en interesses van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.**

1. De jeugdwerksector zal samenwerkingsverbanden opzetten voor de kadervorming onder meer van jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. Daarin staat maatwerk centraal.
2. De kadervorming binnen het jeugdwerk zal samen met de betrokken organisaties geëvalueerd worden vanuit het perspectief van interculturaliteit.

**OD 2: De jeugdwerksector zal een gedifferentieerde aanpak ontwikkelen voor het cultureel meer divers maken van bestuurs- en adviesstructuren in het jeugdwerk**

1. De samenstelling en de werkingscultuur van lokale jeugdleden moeten worden aangepast aan de realiteit van de etnisch-culturele diversiteit. Op korte termijn wordt een pilootproject opgezet met een aantal lokale jeugdleden. Hierin zal worden geëxperimenteerd met nieuwe vormen van inspraak. Dit project moet ervaringen en inhouden opleveren voor de interculturalisering van lokale jeugdleden op lange termijn.
2. Het jeugdwerk participeert in het vervolg van het Antena-project van Cultuur Lokaal.

**OD 3: De jeugdwerksector zal de mobiliteit binnen jeugdwerkvormen stimuleren met inleefstages, kadervorming, detacheringen, het opnemen van ervaren leiding in nieuwe initiatieven, een talentenbank, jobshadowing...**

### **5.6.2 De sportsector**

#### **OD 1: Een toename van het aantal gekwalificeerde begeleiders met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.**

1. Jongeren met leidinggevende capaciteiten stimuleren tot het volgen van een opleiding bij de Vlaamse Trainersschool.
2. Organisaties (buurtsport, jeugddiensten...) ondersteunen die voortrajecten uitwerken ter voorbereiding van het aanbod van VTS.
3. Extra omkadering inzetten in de cursus bewegingsanimateur (permanente aanwezigheid van de cursusverantwoordelijke, internaat...)

#### **OD 2: Gekwalificeerde jongeren van een etnisch-cultureel diverse achtergrond de kans geven om op het lokale vlak (sportclub, lokale sportdienst....) aan de slag te gaan**

1. De VTS maakt, in samenwerking met BuurtSport Vlaanderen, het VTS-opleidingsaanbod kenbaar door de informatie gericht te sturen naar intermediairen en zelforganisaties van etnisch-cultureel diverse groepen.
2. Gediplomeerde VTS-jongeren met een etnisch-cultureel diverse achtergrond de rol van gangmaker laten vervullen (aanspreken om een voortrekkersrol te vervullen).
3. De provinciale en lokale sportdiensten zullen hier toe gestimuleerd worden door het nieuwe decreet op het lokale en regionale sportbeleid, zodat ze een promotionele en voorbereidende opdracht vervullen.

### **5.6.3 Het Vlaams Centrum voor Volkscultuur**

Het bieden van ondersteuning inzake etnisch-culturele diversiteit aan lokale vrijwilligersverenigingen, in samenwerking met de landelijke organisaties in de sector Volkscultuur.

---

## **6 ONDERSTEUNENDE PARTNERS: ONDERWIJS, TEWERK- STELLING EN LOKALE BESTUREN**

---

### **6.1 Stichting Lezen**

---

De realiteit van scholen is multicultureel. Stichting Lezen voert vier grote projecten in het onderwijs. Dankzij projecten en materialen moeten leerkrachten de kans krijgen om voor elk publiek op de meest geschikte manier aan leesbevordering te doen. Om passende didactische methodes en een passend boekenaanbod te realiseren streeft Stichting Lezen naar een constante dialoog en samenwerking met leerkrachten die de realiteit van de klas kennen. Zij maken deel uit van werkgroepen, redacties en adviesorganen.

### **6.2 Interculturaliteit als uitgangspunt bij de Brede School**

---

De beleidsdomeinen Onderwijs, Sport, Cultuur, Jeugd en Welzijn werken aan een gezamenlijke visie op de brede school. Er komt najaar 2006 een rondetafelconferentie om deze beleidsvisie in discussie voor te leggen aan alle betrokkenen op het veld. Het is de ambitie om in september 2006 een eerste lichter proeftuinen Brede School van start te laten gaan. Cultuur, Jeugdwerk en Sport zien interculturaliteit als uitgangspunt voor de Brede School.

Op lokaal niveau (wijk, buurt, gemeente) wordt gewerkt aan een intensere samenwerking van onderwijs, cultuur, jeugd, sport en welzijn, rond concrete aangelegenheden. Zo wordt telkens een heel traject afgelegd: vanaf de gezamenlijke probleemvaststelling (van onderuit), over het uitwerken en in de praktijk brengen van een gezamenlijke oplossingenstrategie, tot de uiteindelijke resultaten. Algemene doelstellingen zijn: meer gelijke onderwijskansen en een grotere participatie aan het maatschappelijk leven (waarbij vanzelfsprekend cultuur, jeugd en sport belangrijke items zijn).

Binnen die samenwerking worden vaak meerdere doelstellingen nagestreefd. Bijvoorbeeld:

- het vergroten van de participatiekansen in het brede maatschappelijke veld;
- werken aan een betere toeleiding van kinderen en jongeren naar diverse maatschappelijke sectoren;
- werken aan een breder bereik van de diverse actoren uit het maatschappelijk veld;
- werken aan een emanciperende en sociaal vaardige persoonsontwikkeling van kinderen en jongeren;
- optimaliseren van de zorg en allerlei preventieve maatregelen voor kinderen en jongeren;
- versterken van de sociale cohesie;
- kinderen en jongeren de kans geven om de op school verworven sociale en basiscompetenties toe te passen in de samenleving en omgekeerd hun in de samenleving verworven competenties verder te ontwikkelen op school;
- een context-gerelateerd netwerk rond kinderen en jongeren creëren bv. met opvoedingsondersteunende initiatieven die ook de thuisplaats van kinderen/jongeren bereiken;

- creëren van veiliger en meer stimulerende leer- en leefomgevingen voor kinderen en jongeren in en buiten de school en schooluren.;
- het vergroten van de leer- en ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren;
- ...

## **6.3 Sociaal Fonds Podiumkunsten**

---

### **6.3.1 Stimuleren van samenwerking met scholen(gemeenschappen)**

1. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFP) legt contact met vertegenwoordigers van etnisch-culturele groepen om samen te werken rond de promotie van de TSO-opleiding Podiumtechnieken die wordt georganiseerd in Antwerpen, Brugge en Oostende. In dit kader is het nuttig en relevant tevens contact te leggen met lokale, regionale en federale actoren van etnisch-culturele groepen die gelokaliseerd zijn in de drie vermelde steden.
2. Bij de directies en leerkrachten van de drie TSO-scholen (SIHA Antwerpen, VTI Brugge en KTA1 Oostende) dringt het SFP erop aan om aandacht te besteden aan ‘Diversiteit op de Werkvloer’.

### **6.3.2 Ondersteunen van systemen van afwisselend leren en werken en toezien op meer en kwaliteitsvolle stages**

1. Bij de verschillende werkervarings- en stageplaatsen dringt het SFP erop aan om aandacht te besteden aan ‘Diversiteit op de Werkvloer’. Het Fonds sensibiliseert organisaties om werkervarings- en stageplaatsen open te stellen voor etnisch-culturele groepen en daarbij aandacht te schenken aan het onthaal van de nieuwe werkkraft of stagiair.
2. Belangrijk hierbij is dat leidinggevenden binnen de organisaties ook gesensibiliseerd worden. De sector zal in het kader hiervan coachingsessies organiseren over interculturaliteit.
3. ‘Omgaan met Diversiteit op de Werkvloer’ wordt opgenomen in de opleiding ‘ondernemer-opleider’.

Het Sociaal Fonds Podiumkunsten zal als meldpunt ingeschakeld worden bij het niet aanvaarden van kansengroepen.

### **6.3.3 Bruggen naar tewerkstelling**

1. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten, dat is ingeschakeld door de sociale partners, engageert zich om diversiteit binnen de sector van het Vermakelijkheidsbedrijf (en bij uitbreiding de hele artistieke sector) ingang te doen vinden.
2. De sociale partners zullen promotie voeren bij werkervarings- en stageplaatsen en bij opleidingsverstrekkers (o.a. TSO-scholen) om op ondernemings- en organisatieniveau een ‘non-discriminatiecode’ te ondertekenen. Zij zullen ook de aangesloten organisaties uit de sector sensibiliseren om de gedragscode binnen de CAO integraal over te nemen en te integreren in hun arbeidsethiek. De gedragscode speelt in op non-discriminatie inzake personeelsbeleid, externe contacten en omgangsvormen, en geeft duiding bij het toezicht en de eventuele klachtenregeling. Doel is in de hele werking het EAD-principe (Evenredige Arbeidsdeelname) te hanteren.
3. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten zet op zijn website diversiteit sterk in de kijker. Organisaties die werkzaam zijn op het vlak van diversiteit, komen daar aan bod. Dit geeft erkenning en stimuleert andere organisaties.

## **6.4 Steunpunt VIVO**

---

Het steunpunt VIVO<sup>12</sup> engageert zich om diversiteit binnen de socioculturele sector ingang te doen vinden.

### **6.4.1 Een eerste actie: de sector sensibiliseren voor een beleid met oog voor diversiteit**

In een eerste fase wordt contact opgenomen met de verschillende steunpunten en de diversiteitsconsulenten van de vakbonden om de samenwerking op elkaar af te stemmen. In een volgende fase worden de visie over diversiteit en de verschillende mogelijkheden op overlegvergaderingen van de steunpunten voorgesteld.

### **6.4.2 Een tweede actie kadert in het uitbreidingsbeleid.**

- In samenwerking met de VDAB worden de beroepen specifiek voor de socioculturele sector opgelijst en opgenomen in de beroepenlijst. Als er duidelijkheid is over de functies, zullen specifieke acties naar instroom worden uitgewerkt.
- In samenwerking met de VDAB wordt een nulmeting opgemaakt van het aantal mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de arbeidsreserve die is toegespitst op de socioculturele sector. Wanneer er duidelijkheid is rond het uitbreidingsbeleid, ontwikkelt VIVO een actieplan. Dat gebeurt in overleg met de sociale partners en in samenwerking met de steunpunten. In dit actieplan zullen o.a. zowel actiepunten voor de instroom naar opleidingen (onderwijs en werkzoekenden) als voor de instroom naar de arbeidsmarkt opgenomen worden

## **6.5 Bruggen naar lokale besturen**

---

De initiatie en ontwikkeling van interculturele initiatieven, projecten en processen in de cultuur-, jeugd- en sportsector hebben een grotere impact als partners uit de verschillende sectoren samenwerken. We willen die lokale netwerkvorming aanmoedigen en uitdrukkelijk naar voren schuiven.

Cruciaal hierin is het lokale aanbod. Enkel een rijk en divers aanbod kan erin slagen de diversiteit binnen de bevolking aan te spreken en mensen aan te zetten om deel te nemen aan lokale cultuur-, jeugd- en sportinitiatieven.

Een interculturele werking moet dagelijks in de praktijk voelbaar zijn, zeker in centrumsteden of in regio's als de vroegere Mijnstreek. Maar ook in de andere steden en gemeenten moet de aandacht voor diversiteit – en daarbinnen voor de interculturele werking – deel uitmaken van het integrale lokaal cultuur-, jeugd- en sportbeleid. Aanbod, bestuur en personeelsbeleid zijn belangrijke invalshoeken om hier werk van te maken.

---

<sup>12</sup> VIVO = Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit

De Vlaamse overheid en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) zullen elkaar versterken om het diversiteitsbeleid binnen lokale besturen verder gestalte te geven. De bijzondere aandacht voor interculturaliteit is en blijft daarin nodig.

Deze visie wordt in de volgende operationele doelstellingen en acties vertaald.

### **6.5.1 De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten**

Om dit te stimuleren wil de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten de diversiteit en interculturaliteit als beleidsthema naar voren schuiven in haar communicatie, belangenbehartiging, consultatie, vorming en studiemomenten. Zij zal gemeenten aanmoedigen om het beleid voor diversiteit en interculturaliteit in de interne werking onderling af te stemmen.

De VVSG zal die lokale netwerkvorming stimuleren, zodat de schotten tussen sectoren en diverse lokale actoren worden doorbroken en/of overstegen. De ambtenaren van onder meer cultuur, jeugd en sport, maar ook de integratieambtenaren, zal zij zo goed mogelijk ondersteunen in deze opdracht. Een bestuurlijk referentiekader aanreiken, beleidsinstrumenten helpen ontwikkelen, ervaringsuitwisseling over goede praktijken organiseren in de beproefde interactieve huisstijl van de VVSG liggen daarbij voor de hand.

### **6.5.2 De sociale partners**

De sociale partners<sup>13</sup> hebben een convenant met de lokale besturen voor de periode juni 2005-mei 2007. Daarin slaan zij bruggen met de lokale besturen in het stimuleren van meer diversiteit in de werkgelegenheid.

In het convenant schuiven de sociale partners de volgende acties naar voren:

1. Het stimuleren van lokale besturen tot het indienen van diversiteitsplannen. Dit gebeurt via een sensibiliseringsbrochure (met aandacht voor praktijkvoorbeelden, bestaande regelgeving en projecten) en een lanceringsdag voor lokale besturen.
2. De opmaak van een non-discriminatiecode. De sector<sup>14</sup> zal samen met een vijftal besturen een non-discriminatiecode uitwerken op maat van het lokaal bestuur. Vertrekkend van een bestaande code, uitgewerkt door VIVO, wordt bekeken welke code haalbaar is voor implementatie bij de besturen (gemeente én OCMW). Via een clusterdiversiteitsplan zal de VVSG als promotor optreden. Naast de opmaak van deze non-discriminatiecode zal de sector ook zorgen voor de implementatie daarvan bij de besturen. In een eerste stap zal de sector zich vooral richten naar die besturen die een (cluster)diversiteitsplan hebben ingediend. Daarna engageren de sociale partners zich tot een ruime sensibiliseringscampagne met het oog op de implementatie in de hele sector. Hiertoe zal een groepspad worden uitgetekend tegen eind 2006. Met de diversiteitsplannen worden acties vooropgesteld die zich vooral naar de volgende kansengroepen richten: personen met een etnisch-cultureel diverse

---

<sup>13</sup> De sociale partners zijn de VVSG (werkgeversorganisatie) en de erkende werknemersorganisaties (ACV, ACOD, VSOA).

<sup>14</sup> Hiermee worden bedoeld: gemeente- en OCMW-besturen, afvalintercommunales en streekintercommunales

achtergrond, ervaren werknemers, arbeidsgehandicapten en leefloongerechtigden. Diverse stuurgroepen volgen de clusterdiversiteitsplannen op. Er worden met 25 besturen vier clusterdiversiteitsplannen ingediend rond vier thema's: onthaalbeleid, implementatie van een non-discriminatiecode, vormingsbeleid en kwalitatief personeelsbeleid.

3. De sociale partners bereiden tegen volgend jaar een actieplan voor, in het kader van nieuwe tewerkstellingsplaatsen voor personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de sportsector. Het gaat onder meer om de volgende functies: onderhoud en installatie van spel- en sportinfrastructuur, animatoren, zaalwachters en trainers. De sector kiest voor een actieve participatie met de Koning Boudewijnstichting. Sinds 2001 heeft Nike een bedrijfsfonds opgericht in de schoot van de Stichting. Dit fonds steunt projecten onder de noemer 'Sport als middel tot participatie van specifieke doelgroepen'. Sinds 2005 ligt de focus van het fonds op vorming en tewerkstelling in het lokale sport- en bewegingsaanbod. Op 21 juni 2005 vond een eerste rondetafel plaats. Deze bijeenkomst beoogde de uitwisseling van de kennis en ervaringen van de verschillende partners bij de uitbouw van een lokaal sport- en bewegingsaanbod. In het najaar van 2005 en ook in 2006 zal de sector actief meewerken aan deze rondetafels. Daarnaast zal zij ook de specificiteit van de vermelde functies in kaart brengen en zoeken welke opleidingen daar relevant voor zijn. Op basis daarvan zal tegen eind 2006 een concreet actieplan opgesteld worden dat ertoe moet leiden dat meer personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond in de arbeidsmarkt van de sportsector participeren. Concrete streefcijfers zullen opgenomen worden in het actieplan eind 2006. Het gaat hier om de creatie van nieuwe tewerkstellingsplaatsen binnen de sportsector.

---

## 7 HET TRAJECT DAT AAN DIT PLAN VOORAFGING

---

Met de afschaffing van het Intercultureel Centrum Migranten (ICCM) in 2002 wilde minister Anciaux de werking rond etnisch-culturele diversiteit niet langer onderbrengen bij één organisatie, maar ingang doen vinden in alle steunpunten. De medewerkers van het ICCM vatten in de verschillende steunpunten dit titanenwerk van bewustmaking over interculturaliteit aan.

Om tot voldoende afstemming te komen in snelheden en in visieontwikkeling was er de voorbije jaren regelmatig overleg tussen de steunpunten. Uit dit overleg is o.m. een website voortgekomen ([www.interculturaliseren.be](http://www.interculturaliseren.be)) met als doel interculturaliteit in het jeugdwerk en in de cultuursector meer zichtbaarheid te geven.

Geconfronteerd met nieuwe vragen, ontwikkelingen en uitdagingen voor het minderhedenbeleid besliste de Vlaamse Regering eind 2002 het minderhedenbeleid te actualiseren door de opmaak van een nieuw strategisch plan<sup>15</sup>. Met dit plan maakt ze een duidelijke keuze voor:

- een beleid gericht op de hele samenleving én op de bestrijding van achterstelling;
- een beleid op basis van gedeeld burgerschap, dat duidelijk de voorrang geeft aan de gemeenschappelijke waarden die een open, verdraagzaam en democratisch Vlaanderen kenmerken;
- een beleid dat diversiteit en de beleving van diversiteit in deze context (een open, verdraagzaam en democratisch Vlaanderen) positief benadert, zonder blind te zijn voor het onbegrip en de conflicten die diversiteit met zich mee kan brengen.

Elke minister is binnen zijn eigen beleidsdomeinen verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van het Strategisch Plan Minderheden:

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

De totstandkoming en opvolging van het plan gebeurt in de schoot van de interdepartementale commissie Etnisch-culturele Minderheden (ICEM), waar het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media actief aan deelneemt.

In de bijdrage van het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media aan de Vlaamse regering (2004) wordt het stimuleren van een diversiteitsbeleid als een van de belangrijkste beleidsuitdagingen naar voren geschoven. Vanuit de vaststelling dat het beleid in hoofdzaak voor en door middengroepen wordt gevoerd, wordt de noodzaak geformuleerd om in bepaalde gevallen maatregelen te nemen op maat van specifieke doelgroepen.

Ook in de beleidsnota's Cultuur, Jeugd en Sport 2004-2009 van minister Bert Anciaux staat interculturaliteit als een belangrijke beleidslijn voorop.

---

<sup>15</sup> Het plan werd door de Vlaamse Regering goedgekeurd op 26 maart 2004.

Het kabinet van de minister, de administraties<sup>16</sup>, het Bloso, de steunpunten<sup>17</sup> en een aantal intermediaire organisaties<sup>18</sup> schreven zich op 24 februari 2005 in een traject 'etnisch-culturele diversiteit' in met als doel tegen het najaar 2005 aanbevelingen en acties m.b.t. etnisch-culturele diversiteit te formuleren voor het beleid en voor de praktijk. Een aantal organisaties engageerden zich om het traject mee in goede banen te leiden en maakten deel uit van de transversale werkgroep<sup>19</sup>.

In het voorjaar van 2005 maakten (sub)sectorale werkgroepen<sup>20</sup>, samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en van de sectoren, een stand van zaken op inzake etnisch-culturele diversiteit. Elk voor hun sector beschreven zij goede interculturele praktijken, ideeën en visies over etnisch-culturele diversiteit. Zij brachten kennis- en onderzoeksgegevens, en de mate waarin er beleidsaandacht is voor etnisch-culturele diversiteit, in kaart.

Dankzij deze oefening kregen we een beter zicht op de etnisch-culturele diversiteit in het aanbod en de participatie, in personeels- en vrijwilligersbestanden en in bestuursorganen binnen de cultuur-, jeugdwerk en sportsector.

Met dit materiaal als vertrekbasis peilden de werkgroepen tussen april en september 2005 naar behoeften, noden en uitdagingen op het vlak van etnisch-culturele diversiteit in de sectoren. Zij richtten discussiefora op, namen interviews en enquêtes af en bediscussieerden het thema in focusgroepen. De uitkomsten hiervan werden gebruikt om aanbevelingen en acties te formuleren, zowel voor het Vlaamse beleid als voor de sectoren en organisaties zelf.

Het traject verliep via twee terugkoppelingsmomenten. Een eerste moment (22 juni 2005) gaf een stand van zaken, formuleerde nieuwe opdrachten en gaf een perspectief van het verdere verloop. Een tweede moment vond plaats op 7 december 2005. De tot dan verzamelde doelstellingen, aanbevelingen en acties werden uitgewisseld en aan elkaar getoetst.

Het proces en de resultaten van het traject worden in dit plan beschreven en geduid.

---

<sup>16</sup> Administratie Cultuur en administratie Media en Film.

<sup>17</sup> IAK, IBK, VTi, Muziekcentrum Vlaanderen, Cultuur Lokaal, VCOB, Socius, VCA, VCV, CBV, steunpunt Jeugd, VAI, Vlaamse Sportfederatie

<sup>18</sup> Kunst en Democratie, Fonds voor de Letteren, Stichting Lezen, Fonds Podiumkunsten, ISB, CultuurNet Vlaanderen

<sup>19</sup> Cultuur Lokaal, Vlaams centrum voor Volkscultuur, Kunst en Democratie, steunpunt Jeugd, ISB, Minderhedenforum, VVSG, VTi, CultuurNet Vlaanderen en het kabinet en de administratie Cultuur.

<sup>20</sup> Werkgroep lokaal cultuurbeleid, werkgroep jeugd, werkgroep sport, werkgroep cultureel erfgoed, werkgroep muziek, werkgroep podiumkunsten, werkgroep letteren, werkgroep architectuur, werkgroep beeldende kunst, werkgroep audio-visuele kunst, werkgroep sociaal-cultureel volwassenenwerk en amateurkunsten, werkgroep sociaal-artistieke projecten en later klankbordgroep Kunsten (o.l.v. VTi)

---

## **WERKTEN MEE AAN HET HET PLAN:**

---

### **De transversale stuurgroep:**

---

Inge Van de Walle (Steunpunt Jeugd), Krist Biebaw (Cultuur Lokaal), Pascal De Maesschalck (Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeheer), Katrijn D'hamers (Vlaams Centrum voor Volkscultuur), Piet Forger (CultuurNet Vlaanderen), Ivo Janssens (Kunst en Democratie), Hilde Plas (VVSG), Poli Roumeliotis (Forum van Etnisch-culturele Minderheden), Sofie Taghon (administratie Cultuur), Bart Van der Hertem (administratie Cultuur), Söhret Yildirim (kabinet minister Anciaux), Guy Redig (kabinet minister Anciaux).

### **De sectorale werkgroepen:**

---

#### **Jeugd**

Inge Van De Walle (Steunpunt Jeugd), Ben Verstreyden (VVJ), Polikseni Roumeliotis (Forum ECM), Brecht Lootens (SAMV), Mieke Nolf (Uit De Marge), Kaat Van Den Audenaerde (Vlaamse Jeugdraad), Skrolan Hugens (VVKSM), Nele Vanderhulst (Jeugd en Gezondheid), Ilse Neyrinck (Chiro), Kathleen Vanderstraeten (Rode Kruis), Najib Chakouh (Kif Kif), Gorik Kaesemans (Jeugd en Stad), Gertjan Eenens (Steunpunt Jeugd), Bart Dierick (administratie), Stephanie Vermeiren (administratie).

#### **Sport**

Mohamed Meftah (Buurtsport), Nicole Bossaerts (Blos), Pascal De Maesschalck (Buurtsport), Wouter De Vriendt (VSF), Jeroen Scheerder (administratie).

#### **Sociaal-cultureel werk en amateurkunsten**

Abdelmalek El Houari (VCA), Els Bertels en Fransien De Jaeger (Socius), Anja Van Roy (Danspunt), Marijke De Roeck (Open Doek vzw), Fernando Marzo (ACLI), Bilal Dariyeri (UTV), Hüseyin Aydinli (TU), Saar Roosen (AIF), Yilmaz Kocak (CDF), Mustafa Sönmez (FZO), Mohamed Chakkar (FMV), Mohamed Sebbahi (FMDO), Youssef Souïssi en Liesbet Adam (VOEM), Karl Struyf (LAF), Firmin Boika Mola (Afrikaans platform), Hilde De Weirdt (Gezinsbond), Dirk Middernacht (Vermeulenfond), Pascale Van Lierde (VTB), Rudi Dierick (VTB-VAB), Sigrun Jorissen (VIVA-SVV), Mieke Craeymeersch (Similes), Tarik Fraihi (Kif Kif), Sabrina Polus (Volkshogeschool Limburg), Jef De Vrij (Internationaal Comité), Rudy Machiels (Citizenne), Didier Vander Slycken (KMS), Maarten Cuyvers (PRH), Benny De Leener (Gezinsbond), Noemi Declercq (administratie), Marie-Anne Vanhijfte (administratie), Caroline Janssens (administratie).

#### **Lokaal cultuurbeleid**

Krist Biebaw (Cultuur Lokaal), Geert Ruebens (VCOB), Carla Martens (VCOB), François Mylle (cultuurbeleidscoördinator Genk), Greet Vandenzavel (cultuurbeleidscoördinator Houthalen-Helchteren), Pascal Nicolas (Cultuurcentrum Berchem), Sibel Yildiz (Cultuurcentrum Bilzen), Geert Steendam (De Pianofabriek), Saskia Boets (administratie), Andy Vandervoort (administratie), Katia De Vos (administratie).

## **Kunsten**

Ann Olaerts (VTI), An.Van Dienderen (VTI), Bram Bogaerts (VTI), Dirk De Wit (Initiatief Beeldende Kunst en Initiatief Audio-Visuele Kunst), Ivo Janssens (Kunst en Democratie), Katrien Smits (Kunst en Democratie), Marijke Leye (Kunst en Democratie), Piet Forger (CultuurNet Vlaanderen), Majo Desaedeleer (Stichting Lezen), Carlo Van Baelen (Fonds voor de Letteren), Elke Vermeire (SFP), Jan Vermoesen (SFP), Griet Claerhout (KMSKA), Stef Coninckx (Muziekcentrum Vlaanderen), Katrien Van de Marliere (Vlaams Architectuur Instituut), Hans Feys (administratie), Griet Claerhout (administratie), Helena Van Steelant (Administratie), Tim Loodens (administratie), Tim Beernaert (administratie), Frederik Beernaert (administratie), Peter Hinoul (administratie), Linda Degeyter (administratie), Saskia Dierickx (administratie), Söhret Yildirim (kabinet minister Anciaux).

## **Cultureel erfgoed**

Katrijn D'hamers (VCV), Hildegard Van Genechten (Culturele Biografie Vlaanderen), Rik Fabré (Administratie), Jef Vrelust (Administratie).

## **Met dank aan**

Arafat Bouachiba (De Kaarderij), Nadia Babazia (SAMV), Erwin Huyghe (Stedelijk Jeugdcentrum Ronse), Eric Castermans (Uit de Marge), Wouter Van Bellingen (Jeugddienst Sint-Niklaas), Hatim El Sghiar (Kif Kif), Dirk De Block (Centrum West), Raf Van Houtven (JC Moevement Lier), Lieven Monserez (Jes), Gorik Kaesemans (Jes), Piet Goemaere (Bres), Felicien Ndongala, Mariam El Osri (Marsa en allochtone Scouts), Jan De Duytsche (JONG vzw), Henk Keyngaert (KIDS), Yousef Ahalee (Kids), Daniel Dufond (Kids), Guy Hoeven (CMGJ), Melanie Roscam (Jeugddienst Mechelen), Jorre Biesmans (Vivès), Erik De Smedt (Chiro Dolfijn), Tijs Geerts (Chiro Dolfijn), Ellen Kerremans (Chiro Dolfijn), Kathleen Peleman, Joke Van Dyck en Ingrid Pelssers (Emancipatiezaken MVG), Marie-Christine Gadeyne (administratie), Jord Vandenhoudt (administratie), Jan Vermoesen (SFP), Liesbeth Dejonghe (VDP), Guislain Verstraete, Hugo De Vos (FOV), Naima Charkaoui (Forum van Etnisch-culturele minderheden), Öztürk Taspınar, Luc Baeckeland (Stedelijke Integratie Dienst Gent), Ninke Boutmans (VIVO), Ignace Van Dingenen (Kwasimodo), Jan Vanhee (administratie), Sami Zemni (UG), Dany Neudt (Kif Kif), Marc Colpaert, Sandra Trienekens, Piet De Muynck (Tolk en Vertaalservice Stad Gent), Jos Lootens (De Centrale), Abderrazak El Omari (vzw Kraankinders), Melike Tarhan, Georges Kamanayo, Mesut Arslan, Rachid Bouziani, Dorian Van Der Brempt, Tissin Schneider (Zuiderpershuis), Fauzaya Talhaoui, Flip Deckers, Angelo De Simone, Erik Vrancken, Sven Sierens, Rik Pinxten, Bart De Baere (Raad voor Cultuur), Leen Hellinckx (Karel de Grote Hogeschool Antwerpen), Erwin Jans (dramaturg Ro-theater), Dirk Beersmans (Vlaams Minderhedencentrum/VVSG), Michiel Van de Voorde (administratie Werkgelegenheid), Griet Deceuster (kabinet Tewerkstelling), Ann Geukens (ERSV Limburg), Anne Coetsier (STC Gent-Eeklo), Dany Cottyn (Resoc-Serr Brugge), Francis Devisch (Commissie Diversiteit SERV), Mieke Valcke (SERV), Hendrik Van Molkot, Saïda Sakali (Koning Boudewijn Stichting), Katty Stas (VIVO), Imane Bouzarmat (VIVO), Tom Michielsen (CC De Muze), Sylvie Dhaene (Huis van Alijn), Bea Vaes en Annick Boesmans (Openluchtmuseum Bokrijk), Dominique Van Pée (SIWE), Astrid Thoné (Antwerpen Cultuurstad), Kristof Reulens (erfgoedcoördinator stad Genk), Eva Van Hoye (Heemkunde Vlaanderen), Laure Messiaen (Volkskunde Vlaanderen), Jo Van Caeneghem (ASG), Kris Geysen (Stedelijke Musea Antwerpen), Mieke Van

Doorselaer (museumconsulent Oost-Vlaanderen), Evans Eguavoen (Stedelijke musea Antwerpen), Reinoud Van Acker (museumconsulent West-Vlaanderen), Annelies Lust (studente), Jan Cools (CBV), Marc Jacobs (VCV), Marina Laureys (administratie), Wim Verhelst (administratie), Katrien Thienpont (administratie), Jos van Rillaer (administratie), Johan Van Gaens (administratie), Gilbert Van Houtven (administratie), Patrick De Rynck (redacteur-publicist).

## **Redactie**

---

Sofie Taghon, Katrien Thienpont, Bart Dierick, Söhret Yildirim, Pascal Ennaert, Dirk Verbist, Guy Redig

## **Eindredactie**

---

Sofie Taghon, Söhret Yildirim, Guy Redig

---

## **SAMENVATTING TEKST RAAD VOOR CULTUUR**

---

### **Het culturele (in) Europa: bewust omgaan met diversiteit**

---

De Raad voor Cultuur bood een advies aan over culturele diversiteit. Dit advies is een uitwerking van adviezen die werden gevraagd door het Vlaams Parlement. Het past tevens binnen de intenties van minister van Cultuur Bert Anciaux, die dit probleem prioritaire aandacht geeft.

#### **Uitgangspunt: het gevaar van multiculti**

Multicultureel, monocultureel...Deze en andere begrippen worden sinds de jaren 1990 te pas en te onpas gebruikt. Terecht?

Het beschermen en in stand houden van zoveel mogelijk soorten en ecosystemen wordt belangrijk geacht voor het leven in het algemeen. Een soortgelijke argumentatie werd in de jaren 1990 ontwikkeld over de 'culturen in de wereld'. Daarbij ging men ervan uit dat 'culturele diversiteit' cruciaal is voor het overleven van de mensheid. Omdat die visie sterk beïnvloed was door ideeën over biodiversiteit, werd makkelijk een verband gelegd met lichamelijke kenmerken (de verschillen in geslacht, huidskleur, validiteit...) en locaties. In een dergelijk concept ziet men cultuur als een natuurlijk, statisch en dus onveranderlijk systeem (de 'essentialistische' visie). Dat leidt tot een soort cultureel fundamentalisme.

Die visie brengt een belangrijk probleem met zich mee. Het begrip 'culturele diversiteit' wordt vernauwd tot een container voor probleemstellingen. Men gaat op zoek naar bepaalde vormen van etnisch-culturele achterstelling en probeert daarvoor een oplossing te zoeken. Die handeling streeft ogenschijnlijk naar integratie, maar levert het tegengestelde op: segregatie. Culturen worden immers opgevat als afgesloten entiteiten en een beleid dreigt makkelijk uit te gaan van het tellen van de vertegenwoordigde kleuren. Zo worden niet-dominante groepen bevoordeeld, waardoor ze in een nog groter maatschappelijk isolement kunnen verzeilen. Dat is een paradox.

Een dergelijk 'essentialistisch' uitgangspunt heeft te weinig oog voor groepsculturen en -dynamieken, leidt makkelijk tot agressie en uitsluiting, en vandaar tot angst. Die opvatting gaat in tegen de principes zoals UNESCO die uiteenzet. UNESCO legt namelijk een verband tussen creativiteit en diversiteit. Het politieke antwoord op de feitelijke diversiteit in de samenleving is 'cultureel pluralisme'. Een dergelijk pluralisme is onscheidbaar van een democratisch kader.

#### **De sleutelwoorden: inclusief, relationeel, cultureel**

##### **Wat is cultuur?**

In Europa betekent 'het culturele' sinds de Verlichting de ambitie om tot bewustzijn te komen en dit bewustzijn te laten spelen in het publieke domein. Door het culturele als een afzonderlijke dimensie te zien werd het een denkbare en herdenkbare ruimte. Daarin kan de maatschappij uitgesproken verwachtingen stellen aan zijn burgers. De burgers kunnen die verwachtingen in vraag stellen.

Die houding leidde vanaf het eind van de 19e eeuw tot een emancipatorische beweging waaruit een openbare culturele sector groeide. Die diende de waarden van de

maatschappij, door cultuur enerzijds van onderuit te laten groeien (de socioculturele werking), en door anderzijds duidelijke ijkpunten te installeren, als vuurtorens.

Het is ten dele het succes van dit emancipatieproces, waartoe de openbare culturele sector zelf bijdroeg, dat hem de voorbije decennia in de problemen bracht. De sector trok zich binnen zichzelf terug en werd steeds minder de ontwikkelingsruimte van en voor die maatschappij.

Toch blijft deze openbare culturele sector zijn bestaansrecht ontleen aan een cultureel maatschappelijke ambitie: de samenleving moet belang hechten aan uitingsvormen waarin bewust een omgang wordt gezocht met betekenissen, en waar men ook zoveel mogelijk de hele bevolking met deze waaier in contact wil brengen.

Dat is de omschrijving van ‘cultuur’ die de Raad naar voren schuift: het culturele omvat “de systemen van gedeelde zingeving, opvattingen en waarden, en de symbolische vormen waarin deze uitgedrukt of belichaamd zijn”. Cultuur is een reservoir van hulpbronnen die mensen zich kunnen toe-eigenen. Ze schept een ruimte voor uitwisselingen, maar is tevens een arena voor conflicten. Het culturele is dus geen machtsvrije ruimte. Het culturele is de dimensie in de maatschappij die een omgang zoekt met de diversiteit: met alles wat niet gevat, gesystematiseerd, beheerd kan worden.

### **Inclusief**

Daarom bepleit de Raad een inclusieve visie, die de feitelijk diverse bevolking in al haar diversiteit aanspreekt. Interculturalisering is hierbij een uitgangspunt: dit is het proces waarbij de vaardigheid om met verschillende culturen om te gaan centraal staat. Reflexiviteit is een voorwaarde: de overheid moet vernieuwende, open initiatieven steunen, en bevestigende cultuur aan de markt overlaten.

### **Relationeel.**

Volstaat het om bruggen tussen mensen te bouwen? De Raad meent van niet. Er dienen ook bruggen gebouwd binnen de mensen zelf. Diversiteit bevindt zich namelijk niet enkel tussen, maar ook in mensen en groepen. En goed en wel beschouwd, komt ze ook uit mensen voort.

Wat is diversiteit in mensen? Steeds nadrukkelijker zijn we een samenstelling van deelidentiteiten, genderprofielen, levensbeschouwelijke opvattingen, samenlevingsvormen, opvoedingswijzen, werk- en vrijetijdskeuzes, historische en geografische situeringen, toekomstperspectieven... Ook groepen en gemeenschappen zijn dynamische gehelen, die in elkaar verweven zijn en waarin verschillende basisprincipes naast elkaar spelen. Groepsvormingen worden in het verlengde hiervan een referentieveld, van waaruit mensen culturele tradities opnemen en voortzetten.

Maar diversiteit is ook een proces, dat onder meer ontstaat door hoe ze uit mensen en groepen komt. Mensen ‘representeren’ geen tradities of andere identificatiemogelijkheden, ze nemen die – al dan niet – op zich. Groepen zijn niet alleen een referentieveld, maar ook een ontwikkelingsveld: ze kunnen de traditie voortzetten door haar te transformeren. Zowel individuen als gemeenschappen kunnen diversiteit bereiken tussen elkaar, binnen zichzelf, en uit zichzelf. Dat is de relationele opvatting van diversiteit die de Raad bepleit.

### **Vragen en adviezen**

Gezien de grote uitdaging die culturele diversiteit volgens de Raad stelt aan onze maatschappij, vraagt de Raad aan het Vlaams Parlement om een helder begrippenkader te installeren over de basisambities van onze democratie, waarbij wordt uitgegaan van de cultivering van diversiteit in en uit mensen en groepen. De aanleiding hiervoor kan een actualiseringdiscussie over het cultuurpact zijn.

Aan de minister van Cultuur vraagt de Raad om zijn ambities rond culturele diversiteit radicaal en op alle niveaus door te zetten. De Raad zou het betreuren mocht de minister zich beperken tot een inhaalbeweging met betrekking tot bepaalde vormen van etnisch-culturele achterstelling en stelt voor om van deze specifieke inhaalbeweging een duidelijk afgebakend impulsbeleid te maken, en om naast deze symptoombestrijding ook ten gronde te werken.

De Raad geeft hiertoe enkele adviezen:

- bijzondere aandacht voor de praktijken reeds aanwezig in het culturele landschap die kunnen bijdragen tot een begripsverschuiving,
- een formulering van de mogelijke inbreng inzake culturele diversiteit vanuit de culturele deelsectoren,
- een uitnodigend, op diversiteit gericht beleid voor groepen, dat duidelijke verwachtingen formuleert met respect voor de eigen dynamiek van deze groepen,
- een radicale keuze voor een culturele beleidsvoering die inzet op intentieverbintenissen en op kritische monitoring, en die de aan de economie ontleende standaardisering van verwachtingen terugschroeft,
- een breed debat met als doel een verhoogde zelfreflectie in de openbare culturele sector.