

Migrantenparticipatie bij culturele activiteiten

BELGIE

Juni 2015



In samenwerking met



Co-gefinancierd door de Europese Unie



Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. Deze publicatie geeft slechts de visie van de auteur weer. De Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor gebruik van de inhoud door derden.

Inhoud

Inleiding	3
DE BENCHMARKING TOOL	4
Toepassing in België	4
CULTURELE DIVERSITEITBELEID	6
De educatieve partnerschappen en de pilootstudie	6
Conclusies	11

Inleiding

Het belangrijkste doel van het project *Brokering Migrants' Cultural Participation* (Culturele participatie migranten, kortweg MCP Broker) is om openbare culturele instellingen (OCI's) te vormen en hen de instrumenten aan te reiken voor de verbetering van hun culturele diversiteitbeleid. Tegelijkertijd moet dit project dienen ter bevordering van de culturele participatie van migranten door ervoor te zorgen dat de OCI's hen gemakkelijker kunnen bereiken. MCP Broker is daarom een project dat de rol van culturele instellingen in samenlevingen waarin migranten integreren, onderzoekt.

In het bijzonder streeft het project ernaar om via lokale initiatieven de betrokkenheid van de ontvangende gemeenschappen te bevorderen tijdens interactie met migranten, met wederzijds respect voor de rechten, plichten en verschillende culturen. Het project beoogt bovendien gelijke behandeling en een beter diversiteitbeleid op de werkvloer in zowel de openbare als de private sector, in het onderwijs, de media en andere belangrijke domeinen.

Zoals vermeld in het *Open Method Cooperation Report* over "The role of public arts and cultural institutions in promoting cultural diversity and intercultural dialogue" (2012- 2013)¹ (De rol van de openbare kunsten en culturele instellingen bij de promotie van culturele diversiteit en interculturele dialoog), is de diversiteit in Europa zeer verrijkend, maar brengt ze ook spanningen en uitdagingen met zich mee. Culturele instellingen moeten deze uitdagingen aangaan door terug te keren naar hun belangrijkste missie: sociale cohesie bevorderen. In dat opzicht is de rol van de kunsten en de culturele instellingen essentieel omdat zij een echte verandering kunnen teweeg brengen vanuit symbolisch zowel als cultureel oogpunt.

MCP Broker vertrekt vanuit het idee dat culturele instellingen de manier waarop zij zich aanpassen aan de nieuwe demografische samenstellingen van onze samenleving in vraag moeten stellen, erover nadenken en deze verbeteren. Daarnaast moeten zij analyseren hoe zij omgaan met de reacties op nieuwe culturele en sociale stromen. Bij deze taak staat de verruiming van de interculturele strategieën van openbare culturele instellingen door de diversificatie van hun personeel en bestuursorganen centraal.

Activiteiten

Om deze vier doelen te bereiken, werden vier activiteiten vooropgesteld in elk van de deelnemende landen:

- 1) De ontwikkeling van een benchmarking tool.
- 2) Een pilootonderzoek waarbij elk land de benchmarking tool moest testen op tien tot vijftien culturele instellingen.
- 3) Het opzetten van 24 educatieve partnerschappen tussen culturele instellingen en organisaties uit drie verschillende sectoren die bijdragen aan de sociale cohesie: NGO's, het onderwijs en tewerkstellingskantoren.
- 4) Verspreiding van de resultaten.

¹ http://ec.europa.eu/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf

De Belgische situatie

België kent een federale structuur met drie verschillende officiële Gemeenschappen: de Vlaamse, de Franse en Duitstalige, naast drie verschillende Gewesten (Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Elk van die Gemeenschappen heeft een eigen geschiedenis en achtergrond en is onderhevig geweest aan invloed uit zijn buurland: Frankrijk, Nederland of Duitsland. Hun beleid op het vlak van cultuur, migratie, onderwijs en tewerkstelling werd op een verschillende manier opgevat en geïmplementeerd. Culturele instellingen in de drie verschillende gemeenschappen volgen daarom het beleid van hun eigen gemeenschap².

In dit opzicht werden de tweede en derde fase van het project gevoerd als een laboratorium waar OCI's en andere actoren in de sociale cohesie werden bevraagd aangaande interculturaliteit.

DE BENCHMARKING TOOL

Toepassing in België

De benchmarking tool werd tijdens de eerste fase van het project door alle partners samen ontwikkeld.

Zeven hoofdstukken werden vastgelegd: institutionele visie en beleid, bezoekers/publiek, programmering/repertoire/collecties/vertellingen, partners/medewerkers, personeel, raden/bestuursorganen, leveranciers.

Voor elk hoofdstuk werden vier niveaus gerapporteerd: basis, laaggemiddeld, hooggemiddeld en gevorderd. Opdat de benchmarking tool zou functioneren werden sommige voorwaarden bepaald voor elk hoofdstuk en op elk niveau. Op die manier is er ruimte voor een zekere graad van flexibiliteit en aanpasbaarheid tijdens het gebruik ervan.

De toepassing van de benchmarking tool op elf culturele instellingen in België werd uitgevoerd door het Platform voor intercultureel Europa (PIE). PIE identificeerde enkele problemen die worden vermeld in de besluiten van de Pilotstudie. Deze resultaten gaven aan dat er nood is aan een verfijning van de tool. De moeilijkheden en de aanbevelingen die aan de oppervlakte kwamen worden hier vermeld zoals in de besluiten van de Pilotstudie.

- Verschillende benchmarks bevatten meer dan één voorwaarde. Volgens de oorspronkelijke overeenkomst tussen de partners moest aan alle voorwaarden worden voldaan vooraleer een benchmark als bereikt mag worden beschouwd. Dit is het meest voorkomende probleem i.e. een OCI voldoet aan één voorwaarde opgenomen in een benchmark maar krijgt daar geen credit voor. (Voorbeelden zijn opgenomen in de Belgische Pilotstudie uitgevoerd door PIE).

Aanbeveling: *het benchmarken moet worden herbekeken om dubbele voorwaarden zo veel mogelijk te voorkomen, i.e. om benchmarks met dubbele voorwaarden te splitsen in twee afzonderlijke benchmarks. Op die manier kunnen OCI's beter worden beoordeeld.*

² Voor meer informatie over dit onderwerp, zie ook: Collection du Centre des Droits de l'Homme de l'Université Catholique de Louvain, « *Le droit et la diversité culturelle* », onder Julie Ringelheim, pp. 251-300 « *Une approche différenciée de la diversité? Les politiques d'intégration en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles (1980-2006)* », Ilke Adam, 2006

- Sommige gevorderde benchmarks zijn compatibel met lagere ('en' situatie), andere sluiten lagere uit ('of ... of' situatie). De toepassing toont aan dat dit de resultaten zou kunnen vervormen.

Aanbeveling: per subthema zou maar één benchmarkniveau van basis tot gevorderd mogen worden toegestaan.

- Het benchmark is toepasselijker voor instellingen in de podiumkunsten dan voor bibliotheken en musea.

Aanbeveling: benchmarks zouden allemaal neutraal moeten zijn, of verschillende groepen benchmarks moeten worden gecreëerd voor verschillende culturele instellingen.

- Benchmarks geven niet alle inspanningen weer die een culturele instelling heeft gedaan in het kader van MCP. Sommige instellingen passen bijvoorbeeld de diversiteit- en gelijkheidsprincipes niet toe bij hun rekruteringsprocedures, of verkeren niet in de mogelijkheid daartoe, maar doen wel aan gesubsidieerde tewerkstellingen van immigranten en voorzien de nodige opleidingen voor hen.

Aanbeveling: de benchmarks herbekijken op basis van nieuwe inzichten en/of de mogelijkheid tot het geven van 'extra punten' inbouwen voor voorwaarden die niet voorkomen in de benchmarks.

- De benchmarks houden geen rekening met de omvang van een instelling. Veel van de benchmarks beschrijven praktijken die alleen haalbaar zijn voor grotere instellingen met uitgebouwde, gespecialiseerde afdelingen. Kleinere instellingen kunnen alleen tegemoet komen aan de geest van dergelijke benchmarks door de officiële inspanningen van hun personeel.

Aanbeveling: De evaluatie middels benchmarks aanpassen aan de grootte (wat betreft budget en personeel) van de geëvalueerde instelling.

De toepassing van de benchmarking tool in elf culturele instellingen in België toont aan dat het culturele diversiteitsbeleid op zeer uiteenlopende manieren wordt gevoerd. Sommige initiatieven zijn interessant en innoverend; sommige OCI's houden zich in het geheel niet bezig met het onderwerp en een brede waaier aan OCI's zijn geïnteresseerd in het onderwerp: ze hebben enkele initiatieven gelanceerd en hebben deze moeten onderbreken omwille van uiteenlopende redenen (gebrek aan financiële steun op lange termijn of arbitraire beslissingen).

De benchmarking tool speelt een sleutelrol door zijn grote potentieel: het oogmerk is de norm verhogen en voorgaan in het transformatie- en vernieuwingsproces dat de toegang voor migranten tot culturele instellingen moet verbeteren.

In dit opzicht moeten de benchmarks algemeen worden herzien met aandacht voor de perspectieven op lange termijn als gevolg van de inspanningen die elk van de culturele instellingen deed.

Nr.	Naam	Typologie	Benchmarkingniveau
1	KVS	Vlaams nationaal theater - Brussel	Gevorderd
2	t'Arsenaal	Stadstheater - Mechelen	Hooggemiddeld
3	M HKA	Museum voor hedendaagse kunst – Antwerp	Laaggemiddeld
4	MIAT	Museum industrie, arbeid en textiel- Gent	Laaggemiddeld
5	Beursschouwburg	Cantrum voor podiumkunsten - Brussels	Laaggemiddeld
6	Cultuurcentrum Sint-Niklaas	Multidisciplinair Cultureel Centrum – Sint Niklaas	Laaggemiddeld
7	Bibliotheek Gent	Openbare bibliotheek - Ghent	Laaggemiddeld
8	BOZAR	Centrum voor schone kunsten - Brussels	Laaggemiddeld
9	Wiels	Centrum voor hedendaagse visuele kunsten – Brussels	Laaggemiddeld
10	WP Zimmer	Ruimte voor hedendaagse dansproducties - Antwerp	Basis
11	Erfgoedbibliotheek	Erfgoedbibliotheek - Antwerp	Basis

De invoering van de benchmarking tool als een instrument voor zelfbeoordeling zal de openbare culturele instellingen helpen het culturele diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie te analyseren en hinderpalen en noden te identificeren ter verbetering van de interculturele integratie.

Daarenboven zou de Europese Commissie, in navolging van de voorstellen gedaan in het Open Method Coordination Report (januari 2014), de aanbeveling tot de oprichting van een 'Intercultural Label Award' moeten volgen.

De herziene benchmarking tool zou kunnen worden gebruikt om een gevoel van concurrentie op te wekken bij culturele organisaties inzake MCP Broker financiering. Een classificatie van de instellingen is nodig om uit te maken welke instelling zal kunnen rekenen op financiële steun van de EU.

CULTURELE DIVERSITEITBELEID

De educatieve partnerschappen en de pilootstudie

De deskundigen die betrokken waren bij de pilootstudie en de educatieve partnerschappen (EP's) stelden spanningen en moeilijkheden gerelateerd aan interculturaliteit vast.

Tijdens de pilootstudie werden OCI-deskundigen individueel bevraagd over de ervaringen van hun instelling met betrekking tot culturele diversiteit.

Tijdens de derde fase van het project, bestaande uit 24 EP's, werden momenten van samenkomst en dialoog ingericht tussen de OCI's en de andere spelers betrokken bij de bevordering van de

sociale cohesie: NGO's, het onderwijs en de tewerkstellingssector. Bij deze gelegenheid konden de deskundigen hun visie en ervaringen, goed beleid en moeilijkheden omtrent beleid en invoering van interculturaliteit bespreken.

Alle deskundigen waren het erover eens dat, om een allesomvattende aanpak van de interculturaliteit mogelijk te maken, burgers zich de openbare ruimte opnieuw eigen moeten maken. Om dat te bereiken moet eerst cohesie worden gecreëerd en de onderliggende concurrentie tussen de spelers worden weggewerkt. De EP's benadrukten inderdaad de hoge nood aan en bereidheid tot de bevordering van de samenwerking, of het nu gaat om het delen van bevoegdheden, informatie, ruimte of middelen. Dit onderdeel moet worden aangepakt in samenspraak met de overheid.

Bij de implementatie van de tweede en derde fase kwamen een aantal sleutelementen die een beter cultureel diversiteitsbeleid moeten mogelijk maken aan de oppervlakte.

1. Inclusieve programma's

Aangezien het de kerntaak van een OCI is om het cultureel erfgoed van generatie op generatie over te dragen, hebben ze niet alleen de morele verplichting, maar is het ook cruciaal voor hun bestaan op lange termijn, dat ze een middel worden tot sociale cohesie.

Het betekent dat programma's, repertoires, collecties en verhalen de plicht hebben een lens te bieden waardoor het publiek zijn veranderende samenleving kan interpreteren.

De identiteit van een OCI wordt bepaald door de streek zelf en door de relaties en het beleid dat de wil om die bepaalde culturele instelling op die plek op te richten tegengaan. De productie van een gediversifieerd programma moet zodanig gevormd zijn dat ze de hybride omringende samenleving weergeeft en toch tegelijkertijd de specifieke identiteit van elke OCI bewaart. Daarom moet ze in de richting gaan van interculturaliteit en een belangrijke component van hybride culturele productie opnemen. Dit is een sleutelement om de identiteit van elke culturele instelling te vernieuwen en uiteindelijk ook haar bestaan te legitimeren.

Aanbeveling: door hun eigen identiteit te bewaren moeten culturele instellingen activators van cultuur worden, plaatsen waar kennis niet alleen wordt overgedragen, maar ook geproduceerd, een plek die ruimte creëert voor en biedt aan intercultureel engagement.

2. Gemeenschapsontwikkeling

Het is cruciaal voor culturele organisaties dat ze hun publiek kennen. Op die manier kunnen ze een programma aanbieden op maat van hun publiek, maar kunnen ze ook weten wie buiten het bereik van de organisatie blijft en hoe dit potentiële publiek te bereiken.

Uit de pilootstudie en de interviews met de verschillende OCI's bleek dat in de gevallen waar deze informatie beschikbaar is, het publiek werd beschouwd als een geheel en de analyse meestal kwantitatief was, zonder aandacht voor het kwalitatieve aspect.

Aangezien het nodig is om een beter beeld te krijgen van de samenstelling van het publiek, is het daarnaast aangewezen dat nieuwe methodes en strategieën worden ingevoerd die rekening houden met de streek en de buurt en die empirische kennis kunnen genereren. Dit kan OCI's

helpen om hun visie duidelijk te maken en hun publiek verder te ontwikkelen enerzijds en door rekening te houden met de stem van het publiek kan het een bevooroordeelde kijk op de streek helpen vermijden anderzijds.

Aanbeveling: *Er is nood aan accurate data omtrent het publiek van OCI's en er is vraag naar een diepteanalyse naar de referentiegemeenschap van elke OCI. Dit zal hen helpen zich beter te richten naar het publiek (huidig en potentieel) en zijn wensen. Zo wordt het mogelijk een strategie in te richten die het publiek toestaat te participeren in de evaluatie van de programma's. Aangepaste tools en opleidingen zouden ook moeten worden ontwikkeld om de OCI's te helpen vertrouwd te raken met deze methodes.*

3. Versterking van de netwerken

Tijdens de EP's benadrukten de deskundigen de nood aan een verbeterde samenwerking, communicatie en netwerken op twee niveaus: tussen de organisaties en OCI's en tussen OCI's en overheden. Alle organisaties, bij de EP's betrokken, gaven aan pogingen te hebben ondernomen om een participatief proces te starten, maar ze klaagden dat de oogmerken meestal onbereikbaar waren.

Aanbevelingen:

- *Er is nood aan een beter gestructureerde lokale-democratiestrategie om het vertrouwen tussen overheden, spelers op het gebied van interculturaliteit en migrantenintegratie op te bouwen. Een vereiste is dat lokale overheden de kracht van een bottom-up aanpak bij het ruimte schenken aan en lanceren van dergelijke processen moeten onderkennen om organisaties te betrekken, maar ook burgers en dat ze de integratie van alle burgers bevorderen.*
- *Culturele instellingen moeten een sleutelrol spelen in de draaischijf waarop alle spelers betrokken bij de sociale cohesie opereren, optreden en samenwerken. Ze moeten naar participatieve processen toewerken, voor de bepaling van de programmatie en culturele activiteiten.*

4. Human resources

De pilootstudie onthulde dat het personeel van OCI's vaak homogeen en dus niet representatief is voor de gediversifieerde samenleving waarin het werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de bestuursraden van deze organisaties. Het onderzoek wees uit dat het de meeste culturele instellingen moeite kost om een gediversifieerd personeel en bestuur te hebben. Daar zijn verschillende redenen voor. Als een instelling deel uitmaakt van het stadsbestuur, kan ze mogelijk niet de regels bepalen voor haar rekrutering. Daarenboven zijn de kansen om nieuwe banen te creëren in culturele instellingen schaars door besparingen en meestal worden vacatures ingevuld via interne rekrutering. Bovendien vergt het een inspanning om personeel te diversifiëren, het betekent namelijk macht inleveren en erkennen dat onze samenleving is veranderd en dat andere mensen de kans moeten krijgen om vorm te geven aan de dingen.

Echter, er is een verschil merkbaar tussen openbaar gefinancierde OCI's en financieel meer onafhankelijke OCI's. Eerder onafhankelijke structuren hebben meer macht bij hun

rekruteringsprocessen en kunnen deze op een andere manier organiseren. Sommige culturele instellingen in Brussel hebben het Actiris Diversiteitsplan geïmplementeerd, een charter voor diversiteit in bedrijven dat samen met Actiris, het Brusselse tewerkstellingsbureau, werd ontworpen.

Met dit charter gaan bedrijven en andere organisaties het engagement aan om de samenstelling van de samenleving te weerspiegelen in hun organisatie zelf, maar ook door een niet-discriminerende rekrutering, evaluatie en het leiden van personeelsleden.

Echter, er moet een tijds kader worden uitgetekend voor de veranderingen in personeel en bestuur. Diversifiëren van het bestuur op korte termijn zou een gemakkelijker doel moeten zijn omdat de structuur minder rigide is, terwijl voor personeel de criteria voor diversificatie en neutraliteit op middellange- tot lange termijn moeten worden opgenomen in het rekruteringsproces.

Het is duidelijk dat vast personeel en bestuur zo representatief mogelijk moeten zijn voor de hele samenleving in al haar diversiteit (geslacht, leeftijd, afkomst, enz.). Het is een sociale verantwoordelijkheid maar daarnaast creëert het een nieuw soort alchemie binnen de organisatie die de productie van nieuwe projecten toelaat en zich weerspiegelt in de programmatie van de OCI's.

Aanbeveling: Opleidingen en Richtlijnen met nadruk op neutrale diversificatiecriteria moeten worden opgenomen tijdens rekruteringsprocessen op federaal niveau en voor de drie Belgische gemeenschappen als bewustmaking omtrent gediversifieerd personeel. Op die manier wordt een onbevooroordeelde selectie gemaakt en meer relevantie toegedicht aan vaardigheden.

5. Onderwijs in interculturaliteit

Onderwijs in interculturaliteit is een levenslang leerproces dat in het vroegst mogelijke stadium in het onderwijs van kinderen moet worden geïmplementeerd, ter bewustmaking en om actief burgerschap rond interculturaliteit te creëren.

Als de belangrijkste burgerlijke instelling in het leven van kinderen heeft de school per definitie de verantwoordelijkheid om hun ontwikkeling te sturen. Als scholen worden heruitgevonden op basis van een kijkje door de interculturele lens, worden studenten klaargestoomd voor een bredere waaier aan mogelijkheden. Studenten zullen kunnen meedingen naar banen die nog niet zijn uitgevonden.

In het algemeen stelden de deskundigen in de EP's de nood aan een betere coördinatie tussen alle spelers (scholen, politieke instellingen, culturele instellingen en verenigingen) vast om acties op te zetten die continuïteit garanderen, meer efficiëntie op lange termijn toelaten en naar gezamenlijke projecten leiden.

Aanbevelingen:

- *Schoolboeken moeten worden herzien en verbeterd en materiaal moet worden aangemaakt waarin de interculturele boodschap is opgenomen. Bijvoorbeeld handleidingen, curricula en studieboeken voor zowel leraars als leerlingen.*
- *De participatie van de netwerken in de scholen en lokale sociale systemen bevorderen: leraars en studenten kunnen niet de enige spelers zijn. Ze moeten worden ondersteund in hun werk omtrent interculturaliteit en dat vraagt meer personeel en grotere budgetten. Er is een nood aan expertise aangaande interculturele vaardigheden in de bestaande instellingen, om leraars uit te rusten met ondersteunende inhoud en relevante technieken*

die de studenten kunnen voorbereiden op een leven als actieve, verantwoordelijke burgers van een democratische samenleving.

6. Interculturele vaardigheden

De toenemende diversiteit van onze maatschappij maakt haar transformatief en dynamischer, wat van het individu vergt dat hij of zij leert, her-leert en afleert om sociale harmonie te vinden. De kunst om anderen te interpreteren op een betekenisvolle manier bevordert een pluralistische geest, het overkomen van culturele grenzen en het genereert een bewustzijn van de eigen cultuur.

Aanbevelingen:

- *Interculturele vaardigheden incorporeren op alle niveaus van officiële en officieuze onderwijssystemen om het leren van interculturele vaardigheden mogelijk te maken en flexibiliteit te vinden bij interacties.*
- *Onderwijs over interculturele vaardigheden in programma's en initiatieven incorporeren in een brede waaier aan beroepen betrokken bij het proces van sociale cohesie en openbare diensten. Opleidingen en informatiesessies over interculturaliteit om een diepere kennis van de werkelijkheid in het veld te ontwikkelen zouden moeten worden ingericht.*

7. Tewerkstelling in de culturele sector

In deze context biedt de culturele sector carrièremogelijkheden voor vele mensen. Scholen zouden het vertrekpunt kunnen zijn van een lange-termijnprogramma om de culturele sector te introduceren als een mogelijke werkgever en leerlingen klaar te stomen voor een baan in de culturele sector. Deskundigen bij de EP's vonden een werkelijke nood aan coaching en opleiding inzake carrièremogelijkheden en hindernissen op korte/middellange termijn. Een van de grootste moeilijkheden is bijvoorbeeld rekening houden met mensen die uit andere landen komen, met een verschillende academische achtergrond in gelijk welke van de kunsten of 'self-made' kunstenaars die hun artistieke vaardigheden zelf opdeden. Dat is de reden waarom de deskundigen meer transparantie, meer coherentie en helderder dialogen vragen met de spelers en een betere kennis van de werkelijkheid in het veld. Zo kunnen ze het beleid aanpassen aan de sociale, culturele en economische werkelijkheid.

Aanbevelingen:

- *Instellingen moeten nauw samenwerken met OCI's, tewerkstellingbureaus en NGO's voor het volk om zowel culturele werkers als mensen afkomstig uit andere landen te helpen bij het begrijpen van de codes en regels die gelden voor kunstenaars (administratief proces, toelagen en carrièremogelijkheden).*
- *Instellingen en scholen moeten nieuwe kunstvormen erkennen.*
- *Scholen moeten het begrip van de culturele sector en zijn rol in de maatschappij en de tewerkstellingsmogelijkheden die de culturele wereld te bieden heeft, verbeteren.*

8. Financiering

De toepassing van de benchmarking tool en de ontwikkeling van de EP's gaf wees een algemeen gebrek aan lange-termijnvisie van het beleid in de OCI's uit, wat leidt tot een gebrek aan financiële continuïteit doorheen het proces. Cultuur is een sleutelement bij de bevordering van de integratie van migranten in de samenleving en voor plaatselijke gemeenschappen om andere culturen te ontdekken. Interculturaliteit moet daarom niet als een variabele worden gebruikt bij de aanpassing van de budgetten van de OCI's.

Aanbeveling:

- *Voor een efficiëntere werking van de OCI's en om een versnippering van de financiële middelen voor deze zaak te vermijden, zouden interculturalisme en culturele participatie van migranten basisvoorwaarden moeten zijn om financiële steun te ontvangen.*
- *De mogelijkheden onderzoeken om financieringsschema's op te zetten voor entiteiten die niet onder een wettelijke rechtsvorm werken, zodat ze toegang krijgen tot meer informele verenigingen die werkzaam zijn in het veld.*

9. Operationeel administratief kader

Een belangrijke uitspraak van de EP deelnemers, zowel OCI's als de rest van de spelers, is dat het operationele kader niet is aangepast aan de realiteit op de werkvloer. Zo is de administratie vaak nog ingedeeld in silo's. Dit organisatorische schema creëert bijkomende moeilijkheden: het is niet gemakkelijk om er sectoroverschrijdende en transversale projecten te integreren. Daarnaast is het hoge niveau van complexiteit van aanvragen voor projecten vanuit lokale overheden niet aangepast aan de spelers die met interculturaliteit werken. Het gaat inderdaad vaak om kleine projecten, vaak met een heel klein team, dat meestal zowel de administratieve taken als de sociaal-culturele activiteiten moet bolwerken en soms niet de bekwaamheid heeft om binnen de ingewikkelde procedures en rigide, maar verplichte operationele administratieve kaders zijn weg te vinden.

Aanbeveling:

- *De rigiditeit van het organisatorische schema van de besturen verlaten ter bevordering van sectoroverschrijdende en transversale projecten.*
- *Er is grote nood aan zowel opleidingen voor interculturele werkers als aan een aanpassing van het operationele kader aan de specificiteit van interculturaliteit. Dat zou efficiënter en nauwkeuriger werk opleveren.*

Conclusies

De Belgische context is eerder bijzonder: de aanwezigheid van drie gemeenschappen en drie gewesten die een tamelijk autonoom cultureel, sociaal en economisch beleid voeren, maakt de analyse van MCP relatief uitdagend en ingewikkeld.



Desondanks hebben de deskundigen het culturele diversiteitbeleid warm onthaald. De Benelux is altijd al zeer geïnteresseerd geweest in mobiliteit. Tijdens de laatste drie decennia is België een land geworden waar veel verschillende soorten migranten zich permanent hebben gevestigd. Interculturaliteit - en alles wat daarbij komt kijken - ligt daarom aan de basis van de organisaties voor het volk die zich voortdurend inzetten voor MCP. Dit vertegenwoordigt een groot potentieel door de diverse aard; België is een land waar samenwerking en coöperatie tussen de drie gewesten en de drie gemeenschappen een rol zou kunnen spelen als 'interculturaliteitscouveuse' en een voortdurend laboratorium voor onderhandeling kunnen zijn.

Daarbij aansluitend was een algemene aanbeveling van alle deskundigen betrokken bij dit project, dat zowel de organisaties als de overheden uit hun comfort zone moeten treden en meer risico's moeten durven nemen bij samenwerkingen en de financiering van wat 'minder zichtbaar' en 'minder spectaculair' is, zodat een bredere waaier aan organisaties toegang vindt tot de financiële middelen.

Echter, de openbare culturele instellingen betrokken bij het project waren verschillend in hun afmetingen en hun typologie en in het algemeen, enkele zeer interessante ervaringen terzijde, beschouwen ze culturele migrantenparticipatie niet als een sleutelement in hun institutioneel beleid. Niettemin zijn een aanzienlijk bewustzijn en interesse aanwezig voor de implementatie van transversale relaties die zouden kunnen leiden tot de creatie van een onderhandelingsruimte voor ontmoetingen.