



Studiedag De (on)zin van etnische diversiteit in de politieorganisatie

vrijdag 18 september 2020
bijdrage Victoria Deluxe



Victoria Deluxe

- ▶ Is een **culturele organisatie** uit Gent.
- ▶ We **creëren en presenteren** theater-, dans- en muziekvoorstellingen
 - + documentaires en 2 langspeelfilms
- ▶ We werken jaarlijks met enkele honderden mensen samen
 - Van jong tot oud en uit alle landen van de wereld
- ▶ **Diversiteit** is binnen VDL een '**normaliteit**' geworden
- ▶ Er zijn relatief weinig tot geen spanningen of incidenten (ondanks of dankzij? De heel grote verschillen)



De cultureel artistieke sector in Vlaanderen is/blijft een vrij witte sector

- ▶ Redenen?
- ▶ *Vanuit 'ons' perspectief:*
 - + werk van gekleurde kunstenaars is niet 'artistiek' genoeg
 - + mensen van kleur hebben niet de juiste diploma's
- ▶ *Vanuit het perspectief van mensen van kleur:*
 - + er zijn heel veel drempels en heel veel 'formele' vereisten (cf. de vele informele kennis waar we weinig gebruik van maken)
 - + er bestaan gans andere definities van wat we onder kunst en cultuur kunnen verstaan
 - + hebben weinig 'macht' en beschikken over weinig 'eigen infrastructuur' (slogan: geef hen een cultuurhuis en niet enkel een moskee)



Keuze van Victoria Deluxe

- ▶ Sterker werk maken van het **leren adequaat omgaan met (super)diversiteit.**

Belangrijkste argumenten:

- ▶ het is er dus moeten we er mee aan de slag
- ▶ liever een offensieve dan defensieve houding
- ▶ demografische ontwikkelingen (kinderen in de lagere school)
- ▶ positieve ervaringen (cf. nieuwkomers in seniorenclubs)



Hoe zijn we gestart?

- ▶ via een samenwerking met 8 secundaire scholen:
beroeps- en technisch onderwijs
- ▶ mix van nieuwkomers (OKAN), 1^{ste}, 2^{de} generatie-jongeren
uit alle werelddelen (dus: niet enkel Marokko en/of Turkije)
- ▶ vaststelling: hoe groter de diversiteit, hoe minder 'de ghetto - sfeer'
- ▶ cruciale rol van 'brugfiguren' (uit het onderwijs - werken vanuit een
Vertrouwensband)



Leerervaringen!

- ▶ **kwaliteit van de begeleiding** is bijzonder belangrijk
de leefwerelden en lijfstijlen van de jongeren kunnen ‘lezen’
- ▶ we hebben heel wat **kunstenaars van kleur** aan het werk gezet
- ▶ heel **duidelijk werkkader** en heel duidelijke regels
Pas vanuit een heel duidelijk kader ontstaat er vrijheid
- ▶ starten met het geven van **erkenning en valideren** van
wat de jongeren al ‘kennen’ en ‘kunnen’ (kennissystemen)
en hieruit op verder bouwen en nieuwe vaardigheden aanleren
- ▶ **niet oordelen**, maar open vragen stellen
- ▶ **onderhandelen** met elkaar



- ▶ **positieve werk- en leefomgeving** doet jongeren groeien
- ▶ evolueren naar een **mede-eigenaarschap**
- ▶ **gebrek aan 'autonomie'** is slopend
- ▶ 'eigen' kennis verbinden aan 'nieuwe' kennis (**ervaringsgericht leren**)
- ▶ van 'klacht' naar '**kracht**' genereert positieve energie
- ▶ vrouwelijk leiderschap - **gendergelijkheid** als norm
- ▶ proberen om **ouders** te betrekken (gaat niet vanzelf)
- ▶ (cf. meervoudige gekwetstheid - structureel wantrouwen)



-
- ▶ we hebben elkaar nodig - **interdisciplinaire samenwerking**
 - ▶ de meeste mensen verlangen naar een **positieve werk- en leefsfeer** en NIET naar polarisering of verdeeldheid
 - ▶ accent leren leggen op wat we **samen DELEN** i.p.v. onze verschillen
 - ▶ **positieve verhalen en positief taalgebruik** stimuleren en hierinzelf een voorbeeldrol innemen (ook social media & reguliere media)
 - ▶ zoeken om gekleurd talenten te laten doorgroeien en een volwaardige plek te geven (= **macht durven delen**)
 - ▶ ambassadeurs (**positieve rolmodellen**)