

Praatje Münster 11 mei 2011

Sawitri Saharso.

Intro

Ik ben vanuit de Universiteit Twente betrokken bij de wetenschappelijke begeleiding van het project. Wij gaan na wat het effect is van project 'Kleurrijk Almelo'. Ik heb u op onze vorige bijeenkomst in Almelo verslag gedaan van ons onderzoek binnen de gemeente. Vandaag wil ik uitgebreider met u de enquête bespreken die in september 2010 onder maatschappelijke organisaties in Almelo is uitgezet. Hoe denken zij over integratie? Hoe belangrijk vinden ze integratie? Zien zij voor zichzelf een taak weggelegd? Ook is gevraagd naar de samenstelling van het bestand van vrijwilligers en professionals. Het is onderzoekster Frederieke Hermsen die dit deel van het onderzoek heeft uitgevoerd.

In Münster is een dergelijke enquête onder het maatschappelijk middenveld niet uitgevoerd. Waarom niet? Dat houdt verband met verschillen in ambtelijke organisatie tussen Duitsland en Nederland. Taken die in Münster worden uitgevoerd door gemeentelijke afdelingen, zijn in Almelo taken die door maatschappelijke organisaties worden uitgevoerd. Daarom is de enquête in Almelo wel en in Münster niet uitgevoerd.

Bevindingen

Van de 192 Almelse organisaties die een vragenlijst ontvingen, hebben 59 organisaties de lijst ingevuld teruggestuurd. Dat is een respons van 31%. Het zijn vooral sportorganisaties (12 organisaties) die hebben gereageerd, gevolgd door organisaties voor zorg en hulpverlening (10 organisaties) en organisaties voor kunst en cultuur (8 organisaties).

De enquête heeft veel interessante informatie opgeleverd, maar ik heb voor vandaag er slechts enkele uitgelicht. Ik zag me namelijk geconfronteerd met de volgende uitkomst:

90% van de organisaties onderschrijft de definitie van 'integratie' van de gemeente Almelo:

Integratie vindt plaats als mensen elkaar ontmoeten op straat, op school, in bedrijven en verenigingen, wanneer mensen elkaar leren kennen en proberen met elkaars verschillen rekening te houden.

De meeste organisaties (47) vinden integratie ook een belangrijk onderwerp voor hun eigen organisatie. Bijna tweederde van de organisaties, dat is 31 organisaties, wil een bijdrage leveren aan het project Kleurrijk Almelo. Maar slechts een derde van de van de organisaties zegt dat de kleurrijke samenstelling van Almelo van invloed is geweest op hun organisatie en ook ongeveer een derde van de organisaties voert momenteel activiteiten uit gericht op integratie. Er zijn bij de organisaties ook minder allochtonen actief dan op grond van de demografische gegevens kan worden verwacht en maar een klein deel van de organisaties verricht extra inspanningen om allochtone werknemers of vrijwilligers te werven.

De meeste organisaties zeggen dus: ja, we vinden integratie belangrijk, ook voor onze organisatie, maar ze doen op dit moment nog niets en ze zien ook geen rol voor zichzelf op het gebied van integratie. Dat is eigenlijk vreemd, of ronduit zorgelijk, gezien het feit dat het hier allemaal organisaties betreft met een maatschappelijke taak- of doelstelling.

Analyse: visie op integratie

We willen wel, maar we doen niets. Wat is hier aan de hand? Wij zijn preciezer gaan kijken wat men heeft ingevuld. Dat heeft tot de volgende inzichten geleid:

1. Wat te denken van organisaties, die zeggen: Ja, integratie is belangrijk, maar onze organisatie heeft daar geen rol in. De organisaties die dit zeggen lijken te denken dat een organisatie zich alleen met integratie bezighoudt als dat in de taakstelling staat. 'Wij zijn een theaterinstelling' of 'wij zijn een museum', dus wat hebben wij nou met integratie te maken? Van alles. Een museum in Almelo heeft bijvoorbeeld een expositie georganiseerd over verschillende huwelijksrituelen: Trouwen in Twente. Wat ik hier extra goed aan vind, is dat hier aandacht aan culturele verschillen wordt geschonken, maar zonder dat 'de allochtoon' apart gezet wordt. Die verwijzing naar Twente creëert een gemeenschappelijke identiteit, wij Twentenaren, en tegelijkertijd wordt Twente in 'Trouwen in Twente' op een natuurlijke manier gepresenteerd als het veelkleurige Twente dat het vandaag de dag is. Andere organisaties hebben evenzeer met integratie te maken, alleen moeten ze dat nog ontdekken. Hier ligt dus een taak.

2. Dan de organisaties die zeggen: Ja, integratie is belangrijk, ook voor onze organisatie, maar we doen niets. Betekent dit: vrome praatjes, maar er geen gedragsconsequenties aan verbinden? Dat kan, maar het niet handelen lijkt voor een deel van de organisaties een meer principiële achtergrond te hebben. Een organisatie zegt: Wij gaan uit van gelijkwaardigheid, eigen regie en respect voor omgeving. Met deze grondhouding is voor ons de mens die telt, niet de komaf.

Een voetbalvereniging zegt: (Wij zijn) een vereniging die openstaat voor een ieder die wil voetballen en zich conformeert aan de gestelde normen en waarden binnen de vereniging. Er is geen verschil in behandeling tussen allochtoon en autochtoon. Hierdoor draagt het voetballen automatisch bij aan de integratie van individuen en zelfs hele gezinnen door de veelvoud aan contacten met medespelers en medeouders van jeugdspelers.

Deze organisaties willen mensen niet in hokjes stoppen, ze willen mensen als individuen zien en gelijk behandelen. Allochtonen apart behandelen is in hun ogen al snel onterecht onderscheid maken, discriminatie. Ik ben er ook erg voor om mensen als individuen te zien en gelijk te behandelen, maar soms is verschil maken toch noodzakelijk, juist om gelijkheid te bereiken. Gaat de integratie echt zo vanzelfsprekend op het voetbalveld? Van sportverenigingen is ook de klacht bekend dat allochtone ouders hun kinderen wel lid maken, maar dat ze niet doorhebben dat de club alleen kan bestaan als ouders zich ook inzetten, door het team naar uitwedstrijden te rijden, dat er ouders nodig zijn als coach, als trainer, om bardiensten te draaien, dat het bestuur uit ouders bestaat. Kennelijk heeft deze voetbalvereniging dat probleem niet en doen allochtone ouders actief mee. Ging dat vanzelf? Of was er een vader/coach die eraan dacht om aan nieuwe leden uit te leggen wat er zoal aan

inspanning van leden, lees ouders, verwacht wordt? Autochtone ouders hebben die uitleg niet nodig, want die weten dat wel, maar allochtone ouders moet je dat soms wel uitleggen. Dit is dus een voorbeeld van een verschil in behandeling met als doel gelijke participatie. Het is een klein verschil, zo klein misschien dat deze voetbalvereniging het niet eens als activiteit zag, maar met grote gevolgen. Want clubs lopen erop stuk als er geen actieve leden zijn om op terug te vallen. De grotere moraal van dit verhaal: principieel geen onderscheid willen maken is niet altijd rechtvaardig. Gelijke behandeling is ook: rekening houden met relevante verschillen. Wanneer de scoutingvereniging klaagt: Wij verzorgen spreekbeurten op scholen en hebben hieruit geleerd dat er vanuit allochtone hoek weinig of geen belangstelling is.

Dan zou ik willen adviseren: ga eens met andere organisaties praten, zoals bijvoorbeeld de voetbalvereniging of met communicatiebureau Marotura, dat voor de gemeente Almelo heeft opgeschreven hoe organisaties succesvol met allochtonen kunnen communiceren. Werven en behouden van allochtone leden of vrijwilligers is een reëel probleem. Maar het helpt niets als je alleen maar zegt: wij willen wel, maar ze komen niet, ze blijven niet. Analyseer: waar zou dat aan kunnen liggen? Andere organisaties hebben gemerkt dat hun gebruikelijke manier om mensen te werven niet werkte en hebben toen voor een meer persoonlijke benadering gekozen.

Identiteit en integratie

Tot slot wil ik nog een opmerking maken over identiteit en integratie. Organisaties zeggen voor zichzelf vooral een rol te zien in het verbinden en in het uitdragen van de overeenkomst in plaats van de verschillen. Het is die visie op integratie, die maakt dat ze geen aparte activiteiten organiseren of apart beleid maken voor allochtonen. Maar als je inclusief wilt zijn – wanneer je er voor de hele Twentse of Almelose gemeenschap wilt zijn - dan moet je als organisatie ook een cultureel inclusief zelfbeeld hebben en uitstralen. Dan is het noodzakelijk om de vraag te stellen: ‘Wat is er nodig aan beleid en activiteiten om echt inclusief te zijn?’ Mijn antwoord is: om een echt te verbinden, is niet een kleurenblinde, maar een kleurrijke benadering de aangewezen weg.

Slot.

Er is nu met dit project bij de organisaties een proces van bezinning in gang gezet op het functioneren van de eigen organisatie in een kleurrijke omgeving. Ik hoop dat deze beweging doorgaat. Ik doe verder geen beleidsaanbevelingen, maar zeg alleen: er zijn diverse manieren waarop de gemeente deze beweging kan stimuleren. Laat het proces doorgaan.