

## 2.2.3 Neutraliteit: een insluitende basis of een uitsluitende norm?

### ★ In het kort

- Hoewel heel wat organisaties en groepen vandaag beweren te vertrekken vanuit een actief-pluralistische houding ontstaat vaak verwarring doordat het actief pluralisme gelinkt wordt aan een exclusieve vorm van 'neutraliteit'.
- Neutraliteit kan insluitend of uitsluitend werken. Insluitende neutraliteit laat toe dat zowel innerlijke als uiterlijke verschillen aan bod mogen komen. Uitsluitende neutraliteit zorgt ervoor dat innerlijke en uiterlijke verschillen slechts aan bod mogen komen zolang de 'neutrale norm en praktijk' niet bevraagd wordt.
- Het actief pluralisme is in wezen een keuze voor insluitende neutraliteit.

👁 "2.2.2 Actief pluralisme" op p. 212

Hoewel heel wat organisaties en groepen vandaag menen te vertrekken vanuit een actief pluralistische houding kan men zich echter de vraag stellen of de vlag wel steeds dezelfde lading dekt. 👁

👁 "2.2.1 Drie samenlevingsmodellen voor het omgaan met diversiteit" op p. 201

De verwarring ontstaat vaak doordat in het maatschappelijke debat actief pluralisme verbonden wordt met het idee van 'neutraliteit'. Het is inderdaad zo dat actief pluralisme probeert om 'gedeelde grond' te zoeken waarbinnen niet één levensbeschouwing als norm geldt. Maar om die 'gedeelde grond' te bereiken, zien we dat er twee heel uiteenlopende wegen bewandeld worden, en twee heel verschillende interpretaties van 'neutraliteit' worden gebruikt: enerzijds een inclusieve (of insluitende) neutraliteit waarin de reële verschillen zichtbaar aanwezig zijn. Anderzijds een exclusieve (of uitsluitende) neutraliteit waarin de reële verschillen niet zichtbaar aanwezig zijn. 👁

Bij insluitende neutraliteit veronderstelt men dat een 'open ruimte' gecreëerd kan worden waarin zowel innerlijke als uiterlijke levensbeschouwelijke verschillen aanwezig zijn en recht van bestaan hebben. Uitsluitende neutraliteit veronderstelt dat een 'lege ruimte' gecreëerd kan worden waarbinnen geen enkele levensbeschouwelijke overtuiging aanwezig is.



Net omdat bij een actief pluralistische houding de verschillende levensbeschouwelijke visies ten volle ernstig genomen worden, kan het bij het zoeken naar gedeelde grond echter nooit om een 'lege' ruimte gaan. Ook wanneer je je niet in een formele levensbeschouwelijke stroming herkent, of voor jezelf geen duidelijk omlijnd filosofisch of ideologisch referentiekader kan omschrijven, toch beschik je nog steeds over een levensbeschouwing. Elk individu en elke organisatie hanteert immers een pakket aan normen en waarden, overtuigingen, vooronderstellingen, visies op de werkelijkheid. De overtuigingen en aannames die bij je levensbeschouwelijk referentiekader horen, kunnen onmogelijk (tijdelijk) 'uitgezet' worden. Ze werken door – of je dat nu wil of niet – in de manier waarop je je opstelt, ze beïnvloeden de keuzes die je maakt en ze kleuren je waarneming. Het is niet omdat je het licht dooft en zo de uiterlijke kentekens van een levensbeschouwelijke overtuiging niet meer kan zien, dat die overtuiging er plots niet meer is. 🔑

Daarnaast kan men ook bezwaarlijk stellen dat sommige waarden en normen 'neutraal' zijn. Ze zijn steeds gebaseerd op, of verbonden met specifieke principes, ideeën en aannames. Het is dus niet omdat de meerderheid een bepaalde norm en waarde als waardevol beschouwt of erkent, dat het daardoor 'neutraal' wordt.

Wanneer men dus spreekt van 'neutraliteit' kan dit binnen een actief pluralistische houding nooit de vorm aannemen van het (doen) verzwijgen, onzichtbaar maken of buiten beschouwing laten van de reële levensbeschouwelijke verschillen. Het actief pluralisme vraagt niemand om de eigen identiteit en moraliteit achterwege te laten (ook niet in de publieke ruimte) of te voldoen aan een 'neutrale', onherkenbare verschijningsvorm – die dan in de praktijk toch meestal de verschijningsvorm van de dominante groep in de samenleving blijkt te zijn. Neutraliteit wordt op deze manier verengd tot datgene wat als norm(aal) geldt. 💬 Het idee van 'neutraliteit' ontstond nochtans om een gelijke behandeling te garanderen ten aanzien van de diverse levensbeschouwingen. 💬 Precies daarom vormt het verbieden van levensbeschouwelijke kentekens ook een fundamenteel probleem: bepaalde levensbeschouwingen (doorgaans de islam) worden zo méér dan andere levensbeschouwingen gedwongen om zich volgens een bepaalde norm te gaan kleden. 👁 Niet-gelovigen en christenen kan je immers zelden aan uiterlijke kentekenen herkennen.

Het actief pluralisme maakt dus een uitdrukkelijke keuze voor 'insluitende neutraliteit', voor de (zichtbare) aanwezigheid van levensbeschouwelijke verschillen omdat dit een grotere garantie

🔑 "4.2.2 Je bewust worden van je eigen beelden en 'heilige huisjes'" op p. 313

💬 "1.2.3 Dominante groepen en 'de norm'" op p. 63

💬 "1.2.7 'Het dominante denken' en het debat over het verlichtingsdenken" op p. 90

👁 "2.2.1 Drie samenlevingsmodellen voor het omgaan met diversiteit" op p. 201



🗨️ *"1.3.2 Positieve identiteitsontwikkeling bij jongeren" op p. 103*

👁️ *"2.3 Omgaan met levensbeschouwing" op p. 226*

🔑 *"4.2.6 Zorg voor voldoende aandacht en ruimte voor de culturele en levensbeschouwelijke deelidentiteiten" op p. 324*

⚙️ *"5.7 Leidraad voor een constructief gesprek over levensbeschouwing en identiteit" op p. 366*

biedt dat ook zij die níet tot de dominante groep(en) in de samenleving behoren aan hun democratische rechten (het recht op gelijke behandeling, meningsvrijheid, godsdienstvrijheid) toekomen.

Tenslotte is het ook van belang dat het een quasi onmogelijke oefening wordt om aan positieve identiteitsontwikkeling te werken indien men vanuit een exclusieve neutraliteitsinvulling vertrekt. De levensbeschouwelijke identiteit – net als elke andere deelidentiteit – kan maar tot ontwikkeling komen indien deze niet (gedeeltelijk) verzwegen of verborgen hoeft te worden of door anderen begrensd wordt. 🗨️ 👁️ 🔑 ⚙️ Ter vergelijking: we kunnen de seksuele identiteitsontwikkeling van jongeren ook niet constructief ondersteunen indien we bij voorbaat aangeven dat hun zoekproces zich binnen de grenzen van de heteroseksualiteit moet voltrekken. Evenmin zouden we stellen dat homoseksualiteit aanvaard wordt binnen de organisatie wanneer de directie zegt 'dat homoseksuele jongeren uiteraard van harte welkom zijn, zolang ze hun geaardheid maar niet tot uiting brengen in de manier waarop ze zich gedragen en kleden'.



Samengevat ziet het verschil tussen inclusieve en exclusieve neutraliteit er als volgt uit:




| NEUTRALITEIT DIE INSLUITEND WERKT  | NEUTRALITEIT DIE UITSLUITEND WERKT   |
|--|--|
| <p><b>WAT?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Neutraliteit als <b>garantie voor de gelijke behandeling</b> van verschillende levensbeschouwelijke groeperingen</li></ul>  | <p><b>WAT?</b></p> <p>Neutraliteit als de <b>afwezigheid van levensbeschouwing</b> in de publieke ruimte</p>   |
| <p><b>HISTORIEK?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vervlochten met de wijze waarop secularisering zich voltrok in België: via verzuiling</li><li>Erop gericht om verschillende ideologische en confessionele tendensen in de maatschappij op volwaardige wijze naast elkaar te laten bestaan</li></ul>   | <p><b>HISTORIEK?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vertoont meer gelijkenissen met de wijze waarop secularisering zich ontwikkelde in Frankrijk, via een strikte scheiding tussen Kerk en Staat en het verbannen van religie naar de privésfeer</li></ul>  |
| <p><b>IN DE PRAKTIJK?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Verschiedende levensbeschouwelijke overtuigingen kunnen beleefd en geuit worden</li><li>Spanningen en machtsverschillen tussen de diverse levensbeschouwelijke overtuigingen kunnen erkend worden</li><li>Een goede omgang met deze levensbeschouwelijke diversiteit is niet evident, handvaten kunnen gevonden worden in het model van het actief pluralisme (zie verder)</li></ul> | <p><b>IN DE PRAKTIJK?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>De dominante, seculiere cultuur wordt bevestigd</li><li>Enkel personen met een atheïstische en seculiere overtuiging krijgen het voorrecht hun levensbeschouwelijke praktijk vrijuit te beleven</li><li>Schept een agressieve politiek ten aanzien van religieuze tekens en praktijken in de publieke ruimte, waarbij vooral levensbeschouwelijke minderheden (vandaag in de eerste plaats de islam) worden gevisieerd</li></ul> |
| <p><b>ONTHULT</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Dat geen enkel standpunt neutraal is, dat alle deelnemers in de samenleving vertrekken vanuit een welbepaalde reeks overtuigingen en opvattingen om zich tot elkaar te richten</li></ul>   | <p><b>VERHULT</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Dat de opgelegde neutraliteit ook een welbepaalde, specifieke overtuiging is</li></ul>   |
| <p><b>DOET RECHT AAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>De aanwezige levensbeschouwelijke diversiteit, en de bijhorende spanningsvelden en machtsverhoudingen</li></ul>   | <p><b>ONTKENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>De aanwezige levensbeschouwelijke diversiteit door één set van normen en praktijken op te leggen voor iedereen</li></ul>   |


**Bij dit alles is het van belang de vraag te beantwoorden of een waardengedreven organisatie wel een inclusieve neutraliteit kan hanteren.**

In de praktijk merken we dat eerstelijns werkers en hun organisaties vaak worstelen met de vraag in welke mate ze ruimte kunnen toelaten voor andere levensbeschouwelijke overtuigingen in relatie tot het eigen referentiekader van de organisatie. Daarbij wordt de spanning gesitueerd tussen enerzijds 'het uitdragen van het eigen waardengedreven pedagogische project' en anderzijds 'het vormgeven van dit project met openheid en respect ten aanzien van andere levensbeschouwingen'.


Deze impasse ontstaat wanneer het ene tegenover het andere wordt geplaatst, alsof het ene het andere per definitie uitsluit. Er is echter geen reden waarom het onmogelijk zou zijn om zowel een waardengedreven pedagogisch project vorm te geven als op een open en respectvolle manier met andere levensbeschouwelijke overtuigingen om te gaan. Beide sluiten elkaar pas uit wanneer er sprake is van 'bekeringsdrang' en/of exclusiviteitsdenken (waarbij het organisatiebeleid ervan uitgaat dat de eigen overtuiging de enige ware is). Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer men vindt dat het levensbeschouwelijke referentiekader van de organisatie ook het levensbeschouwelijke referentiekader moet zijn van alle medewerkers en van de leden die tot de doelgroepen behoren. Het gebeurt ook wanneer een organisatie vreest dat het toelaten van mensen met een andere levensbeschouwelijke overtuiging ertoe zal leiden dat deze mensen het referentiekader van de organisatie gaan verdringen of doen verwateren.  

Twee overwegingen kunnen helpen om uit deze impasse te geraken:


- *We moeten een duidelijk onderscheid maken tussen onze inspiratie en onze opdracht: ook organisaties die vanuit één uitgesproken levensbeschouwelijke identiteit werken, hebben zelden tot doel om hun medewerkers en leden deze levensbeschouwelijke identiteit te doen overnemen.  Bijvoorbeeld: een christelijke school heeft tot doel haar onderwijsproject vanuit christelijke waarden gestalte te geven. Daarbij zal ze leerlingen wellicht ook uitdrukkelijk laten kennis maken met de christelijke traditie. Dat betekent echter nog niet dat ze zich tot doel stelt om via haar onderwijs haar leerlingen tot het christendom te bekeren. Net zomin is het doel van het Steineronderwijs om van haar leerlingen antroposofen te maken of van het gemeenschapsonderwijs, die niet één levensbeschouwing*


 "1.2.7 'Het dominante denken' en het debat over het verlichtingsdenken" op p. 90



 "4.2.2 Je bewust worden van je eigen beelden en 'heilige huisjes'" op p. 313


 "4.1.3 Bewaar je professionele houding en hou je doel voor ogen" op p. 291



uitdrukkelijk als inspiratie hanteert, om te vermijden dat leerlingen zich tot één specifieke levensbeschouwing zouden gaan bekennen. Ten aanzien van leden in de organisatie of leerlingen op een school, is dit meestal wel helder. Ten aanzien van medewerkers zorgt het echter vaker voor moeilijke discussies: is een medewerker die de levensbeschouwelijke overtuiging van de organisatie niet deelt, in staat om de waarden van de organisatie voldoende uit te dragen en te vertolken? Hierbij wordt zelden geproblematiseerd dat medewerkers die de levensbeschouwelijke overtuiging van de organisatie formeel delen, daarom nog niet vanzelfsprekend een zelfde visie en houding delen. Vaak wordt uit het oog verloren dat binnen één levensbeschouwing ook de meest uiteenlopende interpretaties en invullingen aanwezig zijn.  Het blijft dus een uitdaging om met alle medewerkers – welke levensbeschouwing ze ook hebben – regelmatig een gedeelde visie te ontwikkelen rond de koers van je project, de waarden en normen die je daarbij als gemeenschappelijk richtsnoer wil hanteren, de manier waarop je je doelstellingen wil waar maken en de wijze waarop je je wil opstellen ten aanzien van je doelpubliek. Uiteraard kan van medewerkers ook verwacht worden dat ze steeds een professionele houding aannemen en hun professionele opdracht voorrang geven op hun persoonlijke voorkeuren en meningen – ook op levensbeschouwelijk vlak. Voor hen geldt immers – net als voor de organisatie als geheel – dat zij de autonomie van de leden respecteert en dus de eigen levensbeschouwing niet aan hen oplegt.

 "2.3 Omgaan met levensbeschouwing" op p. 226

- Wanneer men in een organisatie uitdrukkelijk de keuze maakt om 'open en respectvol met andere levensbeschouwingen om te gaan', dan vraagt dit om concrete afspraken. De belangrijkste moet zijn dat ieder voor zichzelf mag bepalen welke zijn/haar levensbeschouwelijke overtuiging is. Daaruit vloeit de tweede afspraak als vanzelf voort: er wordt niet getolereerd dat mensen de eigen levensbeschouwing aan een ander opleggen. De consequentie daarvan is dat noch de organisatie haar medewerkers of leden verplicht een bepaalde levensbeschouwing aan te hangen, noch dat medewerkers of leden hun eigen levensbeschouwing binnen de organisatie als norm gaan opleggen. Op basis van deze afspraken, is er geen enkele hinderenis om – naast de levensbeschouwelijke overtuiging van de organisatie – ook andere levensbeschouwingen expliciet aanwezig te laten zijn, ze ruimte tot verdieping te geven en ze een stem in het project te geven.  

 "4.3.2 Een gezonde balans tussen experimenteer-ruimte en grenzen" op p. 334

 "5.4 Vijf vuistregels voor een respectvol gesprek" op p. 356

👁️ "2.3 Omgaan met levensbeschouwing" op p. 226

🔑 "4.2.1 Leren omgaan met verschillen" op p. 310

🔑 "4.2.2 Je bewust worden van je eigen beelden en 'heilige huisjes'" op p. 313

👁️ "2.2.1 Drie samenlevingsmodellen voor het omgaan met diversiteit" op p. 201

👁️ "2.2.2 Actief pluralisme" op p. 212

## 👁️ Wat kan dit betekenen voor eerstelijnsverleners?

Of je organisatie werkelijk gekenmerkt wordt door een actief pluralistische houding, hangt samen met de wijze waarop 'neutraliteit' wordt ingevuld en het samenlevingsmodel dat men voor ogen houdt bij het omgaan met (levensbeschouwelijke) verschillen. 👁️ 🔑 🔑

Actief pluralisme hanteert een inclusief of insluitend neutraliteitsidee en vertrekt vanuit een integratielogica (wederzijds afstemmen). Wanneer je organisatie daarentegen een exclusief of uitsluitend neutraliteitsidee hanteert, vertrekt men vanuit een assimilatielogica (aanpassen), en spreekt men eerder van passief pluralisme. 👁️ 👁️

In de missies van heel wat organisaties wordt actief pluralisme naar voren geschoven als richtinggevende visie in het omgaan met (levensbeschouwelijke) diversiteit. Vaak ontbreekt echter de operationele dimensie van dit voor-nemen: hoe men in de concrete praktijk deze visie tracht waar te maken, welke concrete instrumenten en acties men in de werking inbouwt om dit te kunnen realiseren. Actief pluralisme vraagt immers meer dan goeie wil. Het wordt pas realiseerbaar indien:

- medewerkers ook de nodige vorming en training aangeboden krijgen om deze visie en houding eigen te maken
- men proactief (niet pas op het moment dat er 'botsingen' ontstaan) aan wederzijdse afstemming en verbondenheid werkt tussen de verschillende levensbeschouwelijke (doel)groepen binnen de organisatie
- overlegorganen of –initiatieven structureel ingebouwd worden waarin het beleid van de organisatie geëvalueerd en geoptimaliseerd kan worden door alle betrokken partijen
- men ervoor zorgt dat de reële diversiteit optimaal aanwezig is in alle geledingen van de organisatie en ook echt medezeggenschap heeft
- op regelmatige basis het welbevinden van minderhe-





den (de mate waarin zij zich 'thuis voelen', erkend en gehoord voelen) binnen de organisatie actief onderzocht wordt en de resultaten daarvan verrekend worden in het beleid

Het is de combinatie van bovenstaande maatregelen die tot merkbare resultaten zal leiden. Hoe meer men erin slaagt om deze actief pluralistische houding in de dagelijkse praktijk te realiseren, hoe minder botsingen zullen opduiken. Sommige organisaties raken gefrustreerd omdat er reeds heel wat inspanningen ondernomen worden om die actief pluralistische houding vorm te geven en men toch heel frequent op grote weerstanden blijft stuiten vanuit de aanwezige minderheidsgroepen. De uitdaging is om deze weerstanden ernstig te blijven nemen en te onderzoeken welke ondernomen acties onvoldoende het beoogde resultaat opleveren, welke noden of spanningsvelden nog te weinig verrekend worden en hoe men – met de beschikbare mensen en middelen – andere accenten kan gaan leggen. Meestal zal zo'n evaluatie ertoe leiden dat er niet meteen nog méér acties moeten ondernomen worden, maar dat men de beschikbare energie beter of gericht kan inzetten.

De levensbeschouwelijke minderheden vormen in die zin de belangrijkste graadmeter: zij functioneren als de kanarie in de mijn. Indien we hun stem werkelijk ernstig nemen, kunnen we een effectiever diversiteitsbeleid waarmaken en een actief pluralistische houding realiseren.

### Eigen positiebepaling

Wil je nagaan hoe 'insluitend' of 'uitsluitend' jouw organisatie, school of instelling met verschillen omgaat, dan kan je gebruik maken van de **tool** 'Bevraag je eigen neutraliteit en actief pluralistische houding'. 

 "5.2 Bevraag je eigen neutraliteit en actief pluralistische houding" op p. 351





**Lees ook de volgende visiestukken om het gebruik van de tool in een breder kader te plaatsen:**

- 🗨️ "1.3.1 Jongeren, identiteit en pubergedrag" op p. 99
- 🗨️ "1.4.5 Hoe religieus is het 'radicaliseringsproces' van islamitische extremisten?" op p. 138
- 🗨️ "1.5.1 De aantrekkingskracht van radicaal gedachtegoed op jongeren" op p. 149
- 🗨️ "1.5.3 Risicofactoren en beschermende factoren tegen de omslag naar extremisme" op p. 160
- 👁️ "2.1.2 Vijf valkuilen in het omgaan met moslimjongeren" op p. 181

**Deze tool komt ook van pas in de volgende sleutels:**

- 🔑 "4.1.7 Wanneer moet je je zorgen maken en hulp invoeren?" op p. 305
- 🔑 "4.2.4 Doorbreek handelingsverlegenheid en handelingsdwang" op p. 320
- 🔑 "4.2.5 Vertrouwen opbouwen en/of herstellen" op p. 322
- 🔑 "4.3.1 Laat jongeren ook jongeren zijn" op p. 332
- 🔑 "4.3.3 'Identiteitskwetsuren' ernstig nemen" op p. 335
- 🔑 "4.3.6 Geef woede en frustratie een plaats" op p. 343

## 5.2 BEVRAAG JE EIGEN NEUTRALITEIT EN ACTIEF PLURALISTISCHE HOUDING

Omtrent de invulling van 'actief pluralisme' bestaat heel wat verwarring. 👁️ Die heeft enerzijds te maken met de wijze waarop 'neutraliteit' wordt ingevuld (inclusief of exclusief). 👁️ Anderzijds is het ook verbonden met het samenlevingsmodel dat men voor ogen heeft in het omgaan met (levensbeschouwelijke) verschillen. Meer bepaald is van belang of men een assimilatiemodel (minderheden passen zich aan aan de dominante groep) of een integratie/transformatiemodel (alle groepen stemmen zich optimaal op elkaar af) voor ogen houdt. 👁️

**Actief pluralisme** hanteert een inclusieve of insluitende neutraliteitsidee en vertrekt vanuit een integratie/transformatiologica (wederzijds afstemmen).

Wanneer men daarentegen een exclusieve of uitsluitende neutraliteitsidee hanteert, vertrekt men vanuit een assimilatiologica (aanpassen) en spreekt men eerder van **passief pluralisme**.

- 👁️ "2.2.2 Actief pluralisme" op p. 212
- 👁️ "2.2.3 Neutraliteit: een insluitende basis of een uitsluitende norm?" op p. 218
- 👁️ "2.2.1 Drie samenlevingsmodellen voor het omgaan met diversiteit" op p. 201

Wil je nagaan hoe 'insluitend' of 'uitsluitend' jijzelf of jouw organisatie omgaat met levensbeschouwelijke verschillen, overloop dan in onderstaande tabel eens hoe er in jouw organisatie met regels en afspraken en besluitvorming wordt omgegaan en op welke manier reële verschillen verrekend worden in de werking.

|   | <b>ACTIEF PLURALISME</b>   | <b>PASSIEF PLURALISME</b>  |
|---|--|--|
|   | <b>INCLUSIEVE NEUTRALITEIT</b><br>transformatiologica<br>(wederzijds afstemmen)  | <b>EXCLUSIEVE NEUTRALITEIT</b><br>assimilatiologica (aanpassen)  |
| <b>Visie op samenleving</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ We moeten, vanuit de nieuwe realiteit van superdiversiteit, onze samenleving fundamenteel durven herdenken.</li> <li>■ De interne cohesie van een samenleving versterkt door zich open te stellen en te laten bevragen door de visies vanuit nieuw bijgekomen groepen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ We moeten de verworvenheden van onze samenleving behouden en minimaal aanpassen aan de nieuwe realiteit van superdiversiteit.</li> <li>■ De interne cohesie van een samenleving wordt bedreigd door (te veel) verandering vanuit nieuw bijgekomen groepen.</li> </ul> |
| <b>Houding tav bestaande regels en afspraken:</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regels en afspraken worden in vraag gesteld en dienen veranderd te worden wanneer ze niet meer 'functioneren' in de nieuwe realiteit.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regels en afspraken liggen vast en moeten zoveel mogelijk gehandhaafd worden.</li> <li>■ Kleine aanpassingen van regels en afspraken zijn echter mogelijk, om nieuwe groepen van burgers beter te doen inpassen en participeren.</li> </ul>                           |
| <b>Onderhandeling omtrent regels en afspraken ...</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zoveel mogelijk via structurele inspraakorganen waarin de betrokken partijen zo optimaal aanwezig zijn</li> <li>■ Alle partijen zijn gelijkwaardig</li> <li>■ Reële ongelijkheden worden bewust verrekend in het onderhandelingsgebeuren</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Via inspraak (meestal bij acute problemen), en op de voorwaarden van de dominante groep: zij geven aan waarover al dan niet onderhandeld kan worden, hoe dat gebeurt.</li> </ul>  |
| <b>Hoe komt men tot een besluit?</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Men zoekt naar het 'compromis' dat voor alle partijen min of meer aanvaardbaar en uitvoerbaar is en dat het samenleven en -werken optimaal recht doet.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Men consulteert de groep die weerstand heeft bij de bestaande regels en de dominante groep besluit vervolgens of de bestaande regelgeving al dan niet aangepast wordt aan de wensen van de nieuwe groep.</li> </ul>   |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Hoe gaat men om met de reële verschillen:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Verschillen moeten erkend en gewaardeerd worden</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Verschillen moeten erkend en gewaardeerd worden</li></ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Verschillen mogen in de publieke ruimte zichtbaar zijn</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Verschillen moeten in de publieke ruimte zoveel mogelijk onzichtbaar zijn</li></ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Het rekening houden met de bestaande verschillen vormt het uitgangspunt bij de manier waarop we ons gemeenschappelijk organiseren.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ De gemeenschappelijkheden vormen het uitgangspunt bij de manier waarop we ons organiseren. Verschillen mogen het gemeenschappelijke niet verstoren.</li></ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Niet alle verschillen kunnen/moeten 'opgelost' worden, ook leren leven met dissensus, agree to disagree;</li><li>■ Focus op 'onvolmaakt' en tijdelijk 'werkbaar' compromis.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Focus op komen tot consensus, idee dat we elkaar beter zullen begrijpen indien we mekaar beter leren kennen.</li><li>■ Indien consensus niet haalbaar is, wordt de bestaande regel of praktijk gehandhaafd.</li></ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Grens ligt bij: wat is praktisch realiseerbaar?</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Grens ligt bij: de bestaande normen en praktijken kunnen in vraag gesteld worden indien de dominante groep dit toelaat.</li></ul>   |

**Lees ook de volgende visiestukken om het gebruik van de tool in een breder kader te plaatsen:**

- "1.1.4 Democratie" op p. 37
- "1.2.3 Dominante groepen en 'de norm'" op p. 63
- "1.2.4 De eigen machtspositie" op p. 73
- "1.2.6 Koloniaal denken" op p. 87
- "2.1.1 Burgerschapsvorming: depositair of emancipatorisch met jongeren werken" op p. 174
- "2.2.1 Drie samenlevingsmodellen voor het omgaan met diversiteit" op p. 201
- "2.2.2 Actief pluralisme" op p. 212
- "2.2.3 Neutraliteit: een insluitende basis of een uitsluitende norm?" op p. 218
- "2.3.3 Geloofsopstellingen" op p. 233

**Deze tool komt ook van pas in de volgende sleutels:**

- "4.1.1 Balans zoeken in je professionele opdracht en professionele identiteit" op p. 284
- "4.1.3 Bewaar je professionele houding en hou je doel voor ogen" op p. 291
- "4.1.4 Wees je bewust van de aanwezige machtsverhoudingen" op p. 298
- "4.2.5 Vertrouwen opbouwen en/of herstellen" op p. 322
- "4.2.8 Wij-zij-denken balanceren" op p. 329
- "4.3.1 Laat jongeren ook jongeren zijn" op p. 332
- "4.3.6 Geef woede en frustratie een plaats" op p. 343



Bestel het handboek via [www.motief.org](http://www.motief.org)