

MEERSTEMMIGHEID

auteur

KENNISWERKING



INHOUDSTABEL

<u>DEFINITIE</u>	3
<u>ARTIKEL</u>	4
<u>PRAKTIJKVOORBEELDEN</u>	7
<u>EXPERTEN</u>	8
<u>TOOLS & METHODIEKEN</u>	9
<u>LEESLIJST</u>	10

DEFINITIE

Meerstemmigheid in een organisatie betekent dat er in elk proces mensen zitten met verschillende perspectieven en dat deze perspectieven ook echt meetellen. Elk perspectief wordt gelijkwaardig behandeld en kan actief bijdragen aan het proces.

Deep Dive

Verschillende perspectieven laten een meerwaarde ontstaan, een resultaat dat meer is dan de som der delen. Meerstemmigheid laat toe dat dominante perspectieven verschuiven en verandering intreedt. Hiervoor is het belangrijk extra in te zetten op de onderdrukte minderheidsstemmen.

In een organisatie of maatschappij kan dit starten bij een afgebakend (deel-)proces. Wil een organisatie of maatschappij zich meerstemmig noemen, dan dient echter elk onderdeel van de werking of samenleving meerstemmig te zijn. Meerstemmigheid vraagt om een representatieve samenstelling van mensen (met ook eerder niet gehoorde stemmen) en een verscheidenheid aan methodieken om de meerstemmigheid ook effectief toe te laten.

ARTIKEL

Meerstemmigheid in een inclusieve samenleving

We spreken vaak over participatie, inclusie, luisteren, betrekken en verbinden – allemaal woorden die verwijzen naar samenleven in diversiteit. Meerstemmigheid zet een stap verder. Het is een proces waarin elk standpunt de kans heeft om gelijkwaardig mee richting te geven.

Een meerstemmige organisatie zorgt ervoor dat mensen met verschillende perspectieven aanwezig zijn én daadwerkelijk worden gehoord. Wanneer je meerstemmigheid actief aanmoedigt in je organisatie ben je je bewust van de veelheid aan perspectieven én van de machtsdynamieken die tussen de verschillende perspectieven spelen. Omdat het niet vanzelfsprekend is dat gemarginaliseerde of onderdrukte stemmen doorklinken, is er nood aan extra ruimte en soms ondersteuning om invloed uit te oefenen. Je erkent dat meerstemmigheid de kwaliteit en relevantie van proces en resultaat verhoogt: het wordt dynamischer, beter gedragen en het maakt verandering mogelijk.

Onderdrukking en minderheidsstemmen

Kerngroepen worden vaak samengesteld op basis van expertise, maar zelden wordt stilgestaan bij het soort expertise dat aanwezig is. Is die voornamelijk academisch of beleidsmatig, of zit er ook ervaringskennis in? Zijn er mensen betrokken die de gevolgen van beslissingen dagelijks ondervinden? Zijn er mensen betrokken met uiteenlopende leefwerelden?

Minderheidsstemmen blijven vaak buiten beeld omdat ze afwijken van het dominante denken en/of als lastig worden ervaren. Hun aanwezigheid is echter cruciaal. Ze leggen machtsdynamieken bloot, dagen vanzelfsprekendheden uit en openen ruimte voor nieuwe inzichten. Een minderheidsstem kan ook een 'tegenstem' zijn, die niet aansluit bij de meerderheid maar wel noodzakelijk is om blinde vlekken zichtbaar te maken. Zonder die tegenstem dreigt het proces homogeen en gesloten te blijven.

Niemand bezit de absolute waarheid. Het erkennen en toelaten van minderheids- en tegenstemmen maakt een groep veerkrachtiger: het debat wordt rijker en verandering komt op gang.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Iedereen kijkt naar de wereld door een eigen bril, gevormd door opvoeding, socio-economische positie, culturele achtergrond, opleiding en ervaringen. Deze bril bepaalt wat we vanzelfsprekend vinden en waar we blinde vlekken hebben. Bias – bewuste of onbewuste vooroordelen – speelt altijd mee. Het is belangrijk dat organisaties die bias herkennen, erkennen en doorbreken.

Vaak zijn het nog steeds de meerderheidsstemmen – die weinig of geen onderdrukking ervaren – die bepalen hoe beleid en structuren eruitzien. Of het nu gaat om huisvesting, mobiliteit of vrije tijd: de ‘mal’ wordt gemaakt door wie aan de macht is, en anderen moeten zich daaraan aanpassen. Zo ontstaat ongelijkheid.

Meerstemmigheid vraagt dat organisaties niet enkel luisteren naar vertrouwde stemmen, maar ook actief ruimte maken voor perspectieven die anders buiten beeld zouden blijven. Het maakt onderdrukte groepen tot volwaardige mede-vormgevers van onze samenleving.

Een voorbeeld

In de kunsten draaien systemen van productie en zichtbaarheid vaak nog op eenvormig cultureel beeld. Wie de canon wil verbreden, kan dat niet zonder inbreng van mensen die andere canons kennen en de gevoeligheden rond machtsposities in de kunstwereld bespreekbaar te maken. Alleen door zo’n meerstemmig proces kan werkelijke **verandering** plaatsvinden.

Musea tonen hoe noodzakelijk meerstemmigheid is. Veel musea zijn gebouwd op de fundamenteën van een koloniaal verleden en presenteren nog te vaak enkel het perspectief van de witte kolonisator. Willen ze recht doen aan de vele gezichten van de geschiedenis, dan moeten andere verhalen en stemmen actief worden binnengebracht.

Het Manchester Museum is in 2023 een veranderingstraject gestart. Dit gebeurde onder impuls van een project over migratie van mensen en objecten. Ze betrokken onder meer jongeren met migratieachtergrond en gaven hen toegang tot de archieven, organiseerden workshops en lieten hen ingrijpen in de collectie.

Wat kan je doen om je organisatie meerstemmig te maken?

- Luister naar verschillende stemmen. Zoals Chimamanda Ngozi Adichie in haar [TED Talk](#) [The danger of a single story](#) benadrukt: één verhaal kan nooit het geheel omvatten.
- Zie meerstemmigheid als een continu proces. Betrek nieuwe stemmen, ook projectmatig, en bouw gaandeweg vertrouwen om uit te groeien tot een organisatie waarin meerstemmigheid structureel is ingebed.
- Werk aan een gedeelde visie op diversiteit en inclusie. Zo wordt het een leidraad in plaats van een losse ambitie.
- Creëer ontmoetingen. Onder collega's, met publiek, vrijwilligers, buurtbewoners... Nodig doelbewust mensen uit om reflectie en andere perspectieven binnen te brengen.
- De [quick scan](#) van Guinevere Ras toont verschillende categorieën om na te gaan of jouw organisatie meerstemmig werkt of erin kan groeien. Deze zijn: Organisatie, Collecties, Communities, Narratief, Autoriteit en Educatie.

“Hoezeer er ook gegoocheld wordt met woorden, relevanter is de rode draad die erin zit. Deze woorden dragen een bepaalde maatschappijkritiek in zich, soms meer activistisch, soms meer beschrijvend, over macht en machtsonevenwicht. Ze nodigen uit tot een andere manier van denken en doen. Vandaag én morgen staan ook cultureel-erfgoedorganisaties voor de uitdaging om inclusie tot in de details van de werking in te weven, vertrekkende vanuit een meerstemmige dialoog.”

Katrijn D'Hamers in dit [artikel](#) van Faro

PRAKTIJKVOORBEELDEN

UIT BRUSSEL EN VLAANDEREN

- Faro: meerstemmigheid bij erfgoed en musea, Museum Detox
- Cine Club Kitoko in Corso: Een warme, inclusieve ruimte waar films, documentaires en reportages dienen als vertrekpunt voor collectieve reflectie. Na elke vertoning is er plaats voor open gesprekken, levendige debatten of spontane uitwisselingen – iedereen krijgt de vrijheid om zijn of haar stem te laten horen. Een initiatief van Mwindi Kitoko.
- Citylab
 - een creatieve broedplaats voor nieuw-stedelijke narratieven waarin kunst, maatschappelijke urgentie, engagement en gemeenschap versmelten.
 - heeft een grootstedelijke focus en ondersteunt Brusselse talenten bij het ontwikkelen en verbeelden van hun kijk op de stedelijke toekomst.
- 6 tips uit de tentoonstelling Congoville - Middelheim
- Het Manchester Museum

EXPERTEN

ELLA

Over kruispuntdenken

LEVL

inclusie in de praktijk (op de werkvloer,...)

KENNISWERKING PUBLIQ VZW

Het voormalige demos is een ambitieuze bruggenbouwer voor organisaties en overheden die straf participatief willen werken voor én met mensen in kwetsbare posities, en versterkt zo de maatschappelijke impact van vrijetijdssectoren cultuur, sport en jeugdwerk.

HUMMUS

Voor Deep Democracy

KUNSTENPUNT

Equality in arts

GUINEVERE RAS

TOOLS & METHODIEKEN

- Faro
- Meerstemmigheid in musea waar je de Handreiking van Guinevere Ras vindt met onder meer een quick scan.

LEESLIJST

- *Dekoloniseren van musea* (ENG)
- Meerstemmigheid in musea - Guinevere Ras <https://meerstemmigheid.nl/>
- Faro, erfgoedcel
- Blog Universiteit Utrecht (ENG) *Around the future in eighty worlds*