



Prospective
research

Interne diversiteit bij de politie: analytische grondslagen en hefboomen voor democratie

Kernboodschappen

In een stad als Brussel, waar etnische diversiteit een fundamenteel kenmerk van de samenleving vormt, slaagt de politie er nog onvoldoende in om die demografische realiteit op een democratisch legitieme en geloofwaardige manier te weerspiegelen binnen haar eigen organisatie.

Het onderzoek reikt een fijnmazig analytisch kader aan om de praktijken, dynamieken en beeldvorming binnen de politie te begrijpen. Daaruit blijkt dat interne diversiteit vandaag nog te vaak een onderbelicht onderdeel blijft van het politiebeleid en het dagelijks functioneren van de organisatie. Tegen de achtergrond van de regionalisering van de Brusselse politiezones wijst het prospectieve onderzoeksdeel op concrete hefboomen om deze structurele beperkingen om te zetten in kansen. Zo kan een ambitieus en onderbouwd diversiteitsbeleid bijdragen aan een duurzame versterking van de democratische legitimiteit, representativiteit en doeltreffendheid van de politie.

Inleiding

Brussel behoort tot de meest diverse steden van Europa. Die demografische realiteit bepaalt in sterke mate de dagelijkse interacties tussen burgers en publieke instellingen. In die context is etnische diversiteit binnen de lokale politie geen bijkomstige ambitie, maar een democratische noodzaak. Het vertrouwen van burgers in de politie en de legitimiteit van haar optreden steunen niet alleen op de rechtvaardigheid van haar dagelijkse handelen, maar ook op haar vermogen om de samenleving die zij bedient daadwerkelijk te kennen, te begrijpen en te vertegenwoordigen.

Etnische diversiteit binnen de politie mag daarom niet worden herleid tot een loutere afspiegeling van de samenleving, een symbolische doelstelling of een antwoord op maatschappelijke druk. Ze vormt een essentiële voorwaarde voor de doeltreffendheid, legitimiteit, interne samenhang en duurzame werking van de politie in een multiculturele grootstedelijke context.

Die uitdaging krijgt vandaag extra gewicht nu Brussel voor een regionaliseringshervorming staat, met de geplande fusie van de zes politiezones. Die institutionele hervorming creëert een belangrijk kantelmoment: ze kan de voorwaarden scheppen voor een meer coherent, structureel en doordacht diversiteitsbeleid, maar ze kan even goed bestaande drempels bestendigen of verdiepen wanneer duidelijke beleidskeuzes uitblijven.

Ons onderzoek toont aan dat diversiteit binnen de Brusselse politie vandaag nog geen voltooid beleidsproject is. Dit rapport biedt daarom een noodzakelijke analytische basis om die transitie te ondersteunen. Het brengt de huidige praktijken empirisch in kaart, benoemt scherp hun beperkingen en reikt een toekomstgerichte benadering aan voor de verdere ontwikkeling van diversiteit binnen de Brusselse politie. Op die

manier wil het bijdragen aan sterker maatschappelijk vertrouwen, een meer democratisch verankerde politie en een grotere institutionele veerkracht op lange termijn.

Methoden en benaderingen

Het onderzoek steunt in de eerste plaats op een onderdompeling in de Brusselse lokale politie. Aan de hand van enkele maanden ethnografisch onderzoek in een drietal Brusselse politiekorpsen, werden politiepraktijken, handelingen en percepties aangaande ethnische diversiteit in de dagelijkse politiewerking in kaart gebracht. Dit veldwerk werd aangevuld met talrijke diepte-interviews met politiemedewerkers uit verschillende rangen en hiërarchische niveaus binnen de organisatie.

Deze empirische basis werd verder versterkt door prospectieve werksessies met politiepersoneel en door een systematische terugkoppeling naar de bestaande wetenschappelijke literatuur over diversiteit en institutionele organisatievraagstukken. Op basis van die gecombineerde aanpak werden sleutelvariabelen geïdentificeerd, getoetst en geanalyseerd. Zij vormen het fundament van de prospectieve reflectie en het vertrekpunt voor de ontwikkeling van toekomstscenario's.

In het licht van de geplande fusie van de Brusselse politiezones werden, op basis van de kruising van deze variabelen, drie toekomstscenario's uitgewerkt. Het eerste scenario is tendentieel en stabiel: het gaat uit van een situatie waarin diversiteit hoofdzakelijk symbolisch blijft en het bestuur weinig beweegt. Het tweede scenario is pessimistisch: daarin neemt de terugtrekking op het vlak van diversiteit toe en groeit het wantrouwen tegenover de politie als instelling. Het derde scenario is innovatief: het vertrekt van inclusief bestuur en van een reële, structurele en doeltreffende verankering van diversiteit binnen de organisatie. In een derde fase formuleert het

onderzoek concrete handelingsperspectieven om de voorwaarden te creëren voor de realisatie van dit innovatieve scenario.

De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat diversiteit binnen de Brusselse politie niet kan worden herleid tot louter numerieke vertegenwoordiging. Hoewel veel medewerkers sterk vasthouden aan idealen van neutraliteit en competentiegerichtte beoordeling, toont de empirische analyse aan dat deze overtuigingen vaak samengaan met structurele drempels die binnen de organisatie onvoldoende worden erkend, evenals met ongelijke ervaringen tussen personeelsleden.

De cartografie van bestaande initiatieven ter bevordering van diversiteit laat zien dat alle politiezones inspanningen leveren, gaande van rekrutering en opleiding tot sensibilisering. Tegelijk blijkt dat deze initiatieven versnipperd blijven, zelden systematisch worden geëvalueerd en onvoldoende doorwerken in de dagelijkse praktijk. Daardoor blijven zij te vaak steken op het niveau van intentie, zonder aantoonbare impact op de organisatiecultuur of het handelen op het terrein. Bovendien ervaren medewerkers deze maatregelen regelmatig als extern opgelegd, eerder dan als intern gedragen en strategisch verankerd. Dat beperkt hun geloofwaardigheid en hun transformerend vermogen.

Op het niveau van het dagelijkse politiewerk tonen observaties en interviews bovendien aan dat er een grote conceptuele onduidelijkheid bestaat over de betekenis van diversiteit en inclusie. Medewerkers geven uiteenlopende interpretaties aan deze begrippen. Die heterogeniteit wijst op het ontbreken van een gedeelde organisatorische visie die richting kan geven aan beleid, leiderschap en praktijk. Het dominante discours van gelijkheid en professionele neutraliteit, hoe waardevol ook als normatief uitgangspunt, dreigt daardoor de concrete ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond onzichtbaar te maken, net als de bezorgdheden van burgers die politieoptreden niet altijd als eerlijk, toegankelijk of inclusief ervaren.

Die percepties zijn beleidsmatig van groot belang. Zij beïnvloeden de empirische legitimiteit van de politie, wegen op de samenwerking tussen burgers en politie en kunnen bestaande patronen van wantrouwen binnen minderheidsgemeenschappen

bestendigen. Waar de organisatie zich formeel engageert voor diversiteit zonder dat dit engagement zich vertaalt in structurele verandering, blijft ruimte bestaan voor uiteenlopende vormen van racisme, ook wanneer die subtiel, impliciet of genormaliseerd aanwezig zijn in de dagelijkse werking van Brusselse politiediensten.

Door het gebrek aan daadwerkelijke institutionele verankering van diversiteit blijven vormen van racisme — expliciet of subtiel — in verschillende Brusselse politiebureaus voortbestaan. Het onderzoek bracht meerdere bronnen van dit politie-racisme in kaart. Daarbij gaat het onder meer om de invloed van beroepssocialisatie en de beroepsopleiding, om de interne logica's van het politiewerk, maar ook om informele praktijken en betekenisaders, zoals humor, groepscode en symbolische vormen van afbakening tegenover de bredere samenleving. Daarnaast werd bijzondere aandacht besteed aan de ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond. Uit het onderzoek blijkt dat zij soms door de instelling naar voren worden geschoven als bewijs tegen externe beschuldigingen van racisme, terwijl zij tegelijk disproportioneel worden ingezet in gerichte controletaken in bepaalde wijken of geconfronteerd worden met wantrouwen, alsof zij een dubbele loyaliteit zouden hebben als een soort infiltranten die de belangen van 'hun' gemeenschap zouden dienen. Hun doorstroomkansen blijven vaak beperkt en zij zijn oververtegenwoordigd in eerstelijnsfuncties. Deze vormen van instrumentalisering, onderwaardering en ondergeschiktheid tonen aan dat categorieën van verschil binnen de politie nog steeds werkzaam zijn. Zij sluiten aan bij bredere hiërarchieën die ook de relatie tussen de politie en bepaalde bevolkingsgroepen mee structureren.

Tegelijk maakt het onderzoek duidelijk dat de politiewereld intern niet homogeen is. Er zijn leidinggevenden die expliciet waken over een inclusieve werksfeer, die duidelijk grenzen stellen aan racistische uitingen en die actief bijdragen aan een professioneel klimaat van respect en verantwoordelijkheid. Ook vele politiemedewerkers zetten zich bewust af tegen simplistische en stigmatiserende verbanden tussen

afkomst en criminaliteit. Zij proberen hun handelen te baseren op kritische reflectie, kennis van de sociale complexiteit en een professionele inzet voor rechtvaardigheid. Verder blijkt dat uitwisseling en samenwerking tussen collega's met verschillende achtergronden de overdracht van culturele kennis kunnen bevorderen. Zulke processen versterken interculturele competenties en vormen een belangrijke hulpbron in de grootstedelijke context van Brussel.

Tegen deze achtergrond biedt de prospectieve analyse een kader om verder te kijken dan reactief of crisisgedreven beleid. Het doel is niet om de toekomst te voorspellen, maar om de voorwaarden voor verandering zichtbaar te maken, de hefboomen voor vooruitgang te identificeren, de risico's van stagnatie of achteruitgang te benoemen en de beleidskeuzes te verduidelijken die nodig zijn om diversiteit uit te bouwen tot een structurele pijler van de Brusselse politie van morgen.

Deze toekomstgerichte analyse sluit expliciet aan bij de regionaliseringshervorming die in 2025 werd aangenomen. Zij heeft een dubbel doel. Enerzijds biedt zij een diagnose van de huidige dynamiek rond etnische diversiteit binnen de Brusselse lokale politie, door juridische, institutionele, culturele en organisatorische dimensies met elkaar te verbinden. Anderzijds verkent zij mogelijke toekomstpaden tot 2050 aan de hand van drie contrasterende scenario's: een stabiel scenario van beperkte vooruitgang, een pessimistisch scenario van terugtrekking en verlies aan vertrouwen, en een innovatief scenario waarin inclusief bestuur en structurele verankering van diversiteit centraal staan.

Vanuit die analyse worden 7 duidelijke prospectieve variabelen naar voren geschoven. Deze variabelen maken het mogelijk om de drijfveren van verandering of inertie te begrijpen, door het microniveau (praktijken en representaties) en het macroniveau (politiek kader, bestuur, wettelijk kader) met elkaar te verbinden.

- ⇒ Variabele nr. 1: Rekrutering en integratie van politiemedewerkers van buitenlandse afkomst

- ⇒ Variabele nr. 2: Evolutie van het interne diversiteitsbeleid
- ⇒ Variabele nr. 3: Opleiding in etnische diversiteit
- ⇒ Variabele nr. 4: Interne aanpak van etnische discriminatie
- ⇒ Variabele nr. 5: Diversiteitsbeleid en identiteitsbeheer in een kader van politieneutraliteit.
- ⇒ Variabele nr. 6: Impact van de aanwezigheid van politiemedewerkers van buitenlandse afkomst op de relatie tussen politie en bevolking in multiculturele wijken.
- ⇒ Variabele nr. 7: Politieke sturing en wettelijk kader voor etnische diversiteit

De gehanteerde benadering is expliciet systemisch en politiek. Zij richt zich op de wisselwerking tussen verschillende besluitvormingsniveaus, op de organisatorische effecten van beleidskeuzes, op machtsverhoudingen binnen de instelling en op de professionele opvattingen die het handelen mee vormgeven. Daarnaast integreert deze benadering de tijdsdimensie die eigen is aan prospectief onderzoek, door structurele tendensen, kritieke onzekerheden en mogelijke breukmomenten in kaart te brengen.

Het eerste scenario dat in overweging moet worden genomen, is dat van een status quo ten opzichte van de bestaande situatie, die men zou kunnen omschrijven als een “**façade van diversiteit**”. In dit scenario blijft neutraliteit exclusief, blijft het diversiteitsbeleid hoofdzakelijk symbolisch en gaat het gecentraliseerde bestuur na de fusie de uitdaging van inclusie niet aan.

In 2050 vertoont de Brusselse lokale politie in dit scenario een gemoderniseerd en ogenschijnlijk divers imago, terwijl de onderliggende institutionele structuren en werkingslogica's nauwelijks zijn veranderd. Hoewel de politiezones formeel zijn gefuseerd, leidt die hervorming niet tot een ambitieuze harmonisering van beleid, cultuur en praktijk.

Door het uitblijven van een krachtige politieke sturing en van een wettelijk kader dat gerichte actie mogelijk maakt — zoals instrumenten om diversiteit op te volgen of corrigerende mechanismen bij gelijke competenties — raakt de bestaande dynamiek geblokkeerd. De situatie consolideert zich eerder dan dat zij fundamenteel verandert. Dit zijn de belangrijkste kenmerken van dit scenario:

Neutraliteit: Wordt nog steeds exclusief geïnterpreteerd.
Interne diversiteit: Lichte toename van de etnische vertegenwoordiging, vooral in de lagere rangen. Geen echte strategie voor valorisatie.
Bestuur: Het Politiecollege bestaat, maar heeft geen gezamenlijke strategie inzake diversiteit. De initiatieven blijven lokaal en ongelijk.
Rekrutering: Weinig evolutie in representatienormen in Brussel. Geen officiële statistische opvolging van etnische gegevens.
Interne impact: Politie medewerkers met een diverse achtergrond voelen zich getolereerd, maar niet volledig erkend. Interne identitaire spanningen blijven taboe, racisme is niet uitgebannen.
Externe impact: Geringe toename van het vertrouwen in multiculturele wijken. De politie blijft een symbolische afstand vertegenwoordigen.

Het **tweede scenario** dat in beschouwing moet worden genomen, is dat van een **terugtrekking op veiligheid**. Dit scenario speelt zich af in een context van aanhoudende politieke en maatschappelijke spanningen, gekenmerkt door terreurdreiging, institutionele instabiliteit en de opkomst van identitaire politieke stromingen. In die context wordt diversiteit niet langer benaderd als een hefboom voor institutionele versterking, maar als een risico voor de interne cohesie van de politieorganisatie.

Tegen 2050 heeft België, onder invloed van opeenvolgende veiligheids crisissen en een politieke verschuiving naar meer autoritair bestuur, zijn veiligheidsdoctrine aanzienlijk verstrengd. Binnen dat klimaat wordt de fusie van de politiezones vooral ingezet als instrument voor centralisering, normering en controle. De hervorming dient in dit scenario in de eerste plaats om interne discipline te versterken, uniforme normen op te leggen en identiteitsvraagstukken binnen de organisatie af te sluiten, eerder dan om ruimte te creëren voor inclusie, representativiteit en institutionele vernieuwing. Dit zijn de belangrijkste kenmerken van dit scenario:

Neutraliteit:	Wordt nog steeds exclusief geïnterpreteerd
Interne diversiteit:	Aanzienlijke vertraging. Er worden minder profielen met een migratieachtergrond aangeworven. Het aantal vertrekken of ontslagen neemt toe.
Bestuur:	Sterk gecentraliseerd. De korpschef concentreert de macht. Het Politiecollege heeft een adviserende rol.
Rekrutering:	Politieke retoriek die de nadruk legt op de “waarden” van het beroep. Versterkte controle van profielen. Institutioneel wantrouwen tegenover identiteiten die als “communautair” worden gezien.
Interne impact:	Toenemende spanningen (met name racisme), gevoel van uitsluiting, toename van interne klachten die nauwelijks worden behandeld.
Externe impact:	Verslechtering van de relatie tussen politie en bevolking in multiculturele wijken. Versterkt wantrouwen.

Het **derde scenario** is een optimistisch toekomstbeeld: dat van de **inclusieve politie**. In dit scenario leidt een samenhangende reeks politieke, juridische en bestuurlijke keuzes tot een fundamentele transformatie van de politie tot een werkelijk representatieve instelling, waarin diversiteit niet als probleem, maar als strategische hulpbron wordt erkend en verankerd.

Tegen 2050 is de Brusselse lokale politie in dit scenario uitgegroeid tot een Europese referentie op het vlak van diversiteitsbeleid en inclusief politiebestuur. De fusie van de politiezones werd daarbij niet louter als institutionele hervorming benaderd, maar bewust ingezet als hefboom voor verandering, met schaalvergroting, regionale coördinatie en een proactief personeelsbeleid als centrale bouwstenen.

Binnen deze ontwikkeling is ook een vernieuwde en meer inclusieve invulling van neutraliteit tot stand gekomen. Die benadering vertrekt niet langer van een louter formele uniformiteit, maar van een evenwicht tussen professionele onpartijdigheid, representativiteit en redelijke aanpassingen binnen de organisatie. Dit zijn de belangrijkste kenmerken van dit scenario:

Neutraliteit: Juridisch geherdefinieerd als “inclusief”: identitaire expressie is mogelijk binnen een gereguleerd kader, verenigbaar met de functie.
Interne diversiteit: Behaalde kwantitatieve doelstellingen. Regelmatige opvolging door een extern observatorium. Diverse profielen zijn aanwezig op alle hiërarchische niveaus.
Bestuur: Proactief Politiecollege. Jaarlijks regionaal diversiteits- en inclusieplan. Specifiek budget.
Rekrutering: Gerichte campagnes, waardering van interculturele competenties.
Interne impact: Voortdurende opleiding over diversiteitsbeheer en ethisch leiderschap. Diversiteitsreferenten in elke directie. Regelmatige interne dialoog.
Externe impact: Groter vertrouwen van de burgers. Gemakkelijkere samenwerking in multiculturele wijken. Verbetering van de relaties op het terrein.

Lijst van publicaties

- Bensaid N., Caprasse V., Maskens M., Pieret J., Van Praet S., (2023). Diversité et discriminations. Dans Dalle. J.-L., De Kimpe S., De Landsheer, J., Roegiers N., Libois O., Delcourt V., Tange C., de Lavareille D., Keuterickx V., de Leu de Cecil E., (eds.), *Etats Généraux de la police : Un plan pour la police du futur*, Brugge/Genval, Editions Vanden Broele.
- Bensaid N., Emplit K., Maskens M., Van Praet S. (à paraître en 2026). Des secrets policiers aux tensions éthiques des chercheurs : l'indicible dans les coulisses du travail policier, *Recherches qualitatives*.
- Bensaid N., Van Praet S., Maskens M. (à paraître en 2026). La diversité, un levier contre les violences policières ? Une mise en perspective critique. *Cahiers du GEPS*, Editions Politeia.
- Debbaut, S. (2025). *Policing Drugs: Legitimacy, Practice, and the Self-Legitimacy of Drug Detectives*. Routledge.
- De Vocht, L., Debbaut, S., & De Kimpe, S. (2025). Het gebruik van systematische identiteitscontroles: een kritische beschouwing over de legitimiteit van artikel 34 § 3 van de Wet op het politieambt. *Panopticon*, 46(2), 116-132.
- Debbaut, S., Korf, D., & Spapens, T. (2025). Politie en de aanpak van het drugfenomeen. *Cahiers Politiestudies*, (74), 15-38.
- Debbaut, S., & De Kimpe, S. (2023). Police legitimacy and culture revisited through the lens of self-legitimacy. *Policing and society*, 33(6), 690-702.
- Debbaut, S. (2023). De constructie van zelf-legitimiteit door drug detectives. *Panopticon: Tijdschrift voor Strafrecht, Criminologie en Forensisch Welzijnswerk*, 44(3), 204-222.
- De Kimpe, S., Covent, K., Debbaut, S. & De Waele, M. (2023). *Staten-Generaal van de politie.: Een Blauwdruk voor de politie van de toekomst*. Dalle, J.-L., De Kimpe, S. & De Landsheer, J. (eds.). Brugge: Vanden Broele, 53-94.
- Debbaut, S. (2022). Zelf-legitimering en politiecultuur. *Cahiers Politiestudies*, (64), 41-62.

Het onderzoeksteam

Maïté Maskens is hoogleraar antropologie aan de Université Libre de Bruxelles (ULB). Haar onderzoeksgebieden liggen voornamelijk op het gebied van de antropologie van de bureaucratie. Ze is zeer geïnteresseerd in het werk van ambtenaren en vertegenwoordigers van de staat. Ze heeft ook een passie voor alternatieve schrijfvormen in de sociale wetenschappen. Maite.Maskens@ulb.be

Steven Debbaut is postdoctoraal onderzoeker criminologie aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB). Zijn werk onderzoekt hoe legitimiteit wordt opgebouwd binnen de wetshandhavinginstanties, waarbij hij historische, filosofische en empirische perspectieven combineert (met name op het gebied van drugsbeleid, politiecultuur en zelf-legitimering). steven.debbaut@vub.be

Nawal Bensaïd is postdoctoraal onderzoeker in de sociologie aan de Université Libre de Bruxelles (ULB) en het Institut National de Criminologie et Criminalistique (INCC). Haar onderzoek richt zich op politieaangelegenheden, met een langdurige interesse in thema's die verband houden met etnische diversiteit. nawal.bensaid@ulb.be

Sofie De Kimpe is hoogleraar criminologie aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB), gespecialiseerd in politieonderzoek, met ruime ervaring in kwalitatief/etnografisch onderzoek naar de politie en de hervorming van de politieopleiding. sofie.de.kimpe@vub.be

DISCLAIMER

Dit onderzoek werd uitgevoerd met de steun van Innoviris. Alle meningen, overtuigingen en aanbevelingen in deze beleidsnota behoren volledig toe aan de auteur. Innoviris kan er niet aansprakelijk voor worden gesteld.

DOEL VAN HET PROSPECTIVE RESEARCH PROGRAMMA

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staat voor een reeks grote maatschappelijke uitdagingen: gezondheids- en ecologische crisissen stellen onze productie- en consumptiepatronen radicaal op de proef; klimaatverandering tast ons vermogen aan om in complexe stedelijke ruimten te leven; sociale en economische ongelijkheden ondermijnen de fundamenteën van ons samenleven. Daarboven komen zware uitdagingen voor woongelegenheid, ruimtelijke ontwikkeling en behoud van ruimte en verplaatsingen in de stad. Al deze factoren staan in scherp contrast met de praktijk en de visie van wat een territorium als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou moeten zijn.

Deze uitdagingen kunnen worden gezien als kruispunten: ze kunnen niet worden samengevat in één component, maar worden complex gearticuleerd door meerdere oorzaken, domeinen, effecten en actoren met uiteenlopende waarden, belangen en standpunten. Er is geen goede of foute oplossing, alleen betere of slechtere oplossingen, afhankelijk van het perspectief¹. De toekomst is onzeker, de ontwikkelingen in de toekomst zijn onvoorspelbaar en de gevolgen op lange termijn aanzienlijk. Deze factoren bemoeilijken het besturen van onze samenlevingen die geconfronteerd worden met de uitdagingen van duurzame en inclusieve ontwikkeling. Prognosemodellen gebaseerd op de projectie van gegevens uit het verleden en die gevraagd worden om de toekomst te voorspellen, werken niet in perioden van relatieve instabiliteit zoals we die nu meemaken. Voorbij projecties op de korte termijn, zijn deze modellen nog minder toegepast op de langere termijn. Onze systemen zullen ver van hun huidige staat evolueren, zonder dat het mogelijk is om alle effecten te voorspellen².

La prospective ontstond in Frankrijk in de nasleep van de Tweede Wereldoorlog en werd geformaliseerd als antwoord op politieke en sociale vragen die vandaag de dag nog steeds relevant zijn: "een permanent gevoel van de versnelling van de tijd; de erkenning van een totale en angstwekkende onzekerheid; de toenemende complexiteit van menselijke problemen onder de gevolgen van meervoudige onderlinge afhankelijkheden als gevolg van de globalisering; het bijna oneindige potentieel van technologie, vergezeld van steeds indrukwekkendere beloften, maar vaker wel dan niet losgekoppeld van ethische overwegingen; een sterke vraag om na te denken over het doel van menselijk handelen"³.

Daarom hebben veel landen zich de afgelopen jaren uitgerust met gedegen toekomstanalyses om te kunnen handelen in een onzekere wereld. Het Prospective Research for Brussels-programma maakt deel uit van deze ontwikkelingen en is een baanbrekend financieringsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het ondersteunt toekomstgericht wetenschappelijk onderzoek naar grote maatschappelijke uitdagingen, geanalyseerd op een systemische, collaboratieve en multidisciplinaire manier. Gesteund door wetenschappelijk onderzoek creëert la prospective een reeks aanbevelingen gebaseerd op mogelijke toekomsten, met behulp van een reeks precieze hypothesen en de gedeelde ervaringen die ze allemaal met elkaar verbinden. Het doel van deze aanbevelingen is om het heden in vraag te stellen en regionale actoren helpen hun weg te vinden in het doolhof van onzekerheden en controverses, zich voor te bereiden op de geanticipeerde veranderingen in de samenleving en gewenste ontwikkelingen te bewerkstelligen, zodat ze afstand kunnen nemen van de meer kortetermijns-logica om crises met bijzonder kostbare ecologische, sociale en economische gevolgen te beheersen. La prospective nodigt ons dus uit om "ons individueel en collectief de toekomst opnieuw toe te eigenen, samen de architecten te worden van een gekozen toekomst, in tegenstelling tot de slachtoffers van een opgelegde toekomst".

¹ Cf. thèse de doctorat d'**Aurore Fransolet** (2019), Knowing and Governing Super-Wicked Problems: A Social Analysis of Low-Carbon Scenarios. Cf : <https://2100.org/wp-content/uploads/Synthese-these-Aurore-Fransolet.pdf>.

² **Jean-Pierre Laurent et Monnet Éric**, « Manières de dire l'avenir sans nier l'incertitude : de l'économie aux sciences du climat. Entretien avec Michel Armatte », Tracés. Revue de Sciences humaines [En ligne], 24 | 2013. URL: <http://journals.openedition.org/traces/5671>.

³ **Durance Philippe** (sous la dir.), La prospective stratégique en action, 2014, Odile Jacob.



Prospective
research

Funding research & Innovation Promoting science