

magazine

Omgaan met

V

e

so
cius.

R

S

C

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

h

i

L

2025

socius.be

**Vershil maken,
ook als verschil schuurt.**

Samenleven vraagt het vermogen om met verschil om te gaan. Mensen verschillen in etniciteit, gender, seksualiteit, leeftijd, afkomst en nationaliteit, taal, sociaal-economische positie, gezondheid, handicap ... Hoe gaan we daarmee om? Hoe kunnen we samen een verschil maken?

Sociaal-cultureel werk verbindt en overbrugt. Het brengt mensen samen rond wat hen bindt. Maar wat doen we met verschil dat schuurt, dat voor wrijving zorgt? In een groep, in een gemeenschap, in de samenleving? Vermijden we verschil, vlakken we het uit, laten we het verstorend werken of zetten we het net in als hefboom tot verandering?

Als verschil schuurt, kunnen we dan toch een verschil maken? Hoe vinden we een evenwicht tussen bonding en bridging? Wanneer werken verschillen segregierend? Hoe voeren we een inclusief organisatiebeleid? Wat is de rol van de media bij het omgaan met verschil? Wat leren we van queer-, feministische of ouderenperspectieven? Hoe kunnen we ons democratisch voorstellingsvermogen aanspreken om een andere wereld te verbeelden? ...

Tijdens de Trefdag sociaal-cultureel werk 2025 brachten we sociaal-culturele praktijken, expertise en visies in beeld, wisselden we uit en zochten we het verschil op.

In dit magazine lees je verhalen en interviews van mensen en organisaties die verschil niet uit de weg gaan, maar het omarmen als bron van verandering.

Socius-team

voorwoord



inhoud



6
dubbelgesprek
Samen verschil maken



34
interview
Digitale rechtvaardigheid



46
verslag
Stefaan fietst door het
landschap van verschil



58
interview
Rechtvaardigheid en solidariteit



66
praktijk
De Reuskens van Borgerhout



88
praktijk
Groeten uit Utopegem



72
interview
Inclusieve marketing



94
op pad
Team Trottoir

Samen verschil maken - Iman Lechkar en Stijn Oosterlinck	6	Muntuit en Pasform: maak het verschil, begin bij je collega's	28
Omgaan met verschil: Vanessa De Greef, Elie Marechal en Florinela Petcu	16	Werk in Beeld: Fatih Calisir - Unie van Actieve Verenigingen vzw	33
Niet meer mensen bereiken, wel anders werken	20	Paola Verhaert over digitale rechtvaardigheid	34
Werk in Beeld: Klara Degriek - ProVeg	27	Werk in Beeld: Naïm Boutadjene - Avansa MZW	41
		FMDO: Twee (t)huizen, één gids	42

Stefaan Segaeert fietst... Lokeren, Sint-Niklaas, Brugge, Lot, Beringen	46	Hamza Ouamari over inclusieve marketing	72
Nani Jansen Reventlow over rechtvaardigheid en solidariteit	58	Werk in Beeld: Katrien Voet - De Transformisten	77
Werk in Beeld: Charlotte Geeraert - Amarant	65	Vrouwenverenigingen en verschil	78
De Reuskens in Borgerhout: erfgoed van en voor iedereen	66	Groeten uit Utopegem	88
		Symfoon, Dito en Kannel: Team Trottoir	94
		De nieuwe minderheid	98
		Leesvoer	102

dubbelgesprek

Samen verschil maken

Iman Lechkar en Stijn Oosterlynck
over diversiteit, macht en verbinding

In een samenleving waar verschillen steeds zichtbaarder worden, zoeken sociaal-culturele organisaties naar manieren om die diversiteit te omarmen. Maar wat betekent samenleven in verschil? Antropologe Iman Lechkar (VUB) en stadsocioloog Stijn Oosterlynck (UAntwerpen) onderzoeken het thema elk vanuit hun eigen vakgebied. In dit gesprek vertellen ze hoe macht, geschiedenis en sociale ongelijkheid meebepalen wie gehoord wordt, en waarom verbinding pas mogelijk is als we ook durven politiseren. “Verbinden en confronteren is geen tegenstelling”, klinkt het. “Dat is precies wat onze tijd nodig heeft.”

Jullie onderzoeken allebei hoe we omgaan met verschil in de samenleving. Waar komt die interesse vandaan?

Iman Lechkar: Ik ben antropologe, maar eigenlijk interdisciplinair gevormd. Ik was altijd al gefascineerd door de sociale en politieke dimensies van cultuur en literatuur. Mijn eerste opleiding was vertaler-tolk (Engels, Spaans en Arabisch). Daarna volgde ik een master-na-master aan de Universiteit Antwerpen in internationale betrekkingen en diplomatie, maar na een stage bij UNESCO verdween het droombeeld om diplomaat te worden. Ik merkte hoe sterk machtsstructuren bepalen wat gezegd mag worden. We mochten bijvoorbeeld niets zeggen over de Koerden of over Berberbewegingen door politieke gevoelheden. Dat frustreerde me. Ik wilde niet meedraaien in instellingen die ongelijkheid in stand houden, maar begrijpen hoe macht werkt. Bovendien groeide mijn interesse in verhalen van de ‘underdog’ – van gemarginaliseerde en kwetsbare groepen. Zo begon ik aan de KU Leuven aan een doctoraat over bekeringsprocessen in een klimaat van islamofobie.

Hoe komt het dat seculiere Belgen een fascinatie hebben voor de islam en zich zelfs bekeren? Hoe verhoudt die fascinatie zich tot de polarisatie rond islam, die na 9/11 alleen maar groter werd? Ik merkte dat het debat niet enkel ging over “het Westen versus de islam”, maar dat er ook binnen de islam veel interne discussies waren, beïnvloed door grootmachten zoals Iran en Saoedi-Arabië. Die intra-islamitische verschillen wekten mijn interesse. Mijn onderzoek ging dus over seculariteit, religie, bekeringsprocessen, intra-islamitische dynamieken, en geleidelijk ook over de link met de koloniale geschiedenis. Hoe werkt die geschiedenis door in huidige debatten, zowel binnen de islam zelf als in hoe wij in Europa over moslims als minderheid spreken?

Sinds 2017 werk ik aan de VUB als postdoctoraal onderzoek rond islam, macht en gender. Dat kadert in de Fatima Mernissi-leerstoel, waarin we intra-islamitische discussies verbinden met thema's als gender en (neo)koloniale tradities. Binnen die leerstoel hebben we ook een publiekswerking uitgebouwd:

kennisdeling met Brusselse organisaties, zeker in de nasleep van de aanslagen. Hoe kunnen we Brusselse organisaties meenemen in onze kennisontwikkeling, en hoe kunnen we van hen leren?

Samenwerken met sociaal-culturele organisaties voedt en versterkt mijn academisch werk. En omgekeerd, omdat die organisaties vaak groepen bereiken die elders geen stem krijgen.

Stijn Oosterlynck: Ik ben stadsocioloog aan de Universiteit Antwerpen. Mijn focus ligt op wat er in steden gebeurt, en in het bijzonder op de omgang met verschil in de stad. Een stad is dynamisch en bestaat uit veel verschillende groepen die niet noodzakelijk een gedeelde geschiedenis of ervaring hebben. De vraag is: hoe leef je samen in dat verschil?

De voorbije vijftien jaar onderzocht ik met collega's van diverse Vlaamse universiteiten de rol van 'plaats'. Nationale overheden grijpen vaak terug naar gedeelde waarden, normen en geschiedenis. Maar wij zien dat samenleven ook mogelijk is zonder gedeeld verleden, gewoon door een plaats te delen. Zoals Iman zegt: we kunnen wel een koloniale geschiedenis gemeenschappelijk hebben, maar die elk anders beleven of interpreteren. We kijken hoe mensen die samen werken, wonen en hun vrije tijd delen, via die gedeelde ruimte nieuwe vormen van solidariteit in diversiteit ontwikkelen.

Daarnaast ben ik betrokken bij het Hannah Arendt Instituut, dat wetenschappelijke inzichten probeert te verbinden met maatschappelijke debatten, onder andere over omgaan met verschil.

Iman, jouw onderzoek vertrekt vanuit de manier waarop we in het Westen naar islam en gender kijken. Wat wil je met dat perspectief zichtbaar maken?

Iman: Veel van ons westerse discours over emancipatie is gebouwd op het idee van “de ander”. Die ander is steeds vaker “de moslim”, en dat beeld is erg gegenderd: de onderdrukte islamitische vrouw tegenover de dominante, bedreigende man. Ook in bekeringsverhalen



Prof. Dr. Iman Lechkar

behaalde een master in toegepaste taalkunde Engels-Spaans-Arabisch, een master in internationale betrekkingen en een doctoraat in de sociale en culturele antropologie. Ze werkte als doctoraats- en postdoctoraal onderzoeker aan de KU Leuven en was docent aan de Odisee Hogeschool binnen de opleiding sociaal werk. Momenteel is Iman Lechkar postdoctoraal onderzoeker en houder van de Fatima Mernissi-leerstoel aan de VUB.

Prof. Dr. Stijn Oosterlynck

is hoogleraar stadsociologie. Hij is lid van het Centre for Research on Environmental and Social Change en van het bestuur van het Antwerp Urban Studies Institute. Hij is wetenschappelijk directeur van het Hannah Arendt Instituut voor Diversiteit, Stedelijkheid en Burgerschap.



zie je hoe gegenderd dat discours is. Vrouwen die zich bekeren, worden vaak neergezet als emotioneel, naïef of gemanipuleerd; mannen als rationeel en intellectueel.

Ik heb lang geloofd in een verbindend narratief, in het bouwen van bruggen. Maar op een bepaald moment besepte ik: hoe kunnen we bruggen bouwen als “die ander” zagezegd zo gevaarlijk en onverzoeenbaar is met “onze westerse waarden”? Toch geloof ik nog steeds in verzoening, maar dan via echte ontmoetingen. Ze creëren relationaliteit: de mogelijkheid om elkaar te begrijpen, niet enkel op intellectueel niveau, maar ook gevoelsmatig. Ze brengen emoties en rationaliteit samen.

Daarom staat in al mijn onderzoek de samenwerking met het middenveld centraal. Sociaal-culturele organisaties investeren in ontmoetingen. Vaak kleinschalig, maar zo cruciaal. Ik kijk naar wat die ontmoetingen teweegbrengen: welke verschuivingen ontstaan er, en hoe speelt dat gegenderde beeld daarin mee?

Een recent voorbeeld is mijn werk rond het ontsluiten van kennis rond Palestina. In het publieke discours wordt dat zelden als een koloniaal project beschreven. Het wordt gereduceerd tot “de strijd tegen Hamas”, opnieuw met dat beeld van de islamitische, mannelijke, terroristische ander. Daarom hebben we met onze leerstoel een jaar lang films getoond om dat beeld te doorbreken. We wilden tonen hoe die dynamieken van bezetting, verzet en gender samenhangen. Voor mij zijn dat de twee sporen die terugkeren: het gegenderde perspectief en het ontsluiten van kennis via ontmoetingen die polarisatie tegengaan.

Stijn, jij kijkt naar verschil in de stad. Hoe onderzoeken jullie dat concreet?

Stijn: Wij waren eerst geïnteresseerd in verschillen tussen etnisch-raciale groepen. We zien dat er in onze samenleving hoge niveaus van solidariteit bestaan, historisch gezien herverdelen we enorm veel. Solidariteit is een breed gedragen waarde, maar ze wordt gedifferentieerd. Bij ouderen, zieken of kinderen is de bereidheid tot solidariteit bijvoorbeeld groot,

maar bij mensen met een andere culturele of raciale achtergrond daalt die sterk. Dat motiveerde ons: waarom kunnen we wel solidair zijn, maar trekken we grenzen op basis van culturele of raciale verschillen?

Nu, we wilden dat niet overal en altijd veronderstellen. Diversiteit wordt niet per definitie als een probleem ervaren. We proberen op specifieke plaatsen te kijken welke verschillen daar spelen en hoe mensen ermee omgaan. Soms gaat het niet over over etnische en raciale verschillen, maar speelt bijvoorbeeld de lokale taalproblematiek. In een bedrijf in de Brusselse rand speelden de spanningen tussen taalgroepen een grotere rol dan etnische verschillen.

We onderzoeken dus welke verschillen door mensen zelf relevant worden gemaakt, en hoe ze daar in de praktijk mee omgaan: wie kansen krijgt, met wie men in dialoog gaat ... Daarbij nemen we een constructief perspectief op: we zoeken naar wat werkt. Kan de gedeelde plaats waar mensen wonen of werken – bijvoorbeeld een huisvestingscoöperatie of fabriek – solidariteit mogelijk maken, ook al denken mensen heel verschillend of hebben ze vooroordelen?

We kijken ook naar praktijken van “samen doen”. Ontmoetingen in woorden zijn vaak hoogdrempelig, veel mensen haken af zodra het te confronterend wordt. Samen iets doen kan dan een zachtere vorm van ontmoeting zijn.

Tegelijk zijn we niet blind voor structurele machtsverhoudingen. In ons onderzoek naar de automobielsector zagen we bijvoorbeeld dat de diversiteit het grootst was bij de toeleveranciers, waar de lonen het laagst en de contracten het meest precair waren. Je moet dus ook kijken hoe solidariteit zich verhoudt tot ongelijkheid: plaatsen zijn nooit neutraal, ze hebben een geschiedenis en een hiërarchie. In dit geval, de toeleverancier heeft een ondergeschikte positie in de productieketen van auto's en solidariteit organiseer je dus best ook op het niveau van de hele productieketen.

“Het gaat niet om debat winnen, maar om het debat open te houden: ruimte te maken voor complexiteit.”

Iman Lechkar

Iman, je knikte daarnet toen Stijn het had over “samen doen”. Herken je dat in je eigen werk?

Iman: Zeker, bij ons is doen een belangrijk aspect, maar de dialogische praktijk – het gesprek aangaan – blijft essentieel. Zo hebben we net een groot BELSPO-project afgerond over de re-integratie van terugkeerders. Dat gaat over mensen die naar Syrië zijn gegaan – soms om humanitaire hulp te bieden, soms om zich aan te sluiten bij verzetsgroepen – en die daarna zijn teruggekeerd naar België en een tweede kans willen. Ik was coördinator van dat interdisciplinaire project. We werkten samen met antropologen, communicatiewetenschappers, psychologen, justitiehuizen, magistraten, veiligheidsdiensten, politie, advocaten ... om zo samen te zoeken naar herstel.

Doen is belangrijk, maar dan wel evidence-based doen. Laat ons eerlijk zijn: Stijn heeft als witte, mannelijke professor uit de middenklasse meer kans dat zijn woorden als waarheid worden aangenomen dan de mijne, als vrouw van kleur. Als ik iets zegt, twijfelen mensen of wordt dat soms als “biased” beschouwd. Als dezelfde boodschap van een witte professor komt, dan nemen mensen dat wel ernstig. Spivak en Fricker schreven daar al veel over, dat is epistemic injustice: dat de kennis van mensen in gemarginaliseerde posities minder geloofd of gewaardeerd wordt. Maar wij laten ons daardoor niet tegenhouden. We doen het gewoon, met bewijzen. In dat project werkten we in een heel divers team. Die combinatie van dat meerstemmige team gaf een krachtig signaal. Dat voorbeeld toont aan hoe samen doen ook gaat over macht, legitimiteit en erkenning: wie wordt gehoord, wie niet? Ik probeer bewust marginale stemmen te combineren met gevestigde, zodat onze solidariteit niet enkel symbolisch is, maar ook strategisch.

We werkten constructief: hoe creëer je solidariteit tussen mensen met verschillende geschiedenissen, bagage en posities in de samenleving? We spraken ook expliciet over *white privilege*, en over hoe mensen dat

kunnen erkennen. In de eerste fase van het project was er veel scepticisme. Maar doordat onze aanbevelingen uit verschillende hoeken kwamen, met onderbouwde data, werden ze na verloop van tijd wel aanvaard.

Dus ja, samen doen is belangrijk. Maar je moet ook durven benoemen: waarom worden de woorden van een justitie-assistent wel geloofd en die van een terugkeerder niet? Waarom wordt de getuigenis van iemand van kleur sneller in twijfel getrokken? Samen doen zonder die machtsverhoudingen te benoemen en die ongelijkheid bespreekbaar te maken, dat werkt niet. De dialogische praktijk is even essentieel.

We proberen groepen samen te brengen vanuit verschillende, soms tegenovergestelde posities. Dat kan schuren, maar via dialoog kan dat evolueren naar synthese. Tijdens onze slotconferentie zagen we dat ook: de eerste bijeenkomsten waren erg polariserend, maar na verloop van tijd groeide er echt begrip. We hebben ook geleerd dat sommige ontmoetingen te pijnlijk of te confronterend zijn, bijvoorbeeld met families van terugkeerders. Daarom zijn we voorzichtig geworden: we kijken naar de contouren van ontmoetingen en hoe ze helend en transformerend kunnen zijn in plaats van gewelddadig of destructief. Dat vraagt regie, zorg en nuance.

Stijn, jullie aanpak lijkt meer gericht op het praktische samenleven, minder op expliciete dialoog.

Stijn: De confrontatie aangaan via dialoog, dat is een waardevolle methode, maar niet voor iedereen haalbaar. Wat wij doen, is anders, maar aanvullend.

Ik wil eerst nog ingaan op wat Iman bedoelt met “wie spreekt” en de invloed van identiteit op hoe serieus je genomen wordt. Ik begrijp dat, tegelijk merk ik dat privilege ook grenzen heeft. In onze samenleving heerst nog sterk een assimilatie-denken: de idee dat samenleven alleen lukt als verschillen worden gereduceerd. De dominante groep bepaalt wat “onze”

waarden en geschiedenis zijn, en anderen moeten zich daaraan aanpassen. Dat kan enigszins evolueren, maar de richting is duidelijk. Wanneer je dat kader in vraag stelt, krijg je weerstand – ook als witte man. Er zijn plekken waar ik nooit zal worden uitgenodigd om te spreken, simpelweg omdat onze boodschap te veel afwijkt.

Wat wij doen, is minder confrontatiegericht, maar wel gericht op alternatieve kaders ontwikkelen. Wij vertrekken vanuit het idee dat wat we wetenschappelijk vaststellen over “plaatsgebonden solidariteit”: mensen die samen iets delen, samen dingen doen – ook zichtbaar is in praktijken van sociaal-culturele organisaties. Zij proberen dat elke dag: samenleven in verschil concreet maken. Wij proberen hun werk te documenteren, te verdiepen, en te onderbouwen met onderzoek. Dat versterkt hun legitimiteit. Zo willen we sociaal-culturele initiatieven die tegen de stroom in roeien, ondersteunen met kennis. We kunnen aantonen: wat jullie doen, werkt. Er zijn voorwaarden, het is niet overal rozengur en maneschijn, maar het kan werken. Zo bouwen we mee aan een alternatief discours tegenover dat assimilatieverhaal: één dat wetenschappelijk gestaafd is, dat hoopvol is, en dat sociaal-cultureel werk waardeert als motor van verbinding.

Het gaat dus niet om debat winnen, maar om het debat open te houden: ruimte te maken voor complexiteit. We moeten niet naïef zijn: niet iedereen luistert, en de wetenschap wordt vaak selectief gebruikt in het publieke debat. Maar dat ontslaat ons niet van de verantwoordelijkheid om inzichten te blijven delen en te institutionaliseren. Zoals Iman zei: je kan niet verwachten dat iets wat je ontdekt vanzelf zijn weg vindt. Je moet het actief verankeren, in instituties, beleid, en samenwerking met het middenveld.

Iman: Dat is inderdaad belangrijk. Door met organisaties samen te werken en hun werk wetenschappelijk te verankeren, kunnen we echt tegengewicht bieden in deze tijd van politieke verharding en groeiende ongelijkheid. De organisaties waarmee ik samenwerk, zouden idealiter gefinancierd moeten worden vanuit cultuur- of jeugdbeleid. Maar in realiteit komen hun middelen vaak uit veiligheidsbudgetten. Hun werk wordt dus bekeken vanuit preventie in plaats van emancipatie.

“Ik geloof sterk in menselijke *cracks*: kleine barsten in harde structuren waar verandering begint.”

Iman Lechkar

Dat maakt hun positie moeilijk. Ze worden beoordeeld vanuit een veiligheidslogica, terwijl ze net werken aan ontmoeting en vertrouwen. Daarom vind ik het essentieel dat wij, als academici, onze geprivilegieerde positie gebruiken om dat middenveld te versterken: om beleidskanalen aan te spreken, om alternatieve financiering te zoeken bijvoorbeeld via Europese projecten. In Europese programma's is er aandacht voor co-creatie, emancipatie en samenleven. Wij moeten de brug vormen tussen lokale organisaties en internationale netwerken, zodat er opnieuw ruimte komt voor een positief, verbindend narratief. We dragen die verantwoordelijkheid, omdat we vanuit universiteiten meer vrijheid hebben dan veel sociaal-culturele organisaties, die steeds meer onder druk staan.

Verbinding, is dat wat er meer nodig is om uitsluiting tegen te gaan?

Stijn: Verbinding is zeker belangrijk, maar ze kan pas ontstaan als er een basis is – iets wat je “sociale infrastructuur” zou kunnen noemen. Denk aan toegang tot onderwijs, gezondheidszorg, kinderopvang, ontmoetingsruimtes, huisvesting ... voorzieningen waardoor mensen gewoon functioneren in de samenleving. Als die infrastructuur ontbreekt, als basisbehoeften niet worden vervuld, dan wordt verbinding moeilijk. Dan ontstaat er frustratie, en dat vertaalt zich in wantrouwen. Pas wanneer mensen zich niet voortdurend tekortgedaan voelen, kan er ruimte zijn om zich open te stellen voor anderen.

Sociale infrastructuur is niet enkel materieel, maar ook symbolisch. Het zijn de gedeelde voorzieningen die van iedereen zijn, waar we elkaar ontmoeten. Als



samenleving moeten we dat collectieve fundament versterken. Zonder dat wordt verbindend werk, hoe goed bedoeld ook, een strijd tegen de stroom in.

Iman: Die basisinfrastructuur is absoluut nodig, maar ze moet ook democratisch zijn en mensenrechtenprincipes naleven.

Burgerrechten en anti-discriminatie principes mogen niet enkel op papier bestaan, ze moeten ook gecontroleerd en afgedwongen worden. We zien vandaag, ook internationaal, dat dubbele standaarden en gebrek aan sancties leiden tot een uitholling van het recht. Daarom moeten mensen blijven beseffen dat die verworvenheden niet vanzelfsprekend zijn. Je moet ervoor blijven vechten, op straat komen, ze levend houden.

Vanuit ons onderzoek en vanuit de Fatima Mernissi-leerstoel willen we dat ook te benadrukken:

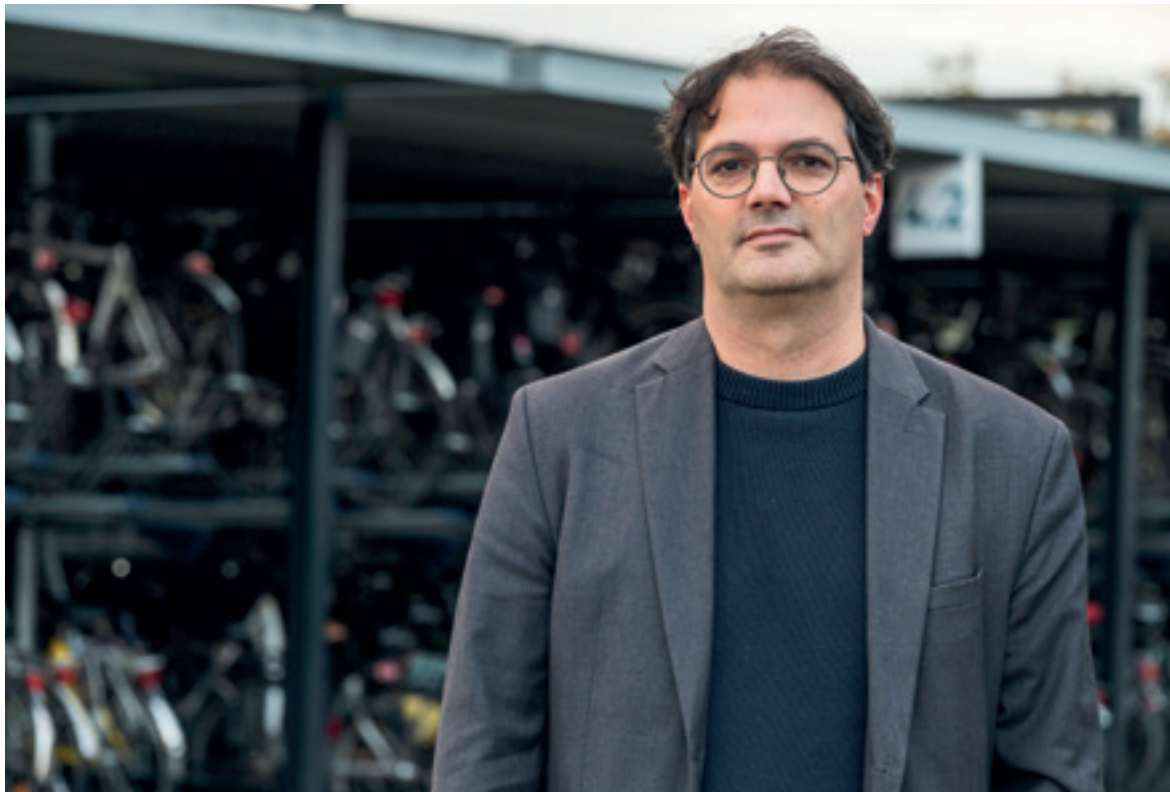
instellingen zijn machtig, maar er is ruimte voor individuele *agency*. Mensen in instellingen kunnen verschil maken. In onze onderzoeken naar ongelijkheid zien we structurele uitsluiting, maar we zien ook individuen binnen die structuren die het anders doen. Sommige directeurs of HR-verantwoordelijken geloven in gelijke kansen, anderen handelen ernaar om pragmatische redenen zoals vergrijzing of personeelstekort. Wat hun motivatie ook is, het effect blijft: ze creëren openingen. Ik geloof in de menselijke *cracks*: kleine barsten in harde structuren, waar verandering begint.

Verbinding heeft structurele strategieën nodig, maar ook geloof in persoonlijke daadkracht. Waarom zou ik naar Brussel trekken om te protesteren tegen een genocide? Wat maakt mijn aanwezigheid uit? Wel, als iedereen zo denkt, verandert er niets. Maar als iedereen beseft dat zijn stem telt, dan kan er wel degelijk een verschil gemaakt worden.

Zowel structurele verandering als individuele verantwoordelijkheid zijn nodig.

Stijn: Individueel engagement is cruciaal, maar mensen zijn geen helden die in hun eentje de wereld veranderen. Engagement komt niet vanzelf. Ze hebben steun nodig, ze moeten voelen dat ze niet alleen staan. Dat er collega's, organisaties of overheden zijn die hun inzet aanmoedigen. Achter elk individu dat verschil maakt, staan structuren: netwerken, organisaties, solidariteit. Rosa Parks zat niet toevallig achteraan in de bus; daar zat mobilisatiewerk achter.

Als wetenschappers hebben we de verantwoordelijkheid om mee te bouwen aan instituties die engagement ondersteunen, en die bescherming en continuïteit bieden. De collectieve infrastructuur is even belangrijk als de individuele daad.



Als jullie één advies mogen geven aan sociaal-culturele organisaties: wat is volgens jullie vandaag het belangrijkste om te doen?

Iman: Ik pleit voor meer onderzoek binnen de instellingen zelf. We richten ons vaak op de gemarginaliseerde groepen, maar minder op de instituties die ongelijkheid in stand houden.

Onderzoek moet niet enkel de realiteit weerspiegelen, maar ook uitdagen. Betrek hen als waardevolle partners, dan ontstaan er openingen voor verandering. Iedereen heeft goede bedoelingen, maar in gesprekken binnen instellingen merk je hoe die goede bedoelingen soms botsen met onbewuste vooroordelen of blinde vlekken. Als we die op een constructieve manier kunnen benoemen, dan ontstaat er transformatie.

Daarom moeten instellingen zelf mee in die leerprocessen stappen. Toegang krijgen tot instellingen is niet altijd evident, zeker niet met een kritische blik, maar als iedereen zich opstelt als lerend, wordt verbinding mogelijk.

Als we overtuigd zijn van ons eigen gelijk, bouwen we muren. Maar als we elkaar benaderen met de bereidheid om te leren, ontstaat er beweging. Dat klinkt zacht, maar ik geloof dat die open, lerende en kritische houding essentieel is. In antiekoloniaal werk blijft het belangrijk om te benoemen en te politiseren. Maar gehoor krijgen, vraagt gelaagdheid: kritisch en empathisch. Zo zetten we stappen vooruit.

En Stijn, wat wil jij nog toevoegen?

Stijn: Helaas is het middenveld zelf nog lang niet zo divers als het zou moeten zijn. Sociaal-culturele organisaties scoren op dat vlak niet beter dan de rest van de samenleving. Kortgeschoolde mensen en mensen van kleur zijn ondervertegenwoordigd, zeker op beleidsniveaus. Daar is nog werk aan de winkel.

Maar misschien nog belangrijker vandaag: het middenveld moet opnieuw investeren in bewegingswerk en organisatiekracht. We zien veel investeringen in communicatie: campagnes, branding, sociale media ... Dat is belangrijk in deze communicatiemaatschappij, maar het mag geen vervanging worden van organisatie. Middenveldorganisaties moeten zich blijven verankeren in de samenleving, een achterban opbouwen, mensen mobiliseren. Mensen in beweging brengen: letterlijk en figuurlijk.

We leven in een tijd waarin polariserende boodschappen snel verspreid worden. Als we daar iets tegenover willen zetten, moeten we aanwezig zijn in de haartvaten van de samenleving, met andere verhalen en met de boodschap dat verandering tijd vraagt, maar mogelijk is.

Dat betekent niet dat we niet scherp mogen zijn. Polarisatie kan ook mobiliseren. Maar we moeten

“Verbinding is pas mogelijk als er een basis is – wat ik sociale infrastructuur noem. Zonder dat wordt verbindend werk, hoe goed bedoeld ook, een strijd tegen de stroom in.”

Stijn Oosterlynck

tegelijk een tegenstem bieden tegen het gevoel van fatalisme dat “alles naar de vaantjes gaat”. Het middenveld moet niet alleen communiceren over verbinding, maar ze ook organiseren.

Iman: Klopt. En naast bewegingswerk is het belangrijk om het discours van verbinding te verzoenen met een discours van politisering en activisme. Dat is soms moeilijk voor het sociaal-cultureel werk, omdat activisme snel wordt gezien als “tegen” in plaats van “voor”. Maar systeemkritiek is geen bedreiging voor verbinding, ze kan er net de motor van zijn.

Verbind activisme met hoop, met het verbeelden van alternatieve toekomsten. Hoe kunnen we systeemkritiek koppelen aan waarden als gelijkheid, rechtvaardigheid en mensenrechten? Daar ligt een belangrijke rol voor de sector: niet enkel bruggen bouwen, maar ook onrecht durven benoemen. Verbinden en confronteren. Tegelijkertijd. Dat is geen tegenstelling, maar een noodzakelijke evenwichtsoefening.

Omgaan met

verschil

VRAGEN AAN



Vanessa De Greef,

educatief
medewerkster
regio Brussel,
Sankaa



Elie Marechal,

educatief
medewerker,
FMDO

Hoe ga je om met verschil in de werking van je organisatie/bij je eigen werk?

Vershil heeft me altijd gefascineerd. Ik ben nieuwsgierig, en hou van evenveel van uitdaging als van rust.

In mijn werk merk ik dat verschil soms weerstand oproept en tegelijk als zeer interessant voelt. Zoals wanneer twee mensen naar hetzelfde probleem kijken, maar compleet andere oplossingen zien. Mijn nieuwsgierigheid en open houding heeft me al mooie inzichten gebracht.

Bij FMDO zien we verschillen als iets positiefs. Verschillen brengen nieuwe ideeën, ervaringen en perspectieven mee. We zien ze niet als een hindernis, maar als een realiteit. We verwachten niet dat iedereen hetzelfde denkt of leeft. Iedereen brengt zijn eigen baggage, achtergrond, waarden en gewoontes mee.

We zijn duidelijk over wat we belangrijk vinden. Wie lid wil worden, vrijwilligerswerk wil doen of bij ons wil werken, deelt een aantal basiswaarden. We kiezen voor respect: voor democratie, mensenrechten en voor iedereen – ongeacht afkomst, geloof, gender of geaardheid. Dat basisrespect vormt de fundering van ons werk. We luisteren zonder oordeel, geven ruimte aan andere meningen en houden rekening met culturele verschillen. We zoeken actief naar verbinding, in plaats van iedereen in een hokje te stoppen. We werken van onderuit en in overleg. We kiezen bewust voor samenwerking op basis van consensus. Zo bereiken we doelen waar ruimte is voor verschil – en waar we die verschillen soms zelfs in de verf zetten.

Wanneer botst verschil? Welke drempels zie jij?

In mijn organisatie zie ik verschil het meest botsen wanneer we met z’n allen in vergadering zitten. Dan heerst het gevoel dat we elkaar niet altijd helemaal begrijpen en moeten we echt vertragen voor de echte inhoud in het gesprek. Dat is nodig om verder te kunnen. En net in die gesprekken waar we iets langer blijven zitten, zit ruimte voor ‘begrijpen’. Begrijpen wat de andere heeft gehoord en van daaruit gerepliceerd. Achter verschillende standpunten zitten vaak dezelfde zorgen, maar vanuit hun eigen ervaring beleefd.

Als we samenwerken met diverse groepen, dan botsen we soms. Mensen hebben verschillende meningen, ideeën en gewoontes. Ze denken anders over wat belangrijk is en hoe iets moet gebeuren. Maar dat is oké: botsen mag! De vraag is vooral *hoe* we dat doen. Is het met respect en op basis van gelijkwaardigheid? Luisteren we écht, met een open blik?

Als procesbegeleiders bewaken wij dat actief. We zorgen ervoor dat het respectvol blijft, dat iedereen aan bod komt en dat dominante ideeën niet zomaar de norm worden.

We botsen soms op drempels. We werken van onderuit, met mensen en verenigingen met verschillende achtergronden. Door die mix aan stemmen kost het meer tijd en energie om tot een consensus te komen. Soms houden mensen vast aan hun overtuigingen. Ze staan niet open voor andere visies. Of het gesprek gaat over gevoelige thema’s zoals oorlog of conflict. Dan raken we aan diepe emoties.

Hoe kan verschil tot groei leiden?

Vershil leidt tot groei wanneer we het zien als een uitnodiging in plaats van als een bedreiging. Wanneer we ons kwetsbaar genoeg durven opstellen om te kijken naar de ander en te luisteren zonder oordeel. Wanneer ik merk dat iemand heel anders denkt dan ik, probeer ik me af te vragen: wat zie ik over het hoofd? Hoe heeft die persoon die informatie begrepen? En ook, wat is een gezamenlijk punt om terug uit te vertrekken? Even teruggaan naar het moment voordat de verwarring ontstond. En dan zit volgens mij echte groei in het *aha*-moment. Daar waar we elkaar begrijpen en ons eigen stuk ook even vanuit het ander perspectief te zien krijgen.

We zien verschillen niet als een probleem, maar als kansen om van elkaar te leren.

Of het nu gaat om achtergrond, taal, overtuiging of ervaring – die diversiteit brengt ons vooruit. Ze daagt ons uit om na te denken over wat we normaal vinden en leert ons verder te kijken dan ons eigen referentiekader.

Door bewust ruimte te geven aan verschillen, bouwen we aan een samenleving waarin iedereen meetelt. Een samenleving waarin we met elkaar in dialoog gaan en écht luisteren, ook als dat soms ongemakkelijk of confronterend voelt.

We hoeven verschillen niet weg te werken. Door ze serieus te nemen, groeit het wederzijds begrip en ontstaat er ruimte om samen verder te bouwen.

Welke quote rond verschil - van een deelnemer, samenwerkingspartner ... - zal je altijd bijblijven?

“Vershil doet vernauwen tot je ervaart dat het je verrijkt “

Dat leerde me dat ik verschil niet hoeft glad te strijken of weg te nemen. Iets wat ik een 10-tal jaar geleden nog zag als ‘oplossing’. Ik hoeft het alleen maar ruimte te geven, geduldig te zijn, en te vertrouwen dat er in die ruimte iets moois kan ontstaan. Ookal duurt dat soms even :-).

“Ik zie geen verschillen tussen mensen, ik zie mensen.” Robert Tovmasyan – stagiaire FMDO

Uit het artikel: www.fmdo.be/verhaalrobert/

18

Omgaan met verschil



Florinela Petcu,
sociaal-cultureel
werker, Avansa
regio Antwerpen

Hoe ga je om met verschil in de werking van je organisatie/bij je eigen werk?

Ik probeer altijd te luisteren en te begrijpen waar de ander vandaan komt. Ik heb geleerd dat onbekend vaak onbemind is en dat niemand het monopolie op de waarheid heeft. Als je met een open houding naar iemand toegaat, voelt die persoon dat aan – we zijn onbewust gevoelig voor energieën en lichaamstaal. Zo krijgt het gesprek kans om te slagen.

Omgekeerd werkt het niet als je met de overtuiging naar iemand stapt dat jij gelijk hebt en de ander fout. Iedereen reageert vanuit zijn eigen referentiekader, gevormd door ervaringen, waarden en overtuigingen, en het is belangrijk dat te erkennen. Verschillen bieden kansen om te leren, mits je de ander persoonlijk benadert en niet zomaar uitgaat van culturele of organisatorische labels. Zo vinden we samen manieren van werken die aansluiten bij de noden van de mensen met wie we samenwerken, en verrijken we onze eigen praktijk.

Verschillen zie ik als kansen om te leren en onze manier van werken te verrijken. Door open te staan en samen te zoeken naar oplossingen die passen bij de noden van de mensen met wie we werken, ontstaan nieuwe inzichten, samenwerking en wederzijds begrip. In mijn ervaring leidt dat niet alleen tot betere resultaten, maar ook tot persoonlijke groei – zowel voor mijzelf als voor de mensen met wie ik werk.

Wanneer botst verschil? Welke drempels zie jij?

Verschillen kunnen botsen wanneer verwachtingen onduidelijk zijn, communicatie ontbreekt of aannames over elkaar de overhand nemen. Vaak spelen factoren zoals vermoeidheid, tijdsdruk en uiteenlopende prioriteiten een rol. Ook grote verschillen in waarden, manier van werken of referentiekaders kunnen een gesprek uitdagend maken. Soms ervaar je botsingen sterker wanneer je als enige een andere visie hebt dan de meerderheid en je het gevoel hebt niet op te kunnen boksen tegen hun overtuigingen. Het besef dat iedereen reageert vanuit zijn eigen perspectief en dat botsingen niet persoonlijk zijn, helpt om die drempels te overbruggen en constructief samen te werken.

Hoe kan verschil tot groei leiden?

Vershil kan tot groei leiden, maar alleen wanneer er open gesprekken mogelijk zijn in een veilige en ondersteunende setting, met constructieve feedback. Het creëren van zowel *safe spaces* als *brave spaces* is daarbij belangrijk. In een *safe space* voelen mensen zich beschermd en durven ze zich uiten zonder angst voor negatieve gevolgen. Een *brave space* gaat een stap verder: deelnemers worden aangemoedigd om eerlijk te spreken over moeilijke of ongemakkelijke onderwerpen. Verschillen worden besproken met respect en aandacht, met focus op wederzijds begrip, constructieve feedback en leren van elkaar. Door verschillen op die manier te benaderen, ontstaan nieuwe inzichten, creatieve oplossingen en sterkere samenwerking. Dat stimuleert inclusiviteit en flexibiliteit in ons werk en verrijkt onze manier van werken.

Welke quote rond verschil - van een deelnemer, samenwerkingspartner ... - zal je altijd bijblijven?

“Onbekend is onbemind.”

Dat Nederlandstalige gezegde vat alles samen: door elkaar echt te leren kennen, open te luisteren en nieuwsgierig te zijn, ontstaat begrip. Verschillen zijn geen obstakels, maar kansen om te groeien – zowel persoonlijk als professioneel.





Organisaties zoeken al jaren naar manieren om sociaal-cultureel te werken in een superdiverse samenleving. Toch blijven veel mensen buiten beeld en zijn we nog lang niet aan sociaal-culturele participatie van iedereen. Silke Jaminé, stafmedewerker participatie en sociaal-cultureel werken bij Socius, legt uit waarom dat zo hardnekkig is en hoe we anders kunnen kijken. Participatie gaat niet over drempels verlagen of publiekscampagnes, maar over de kern van sociaal-cultureel werk: de maatschappelijke verandering die we willen realiseren. Niet: hoe krijgen we meer mensen bij ons aanbod? Wel: wat betekent die maatschappelijke verandering voor mensen met andere perspectieven, levens en ervaringen? Silke pleit voor een verschuiving van toeleiding naar transformatie: minder trekken aan nieuwe doelgroepen, maar meer ruimte maken voor andere stemmen, manieren van werken en vormen van betrokkenheid. Meer aandacht voor ongelijkheid. Dat vraagt lef, tijd en samenwerking. Om organisaties te ondersteunen, ontwikkelde ze een handelingskader.

Niet meer mensen bereiken, maar anders werken

Waarom werken in superdiversiteit meer vraagt dan nieuwe doelgroepen bereiken

Sinds de Zwarte Zondag van 1991 ontstond het besef dat we in onze democratie bepaalde groepen uitsluiten of verliezen. We betrekken ze niet bij wat er in de samenleving gebeurt. We weten dus al dertig jaar dat participatie een issue is in onze sector. En toch maken we blijkbaar weinig beweging. Klopt dat voor jou?

Ik weet niet of iedereen al dertig jaar voelt dat participatie een thema is en die uitsluiting ziet. Dat hangt af van het type organisatie en van de thema's waarmee ze geconfronteerd worden. Maar het is vandaag wel een issue voor alle organisaties.

Er wordt al dertig jaar gezocht naar recepten: hoe gaan we ermee om, hoe maken we onze organisatie diverser, hoe bereiken we een divers publiek ...? Voor sommigen is de aanleiding een praktische noodzaak: ze merken bijvoorbeeld dat hun groepen niet meer vollopen, dat hun manier van werken minder goed werkt. Daarom zoeken ze naar manieren om nieuwe mensen te bereiken. Voor andere organisaties speelt dat minder. Zij doen het nog steeds goed en bereiken met hun thema's veel mensen, maar vanuit de overheid komt de opdracht om hun publiek te verbreden.

Eenzijds merken organisaties dat ze, om gezond te blijven, meer en andere mensen nodig hebben. Anderzijds verwacht de samenleving dat we daarop inzetten. Onderzoek toont dat een groot deel van de Vlaamse bevolking niet echt participeert in sociaal-culturele praktijken.

Dat klopt, en dat is een probleem. Niet zozeer voor afdelingen die verdwijnen, lidmaatschappen schommelen altijd. Maar structureel mensen niet bereiken, dat raakt aan de democratische rol die we als sector hebben. We werken sociaal-cultureel, omdat we geloven in een inclusieve, solidaire en duurzame democratie. Dat kunnen we niet waarmaken als we structureel mensen niet betrekken. Dat betekent niet dat iedereen mee moet doen, maar wel de mensen voor wie je thema's relevant zijn. Vandaag gebeurt dat niet, en daardoor laten we als sector een stuk van onze rol liggen.

Er zijn veel organisaties die al van alles geprobeerd hebben, maar weinig effect zien. Zorgt dat niet voor een soort 'diversiteitsmoeheid'?

Sommige acties lukken: je bereikt bijvoorbeeld een nieuw publiek tijdens een project. Maar vaak is dat niet structureel: de mensen die je bereikt hebt, verdwijnen

“Structureel mensen niet bereiken, dat vind ik een probleem. Dat raakt aan de democratische rol die we als sector hebben.”

weer wanneer het project uitdooft. Organisaties geloven hard in wat ze doen en willen daarmee nieuwe mensen overtuigen. Die insteek “als we hen er bij krijgen, zullen ze blijven, want wat wij doen is tof” is hardnekkig. Ik heb veel begrip voor hun inspanningen en prijs hun enthousiasme, maar als je kijkt naar de voorbije jaren, dan zie je dat dat te weinig oplevert.

We hebben toch een referentiekader ontwikkeld: kijk goed naar doelgroepen, ontdek drempels en werk ze weg zodat mensen naar je aanbod komen. Is dat dan geen werkbaar model?

Dat referentiekader vertrekt net van je eigen aanbod. En ik denk, en ik ben niet de enige, dat we dat aanbod soms moeten durven loslaten. We moeten nieuwe recepten zoeken.

Onderzoek spreekt over het verschil tussen toeleiding en transformatie. De toeleidingsreflex vertrekt vanuit: we bereiken mensen niet, dus we nemen drempelverlagende maatregelen zoals anders communiceren, activiteiten op een andere plek organiseren ... Maar het idee blijft hetzelfde: we laten mensen kennismaken met ons aanbod. Transformatie vertrekt vanuit iets anders: mensen weten wat ze nodig hebben. We kunnen hen warm maken voor een thema, maar de manier waarop we werken moet veranderen. Het gaat niet om nieuwe mensen naar ons vast aanbod brengen, maar om samen met hen nieuw aanbod te creëren.

Ik kan me voorstellen dat een organisatie zich bij dat idee onveilig voelt. Dan moet je loslaten wat je kent en waar je goed in bent.

Dat klopt. Dat is spannend, en het verklaart meteen waarom het niet de eerste piste is waar organisaties spontaan voor kiezen.

Tegelijkertijd geloven sociaal-cultureel werkers sterk in hun doel, in hun missie. Dat enthousiasme moeten we blijven zien. Ze weten ook dat de weg

naar maatschappelijke verandering onzeker is. Dat is onzeker weten; je plannen durven loslaten omdat je groep een andere weg kiest. We kunnen dat goed met vertrouwde groepen. Ik denk dat we dat ook kunnen met een breder publiek. Als we focussen op de verandering zelf, want daaraan moeten we vasthouden.

Door te kijken naar de maatschappelijke verandering waarvoor je staat, die in je missie staat en vaak ook in je geschiedenis, kan je veel leren. We hebben in onze sector veel ‘oude’ organisaties. Sommigen bestaan al honderd jaar. Ze hebben doorheen de tijd verschillende vormen gekend en andere accenten gelegd, maar hun kern is gebleven.

Vrouwenorganisaties stelden binnen de sociale strijd eisen voor stemrecht. Op het moment dat vrouwen minder buitenshuis werkten, begonnen zij met vrouwen samen te brengen om samen iets te betekenen in de samenleving. Later verschoof dat naar aandacht voor *work-life balance* en de ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid.

De modellen veranderden, de accenten ook, maar die maatschappelijke verandering – een gelijke positie voor vrouwen – bleef de slagader. Organisaties moeten die stevig vastpakken. Transformatie betekent dus niet: laat alles los. Wel: hou vast aan de reden dat je organisatie bestaat.

Hoe komt het dat we vasthouden aan de gekende modellen?

Doorheen de tijd is de manier waarop we naar maatschappelijke verandering kijken, bepaald door de groep die vandaag al betrokken is bij de organisatie. Onderzoeken naar participatie en naar de arbeidsmarkt tonen dat duidelijk aan. Zowel de professionals als de vrijwilligers en het publiek lijken sterk op elkaar. Onze professionals zijn meestal hooggeschoold en hun gemiddelde leeftijd bedraagt

40 à 45 jaar. Ze zijn ouder en hebben meer expertise dan in andere sociale sectoren. Bij de participanten ligt dat gelijkaardig: een lange scholing en beroeps carrière, en de gemiddelde leeftijd bedraagt 65 jaar. Dat maakt verjonging niet gemakkelijk. Er werken en participeren weinig mensen met een migratieachtergrond en het gaat meestal om mensen die financieel goed rondkomen.

Dat de professionals zo hard lijken op het publiek dat ze bereiken, is veelzeggend. De visie op maatschappelijke verandering voldoet aan de dominante norm in onze samenleving. En die norm zit in kleine dingen. Neem bijvoorbeeld feestdagen. Als je kerst viert met je familie, hoef je niet per se religieus te zijn, maar je vertrekt vanuit een christelijke achtergrond. Je hebt automatisch vrijaf, en verenigingen plannen dan geen activiteiten. Maar stel dat je het Offerfeest viert en lid bent van een vereniging, dan kan het gebeuren dat een activiteit net die dag valt. Dan moet jij een aanpassing vragen, terwijl de norm vanzelfsprekend wordt voor de rest. Wie naar activiteiten wil in ruimtes die rolstoeltoegankelijk zijn, moet dat evengoed zelf nagaan of opnieuw zelf vragen om een aanpassing.

Dat zijn kleine voorbeelden, maar ze tonen hoe dat normatieve kader ook onze visie op verandering kleurt. Als we bijvoorbeeld willen dat ouderen zich verbonden voelen en een warme plek in de samenleving verdienen, dan vertalen we dat naar lokale afdelingen of verenigingen waar ouderen samenkomen en zelf activiteiten organiseren. Dat werkt goed voor wie dat model kent: mensen met een lange scholing of leidinggevende ervaring die het gewoon zijn om te organiseren. Maar dat is maar één manier om verbinding te creëren.

Wat moet je dan anders doen?

De verandering die je wil brengen, moet centraal blijven staan. Maar we moeten leren ernaar te kijken vanuit andere perspectieven: van groepen die vandaag worden uitgesloten, die niet tot de norm behoren. Het is niet hun taak om naar verandering te vragen, dat is

de oefening die je als organisatie zelf moet doen.

Dankzij het kader van kruispuntdenken – waarin organisaties zoals Ella vzw zijn voorgegaan – weten we dat uitsluiting op verschillende assen gebeurt. In ons handelingskader benoemen we die als meervoudige perspectieven. Het gaat er niet om te vragen welke drempels mensen ervaren om mee te doen. De echte vraag is: hoe kleurt de maatschappelijke verandering die ik wil brengen zich in vanuit die verschillende perspectieven?

Hoe bedoel je precies: hoe kleurt die verandering zich in vanuit die perspectieven?

Eigenlijk moet je heel bewust zijn van wat je wil veranderen. Hoe dat raakt aan die verschillende gronden van uitsluiting. Als organisatie moet je je dus afvragen: wie heeft belang bij die verandering, en hoe kunnen we hun perspectief meenemen in wat we doen? En niet alleen in wat we vandaag al doen. Anders vervallen we weer in kleine aanpassingen.

Zo versterken we net onze democratische opdracht. We tonen dat we niet alleen staan in wat we willen bereiken. Ouderen verbinden via lokale verenigingen is mooi, maar vanuit andere perspectieven zijn er misschien nog veel andere manieren om dat te doen. Sommigen bestaan al, en daar kan je mee samenwerken of iets aan toevoegen. Zo werk je met meer mensen aan hetzelfde doel: ouderen verbinden.

Laten we naar het voorbeeld van ouderen kijken: we slagen beter in onze ambitie als we ook een werking ontwikkelen waarin we ouderen betrekken met een minder stabiele gezondheid, met een kortere scholing, een lager inkomen of ouderen die op de rand van armoede leven. Als we dus onze werking bekijken zodat ook zij zich betrokken voelen?

Ja, en dat ze ook echt willen bijdragen aan wat we doen, dat we het samen doen.

In Brussel bestaat een samenwerking die dat goed illustreert: *Gekleurde Wijsheid*. Die brengt

Brusselse ouderen samen uit klassieke sociaal-culturele verenigingen – meestal mensen zonder migratieachtergrond, vaak mannelijk, Nederlandstalig – en uit verenigingen van mensen met een migratieachtergrond. Ook die laatste groepen zitten ondertussen aan een derde generatie, met leden die ouder worden en met andere thema's dan vroeger. Mensen die misschien ooit in dansgroepen actief waren, zijn nu bezig met vragen rond ouder worden in Brussel.

Het idee van *Gekleurde Wijsheid* was: we brengen ouderen samen, ook uit woonzorgcentra of wijken waar mensen met een kwetsbare gezondheid wonen, en vragen: hoe is het om oud te zijn in Brussel? Uit die gesprekken kwamen veel bezorgdheden: eenzaamheid, moeilijk verplaatsen, de veelheid aan talen, culturele drempels ... Door die verschillende stemmen samen te brengen, ontstond een rijker beeld en betere antwoorden op de vraag hoe we 'oud zijn in Brussel' beter kunnen maken.

Dat bedoel ik met verbinden: organisaties die niet vertrekken vanuit “we willen dat publiek bereiken”, maar vanuit “we willen samen iets veranderen”. Ze zien een gedeelde uitdaging, een vorm van uitsluiting die ze samen willen aanpakken. Dat is echte samenwerking.

Het vraagt veel reflectie, dingen in vraag stellen. Hoe ga je daarmee aan de slag?

Door die vragen te stellen, stap je af van het praktische “hoe betrekken we ze?” Alleen zo maak je de sprong naar transformatie. Je hoeft niet meteen alles overboord te gooien. Begin met een denkoefening: kijk naar je kern, en onderzoek wat daar nog allemaal bij kan komen. Sowieso kan het gezond zijn dat iedereen eens stilstaat bij de vraag: wat willen we veranderen, wat is onze toekomstdroom? Want soms verdwijnt dat uit je agenda. Vrijwilligers en bestuursleden zijn vaak bezig met praktische zaken: hun afdeling runnen, de organisatie financieel gezond houden ... Maar af en toe teruggaan naar die kernvraag is heel waardevol. Om dan van daaruit te beseffen: dit kan voor veel meer mensen iets betekenen.

Je kan ook proactief aan de slag: via contextanalyses, signalen of ervaringen zie je misschien dat er rond je thema veel uitsluiting is. Dan kan je bewust zoeken naar manieren om daar aan te werken met de mensen die het aanbelangt. Dat is eigenlijk de democratische basis van sociaal-cultureel werk: je wil iets veranderen met de mensen voor wie het ertoe doet.

Dat lijkt een stevige uitdaging. In het verleden zagen we dat veel organisaties een diversiteitsmedewerker aanstelden om dat “even op te lossen”. Dat lijkt niet langer de weg. Er is meer nodig. Hoe verhoudt zich dat tot het bestuur en de medewerkers van vandaag? Wat moet er veranderen?

Het antwoord is altijd: met meer, en samen. Dat geldt tussen organisaties, maar ook binnen één organisatie. Diversiteit en meervoudige perspectieven gaan niet enkel over publiek bereiken. Ze raken ook aan hoe we middelen verdelen, in welke projecten we investeren, hoe we communiceren, wat we willen bereiken met onze boodschappen, hoe we vrijwilligers meenemen, hoe we partnerschappen aangaan ...

En we moeten daarin realistisch zijn: in eerste instantie kost dat meer tijd, want je moet nieuwe perspectieven leren kennen. Maar op termijn versterkt het je organisatie. Je vervult je democratische opdracht beter, en je doet dat niet alleen, maar samen met een breder middenveld.

Ik hoop dat, in plaats van diversiteitsmoeheid – dat gevoel van sleuren en weinig resultaat – het besef groeit dat er veel mensen zijn die óók aan het trekken zijn, die zich organiseren en zoeken naar oplossingen. Die krachten kunnen we verenigen.

In het beeld over meervoudige perspectieven zie ik radertjes die op elkaar inhaken. Centraal staat de maatschappelijke verandering die je wil laten bewegen. Hoe meer perspectieven je daaraan koppelt, hoe vlotter en sterker dat radertje draait.

Kortom, we moeten blijven werken aan wat we in de samenleving willen veranderen. Dat lukt alleen

als we mensen met verschillende achtergronden en perspectieven betrekken. Zo komt het rad echt in beweging, met meer tandwielen dan alleen het onze. Dat vraagt inzet van velen in onze organisatie en echte samenwerking met partners – niet zomaar doorverwijzen, maar samen doen. Dat zijn grote stappen, en verandering roept vaak weerstand op. Hoe maken we die verandering waar?

Daarvoor hebben we een handelingskader ontwikkeld. Dat is geen één-twee-drie-stappenplan, maar het biedt wel een gestructureerde aanpak. Een houvast bij een veranderingstraject dat heel je organisatie aanbelangt en dus ook wel om wat tijd en ruimte vraagt.

We nemen organisaties stap voor stap mee. Eerst: vertrek vanuit de maatschappelijke verandering die je wil realiseren. Hoe denk je daarover na? Welke mogelijkheden liggen er in je organisatie om dat te onderzoeken? Dan: welke perspectieven zijn er, en hoe maak je die zichtbaar in je team, bij vrijwilligers, bij je bestuur? Vervolgens: hoe leg je de link tussen die perspectieven en de verandering die je nastreeft? En daarna: wat doe je vandaag al? Want veel inspanningen die nu gebeuren, zijn niet verloren. Integendeel. Soms gaat het erom ze opnieuw onder de aandacht te brengen, strategischer te verbinden en doelgerichter in te zetten.

Daarnaast kijk je naar wat je laat liggen: waar zitten de dode hoeken in je werking? Perspectieven die je totaal laat liggen? Evengoed perspectieven die je heel eendimensionaal bekijkt. Misschien heb je aandacht voor armoede, maar altijd vanuit een toeleidende insteek, met aangepaste prijzen of gerichte communicatie. Misschien doe je elk jaar iets op de Dag tegen Armoede, maar heb je weinig contact met verenigingen waarin armen zelf het woord nemen. Misschien heb je net meer nood aan levenservaring binnenin je organisatie. Door die dode hoeken te onderzoeken, ontdek je waar je, vaak onbedoeld, uitsluiting versterkt.

Van daaruit kan je werken aan verandering: perspectieven toevoegen, andere manieren zoeken, jezelf versterken. We moedigen organisaties aan om

“Het handelingskader is geen één-twee-drie-stappenplan, maar het biedt wel een gestructureerde aanpak. Een houvast bij een veranderingstraject dat heel je organisatie aanbelangt.”

naar alle aspecten in hun werking te kijken: projecten, communicatie, zakelijk beleid, samenwerking, vrijwillige inzet ... We kijken naar hoe we dat structureel maken. Dat zijn de zes stappen van ons handelingskader.

Dat klinkt als een serieus engagement van de organisatie. Zoiets vraagt tijd.

Ja, een veranderingstraject heeft tijd nodig. Je kan niet alles zomaar overboord gooien en van nul beginnen. Dan sta je nergens, en dan verlies je veel mensen die zich vandaag betrokken voelen bij je organisatie.

Daarom besteden we in het handelingskader bij elke stap aandacht aan: hoe zorg je dat mensen zich betrokken blijven voelen? Hoe ga je om met weerstand? Want die weerstand komt bijna altijd, zeker bij thema's zoals uitsluiting of verandering. Weerstand heeft vaak te maken met onzekerheid. Mensen vragen zich af: wat ik tot nu toe deed en goed deed, moet dat nu helemaal anders? Kan ik dat wel? Heb ik daar de kennis voor? Sommigen zien het nut niet meteen in: als hun ledenaantal stabiel blijft en niemand hen aanspreekt op diversiteit, vragen ze zich af waarom het zou moeten veranderen. Dan moet je terug naar de kern van de democratische opdracht: ja, het gaat goed, maar het kan beter. We kunnen voor veel meer mensen iets betekenen, net omdat we een sterke organisatie zijn. Dat is onze taak als sociaal-culturele organisatie.

Het gaat dus om een grondige transformatie die tijd vraagt, niet om een snelle revolutie die alles omgooit. Dat is een geruststelling, maar tegelijk een grote uitdaging.

Zijn er voorbeelden waarin dat al werkt of gewerkt heeft?

Het mooie aan het werken met meervoudige perspectieven, is dat het nooit “af” is. Er komen altijd nieuwe perspectieven bij, nieuwe inzichten die je opnieuw uitdagen. De perfecte organisatie die volledig vanuit alle perspectieven werkt, bestaat niet.

Ik heb veel gepraat met organisaties, zowel in de voorbereiding van het handelingskader als in vormingen. Daar zie ik dat delen van dit traject al toegepast worden. Ik heb daaruit ook geleerd dat als die stappen waardevol zijn, ze op zich al verandering brengen. FMDO en çavaria hebben elkaar bijvoorbeeld gevonden rond het kruispunt van de LGBTQ+-gemeenschap en mensen met een migratieachtergrond. Ze voelden allebei dat ze daar meer konden betekenen. Hun doelen bleken op elkaar aan te sluiten, dus besloten ze die samen aan te pakken. Dat is samenwerking op beleidsniveau vanwaaruit zij praktijk willen ontwikkelen, maar die praktijken staan er nu nog niet. Toch is er een totaal andere mindset: vertrekken vanuit gedeelde verandering, niet vanuit afzonderlijke doelgroepen.

“Diversiteit en meervoudige perspectieven gaan niet enkel over publiek bereiken. Ze raken ook aan hoe we middelen verdelen, in welke projecten we investeren, hoe we communiceren, wat we willen bereiken met onze boodschappen, hoe we vrijwilligers meenemen, hoe we partnerschappen aangaan ...”

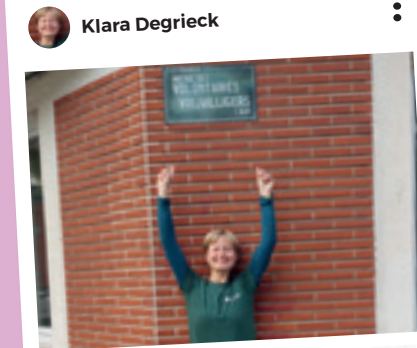
Andere organisaties hebben hun personeelsbeleid herbekeken, in dit magazine spreken we met MuntUit en Pasform. Zij hebben aanwervings- en sollicitatieprocessen aangepast om andere perspectieven binnen te brengen. Je leest bij hen ook de zoektocht, maar ook al veel waardevolle inzichten.

Kortom: er zijn veel voorbeelden van organisaties die op één of meerdere stappen uit het handelingskader aan het werken zijn. We willen daarin als Socius ook samenwerken. We willen de inzichten die we hier en daar hebben opgepikt, samenbrengen en verbinden in een traject dat organisaties stap voor stap versterkt. Lees dit dus maar als een warme uitnodiging.

AAN DE SLAG MET SOCIAAL-CULTUREEL WERKEN VANUIT MEERVOUDIG PERSPECTIEF

Je kan de tekst downloaden op socius.be

Op 22 januari (13u tot 15u30) nemen we je in een webinar mee in de verschillende stappen van het handelingskader. Inschrijven kan op socius.be



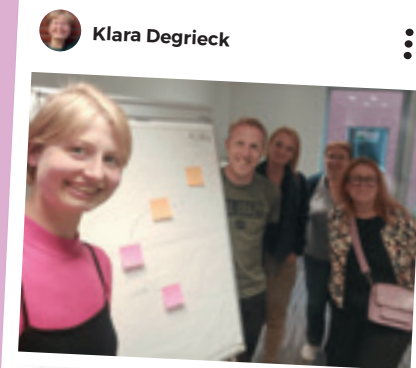
Als bewegingsmedewerker heb ik de eer om de vrijwilligersbeweging van ProVeg te ondersteunen. Ik zet me in voor een sterke verbinding met alle vrijwilligers en zorg ervoor dat ze zowel begeleiding als waardering krijgen. Bewegingsmedewerker neem ik ook graag letterlijk: je treft me meestal aan mijn standing desk op kantoor.



Doorheen de jaren heeft ProVeg een heuse bibliotheek van veggie & vegan kookboeken aangelegd. Tijdens de Gentse Feesten verkochten we onze boeken voor een spotprijsje. Er kwam heel wat volk op af. Wij kregen honger van al die smakelijke recepten!



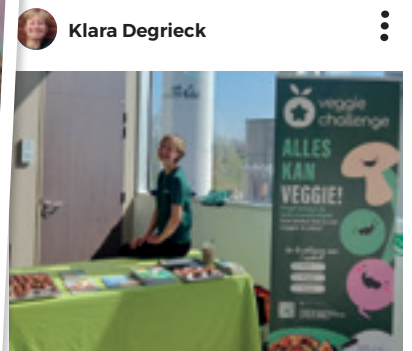
We werken samen met hogescholen en universiteiten om het plantaardige aanbod in hun restaurants te vergroten. Ook inspireren we studenten op speelse wijze. Op de student kick-off van de VUB streden studenten tegen elkaar in onze wedstrijd, waarbij ze zelf hun recept samenstelden.



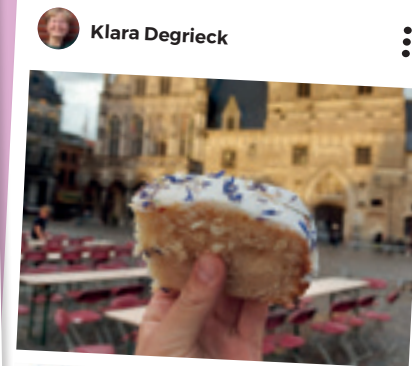
In de eerste plaats maak ik contact met onze geweldige vrijwilligers en ga ik op bezoek bij de lokale vrijwilligersgroepen. Tijdens een bezoek aan de groep ProVeg Westhoek maken we plannen voor enkele activiteiten, zoals een kookworkshop en een lezing.



Het einde van 2025 nadert, dus de plannen voor 2026 zijn in de maak. Volgend jaar start onze nieuwe beleidsperiode, waar we met veel goesting en post-its naartoe kijken. Op de jaarplan-tweedaagse zaten we samen met het volledige team om alle projecten overeen te stemmen.



Naast bureauwerk gaan we ook op pad om andere mensen te inspireren. Als deel van het team Publiekswerking mag ik het brede publiek aanmoedigen om meer plantaardig te eten. Tijdens de Veggie Challenge pakten we uit met lekkere brownies van witte bonen.



Dit najaar veranderde de Grote Markt van Mechelen in een lange tafel vol plantaardige lekkernijen: de geliefde Langste Veggietafel! Dankzij de lokale groep van ProVeg Mechelen staat de tafel er elk jaar opnieuw, weer of geen weer. We lieten ons verrassen door de smaken van lokale horeca. Een stukje cake mocht uiteraard niet ontbreken.

Klara Degrieck, bewegingsmedewerker bij ProVeg

Een divers samengesteld team helpt je organisatie om blijvend oog te hebben voor verschil en om daarmee op een bewuste manier om te gaan. Personeelsbeleid start bij de selectie van wie je aanneemt. **Muntuit** en **Pasform** delen hoe zij hun wervings- en sollicitatieprocedures hebben aangepast.

Maak het verschil, begin bij je collega's

Twee organisaties, twee trajecten

Pasform organiseert vormingen voor volwassenen met een verstandelijke beperking en heeft ook een werking rond ervaringsdeskundigheid.

Muntuit maakt gemeenschappen sterker door vrijwilligerswerk op een andere manier te waarderen. Dat doen ze via lokale munten of gemeenschapsmunten.

Een selectieprocedure die past bij je waarden

Vijf jaar geleden werd Muntuit erkend als sociaal-culturele organisatie. Dat gaf ruimte om nieuwe mensen aan te werven. De organisatie koos ervoor om haar waarden – sociale innovatie, motivering, lokaal geluk en werken volgens socratische principes – centraal te plaatsen.

Sander:

“We hebben toen gezegd: laten we onze selectieprocedure zo opbouwen dat ze al meteen inleiding geeft tot het socratisch werken. Zodat toekomstige medewerkers zich al kunnen afvragen: hoe gaat dat in zijn werk? Wat wordt er verwacht? Wat betekent dat?”

Dan hebben we de hele procedure van nul af aan uitgedacht. Daarvoor konden we rekenen op een organisatiecoach, dat is iemand uit ons bestuur. Eerst bekeken we wat vroeger misliep, en van daaruit maakten we radicale keuzes. We schrapten cv's en selecteren nu eerst op persoonlijke motivatie en de zaken die iemand aanbrengt naar aanleiding van de vacature. De sollicitatieprocedure verloopt anoniem.

Zo komen we tot een shortlist van ongeveer tien namen die we uitnodigen op een collectieve sessie. Kandidaten ontmoeten elkaar, het team en een deel van het bestuur. Samen doen we oefeningen die



Astrid Deryck

is waarnemend directeur bij Pasform vzw.



Sander Van Parijs

is coördinator van Muntuit. Als mede-oprichter van Muntuit gelooft hij dat een cruciale sociale innovatie voor mens en planeet in ons geldsysteem te vinden is. Muntuit maakt inzet zichtbaar en communities sterker met nieuwe vormen van geld.

relevant zijn voor onze werking. Zo kunnen ze voelen welke rol ze bij Muntuit zouden kunnen spelen. Dat is een grote meerwaarde.

Voor ons is dat ook een manier om dingen voor te leggen waarin we nog nieuwe inzichten zoeken. We proberen die collectieve wijsheid te benutten. Zelfs wie niet geselecteerd wordt, gaat met een goed gevoel naar huis. Ze hebben iets bijgeleerd. We bellen sommige mensen later opnieuw als er een functie vrijkomt. Ze spreken allemaal lovend over de procedure. Dat toont dat zo'n manier van organiseren echt een blijvend effect heeft.”

Muntuit maakte dus radicale aanpassingen, die zorgen voor nieuwe perspectieven. Al blijft het profiel van het team in lijn met de sector. Verandering vraagt tijd, ondersteuning en een blijvende kritische blik. Behalve Sander is iedereen van het team (5 medewerkers) dankzij die nieuwe methode aangeworven.

Sander:
“We zien de eerste resultaten. We hebben een biotechnoloog aangeworven die iets helemaal anders bij ons doet. Een ander teamlid is op basis van werkervaring en persoonlijkheid – niet van diploma – onze community builder geworden. We hebben ook iemand aangeworven die het Nederlands leert. Die ondersteunen we met een taalopleiding. Ons team is nu mooi in balans. We zijn niet allemaal tafelspringers.”

Ook de anonieme selectie leverde verrassende inzichten op:

Sander:
“Ik heb eens gekeken naar de database. We vragen wel om een cv op te laden, maar tonen die niet aan de jury. Pas na de selectiedag bekijken we ze samen. Dan zie je dat mensen die je normaal op basis van hun cv zou selecteren, soms uitvallen, en dat anderen – die je misschien niet had uitgenodigd – net sterk scoren. Dat verschil is betekenisvol.”

Bewustwording bij Pasform

Pasform liep een uitgebreid traject met het Agentschap Integratie en Inburgering. Daarin was personeelsbeleid een belangrijk aandachtspunt, maar er kwam veel meer aan bod.

Astrid:
“Het traject heeft ons bewust gemaakt van onze blinde vlekken. Na onze beoordeling hadden we het gevoel: ‘wij sluiten toch niemand actief uit’, maar onbewust waren er wel uitsluitende elementen in ons werk, bijvoorbeeld rond onze doelgroep. Zo koppelen we creatieve workshops vaak aan Westerse feestdagen. Daardoor sluiten we onbewust een deel mensen uit, want niet iedereen herkent zich in die voor ons vanzelfsprekende feestdagen.

In onze sollicitatieprocedure was niet veel vastgelegd, we volgden gewoon de standaardaanpak. Daarin hebben we nu bewust keuzes gemaakt. We ontwikkelden een beoordelingsformulier met vaste criteria. Omdat we met ervaringsdeskundigen werken, zit er ook iemand van hen mee aan tafel. Die persoon speelt een volwaardige rol in de beoordeling en wordt echt beluisterd.

“We werken samen met scholen buitengewoon onderwijs om onze doelgroep te verbreden. Die connectie helpt. We ontvangen stagiairs, en bij hen zien we meer diversiteit.”

Astrid Deryck

Onze vacatures stellen we ook anders op: toegankelijker en eenvoudiger. We beperken ons tot de kern zonder extra's of niet noodzakelijke info.”

Sander:
“Ik herken de nood aan scherpe vacatures. Veel vacatures – ook in onze sector – nemen diploma's op als vereiste. Er staat dan wel ‘of gelijkwaardig door ervaring’, maar dat zinnetje alleen zorgt er al voor dat mensen zich uitgesloten voelen. Dan denken ze: ‘Nee, ze zijn niet naar mij op zoek.’”

Nieuwe verbindingen leggen

Nog voor mensen solliciteren, moeten ze je organisatie leren kennen. Dat kan op verschillende manieren: vacatures breed verspreiden, vrijwilligers aanspreken of deelnemers uit je werking betrekken.

Astrid:
“We werken samen met scholen buitengewoon onderwijs om onze doelgroep te verbreden. Die connectie helpt. We ontvangen stagiairs, en bij hen zien we meer diversiteit. Het is positief dat zij de weg naar ons vinden.”

Je team meekrijgen

Inzetten op een ander personeelsbeleid, dat betekent ook het huidige team mee overtuigen.

Astrid:
“Iedereen bij ons vindt ervaringsdeskundigheid belangrijk, maar er waren wel vragen: kunnen zij voldoende objectief oordelen? Wat betekent het dat ze een gelijkwaardige rol aan tafel hebben. Nadat we het een eerste keer geprobeerd hadden, was iedereen overtuigd. Het bracht echt meerwaarde, en de gesprekken kregen een heel andere dynamiek.”

Sander:
“Ik herken dat proces. Omdat onze organisatie nog jong

“We werken niet met ervaringsdeskundigen, maar we proberen bij onze jurering wel een positieve bias te laten meespelen.”

Sander Van Parijs

is, konden we vertrekken vanuit onze missie en visie. Die werd breed gedragen door team en bestuur, maar het was wel een transitie. We hebben veel nagedacht over het proces: hoe brengen we de methodieken in? Hoe maken we ze eigen? Zonder dat mensen het gevoel krijgen dat er methodieken ‘op hen toegepast’ worden, want dat zou net blokkerend werken.”

Begeleiding maakt het verschil

Een veranderingstraject loop je zelden alleen. Zowel Muntuit als Pasform benadrukken het belang van begeleiding.

Sander:
“Wij kregen twee keer middelen voor innovatieve arbeidsorganisatie, via een subsidie voor pilootprojecten van de Nationale Arbeidsraad. Zonder die middelen hadden we er waarschijnlijk geen tijd voor kunnen maken. Het is zeker geen verloren tijd, integendeel. Een organisatiecoach inschakelen en stap voor stap werken, vraagt wel wat van een kleine werking, maar het is fantastisch dat we die kans kregen. Anders was het bij een droom gebleven.”

Astrid:
“Door het traject met het Agentschap Integratie en Inburgering, en door de methodieken die zij gebruikten, konden we heel diep gaan. Ze boden theoretische kaders (over kruispuntdenken en discriminatie) op een arvaringsgerichte manier aan,



via rollenspelen en eigen casussen. Dat heeft veel gedaan om alle medewerkers mee te krijgen.

Als we bijvoorbeeld enkel een actieplan hadden opgesteld, zonder dat medewerkers het konden ervaren, was het effect veel kleiner geweest.”

Blijven leren en verfijnen

Aanpassing van personeels- en aanwervingsbeleid is een continu proces. Pasform en Muntuit plannen nog verdere stappen.

Astrid:

“Als er functies vrij- of bijkomen naar aanleiding van pensioenen bijvoorbeeld, dan is het onze bedoeling om een meer divers team samen te stellen. Zodat ons team een betere weerspiegeling van de superdiverse samenleving wordt. Daarvoor zoeken we onder andere actief naar stagiairs die tijdens hun stage nieuwe en kritische inzichten kunnen binnenbrengen. En ook nadien, wanneer de mogelijkheid zich voordoet, kunnen ze doorstromen naar een job binnen Pasform.

Sander:

“Telkens we een vacature uitschrijven – wat afhangt van de middelen die we krijgen – verfijnen we onze methodiek. Astrids verhaal zet me aan het denken.

We werken niet met ervaringsdeskundigen, maar we proberen bij onze jurering wel een positieve bias te laten meespelen.”

Astrid:

“Ook in samenwerkingen zijn we nu veel bewuster. We proberen organisaties te contacteren die met onze doelgroep werken en multicultureel aan de slag gaan. Daar proberen we de link te leggen om zo nog meer expertise te delen.”

Sander:

“Dit gesprek doet me nadenken over hoe we onze vacatures breder kunnen verspreiden. We posten ze op diverse websites zoals ll.be en halftijds.be, maar ook bij organisaties zoals KifKif om bewust te verbreden. Tot nu toe kregen we via die kanalen nog weinig reacties. Misschien moeten we daar gericht op inzetten, bijvoorbeeld door dezelfde vacature in verschillende versies te publiceren. Kleine aanpassingen in de tekst kunnen al andere mensen aanspreken. Dat is een relatief eenvoudige stap. Daar willen we nog bewuster mee omgaan.”



Fatih Calisir



Technische ondersteuning nodig?
Op activiteiten sta ik daar vaak voor in.



Fatih Calisir



Taal is belangrijk – en lezen ook.
We bezoeken de bibliotheek van Beringen samen met ouders en kinderen. Zo leren ze boeken lenen en van lezen houden.



Fatih Calisir



Op activiteiten kunnen altijd ongelukken gebeuren. Onze vrijwilligers volgen een EHBO-cursus om waar nodig te kunnen helpen.



Fatih Calisir



We organiseren jaarlijks een opendeurday voor onze lidverenigingen. Alle vrijwilligers staan klaar om de standen te helpen opbouwen.



Fatih Calisir



Een literaire activiteit is geëindigd. Bestuurders, personeelsleden, vrijwilligers en enkele deelnemers willen graag samen op de groepsfoto.

Fatih Calisir



Samen met Kom op tegen Kanker organiseren we de jaarlijkse Life Iftar, waar kanker bespreekbaar wordt gemaakt. De vrijwilligers staan hier in de rij om te helpen bedienen.



“Technologie is nooit neutraal”

Onderzoeker en schrijver Paola Verhaert over digitale rechtvaardigheid

“Ik wil technologie zichtbaar maken als een politiek domein, en burgers overtuigen dat zij hier zeggenschap in hebben”, zegt Paola Verhaert. De Brusselse onderzoeker en schrijver wil af van het idee dat technologie ons zomaar overkomt. Het is iets wat we samen vormgeven. Al te vaak ziet ze hoe burgers (machteloos) toekijken terwijl technologieën hun dagelijks leven bepalen. Haar boek *Technologie is politiek* is een pleidooi voor digitale rechtvaardigheid. Paola vertelt hoe sociaal-culturele organisaties een rol kunnen opnemen, welke keuzes vandaag dringend zijn en welke hoop ze koestert voor de digitale toekomst.



Paola heeft een zin die als een mantra door haar werk loopt: technologie is politiek. Een andere manier om naar de digitale wereld te kijken, want zijn computers, algoritmes of apps niet gewoon hulpmiddelen? “Dat idee is net het probleem”, steekt ze van wal. “We zien digitale toepassingen als neutrale snufjes, terwijl ze in werkelijkheid doordrenkt zijn van politieke keuzes. Ze bepalen wie toegang krijgt, wie uitgesloten wordt, wie inspraak heeft en wie macht verliest.”

Al tien jaar onderzoekt Paola hoe technologie onze samenleving vormt, in combinatie met sociale rechtvaardigheid. Ze begeleidde verschillende internationale middenveldorganisaties bij het begrijpen van digitale

ontwikkelingen, de impact van opkomende technologieën op hun werk en het versterken van hun capaciteiten. Later verdiepte ze zich in academisch onderzoek naar digitale ongelijkheid en publiek beleid daarrond. In november 2025 verscheen haar boek *Technologie is politiek: De strijd voor digitale rechtvaardigheid*. In dat essay onderzoekt ze waarom er zoveel digitaal onrecht plaatsvindt in onze samenleving en hoe het anders kan.

Het inzicht dat alles politiek is

Paola is historica, en dat merk je aan de manier waarop ze technologie bekijkt: niet als iets nieuws of neutraals, maar als een resultaat van keuzes. “Elke digitale omwenteling bouwt verder op eerdere beslissingen. Dat inzicht maakt duidelijk dat ook de huidige digitalisering niet vanzelf ontstaat, maar gestuurd wordt.”

Vroeger moest ze voortdurend duidelijk maken dat technologie niet neutraal is, nu is dat makkelijker. “Sinds de tweede ambtstermijn van Trump, en de groeiende rol van sociale media in het bepalen van de politieke actualiteit, beginnen burgers in te zien hoe grote techbedrijven niet alleen economische, maar ook politieke macht hebben. En hoe ze de samenleving mee vormgeven.”

De valkuil van de digitale sneltrein

Een beeld dat haar stoort, is dat van de ‘digitale sneltrein’. Beleidsnota’s, speeches, persberichten ...: telkens duikt de metafoor op. “Die trein rijdt zagezegd vanzelf, en burgers moeten enkel instappen. Anders dreigen ze achter te blijven”, legt Paola uit. “Het schept de indruk dat digitale evoluties niet te stoppen zijn. Niet twijfelen, maar volgen. Er is geen andere keuze. Dat creëert FOMO (Fear Of Missing Out). Maar die boodschap klopt niet. Digitale ontwikkelingen ontstaan niet vanzelf, ze worden gestuurd. Overheden investeren miljarden publiek geld in digitale technologieën zoals

AI, bedrijven maken bewuste keuzes over hun digitale producten. Dat zijn politieke beslissingen.”

Volgens Paola ligt de oorsprong van die metafoor in de jaren negentig, toen het internet zijn intrede deed en de rol van burgers werd ingevuld. “Beleidsmakers keken naar de ontwikkeling van digitale technologieën vanuit een louter economische logica. Men wilde vooral een digitale economie ontwikkelen. Burgers moesten ‘mee’ zijn, digitaal vaardig genoeg om te werken en te consumeren. Tegelijk bleven zaken zoals democratische inspraak en participatie in de ontwikkeling van digitale technologieën buiten beeld.” Het gevolg: een samenleving waarin digitalisering wordt ervaren als iets dat ons overkomt. “Dat gevoel van machteloosheid is dus geen toeval, het is een gevolg van die politieke visie.”

De rol van sociaal-cultureel werk

Tijd om dat patroon te doorbreken. Ligt daar een rol voor sociaal-culturele organisaties? “Absoluut”, klinkt het stellig. “Ook al is het geen gemakkelijke opdracht, toch zie ik twee rollen. Eén: stop met het depolitiseren van technologie. Kijk vanuit een kritische blik naar

“Ik zie twee rollen voor sociaal-culturele organisaties. Eén: stop met het depolitiseren van technologie. Twee: speel je rol als schakel naar burgers.”

de manier waarop je organisatie gebruik maakt van technologie en stel je de vraag: welke tools gebruiken we? Hoe verhouden die zich tegenover onze waarden?”

“Twee: speel je rol als schakel naar burgers. Vertel dat digitale rechtvaardigheid geen technisch, maar een politiek thema is. Iedereen komt in aanraking met technologie, en dus heeft iedereen recht op inspraak over de vormgeving van technologie. Net als economie of sociaal beleid is technologie een domein waarin burgers zeggenschap moeten krijgen. Mensen hoeven geen programmeurs te zijn om hun stem te laten horen. De sector kan burgers bewust maken en tonen dat hun ervaringen tellen. En dat ze dus niet alleen moeten bijbenen.”

Burgers in beweging

Hoe dat eruit kan zien, illustreert ze met een verhaal uit Spanje. In het dorp Talavera de la Reina, dat kampt met droogte, werd de bouw van een groot datacenter aangekondigd om nieuwe AI-technologieën mogelijk te maken. De inwoners realiseerden zich snel wat dat betekende: een enorme aanslag op hun fauna, flora, lokale water- en elektriciteitsvoorziening. “Ze hebben zich verzet. Ze organiseerden zich, legden elkaar uit wat de gevolgen waren, en bundelden de krachten met milieuorganisaties”, vertelt Paola. “Zo groeide een lokale actie uit tot een nationale beweging.”

Voor haar toont dat hoe digitale rechtvaardigheid verweven is met andere strijdpunten zoals milieu, energie en democratie. “Wereldwijd ontstaan dergelijke conflicten. Technologie is nooit een eiland. Het grijpt altijd in op bredere maatschappelijke kwesties. In België doet de Liga voor Mensenrechten daar bijvoorbeeld interessant werk rond.”

Het politieke zichtbaar maken

Volgens Paola is het zichtbaar maken van de politieke aard van technologie geen middel om mensen af te



Paola Verhaert

doet al tien jaar onderzoek op het snijvlak van technologie en sociale rechtvaardigheid, zowel bij middenveld-organisaties als in de academische wereld. In 2024 werd ze door deBuren en het Hannah Arendt Instituut uitgeroepen tot Scherpsteller, met als opdracht om gedurende twee jaar scherp te stellen op maatschappelijke ontwikkelingen. In november 2025 verschijnt haar eerste boek, getiteld *Technologie is politiek: De strijd voor digitale rechtvaardigheid* bij uitgeverij Letterwerk.

schrikken, maar net een uitnodiging. “Als burgers inzien: ‘dit is politiek’, dan trekken ze het zich misschien meer aan en zien ze zichzelf in staat om voor betere vormen van technologie te strijden.”

Enerzijds gaat het over alledaagse keuzes. “Waarom gebruik ik Facebook als ik weet dat Meta op een problematische manier met data omgaat? Dat is concrete manier om naar ons eigen technologiegebruik te kijken en na te denken: is dat in de lijn met mijn waarden?”

Anderzijds gaat het verder dan individuele keuzes die we als consument maken. Het gaat ook over het beleid kritisch onder de loep te nemen. “Er wordt vaak gezegd dat digitaal beleid vooral een Europese aangelegenheid is, maar ook in België worden actieve beleidskeuzes gemaakt om bepaalde technologieën te gebruiken. Zo kondigde de federale regering onlangs aan dat ze algoritmen gaat inzetten voor fiscale fraudebestrijding.



Dat soort beslissingen moet worden onderworpen aan kritisch onderzoek, ook vanuit de sociaal-culturele sector. Momenteel zie ik nog te weinig tegenspraak op het digitale beleid in België. Dat neemt niet weg dat we ook het Europese beleid moeten opvolgen en evalueren. Maar het is geen of-of-verhaal.”

Waarom WhatsApp ook politiek is

Veel organisaties botsen op het spanningsveld tussen waarden en bereik. Ze zoeken alternatieve platformen, omdat hun huidige keuzes niet meer passen bij hun waarden. Maar er leeft ook een vrees: als ze die platformen verlaten, dan verdwijnt hun stem of dan

bereiken ze hun achterban niet meer. “Zelf gebruik ik soms nog WhatsApp”, geeft Paola toe. “Omdat sommige contacten nog niet zijn overgestapt naar alternatieven zoals Signal. Maar verandering is mogelijk. Ooit gebruikte bijna niemand WhatsApp, nu bijna iedereen. Er was een tijd dat we geen Facebook-profiel hadden. Hetzelfde kan gebeuren in de omgekeerde richting.”

Belangrijk is volgens haar dat organisaties het gesprek durven voeren. “Het gaat niet om een radicale breuk van de ene dag op de andere. Wel om bewustzijn creëren en stap voor stap richting keuzes bewegen die aansluiten bij de prioriteiten en waarden van de organisatie. Ik ben in ieder geval heel blij dat we hier nu een publiek debat over voeren.”

AI: omwenteling on steroids

En dan is er nog generatieve AI. “Enerzijds lijkt dat een omwenteling ‘on steroids’: de snelheid en schaal van de AI-*boom* is ongezien. Anderzijds kan net dat mensen wakker schudden. Mensen zien in dat verhaal de effecten van het kritiekloos omarmen van nieuwe technologieën. De AI-*boom* maakt net heel zichtbaar dat die technologieën niet uit de lucht komen vallen, maar hoe afhankelijk we zijn van politieke keuzes. Overheden en bedrijven investeren gigantische bedragen, het is bijna een wedloop, vaak zonder breed maatschappelijk debat. Misschien kan AI de trigger zijn voor een breder gesprek over digitale democratie.

Van digitale kloof naar digitale rechtvaardigheid

Paola is kritisch voor de term ‘digitale kloof’. Die suggereert een binaire vorm van denken: je er ofwel bij of niet. “Iedereen in België komt in aanraking met digitale technologieën, of je dat nu wil of niet. Zelfs wie zogezegd ‘niet mee’ is, leeft er dagelijks onder. Bovendien zijn er ook constant nieuwe vereisten om ‘mee’ te zijn. En wie bepaalt wat ‘mee zijn’ is?”

Beleidsmatig is dat vaak vertaald in toegang geven tot computers en basisvaardigheden zoals kunnen werken met Excel of e-mail. Te beperkt, vindt ze. “Digitale inclusie zou ook moeten betekenen: begrijpen waar technologie vandaan komt, welke impact ze heeft, en je stem kunnen laten horen. Het gaat om gelijkwaardige participatie, om mee vormgeven, om ruimte voor de inspraak. Enkel focussen op functionele digitale vaardigheden volstaat niet.”

Daarom spreekt Paola over digitale rechtvaardigheid. Ze verwijst naar de Amerikaanse filosofe Nancy Fraser, die rechtvaardigheid definieert op basis van het principe van *parity of participation*: het principe dat iedereen volwaardig moet kunnen deelnemen. “Ook digitale rechtvaardigheid draait om gelijkwaardige

“Digitale inclusie zou ook moeten betekenen: begrijpen waar technologie vandaan komt, welke impact ze heeft, en je stem kunnen laten horen.”

participatie: mensen moeten niet alleen toegang hebben, maar ook inspraak hebben.”

“Als we willen dat de samenleving rechtvaardig is, dan moeten we ervoor zorgen dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan participeren op verschillende domeinen: economisch, cultureel, politiek ... Economisch kan het gaan om toegang tot middelen zoals een computer. Maar wat is een computer als je elektriciteitsfactuur niet kan betalen? We moeten veel verder kijken dan louter functionele en digitale aspecten. Wat zijn de voorwaarden zodat iedereen zeggenschap kan uitoefenen over de evolutie en de toekomst van de digitale samenleving? Dat moet ons niet zomaar worden opgelegd. Dat moeten we zelf in handen nemen.

Waarom iedereen expert is in technologie

Een vaak vergeten bron van kennis: de ervaring van burgers zelf. “Iedereen is expert in zijn eigen omgang met technologie”, benadrukt Paola. “Mensen in armoede bijvoorbeeld worden voortdurend geconfronteerd met digitale controles en registraties. Een alleenstaande moeder die worstelt met digitale

“Technologie overkomt ons niet. Ze wordt gemaakt, gestuurd, gefinancierd ...”

loketten, weet perfect wat de pijnpunten zijn. Alleen wordt zij zelden erkend als expert.”

Ze verwijst naar politicologe Virginia Eubanks, die participatief onderzoek deed met sociaal werkers en personen in armoede. “Hun inzichten waren waardevol voor het begrijpen van de impact van technologie. Ook al gebruikten ze niet het jargon of technische termen.”

Voor Paola is het dan ook essentieel om die expertise een plaats te geven. “Digitale rechtvaardigheid kan pas bestaan als we de stemmen van alle burgers serieus nemen.”

Niet optimistisch, wel hoopvol

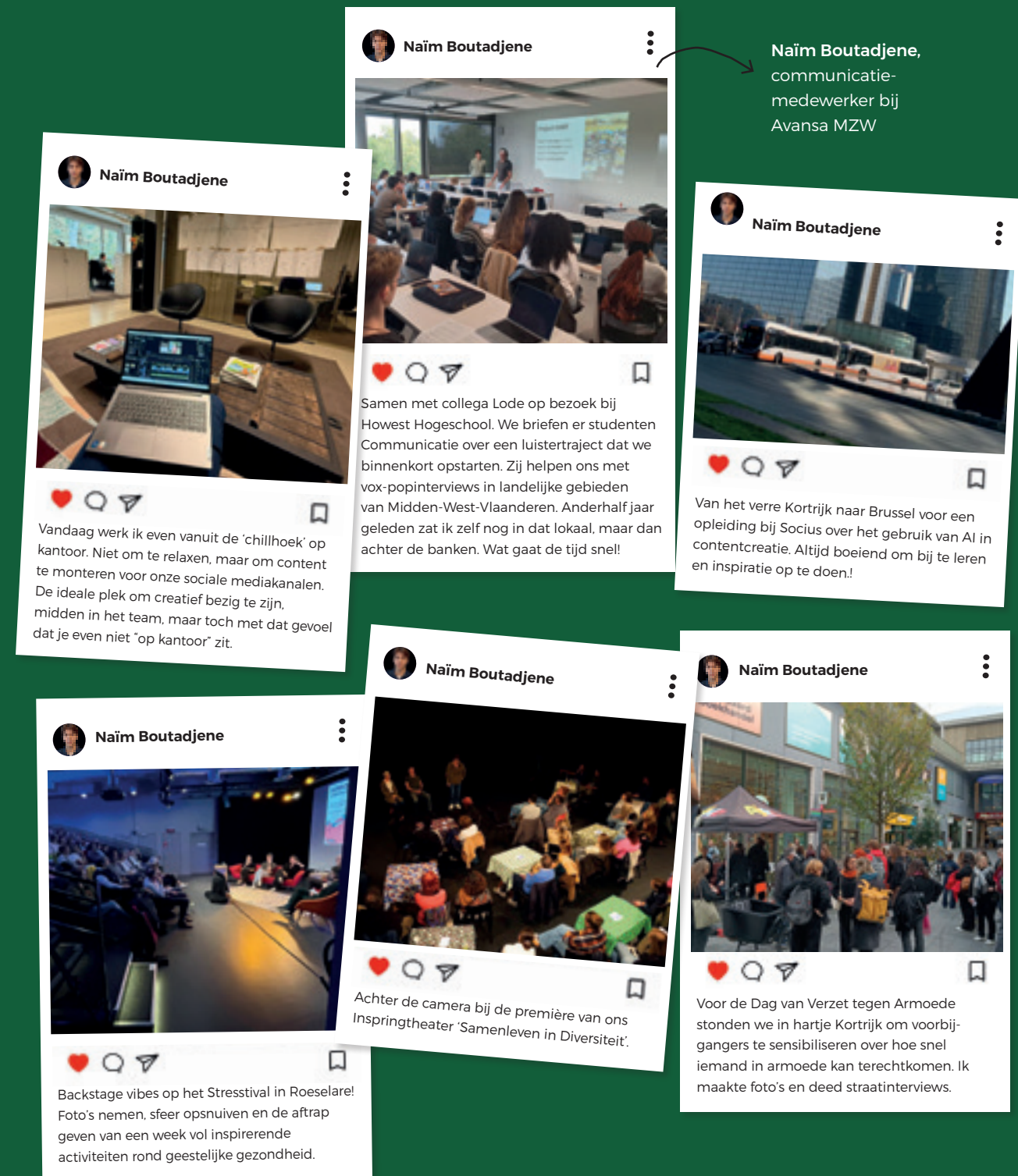
Hoe kijkt ze naar de toekomst? “Ik ben geen grote optimist, maar ik blijf hoopvol”, lacht ze. “De macht van techbedrijven zal niet snel verdwijnen. Ze zullen op een invasieve manier hun producten opdringen aan gebruikers. Toch zie ik ruimte voor alternatieven: bijvoorbeeld technologie die in publieke handen is en mee vorm krijgt door burgers. Op Europees niveau ontstaan kiemen en in steden zoals Amsterdam experimenteert men met technologische toepassingen die worden gebouwd op basis van publieke waarden. Dat moet groeien.”

Ze gelooft in een tweesporenmodel. Enerzijds blijft er waarschijnlijk een economische wedloop. Anderzijds hoopt ze op een parallel spoor van waardengedreven en democratische technologieën, die niet in handen zijn van monopolies, maar van ons allemaal. “Een groeiende groep mensen begrijpt dat er een democratisch tekort

is in hoe de digitale samenleving tot stand is gekomen. En AI biedt een kantelpunt. Misschien is dit wel het moment om dat democratische tekort aan te pakken.”

Een democratisering van de digitale samenleving

Met haar boek *Technologie is politiek* brengt Paola een helder pleidooi: digitalisering is een democratisch project. Burgers zijn geen passieve passagiers in een sneltrein die vanzelf rijdt, maar hebben het recht om mee te beslissen waar die heen gaat. “Het is tijd dat we stoppen met ons neer te leggen bij wat zagezegd onvermijdelijk is”, besluit ze. “Technologie overkomt ons niet. Ze wordt gemaakt, gestuurd, gefinancierd ... Dat betekent dat ze ook veranderd kan worden. En dat recht om mee te sturen, dat recht op digitale rechtvaardigheid, geldt voor iedereen.”



Twée (t)huizen, één gids



Met de interculturele gidsen van Twée (t)huizen, één gids – een project van FMDO – ontdek je Brussel en Oostende op een heel andere manier. De gidsen focussen niet op de geschiedenis van de stad, maar op hoe zij de stad beleven. Ze tonen je de buurten die voor hen belangrijk zijn, terwijl ze vertellen over hun herkomstland. Socius wandelde mee met Issa in Brussel.

Issa, afkomstig uit Syrië, woont sinds 2022 in België. Zijn wandeling in Elsene draait om ontmoetingen en hoe Brussel van een onbekende plek veranderde naar een stad waar hij zich thuis voelt.

Tijdens onze wandeling ontdekten we hoe Issa in België terechtgekomen is, welke plekken een speciale betekenis hebben, wat hem aan zijn thuisland Syrië doet denken ... Hij startte bij het Leopoldpark en eindigde op het Flageyplein. Hij deelde verhalen over cultuur, vriendschap, zijn passie voor foto- en videografie en pingpong. Ze zorgen voor verbinding tussen de deelnemers, en vormen een mooi bruggetje naar gesprekken in de groep, zoals over sport ...

En hoe Issa gids werd? Nora van FMDO kwam langs in de les Nederlands om te vertellen over het project. 'Dat wil ik doen', dacht Issa – ook al wist hij niet wat het woord 'gids' betekende.







Stefaan fietst door het landschap van verschil



Stefaan Segaert

werkt bij Hart boven Hard. Hij was eerder aan de slag als buurtopbouwwerker bij SAAMO vzw en educatief medewerker bij Avansa Waas-en-Dender. Hij woont in Lokeren en is oprichter van de lokale LETS-groep, van een ecologisch soepkarproject i.s.m. Alderande en was betrokken bij de opstart van Repair Cafés in de regio Waasland.

Voor de Trefdag sociaal-cultureel werk van Socius op 20 november 2025 – Verschil maken, ook als verschil schuurt – fietste hij rond in Vlaanderen op zoek naar verhalen over samenleven in verschil.

Bonangana bouwt brede bruggen

SINT-NIKLAAS

Het is woensdagnamiddag. Huize De Meerleer loopt vol met lagerschoolkinderen uit het Waasland. Ze worden verdeeld over verschillende lokalen.

De werking van Bonangana bestaat al veertien jaar. Linda, een van de bezielen krachten, loodst me van klas naar klas. “Het streefdoel is een verhouding van één vrijwilliger per twee kinderen, maar omdat er vandaag enkele begeleiders afwezig zijn, heb ik moeten herschikken en schuiven.”

Tijdens mijn rondleiding wordt in de laptopklas een wifi-probleem opgelost. Linda is een soort warme manager ‘by walking around’, geflankeerd door een gedreven en prachtige ploeg.

Het profiel van de 22 vrijwilligers die instaan voor huiswerkondersteuning (Bonangana telt in totaal meer dan 60 vrijwilligers) is erg gevarieerd: enkele zijn gepensioneerde leerkrachten, maar er is ook een





verpleegkundige, een ingenieur, een verkoopster, en er zijn vrijwilligers met een migratieachtergrond. “We vormen een topteam”, zegt Jan, die via een andere vrijwilliger werd binnengehaald.

81 kinderen maken gebruik van dit wekelijks aanbod, en nog eens 43 kinderen staan op de wachtlijst. Ik praat met de kinderen. De dochter van Michel van het Egyptische restaurant aan het Stationsplein woont in Waasmunster. Amir kent dan weer Al Hoceima in Marokko goed. Ik passeerde er nog met mijn fiets, zijn ogen blinken.

“In de beginjaren zijn we gestart met vier begeleiders en 22 kinderen, toen hadden we één lokaal ter beschikking. Onze werking is enorm gegroeid de afgelopen veertien jaar”, blikt Linda terug.

Bonangana op stap

Maar Bonangana is zoveel meer. Er is ook een taalaanbod voor volwassenen, en er zijn geregeld uitstappen: naar zee, naar een museum in Antwerpen of de potpolders van Kruike. Bonangana verstoort zich niet in de hoofdstad van het Waasland. Ze neemt actief en zichtbaar deel aan Villa Pace (de Vredesfeesten) en aan de Week van de Smaak met een enorm werelddessertenbuffet.

Vanavond staat er een landenvoorstelling over Turkije en Kazachstan op het programma. Dat kadert in een lange traditie van de sociaal-culturele poot van de werking.

Kiezen voor één-op-één

Naast een aanbod voor kinderen is er ook een werking voor volwassenen. Er zijn ook taalbuddy's die één-op-één met nieuwkomers een band onderhouden. Ze spreken bijvoorbeeld wekelijks af. Ze gaan samen naar de bibliotheek, doen een terrasje of maken een praatje op een bank in het park. “Het taalaspect is even belangrijk als de sociale component”, vertelt Piet.

De leer- en oefenkansen Nederlands (collectief en online) staan open voor alle anderstalige volwassenen. Ze vullen de taallessen die nieuwkomers al volgen bij LIGO, het CVO of in het CLB deels aan. Ook mensen zonder verblijfsrecht kunnen hier terecht.

Bont breed bestuur

Ook in het bestuur komt het sterk interculturele aspect van de werking duidelijk tot uiting. Er zijn de pioniers met roots in de christelijke arbeidersbeweging, maar de oorspronkelijke witte ploeg is getransformeerd in een veel diverser palet aan bestuurders. Vandaag coördineren en sturen ook bestuursleden met een Chinese, Indische, Turkse, Kazachse achtergrond de werking.

De Algemene Vergadering in januari staat open voor alle vrijwilligers, alle cursisten en ouders van kinderen uit de huiswerkbegeleiding. “We zijn dan met een vijftigtal aanwezig. Het is bewust laagdrempelig. Zo krijgen we voorstellen en ideeën van onderuit. Dat bottom-up-karakter is het DNA van Bonangana”, zegt Piet fier.

Genetwerkt

Bonangana is sterk genetwerkt in Sint-Niklaas en onderhoudt goede relaties met de stad. Ook de scholen zijn vanzelfsprekend blij met de werking. “We krijgen waardering voor wat we doen. We zijn een vaste waarde, en ook broodnodig”, besluit Linda. Na deze enthousiaste uitleg ben ik daar zelf meer dan ooit van overtuigd.



“81 kinderen maken gebruik van de huiswerkbegeleiding, en nog eens 43 kinderen staan op de wachtlijst.”



Wereldhuis Bonangana is een vrijwilligersvereniging uit het Waasland. Ze streeft naar een inclusieve, verdraagzame en interculturele samenleving via individuele ondersteuning van kansengroepen met een migratieachtergrond en collectieve belangenbehartiging door het opzetten van structurele samenwerkingsverbanden.

When Molenbeeks meets Brugge



Ik ben mijn hele leven al een gepassioneerde supporter van Club Brugge. Als tiener was ik verslingerd aan de capriolen van Ceulemans, Mamadou en Papin. Sinds een paar jaar heb ik ook een zwak voor Union, net als veel van mijn Lokerse en West-Vlaamse vrienden.

Wat het vernielen van de doe-het-zelfzaak Brico Ben in Molenbeek met voetbal te maken heeft, is me een raadsel. De trieste feiten dateren van 4 mei 2025.

In september wandelden Brusselse jongeren uit de belaagde wijk, verspreid over drie etappes, naar het Astridpark in Brugge. Daar werden ze in Villa Botha ontvangen door Hart boven Hard Brugge.

Wat bezielt een deel van een Brugse supporters-aanhang om tijdens een bekermatch een doe-het-zelf-zaak kort en klein te slaan? Om de eigenaars met een diep trauma op te zadelen? Hoe ontstaat zo'n toxisch racisme? Hoe wordt zo'n blinde haat gevoed? En vooral: hoe genormaliseerd is racisme in ons land anno 2025?

Het lijken vragen die Etty Hillesum vandaag zou kunnen stellen. Vragen die ze, als jonge Joodse vrouw, ooit stelde aan jonge Duitse nazi's.

Respect

Alle respect voor de leerlingen van de Molenbeekse school, zoals voor Younes, Mathias en Sarah, en voor hun tegeninitiatief dat focust op verbinding in plaats van haat. Hoe kunnen we ons vandaag verzetten tegen racisme? Hoe kunnen we een wereld zonder haat verbeelden?

Het kunstwerk, gemaakt uit brokstukken van de kapotgeslagen keramische tegels uit de Brico-winkel, wordt in het station van Brugge en in Molenbeek opgehangen. Als symbool dat haat geen plaats heeft in onze samenleving, dat we diversiteit als een verrijking zien.

In Villa Botha nemen leerlingen het woord, samen met leerkrachten, de directie, burgers uit Brugge en Brussel en de burgemeester van Brugge. De woorden raken. De waanzin van het geweld wordt omgezet in hoop. De scherven zijn geen einde.

Op de trein terug lees ik een artikel van Rachida Aziz, gepubliceerd op 29 maart 2015. Het is nog altijd pijnlijk actueel. "Een kind wordt niet racistisch geboren, maar groeit wel op in een racistische samenleving die is vormgegeven door een lange geschiedenis van kolonialisme en slavernij."

Racisme? No pasarán!



“Hoe kunnen we ons vandaag verzetten tegen racisme? Hoe kunnen we een wereld zonder haat verbeelden?”

Op stap met Michiel in Koersel



BERINGEN



Dinsdag 8 juli. Ik fiets naar de wijk Steenveld in Koersel bij Beringen, waar ik heb afgesproken met Michiel van SAAMO. Terwijl ik wacht, vult de wijk zich met klanken. Ik vang Roemeens op van een bouwvakkersploeg, Turkse muziek in de Korhoenstraat, een hond blaft onregelmatig en vijf kinderen voetballen in een sportkooi net buiten de wijk. Er zijn ook geuren. Van pannenkoeken bijvoorbeeld.

Wie woont hier? Hoe verloopt het samenleven? Hoe groot is de armoede, de zorg voor elkaar, de solidariteit en de frictie? Is er een spanningsveld tussen de oorspronkelijke en nieuwe bewoners? Waarover is er overeenstemming en waarover is de wijk verdeeld?

Op wandel

Michiel heeft een fraaie, gevarieerde wandeling uitgestippeld langs en door Steenveld. Het is mijn eerste bezoek hier. Zijn uitvalsbasis is een voormalige parochiezaal en kleuterschool. Voor de deur staat een kleurrijke bakfiets klaar om uit te breken.

Heel wat bewoners vinden al hun weg naar het centraal gelegen, flink uit de kluiten gewassen lokaal. Maar een deel van de wijk niet, vandaar de bakfiets vol materialen om later de wijk mee in te trekken. Outreachen heet dat.

Steenveld telt 450 woningen, maar is in volle ontwikkeling: er staat heel wat nieuwbouw in de steigers. Beringen zet stevig in op sociale woningbouw.

Een tuin als verbindende common

“Een bijenkorf”, noemt Michiel het buurtlokaal. Bewoners vliegen in en uit, de chaos wordt hier gewoon omarmd. Hij ziet zichzelf als ‘sociaal architect’.

De ingesloten wijk is een mengelmoes van rugzakken en achtergronden. Belgen, Italianen, Polen en Turken vormen de oorspronkelijke groepen. Op het laatste wijkfeest kwamen 200 bewoners langs.

Achter het wijklokaal ligt een groot groen perceel, afgezet met stevige draad. Een ploeg vrijwilligers staat in voor het beheer. De pompoenen doen het uitstekend, merkt Michiel op.

SAAMO droomt van een ruimere groene hub. Het grotere idee is het recht op gezonde voeding waarbij de wijk betrokken is bij de productie. De vele nog onbenutte open ruimtes zijn daarbij een onmiskenbare troef.

In eerste instantie kunnen zelfgekte courgettes,

“Een groene, maximaal eetbare plek is een mooi toekomstbeeld om de diversiteit in de wijk te vieren.”

tomaten en ajuinen dienen voor het wekelijkse aanbod soep of voor spaghettimaaltijden, couscousfeesten ...

Wordt de oogst substantieel, dan kan verder worden gedroomd: een sociale kruidenier zou hand in hand kunnen gaan met een planten- en zaaddynamiek. Zoals Conscience zijn volk leerde lezen, wil Michiel het plezier en de waarde van eigen groenten kweken opnieuw aanleren, of minstens onder de aandacht brengen. Uitdaging wordt om daarbij ook andere civiele spelers, bijvoorbeeld de lokale VELT-afdeling, en ambtenarij te betrekken.

Een groene, maximaal eetbare plek is een mooi toekomstbeeld om de diversiteit in de wijk te vieren. Het klinkt als een ecologische symbiose tussen het wijklokaal en de gedeelde tuin.

Vandaag wijst de praktijk al uit dat gezonde voeding op veel bijval kan rekenen. Bewoners komen samen om lokale appels in partjes te snijden en via de ‘slow juicers’ van Michiel eigen appelsap te persen. Meer dan veertig betrokkenen communiceren en spreken af via een ‘WhatsAppgroep’ ...

Leren leven met de everzwijnen

Je associeert ze niet meteen met deze regio op de grens van Vlaams-Brabant en Limburg, maar in en rond Beringen moeten burgers leren leven met everzwijnen. Het gaat niet om een verdwaald exemplaar, maar om een kudde van minstens twintig; vijf volwassenen met heel wat kroost.

Ook het nieuwe areaal waar Michiel van droomt, zal moeten omkaderd worden met stevige draad. Als een kudde zwijnen op bezoek komt, kunnen ze een terrein zo omwoelen dat al je oogst en plantgoed op enkele uren zijn vernietigd. Een heldere folder met praktische uitleg is uitgegeven door de gemeente Beringen en SAAMO Limburg.

Michiel is tegelijk een luisterend oor, een doorverwijzer en een aanspreekpunt voor vereenzaming, een tajinefeest, de creacub ... en dus ook voor de everzwijnen. Van een uitdagende professionele spreidstand gesproken!



Lot: een laagdrempelig huis is altijd een goed begin



Ik breng bijna drie uur door in Welzijnsschakel Babbellot in Lot, amper tien kilometer van Brussel-Zuid.

Lot heeft een paar benijdenswaardige records in de gemeente Beersel: de armoedecijfers zijn er het hoogst in vergelijking met de andere deelgemeenten Alsemberg, Beersel en Dworp. Ook de woondensiteit is er het grootst. Een korte rit met mijn fiets bevestigt dat: het contrast met het omliggende landelijke gebied is immens.

Door de ligging op de lijn Halle-Brussel zijn migratie en verkleuring hier sterker aanwezig. De nabijheid van de hoofdstad vertoont duidelijke parallellen met Ninove, Denderleeuw en Geraardsbergen. De Marokkaanse, Poolse, Roemeense en Congolese gemeenschappen hebben hier al het langst hun plek.

Door de woondruk vanuit Brussel is betaalbare huisvesting vrijwel onmogelijk: huren is nauwelijks betaalbaar, en voor een krot betaal je al snel 400.000 euro.

Het middenveld in Lot

Lot is op veel vlakken interessant. Het klassieke verenigingsleven bloeit er. Het loopt goed bij de Chiro, OKRA draait op volle toeren, en ook op Femma zit geen sleet. Er is een jeugdcentrum, een voetbalclub, een judovereniging die uit haar voegen barst, en een fanfare die nog lang niet uitgespeeld is. Tweemaandelijks verschijnt het tijdschrift *Lotgevallen*, de laatste editie was al nummer 341. Il faut le faire!

Komen en gaan bij Babbellot

Buurthuis Babbellot bestaat al een kwarteeuw en is drie keer per week open. Mieke was er vanaf het begin bij. Ik raak vlot aan de praat met de vele actieve vrijwilligers en bezoekers. In een dorp dat snel verandert, zijn zulke laagdrempelige plekken van goudwaarde. Leef tijd, interesses en achtergrond zijn er even divers als de kleuren van een regenboog.

Het buurthuis is een (t)huis met vele kamers en tentakels. Tijdens het jaarlijkse buurtfeest hing kapper Rudy tijdens zijn Lady Lisa-act de LGBTQ+-vlag op. Dakdekker Marcel hielp omdat hij zo'n hoge ladder heeft.

Het lokaal wordt ook gebruikt door Beersel Babbelt en Cafe Combinne. En een keer per maand komen de Afrikaanse moeders, de Mama's Lisanga, hier samen.



Taal als brug en barrière

Taal en verfransing blijft een gevoelig thema in Lot. Agnes benadrukt het Vlaamse karakter en vindt de superdiverse school een probleem. Er is zelfs twijfel of de lessen wel in het Nederlands worden gegeven. Soms zijn er duidelijke schotten tussen de bewoners van Lot en voelt de taal voor sommigen als een hinderpaal. Die klanken lopen synchroon met de Denderstreek. Mieke probeert als burger zelf bruggen te slaan. De partij Groen bood haar aan een zitbank voor het huis te plaatsen, op voorwaarde dat ze 'tegeltwipte'. Intussen groeit er een weelderige bruidsluier.

Het kleine ontmoeten

Gina is Congolees-Belgisch en komt hier al negentien jaar. Voor haar draait het bij Babbellot niet altijd om de Grote Gesprekken, maar eerder om het vieren van het Kleine Ontmoeten. Leven met verschil begint bij het delen van ruimte, een gedeelde plek hebben ...

Veel lof gaat naar Paco, een dynamische integratieambtenaar die voelbaar verschil maakt in de ondersteuning van Babbellot. Hij ontzorgt bijvoorbeeld het jaarlijkse straatfeest door vergunningen te regelen en het openbaar domein autovrij te maken. Paco klinkt als een triple B: benaderbaar, beweeglijk en betrokken.

Om Babbellot draaiende te houden, heb je een heel scala aan complementaire talenten, passies en profielen van medewerkers nodig. Els, de jongste vrijwilligster, post een set borrelglaasjes op de Facebookpagina. Hugo snuistert mee naar de betere cd's in de tweedehandscollectie. We komen uit bij Ramses Shaffy en The Supremes.

Politiek

In de nieuwe CD&V-N-VA-Blauw-coalitie zetelen vijf vrouwelijke en twee mannelijke schepenen. De contacten verlopen goed, vooral met de vrouwen.

Het pand in de Dworpsestraat is echter een bron van zorg. De ramen zijn van enkel glas, er is schimmel op de eerste verdieping, er sijpelt water binnen bij hevig onweer ... Het debat daarover woedt al lang.

Welzijnsschakel kaartte de lokalenkwestie en de armoedeproblematiek in Lot aan tijdens een druk bijgewoond politiek debat. Babbellot lanceerde ook een petitie met 900 ondertekenaars om het ontslag van Willy, een persoon met een beperking, aan de kaak te stellen. Het protest was breed gedragen, de politiek reageerde zenuwachtig.

Efkens binnenspringen lukt niet

"Ge kunt hier niet efkens binnenspringen", vat Mieke Babbellot treffend samen.

Respect voor de hele ploeg die van deze Welzijnsschakel een warme, open hub maakt. Babbellot lijkt erg aan te sluiten bij de aanbevelingen in het boek *Niet alles maar veel begint bij luisteren* van Dominique Willaert. Nu de volkshuizen gesloten zijn, is er meer dan ooit nood aan laagdrempelige ontmoeting. Het is een krachtige remedie tegen "een wereld die snel uiteenrafelt" zoals Noreena Hertz in *De eenzame eeuw* oproept.



Soepkar Alderande: al elf jaar een vaste waarde

LOKEREN



De historiek van de Lokerse soepkar staat me nog levendig voor ogen. We keren terug naar 2014. Met het toenmalige Vormingplus Waas-en-Dender brachten we een midweek door in Totnes, een klein stadje in Engeland. Daar dompelden we ons met vijftien transitieambassadeurs onder in manieren om ons te organiseren voor een sociaal-ecologische toekomst binnen planetaire grenzen.

Met de opgedane kennis en inzichten keerden we terug naar het Waasland, ook naar Lokeren. In de veranda van deelneemster Chari maakten we plannen: wat kunnen we hier organiseren, hoe kunnen we een stukje Totnes aan de Durme realiseren?

De kiemen van samentuin 't Bonenveld werden gelegd. Samen met onder andere Anja Schrijvers van vzw Alderande (een kleine voorziening voor mensen met een beperking die zich organiseert rond wonen, werken en vrije tijd, mét en voor haar bewoners en cliënten) groeide ook het idee van een inclusief soepkarproject. De principes van korte keten en nabijheid stonden daarbij centraal. In Wondelgem testten we een Scandinavische bakfiets uit. Nu, elf jaar later, dokkeren we nog altijd over de Lokerse kasseien. Ondertussen zijn we toe aan onze tweede fiets. Veel vrijwilligers van het eerste uur zijn nog altijd sterk betrokken.

Van groenten snijden tot betekenis geven

26 juni, 2025. Jessica uit de Zelestraat wordt door een vrijwilliger opgepikt voor een rit naar de keuken in de Kerkstraat, een tocht met rolstoel langs te smalle voetpaden vol obstakels... Samen maken we 60 liter tomatensoep. Kristien, Vero, Genevieve, Vera ... de hele ploeg snijdt groenten, wikt en weegt hoeveelheden, kookt en mixt, voegt look toe. Na drie uur kan de soep afkoelen in grote frigo's, klaar voor de verdeling morgen.

Ik pols bij de diverse deelnemers waarom ze meedoen. Jessica vindt het fijn om groenten te snijden, voor Kristien primeert de sfeer en "een *babbelke* kunnen doen". Voor Leo, die er elf jaar geleden ook al bij was, gaat het vooral om kansen geven: ook mensen met een beperking willen immers betekenis geven aan hun leven, en dat op een waardige manier. Daarin slaagt de soepkar met verve. Burgers willen nuttig zijn, een inbreng hebben, een rol opnemen ... Elke week samen soep maken is daarvoor een perfecte manier.

Ook Hilde was van bij het prille begin fan: "De positieve sfeer heeft mij doen blijven *plakken*. Soep maken is plezierig, we vormen een hechte ploeg". Ze noemt zich een kleine, maar waardevolle schakel. Door mee te draaien in deze ploeg heeft ze al veel mensen warm gemaakt voor Alderande.

Eric sloot later aan. Groenten snijden is zijn ding. "Na mijn pensioen wou ik iets met mensen en met voedsel doen. Ik voel me hier thuis. Ik blijf hier, het sociale trekt me geweldig aan. Ik zou ook kunnen flexi-jobben, maar deze voldoening is onbetaalbaar".

De vele tentakels van Alderande

Alderande is stevig verankerd in Lokeren. Bewoners worden ingeschakeld bij zorgboeren, cateraars, Sporting Lokeren ... Een enorme ploeg vrijwilligers bouwt mee aan de missie van de vzw.

Terwijl we uien in mootjes hakken, kaarten we na over een druk bijgewoonde kunstveiling. De opbrengst dient voor een nieuwe bakfiets om de soep te verdelen: de huidige kraakt en piept en is aan vervanging toe. Heel wat lokale kunstenaars schonken een werk dat onder de veilinghamer ging in het Cultureel Centrum van Lokeren.



Op 4 juli verzorgde Alderande de Pop-up Zomerbar in jeugdhuis Het Vagevuur. In de Brouwerijstraat kochten ze een nieuw huis. Samen met de buurt zoeken ze van onderuit naar kansen op buurtvervlochten. Verbinden om creatief te zoeken naar inclusieve kansen, dat zit in het DNA van Alderande.

Een laatste ronde voor de zomer

27 juni, 2025. We starten de ronde. Onze tweede klant Andy geeft me uitleg over het herstel van mijn meniscus, Koen blikt terug op de Zomerbar van Hart boven Hard, en in de Pieter Tackstraat loopt Chantal nog rond in haar pyjama. Ze krijgt weinig bezoek en net daarom zijn we blij haar een goed weekend te mogen wensen. Dat is pas *Het kleine ontmoeten* van Ruth Soenen.

Verhalen die we nog moeten opschrijven

Een zus van een cafébazin wordt begraven. In een café aan de Groentemarkt dronk ik 37 jaar geleden mijn eerste pinten met mijn woeste punkmaat Henk uit Kortrijk.

Jenny blikt terug op 65 jaar achter de toog en verwondert zich erover dat zoveel mensen er verzuurd bijlopen: "Ik kan dat niet verstaan". Ik zou Jenny graag eens lang interviewen, want ze heeft zeker met duizenden mensen gefilosofeerd én veel nonsens moeten aanhoren.



Een man uit Brugge met een te kleine fiets en een te grote boot aan de Durmelaan doet een *klapke* en belooft ons voortaan in de gaten houden. Hij wordt onze volgende soepklant. Wie soep wil afnemen, spreekt ons vaak aan omdat ze ons bezig zien op straat. Geen dure marketing, maar levendige nabije reclame.

Ge kunt er voor veel levenselixir terecht

Bij Alderande kan je bijna voor alles terecht: liefde, fijne arbeid op maat, een schouderklop, kledij aan schappelijke prijzen ... En vandaag ook mastellen, chili con carne en ander lekkers op de grote braderie. Ik hou van mijn stad aan de Durme, en daar heeft Alderande zeker mee te maken.

Een inclusieve common - slotbeschouwingen

Het sterke aan de Lokerse soepkar is het stevige eigenaarschap: deelnemers en betrokkenen zijn trots en voelen zich mede-eigenaar van het project. De soepkar is een enthousiaste community: elke schakel is even belangrijk. Shari bijvoorbeeld wordt de afwaskampioen genoemd.

De soepkar is ook een 'hybride common'. Alderande is de moederorganisatie die de soepkar mee schraagt, uitbouwt, ondersteunt ... Vrijwilligers vormen het kloppend hart. Zonder hun wekelijkse inzet op vrijdag en zaterdag is er geen project. Maar de organisatie zorgt voor continuïteit, voortgang, anticipeert op voldoende vrijwilligers ... Ze buffert als er moet worden bijgestuurd, bewaakt de financiële draagkracht ... Wie mee doet, voelt de warme omkadering van de organisatie, en dat is essentieel voor blijvend engagement.

Nog aantrekkelijk om mee te doen? We vergaderen minimaal en houden het concreet: we maken zestig liter soep, we rijden ze uit, we verkopen ze aan drukbezette gezinnen, aan kapsters, aan Georgette die haar huis niet meer uitkomt. En Shari doet dus de afwas.

Het is uitkijken naar de volgende kar, naar de volgende elf jaar...

“Een betere wereld is mogelijk”



Nani Jansen Reventlow is een internationaal bekroond mensenrechten-advocaat. Ze richtte Systemic Justice op, dat gemeenschappen ondersteunt in hun strijd voor *racial justice*. In haar boek *Radicale rechtvaardigheid* toont ze hoe we vandaag al kunnen beginnen aan een fundamenteel andere toekomst: een wereld waarin iedereen werkelijk vrij en gelijk is, en dezelfde kansen heeft om te floreren. Daarvoor put ze uit haar ervaring als advocaat en uit inzichten van grote denkers over antiracisme en sociale rechtvaardigheid. Het resultaat is een vlijmscherpe essaybundel die niemand onberoerd laat - ook ons niet.

U stelt dat een betere wereld mogelijk is, maar een actieve en grondige interventie vereist. Het huidige systeem moet worden vervangen. Waar en hoe beginnen we daarmee?

In mijn boek stel ik eerst de vraag: wat zijn de wortels van het onrecht dat we zien? En daarna: wat kan je doen? Je kan je snel ontmoedigd voelen, maar iedereen kan actie ondernemen en al die kleine beetjes maken wel degelijk een verschil. Voor mij betekent actie ondernemen: nadenken over de invloedssfeer binnen de verschillende ruimtes waarin je beweegt en wat je daarin kan doen. Dat

verschilt van persoon tot persoon, en ook doorheen ons leven, want je hebt telkens andere vormen van macht in verschillende contexten.

Audre Lorde (een Caraïbisch-Amerikaanse feministische, activistische schrijfster, dichteres en universitair docent) verwoordde dat mooi: “The revolution is not a one time event”. Je hoeft niet te wachten tot je enorme impact kan maken of tot je een perfect idee hebt. Kijk gewoon wat je nu kan doen. Dat is vaak belangrijker dan wachten op een perfect plan.



Nani Jansen Reventlow
over rechtvaardigheid
en solidariteit



Het rechtssysteem, dat vaak verankerd is in bestaande machtsstructuren, houdt verandering juist tegen.

Kunnen we daar iets wijzigen? Denk aan oproepen via sociale media om vertegenwoordigers te bellen of petitie te ondertekenen. Kan dat iets opleveren?

Dat hangt altijd af van waar iemand macht vandaan haalt, en van timing. Je weet nooit wanneer je iemand op het juiste moment raakt. Soms doet een zoveelste e-mail of telefoontje uiteindelijk toch iets bewegen. Tegelijk spelen er cynische factoren mee: waar iemand staat in de verkiezingscyclus, hoe sterk de positie van een partij is ...

Toch geloof ik in blijven proberen, volhouden en vertrouwen dat een kleine beweging kan groeien. Ook al is de massa die op een bepaald moment gemobiliseerd wordt klein, ze kan nog steeds groeien. Directe impact zien is niet noodzakelijk een voorwaarde om actie te ondernemen. De impact van veel dingen die we hier en nu doen, zullen we misschien niet in ons eigen leven ervaren. Dat maakt ze niet minder belangrijk. Het zijn stappen op weg naar structurele verandering.

Een onderzoek aan de Harvard Universiteit toonde aan dat niet-gewelddadige protesten het krachtigste middel zijn om de wereldpolitiek te beïnvloeden. Ze brengen aanzienlijk meer verandering met zich mee dan gewelddadige protesten. Ook blijkt dat er een actieve deelname van 3,5% van de bevolking aan protesten nodig is om tot serieuze politieke veranderingen te leiden.

Wie niets doet, geeft per definitie macht uit handen. Degene die wel actie onderneemt, heeft het voor het zeggen. In onze maatschappij hebben we gelukkig de luxe dat we in actie kunnen komen, dat we de straat op kunnen gaan en onze stem kunnen laten horen. Dat privilege moeten we benutten. Anders laten we anderen beslissen in onze plaats. Wil je dat echt?

Elke beweging is gericht op een toekomstige overwinning, die ze wel of niet behaalt. Maar er

“In onze maatschappij hebben we gelukkig de luxe dat we in actie kunnen komen, dat we de straat op kunnen gaan en onze stem kunnen laten horen.”

is meer. Bij elke beweging zijn er ook ontelbare ontmoetingen, inzichten, gedeeld verdriet, nieuwe verlangens ... John Berger noemt dat “vrijheid in actie”. Zijn die kleine overwinningen even waardevol?

Bij Systemic Justice werken we met strategisch procederen op het gebied van antiracisme en sociaal-economische rechtvaardigheid. Je kan overdreven gefocust raken op het winnen van een zaak, maar dat is niet de juiste insteek. Belangrijker is de impact op die gemeenschappen zelf: voelen mensen zich in hun kracht staan, hebben ze zeggenschap, nemen ze de leiding over zaken die hen aangaan ...? Dat kan zoveel meer – positieve – impact hebben dan alleen die campagne waarrond je toevallig samenwerkt. Het verandert hoe mensen zich tot elkaar verhouden, hoe ze hun rechten begrijpen en handhaven. Je kan nog naar andere niveaus kijken. Zulke effecten ontdek je alleen maar door in gesprek te gaan met mensen. Dat laat zich niet vangen in technische maatstaven.

Dat ontastbare mag meer aandacht krijgen. We vergeten soms dat concepten zoals ‘gemeenschap’ en ‘staat’ constructies zijn om groepen mensen te benoemen. En die mensen – dat zijn uiteindelijk wij.

U werkt met Systemic Justice aan het toegankelijk maken van het recht voor gemarginaliseerde groepen. Wat zijn volgens u de belangrijkste bouwstenen voor het creëren van sterke, veerkrachtige gemeenschappen? En waarom houdt het huidige systeem dat tegen?

Ik begon ooit als advocaat bij een advocatenkantoor en werkte daarna voor een NGO in Londen die wereldwijd journalisten en bloggers verdedigde. Daarna richtte ik mijn eerste organisatie op: het Digital Freedom Fund. Daar ontdekte ik dat procederen als middel een grotere verandering kan brengen. Als je uitzoomt, zie je opeens wat voor interessante dynamiek ontstaat tussen advocaten en organisaties of gemeenschappen. Een dynamiek waarin advocaten de leiding overnemen van gemeenschappen. Dat zette ons aan het denken: waarom niet omgekeerd? Waarom stellen advocaten zich niet meer in dienst van de gemeenschappen?



Nani Jansen Reventlow

is een bekroond internationaal mensenrechtenadvocaat. Ze is de oprichter van Systemic Justice, een organisatie die zich in heel Europa via strategisch procederen inzet voor gemarginaliseerde gemeenschappen. Politico riep haar in 2021 uit tot een van de grootste visionaire techleiders van het moment voor haar werk op het gebied van digitale mensenrechten. Nani Jansen Reventlow is onderscheiden met prijzen door onder meer Harvard, Oxford en Columbia University.

Maar hoe doe je dat? Met wie werk je samen, en op welke manier? Hoe positioneer je je daarin als jurist?

Het is niet dat ik graag organisaties opricht. Maar ik voelde wel dat ik met mijn kennis die *mindshift* kon helpen bewerkstelligen: samen strategieën ontwikkelen en gemeenschappen helpen bij de uitvoering ervan.

Tussen het rechtssysteem en echte rechtvaardigheid ligt een aanzienlijke kloof. Hoe gaat u om met die frictie? Hoe kan u met uw uitgesproken gevoel voor rechtvaardigheid blijven werken in het systeem dat daar minder gevoelig voor is?

Over die vraag heb ik lang nagedacht. Audre Lorde zei: “Het gereedschap van de meester zal het huis van de meester nooit kunnen doen ontmantelen”. Als iets het gereedschap van de meester is, dan is

het werken binnen een rechtssysteem dat gecreëerd werd door mensen met macht. Dat zijn vaak mensen die zelf niet de negatieve effecten ervaren waar de gemeenschappen die wij ondersteunen wél mee te maken krijgen.

Soms vraag je je af: wat als we alles overboord gooien? Wat als we dat hele systeem boycotten? Hoe bouwen we dan iets nieuws op? En wat gebeurt er intussen met dat systeem? Daarom volgt mijn denken twee sporen. Enerzijds: *worldmaking* – hoe ziet de wereld eruit die we willen? Hoe brengen we die tot leven? Anderzijds: de bestaande systemen beter laten werken, zeker voor wie gemarginaliseerd wordt in onze maatschappij. Al blijft het einddoel wel: een nieuw, beter systeem.

Tegelijk moeten we het huidige systeem richting rechtvaardigheid duwen. We kunnen het niet gewoon zijn gewelddadige werk laten doen, terwijl we dromen.

Dus probeer ik ook binnen een systeem dat niet perfect is, druk te blijven uitoefenen.

U benoemt dat autoriteitstypes bijna altijd mannelijk en wit zijn. Waarom gommen we mensen zonder die kenmerken zo makkelijk weg? Hoe doorbreken we als samenleving de machtsstructuren en zorgen we voor meer representatie van vrouwen, mensen van kleur en andere gemarginaliseerde groepen in posities van invloed?

We hebben te weinig blootstelling aan andere figuren die heel belangrijk zijn geweest voor evoluties, vooruitgang en revolutie. Voor allerlei prachtige dingen die we voor elkaar hebben gekregen in verschillende maatschappijen. Daar ligt een taak voor de mensen die de geschiedenisboeken schrijven, die onderwijscurricula samenstellen en die het medialandschap bepalen. Welke verhalen krijgen wel of geen plek in de spotlight, en welke verhalen worden niet benoemd?



“We zijn als het ware gehersenspoeld om voortdurend te focussen op verschillen.”

Gelukkig bestaan er veel initiatieven om dat te veranderen. Verschillende projecten zetten zich bijvoorbeeld in om vrouwen zichtbaarder te maken in de geschiedenis. Op sociale media zie je zulke content steeds vaker. We moeten die verhalen blijven vertellen, zo kunnen we elkaar ook aanmoedigen om onze blik te verbreden. Tegelijk moeten we kritisch blijven kijken naar hoe geschiedenisboeken, (sociale) media en popcultuur werken. Zolang dat niet verandert, blijven belangrijke perspectieven aan de rand.

Het is wel opmerkelijk dat al die fijne projecten en initiatieven vooral in de marge ontstaan. Hoe beperkt en onjuist zou ons wereldbeeld zijn zonder die alternatieve vertellingen, die vaak als enige de wereld als een meerstemmige plek zien, waar tegelijkertijd verschillende perspectieven kunnen bestaan?

Onlangs zag ik op LinkedIn een filmpje van een grote bijeenkomst van de Nederlandse pers. Op dat moment verbaasde me het niet dat we vaak hetzelfde, witgewassen nieuws krijgen. Dat zijn immers de mensen die bepalen wat er in de krant verschijnt. Het is leuk dat er een paar “diverse journalisten” meeschrijven, maar zolang dezelfde redacteurs het laatste woord hebben, verandert er weinig. We kennen allemaal verhalen van mensen die op de redacties te maken krijgen met veel weerstand of die gevraagd

worden om het narratief te herhalen en te versterken waarvan kranten en tv-makers denken dat het publiek het wil. Zo blijf je hetzelfde verhaal delen.

Veel protestbewegingen in uw boek zetten zich niet alleen in tegen onrechtvaardigheid, maar – of misschien vooral – vóór het leven. Met die focus – voor iets in plaats van tegen iets, samen in plaats van verdeeld – verlegt u de focus van verschillen naar een gezamenlijk doel: een betere toekomst voor iedereen.

Het demoniseren van anderen is het uitgangspunt van demagogen en van extreemrechts. Ze krijgen mensen mee op basis van angst, tegenstellingen, het idee van concurrentie ... Met het idee van schaarste: er zijn ‘maar’ zoveel banen, huizen, geld, eten, lucht ... Als je dat moet delen met andere mensen, dan blijft er minder over voor jou. Terwijl dat vaak niet klopt.

In mijn boek praat ik ook over het *Hope-based communication project* van Thomas Coombes. Zijn onderzoek toont aan dat mensen makkelijker meegaan in een positieve visie. Je moet niet alleen benoemen wat er niet werkt, maar ook: hoe willen we dat het eruitziet? Wat doen we de dag na de revolutie? Hoe ziet die wereld eruit waar we naartoe aan het werken zijn?

Stel je voor dat je alle dingen kan uitvagen waar je tegen bent. Dan krijg je een vacuüm. Hoe wordt dat dan opgevuld? Zonder visie ontstaat een vacuüm dat iemand anders invult met wat hij wil. Je moet er ook op voorbereid zijn dat je misschien op een gegeven moment gewoon je zin krijgt. Daarom moeten we een toekomstbeeld schetsen en daarvoor mensen enthousiasmeren. We zijn veel meer verbonden dan verdeeld. Bijna iedereen wil mensenrechten en een fijne levensstandaard voor iedereen. Dat moeten we benadrukken.

Wat belemmert solidariteit tussen verschillende onderdrukte groepen?

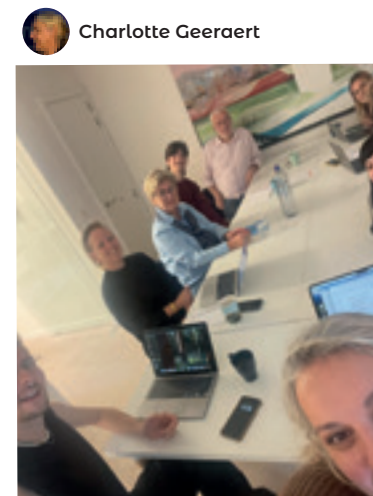
We zijn als het ware gehersenspoeld om voortdurend te focussen op verschillen. Daardoor reageren we

“De impact van veel dingen die we hier en nu doen, zullen we misschien niet in ons eigen leven ervaren. Dat maakt ze niet minder belangrijk.”

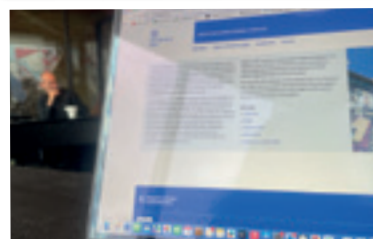
bijna instinctief met: “Oh, dat is anders”. We leren niet om dat ongemak te onderzoeken. Waarom voel ik me zo? Licht het misschien meer aan mij dan aan die ander? Dat soort vragen stellen we onszelf te weinig. Nochtans kunnen ze niet alleen tot veel zelfinzicht leiden, maar ook tot meer begrip. Als je voortdurend op verschillen focust, dan kijk je niet naar wat ons verbindt.

Die verdeling is een oud recept: koloniale machten deden precies hetzelfde en gebruikten verdeel-en-heers-technieken om te voorkomen dat mensen zich organiseerden en samen een beweging opbouwden.

Nochtans zijn de uitdagingen die we willen aanpakken juist zo groot en kennen ze enorm veel overlap. Veel groepen en gemeenschappen die onderdrukt worden, ervaren hetzelfde soort geweld: door de politie, het rechtshandhavingssysteem, een gebrek aan sociaal vangnet, slecht onderwijs ... Eigenlijk geldt dat voor iedereen die buiten de bevoorrechte posities in de maatschappij valt. Laten we die gedeelde ervaringen gebruiken om verandering te realiseren. Eerst daarrond samenwerken, daarna kijken naar de specifieke behoeften van groepen. Dat is de weg naar echte solidariteit.



Tijdens de wekelijkse teamvergadering bij Amarant overlopen we samen de voorbije week en kijken we vooruit naar wat komt. We bespreken welke stappen we kunnen zetten en wie wat opneemt.



UGent heeft een nieuwe rector, en naar aanleiding daarvan vond een rondetafelgesprek plaats met Petra De Sutter en verschillende partners. We stelden er onze sector voor en benadrukten het belang van levenslang leren.



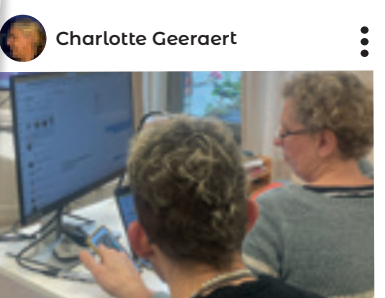
Een deel van de raad van bestuur en het team van Amarant en Socius kwam op bezoek om de tentoonstelling IQRA te bekijken.



De opening van de tentoonstelling IQRA was een bijzonder moment. De expo ontstond omdat jonge moslima's een gebrek aan representatie ervaren binnen kunst en cultuur. Ze misten herkenning en de mogelijkheid om relevante feedback te krijgen die rekening houdt met hun culturele achtergrond.

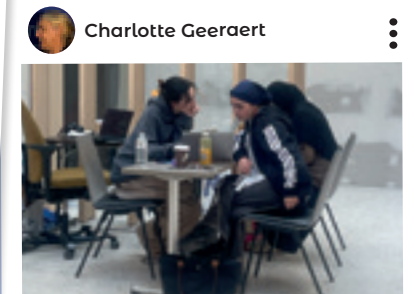


Hoewel de stad Gent geen culturele hoofdstad werd, zijn uit dat traject de Toepen ontstaan. We bouwen hier verder aan en richten onze blik op de toekomst.



Tijdens onze tweewekelijkse programma-vergadering brengen we de noden en drempels in kaart en stellen we op basis daarvan een passend programma samen. Zo zorgen we ervoor dat ons aanbod blijft aansluiten bij wat leeft.

Charlotte Geeraert,
coördinator van Amarant



De werkgroep jonge moslima's kwam opnieuw samen om accenten te leggen en overleg te plegen over de volgende stappen.



Als lid van het petit comité van het Gents Kunstenoverleg houden we de vinger aan de pols. Tijdens de culturele cafés ging het deze keer over de boycot en Palestina: een belangrijk, maar beladen thema.



Collega Lee raakt niet uitgepraat tijdens de vergadering over de strategie die we ontwikkelen om meer inspraak te creëren binnen het programma. Samen zoeken we naar manieren om iedereen actief te betrekken bij de inhoud en de keuzes die we maken.



De Reusken in Borgerhout: erfgoed van en voor iedereen

“De stoet moest van iedereen worden”

In Borgerhout wandelen ze al sinds 1712 rond: Reus, Reuzin, Dolfijn en Kinnebaba, samen de 4 Reusken. De voorbije decennia was het niet altijd eenvoudig om de Borgerhoutse Reuzenstoet levendig te houden. Niet elke stadsbewoner voelt zich vanzelfsprekend verbonden met een eeuwenoud en eerder lokaal verhaal.

In een turbulente periode voor Borgerhout besloot het districtsbestuur de 300ste Reuzenstoet in 2012 groots aan te pakken. Oude reuzen werden opgeknapt, nieuwe reuzen gebouwd door scholen en verenigingen. De stoet groeide uit tot een feestelijke dag waarop de Borgerhoutenaren de verjaardag van ‘hun’ Reusken vieren.

Koen Lamberts, voorzitter van De Reuzen vzw, vertelt hoe erfgoed, vernieuwing en verhalen samen Borgerhout in beweging brengen.

“Netwerken zijn essentieel. Andere groepen bereik je door gerichte inspanningen.”

Koen Lamberts

Connectie en goesting

“Daarvoor keren we zo’n vijftien jaar terug in de tijd. Toen bestond de Reuzenstoet enkel als een jaarlijkse optocht. Die trok vooral reuzenliefhebbers aan – tot in Nederland toe – die met hun eigen reus meeliepen. Veel wijkbewoners – of ze nu uit de Kempen kwamen, van Marokkaanse afkomst waren of pas in Borgerhout woonden – voelden er geen band mee. De stoet sprak slechts een beperkte groep inwoners aan en weerspiegelde het Borgerhout van dat moment niet meer.”

“Vanuit die vaststelling en vanuit goesting en overtuiging, besliste het districtsbestuur de 300ste verjaardag in 2012 anders aan te pakken. In de aanloop naar het jubileumjaar werd budget vrijgemaakt, personeel ingezet en geïnvesteerd in communicatie. Nieuwe reuzen vormden de hefboom. Twee jaar lang werkten groepen uit wijken, scholen en verenigingen aan hun eigen reus. Zoals bij de Zinneke Parade in Brussel of de carnavalsstoet in Aalst werkte elke groep aan een reus om haar verhaal te vertellen. Zo kon de stoet veel mensen uit het lokale weefsel betrekken en liepen er in 2012 bijna vijftig nieuwe reuzen mee.

“Die aanpak transformeerde de stoet van een eenmalig evenement naar een jaarwerking: doorheen het jaar bouwen mensen aan reuzen, met de optocht als hoogtepunt. Zo komt het dat de bijna duizend stoetlopers van vandaag bijna allemaal mensen uit Borgerhout en omgeving zijn. En zij brengen op hun beurt weer mensen mee die komen kijken wanneer de Reuskens door de straten wandelen. Want ze willen de reus van hun vereniging zien. Of ze kennen iemand die meedoet.”

Je eigen reus, je eigen verhaal

Ook de samenwerking met verenigingen is een van de speerpunten van de vernieuwde Reuzenstoet.

Koen, die in 2015 vrijwilliger werd bij de vzw, zag dat evolueren naar een wisselwerking. “Het idee dat je een eigen reus kan bouwen en zo je eigen verhaal in de stoet brengt, raakt stilaan ingeburgerd. In het begin moesten we uitleggen waarom er een stoet was en waarom ze een reus zouden maken. Dat blijft voor veel mensen iets oubolligs, misschien zelfs onnozel. Maar wij zien het als een manier om mensen samen te brengen.”

“We ondersteunen organisaties bij het maken van hun reus. Niet met grote budgetten, wel door samen te komen, tips en inspiratie te geven, bijeenkomsten zoals Reuzenbouwerscafés te organiseren ... Vaak willen mensen meteen beginnen bouwen, maar we benadrukken altijd het belang van een goed verhaal. Wat moeten toeschouwers onthouden van jullie reus? Waarom doen jullie mee? Wat willen jullie vertellen? Pas daarna begin het bouwen. Een reus zonder verhaal beklijft niet.”

“We blijven vernieuwen met nieuwe reuzen en zoeken actief organisaties. Zo bouwden Chams en Empakt reus Fatima die sinds 2012 met een hijab meeloopt en een plek kreeg in de Vlaamse Canon. Zij is voor veel mensen een heel krachtig symbool. Vorig jaar liep reus Stuijke mee, gemaakt door de cliënten en medewerkers van de psychiatrische afdeling van het Ziekenhuis aan de Stroom (ZAS): een reus die lang in de kelder van het ziekenhuis lag en daardoor ‘ziek in het hoofd’ werd. Dat is krachtig, en heeft iets emotioneel.”

“Zo heeft elke reus zijn verhaal. Soms gaat het om iets eenvoudigs: de bewoners van de Wolfjagerslei bouwen een wolf; de reus Marco Polo kwam tot stand in de praktijklessen van de gelijknamige school. De reus is een ontdekkingsreiziger die kennis sprokkelt over heel de wereld, in landen van waaruit veel van de leerlingen komen. Saamolina, de driejarige reus van SAAMO, krijgt jaarlijks een nieuw thema mee. Het eerste jaar



koken met voedseloverschotten. Het jaar nadien stemrecht. En nu vrede. Het is telkens dezelfde reus, maar aangepast: nieuwe kledij, nieuwe details. Met die thema's geeft SAAMO haar wekelijkse bijeenkomsten inhoud.”

“Meelopen in de stoet heeft impact. Sommigen vertellen hoe bijzonder het was toegejuicht te worden langs de route. Anderen werden daarna vrijwilliger in onze jaarwerking.”

“We betrekken ook bewust organisaties en verenigingen die niet vanzelfsprekend aansluiten. We werken dus niet alleen samen met enkele scoutsgroepen, maar kiezen ook voor partners zoals Kras, IES of Samen op Straat. Zo bereiken we jongeren en gezinnen die minder vertrouwd zijn met de stoet. Netwerken zijn essentieel: de mensen die spontaan naar je organisatie komen, zijn al vertrouwd met vrijwilligers- of bestuurswerk. Andere groepen bereik je door gerichte inspanningen.”

“We grijpen ook kansen buiten de stoet. Evenementen die de Reuskens als titel gebruiken zoals de *Reuzenloop*: een loopevenement langs verborgen

parels in Borgerhout en Antwerpen-Noord. Of het *Gala van de Gouden Reuskens* waar het district lokale helden in de spotlight zet en de opening van de kermis. We hebben ook een scholenwerking. Elk jaar dompelen we zo’n vijfhonderd kinderen uit het eerste leerjaar een dag onder in de Reuzenmagie. Zo planten we zaadjes, en betrekken we ook hun ouders. De stoet viert we nu ook als de verjaardag van de Reuskens. Een verjaardag spreekt iedereen aan, zeker kinderen. Dat maakt het feestelijk en herkenbaar in hun leefwereld.”

“We stemmen ook onze communicatie af. Je kan veel bedenken – affiches maken, folders verspreiden, de website bijwerken – maar we moeten opletten dat we daar niet te veel van verwachten. Zeker vandaag, met de overvloed aan informatie. Onze communicatie moet visueel aantrekkelijk en eigentijds zijn. Taal is een aandachtspunt. Onze brochures waren eerst te talig; eenvoudige uitnodigingen werken vaak beter. Maar nog belangrijker is eenvoudige, tastbare communicatie. Als je niets concreets hebt om te tonen, mis je kansen. Denk aan gebruiksvoorwerpen zoals kroontjes of vlaggetjes voor kinderen. Voor hen is dat niet zomaar papier, maar de toegang tot het feest.



Dat creëert beleving. Zo brengen we een eeuwenoude traditie tot leven in een hedendaags verhaal.”

“Ons eigen verhaal gaat over de Reuskens die nieuwsgierig de wereld intrekken, vrienden maken en jaarlijks iedereen uitnodigen voor een feest. Zo’n verhaal maakt het tastbaar en universeel. En het blijft uniek: een gratis evenement in de publieke ruimte waar iedereen samenkomt. Jong en oud, mensen van verschillende culturele en sociaal-economische achtergronden. Dat zie je niet vaak.”

Vrijwilligers als eigenaars

“We zijn een vrijwilligersorganisatie met beperkte middelen, maar de betrokkenheid van onze vrijwilligers is groot. Ze nemen verschillende taken op: boekhouding, poetsen, sociale media, affiches plakken, catering, reuzendragers ... Onlangs hielden we een casting voor nieuwe dragers. We willen de groep verjongen, vervrouwelijken en diverser maken. Van de

twalf dragers zijn er nu drie vrouwen. Voor sommigen is dat nog altijd controversieel, want “vrouwen horen niet onder de poppen”. Toch zetten we door. We hebben ook dragers met deels Iraakse, Marokkaanse en Afrikaanse wortels.”

“In het kernteam verloopt het stroever. We wilden vermijden dat het bestuur alleen uit mannen boven de 50 jaar zou bestaan. Daarom hebben we bewust iemand aangetrokken die rond diversiteit en inclusie werkt, én een jongere vrouw uit onze eigen jaarwerking. Diversiteit zit voor ons echter niet alleen in cijfers of percentages. Het zit ook in de doelstellingen en in de werking zelf.”

“We merken dat vrijwilligers zich engageren zodra ze zich betrokken voelen. Steeds meer vrijwilligers voelen zich eigenaar van de stoet en nemen verantwoordelijkheid op. Dat is onze sterkte. En er is één groot verschil met andere stoeten: wij hebben een halftijdse medewerker in dienst. Anders zouden we nooit staan waar we nu staan.”

Traditie en vernieuwing

“De betekenis van de Reuskens hebben we ook voor onszelf geherdefinieerd. Waarom organiseren we deze stoet eigenlijk? Wat is onze motivatie? Een belangrijk inzicht dat daaruit voortkwam, is dat voor ons gemeenschapsvorming centraal staat.”

“Erfgoed is het middel. Dat betekent dat wij kunnen loskomen van zogenaamd vastgelegde zaken, zoals een stoet die altijd op de derde zaterdag van september moet doorgaan. Met het bezoek van Little Amal hebben we de stoet begin oktober georganiseerd. Tijdens corona hielden we een reuzenweekend: geen stoet, maar wel een kar die langs straten en pleinen trok zodat mensen vanuit hun huis konden zwaaien. Tegelijk willen wij dat erfgoed respecteren. Die balans is belangrijk. De vier figuren bijvoorbeeld, hun kledij en de dansers, daar zullen we nooit iets aan veranderen. Want dat is meer dan 300 jaar oud.”

“We geven boeken uit, maakten samen met Erfgoedlab Antwerpen een stadskroniek, leggen linken met de geschiedenis en brengen oude elementen terug. Dit jaar spelen we bij aankomst van de stoet opnieuw het *Reuzenlied* en gebruiken we een affiche uit 1911. Zo verbinden we het verleden met het heden.”

“Het is een eeuwenoude traditie die mensen vandaag verbindt, in al hun diversiteit. Verhalen zijn daarbij de sleutel. Zonder verhaal is er geen verbinding. Net dat maakt de Reuskens waardevol voor Borgerhout en ver daarbuiten.”

“Verhalen zijn de sleutel. Zonder verhaal is er geen verbinding.”

Koen Lamberts



In 2021 wonnen de Reuskens de Ultima voor immaterieel erfgoed als “toonbeeld van uitwisseling en verbinding tussen culturen en gemeenschappen”, en “het bewijs dat immaterieel erfgoed een belangrijke hefboom kan zijn voor de betrokkenheid tussen generaties en mensen van diverse achtergrond”.

“De reuzenstoet is een gangmaker voor ‘community building’ in een brede, maar ook gefragmenteerde gemeenschap. De betrokkenheid van de inwoners van Borgerhout, vooral de jongeren via hun scholenwerking, is groot. Voor de jury is het lovenswaardig wat die jaarlijkse stoet en de participatieve werking teweegbrengt. De jury looft de maatschappelijke impact. De Reuskens van Borgerhout slagen erin om erfgoed van iedereen en voor iedereen te maken.”



Hamza Ouamari
over inclusieve marketing



Hamza Ouamari is marketeer, spreker en inclusiviteitsspecialist. En ook enthousiast, scherp en gedreven door een passie voor impact. In juni 2025 verscheen zijn boek *Inclusieve marketing, een no-bullshit gids*. “Iedereen heeft goede intenties, maar als de impact verkeerd zit, maak je meer schade dan verschil.” Voor Hamza is inclusie de essentie. “Zonder oogkleppen, met voeling met de samenleving, zo simpel en zo moeilijk is het.”

“Goede bedoelingen zijn niet genoeg”

Al vanop de schoolbanken voelde Hamza dat er iets fundamenteel misliep in de manier waarop communicatie mensen bereikt. “Ik zag hoe vaak communicatie faalt om mensen die buiten de norm vallen te betrekken. Dat maakte me vastberaden om het anders te doen.” Inclusieve marketing werd zijn focus. “Ik maak een duidelijk onderscheid tussen intentie en impact. Goede bedoelingen zijn mooi, maar het gaat erom wat je daadwerkelijk teweegbrengt.”

Na enkele jaren in de reclamewereld besloot hij het roer om te gooien. “Ik werkte in een wereld vol witte machomannen in pakken. Creatieve ideeën genoeg, maar zonder voeling met de samenleving, zeker niet met de lagen waar het echt om gaat. Dat frustreerde me. Daarom begon ik als zelfstandige met klanten te werken rond marketing die inclusief is.”

Daarover schreef hij in 2025 ook een boek. Geen wollig handboek vol goede bedoelingen, maar een concreet stappenplan. “Ik was het beu dat boeken over inclusie vaag blijven en stoppen bij slogans zoals ‘Inclusie vraagt moed’. In mijn boek krijgt elke stap in het marketingproces – van briefing tot evaluatie – vijf concrete tips. Ik deel persoonlijke anekdotes, analyseer wat er fout loopt en geef methodes om het beter te doen. Hoe schrijf je een inclusieve briefing? Hoe maak je representatie los van het visuele? Hoe ontwikkel je persona’s zonder stereotypen? Het is confronterend, zonder fluwelen handschoenen.”

Het boek is niet enkel voor marketeers, maar ook voor communicatiemedewerkers en beleidsmakers. Want als de organisatie niet inclusief is, kan de communicatie dat ook niet zijn.



Hamza Ouamari

is expert in inclusieve marketing – en heeft een groot talent voor het zeggen van dingen die je liever niet hoort. Hij ontwikkelt campagnes die merken uitdagen én versterken, met inclusie als strategisch uitgangspunt. Zijn werk creëert echte verbinding tussen organisaties en diverse doelgroepen – met minder buzzwords, meer realiteit. Hij geeft trainingen in tal van bedrijven en deelt zijn expertise ook gastdocent in de opleiding Media & Entertainment Business aan de hogeschool Thomas More (Mechelen).

Gewoon marketing

Zijn visie? Inclusieve marketing is gewoon marketing. Hamza lacht. “Iedereen zoekt naar een magisch recept, een formule die met een toverstokje alles oplost. Zo werkt het niet. Het vak – marketing as such – verandert niet. Het gaat erom met welke bril je kijkt. Doe je dat met oogkleppen en een beperkt referentiekader, of leg je inclusie van bij de start op tafel? Nu gebeurt dat pas op het einde, bij de poster bij wijze van spreken, met de melding ‘Oei, er staan te weinig mensen van kleur op’. Maar dat ligt aan het onderzoek, de strategie, de kanalen, de boodschap.”

Voor hem is inclusieve marketing dan ook marketing zonder oogkleppen. Het vraagt kennis, houding en vooral standvastigheid. “En ja, inclusieve marketing is ook anti-racisme en anti-discriminatie.”

Intentie is niet genoeg

Doorheen het gesprek komt Hamza telkens terug op dat onderscheid tussen intentie en impact. “Er zijn veel campagnes met goede bedoelingen, maar met een foute impact. Kijk naar de media: ze hebben de intentie om meer representatie te tonen, maar als mensen van kleur zich moeten aanpassen aan de norm om comfortabel te blijven voor de witte kijker, dan is de impact negatief. Hun identiteit wordt als het ware door een zeef gedrukt: wat comfortabel is, blijft, de rest verdwijnt. We houden het bij de norm, en frictie willen we vermijden. Ze worden ze gereduceerd tot wat comfortabel is voor de witte kijker. Dan vraag ik me af: voor wie moet het comfortabel zijn?”

Hij somt voorbeelden op. “Denk aan de campagne van Pepsi met Kendall Jenner. Of de strandzakactie van Hema: de beelden op sociale media van zakken die uit de lucht vallen, verschenen net in de week dat hulpgoederen in Gaza werden gedropt. De intentie was zomers en luchtig, maar de impact totaal ongepast. Of Gillette, dat plots van een hypermannelijk merk naar ‘The best men can be’ ging: een bocht van 180 graden zonder geloofwaardigheid. En Budweiser dat een transgendervrouw gebruikte in een campagne. Iedereen heeft goede bedoeling, maar impact is wat telt.”

Hetzelfde geldt op kleinere schaal. “Als iemand ‘amai, jij spreekt goed Nederlands’ zegt, dan is de intentie vriendelijk. Maar de impact? Die is pijnlijk. Want je bedoelt eigenlijk: ‘ik had dat niet verwacht van iemand zoals jij’.”

Voortrekker, maar niet zonder blinde vlekken

Hamza heeft veel respect voor de sociaal-culturele sector. “Jullie zijn vaak voorlopers. Jullie doen veel met weinig middelen en zetten maatschappelijke verandering in gang. Dat waardeer ik, maar ook daar zie ik blinde vlekken. Veel organisaties beschouwen zichzelf als progressief, en net dat is soms het probleem. Die vanzelfsprekendheid – ‘wij zijn de goeden’ – maakt blind.”

Inclusie en progressiviteit zijn niet hetzelfde. Ook thema’s zoals duurzaamheid bekijkt hij kritisch.

De sector lijkt in zijn ogen op veel commerciële bedrijven, met weinig diversiteit. “De mensen die er werken, zijn vaak hoogopgeleide, witte mensen uit de middenklasse. Dat is op zich geen probleem, maar het betekent dat de kans groot is dat je vanuit een beperkt referentiekader kijkt. En dat zie je ook aan de vrijwilligers en deelnemers. Communicatie trekt aan wat ze uitstraalt: als die niet inclusief is, trek je geen divers publiek aan.”

Sommige organisaties doorbreken dat patroon. “Kif Kif, Fleks, Bazzz ... zij communiceren anders en bereiken jongeren van allerlei achtergronden. De uitdaging voor de toekomst is niet instroom – die komt vanzelf in een superdiverse samenleving – maar retentie. Hoe hou je mensen vast en blijf je relevant?”

“Het probleem is niet dat het wit is, maar dat het verhaal te beperkt is. Maak de universele waarde zichtbaar: samen op stap, zorgen voor elkaar, samen in groep iets ontdekken ... Het narratief moet breder.”

Inclusie is meer dan rolstoeltoegankelijkheid

Hamza merkt dat organisaties vaak blijven hangen bij praktische toegankelijkheid. “Jullie bedoelen het goed, maar analyseer waar het fout loopt. Kijk naar je vacatures, je werkcultuur, je communicatie. Rolstoeltoegankelijkheid, doventolken, webtoegankelijkheid: dat zijn ‘de easy fixes’ om te kunnen zeggen dat je inclusief bent. Waar het om gaat, zijn de vormen van inclusie die via systemen tot bij organisaties komen. Wat doe je voor vrouwen met een hoofddoek? Voor mensen die meedoen met de ramadan? Voor introverte collega’s? Dat soort vragen hoor ik zelden.” Ook bij werving loopt het vaak mis. “Vacatures zijn te lang en staan vol eisen. Onderzoek toont dat vrouwen en mensen uit minderheidsgroepen pas solliciteren als ze aan al die eisen voldoen.”

“Als de organisatie niet inclusief is, kan de communicatie dat ook niet zijn.”

Handelingsverlegenheid en de angst om fouten te maken

Volgens Hamza moeten organisaties durven erkennen waar het fout loopt. “Soms ben je gewoon te wit om bepaalde nuances te begrijpen. Dat is niet erg, dat is de realiteit. Werk dan samen met organisaties die die kennis wel hebben. Probeer niet alles zelf te doen.”

Veel organisaties worstelen met een schrik om fouten te maken. “Laat dat los. Witte organisaties worden niet gecancelled. Fouten maken hoort erbij. De vraag is: wat doe je ermee? Neem verantwoordelijkheid, leer eruit. Inclusie en buikgevoel gaan niet samen. Als je iets niet zeker weet, doe het niet op gevoel alleen. En zeg niet ‘wij zijn te wit daarvoor’. Ga aan de slag. Je leert door te doen. Dus maak het concreet. Wees transparant over



het proces. En zeg eerlijk: we werken eraan, we zijn er nog niet”.

Een andere blinde vlek: waarom blijft het middenveld zo wit? “Er is iets structureel. Mensen met een migratieachtergrond volgen opleidingen zoals sociaal werk, communicatie of beleid. Ze studeren af, maar komen niet in de sector terecht. Waarom? Een deel ligt aan het imago dat aan de sector kleeft. Voor veel ouders staat het middenveld niet gelijk aan succes of zekerheid. De beeldvorming blijft: hard werken en bang afwachten op subsidies. Terwijl het anders kan zijn. Er zijn leiders, kansen, toekomst. Alleen communiceert de sector dat niet. Dat is niet aantrekkelijk voor wie nog tien stappen achterloopt in de samenleving.”

Concrete actie

“Ik hoop dat mensen moeilijke vragen durven stellen. Dat ze beseffen dat het verbreden van je referentiekader geen ontkenning van je eigen visie is. Ik kom niet vertellen dat jij fout bent, wel dat er meer manieren zijn om naar de werkelijkheid te kijken.”

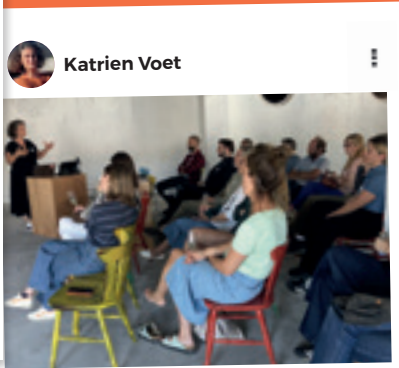
Zijn boodschap aan de sector is duidelijk. “Blijf voorttrekkers. Jullie doen belangrijk werk. Mijn respect is groot. Maar durf ook kritisch naar jezelf te kijken. Wees eerlijk over waar je nog niet bent. En blijf leren. Kijk anders naar doelgroepen, naar creatie, naar onderzoek ... En lees mijn boek. Niet voor mij – *licht*, maar omdat het een zaadje kan planten. Het begint met intentie, maar het is de impact die telt.”



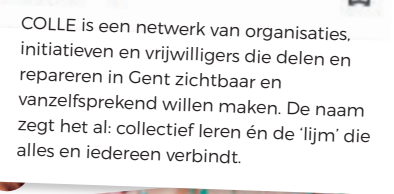
77

WERK IN BEELD

Katrien Voet, inhoudelijk medewerker en inspirator bij De Transformisten



Als coördinator ben ik de trotse ambassadeur van COLLE: ik (re)presenteer, verbind en ondersteun. Maar het mooiste is: ik laat vooral de vele deel- en herstelinitiatieven in Gent shinen.



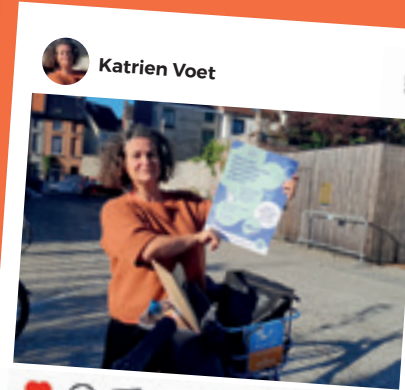
Mijn job stopt nooit écht, en dat vind ik net mooi. Ik trok met mijn dochters naar de nieuwe docu van Anuna De Wever. En ik zorg ervoor dat de kledingtas weer bij de volgende buur belandt via Clothingloop.org. Werk, gezin, engagement – het vloeit gewoon in elkaar over.



Ik prijs me gelukkig: ik word omringd door twee topteams. Bij De Transformisten draait het niet enkel om inhoud, maar ook om plezier in ons werk. Denk: stiekem koffie zetten op de vensterbank van een chique vergaderzaal. Powerladies met pit (én kattenkwaad).



En dan is er nog COLLE in Gent: een bruisende bende die om de 2 weken samenkomt op inspirerende plekken als de Koer of de Pastory. Daar wordt gelachen, gebrainstormd en vooral samen gebouwd aan iets groters.



Momenteel rollen we een nieuwe COLLE-oproep uit in de Brugse Poort en de Dampoortwijk. Dat betekent: affiches verspreiden, in gesprek gaan met burens en vooral veel goesting losmaken.

Vrouwenverenigingen



1. Waar staat jullie organisatie voor?

Rebelle strijdt voor vrouwen* en hun bondgenoten tegen onrecht op het kruispunt van gender, gezondheid en opvoeding. Als maatschappijkritisch en intersectioneel feministische expert doorbreken we de spelregels die genderdiscriminatie en onrechtvaardigheid in de gezondheidszorg en gezinsondersteuning in stand houden. Rebelle inspireert en activeert, verbindt en versterkt. Zo verdedigen we de belangen van vrouwen en gezinnen.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

Rebelle is eigenlijk al meer dan 100 jaar verweven met de levens van vrouwen*: van moeder- en kindzorg in de jaren '20 tot de strijd voor gelijkwaardige en toegankelijke (ontwikkelings)kansen vandaag. Van mee op de barricades (blijven) staan voor abortus tot het helpen doorbreken van taboes rond o.a. menstruatiewelzijn, seksualiteit en onbetaalde zorgarbeid. Door zowel maatschappelijke veranderingen en uitdagingen als onze eigen werking in vraag te stellen, willen we thema's afstemmen op de huidige leefwereld van vrouwen* en hun bondgenoten. Daarom focussen we de komende jaren op de bias en discriminatie in de gezondheidszorg, antifeminisme en een gelijkwaardige verdeling tussen arbeid en (onbetaalde) zorg.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

Dat moet ongetwijfeld de intersectionele blik zijn, waardoor diversiteit als een vanzelfsprekend uitgangspunt wordt beschouwd in feministische organisaties en bewegingen. Vrouwen delen niet

allemaal dezelfde ervaringen of uitdagingen. Want, niet enkel gender speelt een rol in hoe discriminatie zich manifesteert, ook andere identiteiten (zoals socio-economische achtergrond, beperking, gezondheid ...) dragen daartoe bij. Dat kruispuntdenken is volgens ons de enige manier om een feministische strijd te voeren die écht inclusief is. Want feminisme gaat niet alleen over gender, maar over hoe verschillende vormen van uitsluiting en discriminatie samenkomen.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

Dat doen we door nauw samen te werken met (netwerk)partners en lokale besturen. Zij kennen de leefwereld en de noden van vrouwen vaak beter dan wie ook, en zijn daardoor onmisbare partners om deuren te openen. We wachten dus niet totdat vrouwen zich aangesproken voelen, maar stappen zelf op hen af. Samen zorgen we ervoor dat vrouwen zich gezien en gehoord voelen, en dat ons aanbod aansluit bij hun realiteit.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

Rebelle gelooft in de kracht van samenwerking. We kijken met een intersectionele bril naar maatschappelijke uitdagingen en werken graag samen met organisaties die onze waarden delen. We bouwen actief aan een netwerk van bondgenoten, omdat we weten dat we samen meer kunnen bereiken – of het nu gaat om abortusrechten, zorg, kinderopvang of het tegengaan van antifeminisme en verrechtsing van onze samenleving. We nemen soms het voortouw, bijvoorbeeld rond thema's als gendersensitieve gezondheidszorg, en in andere gevallen ondersteunen we waar we kunnen. We blijven trouw aan onze eigenheid, maar staan altijd open voor verbinding en uitwisseling die gelijkwaardige kansen en inclusie als doel hebben.

en verschil

Zeven vrouwenverenigingen over verschil, feminisme en de toekomst van hun beweging.

6. Waar willen jullie naartoe?

Rebelle wil uitgroeien tot een sterke, inclusieve beweging die vrouwen* en hun bondgenoten verbindt, versterkt en activeert. Door te streven naar een rechtvaardige verdeling van zorg en arbeid, een toegankelijke en gendersensitieve gezondheidszorg, en een samenleving die antifeminisme en haat actief tegengaat. We willen dat, zoals steeds, blijven doen door maatschappelijke spelregels in vraag te stellen en te doorbreken, door scherpe acties en warme ontmoetingen op te zetten, in ons streven naar een solidaire samenleving waarbinnen iedereen gelijkwaardige (ontwikkelings)kansen heeft.

** Daaronder verstaan we iedereen die zich vrouw voelt, maar ook non-binaire personen die zich meer comfortabel voelen in een netwerk van vrouwen.*



1. Waar staat jullie organisatie voor?

Vrouwennet is het netwerk van de actieve en ondernemende vrouw* en de koepelorganisatie van Markant, Best Pittig en Artemis. Daarnaast realiseren we projecten rond vrouwelijk ondernemerschap zoals *Fempreneurs* en de *WOMED Award*. Wij geloven dat ontmoeting en uitwisseling de motor zijn voor groei. Persoonlijk, sociaal én professioneel ondernemerschap zien we als sleutel tot zelfontplooiing en maatschappelijke impact. Vrouwennet verbindt ondernemende vrouwen, versterkt hun talenten en laat hun stem horen in het maatschappelijke debat. Zo bouwen we aan een samenleving waarin vrouwen hun plek volwaardig kunnen innemen.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

In 2026 viereen we ons 75-jarig bestaan. De kern van onze werking blijft dezelfde: we stimuleren economische gelijkheid, representatie en zichtbaarheid en ondersteunen ondernemende vrouwen. Vanuit ons socio-cultureel karakter leggen we daarbij de nadruk op ontmoeting, dialoog en collectieve versterking – dat is en blijft ons DNA. Wat veranderd is, is dat we onze blik hebben verbreed. Naast het doorbreken van glazen plafonds en het stimuleren van ondernemerschap, zetten we ons vandaag ook in voor thema's die nauw aansluiten bij de maatschappelijke uitdagingen van deze tijd. Diversiteit en inclusie, gelijke rechten en kansen en gendersensitieve gezondheidszorg zijn daar enkele voorbeelden van. Zo blijven we trouw aan onze oorsprong en bouwen we tegelijk aan een feministische beweging die actueel en toekomstgericht is.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

We zijn gestart met kruispuntdenken: een oefening om de veelheid aan identiteiten en achtergronden beter te erkennen. We kijken niet alleen naar gender, maar ook naar factoren zoals herkomst, leeftijd, sociaaleconomische positie en levensfase. Dat helpt ons te begrijpen welke drempels vrouwen op verschillende manieren ervaren. Zo werken we bijvoorbeeld met inclusieopleidingen voor vrijwilligers en medewerkers. Het is een leerproces waarin we stap voor stap groeien. Zo bouwen we aan een netwerk dat bewuster, inclusiever en rechtvaardiger wordt.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

We experimenteren bewust met superdiverse groepen en hebben recent een inclusiewerkgroep opgericht om nieuwe ideeën eerst in een veilige setting af te toetsen,

vooraleer ze breed uit te rollen. Daarnaast laten we ons adviseren door externe experts om onze blik scherp en vernieuwend te houden rond bijvoorbeeld nieuwe vormen van lidmaatschap, inzetten van vrijwilligers, aanbod ... Ook binnen projecten zoals de *WOMED Award* kiezen we ervoor om juryleden te betrekken die doelgroepen vertegenwoordigen waarin wij zelf minder sterk in verankerd zijn. Zo creëren we via vertrouwde personen bruggen naar nieuwe netwerken en gemeenschappen, SheDidIt bvb.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

Vrouwennet kiest bewust voor verbinding en samenwerking. We werken onder meer met CM, Femma en Ferm in een nationaal project rond gezondheid en het vrouwenlichaam, en maken deel uit van de coalitie *Gendergelijkheid* met partners zoals de Vrouwenraad, ILIL, Furia, Plan International, Ella vzw, Punt. vzw, Zijkant en CFFB. Ook internationaal bouwen we mee aan verandering met ngo Trias, waarmee we vrouwelijk ondernemerschap wereldwijd versterken. Onze aanpak vertrekt vanuit dialoog en samenwerking, als complementaire kracht naast meer activistische stemmen. Zo leveren we samen een bijdrage aan een brede en inclusieve emancipatiebeweging.

6. Waar willen jullie naartoe?

Ons doel is duidelijk: niet alleen meer vrouwen inspireren om ondernemend in het leven te staan, maar hen ook een stem geven in de maatschappelijke arena, zodat vrouwelijk ondernemerschap vanzelfsprekend deel uitmaakt van een inclusieve en duurzame economie.



1. Waar staat jullie organisatie voor?

Furia is een feministische ledenwerking en denktank die strijdt voor een solidaire, gelijke en inclusieve samenleving. Furia hanteert een intersectioneel perspectief en vertrekt daarom van de verwevenheid van seksisme met racisme, xenofobie, homo- en transfoobie, armoede, validisme, ageism ... 'Het persoonlijke is politiek', de slogan van de tweede feministische golf, is nog altijd een leidraad voor Furia. De ervaringen van vrouwen en in het bijzonder van vrouwen in de meest kwetsbare posities zijn het vertrekpunt voor de ontwikkeling van onze standpunten, beleidsaanbevelingen en activiteiten. Furia streeft immers naar een feminisme voor de 99% die strijdt voor gelijkheid en vrijheid voor alle vrouwen. Onze kernwaarden zijn vrijheid, gelijkheid en solidariteit.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

De sociaal-economische ongelijkheid tussen vrouwen onderling is vandaag groter dan tussen vrouwen en mannen. Gender is niet altijd de grootste verklarende factor voor ongelijkheid. Niet toevallig was dat het thema van de Dag van het Feminisme van 11 november 2025 in Antwerpen. Het zijn vooral kortgeschoolde vrouwen en vrouwen met een migratieachtergrond die het onderbetaalde en ondergewaardeerde zorgende werk uitvoeren. Het huidige sociaal-economische beleid zal hun kwetsbare situatie alleen maar verhogen.

Ook geweld staat van bij het ontstaan van Furia (begin van de jaren zeventig) op de agenda. De cijfers zijn hallucinant hoog en vooral slachtoffers die in armoede leven, een migratieachtergrond hebben, geen wettig verblijf hebben, een handicap hebben ... staan in de kou.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

Furia verzette zich van meet af aan tegen de hoofddoekenverboden. Zij schenden het recht op zelfbeschikking, de vrije meningsuiting, de vrijheid van onderwijs en vrijheid van religie van moslimmeisjes en -vrouwen. Oorspronkelijk stond Furia helemaal alleen met die positie in het veld van klassieke vrouwenorganisaties. Doorheen de jaren heeft Furia veel geïnvesteerd, niet alleen in actie, maar ook in sensibilisering. En dat niet alleen van het brede publiek, maar ook binnen de vrouwenbeweging zelf. We stellen vandaag vast dat intussen veel vrouwenorganisaties het hoofddoekverbod veroordelen.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

Furia brengt een mix van activiteiten, vaak in samenwerking met andere organisaties. Zo organiseert Furia jaarlijks de Dag van het Feminisme op 11 november. Al 54 jaar lang. De locatie wisselt van jaar tot jaar. Dit jaar was dat Antwerpen bij Lucy's. Furia werkt daarvoor samen met lokale en andere organisaties om zo een programma aan te bieden dat ieders achterban aanspreekt. Dat zorgt ook voor bezoekers die er nog nooit eerder waren.

Furia bouwt haar standpunten en beleidsaanbevelingen op van onderuit. Daarvoor gaat Furia in gesprek met verschillende groepen vrouwen om zo hun ervaringen mee te nemen.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

Furia hanteert een intersectioneel feministische visie. Dat betekent dat voor Furia de feministische strijd per definitie verbonden is met andere emancipatiebewegingen. De strijd voor vrouwenrechten is inherent verbonden aan de

strijd tegen racisme, kolonialisme, armoede, kapitalisme en sociale uitsluiting in het algemeen. Binnen emancipatiebewegingen wil Furia het genderperspectief zichtbaar maken. Zo vraagt Furia specifieke aandacht voor de arbeidsomstandigheden van vrouwen in 'typisch' vrouwelijke beroepen zoals de schoonmaaksector of de zorg. Of we zijn kritisch tegenover het beleid dat specifiek vrouwen met een migratieachtergrond viseert wanneer het gaat over activering. We kaarten ook de extra kwetsbaarheid voor geweld van vrouwen met een handicap aan en vragen aandacht voor oorlogsgeweld dat vrouwen en meisjes specifiek treft.

6. Waar willen jullie naartoe?

Vandaag is de ongelijkheid onder vrouwen vaak groter dan de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Gender is niet altijd de grootste verklarende factor voor ongelijkheid. Dat wil Furia zichtbaar maken, op de agenda zetten, het draagvlak vergroten om dat aan te pakken en concrete voorstellen voor verandering formuleren. De emancipatie is pas voltooid als dat voor alle vrouwen zo is. Dat is de uitdaging van vandaag.

Ferm

1. Waar staat jullie organisatie voor?

Ferm is een sociaal-cultureel vrouwennetwerk dat al meer dan 100 jaar vrouwen verbindt en versterkt. Waar vrouwen bewegen, beweegt de wereld. Met 7.500 vrijwilligers en 64.000 leden maken we buurten bruisend, verbinden we generaties en creëren we plekken waar vrouwen zich écht gezien voelen. Het is onze missie om omgevingen te bouwen waar talent kan bloeien en waar solidariteit en zorg centraal staan. Ferm is een beweging die vrouwen samenbrengt en die elke dag het verschil maakt in hun leven én in de samenleving.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

Feminisme evolueerde binnen Ferm mee met de noden van vrouwen. Waar we vroeger pionierden in het brengen van diepvriezers op het platteland en het organiseren van kinderopvang, focussen we vandaag op thema's zoals inclusie, voeding, vrouwengezondheid en duurzaamheid. Feminisme is bij Ferm dan ook stevig verankerd in het dagelijkse leven van vrouwen – concreet, actueel en verbindend. We werken op maat van de noden van onze doelgroep en erkennen dat elke generatie vrouwen op een eigen en unieke manier antwoorden zoekt op uitdagingen. We willen vrouwen echt zien en horen, en samen op pad gaan. Een mooi voorbeeld is *Ferm Shift*, een beweging voor vrouwen die de voortdurende rush willen doorbreken. Samen maken we de mentale last zichtbaar, doorbreken we hardnekkige patronen en verkennen we een trager, evenwichtiger tempo.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

De samenleving verandert en Ferm verandert mee. Bij Ferm zien we verschillen niet als uitdagingen die verdelen, maar als kansen om te verbinden. Inclusie is voor ons geen randverhaal. Vanuit kruispuntdenken bouwen we aan een organisatie waar diversiteit structureel verankerd is: met ambassadeurs in elk team en groepscoaches die nieuwe, inclusieve groepen begeleiden. Zo zorgen we dat vrouwen niet alleen hun plaats vinden, maar ook mee richting geven.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

Niet elke vrouw voelt zich meteen thuis in een klassieke groep. Daarom werken we bij Ferm met heel verschillende modellen: buurtpunten, Ferm Mamadepots, lokale groepen, online communities ... Altijd laagdrempelig. We zoeken ook actief

partnerschappen op, met andere organisaties, om vrouwen te bereiken die ons nog niet kennen. Zo openen we deuren en maken we plaats voor wie misschien niet vanzelfsprekend aansluiting vindt, maar wél verbinding zoekt. *Babbelnest* is bijvoorbeeld zo'n experiment. In Aalter creëerden we een ontmoetingsplek waar mama's in een huiselijke sfeer samen Nederlands oefenen, terwijl hun kinderen spelen onder begeleiding van vrijwilligers.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

We zien onszelf als bondgenoot en zoeken raakvlakken met andere bewegingen. Soms verschillen we in aanpak: Ferm vertrekt vanuit verbinding en dialoog, terwijl anderen eerder vanuit confrontatie werken. Dat maakt samenwerking juist krachtig en aanvullend. Waar anderen de vuist ballen, reiken wij de hand uit, maar altijd met hetzelfde doel: een rechtvaardige samenleving. Of zoals wij het noemen: denken als een moeder – zorgen voor wat de samenleving nodig heeft. Momenteel bundelt Ferm zo de krachten met Femma, Vrouwennet en CM Gezonde Buurt in *Expeditie Vrouw* om de komende jaren de ongelijkheid in de gezondheidszorg aan te pakken en de gezondheid van vrouwen centraal te zetten.

6. Waar willen jullie naartoe?

We dromen van een toekomst waar elke vrouw zich gezien, verbonden en versterkt voelt. De komende jaren zetten we vooral in op meer verbinding, gelijke gezondheidskansen en een duurzame eetcultuur. Onze blik staat gericht op nieuwe generaties vrouwen, zodat ook zij in Ferm een plek vinden die bij hen past. We willen dat elke vrouw kan groeien en stralen, op haar eigen tempo. Onze droom? Een samenleving waarin zorg, solidariteit en samenwerking – de kracht van vrouwen – de toon zetten.



1. Waar staat jullie organisatie voor?

Femma is een inclusieve sociaal-culturele vrouwenvereniging die strijdt voor het recht op vrije tijd. We brengen vrouwen lokaal samen in groepen. Voor ontmoeting, bijleren, cultuur beleven, creatief maken, en voor initiatieven en acties in de lokale gemeenschap. We werken aan een samenleving waarin elke vrouw zich thuis voelt en zich ten volle kan ontplooiën. In ons netwerk van groepen zijn het de vrijwilligers die vrouwen verbinden. Iedereen kan meedoen en mee beslissen.

Samen kijken we kritisch naar de wereld. We laten onze stem horen wanneer de positie van vrouwen onder druk staat en verzetten ons tegen onrecht. Dat doen we al meer dan 100 jaar.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

De grote thema's zijn voor ons over de jaren heen gelijk gebleven, wel vaak met een accentverschuiving. Zo pleiten we bijvoorbeeld niet enkel voor het recht op kwaliteitsvolle betaalde arbeid voor alle vrouwen, maar vragen we nu ook explicieter aandacht en waardering voor onbetaalde zorgarbeid, en de mentale last die vaak nog op de schouders van vrouwen terechtkomt. We kijken ook door een sterkere intersectionele bril: waar vroeger vooral de focus lag op het verschil man-vrouw, hebben we nu nog meer oog voor de diversiteit tussen vrouwen. Ook thema's rond gezondheid en welzijn zoals menopauze en seksualiteit, zijn belangrijker geworden.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

De uitdrukkelijke keuze om sterk in te zetten op inclusief verenigen. Daardoor blijft intersectioneel

feminisme geen theoretisch kader. Het wordt ook een uitgangspunt en een toetssteen in de dagelijkse realiteit van onze groepen. Het daagt je uit om je organisatie op heel wat punten in vraag te stellen: taalbeleid, financieel beleid, representatie, participatie ...

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

We verlagen drempels op verschillende vlakken, met onder meer een gedifferentieerd lidmaatschap en het gebruik van de UTPAS. Onze vrijwilligers worden bewust gemaakt van mogelijke drempels en leren hoe ze vrouwen actief kunnen betrekken. We stemmen ons aanbod af op de noden en interesses van diverse vrouwen. Via de *Quartier-werking* en de *Tijd voor mij-werking* reiken we vrouwen de hand en zoeken we hen op in hun eigen omgeving. Zo ontstaan nabije en toegankelijke groepen waar elke vrouw zich thuis kan voelen.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

We delen de ambitie om gelijke rechten en kansen voor iedereen te realiseren. Elke beweging vertrekt daarbij vanuit een eigen invalshoek, maar we vinden elkaar in gemeenschappelijke doelen zoals het bestrijden van discriminatie en stereotypen. Ook streven we samen naar meer representatie en inclusie in alle domeinen van de samenleving. We werken geregeld samen in coalities en platformen, waar onze belangen elkaar raken en versterken. Die samenwerking maakt onze gezamenlijke strijd krachtiger en zichtbaarder. Toch verschillen we soms in prioriteiten en accenten.

6. Waar willen jullie naartoe?

Femma wil dat vrouwen zich thuis voelen in hun buurt in een snel veranderende samenleving. We stimuleren onze Femmagroepen dan ook om de vrouwelijke diversiteit in hun buurt te omarmen. Daarvoor is openheid nodig, een inclusieve manier van werken én de bereidheid om je manier van werken in vraag te stellen.

Femina maakt het verschil voor andere vrouwen door de inzet van haar meer dan 6.000 vrijwilligers. Hen ondersteunen en waarderen en het vrijwillig engagement bij Femina aantrekkelijker maken, is dan ook een belangrijk doel van onze organisatie.

In een samenleving die geconfronteerd wordt met een stijgende zorgnood staat het welzijn en de welvaart van veel vrouwen onder druk. Daarom kiezen we ervoor om te blijven strijden voor een betere en meer gelijke verdeling van zorgarbeid, én voor kwaliteitsvolle vrije tijd voor alle vrouwen, ook voor diegenen in een maatschappelijk kwetsbare positie. We versterken de initiatieven die onze lokale groepen nemen en ondersteunen initiatieven van andere organisaties waar het de positie van vrouwen betreft, op diverse maatschappelijke terreinen, hier en elders.



1. Waar staat jullie organisatie voor?

ZIJKant is de progressieve vrouwenbeweging. We werken via sensibiliseringscampagnes, samenwerkingen met partners, acties met vrijwilligers en beleidsbeïnvloeding aan gendergelijkheid. Het is namelijk *a man's world*. Nog steeds. De ongelijke verdeling van bestaande machtsverhoudingen staat centraal voor ons. Daarom werken we aan systemische verandering die iedereen ten goede komt.

Zo willen we dat elke vrouw gelijke toegang heeft tot economische macht (equal pay), politieke macht (gelijke representatie) en zich vrij en veilig kan bewegen in de publieke ruimte. In al die domeinen wordt online en offline gendergerelateerd geweld gebruikt om vrouwen de toegang te ontfeggen. De strijd tegen geweld nemen we dan ook mee doorheen al onze projecten. We zetten daarop in door bewustwording via vormingen zoals *Meisjes aan de Macht* over vrouwen in

de politiek en onze jaarlijkse publiekscampagne rond Equal Pay Day. Met publicaties en co-creatielijcten zoals onze *Girls Make The City*-projecten en met ons interactieve bordspel *City Confessions* dat de dialoog over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag opent en omstaandertechnieken aanreikt, spreken we mensen aan en zetten we hen aan tot actie. Verder mobiliseren we iedereen die wil werken aan gelijkheid en doen we aan beleidsbeïnvloeding.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

Veel thema's blijven relevant. Er bestaat immers nog steeds een loonkloof en vrouwen hebben nog steeds niet de helft van de macht in handen. Wel evolueren we mee met maatschappelijke tendensen en hebben we de ruimte om daarop in te spelen.

De voorbije twintig jaar hebben we ingezet op de preventie van relationeel en gendergerelateerd geweld via jaarlijkse campagnes met partners als vzw ZIJN en Sensoa, de laatste jaren schuiven we de focus naar seksueel grensoverschrijdend gedrag in de (semi-)publieke ruimte. Daarmee mikken we op het doorbreken van genderstereotypen, seksistische denkbeelden en heersende maatschappelijke dynamieken in plaats van enkel individuele gedragsverandering. Op die manier willen we tot structurele verandering komen. Een jaarlijkse anti-geweldcampagne staat dus niet meer op de planning, maar wel een structurele inbedding van anti-geweld in onze andere projecten en campagnes.

Het debat rond publieke ruimte en veiligheid wint de laatste jaren steeds meer aan prioriteit, onder de bevolking, in de media en ook bij ons. *"Our cities are patriarchy written in stone, brick, glass and concrete"*, zegt de Britse feministische geograaf Jane Darke. De openbare ruimte is nog steeds gemaakt voor en door mannen. Dat is niet onlogisch, gezien ze ook de meerderheid uitmaken van de beleidsmakers, de stadsplanners, architecten en ingenieurs. En die groep heeft traditiegetrouw weinig oog

voor al wie anders is dan zij.

Sinds 2020 organiseren we *Girls Make the City*, dat zijn co-creatielijcten waarbij we meisjes en vrouwen die een (stuk van een) buurt gemeenschappelijk hebben samenbrengen om na te denken over vrouwvriendelijke interventies. Ook onze fietstochten in verschillende steden, *Women Bike the City*, zijn succesvol. Samen met een groep fietsers claimen we de straten en fietsen we langs vrouwelijke straatnamen en feministische streetart. De komende jaren blijven we hard inzetten op het belang van een inclusieve en feministische stad. Verder zien we dat feminisme, terecht, een bredere betekenis heeft gekregen. We kijken verder dan enkel man-vrouw, maar nemen ook andere machtsstructuren en bevolkingsgroepen mee in analyses en aanbevelingen.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

Diversiteit is eigen aan de feministische beweging. Intersectioneel feminisme zet zich in voor iedereen en houdt rekening met de specifieke identiteitskenmerken die iemand eigen maken. Bijdragen van vrouwen en andere personen met verschillende achtergronden zijn cruciaal voor onze werking. Een interventie of project dat enkel rekening houdt met een bepaalde groep is bij uitstek niet feministisch noch inclusief. Mainstreaming is dus de boodschap, of het nu gaat om beleidsplannen, regeerakkoorden of een businessplan. Nochtans omvat een inclusieve benadering noodzakelijkerwijs ook een gendersensitieve aanpak.

ZIJKant heeft in 2011 de eerste internationale mannendag naar België gehaald, en vanaf die periode hebben we als organisatie ook sterk ingezet op feMANisme, vanuit de visie dat feminisme een win-win is voor iedereen. Die inclusie van mannen was op dat moment redelijk nieuw binnen de vrouwenbeweging. Op het vlak van diversiteit van socio-economische en etnisch-culturele achtergrond zijn de *Girls Make The City*-projecten een belangrijke game changer geweest. Via die co-creatielijcten zetten we meisjes en vrouwen aan het roer over hun wijk. De aanpak

is bottom-up, we trekken dan ook echt de wijken in om met heel verschillende vrouwen(groepen) te spreken. De aanpak en omkadering op het terrein en de verschillende spin-offs zorgen voor een groot 'yes we can'-gehalte, een gevoel van sisterhood en een intersectionele benadering van de problematiek van de publieke ruimte.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

Voor ZIJKant is feminisme per definitie solidair en inclusief. Een feministische samenleving is er namelijk voor iedereen. We zetten projecten, acties en coalities op die met een specifieke doelgroep werken, vaak samen met partners met een specifieke expertise en een breed netwerk. Op die manier proberen we ervoor te zorgen dat iedereen een plek rond de tafel krijgt. Met andere projecten willen we juist een zo breed mogelijke groep aantrekken.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

Uiteindelijk strijden we allemaal voor hetzelfde doel. Het feministische middenveld ondersteunt elkaar en vult elkaar aan waar nodig.

ZIJKant is uniek in de zin dat wij geboren zijn uit een politieke vrouwengroep. De link met het beleid én de beïnvloeding van het beleid zijn daarom belangrijke kenmerken van onze organisatie. Daarnaast kiezen wij voor een focus op socio-economische thema's (inkomenskloof, collectieve voorzieningen, gelijke representatie, gelijke toegang tot de publieke ruimte ...) vanuit een progressieve visie.

6. Waar willen jullie naartoe?

Een samenleving waar alle vrouwen gelijke toegang hebben tot macht en waar iedereen zich vrij en veilig kan bewegen. In een ideale samenleving zijn organisaties als ZIJKant overbodig, al zullen daarvoor nog enkele beleidsplannen geschreven moeten worden.



1. Waar staat jullie organisatie voor?

VVVuur is een sociaal-culturele organisatie die vooral werkt rond gender. Door het organiseren van laagdrempelige activiteiten brengen we (vooral) vrouwen samen om elkaar te versterken, maar ook om maatschappelijke beweging te creëren rond vrouwenrechten en bij uitbreiding mensenrechten. Vrijheid, gelijkwaardigheid en inclusie zijn onze kernwaarden.

Vanaf 1 januari 2026 slaat VVVuur een nieuwe weg in. Het nieuwe VVVuur is:

- een netwerk van liberale vrouwen dat werkt en versterkt,
- een intergenerationele inspiratie- en ontmoetingsplaats,
- en een scherphouder van liberaal feminisme.

2. Hoe is jullie feministische agenda veranderd over de jaren? Welke thema's zijn erbij gekomen of juist minder belangrijk geworden?

VVVuur ontstond in 1972 onder de naam de Socio-Culturele Verneiging der Vlaamse Liberale Vrouwen. Op dat moment zaten we volop in de 2de feministische golf waarbij de seksuele bevrijding en het recht op abortus en voorbehoedsmiddelen de boventoon voerden. De toenmalige liberale vrouwen reisden het land af om daarvoor draagvlak te creëren. Het was een grote doorbraak toen in 1990, onder invloed van mede-oprichter Lucienne-Hermans Michielsens, abortus eindelijk uit de strafwet werd gehaald. De thema's rond zelfbeschikking zoals abortus en euthanasie, blijven voor VVVuur belangrijk. Maar wij geven de laatste jaren ook steeds meer aandacht aan deze thema's: gendergeralteerd geweld met een focus op intrafamiliaal geweld en grensoverschrijdend gedrag, de genderdatakloof, en de combinatie arbeid en gezin met een roep om kwaliteitsvolle kinderopvang. We hebben ook meer aandacht voor

alleenstaande vrouwen en hun problematieken. Daarnaast blijven we ondernemende vrouwen ondersteunen door te werken rond vrouwelijk leiderschap. Sociale media worden steeds belangrijker in onze werking, we organiseren initiatieven rond de negatieve invloed die sociale media kunnen hebben op meisjes en vrouwen.

3. Als jullie terugkijken op de laatste 10 jaar: wat is jullie grootste doorbraak geweest in het omgaan met diversiteit binnen de feministische beweging?

We zijn erin geslaagd om thema's te kiezen die diversiteitskenmerken overschrijden. Intrafamiliaal geweld komt voor in alle lagen van de bevolking, binnen alle gemeenschappen, bij alle leeftijden, maar zelfs meer, bij alle genders. Ook de medische genderdatakloof, de (peri)menopauze, endometriose, burn-out ... zijn thema's waarmee elke vrouw geconfronteerd wordt of kan worden. Ook al werken we vooral rond vrouwenrechten, we creëerden een ruimte waar alle genders welkom zijn, niet enkel iedereen die zich identificeren als vrouw, maar ook iedereen die wil meewerken aan gendergelijkwaardigheid.

4. Hoe maken jullie plek voor vrouwen die zich niet vanzelf aangesproken voelen?

We evolueren met VVVuur momenteel naar een dubbele werking: Vintage VVVuur en Vers VVVuur. Zo zorgen we pro-actief voor meer diversiteit qua leeftijd binnen onze rangen. Beide groepen werken op een andere manier en rond andere inhoudelijke thema's. We gaan pro-actief werken. We ondertekenden ook een inclusiecharter (zie onze website) en beschikken over een checklist 'toegankelijke activiteiten' met tips om mensen met een diversiteitskenmerk te betrekken bij de lokale werkingen van VVVuur. Daarnaast gaven we workshops 'inclusieve vaardigheden'. We leren onze bestuursvrijwilligers aan hoe zij hun gedrag kunnen aanpassen om mensen zich niet alleen welkom, maar ook betrokken te laten voelen. Daarnaast leiden we onze mensen ook op tot actieve omstanders. We leren



hen om heldinnen te zijn en hoe in te grijpen wanneer ze geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte. Daarnaast zetten we samenwerkingen op met andere organisaties én ambassadeurs die rond onze thema's werken. We deden reeds een aantal redelijke aanpassingen aan onze werking: mogelijkheid van kinderopvang, aparte kolfruimte/stilteruimte, veggie alternatieven en we hanteren een inclusieve communicatie.

5. Hoe positioneren jullie je ten opzichte van andere emancipatiebewegingen?

Het grootste verschil is ons liberalisme. Vrijheid, zelfbeschikking én verantwoordelijkheid nemen een cruciale plaats in in onze werking. We zijn momenteel de enige sociaal-culturele vrouwenorganisatie die gestoeld is op dat liberalisme. We geloven dat het bewerkstelligen van vrijheid en het stimuleren van vrouwen om die vrijheid te grijpen de enige weg is om een werkelijk inclusieve samenleving te bereiken. Als het al botst, wat weinig gebeurt omdat ons doel hetzelfde is en enkel de weg ernaartoe verschilt, is het onze visie rond ethische thema's die enigszins verschilt (en veel progressiever is) dan de visie van eerder conservatieve organisaties.

6. Waar willen jullie naartoe?

VVVuur evolueert stilaan naar een ambigue organisatie. Enerzijds een organisatie van klassieke lokale afdelingen die voornamelijk sociaal-culturele activiteiten organiseren. Anderszijds een netwerk van communities en ambassadeurs die zich meer focussen op de inhoudelijke thema's en onze liberale visie op mensenrechten scherp houden en meer drukken op het beleid en maatschappelijke beweging creëren met een echte gendergelijkwaardigheid tot doel. We zien momenteel een maatschappij die steeds conservatiever wordt onder invloed van trumpisme en andere radicaal rechtse invloeden zoals Orban in Hongarije of Meloni in Italië. Daardoor komen vrouwenrechten steeds meer onder druk, zelfs wat we reeds verworven, kan ons terug afgenomen worden. Een organisatie zoals de onze is meer dan ooit broodnodig. We zullen niet alleen blijven ijveren om te behouden wat is, we willen blijven stappen vooruit zetten in een klimaat dan niet enkel behoudsgezin is, maar zelfs reactionair is. We kruipen niet in onze schulp om te wachten tot de storm over is, We willen blijven zorgen voor tegenwind.

We zijn gehecht aan ons democratisch bestel, maar we zijn er niet altijd tevreden over. Stel dat we onze democratie en onze maatschappij van nul heruitvinden, wat maken we er dan van?

Avansa boog zich over dat vraagstuk en ging ermee de boer op in het najaar van 2024. Op tal van plaatsen in Vlaanderen gingen ze in gesprek met mensen: op markten, in scholen, bij een armenorganisatie, in maatwerkbedrijven... Ja, zelfs in een gevangenis.



Groeten uit Utopegem

“We vragen mensen niet om hun zeg te doen over de volgende heraanleg van een plein, maar wel om heel de samenleving opnieuw uit te vinden. Tabula rasa.”

Verschil in Utopegem

“Omgaan met verschil zat van bij het begin in de kern van het project”, steekt Mieke Heymans van Avansa Kempen van wal. “Het idee voor Utopegem ontstond vlak voor de verkiezingen, op een moment dat veel mensen hun vertrouwen in de democratie kwijt waren. Piet Van Meerbeek van Avansa Oost-Brabant zag dat als een belangrijk signaal. Hij bracht het idee binnen bij collega's, en al snel sloten Avansa Kempen en Avansa regio Gent zich aan.”

Samen hebben ze een traject opgezet waarin maatschappelijke vertegenwoordiging en diversiteit centraal stonden. Want, zo bleek al snel, veel mensen voelen zich niet langer

gehoord of vertegenwoordigd. De vraag “Wie spreekt in mijn naam, en hoe?” werd een leidraad.



Stemmen van overal

Om echt te weten wat mensen bezighoudt, trok het team de straat op. “We wilden een zo breed mogelijk publiek betrekken. Niet alleen de gebruikelijke deelnemers”, vertelt Mieke. “Van marktkramers in Morkhoven tot

bezoekers van de cultuurmarkt in Turnhout. Daarnaast bezochten we via workshops plekken waar je niet meteen aan denkt: een gevangenis, een lagere school, een maatwerkbedrijf, een organisatie waar armen het woord nemen, studenten sociaal werk, vakbondswerkers ... Overal klonk dezelfde nieuwsgierige vraag: ‘Hoe zou jij een samenleving van nul opbouwen?’ De ideeën uit al die ontmoetingen vormden de voedingsbodem voor het Utopegem-weekend.”

“De jongste deelnemer was 19, de oudste – Rosa, 82 – werd hét gezicht van het weekend.”

Roodborstje tikt tegen het raam, tik, tik, tik

Nieuwsgierig van inborst fladderde deze roodborst rond op Utopegem en tikte hier en daar op het raam. Op zoek naar antwoorden over hoe Utopegem er net zou uitzien. Teruggekeerd met vooral vragen.



Bijvoorbeeld over chaos: als mensen samenleven, hoeveel chaos kan er zijn? Bestaat er zoiets als bevrijdende chaos? Of omgekeerd, hoeveel structuur is er nodig? Tot wanneer is structuur aangenaam, wanneer wordt het verstikkend? Wat willen we regelen? Wat niet?

Of welke geschiedenis en welke verhalen nemen we mee naar Utopegem? Wie mag de geschiedenis (her)schrijven? En hoe beïnvloedt dat het toekomstig samenleven?

Als collectieve waarden en een gemeenschappelijke grond het fundament vormen van Utopegem, hoe stellen we die dan op? Zijn ze in steen gebeiteld of flexibel en aanpasbaar? Zouden ze werkelijk veel verschillen van de Belgische grondwet of het Internationaal Verdrag van de Mensenrechten?

Misschien lag de kracht van Utopegem niet in de antwoorden, maar wel in de vragen die mensen aan elkaar stelden. Daarin maakt Utopegem het verschil.

Nele Vanderhulst was een van de roodborstjes tijdens het Utopegem-weekend. Samen met Dave Sinardet en Joke Vandenabeele volgde ze de experimenten van dichtbij.

De stem van mens, kind en natuur

Tijdens het weekend doken de deelnemers in allerlei ateliers. Mieke: “Eén daarvan – De raad van alle leven – onderzocht hoe we niet alleen mensen van nu, maar ook toekomstige generaties en de natuur een stem kunnen geven. Hoe betrek je wie nu niet gehoord wordt? Hoe laat je bossen, insecten of zeeën meepraten over beslissingen die hen raken?”

Ook kinderen en jongeren kwamen vaak ter sprake. Mieke: “In zowat elke groep ging het over hun stem. Vanaf wanneer kunnen kinderen meedenken? Vanaf zes, twaalf, zestien jaar? Niemand zei pas vanaf achttien. Dat viel op. Mensen vonden het logisch dat kinderen en jongeren van jongsaf aan al betrokken worden.”

In andere ateliers ging het over macht, en hoe die beter verdeeld kan worden. “Veel mensen gaven aan dat macht vandaag bij een kleine groep zit, en dat het delen ervan moeilijk blijft. Het idee van roterende vertegenwoordiging – om kennis en verantwoordelijkheid te verspreiden – kwam vaak terug”, legt Mieke uit.

Er waren ook artistieke ateliers. Eén werkte met forumtheater om de stem van onderdrukten letterlijk op scène te brengen. Een ander vertrok vanuit beeldend werk, waarin deelnemers via creatie het gesprek aangingen. “Die artistieke aanpak werkte verrassend goed”, klinkt het bij Mieke. “Dat opende gesprekken bij mensen die zich minder thuis voelen in woorden.”

Verskil als vanzelfsprekendheid

Veel verschil ook bij de deelnemers onderling: mensen met een achtergrond in economie of financiën, natuurliefhebbers, leerkrachten, jongeren, gevangenispersoneel ... De jongste deelnemer was 19, de oudste – Rosa, 82 – werd hét gezicht van het weekend. “Ze zat op de fuif, handtas op schoot, omringd door jongeren”, vertelt Mieke met een glimlach. “Rosa toonde dat verbinding over generaties heen perfect kan.”

Andere aspecten zoals etnisch-culturele diversiteit, gender, gezondheid of werk kwamen minder expliciet aan bod. Niet



Op Utopegem-weekend

Tijdens een weekend in de Hoge Rielen bogen meer dan honderd deelnemers zich over nieuwe, rijkere en meer diepgaande vormen van besluitvorming, begeleid door toppers uit de academische wereld.

Het uitgangspunt? Je strandt met 30.000 nieuwe bewoners op het onbewoond eiland Utopegem. Hoe wil je samenleven en beslissingen nemen? Ze zochten naar antwoorden in een uniek experiment van democratische vernieuwing vol creativiteit, kunst en ontmoeting.

- Onder deskundige begeleiding ging de groep aan de slag in creatieve en sociaal-culturele ateliers.
- In de zoektocht werd geëxperimenteerd met verschillende besluitvormingstechnieken. Nieuwsgierige volgers zoals Dave Sinardet daagden de deelnemers uit met hun kritische blik.
- Muzikale omkadering, leuke randactiviteiten en de prachtige natuur van domein De Hoge Rielen maakten de belevenis compleet.

omdat ze onbelangrijk waren, maar omdat het uitgangspunt vanzelf inclusief was. “Iedereen mocht er gewoon zijn. Gelijkwaardigheid was evident, geen discussiepunt”, legt Mieke uit.

En daarna?

Naast een publicatie en een manifest met de belangrijkste lessen over het traject nemen de drie betrokken Avansa's het stokje elk op hun



VOORTRAJECT

Utopegem-karavaan kronkelt langs markten, scholen en gevangenissen

Tijdens marktgesprekken leren de Avansa-medewerkers dat mensen er, in deze gepolariseerde tijden, toch verrassend gelijklopende

ideeën op nahouden over de ideale wereld: een harmonieuze samenleving met veel natuur en weinig tech, waar je genoeg respect en tijd krijgt en waar de macht gelijk verdeeld is.

Wat krijg je, als je mensen op straat aanspreekt en hen vraagt naar hun ideale maatschappij? Verrassende antwoorden, zo blijkt.

In het najaar van 2024 trokken ze naar de markten in de Kempen, Oost-Brabant en de regio Gent. Ze stelden open vragen zoals: “Stel je voor: je verhuist naar een onbewoond eiland waar iedereen van nul moet herbeginnen. Wat vind je belangrijk om mee te nemen?”, “Wat zou het fundament van die samenleving moeten zijn?”, “Wat zou je zeker niet willen meenemen?” en “Als je iets zou willen uitvinden, wat zou dat dan zijn?”

Op die manier gingen ze op zeven plaatsen met meer dan vijfhonderd mensen in gesprek. Elk antwoord kreeg een label. Zo kwamen ze tot een top vijf van de belangrijkste thema's en die thema's namen ze mee naar het weekend. Die thema's waren: Samenleven, Mobiliteit / bereikbaarheid, Digitalisering, Gelijkheid en Vrede / verdraagzaamheid.

Hoewel de groep superdivers was, bleken mensen in deze gepolariseerde tijden toch verrassend gelijkaardige dromen te hebben.



manier over. In de Kempen komt er bijvoorbeeld een terugkomdag om verder te verdiepen en uit te wisselen. “Er lopen al veel experimenten rond democratische vernieuwing. We willen die blijven verbinden”, vertelt Mieke. “Een nieuw grootschalig weekend is voorlopig niet gepland. Utopegem was groot, intens en organisch gegroeid. Elke fase bouwde voort op de vorige, en dat gaf het zijn kracht. Dat willen we vasthouden in kleinere initiatieven.”

De rol van sociaal-cultureel werk

Wat leert dit experiment over het omgaan met verschil? “Onze kracht als sociaal-cultureel werkers ligt in het middenveld”, zegt Mieke. “We brengen mensen samen, verbinden partners en creëren ruimte voor ontmoeting. En het is onze opdracht om de stemmen van wie minder gehoord wordt, actief aan tafel te brengen. Die ruimte moeten we blijven opeisen.”

Wat vooral blijft, is de gedeelde overtuiging onder de deelnemers. “Hoe verschillend de mensen ook waren, bijna iedereen vond hetzelfde belangrijk: dat iedereen gehoord wordt. Dat stemt hoopvol. En misschien het mooiste inzicht van allemaal: niemand vond dat de huidige samenleving ‘goed genoeg’ was. Iedereen verlangde naar verandering. De voorstellen die we hoorden, waren geen blauwdrukken, maar rijke mengvormen van democratie – vol verbeelding, creativiteit en hoop”, besluit Mieke.



“De voorstellen die we hoorden, waren rijke mengvormen van democratie – vol verbeelding, creativiteit en hoop.”



UTOPEGEM-PUBLICATIE

Ga in deze publicatie mee op een opwindende reis naar een rijkere en

rechtvaardigere democratie. Harmonieuzer ook, want mensen blijken vaak dezelfde dromen over een betere wereld te koesteren.

Trek mee op deze zoektocht naar nieuwe methodieken om een stem te geven aan mensen die er nu geen hebben, aan toekomstige generaties en aan de natuur. En ontdek hoe Utopegemmers de macht willen verdelen.

Lees de publicatie op:
<https://www.utopegem.be/publicatie.html>

Team Trottoir

signaleert obstakels in de openbare ruimte



"Al die drempels en kasseien zijn wel goed voor mijn cellulitis", zegt een rolstoelgebruiker die humor gebruikt om naar de situatie te kijken.

"Hier is de straat heraangelegd, maar de geleidetegels liggen aan de andere kant dan het verkeerslicht met de knop. Je vindt de knop dus niet."

Het begon allemaal in 2022. Toen trok Symfoon met haar vrijwilligers voor het eerst de straat op om aandacht te vragen voor obstakelvrije trottoirs. Voor blinde of slechtziende voetgangers is een slordig geparkeerde fiets of een vuilnisbak op de geleidelijnen niet alleen vervelend, maar ook gevaarlijk. Daarom ging Symfoon stickers klevens op obstakels, om zo de eigenaars van de vuilnisbakken, steps of fietsen te sensibiliseren.

In de jaren die volgden, breidde de campagne uit. Obstakelvrije trottoirs zijn namelijk niet alleen essentieel voor blinden en slechtzienden, maar voor rolstoelgebruikers, ouderen, gezinnen met kinderwagens ...

Socius ging tijdens de Week van de Mobiliteit obstakels spotten in Mechelen – samen met Symfoon, Dito en Kannet.

Intenties: ja, maar er loopt ook veel fout.

Het valt op dat heel veel gebeurt vanuit onwetendheid. Denk aan de reclameborden van winkels op de stoep en straat. Soms staan ze echt in het midden, af en toe staan ze wel mooi aan de kant, maar net op de geleidetegels. Wanneer we de winkel- en horecamedewerkers daarop aanspreken, merken we veel bereidheid om er iets mee te doen. "Dat wist ik niet", hoor je vaak. Niemand bedoelt het slecht, ze staan er gewoon niet bij stil.



"Het is wel te doen, ik ben het hier gewoon. Maar ja, 't blijft gevaarlijk hé', klinkt het bij mensen. Ze leggen zich bij de foute situatie neer."

Bij veel zaken heerst een dubbel gevoel. Zoals terrasjes op de stoep. Die zijn voor rolstoelgebruikers vaak heel toegankelijk om buiten te kunnen zitten. Dat is fijn. Maar tegelijkertijd staan ze ook vaak in de weg. “We moeten zoeken naar oplossingen die het positieve kunnen behouden, maar de last wegwerken”, vertellen ze. Daarom suggereren ze om zones aan te duiden waar terrasjes kunnen staan. Sommige winkels leggen niet automatisch oprijplaten aan de deur, maar hangen een sticker aan hun etalage waardoor je dat met een eenvoudige knop kan aanvragen (een campagne van Dito en de stad Mechelen).



“De aanpassingen komen ook veel andere mensen ten goede, zoals jonge gezinnen met kinderwagens.”



“Over de kasseien daverd zijn rolstoel zo heftig dat hij er eens echt is uitgevallen”, vertellen de ouders van een jongen in een rolstoel.



“Ook in de hoogte zijn er veel obstakels zoals reclameborden of vlaggen. De witte stok volgt de grond. Iets in de hoogte merk ik niet, tot ik ertegen loop”, vertelt iemand die blind is.



“Van zodra je er begint op letten, valt het echt op hoeveel obstakels er eigenlijk zijn. Daar was ik me niet bewust van. Meegaan met Team Trottoir is dus ook voor jezelf een eye-opener.”

De nieuwe minderheid

Over mensen zonder migratieachtergrond in de superdiverse stad

Crul, M. & Lelie, F. (2023)

Maurice Crul en Frans Lelie wonen in een superdiverse buurt. Als buurtbewoners vragen ze zich af wat hun buurt tot een aangename plek maakt, een plek waar interacties tussen de diverse bewoners prettig verlopen. Als sociologen zochten ze samen met enkele collega's naar onderbouwde antwoorden, gefinancierd door het European Research Council. Met een internationale survey luisterden ze vooral naar bewoners zonder migratieachtergrond uit superdiverse buurten in Rotterdam, Antwerpen, Malmö, Amsterdam, Hamburg en Wenen. In hun boek *De nieuwe minderheid* komen ze met antwoorden. Hun bevindingen zijn ook voor sociaal-cultureel werkers en trekkers van burgerinitiatieven bijzonder inspirerend. Socius las het boek *De nieuwe minderheid*.

Van integratie naar samenleven in diversiteit

Decennialang ging het integratiebeleid in West-Europa uit van een duidelijk uitgangspunt: het zijn de nieuwkomers die zich moeten aanpassen. Integratie werd opgevat als eenrichtingsverkeer. De migrant moet de taal leren, de gewoontes aannemen, en zich aanpassen aan “onze” samenleving. We boden daarvoor inburgeringstrajecten aan. Als de migrant zich meer ging gedragen zoals de mensen zonder migratieachtergrond, dan is het prettig om met elkaar samen te leven.

Maar dat paradigma is stilaan achterhaald. In veel West-Europese steden - ook in Brussel, Antwerpen en een stijgend aantal andere Vlaamse steden - is de traditionele meerderheidsgroep, mensen zonder migratieachtergrond, numeriek een minderheid geworden. We leven hoe langer hoe meer in meerderheid-minderheidsteden, waarin geen enkele groep nog een meerderheid vormt. Crul en Lelie vinden dat het tijd is om ook te kijken naar de mensen zonder migratieachtergrond en hun rol in het samenleven in een superdiverse samenleving.

Ook civiele sociaal-culturele actoren die naar een inclusieve samenleving streven, kunnen aan de slag met mensen zonder migratieachtergrond en de focus verleggen van integratie naar geslaagde praktijken van samenleven in diversiteit.

Superdiversiteit als realiteit én uitdaging

Het boek stelt de praktijk van het samenleven centraal: hoe gedragen mensen zich in het dagelijks leven in superdiverse buurten? Niet de verschillen, maar de omgang ermee, is de kernvraag. De auteurs wijzen erop dat superdiversiteit niet enkel een uitdaging is voor mensen met een migratieachtergrond. Voor een prettig samenleven is de inspanning nodig van zowel mensen met als zonder migratieachtergrond. Ook mensen zonder migratieachtergrond moeten leren leven met culturele en etnische diversiteit. Zij moeten



mee ‘bewegen’ met een veranderende samenleving. Dat is niet vanzelfsprekend, zeker niet voor wie opgroeide in homogene omgevingen of weinig interetnische contacten heeft.

Een aantal kenmerken van mensen zonder migratieachtergrond helpen daarbij:

- een open houding tegenover culturele verschillen
- betekenisvolle contacten buiten de eigen groep
- vaardigheid in het omgaan met diversiteit

Individuele houding en gedrag staan niet los van structurele factoren. Ook een positief leefklimaat in de buurt bevordert prettig samenleven in diversiteit. Het politiek discours, de samenstelling van scholen, de inrichting van de publieke ruimte en zelfs architectuur (hoogbouw versus open woonvormen) beïnvloeden de kansen op prettige interetnische contacten.

De samenhang tussen individuele competenties en gemeenschap met structurele factoren is bij uitstek het handelingsterrein van sociaal-cultureel werkers.

Romantisch beeld doorprikt: samenleven in diversiteit vraagt werk

De auteurs ontkrachten het idee dat samenwonen in diversiteit vanzelf leidt tot verbondenheid en cohesie. Superdiversiteit op zich garandeert geen contact. Veel mensen zonder migratieachtergrond hebben een eerder homogeen netwerk en weinig betekenisvolle contacten buiten hun eigen groep. In superdiverse buurten leven groepen soms letterlijk naast elkaar, maar figuurlijk ver van elkaar verwijderd. Uit ander onderzoek blijkt zelfs dat de sociale netwerken van mensen zonder migratieachtergrond veel minder gemengd en veel meer homogeen zijn.

‘Soort zoekt soort’ – ook voor de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk is dat een herkenbare dynamiek. Recente cijfers¹ tonen dat deelnemers aan activiteiten van die sector overwegend hoogopgeleide, oudere vrouwen van Belgische afkomst zijn, ook al leveren veel organisaties inspanningen om een evenredig aandeel mensen met een migratieachtergrond te bereiken.

Interetnische contacten stimuleren en mogelijk maken, mengen in een buurt of vereniging: het ontstaat niet vanzelf. Het is soms onwennig en kan tot misverstanden leiden. Samen iets doen kan helpen. Interetnisch contact is dan geen doel op zich, maar een neveneffect. Crul en Lelie spreken dan over ‘Diversity labor’.

Omgaan met een gevoel van verlies

Bewoners van ondertussen superdivers geworden buurten uiten vaak ook een gevoel van verlies. Voor velen is hun omgeving snel veranderd, waardoor sommigen zich niet altijd meer thuis voelen in hun buurt. Dat is gaandeweg het rekruteringssterrein geworden van uiterst rechts terwijl progressieve partijen vaak als antwoord hierop de zegeningen van de diverse samenleving in

de etalage gezet hebben. Naarmate bewoners weinig vertrouwen hebben in politiek en het gevoel hebben dat hun ervaring van bedreiging niet ernstig wordt genomen, leiden interetnische ontmoetingen makkelijker tot spanning: dat wantrouwen is de oorzaak en vult de ontmoetingen negatief in. Het bevordert geenszins een positief leefklimaat in superdiverse buurten.

Een grote groep mensen schippert tussen gevoelens van bedreiging en verrijking in hun relatie met personen met een migratieachtergrond. Toch rapporteren ook mensen die gedwongen in de nabijheid van mensen met een migratieachtergrond leven (door hun nood aan sociale huisvesting bijvoorbeeld) en een negatieve attitude tonen, over positieve contacten.

Crul en Lelie pleiten voor erkenning zonder veroordeling van dat gevoel van verlies. Hun nieuwe focus op mensen zonder migratieachtergrond kan daarop ook een antwoord bieden. Politieke actoren, sociaal-cultureel werkers en trekkers van burgerinitiatieven kunnen dat gevoel van verlies dat bij een deel van de mensen leeft, beter serieus nemen. Sociaal-cultureel werk dat inzet op dialoog en erkenning van gevoelens – ook lastige – kan hier een verschil maken.

Betekenisvol contact en verbinders als hefboom

De auteurs verwijzen naar Martha Nussbaum om het belang van interetnische interacties en vriendschappen te duiden: “Het fijne weefwerk van contacten buiten de eigen groep dat door interetnische vriendschappen wordt aangelegd in de dagelijkse praktijk – op school, op het werk en in de vrijetijdsbesteding – is essentieel voor de sociale cohesie in een stad. Via dit netwerk worden ideeën en meningen tussen groepen uitgewisseld en worden oppervlakkige beelden die groepen van elkaar hebben, met een breder palet ingekleurd.”

Betekenisvol contact is essentieel. Het gaat niet om vrijblijvende ontmoetingen, maar om samen iets doen

“Leven in diversiteit kan je leren, ook door mensen die niet van jongs af aan in superdiverse contexten zijn opgegroeid.”

op basis van gedeelde belangen: ouders die samen school maken voor hun kinderen, buurtbewoners die samen hun straat proper houden, leden van een sportclub of vereniging die samen ontspannen en zich ontwikkelen ... In zulke contexten wordt diversiteit geleefd in plaats van gevierd, en dat werkt beter. De sleutel ligt in activiteiten waarin etniciteit niet centraal staat, maar waarin mensen aangesproken worden op gedeelde identiteiten (ouder, buurtbewoner, teamspeler, vrijwilliger ...). Ontmoetingen waar rollen en doelen min of meer gelijk zijn, werken beter.

Crul en Lelie introduceren het concept van de ‘verbinder’: iemand die actief bruggen slaat tussen groepen. Vaak zijn dat mensen die via persoonlijke ervaringen (vriendschapsrelaties, onderwijs in een gemengde school, werken in een divers team ...) geleerd hebben om met diversiteit om te gaan. Ze fungeren als scharnier in hun omgeving en kunnen spanningen helpen voorkomen of oplossen.

Daarin kunnen sociaal-cultureel werkers en burgerinitiatieven een belangrijke rol spelen door in te zetten op gemengde activiteiten met een gedeeld doel en door brugfiguren te ondersteunen en zichtbaar te maken.

Leren ‘diversiteit te doen’

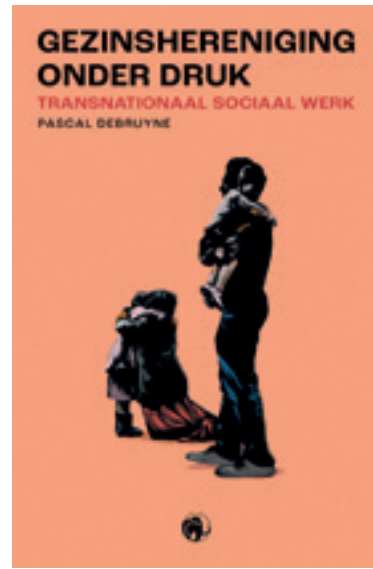
Het boek eindigt met een positieve noot: leven in diversiteit kan je leren, ook door mensen die niet van jongs af aan in superdiverse contexten zijn opgegroeid. Door ervaring, oefening en betekenisvol contact kunnen mensen groeien in hun omgang met verschil. Dat biedt hoop, én een duidelijke opdracht voor sociaal-cultureel werk. Niet de houding staat centraal, maar de praktijk. Mensen leren samenleven door samen dingen te doen. De kunst van het samenleven is geen vanzelfsprekendheid, maar een collectieve oefening.

UITDAGINGEN EN AANBEVELINGEN VOOR SOCIAAL-CULTUREEL WERKERS

UITDAGING	MOGELIJKE AANPAK
Weinig gemengde netwerken	Creëer nieuwe contexten voor gedeeld engagement (sport, buurtwerk, oudercomités)
Soort zoekt soort	Betrek diverse groepen op basis van gedeelde identiteit, niet als ‘probleemgroep’
Negatieve attitudes vs. positief gedrag	Focus op gedrag en ervaring, niet louter op opvattingen
Gevoel van verlies	Erken emoties zonder moreel oordeel
Onzichtbare verbinders	Ondersteun, erken en train brugfiguren
Gebrek aan infrastructuur voor interetnische ontmoeting	Werk samen met lokale besturen, scholen en woonactoren

1. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/deelnemersonderzoek-sociaal-cultureel-volwassenenwerk-de-waarde-en-betekenis-van-deelname-voor-de-participant>

Leesvoer



Pascal Debruyne,
Gezinshereniging onder druk



Bieke Purnelle,
De geknevelde vrouw



Elske Doets,
De leeftijdloze samenleving



Dina Nayeri,
De ondankbare vluchteling



Jan Wallyn,
Een doodgewone dag



Gloria Wekker,
Witte onschuld



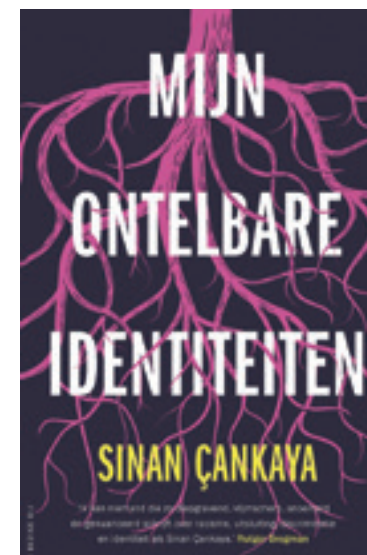
Lynn Berger,
Ik werk al (ik krijg er alleen niet voor betaald)



Tatjana Almuli,
Knap voor een dik meisje



Steven Delarue,
Meertaligheid in de klas



Sinan Çankaya,
Mijn ontelbare identiteiten



Jens Van Tricht,
Waarom feminisme goed is voor mannen



Beno Schraepen,
Excludes: Wat uitsluiting doet met mensen

Leesvoer



Anaïs Van Ertvelde,
Handicap: een bevrijding



Hein de Haas,
Hoe migratie echt werkt



Ann Peuteman,
Rebels: het verzet van 75-plussers



Rachida Aziz,
Niemand zal hier slapen vannacht



Hümeysra Cetinel,
60 jaar migratie, 30 jaar verbinding



Jozefien Daelemans,
De naakte waarheid



Mandy Woelkens &
Thorn Roos De Vries,
FAQ Gender



Tim 'S Jongers,
Armoede uitgelegd aan
mensen met geld



Dalilla Hermans,
Het laatste wat ik nog wil zeggen
over racisme



Reni Eddo-Lodge,
Waarom ik niet meer met witte
mensen over racisme praat



Rachida Lamrabet,
Zwijg, allochtoon!



Daphné De Troch
& Dietrich Moerman,
Waarom normaal niet werkt

colofon

Socius magazine 2025

is een uitgave van:

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw

Saintelettesquare 19, 1000 Brussel

BE 0430 838 564

RPR Brussel

T 02 215 27 08

E welkom@socius.be

W www.socius.be

f facebook.com/sociaalcultureel

in linkedin.com/company/socius-vzw

Redactie: Max Frans, Silke Jaminé, Marc Jans, Marthe Jans, Staša Pavlović,

Stefaan Segaert, Gie Van den Eeckhaut, Nele Vanderhulst en Mieke Vasseur

Fotografie: Mieke Vasseur, De Reuskens (pg. 66-71), Paulina Januszewska en

Chris Stessens (pg. 88-93), Sophie Nuytten (pg. 18, 19 en 87), Bete van Meeuwen,

ITSNEVETS, Mohamed Badarne (pg. 58-64), Stefaan Segaert (pg. 46-57),

Muntuit, Pasform en Sien Verstraeten (pg. 28-32)

Vormgeving: Bartvliegen.com

Met dank aan alle geïnterviewden en organisaties die hebben meegewerkt.

Brussel, november 2025

D/2025/43936/6



socius.be

R

e

V

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

c

s

L

i

n