

# **‘Hopelijk is deze job op termijn niet meer nodig’**

**Ze studeerde Geschiedenis en behaalde een master in Conflict en Ontwikkeling. Vandaag is Nathalie Van Laere (34) de nieuwe coördinator Diversiteit voor het Gents Kunstenoverleg (GKO). Aanleiding genoeg voor een gesprek over haar visie op de uitdagingen in die sector. En hoe ze daarin het verschil wil maken. Van Laere: ‘Er gebeurt al heel wat, met het oog op meer inclusiviteit. Maar zeker wat het personeelsbeleid in de kunst- en cultuurorganisaties betreft, is een inhaalbeweging nu aan de orde.’**

Door Fatih De Vos

## ***Hoe ben je bij deze functie uitgekomen? Wat is jouw ‘verhaal’?***

“Ik heb eigenlijk altijd gewerkt rond diversiteit, soms via interculturele en internationale samenwerking. Al tijdens mijn studie in Gent – en nadien tijdens ervaringen in het buitenland – raakte ik gefascineerd door beeldvorming. En hoe zoiets als een ‘referentiekader’ tot stand komt. Een uitspraak over een ander verklapt doorgaans meer over jezelf dan over die ander. In mijn vorige job begeleidde ik organisaties in het uitwerken van een inclusief diversiteitsbeleid. Mensen sensibiliseren, structurele veranderingen teweegbrengen... Het zijn trage processen. Bovendien worden de gesprekken over toegankelijkheid en inclusiviteit niet gevoerd door zij die zelf drempels ervaren. Dus ik was blij met de kans die ik begin 2020 bij Refu Interim kreeg: opnieuw één op één mogen werken, luisteren naar mensen en voeling krijgen met hun dromen en wensen. Ik leer veel van onze vrijwilligers. Ik vind het belangrijk om te weten wat de noden zijn, om te leren op welke drempels ze botsen, maar ik wil er ook wel effectief iets mee doen. Toen kwam de deeltijdse vacature van de Diversiteitswerf. Ideaal, omdat ik zo beide functies kan combineren. En voor mij een droom: aan structurele en beleidsmatige verandering werken, maar niet vanuit een ivoren toren.”

## ***Niet iedereen kent de Diversiteitswerf. Waar staat die voor?***

“De Diversiteitswerf is een platform met vertegenwoordigers uit Gentse kunst- en cultuurorganisaties. Je moet weten: ongeveer 30% van de Gentenaars heeft een migratieachtergrond, maar in de cultuursector zijn zij nog altijd onvoldoende vertegenwoordigd. Een aantal organisaties sloeg daarom de handen in elkaar om een actieplan uit te werken, zodat ze via die acties meer divers en inclusiever kunnen worden.”

## ***En nu zit je hier, in jouw hoedanigheid van coördinator. Kun je al iets vertellen over jouw plannen en ambities voor de Diversiteitswerf?***

“Eén ding is zeker: het heeft weinig zin om als buitenstaander te proberen actieplannen in een organisatie te implementeren. Structurele veranderingen moeten van binnenuit komen. Dat zijn misschien grote woorden, maar verandering werkt niet zonder een intern draagvlak. Of zonder een gevoel van urgentie. Daarom wil ik alle werkgroepen uit het actieplan nieuw leven inblazen: Creatie, Programmatie & Presentatie, en Personeel. Publiekswerking is de enige ‘deelwerk’ die vandaag nog actief is. Zoveel mogelijk Gentse kunst- en cultuurorganisaties moeten in die werkgroepen vertegenwoordigd zijn. Wie bij welke werkgroepen aansluit, dat is voor iedereen anders: sommige zijn op bepaalde vlakken al supergoed bezig. Ik heb liever dat een organisatie beslist om in 2021 *vollen bak* in te zetten op acties rond, bijvoorbeeld, personeelsbeleid, en om bij de andere deelwerven pas aan te aansluiten in 2022-23. Liever zo dan dat men in alle werkgroepen tegelijk actief is, maar dat er door gebrek aan tijd en ruimte maar halve engagementen opgenomen kunnen worden. Via die werkgroepen vertalen we dan samen het actieplan op maat van elke organisatie, zodat de cultuurwerkers die input kunnen meenemen en implementeren in hun structuur.”

“De organisaties gaan dus zelf aan de slag. Mijn rol bestaat erin om expertise en *good practices* te vinden en te delen, om inspiratie te geven en te motiveren, om het Gentse netwerk uit te breiden, bijvoorbeeld door mensen uit andere sectoren uit te nodigen... Elke deelnemer aan de Diversiteitswerf is ook een ambassadeur van het project. Communicatie over de acties binnen de eigen organisatie is superbelangrijk. Tegelijk fungeren ze als klankbord voor elkaar, ook in de

kritische zin: worden de doelstellingen behaald? Ik wil ook graag gezamenlijke acties opzetten, zoals de publiekswerkers doen: structureel samenwerken. Snel resultaat zien van een concrete actie geeft ook energie en werkt motiverend! Stel dat jij mij opbelt met een idee om iets te doen rond de hiphopscene in Gent, dan wil ik graag binnen het Gentse kunst- en cultuurnetwerk op zoek gaan naar partners, locaties, middelen... Geen praatbarak, kortom. Maar actie!”

***Je hebt zelf niet kunnen meewerken aan het actieplan; je was er toen nog niet. Wat waren jouw eerste gedachten toen je dat plan las, de sterke en minder sterke punten?***

“Ik vind het een zeer helder actieplan. Het zit logisch in elkaar, omdat het verschillende niveaus bundelt: het gaat zowel over het bestuur als het personeel, maar ook over wie er creëert, hoe er daarover wordt gecommuniceerd en wie er komt kijken. Mijn enige bedenking was dat sommige indicatoren concreter mogen. Soms blijven die namelijk nogal vaag en zijn de engagementen dus te vrijblijvend. Hoe concreter, hoe beter: nodig een focusgroep uit om te leren hoe toegankelijk jouw werking werkelijk is. Breng die groep vier keer per jaar samen, bevraag hen over je communicatie, het aanbod, de perceptie van je huis, en ga aan de slag met die feedback. Organiseer een interessante mix aan deelnemers – nieuwkomers mag je altijd via Refu Interim uitnodigen (*knipooft*) – en zorg ervoor dat ze zich oprecht gewaardeerd voelen, vanuit een oprechte betrokkenheid. Soigneer hen met vrijkaarten en vergoed hen voor hun tijd. Nodig hen ook op andere activiteiten uit en koppel terug over hoe je met hun feedback aan de slag bent gegaan.”

“Diversiteit op het vlak van programmatie hoeft trouwens niet te betekenen dat 90% van de Gentenaars zich in elk programma van elk cultuurhuis moeten herkennen. Als bijvoorbeeld uit zo'n focusgroep zou blijken dat de meeste deelnemers een deel van de programmatie maar niets vinden, en je wilt hier als organisatie toch op blijven inzetten: dat moet kunnen, uiteraard. Wees daar dan wel ook eerlijk over tijdens het gesprek, zodat mensen niet de indruk krijgen dat er 'toch niets met hun input wordt gedaan'.”

***Wat is voor jou het meest cruciale element in het plan?***

“Personeelsbeleid! Omdat daar zoveel uit voortvloeit: aanwerving en selectie, het onthaal van nieuwe medewerkers, taalbeleid, een antidiscriminatiebeleid... Als je personeel divers is, zal je programmatie automatisch anders zijn, en zal het publiek ook anders zijn, enzovoort. Op voorwaarde dat het een *goed* personeelsbeleid is. Want je personeel mag nog zo divers zijn: als je geen krachtig, inclusief antidiscriminatiebeleid hebt, waardoor iedereen zich welkom en erkend voelt binnen een organisatie, werkt het niet en raak je die mensen opnieuw kwijt. Voor mij gaat het daarover, over iets structureels.”

‘Als medewerkers zich niet erkend voelen, raak je hen opnieuw kwijt’

***Woorden als ‘diversiteit’ en ‘superdiversiteit’ zijn alom tegenwoordig. Termen die voor interpretatie vatbaar zijn. Wat zijn de belangrijkste pijlers van jouw visie op het werken rond diversiteit?***

“Ik merk dat superdiversiteit nog te vaak wordt beschouwd als een ideologisch concept. Maar superdiversiteit is niet iets waarbij je kunt beslissen of je er al dan niet in gelooft. Het is gewoon een feit, een demografisch gegeven. Iedereen maakt deel uit van de superdiverse samenleving. Maar ik heb de indruk dat diversiteit soms nog wordt bekeken als: ‘wij, als witte organisatie, gaan nu eens wat ‘kleur’ binnenhalen’. We moeten ervan doordrongen zijn dat ook witte medewerkers – die doorgaans weliswaar de norm vormen – deel uitmaken van die superdiversiteit. Het gaat dus over zoveel meer dan ‘kleur’ brengen op het podium, in het publiek of bij het personeel. Het gaat over een structurele verandering waardoor je inclusief gaat denken en werken. Nu, ik weet dat ik *vree* focus op mensen met migratieroots...”

***Dat wou ik je net vragen. In deze context wordt diversiteit in de eerste plaats omschreven als etnisch-culturele diversiteit?***

“Hoewel er door het Gents Kunstenoverleg ook werkgroepen worden opgestart voor (en door) senioren, of kunstenaars met een beperking, ligt de focus van de Diversiteitswerf inderdaad op mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond. In Gent weten we dat daar een inhaalbeweging nodig is. Daar willen we dus op inzetten. En intersectioneel denken is daarbij essentieel. Naast een migratieachtergrond, al dan niet, moet je ook andere aspecten in kaart brengen, zoals de socio-economische context en gender.”

***Ook het woord ‘inclusiviteit’ valt regelmatig. In mijn ervaring kun je daarin twee opvattingen onderscheiden: de inclusieve visie die niets benoemt en open staat voor iedereen, en de categoriale visie die vindt dat er ingezet moet worden op specifieke doelgroepen. Zie jij daar een spanning tussen?***

“Uitgaan van ‘wij zijn inclusief, want we staan open voor iedereen’ is voor mij een typisch wit privilege. Een uitspraak als ‘ik zie geen kleur, voor mij is iedereen gelijk’ miskent veel ervaringen die mensen van kleur wel ondervinden. Als jij dat niet hoeft te zien, is dat goed voor jou, want dat is het teken dat je er geen last van hebt. Het ontkent een hele reeks van drempels en beperkingen, een sociologische realiteit die vele mensen op basis van etniciteit, beperking, religie of genderidentiteit wel ondervinden. Maar om te antwoorden op jouw vraag: voor mij gaat het over een combinatie van inclusief *en* categoriaal werken.”

## ‘Bij een aanwerving mogen bepaalde mensen voorrang krijgen’

“Concreet: als het over een aanwerving gaat, vind ik het terecht als men vooropstelt dat bepaalde mensen voorrang krijgen. Dat is geen positieve discriminatie, maar een positieve actie. Net zoals er ondersteuning wordt geboden als je 55+’ers, mensen met een beperking of jonge werkzoekenden aanwerft, mag dat voor mij ook gebeuren als je mensen met een migratieachtergrond aanwerft. Je moet dus tot op zekere hoogte categoriaal werken. Niet door in clichés te vervallen à la ‘we gaan nu de Turkse gemeenschap bij ons project betrekken’ – want er bestaat geen ‘Turkse gemeenschap’. Wel door bepaalde mensen voorrang te geven, of door een project op te zetten waarmee je mensen bereikt die je anders niet zou bereiken.”

***Vier generaties geleden veranderde België van een emigratie- in een immigratieland. Daarbij ging het om de klassieke groepen: Italianen, Turken en Marokkanen die hier een leven opbouwden en besloten om hier te blijven, in de hoop op een betere toekomst voor hun kinderen. Onze overheid en instituties hadden dit door, maar op een manier werd dit toch ontkend en vond men het niet urgent om dat om te zetten in efficiënt beleid. Nu begint men wakker te schieten, maar zelfs vandaag, in 2020, is het met veel moeite en protest dat onze samenleving zich bewust toont van het feit dat ‘Hatice’ even Belgisch is als ‘Hilde’. Waarom gaat het zo traag? Had de Diversiteitswerf niet al veel langer moeten bestaan?***

“Dat is een goede vraag. Ik denk dat er zelfs vandaag nog heel wat organisaties zijn – ik heb het nu niet per se over de cultuursector – die denken dat het allemaal wel vanzelf zal gaan, dat de sociale mix op de werkvloer organisch zal groeien als direct gevolg van de demografische evolutie. Maar dit klopt niet. Als je kijkt naar derde of vierde generatie jongeren, twintigers van Turkse of Marokkaanse origine bijvoorbeeld: slechts 50% van hen heeft een middelbaar diploma. Als je kijkt naar de werkloosheidscijfers, naar de problemen om een woning te vinden, of naar de doorstroming naar het hoger onderwijs: die cijfers groeien totaal niet mee met die demografische evolutie. Sterker nog, als je de statistieken op Europees niveau bekijkt, zie je dat wij, België, tot de slechtste leerlingen van de klas behoren. Dat is toch verschrikkelijk?”

“Wat ik echt hallucinant vind, is de vaststelling dat als je twee jongeren hebt van 12 jaar – onder wie een wit kind uit de middenklasse met twee jaar achterstand in het basisonderwijs, en een ander kind met migratieroots zonder achterstand – dat dit tweede kind 2,5 keer meer kans heeft om doorverwezen te worden naar het bijzonder onderwijs... Hoe is dat in godsnaam mogelijk? Het zijn cijfers waarover we allen zeer verontwaardigd en kwaad zouden moeten zijn. Zo’n verspilling van talent! Daarmee zeg ik zeker niet dat elke leerkracht racistisch is, maar er zit wel een serieuze structurele fout in het systeem. Om een lang verhaal kort te maken: het gaat

dus niet vanzelf. Men heeft ook veel te lang een beleidsvisie op integratie uitgedragen waarbij 'integratie' gelijk is aan 'assimilatie', waarbij de grootste verantwoordelijkheid wordt gelegd bij de personen met een migratieachtergrond. 'Je bent welkom, als je je aanpast', dat idee. Dat zie ik gelukkig niet in de cultuursector. Er is veel goede wil en goesting in echte, duurzame verandering."

***Ik heb zelf ook al deelgenomen aan werkgroepen rond diversiteit, en ik had af en toe het gevoel dat ik mij in een praatbarak bevond, waar bovendien vooral witte middenklassers aan tafel zaten. Heb je geen schrik dat de Diversiteitswerf in hetzelfde straatje belandt?***

"Klopt. Ik ben nu bezig aan een kennismakingsronde, want ik wil eerst zoveel mogelijk organisaties en mensen ontmoeten, om vervolgens de gemeenschappelijke noden en behoeften op te lijsten. Daarbij valt het inderdaad op dat er bij de meeste gesprekken uitsluitend witte mensen rond de tafel zitten. Dat is al een deel van het probleem. Los daarvan denk ik dat, om het risico van een 'praatbarak' tegen te gaan, we samen naar een aantal *quick wins* moeten zoeken: concrete, heldere acties die een directe impact hebben en die motiveren, in combinatie met structurele acties op langere termijn. Een personeelsbeleid aanpassen vraagt tijd. We gaan dus op beide sporen moeten werken. Door de effecten van die snelle acties te laten zien, kan er een draagvlak gecreëerd worden voor structurele veranderingen op langere termijn."

***Je hebt ook zelf een achtergrond in de witte middenklasse. De kans bestaat dat mensen zich afvragen waarom er weeral iemand met die achtergrond de functie van diversiteitscoördinator heeft gekregen, dat dit als een gemiste kans wordt gezien. Wat is jouw reactie daarop?***

"Ik ben mij er heel erg van bewust dat ik van thuis uit het perspectief van de witte middenklasse heb meegekregen. Dat is één van de redenen waarom ik dit wil blijven combineren met Refu Interim: het biedt mij de kans om de vinger aan de pols te houden. Door te luisteren naar andere perspectieven, door te leren welke drempels andere mensen ervaren. Dus ik hoop, door die combinatie en door concrete acties op te zetten voor het Gents Kunstenoverleg, dat ik andere perspectieven bij dit verhaal kan betrekken."

'Ik ben me heel erg bewust van mijn achtergrond: wit, middenklasse...'

***Het gevaar bestaat dat witte organisaties mensen met een migratieachtergrond voor hun kar spannen: door hen te raadplegen voor hun netwerk of ervaring, zonder hen als gelijkwaardige partner te beschouwen. Het kan ertoe leiden dat mensen zich gebruikt voelen. Hoe wil je dat vermijden?***

"Dat soort van *free consultancy* is iets waar ik zeer allergisch aan ben. Ik wil absoluut heel uiteenlopende expertise helpen organiseren, op voorwaarde dat die expertise ook naar waarde geschat wordt. Dat kan zijn door verloning, maar ook door structureel samen te werken in plaats van ad hoc. Voor mij gaat het over waardering, gelijkwaardigheid, mensen erkennen. En, jawel, een deel van die erkenning is financieel. Je ziet door het tekort aan erkenning trouwens ook een tegenbeweging ontstaan, waarbij mensen geen *seat at the table* meer willen. Ze organiseren liever hun eigen tafel omdat ze die praktijken kotsbeu zijn."

"In essentie is het natuurlijk een verhaal over macht. De norm van wit/middenklasse/hetero moet echt worden doorbroken om inclusief te kunnen werken. En om gelijkwaardigheid rond de tafel te organiseren, dient er macht te worden afgestaan. Dat is niet leuk en supermoeilijk. Vooreerst moet je al erkennen dat je macht hebt. Ik kan er zelf niet aan doen dat ik een vrouw, wit en middenklasse ben, maar ik kan mij wel bewust zijn van de privileges die dat met zich meebrengt. Dat is confronterend, maar het is wat het is. En in plaats van daardoor in een schuldgevoel te kruipen, wil ik die privileges positief inzetten om andere mensen kansen te geven. Dat kan op verschillende manieren. Om een voorbeeld te geven: de stuurgroep bestaat vandaag vooral uit oudere, witte mannen. Ik wil daar meer vrouwen, jonge mensen en mensen

met migratieroots in. Want je kunt niet over diversiteit praten zonder over bepaalde privileges te praten.

***Het stelt mij gerust dat je dat zegt – dat je je daar bewust van bent. Maar ik wil je nog iets vragen, los van de mogelijkheden en de middelen, en los van wat er tot dusver gebeurd is. Wat is jouw toekomstbeeld voor 2030? Wat is voor jou het ideaal van diversiteit in de Gentse cultuursector?***

“Dan denk ik aan: intensieve, duurzame vormen van samenwerking waarin van elkaar geleerd wordt en waarbij elkaars expertise als meerwaarde wordt gezien. Daar droom ik van. Over het muurtje kijken, jezelf als organisatie kwetsbaar opstellen, toegeven dat je het niet weet, en bereid zijn om samen te zoeken. Samenwerkingen tussen grote huizen en sociaal-artiestieke, buurtgerichte cultuurorganisaties. Niet eenmalig maar structureel, waarbij de ene partner expertise rond pakweg techniek of productie aanbiedt, of ervaring in het schrijven van subsidiedossiers, terwijl de ander een veelheid aan stemmen meebrengt. Over het muurtje kijken betekent voor mij ook: expertise van buiten de culturele sector inviteren, en over de stadsgrenzen heen connecties maken. Een internationale uitwisseling van projecten en *good practices* tussen diverse steden. En waarom zou een communicatiemedewerkster die vaststelt dat ze geen jongeren met een migratieachtergrond bereikt, niet kunnen leren van de jongeren zelf? Maar ook van een leerkracht die al vele jaren voor een klas van jonge gasten staat? Of van een jeugdwerker die niets anders doet dan samen met een groep superdiverse jongeren activiteiten opzetten, en die dus als geen ander hun leefwerelden kent? Van zulke netwerken en verbindingen: daar droom ik van. Dat we loskomen van onze eilandjes, zowel organisatorisch als op sectorniveau. In het vervlechten van die netwerken wil ik heel graag een rol spelen. En hoe cliché het ook klinkt, in dat scenario is de Diversiteitswerf overbodig tegen 2030.”

***Ik kom, tot slot, even los van mijn rol als interviewer. Ik ben een socioloog met een migratieachtergrond en dacht dat ik om die reden niet veel meer bij te leren had over diversiteit. Tot ik mezelf erop betrapte dat dit helemaal niet het geval was als het over gender ging, bijvoorbeeld. Ik was me gewoon niet bewust van bepaalde nuances en gevoeligheden. Het was pas door te luisteren naar mensen uit de LGBTQIA+ gemeenschappen dat ik ontdekte dat ik nog veel kon bijleren over diversiteit. Ik besepte toen hoezeer ik geconditioneerd ben door klassieke denkkaders. Of anders gezegd: hoewel ik al heel mijn leven moet vechten tegen vooroordelen, blij ik die evengoed ook te hebben. De reflex om iemand enkel met 'hem' of 'haar' aan te spreken, is een voorbeeld van een automatisme dat ik mezelf moet afleren.***

“Mensen denken in categorieën en schema's. Dat is toch wat de sociale psychologie ons leert. Tegelijk moeten we erover waken dat we niet in een kramp schieten. Dat we geen schrik krijgen om een fout te maken als we in dialoog treden met mensen met een ander perspectief. Om aan te sluiten bij jouw voorbeeld: ik vind het positief dat, als je niet weet of je iemand met *hij/zij/they* moet aanspreken, je dat even vraagt aan die persoon. Het belangrijkste is dat je je bewust bent van je eigen perspectief. We moeten authentiek kunnen blijven praten met elkaar, en elkaars vooroordelen en fouten, als we die tegenkomen, deconstrueren. Je moet dus jezelf kunnen zijn. Geen krampachtige, politiek correcte versie van jezelf, maar open blijven staan voor de confrontatie met je eigen vooroordelen. En weet je wat vaak helpt? Humor!”