

Visie op duurzame diversiteit

Samen sterke verhalen Smaken

Inleiding

Voor je ligt de allereerste geschreven vorm van de visie die het Willemsfonds op het maatschappelijke gegeven “diversiteit” hanteert. Dat er voorheen geen tekst bestond, wil geenszins zeggen dat het Willemsfonds geen sterke uitgangspunten heeft aangaande de diverse samenstelling van onze maatschappij. Integendeel zelfs. Het feit dat aan de visietekst weinig tot geen discussie vooraf ging, duidt precies op de onuitgesproken, diepgewortelde eensgezindheid van onze vrijdenkende, humanistische en open vereniging. Bij het Willemsfonds is het eenvoudig. Iedereen is anders en tegelijk is niemand ongelijk. Of we het nu hebben over mensen of over acties en activiteiten, of we praten over kunst al dan niet met de grote K of over eetcultuur, of we het hebben over zichtbare versus verborgen elementen van diversiteit, over zaken die je zelf kiest of waar je mee geboren bent, over aspecten die vast staan of deze die je als individu kan veranderen, ... Het maakt in het geheel niet uit. Het zit allemaal onder die ene vlag die het Willemsfonds heet. Anders gezegd, nét omdat diversiteit inherent is aan het Willemsfonds, focussen we hoegenaamd niet op diversiteit. Omwille van dat eigenzinnige en eindeloos gevarieerde DNA in combinatie met het gelijkgestemde vrijheidsdenken is het boekstaven van de collectieve visie op diversiteit in het Willemsfonds slechts een verfijningsactie gebleken.

De hele oefening -van brainstorm over debat tot visietekst- was niettemin nodig. Al was het maar om ons bewust te worden van de eendracht die het Willemsfonds kent wanneer het gaat om de zaken die er toe doen, de zaken die ons verbinden met onze medemensen en onze omgeving. Het is mede om dat laatste -de verbinding tussen mens en wereld- dat we bovendien spreken van “duurzame” diversiteit. Tijdens deze visie oefening beseften we voorts dat het Willemsfonds uitermate geschikt is om maatschappelijke blinde vlekken te doorzien en de daaropvolgende valkuilen te counteren. Door onze afwijkende eigenheid kijken we immers anders naar feitelijkheden. Stereotypes kennen we niet in het Willemsfonds. Het uitsluitingsmechanisme, dat een ongewild neveneffect is van homogeniseren en doelgroepenbeleid, is ons bijgevolg compleet vreemd. We beslissen om onze niet-gangbare aard -lees ons anders zijn- als sterkte in te zetten om te experimenteren met nieuwe maatschappelijke regels.

De visietekst, evenals het proces dat vooraf ging, is dan ook opgebouwd volgens de principes van de “Theory of Change”. We verklaren ons nader. Na een korte schets van de krijtlijnen die het sociaal-culturele decreet ons biedt, beginnen we onze denkoefening met de vraag naar *het waarom* van onze acties. Met andere woorden, we formuleren de maatschappelijke uitdaging waar we onszelf voor plaatsen. Wat zijn de drempels en mogelijke problemen? Wanneer we deze kernvraag helder hebben, gaan we over naar *het hoe* van onze interventies. We durven hierbij groot te dromen. Want we geloven dat groot dromen niet tot ingewikkelde theorieën hoeft te leiden. Beter zelfs, groot dromen brengt ons als vanzelf naar een realistische actie waar we van menen dat ze uitrolbaar is in

het hele Willemsfonds en liefst ook zo ver mogelijk daarbuiten. We belanden bij het laatste onderdeel van de “Theory of Change”, de vraag naar *het wat*. We weten dat het Willemsfonds een voorbeeldfunctie wil, kan en dus moet opnemen.

We kiezen voor een eenduidige, simpele actie die nauwelijks moeite kost en die bovendien zo helder is dat het concept gemakkelijk overgenomen kan worden door andere organisatie, zowel in de socio-culturele sector als daarbuiten. We citeren Zanna Vanrenterghem van vrijwilligersorganisatie Climate Express “Ga voor een eenvoudig verhaal. Een verhaal dat zowel mensen als organisaties aanspreekt. Want hetzelfde verhaal moet iedereen samenbrengen. Of je nu een organisatie bent die logistieke of budgettaire ondersteuning kan bieden, of een persoon die zijn of haar lijf in de strijd gaat gooien” (Socius Magazine 2019, p. 14).

Dat we in het Willemsfonds met het eenvoudige verhaal “samen sterke verhalen Smaken” verandering gaan brengen voor de individuele mens en voor de maatschappij als geheel, daar twijfelen we in het Willemsfonds niet aan. Zonder te moraliseren of te overtuigen, tonen we met “samen sterke verhalen Smaken” dat het geen moeite of aanpassing, laat staan assimilatie, hoeft te kosten om het andere te verwelkomen. Door samen te genieten van verschillende keukens uit de wereld komen we als vanzelf tot nieuwe en gekende verhalen die aan gedekte tafels verteld worden. Daar zorgen enerzijds de recepten van de “andere” gerechten letterlijk voor. Elk recept vertelt immers een verhaal. Anderzijds verlagen we de drempel voor “andere” tafelgasten om mee aan tafel te schuiven. Anders mogen zijn en het anders zijn van anderen als gewoon te ervaren, begint met het aanvaarden dat de ander anders is. In het Willemsfonds doen we dat gewoon. Simpelweg tijdens de maaltijd luisteren naar elkaar, gaandeweg in het verhaal overeenkomsten ontdekken en vervolgens jezelf beter leren kennen precies omwille van de variaties in het gezelschap.

De kans dat onze nieuwe gewoonte “samen sterke verhalen Smaken” overgenomen wordt door andere organisaties, schatten we dermate hoog in, dat we van dit behapbare nieuwe gedrag onze kernactie in het kader van omgaan met “diversiteit” maken. We mikken vooral op organisaties die het concept “diversiteit” *niet* hoog in het vaandel dragen, de “unusual suspects” (Socius Magazine 2019, p. 15). Wanneer zo’n organisatie het op zich zelf plooiende gedrag verandert in het uitproberen van andere keukens uit de wereld, dan weten we dat we met het concept “samen sterke verhalen Smaken” een gigantisch en vooral duurzaam verschil hebben gemaakt. Want we zijn ervan overtuigd dat het experimenteren met nieuw gedrag ten aanzien van de ander (het eten van diens gerechten) op termijn het denken over “die ander” kan veranderen.

Nu we de droom expliciet benoemd en gepland hebben, laten we direct beginnen met “samen sterke verhalen Smaken”. Zo breken we gewoonweg met het Willemsfonds een lans voor onze gevarieerde samenleving. “Samen eten”, “samen cultureel genieten” en “samen leren” wordt -heel zeker- “samen vrijwilligen”, “samen werken” en “samen besturen”. Samengevat “samen denken en samen zijn”. “Samen leven”. In het Willemsfonds en elders.

Tot slot een warme oproep, beste lezer, om met ons allen aan te schuiven aan de Willemsfondstafel. We kijken uit naar jouw gezelschap en jouw verhaal!

Tania Menten

Coördinator “samen sterke verhalen Smaken”

September 2019

Inhoud

.....	1
Inleiding.....	1
Inhoud.....	3
De krijtlijnen.....	5
Decreet.....	5
Missie.....	5
DNA.....	5
Vrijzinnigheid.....	5
Filosofisch liberalisme.....	6
Vlaams.....	6
De uitgangspunten - waarom.....	7
Diversiteit als non-issue.....	7
Syrië is veel meer dan oorlog.....	7
Verschillen? So what?.....	7
Geen excuus, Truus.....	7
Geen eenheidsworst of meltingpot.....	8
Exclusief is in.....	9
Gewoon anders.....	9
Uniek verscheiden.....	9
Let's agree to disagree.....	10
Let's learn to learn.....	10
Uniciteit is een recht.....	10
Individuele vrijheid.....	11
Zich zelf mogen zijn is een mensenrecht.....	11
Emancipatie.....	12
Inclusie is een recht.....	12
De actie - wat.....	12
Samen sterke verhalen maken.....	12
De aanpak - hoe.....	13
Samen sterke verhalen smaken.....	13
Willemsfonds als laboratorium voor inclusie.....	13
Verhalen samen sterk maken.....	16
Organisatie als stuwende kracht.....	16

Financiële incentives	20
Tot slot	21
Bronnen.....	22
Bijlagen.....	23
Functiebeschrijving coördinator “samen sterke verhalen smaken”	23
Premiesysteem beleidsperiode 2020-2025.....	23
Vrijwilligerspool sjabloon beleidsperiode 2020-2025.....	23
Diversiteitsmeting september 2019 (postkaart).....	23

De krijtlijnen

Decreet

Artikel 3 van het decreet omschrijft het doel als volgt:

Dit decreet heeft tot doel om in het domein van het sociaal-cultureel volwassenenwerk organisaties te subsidiëren die, vanuit een civiel perspectief en met respect voor de gemeenschappelijke sokkel van waarden, fundamentele rechten en vrijheden, een betekenisvolle bijdrage leveren aan de emancipatie en dialoog van mensen en groepen én aan de versterking van een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving door sociaal-culturele participatie en gedeeld burgerschap van volwassenen te bevorderen en gedeelde samenlevingsvraagstukken tot publieke zaak te maken. Hiervoor ontwikkelen en verspreiden zij praktijken die hierop een werkend antwoord kunnen bieden.

Missie

Het Willemsfonds is dé sociaal-culturele vrijwilligersorganisatie die mensen wereldwijd in Vlaanderen en Brussel samenbrengt en de kans geeft zich verder te ontwikkelen tot vrije en ondernemende wereldburgers, met respect voor ieders verhaal en mening.

We organiseren taal- en cultuurprojecten die het Nederlands, de individuele vrijheid, de universele mensenrechten en de vrije democratie koesteren en promoten. Onze activiteiten zorgen voor verbinding tussen mensen en motiveren hen om permanent te streven naar persoonlijke groei en nieuwe inzichten.

Vanuit een liberale traditie kijken we met een vrijzinnig-humanistische visie naar de wereld. Op deze manier geven we mee vorm en inhoud aan een dynamische samenleving met kritische burgers, waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd weet, waarin elk verhaal telt.

DNA

Zonder duidelijkheid over wat gemeenschappelijk is, is het onmogelijk om een organisatie uit te bouwen die opgaat voor een vereniging als geheel. De missie is in het Willemsfonds het instrument bij uitstek om tot dat geheel te komen. De missie is dan ook een continu onderwerp van nauwkeurige en gedegen ontleding en dat in alle geledingen van de organisatie. Onvermijdelijk en terecht krijgen de oorspronkelijke waarden van het Willemsfonds bijzondere aandacht in dit proces. De themagroep interne werking inventariseerde tijdens een diepgaande brainstorm de gangbare begrippen en bijhorende gemeenschappelijke connotaties en associaties. We vermelden erbij dat onderstaande steekwoorden een greep zijn uit de potentiële invullingen van de termen Vlaams, filosofisch-liberaal en vrijzinnig. De volgorde waarin we de begrippen presenteren, is eveneens willekeurig en niet limitatief. Niettemin reflecteert de begrippenlijst ons gemeenschappelijk maatschappijbeeld, onze visie waar onze vereniging voor staat en vooral waar we met zijn allen voor willen staan.

Vrijzinnigheid

- Eigen maatstaf inzake normen, getoetst aan de vrijzinnige gemeenschap
- Radicaal a-dogmatisch denken en handelen
- Anti-dogmatisch denken en handelen
- Medemenselijk en solidair handelen
- Geen discriminatie ongeacht de filosofische en levensbeschouwelijke overtuiging van de ander
- Gelijke behandeling
- Scheiding van kerk en staat
- Absoluut zelfbeschikkingsrecht
- Vrije gedachten
- Openheid van ethiek
- Toekomstgerichtheid
- Kracht, schoonheid, wijsheid
- Ontwikkeling van het menselijk denken zonder a priori opgelegde dogma's

- Zienwijze van de filosoof Poincaré
- Recht op vrij onderzoek
- Respect voor de mens
- Humanisme
- Antiklerikalisme
- Atheïsme

Filosofisch liberalisme

- Tegenstelling met het sociaal-economisch liberalisme
- Individuele vrijheid ingebed in een politiek liberaal systeem met accent op “verheffing” (emancipatie) van iedereen
- Anti-kapitalisme
- Effectief altruïsme
- Gelijkheid van iedereen met onder meer maximale toegang tot onderwijs, betaalbare huisvesting, sociale zekerheid
- Bijsturende systemen om gelijke kansen te creëren
- Bestrijding van armoede
- Rede
- Optimisme
- Vrijheid
- Vooruitgang
- Algemeen belang
- Openheid
- Rechtlignigheid
- Algemene ontwikkeling
- Sociaal denken en handelen
- Filosofisch liberalisme als precept voor vrijzinnigheid
- Cultureel liberalisme
- Algemeen humanisme
- Respect voor elk ander individu en elke andere populatie, op voorwaarde dat “die andere” geen bron van schade is voor de mensheid en het humanisme in het algemeen en voor een respectvolle verdraagzaamheid in het bijzonder
- Gedecentraliseerd beslissingsniveau
- Antiklerikalisme
- Gelijkheid
- Recht op geluk en een gelukkig leven
- Rechtvaardigheid

Vlaams

- Tweesporenbeleid van taal en politiek
- Accent op taal
- Gelijkheid van elke burger in het staatsbestel met een gelijk gewicht voor elke stem
- Het WF staat voor het Nederlands maar erkent het Vlaams en dialecten als waardevol erfgoed
- Zuiverheid en behartiging (d.w.z. desnoods verdedigend tegen ongewenst impact van “vreemde talen”, o.a. verfransing, verengelsing,... vooral dan in BHG en de Brusselse rand)
- Het Nederlands bevorderen in alle Belgische gewesten en sommige buitenlandse streken (Frans Vlaanderen,...)
- Vernieuwing
- Verspreiding
- Onderwijs
- Woordgebruik
- Literatuur
- Poëzie
- Toneel
- Voordracht
- Pers
- Eigenheid, ontvoogding en emancipatie

De uitgangspunten - waarom

Diversiteit als non-issue

Syrië is veel meer dan oorlog

Tegen bovenstaande achtergrond -het decreet, de missie en het Willemsfonds DNA- verwoorden we onze visie op diversiteit. Om de Willemsfondsvisie op diversiteit af te toetsen aan de gangbare opinies en om de visie een geschreven vorm te geven, nodigen we een tiental mensen uit om uit te wisselen over wat diversiteit (niet) is. De focusgroep lijkt op het eerste zicht een homogene groep van blanke middenklassers. De aanwezigen denken dat er maar één persoon anders is in de groep, namelijk de persoon met de donkerdere huidskleur. Iedereen is het er bovendien over eens dat de huidskleur het enige verschil is en dat huidskleur niet telt wat betreft diversiteit. Met andere woorden, de groep wordt unaniem homogeen bevonden.

Rukhsana is inderdaad niet méér afwijkend van de rest van de groep dan de andere aanwezigen. Wat de aanwezigen niet weten of wensen te erkennen, is dat Rukhsana ook niet minder afwijkend is dan de rest van de groep. Want ondanks de schijnbaar eenvormige identiteit van de groep, zijn er individuele verschillen. Weliswaar, niet zichtbaar, maar de verschillen zijn er wel. De groep is bovendien zelfs allesbehalve samengesteld om homogeen te zijn. Integendeel, zonder dat de aanwezigen het van elkaar weten, werden zij *geselecteerd* omwille van hun “anders” zijn. Als we zouden kijken naar leeftijd, seksuele geaardheid, levensbeschouwing, wereldbeeld, eetgewoonten, levensstijl, sociale klasse, opleiding, leefomstandigheden, gezondheid, interesses, statuut, professionele achtergrond, levenservaring, competenties, energieniveau, ... dan zouden we vaststellen dat we hier te maken hebben met een wel zeer diverse groep.

Maar daar hebben we het vanavond niet over. We praten over onze gemeenschappelijke vragen, opvattingen en ideeën over diversiteit en komen tot de conclusie dat we allemaal de voorkeur geven aan het woord ‘inclusie’ boven het woord ‘diversiteit’. Om de daad bij het (afwezige) woord te voegen, stelt niemand hardop de vraag welke verschillen er in deze groep aanwezig zijn. Dat Syrië méér dan oorlog is, daar twijfelt niemand aan. Dat wij deze avond genieten van Syrische lekkernijen uit Antwerpen, verbaast niemand. Iedereen is het er over eens dat de gerechten overheerlijk zijn. En wanneer we naar huis gaan, denken de aanwezigen nog steeds dat de focusgroep een homogene groep is behalve dan dat Rukhsana met haar mooie natuurlijke teint net ietsje anders is dan de rest en wel zonder dat zij daarvoor urenlang in de zon heeft moeten liggen.

Verschillen? So what?

Filip zit elke dag midden in de diversiteit in Brussel. Die verscheidenheid op vlak van religie, geaardheid, socio-economische achtergrond,... is “iets dat er gewoon is”. Niemand denkt daar over na of praat daar over. Wat valt er over te zeggen? Het valt niet eens op.

Geen excuus, Truus

“Wij [de lgbtqi+’ers]¹ zijn geen tokens die je zomaar kunt inzetten om je diversiteitsbadge te verdienen” schrijft blogger Joppe De Campeneer op 19 september 2019 in zijn opiniestuk in De Morgen. Rukhsana herkent zich in zijn uitspraak “wij zijn meer dan een eye-catching uithangbord voor diversiteit”. Ook zij voelde zich in verschillende vorige jobs verstikt door de rol van

¹ Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and intersex (LGBTQI) persons

diversiteitspoppetje, zoals zij het zo treffend verwoordt. Zij werd meermaals ingezet als excuusvreemdelling zodat de organisaties konden aantonen “dat ze met diversiteit bezig waren”. Dat zo’n paraplu functie enkel vernis is, hoeft ze ons niet te vertellen. Dat Rukhsana op en top Oostendenaar is, maakt het hele idee van “type-casting” (Socius Magazine 2019, p. 3) aanschouwelijk absurd. We stellen ons hierbij de vraag of werken aan diversiteit in dergelijke mate vrijblijvend kan zijn. Rukhsana zelf heeft zich letterlijk weten te bevrijden van deze gratuite en holle functie. Zij brengt nu mensen samen niet omwille of ondanks hun anders- of gelijk-zijn, maar gewoon omdat zij een gemeenschappelijke interesse hebben. Zij zoekt naar verbinding via luchtige en simpele activiteiten die toegankelijk zijn voor iedereen. Niemand wordt uitgesloten. Niemand wordt al dan niet positief gediscrimineerd. Niemand wordt benaderd als behorende tot welbepaalde doelgroep. Rukhsana gaat zelfs deur aan deur. Zonder deze of gene deur over te slaan nodigt zij iedereen uit om te komen deelnemen. Omdat er geen doelgroep bepaald is, kan ook niemand ervan uitgesloten worden. Mensen kiezen zelf of zij interesse hebben of niet. Als vanzelf weet Rukhsana zich bij elke activiteit omringd door de grootst mogelijke verscheidenheid aan mensen. Zonder dat zij van verschillen vertrekt, lukt het haar niettemin evengoed om tegelijkertijd een diepere laag te bereiken. Want elk individu heeft een ander verhaal. Iedere persoon heeft zijn eigen insteek om deel te nemen aan een collectieve activiteit. Hoe groot de verschillen onderling ook zijn, het gemeenschappelijke doel van de activiteit is wat elkeen verbindt. Door de gemeenschappelijke factor valt de focus op verschillen snel weg.

[Geen eenheidsworst of meltingpot](#)

Willemsfonds, cultuur buiten de lijntjes. Zo luidt de slogan van het Willemsfonds anno 2019. En dat is precies wat het Willemsfonds al meer dan 150 jaar is en doet. Cultuur beleven, steeds nieuwsgierig en onbevangen, in vrijheid, met een scherpzinnige en kritische bril op en met een emancipatorische inslag. Daar is in anderhalve eeuw niets aan veranderd. Zoals het oorspronkelijke Willemsfonds alles te maken had met ontvoogding van de Vlaamse taal en haar gebruikers, zo is het Willemsfonds van vandaag een voorbeeld van het vrije woord. Censuur is ons vreemd. Elke drager van ideeën wordt uitgenodigd tot het uiten er van, geheel op eigen-zinnige wijze. Discussie gaan we niet uit de weg. Integendeel, omdat we kicken op de kleinste nuances in meningsverschillen, is het ons onmogelijk om met één mening naar buiten te komen. Dat is ook de reden waarom het Willemsfonds tot dusver nooit met opinies in de media kwam. We geraken er nooit tijdig over uit wat nu onze grootst gemene deler is. Wanneer een topic in de media al lang vervangen wordt door een ander hot item, zijn de Willemsfondsen nog aan het kauwen op het vorige. En al zou er een consensustekst afgeleverd worden aan de media, de kans dat vele Willemsfondsen er een (ietwat) ander idee op na houden, is 100%. En precies dat is wat onze eigenheid typeert: zet 5 Willemsfondsen in een kamer en je hebt 6 uitgangspunten en 7 conclusies. De 5300 Willemsfondsen laten zich niet verzamelen in één smeltkroes. De harmonie eigen aan het Willemsfonds komt niet voort uit homogeniteit. De harmonie in het Willemsfonds bestaat uit de vrijheid die elkeen de ander gunt om anders te zijn en tegengesteld te denken. Geen Willemsfondshaar die er aan denkt om de ander van zijn gelijk te overtuigen. Een boeket bloemen is pas mooi wanneer het een pallet aan kleuren en geuren heeft. Een bloemenveld is geen begrensde perkje, laat staan een smeltkroes. Een bloemenveld is pas écht wanneer het eindeloos is. Het Willemsfonds is een bloemenveld, en er is geen één die een gelijke heeft. Ik zou het nog scherper durven stellen, het Willemsfonds is een rariteitenkabinet, gevuld met bijzondere exemplaren, de één nog unieker dan de ander. Dat diversiteit een non-issue is in het Willemsfonds, weze duidelijk. Net als de diversiteit in Brussel en de verscheidenheid in de focusgroep, is de verscheidenheid in het Willemsfonds “iets dat er gewoon is”. Willemsfondsen

denken niet na over hun exclusiviteit. Wat valt er over te zeggen? Het valt niet eens op. Want uniek zijn, daar zijn de Willemsfondseners enig in. Met zijn allen dan wel.

Exclusief is in

Gewoon anders

Zoals Jan Frans Willems initiatieven ontwikkelde die de heropbloei van de Nederlandse taal en cultuur bevorderden (uitbouw van de bibliotheek, verzamelen van oude liederen, uitwerken van eenvormige spelling, publiceren van moderne bewerkingen van Middeleeuwse teksten en uitgave van zijn tijdschrift 'Belgisch Museum'), zo ontwikkelt het Willemsfonds vandaag initiatieven om elkeen -ongeacht leeftijd, sociale komaf, opleidingsniveau, geaardheid, ...- te laten genieten van de rijkdom van de Nederlandse taal en cultuur. Het Willemsfonds zoekt naar manieren om het culturele aanbod voor het brede publiek toegankelijk te maken voor iedereen. We denken hierbij aan alle leeftijdsgroepen, aan mensen met verschillende geaardheden, aan anderstaligen en mensen met verscheiden etnisch-culturele achtergronden. Ook denken we aan kansengroepen, zoals anders validen, gedetineerden en mensen die leven in armoede. Hoe divers onze maatschappij of onze vereniging ook is, in het Willemsfonds hebben we allemaal iets gemeen en dat is de liefde voor het vrije denken en voor taal en cultuur. Hoewel -of net omdat- we allemaal exclusief zijn, sluiten we niemand uit. Inclusief werken is inherent aan wie we zijn. Er zijn geen twee dezelfde Willemsfondseners. Om een groep te vormen moeten we die uniciteit wel als gemeenschappelijkheid omarmen. We zien in deze context taal en cultuur als codificatie om elkaar te leren kennen en elkaars anders zijn te begrijpen en te appreciëren. Verschillen zijn de normaalste zaak van de wereld. Er zijn immers geen twee exact dezelfde wezens op aarde. Er zijn evenveel identiteiten als dat er mensen zijn. En verder zijn er raakvlakken. Want elke identiteit is samengesteld uit varianten van hetzelfde. Dat er geen twee wezens zijn die exact dezelfde combinaties van eigenschappen hebben, maakt dat we allemaal -zonder uitzondering- verschillend zijn. Zo normaal zijn die verschillen. Zo gewoon is het anders zijn.

Uniek verscheiden

Het hoeft geen betoog dat we bijzonder blij zijn met de grote variatie in activiteiten, de verscheidenheid aan competenties en interesses bij de vrijwilligers, het samenbundelen van alle aparte ideeën, de sterkte van diversiteit in kennis en vaardigheden. Al deze specialiteiten samen geven het Willemsfonds haar unieke identiteit. Met meer dan 500 vrijwilligers en de om en bij de 5300 leden –stuk voor stuk speciale mensen- vormen we de meest veelzijdige vereniging die er is. Het Willemsfonds is niet onder een vlag te vangen. Het Willemsfonds is de vereniging waar er oor en waardering is voor de culturele en andere voorkeuren van al haar leden.

De vrijwillige medewerkers investeren jarenlang belangeloos een deel van hun vrije tijd aan de opbouw van de vereniging. Dat is enkel mogelijk in een vereniging waar ieder gewaardeerd wordt, niet ondanks, maar juist omwille van het behoud van de eigen identiteit. Vanzelfsprekend bepalen de vrijwillige medewerkers (mee ...). op basis van hun individuele interesses, competenties en ervaringen de afspraken die zij aangaan met de organisatie en de wederzijdse verwachtingen zoals doelstellingen, soort taken, frequentie van hun inzet, aantal uren, Deze verscheidenheid noemen we met recht de goudpot van het Willemsfonds. In ons ledenmagazine Rechttuit pakken we graag uit in de rubriek “vrijwilliger in de kijker” met de uniciteit van elke vrijwilliger.

Let's agree to disagree.

Eén van de grote conclusies in het debat van de focusgroep op 12 september 2019 laat zich als volgt omschrijven: *Diversiteitsdenken is per definitie in hokjes en clichés denken. Zo werkt ons brein nu eenmaal. Je focust namelijk op het bereiken van bepaalde doelgroepen/quota. Dat terwijl je pluralistisch bent en zodoende open wil staan voor iedereen. Diversiteitsdenken legt een bepaald waardenkader op, het focust op verschil. Je moet dan een consensus vinden voor de verschillen.* Wetende dat een consensus “voor iedereen een beetje maar voor niemand alles” betekent, zijn we het erover eens dat het streven naar eenheidsworsten en smeltpotten een grote valkuil is van het diversiteitsdenken. Een valkuil die direct gevolgen heeft voor de persoonlijke ontplooiing, de individuele vervolmaking. Belangrijker nog, tegengesteld aan de bedoeling ervan, is doelgroepenbeleid, een regelrechte barrière voor diversiteit! En dan hebben we het nog niet over de uitsluitingsmechanismen van doelgroepenbeleid. Je moet maar een 50-jarige zijn die uitgesloten wordt van de lessen tai chi omdat de seniorenwerking in je buurt er enkel is voor mensen vanaf 55+. Of erger, een jongere die door een vertraagd rijexamen hogere slaagkansen heeft op het behalen van zijn rijbewijs, maar niet toegelaten wordt in de theoretisch rijbewijslessen bij Basiseducatie omdat zijn basisdiploma net iets te hoog is. Of een anderstalige die gebaat is bij de didactische methodes van Basiseducatie maar omwille van zijn hoge scholing in zijn thuisland naar een Centrum voor Volwassenenonderwijs gestuurd wordt.²

Precies door het ontbreken van een doelgroepenbeleid is “diversiteit” nooit een probleem geweest in het eigenzinnige en vrijdenkende Willemsfonds. Liever dan verschillen te problematiseren of weg te moffelen in diversiteitsdenken, zijn we nieuwsgierig naar het andere, het verschil. Waarom anders reist de gemiddelde Willemsfondser de hele wereld af? Waarom anders wil de Willemsfondser elke exotische keuken uitproberen? Waarom anders staat de Willemsfondser op de eerste rij bij elke cultureel evenement? Het Willemsfonds bestaat uit zeer eigen-aardige, leergierige en kritische mensen. Verschillen zijn boeiend. Verschillen dagen uit. Verschillen bieden kansen. Verschillen roepen vragen op. En vragen en kritisch denken is boeiend evenals verbindend. In de spiegel van de ander, ontdek je wie de ander is en wie je zelf bent. Verschillen mogen er zijn. Verschillen moeten er zijn. Let's agree to disagree.

Let's learn to learn

Het verleden toont hoe de verschillen van vandaag tot stand zijn gekomen. De geschiedenis leert wie we zijn en wat onze identiteit in zijn grondvesten betekent. De Willemsfondsters weten als goede restaurateurs met ons erfoed om te gaan. We zetten moderne middelen in om de grote levensvragen te beantwoorden en om maatschappelijke kwesties aan te pakken. We trekken hierbij lessen uit het verleden en uit de wereldgeschiedenis. De leergierige en beschouwende aard van de Willemsfondser vertaalt zich ook op het individueel vlak. Doordat de ander anders is, kan je van hem/haar leren en hij/zij kan leren van datgene wat jou anders maakt. Let's learn to learn.

Unicité is een recht

Elke individu geeft gelijkwaardige –weliswaar andere- waarde aan het Willemsfonds.

² Centra voor Volwassenenonderwijs en Centra voor Basiseducatie waren tot enkele jaren geleden verplicht om deze toelatingsvoorwaarde -hooggeschoold versus laaggeschoold- te hanteren. Inmiddels is deze opsplitsing in doelgroepen op basis van scholingsgraad opgeheven. Gelukkig kiezen mensen nu vrij naar welke organisatie zij gaan om Nederlands of een andere (sociale) vaardigheid te leren.

Onze vrijwilligersorganisatie bestaat uit unieke individuen met al even unieke ideeën. Niets is te gek voor het Willemsfonds. Alleen saai en vanzelfsprekend, daar doen we niet aan mee. Denken buiten de lijntjes, hoekjes af, het kan allemaal. Dat eigenzinnige DNA koesteren we in de sociaal-culturele vrijwilligersvereniging die we zijn en in onze missie die van alle tijden blijkt te zijn.

Elk persoon, elke functie en elke taak in het Willemsfonds, is een onmisbaar deel in het geheel. Er zijn geen leden en (vrijwillige) medewerkers die méér of minder waard zijn dan andere. Het zijn wij allen die onze organisatie maken tot wat ze is, een vereniging waar elk individu uit vrije wil en op eigen wijze aan deelneemt. Elk individu is uniek daarin. We hechten groot belang aan deze uniciteit en het recht daarop. In deze context citeren we socioloog en biograaf Jolande Withuis:

“Mijn afscheid van het communisme betekende dat ik mensen steeds meer ging zien als individu en steeds minder als exemplaar van een of andere categorie, van een soort. Zonder die fundamentele omslag had ik nooit biograaf kunnen worden. Dat de bio-grafie tegenwoordig ook in Nederland bloeit is te danken aan de individualisering, secularisering, ontzuiling en ontideologisering van de afgelopen decennia” (NRC, 2019).

Individuele vrijheid

Verder ijvert Jolande Withuis fel voor onze individuele vrijheid: “Identiteitspolitiek doet het voorkomen alsof het vanzelf spreekt dat iemands huidskleur, geloof, sekse of seksuele smaak zijn totale wezen vormt. Maar identiteiten zijn fluïde en kunnen door de tijd heen veranderen. Mensen zijn ‘van alles’: ze zijn zwart, vrouw, directeur, lesbisch, dik, bejaard, kankerpatiënt en weduwe. Wat van dat al zij ervaren als hun essentie, staat niet vast en zal in de loop van hun leven variëren. Welk van alle mogelijke identiteiten het meeste geluk of ongeluk brengt, verschilt per persoon.

Identiteitspolitiek is ideologie en ideologie maakt blind. Ideologie maakt blind voor de feiten omdat mensen hun ervaringen en observaties interpreteren binnen een vooraf vaststaand denkkader. De teloorgang van christendom en marxisme maakte de weg vrij voor onze individuele vrijheid. Dat is een kostbare verworvenheid” (NRC, 2019).

Zich zelf mogen zijn is een mensenrecht

En verder in haar betoog lezen we: “Identiteitspolitiek volgt de omgekeerde weg. Identiteitspolitiek is een nieuwe vorm van ideologische groepsdwang. Zoals communisten op grond van iemands zogenaamde ‘klassepositie’ meenden te weten wat die persoon voelde, dacht en wilde, zo spijkt identiteitspolitiek mensen vast op hun afkomst in plaats van ze te stimuleren zich daarvan los te maken. Identiteitspolitiek gaat niet uit van zelfbestemming, maar van een gegeven identiteit.

Mensen worden ongevraagd en desnoods tegen hun zin ondergebracht in een collectief. Wie blank is wordt geacht ‘wit’ te denken en te voelen, hetzelfde geldt voor wie zwart is of vrouw of man of homo. Het vermogen tot zelfstandig denken en handelen en de vrijheid je los te maken van een dergelijke indeling, worden ontkend. En wie zich toch vrijmaakt wordt gestraft. Die is een ‘bounty’, een collaborateur. (...) Hirsi Ali is wel het schrijnendste voorbeeld van iemand die om haar weigering van een identiteit werd afgestraft”. Ayaan Hirsi Ali werd vluchteling omdat zij “om haar afvalligheid van de islam met de dood” werd bedreigd. Wat moeten wij Willemsfondser hier aan toevoegen?

Moeten we nog betogen dat het Willemsfonds niet te mobiliseren is voor deze vermomde politiek van censuur en uitsluiting? We denken het niet. Bijna 170 jaar van emancipatorisch denken en werken laat zich immers niet schrappen uit het DNA van een gemeenschap. Eerder betoogden we al dat diversiteitsdenken en doelgroepenbeleid het individu en de diversiteit in de weg staat. Uit dit uitgebreide citaat van Jolande Withuis onthouden we dat andersom uniciteit en zelfbeschikking het identiteits- en diversiteitsdenken evenzeer in de weg staat. In het Willemsfonds zoeken we sinds ons

ontstaan bewust naar culturele ervaringen die ons inzicht geven in ons bestaan en die ons aanzetten om ons bestaan zelf vorm te geven, vanuit een brede liberale en vrijzinnige invalshoek, met oog voor zelfbeschikking en individuele vrijheid en zonder enige vorm van censuur of uitsluiting. Voor diversiteitsdenken, doelgroepenbeleid of identiteitspolitiek is er bijgevolg geen draagvlak in het vrijdenkende Willemsfonds.

Emancipatie

Emancipatie door middel van taal was en is het uithangbord van het Willemsfonds. Al sinds haar ontstaan in 1851 ziet onze vereniging de Nederlandse taal en cultuur als de ideale voedingsbodem waaruit ieder die dat wil op persoonlijk vlak groeit. Als oude bibliotheekvereniging heeft het Willemsfonds altijd een emancipatieverhaal verteld. Huidskleur, ras of etnische afkomst, levensbeschouwing, ouderdom, taal, gender, leeftijd, taal, nationaliteit, levensbeschouwing/religie, socio-economische achtergrond, beperking, geaardheid, zintuiglijke sensitiviteit, ... , al deze aspecten, al dan niet zichtbaar, gekozen of mee geboren, het zijn slechts deelfacetten van een individu. Het maakt ons niet tot “exemplaren van een categorie of soort.” Het emancipatieverhaal is meer dan ooit actueel en broodnodig om een tegengewicht te bieden tegen de gangbare visie op omgaan met “diversiteit” en “interculturaliteit”. Dat de rol van het Willemsfonds onmisbaar is, beseffen we nog maar eens wanneer Rukhsana vertelt dat de tijden sinds 2016 veel sensitiever geworden zijn in vergelijking met de jaren '80-'90, vooral wanneer er bepaalde politieke uitspraken worden gedaan. We schrikken dat huidskleur blijkbaar wél meespeelt en we worden helemaal stil wanneer deze Oostendenaar zegt dat zij haar integratie precies opnieuw moet bewijzen. We kijken instemmend voor ons uit alsof we met zijn allen precies hetzelfde denken: “Identiteitspolitiek sluit mensen op in slechts één aspect van hun identiteit. (...) Dat is ideologische blindheid, en helpt de strijd tegen rassendiscriminatie niet” (NRC, 2019).

Inclusie is een recht

Tegenover identiteit en diversiteit zetten wij het begrip inclusie. Inclusie is een recht. In het Willemsfonds is iedereen zonder uitzondering welkom. Elke persoon die lidgeld betaalt, is een lid van het Willemsfonds. Buiten het lidgeld zijn er geen voorwaarden of plichten verbonden aan het lidmaatschap. Inclusie houdt in het Willemsfonds niet op bij gastvrijheid. In ons inclusief denken zijn er geen partijen. We praten niet van de gast en de gastheer. We praten niet over de norm en de genormeerde. Begrippen als aanpassing en assimilatie zijn ons vreemd. In het Willemsfonds praten we over ontmoeting. Punt. We nodigen anderen niet uit om gewoon maar “naar ons bal te komen”. We kijken er naar uit wanneer anderen “de dans leiden” (Gündemir, symposium *Blinde vlekken voor diversiteit ontdekken*). En dit gezegd zijnde, belanden we bij de centrale vraag: *hoe pakt het Willemsfonds het maatschappelijke diversiteitsvraagstuk aan? Of beter, hoe ontmoet het Willemsfonds zijn nieuwe orkestleiders?*

De actie - wat

Samen sterke verhalen maken

In een tijd waarin we digitaal verbonden zijn met elkaar, maar elkaar niet begrijpen, is die emancipatie meer dan ooit nodig. We stellen immers vast dat we meer naast elkaar leven en digitaal in een ‘bubble’ leven die de realiteit niet weerspiegelt. De democratie staat onder druk. Proteststemmen klinken steeds luider. We zien dat ook in België de extreme partijen meer weerklank vinden. Het Willemsfonds zal zich nooit mengen in het partijpolitieke debat. Desalniettemin kunnen

we niet anders dan met lede ogen vaststellen dat we elkaar niet meer begrijpen. *Waarom denken andere mensen anders?* Voor echte verbondenheid zijn we ervan overtuigd dat we elkaar weer moeten leren begrijpen door met elkaar in gesprek te gaan en echt naar elkaar te luisteren.

Precies daarom gaat het Willemsfonds meer dan ooit de dialoog met onze samenleving aan. Om elkaar beter te begrijpen, mogen we niet blijven steken in hokjes en labels. Daarom willen we niet het verhaal van bijvoorbeeld “de Vlaming”, “de transmigrant”, “de arme” of “de (ex-)gedetineerde” vertellen, maar willen we wel Jos, Chaema, Anne-Marie of Karim ondersteunen om hun eigen verhaal te vertellen. We herkennen ons in de uitspraak van socioloog en biograaf Jolande Withuis “Mijn afscheid van het communisme betekende dat ik mensen steeds meer ging zien als individu en steeds minder als exemplaar van een of andere categorie, van een soort” (NRC, 2019). Door naar elkaars individuele verhalen te luisteren, zoeken we op een constructieve en organische manier samen naar oplossingen voor samenlevingsvraagstukken. We zijn ervan overtuigd dat hierdoor wederzijds begrip ontstaat, dat ons in staat stelt om samen sterke verhalen te maken die onze samenleving mooier en hechter maken. Zo leven we weer mét elkaar in plaats van naast elkaar.

De aanpak - hoe

Samen sterke verhalen Smaken

Willemsfonds als laboratorium voor inclusie

De memorie van toelichting bij het decreet bevat de volgende beschrijving van de laboratoriumrol: De ‘laboratoriumrol’ verwijst naar processen van maatschappelijke verandering als antwoord op samenlevingskwesaties. In maatschappelijk innoverende praktijken, zoeken en proberen mensen, groepen, organisaties en gemeenschappen al lerend antwoorden te vinden op maatschappelijke uitdagingen. Organisaties kunnen daartoe exploreren met nieuwe strategieën, methodes, thema’s functiemixen, ... en mogen daar ook in mislukken. Individuen ontwikkelen zo hun ondernemend burgerschap. Daarin ligt de maatschappelijke betekenis van de laboratoriumrol.

Voor het Willemsfondslabo kiezen we “samen sterke verhalen Smaken”, een eenduidige, simpele actie met een “eenvoudig verhaal” (Socius Magazine 2019, p. 14). In het Willemsfonds van de toekomst gaan we samen simpelweg zoveel mogelijk genieten van gerechten uit de wereldkeuken. Zodoende creëren we gelegenheid om naar elkaars verhalen te luisteren. Want “verhalen aan het licht brengen is helend” (Tjin A Djie, p. 35) en werkt verbindend.

Dat “samen sterke verhalen smaken” bijdraagt tot het doel van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk staven we hier onder in detail:

Van gedrag naar denken

Waar we in het oude Willemsfonds geen financiële ondersteuning boden voor catering, zal dat in het Willemsfonds van de toekomst anders zijn. Door het vergoeden van cateringskosten, stimuleren we immers het deelnemen aan “samen sterke verhalen Smaken”. We zijn ervan overtuigd dat ons verhaal zo helder is dat het gemakkelijk uit te rollen is in het Willemsfonds en vervolgens snel over te nemen is door andere organisaties, zelfs -en dat is het bijzondere- door organisaties die *niet* hoog oplopen met diversiteit en inclusie. Wanneer zo’n organisatie het op zich zelf plooiende gedrag verandert in het uitproberen van andere keukens uit de wereld, dan weten we dat we met het concept “samen sterke verhalen Smaken” een gigantisch en vooral duurzaam maatschappelijk verschil hebben gemaakt. Want we zijn ervan overtuigd dat het experimenteren met nieuw gedrag ten aanzien van de ander (het eten van diens gerechten) op termijn het denken over “die ander” kan

veranderen. Gewoonweg door samen te genieten van gerechten uit elkaars keuken, bouwen we aan een gevarieerd Willemsfonds en bijgevolg aan een diverse samenleving. “Samen eten”, “samen cultureel genieten” en “samen leren” wordt -heel zeker- “samen vrijwilligen”, “samen werken” en “samen besturen”. Samengevat “samen denken en samen zijn”. “Samen leven”. In het Willemsfonds en elders.

Intermenselijke aanpak van maatschappelijke uitdagingen

Het Willemsfonds gaat met haar actie “Samen sterke verhalen Smaken” de maatschappelijke uitdagingen aan op vlak van emancipatie en inclusie. Verbinding en dialoog maken van diversiteit een non-issue. Het andere is er gewoon. Gewoon. In de plaats praten we over gedeelde menselijke bekommernissen, over ontheemd zijn en de troostende rol die verhalen kunnen spelen. Zowel het eten als de verhalen zien we hierbij als “beschermjassen”, “de veilige omhullingen in een mensenleven, zoals familie of iets dat daaraan herinnert. Het zijn oude gewoonten, tradities, eten, de inrichting van het huis, geuren, kortom: ankers die doen denken aan het vertrouwde van toen. ‘Beschermjassen’ is ook een werkwoord. Het betekent dat je mensen terugbrengt naar de gewoonten, de omgeving en de cultuur van de familie. Het gaat niet alleen over de familie, maar over alles van vroeger. Het zijn de rituelen, het landschap, de geschiedenis, foto’s, muziekjes uit je jeugd. Je kunt iemand en jezelf beschermjassen door te zoeken naar die omhullingen en ankers” (Tjin A Djie: p 43). Met andere woorden, het stimuleren van het samen eten, gaat gepaard met het in contact komen met de medemens, en ook met jezelf, je geschiedenis, je achtergrond en je omgeving. *Welke emoties brengen gerechten met zich mee? Welke symboolwaarde hebben ze? Welke herinneringen brengen ze naar boven? En wat zeggen ze over onze waarden en normen? Wat is de troostende waarde van een authentiek gerecht? Waar vinden we de ingrediënten voor originele gerechten uit onze jeugd, of uit ons thuisland? Wat zeggen gerechten over onze relatie met culinair erfgoed? Welke bewaarwaarde hebben recepten? Wat zeggen recepten over de tijd waarin ze bereid werden? Hoe vertaalt het gebruik van lokale en onbewerkte producten zich in duurzaamheid voor mens en dier?, ...* Kortom, zoals we verbinding maken met onszelf en met de medemens, zo maken we ook verbinding met onze omgeving en de natuur. In deze context ervaren we dat we met “Samen sterke verhalen Smaken” tegelijk ook aan duurzaamheid als een gedeeld samenlevingsvraagstuk werken.

Nieuwe maatschappelijke spelregels

Het Willemsfonds schuift met “samen sterke verhalen Smaken” nieuwe maatschappelijke spelregels naar voor, die zich duidelijk onderscheiden van bestaande maatschappelijke spelregels. Het problematiseren, polariseren alsook het slachtofferen eigen aan het huidige politieke klimaat vervangen we door een liberale aanpak. We praten niet over diversiteit. Die is er gewoon. We doen niet aan identiteitspolitiek en we vertalen het gangbare diversiteitsdenken al helemaal niet in doelgroepenbeleid. We experimenteren in de plaats daarvan met de voordelen van een inclusieve aanpak.

Maatschappelijke veranderwaarde

“Samen sterke verhalen Smaken” verbindt ons met anderen. Dat op zich biedt een grote veranderende waarde in tijden van disconnectie, digitale ‘bubbles’ en polarisering. Eten heeft an sich bovendien een gelijkheidsfunctie: iedereen eet, iedereen heeft verhalen over koken en eten. Anders misschien dan in het gegeven “kunst en cultuur”, is iedereen gelijk in het gegeven “eten”, niemand is minderwaardig. Je moet geen chef-kok zijn om anderen de authentieke gerechten te leren kennen van jouw familie, jouw land en/of jouw cultuur.

En toch, wij zien de maatschappelijke veranderwaarde van “Samen sterke verhalen smaken” groter. We verklaren ons. Wanneer cultuur een drempel vormt, is het samen eten er als insteek om de (financiële) drempels tot participatie te verlagen. Iedereen eet, we komen in het Willemsfonds samen om te eten, cultuur komt erbij. Door deze natuurlijke, bescheiden manier om met anderen te

verbinden, en tegelijk mensen zijdelings met cultuur in aanraking te brengen, bieden we kansen aan mensen voor wie kunst en cultuur niet zo evident zijn. Eten verbindt individuen en groepen. De extra maatschappelijke veranderwaarde ligt in het feit dat samen eten aanzet tot dialoog en begrip en zodoende de verbindende waarde van eten, barrières en drempels naar omlaag haalt.

Civiel perspectief

Het Willemsfonds test al etend uit of we door naar elkaars verhalen te luisteren tot ontmoeting en verbinding komen en of we cultuurparticipatie tegelijk verhogen. Het nieuwe financiële premiesysteem dat we hierna nog uitgebreid beschrijven en de bijhorende begeleiding geeft de incentives die nodig zijn om drempels naar “het andere eten” weg te nemen. Tijdens workshops, lezingen, vormingen en andere activiteiten en evenementen, van de Blauwe Fakkeltent tot Het Betere Boek, geven de beroepskrachten het goede voorbeeld. We testen gelijk uit of we andere organisaties, burgers en/of burgerbewegingen aanzetten tot acties die kaderen in onze filosofie “Samen sterke verhalen Smaken”. We streven ernaar om als eigenaar van het concept als maatschappelijk voorbeeld te fungeren. Door bovenlokaal in dialoog te gaan en samen te werken met zowel bedrijven en organisaties, de overheid alsook burgerinitiatieven zoals Culinaire erfgoed, Week van de smaak, ... werken we aan het bewustzijn rond gedeeld burgerschap. We hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor onszelf, elkaar, de aarde en het leven voor de generaties na ons. Door overleg en kruisbestuiving geven we samen en solidair concreet vorm aan deze publieke zaak.

De vier functies: cultuurfunctie

Het decreet bepaalt vier functies: de cultuurfunctie, de leerfunctie, de maatschappelijke bewegingsfunctie en de gemeenschapsvormende functie.

Onder de cultuurfunctie verstaat het decreet het doelgericht creëren, deelnemen, bewaren en delen van cultuur. In “Samen sterke verhalen Smaken” richt de cultuurfunctie zich op het delen en bewaren van de eetcultuur. Achter elk gerecht en elk recept zit een verhaal. Gerechten vertellen het verhaal van de kok en/of de tafelgasten. *Uit welke cultuur komt het recept? Hoe is het recept tot stand gekomen? Wat zeggen de ingrediënten over de afkomst van de eigenaar(s) van het recept? Wat is de geschiedenis van het recept? Hoe oud is het recept? Wat zijn de voorlopers van het gerecht?, ...* Kortom, met “Samen sterke verhalen Smaken” zetten we mensen aan tot het delen van recepten en verhalen over de gerechten, culturele tafelgewoontes en -etiquette.

Recepten worden veelal mondeling overgeleverd. Vooral recepten uit culturen waar de vertelcultuur en de mondelinge overlevering van verhalen sterk leeft, zijn vele recepten nooit eerder geboekstaafd. Gerechten en bijhorende verhalen behoren tot het collectief erfgoed van een cultuur.

De vier functies: de leerfunctie

De leerfunctie uit zich in het doelgericht opzetten van leeromgevingen die het leren door individuen, groepen of gemeenschappen mogelijk maken en bevorderen. De keuken herbergt essentiële informatie over cultuur en geschiedenis. Door mensen te stimuleren andere keukens en nieuwe ingrediënten te exploreren, zetten we automatisch in op het leren over andere culturen.

Zoals we reeds aanhaalden kan eten daarenboven voor vele mensen drempelverlagende werken om kennis te maken met culturele activiteiten. Door de nadruk te leggen op het gezellig samen eten, en cultuur als bijkomend aan te bieden, bereiken we mensen die zonder het veilige kader van de maaltijd niet zouden durven deelnemen aan een puur culturele activiteit.

De vier functies: de maatschappelijke bewegingsfunctie

In relatie tot samenlevingsvraagstukken doelgericht ruimte creëren voor engagement en politisering met het oog op veranderingen in denken en handelen en in de inrichting van de maatschappij, dat is de definitie in het decreet van de maatschappelijke bewegingsfunctie.

Wij geloven dat eten een veilige ingangspoort is om te exploreren met nieuw gedrag. Kennis maken met nieuwe culturen, gebeurt vaak in eerste instantie via de keuken. Wij mikken er op dat het uitwisselen van recepten en volksverhalen leidt tot het uitwisselen en openstaan voor de cultuur en

de persoonlijke verhalen van mensen. Naar elkaar luisteren, elkaars cultuur ontdekken is een opstap naar wederzijds inzicht en begrip voor elkaars situaties. Wij geloven sterk dat eten en verhalen delen mensen verbindt en dat verschillen in het niets verdwijnen ten opzichte van al datgene dat mensen gemeen blijken te hebben. Gedrag veranderen door bijvoorbeeld anders te eten, leidt mogelijk tot verandering in denken over de ander. Anders gezegd, waar vooroordelen inclusie in de weg staan, banen we met “Samen sterke verhalen Smaken” op natuurlijke en ontspannen wijze de weg voor wederzijdse aandacht voor elkaars individuele eigenheid en bijgevolg naar de kleurrijke verscheidenheid in onze samenleving.

De vier functies: de gemeenschapsvormende functie

De gemeenschapsvormende functie definieert zich als het doelgericht ondersteunen en faciliteren van processen en praktijken die leiden tot vormen en ondersteunen van groepen en gemeenschappen of versterken van de interactie tussen groepen en gemeenschappen. Eten doet iedereen. Er zijn geen individuen of groepen die in dit gegeven een uitzondering vormen. In de bezigheid ‘eten’ zijn we allemaal gelijk. Je moet niets weten, kennen, willen, niet willen, er zijn geen voorwaarden om toe te treden tot een gezelschap dat samen een maaltijd nuttig. Dat maakt dat we rond onze tafel elkeen kunnen verwelkomen. Er is niemand, maar dan ook niemand, die niet kan deelnemen. Iedereen is welkom in het Willemsfonds om elkaar rond de eettafel te ontmoeten. Met “Samen sterke verhalen Smaken” beogen we aansluiting en geborgenheid, de inclusie van eender wie. Wanneer de eerste stap gezet is, volgt de rest vanzelf want samen eten nodigt natuurlijkerwijs uit tot dialoog. Verhalen worden als vanzelf uitgewisseld. Eten en verhalen zijn de verbindende krachten waar we in het Willemsfonds op inzetten.

Verhalen samen sterk maken

Organisatie als stuwende kracht

In het vorige hoofdstuk “Samen sterke verhalen Smaken” legden we uit hoe we onze verbindende en drempelverlagende missie in de praktijk zien te realiseren. In het hoofdstuk dat nu voor je ligt, tonen we hoe we het “Samen sterke verhalen Smaken” als verhaal zelf sterk maken.

Om de inclusieve missie van het Willemsfonds levensvatbaar te maken en alle kansen te geven op maatschappelijke veranderwaarde, moet ons inziens in de eerste plaats de organisatiecultuur hier op afgestemd zijn. Duidelijke en doelgerichte intenties en krachtige steun van de beleidsmakers zijn de troeven in alles wat we doen in het Willemsfonds. Voor een maatschappelijke uitdaging als “Samen sterke verhalen Smaken” is het beleid niet alleen een bonus, het is dé voorwaarde tot resultaten. In eerste instantie moeten de leidinggevenden de missie steunen. Leidinggevenden moeten de ideale context scheppen opdat de inclusieve ideeën ingang kunnen vinden. De organisatiestructuur en het organogram zijn de fundamentele instrumenten die succes kunnen garanderen. Door middel van expliciete bestuurlijke keuzes zoals de nieuwe functies coördinator communicatie en coördinator diversiteit -hierna coördinator “Samen sterke verhalen Smaken” genoemd- stuurt het bestuur de organisatie(cultuur) richting creativiteit, innovatie, verscheidenheid, verjonging en inclusie. We bespreken nu achtereenvolgens de verschillende veranderingen in de organisatie die essentieel zijn voor het slagen van “Samen sterke verhalen Smaken”.

Democratisch beslissingssysteem

Zoals elke organisatie stelt het Willemsfonds haar structuur graag overzichtelijk en beeldend voor. De meeste instellingen, bedrijven en organisaties vatten hun hele werking samen in wat men noemt een organogram, een visuele weergave van de verschillende functies en bijhorende posities die elke functie inneemt in het geheel van de organisatie. Bijna steeds gaat het –zelfs letterlijk- om een toren van hiërarchisch geordende elementen. In het Willemsfonds is zo’n organogram niet mogelijk en vooral, het is niet wenselijk. Het zou geen steek houden te spreken van organisch en bottom up werken en niets

opleggen wanneer we vervolgens de verschillende rollen betonen in een toren. Als we geloven dat elk onderdeel in het Willemsfonds een gelijkwaardige- weliswaar andere- waarde heeft in het geheel, dan is het essentieel dat het beslissingssysteem democratisch is. Willen we nieuwe ideeën en jonge mensen aantrekken dan moet de tot nog toe lange en rigide beslissingsstructuur van het Willemsfonds in vraag gesteld worden. Willen we enthousiasme voor nieuwe initiatieven en creativiteit dan moeten we afrekenen met de vele regels.

In onze nieuwe vlakke -lees democratische- organisatiestructuur die reeds van start is gegaan, vertaalt inclusie zich in de volledige werking en in alle geledingen van de organisatie. Dat betekent een open weg voor betrokkenheid van diverse mensen in het hele proces, gaande van concepten in werkgroepen uitwerken, participeren in advies- en redactieraden, deel uitmaken van de (vrijwillige) medewerkers, tot lidmaatschap in de bestuurlijke organen zoals de RvB en de AV. We richten ons in de toekomst van het Willemsfonds daarbij strategisch op een breed jong publiek. Omgaan met diversiteit is bij de jonge mensen van vandaag immers zo goed als vanzelfsprekend. Wanneer we met jongeren samenwerken, beslaan we zonder de valkuilen van identiteitspolitiek of diversiteitsdenken daarenboven als vanzelf een diverse groep.

Proactief denken en handelen

Tot enkele jaren geleden stond de hiërarchische structuur in het Willemsfonds de modernisering, de verjonging, de verbreding en de toegankelijkheid in de weg. Afgebakende functies en strakke regels en procedures zorgden voor trage en niet altijd even doordachte beslissingen. Door drastische aanpassingen van de organisatiestructuur en de trapsgewijze implementatie ervan veranderde het Willemsfonds vrij snel in een moderne vereniging. Een organisatie waar nieuwe leden graag gezien zijn en waar alle leden van bij het begin en ten allen tijden betrokken worden bij de waarden, de missie en de concrete doelstellingen. De gemeenschappelijke visie bepaalt het beleid. Beslissingen vloeien voort uit een democratisch proces. Alle acties zijn bijgevolg als vanzelf gedragen door alle geledingen van de organisatie. Met andere woorden, het Willemsfonds spreekt nu overal en op elk moment dezelfde taal. Overbodige tussenstappen bij het nemen van beslissingen verdwijnen bijgevolg vanzelf. Omdat de visie helder en eenvormig is, moet er niet eerst overlegd worden. Er moet niet gewacht worden op een mening of een fiat van boven af. Het Willemsfonds staat voor één visie. Snel beslissen en reageren, evenals eenduidig communiceren maakt van het Willemsfonds een aanwezige speler op het jonge en diverse maatschappelijke en culturele veld.

Autonome afdelingen

Binnen de context van het Willemsfonds, zijn alle vormen van initiatief (hierna gebruiken we het woord “geledingen”) mogelijk. We denken hierbij aan **definitieve vormen** zoals een (regionale) afdeling, een thema-afdeling³, een satelliet⁴ afdeling, een activiteitengroep⁵, **losse vormen** zoals

³ Voorbeelden van thema's zijn theater, reizen, film ...

⁴ Een satellietafdeling is een afdeling die verschillende activiteiten uitwerkt, maar zelf geen bestuur heeft, enkel een contactpersoon. De satellietafdeling werkt daarom samen met een traditionele afdeling voor communicatie, contacten met hoofdbestuur ... Dit gebeurt ofwel via enkele bestuursleden die vergaderen met de trekker van de afdeling ofwel via de trekker zelf die bestuurder is van de traditionele afdeling. In beide gevallen werkt de afdeling zelfstandig maar houdt contact met de traditionele afdeling. Ze cirkelt dus als het ware als een satelliet rond de traditionele afdeling en werkt voor haar op afstand en houdt permanent contact. Dit is een methodiek die gebruikt wordt om een groep gemotiveerde mensen aan de vereniging te binden zonder ze echt te dwingen om te vergaderen.

⁵ Voorbeelden zijn creaclub, leeskring, wandelclub, ...

afgebakende bestuurstaken en potentiële activisten⁶ en aan tijdelijke vormen zoals werkgroepen⁷, projectgroepen⁸, eenmalige cursusreeksen en periodieke evenementen⁹. Deze opsomming is niet limitatief.

De geleding krijgt jaarlijks per lid haar financieel aandeel. Financiële onafhankelijkheid geeft de geleding de kans om autonoom te werken. We hanteren het wettelijk en decretaal minimaal kader. De geleding gebruikt de merknaam en de huisstijl voor de herkenbaarheid van het Willemsfonds. Verder heeft een geleding geen enkele verplichting of voorwaarde. Met deze open invulling van de programmatie beogen we een toestroom van nieuwe Willemsfondsen. Bedoeling is om nieuwe, jonge geesten maximale ruimte te geven om zonder oponthoud en organisatorische en/of financiële drempels creatief en vernieuwend aan de slag te gaan. We denken immers dat creativiteit als meerwaarde voor de organisatie maar kan ontstaan wanneer ieder individu de eigen interesses kan volgen en eigen competenties daarin op eigen wijze kan inzetten. Het lijkt ons dan ook onmogelijk om vooraf afspraken te maken over hoe creativiteit er moet uit zien. Net zo is het een contradictie om creativiteit in hiërarchische waarden in te delen.

Leden en vrijwilligers centraal

Kortom, dragen we vrijheid, zelfbeschikking, creativiteit en individualiteit hoog in het vaandel, verkiezen we mensen boven structuren, zetten we elke unieke vrijwilliger centraal, dan omarmen we diversiteit. De klassieke afdelingswerking met minimum aantallen, vastgelegde functies en overlegvoorwaarden moeten we dan kritisch benaderen. We erkennen dat het zinvol is om elk initiatief hoe klein of geïsoleerd ook naar waarde te schatten.

Regionale, provinciale of lokale samenwerkingen zijn er dan mits de betrokken vrijwilligers er zelf voor kiezen, er het nut van inzien en niet omdat de (financiële of hiërarchische) structuur hen dat oplegt. Samenwerking is immers geen doel op zich. Of en met wie men samenwerkt hangt af van factoren die met inhoud, opportuniteiten en met menselijke voorkeuren te maken hebben.

Zoals partnerschappen wordt de gehele individuele keuzevrijheid in het nieuwe Willemsfonds geaccentueerd. We werken daarom binnen korte termijn een vrijwilligerspool uit. Hierin nemen we alle specialiteiten in privé en werk op. We denken onder meer aan competenties en ervaring, persoonlijke voorkeuren en interessegebieden alsook de tijdsinvestering en het energieniveau van elke vrijwilliger. Eens we alle keuzes van elke vrijwilliger in kaart hebben gebracht, kunnen we maximaal inzetten op de perfecte match tussen de unieke vrijwilliger enerzijds en het vrijwilligersaanbod dat het Willemsfonds kan bieden anderzijds.

Samengevat, status inruilen voor individuen, voor deskundigheid, participatie, inspraak, samenwerking en autonomie brengt herbronning, modernisering, diversifiëring en verjonging en dus blijvend bestaansrecht binnen handbereik. We maken zo van het Willemsfonds een visionaire

⁶ Voorbeelden zijn potentiële toekomstige inzetbare mensen (bestuurders en andere).

⁷ Een voorbeeld van afgebakende taak is het herschrijven van het huishoudelijk reglement van een afdeling.

⁸ Bijvoorbeeld in aanloop van komende verkiezingen.

⁹ Bijvoorbeeld dansnamiddagen, seizoendiners, ...

toekomstgerichte leider op de socio-culturele markt. Al kleurend exploreren we de wereld buiten de lijntjes. Alle unieke vrijwilligers en leden maken samen het Willemsfonds. We dagen zonder uitzondering alle mensen uit om na te denken. Zo creëren we kwaliteit en maatschappelijke meerwaarde en bovenal genieten we van cultuur in de breedste en meest gevarieerde zin van het woord.

Coördinator "Samen sterke verhalen Smaken"

Om de vinger continu aan de jonge en inclusieve pols te houden, creëert het Willemsfonds een nieuwe functie inhoud, namelijk die van diversiteitscoördinator. Naar analogie met de ingeburgerde namen van de Blauwe Fakkeltent en Het Betere Boek geven we aan deze functie de "spreekende" naam "coördinator Samen sterke verhalen Smaken".

Deze naam is volgens ons correcter dan de term coördinator diversiteit en zegt ook méér dan de term coördinator inclusie. Coördinator "Samen sterke verhalen Smaken" geeft immers concreet *het hoe* van onze diversiteitsaanpak weer. Verder is deze ongewone functienaam een directe verwijzing naar de functie inhoud. De naam coördinator "Samen sterke verhalen Smaken" zegt letterlijk en concreet wat de functie betekent voor het Willemsfonds, namelijk, de coördinatie van de centrale diversiteitsactie "Samen sterke verhalen Smaken". Onder coördinatie verstaan we klassiek de uitwerking, de implementatie, de opvolging, de communicatie, de inhoudelijke en financiële begeleiding alsook de evaluatie, bijsturing en bewaking van de resultaten van het project.

De eerste taak van de coördinator "Samen sterke verhalen Smaken" is het boekstaven van de Willemsfonds visie op diversiteit. Het resultaat van deze taak is de visietekst op duurzame diversiteit die hier voor jou ligt. Naast de focusgroep diversiteit die op 12 september 2019 samenkwam, vormen de resultaten van de diversiteitsmeting een belangrijke bron van inspiratie. De diversiteitsmeting voerden we uit aan de hand van postkaarten. Alle leden ontvingen de postkaarten bij de Rechtuit editie september 2019. Met de aanvulzin "Ik voel me thuis / niet thuis in de diverse samenleving, want ..." nodigden we iedereen uit om zijn/haar vrije mening over diversiteit te uiten. De prijzen verbonden aan het terugsturen van de ingevulde kaarten, waren bedoeld als extra stimulans om deel te nemen aan deze nulmeting, de eerste diversiteitsmeting van het Willemsfonds. Op 1 oktober waren er 42 ingestuurde postkaarten.

Na de erkenning van de visietekst, gaat de aandacht van deze specifieke functie in eerste instantie naar het stimuleren van zowel bestuurders, beroepskrachten, vrijwilligers en leden richting samenwerking, innovatie, verjonging en verscheidenheid. Via de themagroep interne werking geeft de coördinator "Samen sterke verhalen Smaken" in de toekomst advies aan de bestuursleden wat betreft inhoudelijke en financiële beleidskeuzes zoals onder meer de invulling van het nieuwe financiële premiesysteem, aanwervingen van personeel, de vrijwilligerspool, de Blauwe Fakkeltent, de toekenning van de projectsubsidies, Bedoeling is het maximaal benutten van diversiteit aan menselijk kapitaal door de inzet van diverse competenties en uiteenlopende ervaringen, profielen en expertise van de (vrijwillige) medewerkers. Het moet wellicht niet meer vermeld worden dat het structureel, organisatorisch, inhoudelijk en financieel uitrollen van "Samen sterke verhalen Smaken" eveneens een belangrijk onderdeel van deze adviesfunctie vormt.

Via de focusgroep, de werkgroep en de adviesraad diversiteit wordt het netwerk gevarieerd en stromen diverse mensen door naar de bestuursorganen van het Willemsfonds. De coördinator "Samen sterke verhalen Smaken" ziet verder toe op de kwantitatieve en kwalitatieve aanwezigheid

van diversiteit in de communicatiekanalen, met name de website, de nieuwsbrieven, de Rechtuit, de lokale nieuwsbrieven, sociale media, promotiemateriaal, algemeen en lokaal drukwerk,

Tot slot fungeert de coördinator “Samen sterke verhalen Smaken” als coach en ondersteuner op maat en op vraag van de vrijwilligers en de beroepskrachten in functie van het kwalitatief versterken van hun initiatieven op vlak van innovatie, (etnisch-culturele) verscheidenheid, emancipatie, modernisering en verjonging, Omdat we denken dat de functie van coördinator “Samen sterke verhalen Smaken” invloed zal hebben op de resultaten wat betreft inclusie, vernieuwing, verjonging en emancipatie voegen we de volledige functiebeschrijving toe als bijlage.

Financiële incentives

Hierboven beschreven we dat inclusie, naast emancipatie, een basisvoorwaarde is in het Willemsfonds. Het is vanzelfsprekend dat we deze basishouding willen bestendigen in wie we zijn en in alles wat we doen. In het vorige onderdeel zagen we hoe de veranderingen in organisatiecultuur vrijwel onmiddellijk resultaat opleverden. De moderne, open manier van werken en met elkaar omgaan, bracht als vanzelf verjonging in het denken. Uiteraard heeft het loslaten van oude werk- en denkwijzen energie gevraagd. En toch merken we nu reeds dat we collectief klaar zijn om ons verder onder te dompelen. In de volgende beleidsperiode willen we het Willemsfonds een stuk verder brengen in het proces van modernisering. Door middel van financieel incentives zullen de geleidingen bewust gemaakt worden en gestuurd worden in de richting van alle waarden waar het Willemsfonds voor staat. Uiteraard staan verscheidenheid, emancipatie en inclusie boven aan het lijstje. We tonen hieronder met welke Willemsfondstools we die veranderingen in de volgende beleidsperiode financieel zowel als inhoudelijk mogelijk maken:

Communicatieplan

Het communicatieplan kreeg de afgelopen jaren een financiële injectie. Een voltijdse communicatiemedewerker zorgt sindsdien voor een jeugdige uitstraling van en een variatie in de mondelinge, digitale en gedrukte communicatiekanalen. Het ledenblad Rechtuit en de nieuwsbrieven via mail kregen een diepgaande make-over. De digitale inhaalbeweging zorgde onder andere voor aandacht in de persmedia en profilering op sociale media. Er is verder een verhoogde allertheid voor de communicatie over de communicatie(kanalen) en voor het vergroten van naambekendheid.

De communicatiemedewerker is tevens woordvoerder van het Willemsfonds. Om van tel te zijn in het maatschappelijk debat, moet je in de eerste plaats deelnemen aan dat debat. Deelnemen vraagt vandaag om directe, frisse reacties. Om de media en het maatschappelijke veld te volgen en er een rol in te spelen, is het essentieel dat je snel je mening verwoordt. Dit kan natuurlijk enkel wanneer de organisatie een duidelijke en algemene mening heeft. Waarden en normen moeten ten allen tijden duidelijk zijn opdat er zonder onnodige omwegen en extra overleg direct ingespeeld kan worden op de actualiteit. De woordvoerder zal worden bijgestaan door de redactieraad en de themagroep standpunt.

De themagroep communicatie en gegevensregistratie zorgde voorts voor een nieuwe, jonge huisstijl en de bijhorende website is aantrekkelijk gemaakt voor een jeugd publiek. Ook het volledige administratieve luik werd mee opgenomen in het communicatieplan. Kortom, alles dat nodig is in een eigentijdse communicatiestrategie die zich richt op verscheidenheid en verjonging.

De Blauwe Fakkelteit

De Blauwe Fakkelteit, het vormingscentrum van het Willemsfonds, is een tweede tool die een financiële injectie van het Willemsfonds omzet in vernieuwing, verjonging en variatie. Om al de vernieuwingen aan de man te brengen, werkt De Blauwe Fakkelteit zowel aanbod gestuurd als behoefte gestuurd. Door moderne marketing ondersteuning te bieden, fungeert de Blauwe Fakkelteit als krachtig instrument richting verjonging en verscheidenheid.

Premiesysteem

Het communicatieplan en de Blauwe Fakkelteit werden reeds op de rails gezet. Wat deze twee instrumenten betreft, zetten we in op verdere concretisering en verfijning. Naast deze twee sterke verjongingstools, werken we nu aan een tool op maat van de geledingen. We experimenteerden reeds enkele jaren met een klein budget voor projectaanvragen door de klassieke Willemsafdelingen. Vanaf januari 2021 zullen we werken met een uitgebreid, objectief en transparant premiesysteem. Waar het premiesysteem tot nog toe een bijkomstige verdelingsvorm was van de financiële middelen, zal het nieuwe premiesysteem fungeren als centraal financieel verdelingsinstrument. Het totale budget van de premies zal opgetrokken worden van 5.000 euro naar 30.000 euro. Het nieuwe premiesysteem zal de bestaande verdeling van de middelen op termijn mogelijk zelfs volledig vervangen.

In het premiesysteem verdelen we de middelen niet langer meer op basis van status, structuren en kwantitatieve parameters, zoals aantal afdelingen en aantal leden. We kijken niet langer naar aantal deelnemers, aantal activiteiten, aantal leden, ... als criteria om de verdeling te objectiveren. Financiële verdeling gebeurt in de toekomst aan de hand van sterk onderbouwde inhoudelijke keuzes die de geledingen van het Willemsfonds maken. Inclusie, emancipatie, taal en verjonging zijn de inhoudelijke criteria die in het premiesysteem het meest doorwegen. *Genereert de geleding fysieke en mentale herkenbaarheid bij diverse (etnisch-cultureel) groepen?, Worden er nieuwe partnerschappen aangegaan?, Doet de geleding inspanningen om diverse (etnisch-cultureel) groepen te representeren? Geeft de geleding andersdenkende vrijwilligers creatiekansen en ondersteuning? Stimuleert de geleding jong talent uit diverse (etnisch-cultureel) groepen? Mikt de geleding op talige emancipatie? Is er variatie in werkvormen en worden verschillende leerstijlen aangesproken? Geeft de geleding aandacht aan de doelstellingen van het algemeen Willemsfondsproject "samen sterke verhalen Smaken"?* Deze en zoveel meer vragen stellen we aan de aanvragers van Willemsfonds projectsubsidies. De variatie die reeds inherent is aan het Willemsfonds zullen we zo ongetwijfeld nog vergroten, zowel wat betreft vrijwilligersinstroom als op het vlak van activiteiten aanbod en nieuwe werkingsvormen. Om objectiviteit en transparantie van de verdeling van de middelen te garanderen, werken we met een geobjectiveerd schalingssysteem en met een meerkoppige jury. Voor de volledige en concrete uitwerking en de praktijk van het premiesysteem verwijzen we naar het premiesysteem zelf.

Tot slot

Hou je van vrijheid? Ben je nieuwsgierig, onbevangen en kritisch? Wil je samen met vele anderen cultuur in de ruimste zin van het woord ervaren? Dan is het Willemsfonds iets voor jou!

Met deze intro benadert het Willemsfonds op haar website sympathisanten en potentiële leden. Om het anders te zeggen, ook al blijft ons DNA onveranderd, de eigen veren afstoffen, leidt ons inziens tot grote opportuniteiten en de aantrek van vele andersdenkenden. Het Willemsfonds is méér dan eens nodig

omwille van datgene waar we sterk in zijn: mensen verbinden, individuen laten groeien en het bespreekbaar maken van wat bij vele anderen ongezegd blijft. Het Willemsfonds maakt zich op om zich als vanouds op vele eigen wijzen te moeien op het maatschappelijke veld!

Bronnen

- Berthold, Gunster. 2009. *Ja-maar - Omdenken: kijk-denk-creëer* (Utrecht: Bruna).
- Berthold, Gunster. 2016. *Ja-maar - Omdenken in communicatie* (Amsterdam: Bruna).
- Bogaerts, Bram. *Broodnodig. Interculturaliseren in kunst- en cultuurhuizen* (Brussel: Demos).
- Charels, Hilke; Frans, Max; Ginevro, Marit; Godemont, Jozefien; Hermans, Dalilla; Swinnen, Anke. *Socius Magazine 2019* (Brussel: Socius)
- Daniels, Eddy A.M. 2005. *De open samenleving en haar nieuwe vijanden* (Tienen: Aqua Fortis).
- De Campeneere, Joppe. 2019. *Wij zijn geen tokens die je zomaar kunt inzetten om je diversiteitsbadge te verdienen* (opinie in De Morgen 19 september 2019).
- De Keyzer, Diane. 2016. *Madame est Servie* (Kalmthout: Van Halewyck).
- Feenstra, Hilda. 2016. *Duurzaam zijn moet je durven* (Makkum: Booklight).
- Hirsi Ali, Ayaan. 2015. *Ketters. Een pleidooi voor een hervorming van de Islam* (Amsterdam: Augustus).
- Frans, Max. 2018. *Socius. Voortgangsrapport 2018* (Brussel: Socius)
- Gündemir, Seval. 2019. *Blinde vlekken voor diversiteit ontdekken* (symposium Blindspots in Diversity management op 22 januari 2019)
- Kruismans, Bert; Perceval, Peter. 2004. *België voor beginnelingen. Inburgeringscursus voor het vreemdste land van Europa* (Amsterdam: Rainbow).
- Leenaert, Tobias. 2017. *How to create a vegan world* (New York: Lantern).
- Menten, Tania; Vanpoucke, Stephanie. 2008. *Maatschappelijke Oriëntatie. Cursus inburgering voor nieuwkomers* (Wommelgem: Van In).
- Menten, Tania. 2001. *In balans met mezelf en mijn omgeving. Op een geïntegreerde manier werken aan sociale vaardigheden in het alfa-domein. Beschrijving van een concrete praktijkopdracht. Intercultureel project in samenwerking met BLO-school De Zonnestraal met als doelstelling werken aan racismebestrijding* (eindwerk Voortgezette Lerarenopleiding Basiseducatie Karel de Grote Hogeschool).
- Monbiot, George. 2017. *Out of the Wreckage* (New York: Verso).
- Tjin A Djie, Kitlyn; Zwaan, Irene. 2013. *De familieziel. Hoe je geschiedenis je kan helpen op je levenspad* (Amsterdam: Prometheus Bert Bakker)
- Verloop, Willemijn; Hillen, Mark; Peeters, Kaat. 2018. *Zaken die je raken - Hoe sociaal ondernemers maatschappelijke verandering creëren* (Amsterdam: Business Contact)
- Withuis, Yolande. 2019. *Identiteitspolitiek sluit mensen op in slechts één aspect van hun identiteit* (NRC)

Bijlagen

Functiebeschrijving coördinator “samen sterke verhalen Smaken”

Premiesysteem beleidsperiode 2020-2025

Vrijwilligerspool sjabloon beleidsperiode 2020-2025

Diversiteitsmeting september 2019 (postkaart)