

DIVERSITEIT EN POLITISERING: EEN KRITISCHE AGENDA VOOR HET MIDDENVELD

SPOTLIGHTPAPER 4

Thomas Swerts, Els Hertogen & Stijn Oosterlynck (OASeS, UA)¹

OVERZICHT

Inleiding: Het middenveld worstelt met diversiteit en haar democratische rol 2

Diversiteit 5

Diversiteit is realiteit, maar ontsluiten middenveldorganisaties die? 5

Waarom diversiteit (nog) geen realiteit is in middenveld 14

Politisering 20

Verzwakte politieke rol 20

 Reactief middenveld 22

 Band met Burgers 23

 Fragmentatie 25

Hernieuwing van politieke rol 26

Bronnen 32

Annex: Lijst en verantwoording van respondenten 33

¹ thomas.swerts@uantwerpen.be, els.hertogen@uantwerpen.be & stijn.oosterlynck@uantwerpen.be

INLEIDING

Het middenveld worstelt met diversiteit en haar democratische rol

Het middenveld is op een kritiek punt aanbeland. Historisch gezien staat de civiele maatschappij voor het streven naar maatschappelijke verandering. Maar de samenleving verandert ook zelf in een razendsnel tempo als gevolg van trends als globalisering, individualisering, neoliberalisering, depolitisering en diversiteit (Oosterlynck et al. 2017). **Wanneer bestaande verhoudingen in de samenleving grondig door elkaar worden geschud, is het zaak voor het middenveld om hierop in te spelen.** Van tijd tot tijd sputtert de motor van maatschappelijke verandering die het middenveld beoogt te zijn echter. Bestaande vormen van organisatie en manieren van werken blijken in de praktijk niet altijd opgewassen tegen een nieuwe maatschappelijke realiteit waarin het middenveld moet spelen met herschikte kaarten. Innovatie is dan niet langer een te pas en te onpas ingeroepen buzz-word, maar een broodnodig instrument om de motor van het middenveld fijn te stellen en beter te doen lopen.

In deze paper zoomen wij in op twee ontwikkelingen die het middenveld uitdagen, nl. diversiteit en politisering. Om beter zicht te krijgen op deze uitdagingen, hanteren wij een onderzoeksaanpak die geboekstaafd staat als **publieke sociologie**. Bij klassiek sociaal-wetenschappelijk onderzoek wordt de inbreng en participatie van onderzoeksparticipanten doorgaans beperkt tot een absoluut minimum. Publieke sociologie, daarentegen, gelooft in de waarde van een open en wederzijds dialoog met burgers rond publieke kwesties (Burawoy 2005). Diversiteit en politisering zijn relatief nieuwe kwesties die verstrekkende en tastbare gevolgen hebben voor het middenveld. Bovendien gaan we in het ruimere CSI Flanders onderzoek op zoek naar de innovatieve antwoorden die in dit veld op deze uitdagingen geformuleerd worden. Deze uitdagingen en innovaties op het spoor komen vereist dan ook een aanpak die de mensen die in het veld met deze kwesties geconfronteerd worden nauw betreft en hen tot actief betrokken publiek maakt in de conversatie rond dit onderzoek. Wij kiezen uitdrukkelijk voor een deliberatieve strategie (Burchardt, 2014) waarbij wij als wetenschappers het debat rond de kwesties van diversiteit en politisering trachten te voeden en verrijken met wetenschappelijke feiten en inzichten.

Deze aanpak indachtig, besloten wij om **veertien kritische stemmen uit het middenveld** aan het woord te laten. Deze gesprekken dragen in eerste instantie bij tot de zoektocht naar een gemeenschappelijke probleemstelling rond diversiteit en politisering die zowel door ons als door het middenveld gedragen wordt. Bij de selectie van deze stemmen gingen wij op zoek naar mensen die zich kritisch in het publieke debat hebben uitgesproken, een voortrekkersrol spelen inzake innovatieve praktijken en/of expliciet bestaande pijn- en knelpunten benoemen. In het belang van transparantie geven we de redenering die achter deze keuzes zit kort weer in de annex van deze paper. Eerder dan representativiteit na te streven, biedt deze spotlightpaper een aanknopingspunt om verdere reflectie rond de uitdagingen voor het middenveld mogelijk te maken.

De 'middenvelders' die doorheen deze spotlightpaper spreken, delen de brede vaststelling dat **het middenveld worstelt met diversiteit en de invulling van haar politieke rol**. Hoewel we er voor kiezen om diversiteit en politisering als aparte thema's te behandelen, zijn deze in werkelijkheid nauw met elkaar verbonden. Doorheen de verhalen en getuigenissen van de bevraagde stemmen werden de contouren van deze problematiek zichtbaar. Hieronder trachten we dit beeld verder

scherp te stellen door middel van volgende twee stellingen. Deze stellingen zijn niet gebaseerd op een objectieve analyse van het Vlaamse middenveld, maar documenteren de uitdagingen van het middenveld zoals die gepercipieerd worden door een aantal bevoorrechte, maar (op deze thema's) kritische en uitgesproken stemmen in het Vlaamse en Nederlandstalig Brusselse middenveld. Het doel van deze paper is debat hierover uit te lokken. CSI Flanders zal dit debat de komende jaren ook voeden vanuit wetenschappelijke analyses².

Twee stellingen

1) Ten eerste ligt de politieke opdracht van het middenveld vanuit verschillende hoeken onder vuur. Respondenten beschrijven hieronder hoe de overheid beleidskritiek in toenemende mate problematiseert, hoe er wordt gesnoeid in subsidies en hoe middenveldorganisaties binnen het staatsapparaat worden ingelijfd. Doorgedreven professionalisering, zelf- profilering als experts op een beperkt aantal thema's en aan beleidsimplementatie doen hollen de politieke opdracht volgens onze gesprekpartners mogelijk verder uit. Het middenveld lost hierdoor de rol als aanjager van publieke meningsverschillen over de grote maatschappelijke vraagstukken. Meedraaien in de politieke mallemolen lijkt nog enkel een taak die weggelegd is voor de betaalde professional. Het verenigingsleven wordt een apolitiek gebeuren dat in het teken staat van vrijetijdsbeleving. De kloof tussen burger en middenveld neemt hierdoor toe. Traditionele kanalen van maatschappelijke participatie en politieke vertegenwoordiging komen onder druk te staan terwijl burgerinitiatieven en -bevragingen de kop opsteken. Respondenten gaven aan hoe burgers geregeld langs het middenveld heen om via de flanken hun doel te bereiken. Deze initiatieven voeden volgens sommigen een hernieuwde politisering van het middenveld. Ook gevestigde middenveldorganisaties grijpen de ontwikkelingen aan om opnieuw over hun politieke rol na te denken en daar een nieuwe invulling aan te geven.

2) Ten tweede is het middenveld geen afspiegeling van de diversiteit in de samenleving. Verschillende respondenten gaven aan dat realiteit in steden en, in toenemende mate, in de rest van Vlaanderen een superdiverse werkelijkheid is. Deze etnisch-culturele diversiteit vindt echter slechts moeilijk ingang bij gevestigde instituties en organisaties. Onze gesprekpartners getuigen van het feit dat diversiteit in de afgelopen jaren in menige visietekst of meerjarenplan werd ingeschreven. Maar er gaapt volgens hen een aanzienlijke kloof tussen woord en daad. 'Middenvelders' hebben doorgaans een relatief homogeen etnisch en cultureel profiel. Naast racisme en discriminatie, wezen respondenten er ook op dat meer subtiele, indirecte kenmerken van het middenveld zoals organisatie- en vergadercultuur, doorgedreven professionalisering en inhoudelijke fragmentatie de drempel naar een meer divers middenveld verhogen. De megafonofunctie van het middenveld die signalen vanuit de gemeenschap oppikt en versterkt wordt

² Met het CSI Flanders project ambiëren wij om een dwarsdoorsnede te maken van wat er leeft binnen het middenveld in Vlaanderen en geselecteerde gemeentes in Brussel. Hiertoe werken wij aan een mapping van het middenveld op het Vlaamse en het lokale niveau die als opstap dient naar een grootschalige survey-bevraging. Aanvullend trachten wij via een historische mapping en gericht case-onderzoek verschuivingen en innovaties in bestaande modellen en praktijken binnen het middenveld te detecteren.

hierdoor volgens sommigen verstoord. Om het vertrouwen van de burger te behouden moet het middenveld de diversiteit in bevolking bijgevolg beter ontsluiten.

In wat volgt, stofferen wij deze stellingen uitvoerig met interviewmateriaal. We schetsen de obstakels waar middenveldorganisaties tegenop lopen en exploreren mogelijk innovatieve manieren waarop deze obstakels overwonnen kunnen worden.

DIVERSITEIT

Diversiteit is realiteit, maar ontsluiten middenveldorganisaties die?

De etnisch-culturele diversiteit van onze samenleving neemt toe. Socioloog Jan Hertogen berekende in 2015 dat er in het Vlaamse en Brusselse gewest afgerond respectievelijk 1.2 miljoen op een totaal van 6.4 miljoen en 900.000 op een totaal van 1.2 miljoen inwoners met een migratieachtergrond wonen (Hertogen 2015). In grotere steden als Antwerpen, Brussel en Gent vertegenwoordigen inwoners respectievelijk 164, 162 en 158 verschillende nationaliteiten (Hertogen 2016). Brussel en Gent zijn vandaag de dag al zogenaamde 'meerderheid-minderheid'-steden en ook Antwerpen evolueert stilaan in die richting. Maar ook kleinere gemeentes in Vlaanderen zien de diversiteit binnen hun bevolking stijgen. De toegenomen complexiteit van migratiestromen en de strenge restricties op legale vormen van migratie hebben een waaier van verschillende migratie-statuten in het leven geroepen. Bovendien valt de roep om erkenning van politieke en economische vluchtelingen bijna niet meer weg te denken uit de media. Dit alles signaleert dat onze samenleving in de 21^{ste} eeuw gekenmerkt wordt door wat Vertovec 'superdiversiteit' (2007) heeft genoemd. Anders gezegd, is diversiteit tegenwoordig onomstotelijk realiteit.

De boodschap dat diversiteit realiteit is, is volgens sommige respondenten wel degelijk aangekomen binnen het middenveld. Zo stelt Tom Dedeurwaerder (Algemeen coördinator bij Atelier Groot Eiland)³, het volgende wanneer hij het over diversiteit heeft: "Daar moet je niet bij stilstaan, dat is gewoon zo. Je moet werken met diversiteit. Je moet daar bewust over zijn." Ook Saïda Isbai (Diversiteitsmedewerker ACV), erkent dat diversiteit een gegeven is in onze samenleving:

"Er zou eigenlijk geen visie op diversiteit moeten zijn. Het is gewoon een gegeven. Het niet iets apart, surplus, in de marge. We zijn een samenleving en we zijn wie we zijn, samen. Een visie op diversiteit zou een visie op samenleven moeten zijn: hoe zorgen we ervoor dat er niemand uitgesloten wordt, dat iedereen een volwaardig inkomen heeft, waardig werk heeft, een gezondheidsstelsel heeft dat toegankelijk is, etc. Dat is een visie. Vandaag moet diversiteit bijna gepromoot worden als verrijking, dat is fout. Zeker in middenveldorganisaties: vertrek vanuit de evidentie."

Eva Brumagne (Algemeen directeur bij Femma) verwoordt hetzelfde idee als volgt:

"Onze visie is dat superdiversiteit een feit is, we hoeven daar eigenlijk geen mening over te hebben. Femma hoeft een superdiverse samenleving niet goed of af te keuren. [...] De samenleving is ons werkveld en superdiversiteit is daar een kenmerk van. Vanuit onze waarden zoals gelijkheid en solidariteit heeft iedereen recht op een fijn leven en bekijken wij mensen op dezelfde manier. Vanuit die waarden nemen wij onder andere standpunten in over vluchtelingen."

Respondenten geven aan dat diversiteit intussen als prioriteit werd opgenomen in menige visietekst, prioriteitenlijst of toekomstverklaring. De alomtegenwoordigheid van het diversiteitsdiscours is ook opmerkelijk zichtbaar binnen de criteria waarbij middelen aan organisaties toegekend worden. Maar een verhoogd bewustzijn rond het belang van diversiteit betekent nog niet dat het ook

³ Zie Annex voor een meer uitgebreide voorstelling van de respondenten en hun professionele achtergrond.

daadwerkelijk door het middenveld ontsloten wordt. Zo vindt Saïda Isbai dat het middenveld blijft steken in het formuleren van 'visies op' diversiteit: "Diversiteitsdenken is wel goed, met charters, etc. Maar het gaat nog altijd over de praktijk. Zolang de praktijk niet is waar de missie en visie van een MVO voor staat, zullen we nog veel zelforganisaties, koepels en federaties nodig hebben om de stem van die mensen te kunnen zijn." Middenveldorganisaties blijven steken op het niveau van externe communicatie terwijl ze er onvoldoende in slagen om diversiteitsdoelstellingen intern te bewerkstelligen. Er gaapt met andere woorden een **kloof tussen woord en daad als het op diversiteit in het middenveld aankomt**. Of, zoals Mohamed El Khalfioui (werkgroep Diversiteit van Hart boven Hard) het met een Engels gezegde verwoordde "walk the talk". Visies rond diversiteit omzetten in concrete praktijken blijkt echter moeilijker gedaan dan gezegd volgens Charlotte Vandycke (directrice Vluchtelingenwerk Vlaanderen):

"Het (diversiteit) zit in de kern van onze missie. Het zit op alle niveaus: het is deels een aanbeveling "we streven naar samenleving waar er goed wordt omgegaan met diversiteit in de samenleving en waar iedereen gelijke kansen krijgt". We weven dat door al onze aanbevelingen en projecten. Daarnaast is het ook voor onze organisatie hard werken en zijn we er nog niet om diversiteit binnen eigen MVO waar te maken. Binnen onze RvB zijn we nu actief op zoek naar twee profielen van mensen met migratie-achtergrond. Die zitten er vandaag dus niet, dat is te weinig een evidentie. We realiseren nu zelf niet waar we voor op de bres staan. De dialoog moet binnen de vereniging komen en niet alleen ernaast."

An Descheemaeker, Coördinatrice van BRAL, gaf aan de noodzaak te beseffen om diversiteit in de praktijk om te zetten:

"Diversiteit is trouwens een van onze prioriteiten in onze werking voor 2014-2018 om daar echt aandacht aan te geven. BRAL heeft jaren gezegd 'we moeten onze leden diverser maken' maar meestal bleef het bij die vaststelling en dan werden we telkens weer meegesleurd in de dagdagelijkse urgenties. En als je daar geen tijd voor vrijmaakt, komt het daar niet van. Je moet daar echt specifieke aandacht aan besteden, dat integreren als continue aandachtspunt in uw ganse werking..."

Ook al is dit besef bij sommige actoren in het middenveld aanwezig, toch wezen verschillende respondenten erop dat het 'klassieke' of 'gevestigde' middenveld hier onvoldoende naar handelt. Ismail Canturk (Educatief medewerker bij Averroes VZW) argumenteerde in dit verband dat er nog steeds een zekere laissez-faire mentaliteit overheerst die er vanuit gaat dat het probleem zichzelf mettertijd wel zal oplossen:

"De uitspraak "geef het maar meer tijd" is een klassieke uitspraak van een blanke, 50-er, hoog opgeleide, middenklasser, die voor zichzelf wil zorgen en het voor zijn imago doet voorkomen dat hij progressief is. [...]Maar uiteindelijk draait het over middelen en zelfbehoud. "Geef maar meer tijd": dan erken je in feite dat er een probleem is, maar wil je het niet uitspreken zodat het niet bestaat en veeg je het onder de mat."

Bie Vancraeynest (Projectmedewerker Enter Festival 2018 bij DEMOS, Voormalig coördinator Jeugdhuis Chicago) wijst er in deze context bovendien op dat de strategie van meer tijd geven het risico inhoudt om door de feiten ingehaald te worden:

“(D)e wereld verandert hier razendsnel en wat doen we hiermee? Als je dat niet verandert, dan is het de geschiedenis die het voor u doet. En misschien moet dat dan maar zo. ... er komt een point of no return waarbij niemand nog bij jouw club wil komen, je kan effectief de boot missen; er gaat een moment zijn wanneer ze zich al anders gefinancierd en georganiseerd hebben.”

Eva Brumagne maakt tevens gewag van een zekere pragmatische gelatenheid die ze binnen het middenveld opmerkt wanneer het op diversiteit aankomt. Zij herhaalt het pleidooi voor een meer proactieve houding vanwege het middenveld:

“Het klassieke middenveld is overwegend voorzichtig. Diversiteit is geen evidente kwestie, niet naar de achterban toe, maar het is ook niet evident om te doen, er liggen geen draaiboeken klaar. Dit is echt pionierswerk, je doet jezelf geen cadeau door hierrond doelstellingen te formuleren. Veel middenveldorganisaties krijgen een nogal pragmatische opstelling, “het zal wel komen”. Wij zijn een strijdbare vrouwenorganisatie, als wij dat zouden geloven [het zal wel komen], dan verandert er misschien nooit iets. Daarvoor zijn wij geen middenveldorganisatie om gewoon af te wachten wat de toekomst ons zal brengen. Dit is wezenlijk aan het middenveld. Dat zijn actoren van verandering, dat zijn geen organisaties die verandering mee ondergaan of die mee bewegen met verandering die er is.”

Zoals Eva Brumagne het verwoordt, zijn er echter ‘geen draaiboeken’ die klaarliggen om organisaties stap voor stap uit de doeken te doen hoe ze geacht worden diversiteit aan te pakken. Orlando Verde (Kif Kif) bevestigt dat de wil er wel is, maar de knowhow ontbreekt:

“Ze willen vooral een oplossing. Ze zien dat de huidige apartheid een probleem is. Ze willen heel graag een meer gemengd middenveld. Ze willen heel graag mee doen aan activiteiten voor de andere en dat anderen mee doen aan hun activiteit. Het probleem is dat ze niet weten hoe.”

Het relatieve onvermogen van het klassieke middenveld om diversiteit in de eigen werking te ontsluiten situeert zich volgens onze respondenten op vier niveau's, die we in onderstaande paragrafen verder uitdiepen. Bij de bespreking van elk niveau lichten we tevens enkele innovatieve praktijken uit die de ontsluiting van diversiteit tot doel hebben.

1) Ten eerste is het personeel van middenveldorganisaties weinig divers. Respondenten gaven aan dat professionals overwegend blank, middenklasse en mannelijk zijn. Deze diversiteitsachterstand kent volgens onze respondenten zo zijn gevolgen. Ken van Roose (Formaat VZW) gaf bvb. aan dat het gebrek aan ondersteuners met een migratie-achtergrond voor jeugdhuiswerkingen uitdagingen stelt:

“Ik ervaar dat het als ondersteuner niet altijd makkelijk is om verschillende soorten werkingen, verschillende doelgroepen, te ondersteunen. Dat heeft vooral te maken met verschillende referentiekaders. Om een voorbeeld te geven: iemand die als ondersteuner werkt voor Formaat, en vanuit zijn eigen jeugdwerk-ervaring is binnengekomen in onze sector, vertrekt vanuit dit referentiekader om de werkingen die hij of zij ondersteunt, op af

te meten. Het is in dat geval soms moeilijk om nieuwe initiatieven, die bijvoorbeeld vanuit jongeren met een migratieachtergrond zijn ontstaan, op een goede manier te ondersteunen. Er is een andere organisatiecultuur, de gemeenschap en de families van de jongeren hebben een andere rol dan we gewoon zijn, er wordt anders vergaderd, er zijn problemen en vragen die je vanuit je eigen standpunt, niet altijd goed aanvoelt of begrijpt. We worstelen hierdoor bijvoorbeeld soms bij het vormgeven van ons aanbod, onze vormingsweekends, om hier verschillende doelgroepen mee aan te spreken. Je moet je doelgroep(en) heel goed kennen om hun noden goed aan te voelen. Anderzijds is het ook zo dat ondersteuners die zelf een migratie-achtergrond hebben, hetzelfde aangeven wanneer ze eerder traditionele jeugdhuizen ondersteunen. In essentie zijn het dezelfde dingen: het zijn organisaties die voor en door jongeren werken. Maar de manier waarop ze dat doen, de thema's die er leven,... zijn niet altijd hetzelfde."

Diversiteit neemt af afhankelijk van de functie die professionals bekleden. Hoe hoger men binnen het kader van de organisatie kijkt, hoe minder diversiteit men doorgaans terugvindt volgens Tom Dedeurwaerder:

"De coördinatoren zijn 95 procent, als je het niet 100 procent [blank], dat is heel beperkt. Zeker niet de topfuncties in het middenveld. Dat zijn veel woorden maar weinig daden. Weinig dat je dat in de realiteit ziet aan de top. In het middenmanagement daar zal je al veel meer mensen zien."

Mohamed El Khalfioui klaagt het gebrek aan diversiteit bij leidinggevendenden in het middenveld tevens aan:

"Je hebt geen moslim in de raad van bestuur die zegt wat er aan de hand is. Ik denk dat de meeste leidinggevende de begoede middenklasse zijn. Je staat anders in het leven. Als je moet overleven met 900 euro per maand of 2.000 euro, dat is een groot verschil. [...] Ze gaan niet met hun vereniging echt de wijken in."

Nochtans brengen mensen met een migratie-achtergrond 'geleefde' kennis en ervaringen met zich mee die een meerwaarde kunnen betekenen voor middenveldorganisaties. Els Michiels, voorzitter van KAJ vzw, verwees in deze context naar het voorbeeld van Brussel waar de KAJ slechts moeilijk voet aan de grond krijgt, maar waar medewerkers met migratie-achtergrond soelaas zouden kunnen bieden:

"We hebben ons afgevraagd wat gaan we doen met Brussel. Dat is heel moeilijk om daar voet aan de grond te krijgen. We hebben daar tot twee jaar geleden heel sterke beroepskrachten gehad. Maar dat is niet gelukt. Dat moet iemand zijn die perfect tweetalig is, Arabisch kan en van allochtone afkomst is. Dan is de vraag: kunnen we die begeleiden? Hoe gaat dat zijn in ons team? Dat is een openstaande vraag waar we niet goed weten wat te doen."

Om geloofwaardigheid rond het thema op te bouwen, is het van belang de visie op diversiteit binnen de eigen organisatie in de praktijk om te zetten. Organisaties die opstarten vanuit mensen met een migratie-achtergrond hebben doorgaans minder problemen met een gebrek aan diversiteit in het personeel. Gevestigde organisaties hebben meer moeilijkheden om diversiteit binnen te brengen. Het personeel van middenveldorganisaties kan via positieve discriminatie en andere vormen van

gericht aanwervingsbeleid gediversifieerd worden. Voor Mohamed El Khalfioui is dit de meest adequate remedie om de diversiteitsachterstand van het middenveld te bestrijden: "Dat is simpel he, als een allochtoon solliciteert en hij komt min of meer in aanmerking, hem aannemen etc. [...] Dat is de enige manier." Orlando Verde benadrukt dat er voorbeelden te vinden zijn van positieve discriminatie, maar dat ze voorlopig ontoereikend zijn:

"Ik zie dat er inspanningen worden gedaan om diversiteit in te brengen in de staf. [...] Ik voel me niet minderwaardig door positieve discriminatie, ik denk dat zo iets kan. [...] Ik denk dat positieve discriminatie vaker wordt toegepast in deze sector [het middenveld] dan in andere sectoren en toch is de staf overwegend van autochtone origine."

Als leidinggevende gaf Tom Dedeurwaerder echter aan dat er bij Atelier Groot Eiland extra aandacht wordt gegeven aan diversiteit als criterium bij aanwervingen:

"Bij sollicitaties ga ik proberen ... te zorgen dat de mensen van vreemde origine hun kansen krijgen. Die solliciteren niet vaak via de gewone manier, via jobkanalen. Of wat wij een goed model vinden, is via onze doelgroep, mensen die we zien, die tijdens hun traject, die zitten hier een jaar of twee maximum, dat we zien dat die capaciteiten en mogelijkheden hebben als ze dat tonen dat we hen niet kunnen laten doorstromen naar zo een functie. Bv. bij de kok, wij hebben drie koks, waarvan één een Libanese is, die is zo doorgegroeid. De verantwoordelijke van alles wat administratie en kassa is, die is van Armenië. We hebben in onze schrijnwerkerij iemand die van Syrië is, iemand die van Marokko is. We proberen daar wel aandacht voor te geven, wat niet eenvoudig is. De meest gemakkelijke job kanaal is de VDAB, daar hebben we de gemakkelijkste resultaten van, maar dat is 95 procent Nederlandstalige Vlamingen die daarvoor solliciteren."

2) Ten tweede gaven respondenten aan dat de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering van middenveldorganisaties ook vaak weinig divers zijn. Volgens Bie Vancraeynest leggen middenveldorganisaties de bal hiervoor te veel in het kamp van de etnisch-culturele minderheden zelf. Ze stelt dat je vaak hoort dat organisaties "wel allochtonen in onze RvB willen, maar we vinden ze niet", maar ondertussen hebben etnisch-culturele minderheden al lang hun eigen vzw's. An Descheemaeker ziet echter wel positieve signalen opduiken binnen de leden van BRAL. Maar de weg die moet afgelegd worden is nog lang:

"Als je kijkt naar onze ledenlijst, onze staf, dan vind je die diversiteit niet of nog niet terug. We werken wel dat er een verandering begint in onze leden, bvb. Corvia, een vzw die werkt met daklozen, is lid geworden sinds een jaar nu en op onze laatste algemeen vergadering gekomen met een dakloze dus iemand van hun doelpubliek. En dan merk je heel hard dat die persoon daar een beetje verloren rondliep omdat ons discours niet is aangepast aan die doelgroep. Ja, dat is dat een beetje zoeken en wel heel boeiend en dan wordt je geconfronteerd van ok, als je die diversiteit echt wil waarmaken, dan moeten we op een andere manier gaan communiceren of onze AG gaan organiseren."

Ook Eva Brumagne en Charlotte Vandyck (cfr. citaat p.3) geven aan dat ze voor de nieuwe samenstelling van hun besluitvormingsorganen actief op zoek gaan naar mensen die ervarings-expertise met zich meebrengen.

3) Ten derde gaven onze respondenten aan dat vrijwilligers doorgaans meer divers van achtergrond zijn dan betaalde krachten binnen het middenveld. Deze vaststelling gaat vooral op voor zelforganisaties, eerder dan voor het klassieke verenigingsleven waar samenstelling van het vrijwilligerstand relatief etnisch homogeen blijft. Orlando Verde vertelde dat vrijwilligers met een migratie-achtergrond voornamelijk initiatieven nemen voor hun gemeenschap in zelforganisaties. Ismael Canturk bevestigt tevens dat mensen met een migratie-achtergrond vrijwillig engagement opnemen rond thema's die de gemeenschap rechtstreeks aanbelangen:

“We hadden niet verwacht dat er veel vrijwilligers zouden zijn [voor de werking die we wilden opstarten], omdat iedereen gefixeerd is op zichzelf – individualistisch geworden in deze verharde maatschappij. We dachten: oproep doen en we zien wel, maar daar is véél respons op gekomen. Mensen zijn blijkbaar rond bepaalde thema's bereid om engagement op te nemen. De oproep kwam vanuit etnisch-culturele minderheden zelf. Er is een onzichtbare navelstreng die ons verbind. We zijn zelf ook al heel ons leven actief in het verenigingsleven in het Gentse. We hebben niet veel moeite moeten doen en personen persoonlijk aangesproken. Mond op mond reclame, Facebook, paar sms-jes, whatsapp. Niet met 'aangetekende zending', zoals klassieke Vlaamse organisaties werken. Het moet wel over thema's gaan die gevoelig liggen én er moet vertrouwen zijn. Want waarom is het probleem middenveld en diversiteit zo groot? Omdat er geen vertrouwen is en er geen herkenningspunten zijn waaraan mensen zich kunnen afspiegelen.”

Rachida Aziz van Le Space benadrukte op haar beurt dat het profiel van de vrijwilligers die ontmoetingsplaatsen als Le Space draaiende houden zeer divers is:

“We werken met vrijwilligers, het is niet gesubsidieerd [...] [D]eze plek is er gekomen omdat er een vraag was, omdat er nood aan was en mensen zich geëngageerd hebben om die plek draaiende te houden. Die mensen, dat zijn vooral studenten, zoals Mohammed (man achter bar) maar er staan ook vaak professoren achter de bar of kunstenaars, vluchtelingen, dat is echt heel breed. We werken alleen maar met vrijwilligers, niemand wordt betaald.”

Ook de werking van initiatieven als de Gentse Lente steunt op een diverse groep vrijwilligers:

“Dat is heel breed. Je kan dat niet echt afbakenen. Van ondernemers, artiesten, mensen die pas in België toegekomen zijn tot gemeenschappen. In de handelsbeurs waren laats een twintig dag Eritreeërs, waarvan twee voetballers, een artiest. We merken dat ook zondags komen we ook altijd samen, ... we hadden gegokt op een 15-tal deelnemers om een productie te maken. We zitten nu na 3 weken op 80. ... Al die repetities, de een na de ander, dat is ongelooflijk. Dat gaat van Jamaica tot Congo, Afghanistan, popsterren tot en met, ook beginnelingen. [...] Onze vrijwilligers zijn van Marokko, Curaçao, Ethiopië, Soedan, dat is heel breed he.”

Hoewel diversiteit via vrijwilligers dus gedeeltelijk ontsloten kan worden, betekent het statuut van vrijwilliger echter ook dat mensen minder mogelijkheden en middelen voorhanden hebben om zaken in beweging te krijgen dan professionals. Mohamed El Khalfioui praat in deze zin over het

feit dat er teveel verwacht wordt van vrijwilligers met een migratie-achtergrond, wat leidt tot frustratie en moeheid:

Vrijwilligers, ik denk zeker dat de meeste allochtonen overbevraagd worden. Je zit toch in een andere machtspositie. Puur persoonlijk, ik heb ook na 12 jaar, dit jaar besloten om dat niet meer te doen. Enkel Hart boven Hard omdat dat een persoonlijk engagement is. Voor de rest houdt dat ook op, bij andere mensen ook ... Ook in mijn vriendenkringen, vrijwilligerswerk heeft ook zo zijn grenzen

4) Ten vierde valt de effectieve achterban niet altijd samen met de diverse doelgroep die middenveldorganisaties aspireren te bereiken. An Descheemaeker vertelde ons dat BRAL de 'Brusselaar' in al haar diversiteit als doelgroep heeft, maar dat de effectieve achterban hiervan verschilt:

"Met BRAL proberen we zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij Brusselaars in al hun diversiteit, maar we merken dat dit heel moeilijk is en als we hier geen specifiek aandachtspunt van maken in definiëren van prioriteiten, in communicatie, in dagdagelijkse werking dat dat niet lukt om deze diverse Brusselaars te bereiken. Dan blijven wij hangen bij een groepje hoogopgeleiden, overtuigden, onze eerste achterban."

Het verhaal van de KAJ is niet anders. Hun doelgroep van arbeidersjongeren is doorheen de jaren verkleurd omwille van migratie. De achterban hinkt volgens Els Michiels echter achterop:

"(D)e KAJ is heel weinig divers. ... We hebben nu net een beleidsnota moeten indienen, op het einde van 2016. Dat was een van de belangrijkste vaststellingen, wij zijn nogal een blanke mannelijke beweging. ... Daar zitten we met een discrepantie met ons doelpubliek en ons publiek dat we momenteel bereiken. Als het gaat over onze missie en visie, dan gaat het over arbeidersjongeren. Dat proberen we een invulling te geven aan wat arbeidersjongeren vandaag zijn. Dan komen we bij een formulering die zegt: dat zijn jongeren die geconfronteerd worden met problemen die zich buiten zichzelf bevinden en waar ze zelf niets aan kunnen veranderen. Dan geven we een opsomming van BSO, TSO, deeltijds, BUSO, met een migratieachtergrond, kinderen van gescheiden ouders of die gediscrimineerd worden. Dat is ons doelpubliek, en de mensen die we graag willen bereiken. ... Je moet ook een verschil maken met onze leden. We hebben 1.700 leden in onze klassieke KAJ afdelingen. [Die leden verschillen] ten opzichte van de jongeren die we bereiken met de campagne over werk. Die jongeren schrijven zich niet in bij de KAJ. Maar beroepskrachten spreken die aan bij interimkantoren, aan de luchthaven Zaventem of in de haven van Zeebrugge, ik denk dat daar een enorm divers publiek is. Zeker bij de luchthaven van Zaventem dat is een zeer divers publiek. Dat zijn geen leden bij ons maar we bereiken die wel."

Hoewel jongeren met een migratie-achtergrond bereikt worden via gerichte campagnes en projectwerking, worden ze niet ingelijfd als leden van de organisatie. Verschuivingen in het profiel van de doelgroep zorgen volgens Saïda Isbai voor een mismatch tussen de manieren waarop organisaties hun achterban traditioneel aan hen trachtten te binden en de bereidheid tot identificatie met de organisatie vanwege mensen met een migratie-achtergrond:

“Waar wij vooral mee geconfronteerd worden is met profielen van werknemers, werkzoekende, langdurig werklozen, etc. Deze zijn helemaal niet (meer) eenduidig. We merken ook dat ons aanbod niet is afgestemd op al die identitaire verschillen: multi-identiteiten. Mensen zijn niet uitsluitend syndicaal, ook Marokkaan, moslima. Dit vergt een andere manier van aanpak. Een lid was vroeger hoofdzakelijk man, werkend, arbeider. De aanpak naar bedienden, werkzoekende, etc. toe is allemaal heel anders nu. Dit geldt voor alle middenveldorganisaties. Waar er vroeger een heel duidelijke doelgroep, achterban was, is dit nu niet meer het geval. Vanuit die realiteit is men vaak niet gestart.”

Desalniettemin trachten organisaties hun achterban te diversifiëren. Eva Brumagne lichtte toe dat nieuwe groepen van Femma voortaan van in het begin super-divers van samenstelling zijn. Hoewel deze manier van werken initieel op tegenkanting stootte, stelt Eva dat ze “resoluut kiezen voor daar waar we een nieuwe groep oprichten, die van meet af aan superdivers qua samenstelling is”:

“In een superdiverse samenleving functioneren, betekent dat je er als middenveld toe behoort te verhouden, je moet daar iets mee doen. Als je daar niets mee doet, doe je daar eigenlijk van alles mee. In beleidsplan (dat al anderhalf jaar loopt) hebben we de duidelijke en moedige keuze gemaakt om alle nieuwe groepen die we oprichten van meet af aan superdivers samen te stellen. Door dit als uitgangspunt te nemen, maken wij een heel duidelijk statement: zo ziet de samenleving eruit, dus zo moeten onze groepen er ook uitzien. [...] Het hoeft niet over kleurverschil te gaan, wel over mensen die andere roots hebben en gelinkt zijn aan andere achtergrond. [...] Dit brengt nogal wat collega’s buiten hun comfortzone. Onze collega’s staan met hun twee voeten in de praktijk, op basis van voortschrijdende inzicht merken ze wat werkt en wat niet werkt, met vallen en opstaan..”

Maar diversiteit trachten binnen te brengen in een bestaand publiek is niet altijd de meest aangewezen strategie volgens Rachida Aziz en Jamila Channouf. De creatie van nieuwe publieken die super-diversiteit als uitgangspunt nemen kan hierbij houvast bieden. Dit is waar Rachida Aziz’s initiatief Le Space voor staat:

“Onze bedoeling is om een publiek te creëren, niet van een bestaand publiek te bereiken, nl. een publiek samengesteld uit heel, heel diverse mensen, die één ding gemeen hebben nl. zich niet te herkennen in bestaande culturen en instituten die mensen opdelen in etnische hokjes, in multiculturaliteit enzovoort. Die hybride generatie bestaat wel echt, maar als een groot cultuurhuis als de Centrale of de KVS mensen als mij willen aantrekken dan gaan ze iets Marokkaans op het programma zetten of iets om de Turkse gemeenschap aan te trekken maar ‘de Turkse gemeenschap’ bestaat niet dus ge geprogrammeerd voor een publiek dat niet bestaat, letterlijk niet bestaat (lacht). En dan gaan ze beginnen zeuren van ‘ja we proberen, maar ze komen niet’, maar ‘ze’ bestaan niet, dat is normaal dat ze niet komen. Wat wij willen doen is dat niet publiek creëren vanuit die mensen die zich niet herkennen in dat in hokjes opgedeelde cultuurbeleid dat geen rekening houdt met hun heel diverse identiteit en Brussel loopt vol van zo’n mensen. Het was heel makkelijk om zo’n publiek te creëren, je voelt meteen dat er een enorme nood was aan dit soort ruimtes waar mensen niet meteen herleid worden tot 1 deel van hun identiteit.”

Jamila Channouf verwijst tevens naar de verbindende kracht van cultuur als bindmiddel om deze publieken van onderuit te helpen vormgeven:

“Wij willen naar bindende praktijken werken, met cultuur als instrument. Wij willen brede publieken bereiken. Niet het publiek die organisaties bereiken en men kent men. Wij willen echt overal zeker op inzetten waar het nodig is. Daar zetten we ook op in. Dat lukt ook wel. ... De praktijken die we aan bieden is eigenaarschap, dat komt van onderuit, we vangen dat op en proberen met de weinige aansluitingen die er wel zijn mee te werken, dat is er wel. Ondersteuning niet echt maar aansluiting wel.”

Ondanks voorvermelde pogingen om diversiteit in het middenveld te ontsluiten, blijft de overheersende teneur bij de respondenten dat het middenveld de super-diverse samenleving onvoldoende weerspiegelt. Dit roept de **kwestie van representativiteit of vertegenwoordiging** op. Bie Van Craeynest geeft aan dat het middenveld “te middenklasse en blank” is, waardoor ze “te weinig voeling” hebben “met hoe acuut bepaalde problematieken zijn” en waardoor ze “met beleidsnota’s afkomen die niet scherp zijn”. Ook Ismael Canturk benadrukt dat de “ervaringswereld van huidige beleidsmakers” “te veel witte middenklasse is en dat het een oplossing zou kunnen zijn om mensen met andere ervaringsrealiteit in bestuur te krijgen”. Saida Isbai linkt diversiteit expliciet aan representativiteit:

“Hier klop ik vooral continu op de nagel: diversiteit betekent representativiteit, concrete acties, eigen drempels wegwerken, traditionele structuren zijn niet structuren die in 2017 nog van toepassing zijn, investeren in mensen, andere manden (blijven) zoeken, etc. Bijvoorbeeld: er zijn steeds mannelijk panel, dus daar vrouwen voor zoeken.”

Een middenveld dat voornamelijk een blank, middenklasse profiel heeft kan immers moeilijk naar behoren de diverse samenleving vertegenwoordigen. Orlando Verde stelt dat de ondervertegenwoordiging van het perspectief van mensen met een migratie-achtergrond mee aan de basis lag van de oprichting van alternatieve circuits zoals KifKif:

“[Kifkif] ging altijd over een soort van compensatie voor het gebrek aan vertegenwoordiging. Dit gebrek is nog altijd bezig, hoewel er vooruitgang is. Ik ben dankbaar en blij met de vooruitgang. er is nog altijd een schrijnende ondervertegenwoordiging van heel veel mensen en bevolkingsgroepen. Van het begin heeft Kifkif een politiek rol gespeeld, in die zin. ... Er zijn veel mensen die hun mening willen geven, meningen die je nergens anders vindt. Er moet iets gedaan worden met taal, dat is een inspanningen die we moeten doen om die mensen ook aan boord te krijgen. Er zijn heel weinig instellingen die de inspanning effectief doen. ... Dat is denk ik wel de rol van Kifkif is dan die verschillende stemmen op sporen, alert blijven en op zoek gaan naar welke stemmen ontbreken, welke stemmen hebben interessante meningen. Ook al is dat niet perfect, hoe kunnen wij dat ondersteunen en ruimte voor bieden.”

Mensen met een migratie-achtergrond hebben bovendien, zoals Ismael Canturk het verwoordde, een andere ‘ervaringsrealiteit’ dan mensen zonder migratie-achtergrond. Zij ervaren discriminatie

en uitsluiting op basis van afkomst vaak aan den lijve en hebben daarom een andere kijk op wat er misloopt in de samenleving. De nood om diversiteit aan te pakken is daarom minder urgent voor mensen zonder migratie-achtergrond.

Waarom diversiteit (nog) geen realiteit is in middenveld

In de voorgaande sectie lieten we verschillende stemmen aan het woord die de claim dat diversiteit (nog) geen realiteit is in het middenveld zelf kracht bijzetten. Respondenten gaven aan dat het middenveld de problematiek wel erkent op het niveau van discours, maar vaak in het duister tast als het aankomt op concrete maatregelen en praktijken die diversiteit kunnen ontsluiten. Desalniettemin gaven onze respondenten vier redenen op die de 'diversiteitsachterstand' van het middenveld volgens hen verklaren.

1) Vooreerst dragen de organisatielogica en -cultuur van het middenveld bij tot vervreemding van de achterban. Reguliere middenveldorganisaties realiseren zich dat er een slechte of onderbroken verbinding is met de diverse doelgroep. Bestaande methodieken en modellen blijken ontoereikend te zijn om de verbinding te herstellen. De professionalisering van het middenveld heeft er voor gezorgd dat bepaalde manieren van werken, spreken en vergaderen dominant zijn geworden binnen het middenveld. De noodzaak om zich te profileren als experts tegenover beleidsmakers heeft deze tendens versterkt. Daarnaast dragen gevestigde middenveldorganisaties culturele gebruiken en normen mee in wat verschillende respondenten hun 'organisatie-DNA' noemden. De implicatie hiervan is dat wat in het organisatie-DNA geslepen zit, slechts moeilijk veranderbaar is. An Descheemaeker stelde in dit verband dat organisaties met een langere ontstaansgeschiedenis het moeilijker hebben om van cultuur te veranderen in respons op de uitdaging van diversiteit:

“Organisaties die al lang bestaan, die hun eigen cultuur hebben. Is dat zo dat organisaties die langer bestaan het moeilijker hebben om te veranderen? Ik ben geneigd om te zeggen van wel. ... Dat merk ik ook in Bral, activiteiten die lang bestaan zijn moeilijk om te hervormen. Nu dat we een kleine groep zijn, gaat dat makkelijker. Omdat we een heel horizontale structuur zijn. Iedereen kan zijn eigen inbreng doen. Terwijl grote organisaties, die hiërarchisch zijn, moeilijk zijn om in beweging te brengen.”

Jozefien Godemont (stafmedewerker Welzijnsschakels) had bovendien het volgende te zeggen over vergadercultuur:

“Lokale welzijnsschakelgroepen bereiken een heel diverse groep van mensen, maar op vlak van participatie, namelijk mee beslissen over wat willen we als welzijnsschakel doen en bereiken, valt op dat veel welzijnsschakels overwegend bestuurlijk georganiseerd zijn een klassiekevergadercultuur hebben. We merken dat dit niet of weinig herkenbaar is voor mensen in een armoedesituatie.”

Het is belangrijk op te merken dat wat door professionals in het middenveld wordt beschouwd als een 'neutrale' organisatiecultuur in de praktijk het risico in zich draagt om mensen met migratie-achtergrond te vervreemden van de organisatie. De 'taal' die middenvelders spreken kan als

vreemd en onverstaanbaar overkomen bij mensen met een migratie-achtergrond. Organisatiecultuur en vergadercultuur kunnen dan culturele barrières opwerpen. Ken Van Roose lichtte bijvoorbeeld toe dat de Vlaamse jeugdhuiscultuur niet afgestemd is op de leefwereld van jongeren met een migratie-achtergrond:

“In 80 tot 90 procent van de gevallen zijn jeugdhuisen, en ook andere vormen van jeugdwerk, zelforganisaties van jongeren. Er komen dus vaak geen volwassenen, geen opvoeders, aan te pas, maar jongeren die activiteiten organiseren en ondersteunen voor andere jongeren. Dat is een relatief uniek fenomeen dat we ook in de rest van Europa minder en minder terugvinden. Die zelforganiserende traditie matcht niet altijd met bijvoorbeeld jongeren met een migratie-achtergrond, die ofwel geen jeugdwerktraditie hebben, ofwel eerder deelnemen aan initiatieven waar een volwassen begeleider (zowel vrijwillig als professioneel) aanwezig is. Het jeugdwerk moet daar durven op inspelen en bekijken hoe strikt ze het ‘voor en door jongeren’ wil interpreteren. Als het betrekken van volwassenen er voor zorgt dat je bepaalde doelgroepen beter bereikt, moeten we hier vooral mee durven experimenteren.”

Bie Van Craeynest bestempelt de ‘middenklassevergadercultuur’ ook als probleem, maar geeft aan dat vergaderculturen veranderen wanneer mensen met een migratie-achtergrond deel uitmaken van de organisatie:

“Wij hebben een dominante middenklasse vergadercultuur. [...] Ik heb moeten leren dat een vergadering iets anders wordt, agenda niet volgen, etc. Andere vergadercultuur – op tafel slaan, roepen en tieren, boos weggaan. Andere manier van overleggen en beslissen. Ik heb daar mijn draai in gevonden, veel mensen knappen hierop af. Niet makkelijk om verschillende manieren van organiseren met elkaar te combineren.”

Later in ons gesprek onderstreepte zij het belang van flexibiliteit, autonomie, participatie, horizontaal werken en linken leggen met de grassroots om organisatie-logica's beter af te stemmen op de doelgroep:

“Ik ben sterke voorstander van participatieve manier van werken. “Wat je doet voor mensen, zonder de mensen is tegen hen”, daar geloof ik in. Dit verklaart waarom heel veel systemen niet werken of enkel voor een bepaalde doelgroep. Mijn moto is altijd geweest “dat is geen moeilijke doelgroep, dat is gewoon een doelgroep waarvoor we nog niet hebben gevonden hoe we ervoor moeten werken”. Er wordt gewoon heel vaak hetzelfde geprobeerd en dan “het gaat niet, ze komen niet, ze willen niet, etc.”

Reflexiviteit en het in vraagstellen van bestaande referentiekaders zijn voor Jamila Channouf dan weer belangrijke voorwaarden voor het middenveld in de omgang met maatschappelijke uitdagingen :

“Het middenveld moet rekening houden met praktijken van onderuit. Ze moeten stilstaan met wat dat wilt zeggen, dat ze hun eigen in vraag moeten stellen, van doelgroep veranderen. Dat er vragen mogen gesteld worden. Ik geloof ook dat je mensen vindt die meegaan in dat nieuwe verhaal. Dat je oude structuren met nieuwe structuren kunt samenbrengen. Het is niet onmogelijk, het is niet eigenaarschap, autonomie, het

vertrouwen in die professionaliteit. En niet vanuit hun eigen referentiekader ook of vanuit hun eigen agenda, dan lukt dat niet.”

2) Ten tweede staan paternalisme en assimilatie-denken volgens sommige respondenten het ontsluiten van diversiteit binnen het middenveld in de weg. Niet toevallig vermelden we dit zere punt op uitdrukkelijk aangeven van middenvelders met een migratie-achtergrond. Beide manieren van denken vertrekken immers van een ongelijke machtspositie tussen mensen met en zonder migratie-achtergrond met betrekking tot het nemen van beslissingen en inspanningsverbintenissen. Mensen met een migratie-achtergrond nemen aanstoot aan deze machtsongelijkheden. Mohamed El Khalfioui stelde in dit verband dat écht werk maken van diversiteit binnen het middenveld afhangt van het afstand doen van machtsposities. Maar, zoals hij het verwoordde: “Niemand wilt zijn macht afstaan. Dat is simpel. Ik heb het niet over rechts. Ik heb het over het progressieve middenveld.”

Ismail Canturk trad Mohamed bij in deze analyse, door het volgende te stellen over paternalisme:

“Het is een algemeen gegeven: de agenda wordt gemaakt voor ons en niet met ons. Dit is een paternalistische blik op etnisch-culturele minderheden: “wij gaan dat doen voor hen, want zij kunnen dat niet”. Wij kunnen dat wel. ...[Het] hele middenveldgebeuren is vandaag heel extreem georganiseerd vanuit blanke progressieve middenklasse hoek, met sterk paternalistische kijk op de samenleving en vooral naar etnisch-culturele minderheden. Zelforganisaties worden aangevoeld als een bedreiging van establishment, van wat er geïnstalleerd is, van wat er goed is, en dan komen wij op de proppen en willen wij een stuk van de taart, die zij eigenlijk niet willen afgeven.”

Maar al te vaak bestaat de reflex van gevestigde organisaties er volgens Jamila Channouf bovendien uit om ‘visuele diversiteit’ in de kijker te zetten terwijl ze geen of weinig diversiteit in de eigen rangen hebben:

“Je moet soms ergens verschijnen en staat dan in een boekje van een of andere politieke partij. Dan komt [noemt organisatie] met een foto omdat je een kleurtje hebt. ... Soms zie je dat in acties. ... Soms zie je kindjes met dubbele nationaliteit, die worden dan extra geportretteerd. Dan weet ik dat dat zo een Vlaamse moeder is die meeloopt in zo een parade. Dat zijn dan de eerste foto’s die ze uitspelen. Ik ben wel bezig met beeld en communicatie. Beeld is enorm belangrijk. Hoe dat je zaken naar buiten brengt.”

De inherente neiging om bestaande posities en structuren te willen bestendigen, holt volgens Saida Isbai ook de functie van dialoog en overleg met de doelgroep van binnen uit:

“Besluitvorming verloopt zeer moeilijk. Alle middenveldorganisaties zijn in dit bedje ziek. We hebben ongelooflijk de neiging om structuren in stand te houden, waardoor je overleg organiseert zonder écht overleg te hebben. Vaak gaat het over non-discussies, monologen in de vorm van dialoog. [...] Als je dan voor consultatie gaat (waar ik absoluut in geloof), zorg er dan voor dat die consultatie representatief is. En zolang dat niet is en enkel teruggaat naar die mensen die sinds jaar en dag uw organisatie genegen is en ondertussen man en grijs is, dan is dit niet representatief.”

Rachida Aziz gaat hierin een stap verder door de connectie te leggen tussen mainstream middenveldorganisaties en vormen van onderdrukking:

“Alles wat echt underground of grassroots is wordt niet gerekend bij middenveld. Er wordt ge-etniciseerd, ge-essentialiseerd, opgedeeld in hokjes, heel veel placebo-beleid, heel veel schaamlapjesbeleid, fichesbeleid maar nog nooit een coherent diversiteitsbeleid tegengekomen in dit veld. MVOs zijn wel bezig met diversiteit want ze kunnen niet anders, dat is net de paradox. Ze moeten om hun geloofwaardigheid niet te verliezen, maar dan gaan kiezen ze voor manier waarop het ogenschijnlijk lijkt dat ze zich er mee bezig houden zodat hen niets kwalijk wordt genomen, maar dat de minste risico voor onze eigen macht. Er is wel diversiteit in MVOs, maar hoe hoger dat ge gaat hoe witter en hoe lager hoe gekleurder, maar ja, 96% van de werkende vrouwen van Marokkaanse origine werken in de schoonmaak. Dat is niet anders in het middenveld, dat is overal zo. Er zijn wel een paar personen van kleur aan de top, maar dat is altijd zo om te tonen dat er niet gediscrimineerd wordt, anders krijgt ge uw verhaal niet kwijt.”

Rachida's visie roept tevens vragen op over de diversiteit aan organisatievormen binnen het middenveld.

3) Dit brengt ons bij een derde punt. Het middenveld organiseert zich op twee snelheden rond de uitdaging van diversiteit, waarbij zelforganisaties het voortouw nemen en gevestigde organisaties achterop hinken. De manier waarop organisaties gestructureerd zijn en dagdagelijks werken heeft een invloed op hun omgang met diversiteit. Hoe flexibeler en laagdrempeliger de werking, hoe meer kansen om een divers doelpubliek te bereiken. Zelforganisaties of organisaties die expliciet opgericht worden om te werken rond diversiteit, slagen hier doorgaans makkelijker in dan organisaties die diversiteit binnen een bestaande logica trachten binnen te loodsen. Klassieke organisaties slepen een zogenaamde padafhankelijkheid met zich mee. Dat het reguliere middenveld er niet goed in slaagt om zich aan te passen aan de superdiverse realiteit, blijkt ook uit de populariteit van een parallel circuit van informele zelforganisaties en burgerinitiatieven waar mensen met een migratie-achtergrond wel een plaats in vinden.

Orlando Verde bestempelde dit provocatief als 'de apartheid' binnen het Vlaamse middenveld. In het gesprek dat we met hem hadden plaatst hij verenigingen en zelforganisaties diametraal tegenover elkaar als vormen van organisatie waarin homogene groepen elkaar ontmoeten, maar waartussen weinig verbindingen gemaakt worden:

“Wat een vereniging is voor de Vlaamse wereld zijn zelforganisaties voor mensen met een migratieachtergrond. Ik merkte al meteen dat er echt een groot verschil is. Dat de mensen in de zelforganisaties, zijn eigenlijk mensen die met heel weinig middelen hun ding doen. [...] Heel vaak verengingen van mensen met een migratieachtergrond. [...] En dan is er een heel grote moeilijkheid om buiten hun kringen mensen aan te spreken. Het is ook niet evident om samenwerkingen aan te sluiten tussen mensen van zelforganisaties en mensen van verenigingen, ook al zijn ze met hetzelfde bezig. ... De verenigingen spreken vooral hun eigen achterban aan. De achterban van een zelforganisatie is veel beperkter en veel gekleurder. Er is een soort apartheid van activiteiten.”

Bie Van Craeynest identificeerde eveneens een tweespalt tussen zelforganisaties en het gevestigde middenveld:

“Je hoort vaak: “We willen allochtonen in onze Raad van Bestuur, maar we vinden ze niet”. Maar ondertussen hebben ze al lang hun eigen vzw’s, met Raden van Bestuur en Algemene Vergaderingen, dus ze doen het gewoon zelf. Niet de meest kwetsbare mensen, maar groepen organiseren zich. Je kan heel veel leren uit zelforganisaties en hoe mensen eigen structuren hebben opgericht, hoe zij dingen doen.”

Eva Brumagne bevestigt dit inzicht door onderscheid te maken tussen twee groepen middenveldorganisaties: “Er is het middenveld dat etnisch-cultureel divers is, daar bestaansredenen vindt en zichzelf organiseert. Het andere/klassieke middenveld dat overwegend niet etnisch-cultureel divers is.” Jamila Channouf stelt bovendien dat eigen structuren oprichten en manieren van organisatie uitdenken beter overeenstemt met de noden van de dag:

“Om eerlijk te zijn werken we liever aan het echte verhaal, het is ook nodig in tijden van deze. Het mag organisch zijn, het mag ongestructureerd zijn, het mag wat meer gedurfd zijn, het mag van wat meer onderuit komen. Hebben we die organisaties nog nodig, of hebben ze ons nodig?”

Gevoelens van eigenaarschap, waardering en de aanvaarding van mensen met een migratieachtergrond worden gestimuleerd binnen zelforganisaties. Maar dit wil volgens Ismail Canturk niet zeggen dat de relaties tussen het reguliere middenveld en zelforganisaties vlekkeloos verlopen:

“Reguliere instanties (daarmee bedoel ik “organisaties die geld krijgen van de overheid”), die zien ons als ‘pain in the ass’, omdat we scherp uit de hoek komen. Wij zijn 7 dagen op 7 open en hele dagen bereikbaar, onze deuren zijn open. Sportschool9Duust is een immens succes dat enkel maar blijft groeien (150-200 jongeren): ze komen graag omdat het van hen is, ons kennen en vertrouwen hebben in ons, herkenningspunten vinden. Ze worden niet gezien als cliënt. Het is van hen, het is hun huis, ze krijgen verantwoordelijkheid, er wordt naar hen geluisterd. Er wordt niet voor hen, maar met hen, door hen iets gedaan. Onze grootste slogan is “voor de buurt, door de buurt”. Het stadsbestuur en grote organisaties blijven maar mensen aanwerven [...]. Er zijn in de buurt veel middelen aanwezig, maar die komen niet tot ons.”

Eva Brumagne beschrijft dezelfde wantrouwe relatie vanuit haar perspectief als volgt:

“De etnisch-culturele federaties kijken wantrouwig naar klassieke MVO’s en wat zij hierrond doen. Je zou kunnen denken “we slaan de handen in elkaar”, maar uit een gespreksronde die ik momenteel doe bij etnisch-culturele federaties voel ik dat onze doelstelling rond superdiversiteit wantrouwen kweekt. Want we vissen in dezelfde vijver van mensen die zich willen engageren.”

4) Een laatste reden waarom middenveldorganisaties de diversiteit in de samenleving nog onvoldoende ontsluiten heeft te maken de verweving van diversiteit met sociaaleconomische achterstand. Hoewel de soms moeizame omgang met culturele en religieuze gebruiken beperkt aan bod kwam tijdens de gesprekken, wees het gros van de respondenten op het feit dat de

uitdaging die diversiteit stelt niet zozeer cultureel, dan wel socio-economisch van aard is. De meest 'diversen' in onze samenleving behoren vaak ook tot de meest gemarginaliseerde en uitgesloten groepen in de maatschappij. Werkloosheid, gezondheidsproblemen, instabiele gezinssituaties, uitzichtloosheid, precair wettig verblijf, slechte woonomstandigheden en uitval in het onderwijs vormen aanzienlijke obstakels om diversiteit binnen het middenveld te realiseren. In stedelijke contexten staat diversiteit daarom maar al te vaak gelijk aan precariteit. An Descheemaeker zei hierrond het volgende in de context van Brussel:

“Diversiteit is de realiteit van Brussel, Brussel ... heeft ook veel gemeenschappen en die verschillende gemeenschappen krijgen niet altijd dezelfde toegang tot de stad, dit heeft niet alleen met etnisch-culturele diversiteit maar ook vooral met sociaaleconomische diversiteit te maken.”

Bie Van Craeynest maakte eveneens de opmerking dat diversiteit en sociaaleconomische positie hand in hand gaan binnen het jeugdwerk:

“Een divers publiek is gewoon armer, heeft het minder goed ... maar gaat in eerste instantie over de sociaaleconomische situatie van bepaalde groep die maken dat je daar als jeugdwerkzeker mee aan de slag gaat. In andere wijken misschien minder diversiteit, maar gaat ook over mensen die minder kansen krijgen, uit de boot vallen, niet meekunnen in mainstreamverhaal. In Stad als Brussel (zeker in aankomstwijk: superdivers) is dit nu eenmaal heel divers publiek.”

De visie op diversiteit die de werkgroep diversiteit van Hart boven Hard ontwikkelde, koppelt beide thematieken ook expliciet aan mekaar volgens Mohamed El Khalfioui:

“De kern van de boodschap is werken aan de integratie van allochtonen in het maatschappelijk middenveld, ze betrekken, ze op gelijke voet behandelen, proberen macht te delen met achtergestelde groepen. Een antiracismebeleid is per definitie een sociaaleconomisch verhaal. Dit houdt in dat je moet werken aan een volwaardige en gelijkwaardige representatie binnen de eigen organisatie, en daarmee bedoel ik niet alleen bij de vrijwilligers maar ook bij de betaalde krachten.”

Daarnaast gaf Jozefien Godemont aan dat een werking rond sociale grondrechten er in slaagt om mensen met verschillende etnisch-culturele achtergrond te verenigen rond een gedeelde kwestie. Zo richten zij zich bij Welzijnsschakels op de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting en trachten zij hierin ieders bijdrage te waarderen. Een specifieke werking rond etnisch-culturele of andere vormen van diversiteit kan door deze betrokkenheid op een gedeelde kwestie volgens haar overbodig worden.

POLITISERING

Verzwakte politieke rol

Heel wat van onze respondenten vinden dat de **politieke rol van het middenveld de voorbije jaren aanzienlijk verzwakt** is. De politieke opdracht van het middenveld verwijst als vanouds naar het nastreven van maatschappelijke verandering. Volgens verschillende respondenten lossen steeds meer middenveldorganisaties deze rol echter, wat dan als depolitisering benoemd wordt. De reconfiguratie van relaties tussen het middenveld langs de ene kant en de staat, de burger en de markt langs de andere kant spelen worden aangewezen als drijvende krachten van depolitisering. Reguliere middenveldorganisaties zijn afhankelijk geworden van middelen van staatswege. Hierdoor verhoogt het risico op verstaatsing van de werking. Relatieve autonomie is echter noodzakelijk voor organisaties om meningsverschillen publiek te kunnen uitdragen. Het potentieel van het middenveld om maatschappelijke verandering op gang te trekken wordt hierdoor ondermijnd. Het eindresultaat van depolitisering is volgens Mohamed El Khalfioui dat de status quo in stand wordt gehouden. Ken Van Roose stipte in ons gesprek het risico aan van ‘verambtelijking’ van het middenveld:

“Er is een tendens tot verambtelijking binnen het hele middenveld. Eens opgericht vanuit een frisse blik en plots instituut geworden. Instituut die meer en meer verlengstuk is van de overheid, waardoor je eigenlijk niet meer weet waar je eigenlijk echt voor staat. Dit is iets waar organisaties uit het hele middenveld zich bewust moeten zijn: zijn ze als organisatie nog bezig met hun kern, de reden waarom ze ooit ontstaan zijn? Of zijn ze verworden tot een uitvoerder van een voor hen uitgetekend beleid? Ik denk dat middenveldorganisaties moeten agenderen, niet enkel faciliteren. Ze moeten durven standpunt innemen en vertrekken vanuit hun eigen verhaal, zich niet enkel inschrijven op dat van een subsidiënt of sponsor..”

De tendens dat de greep vanuit de staat op het middenveld stillaan dwingender en strakker wordt, is merkbaar in An Descheemaeker’s analyse van de huidige situatie:

“(D)e invloed van de politiek op het middenveld ... Dat is een tendens dat iedereen voelt. Dit is een tendens die in Vlaanderen vroeger is ingezet dan in Brussel. Meer projectmatig werken en minder structureel. Maar die we nu ook in Brussel heel sterk voelen. Het structurele werk van het middenveld en dus het middenveld als middenveld, is iets dat op politiek niveau steeds minder geapprecieerd wordt en minder gefinancierd wordt. En waar we als organisatie ons steeds meer moeten wringen in projectkaders.”

Bie Van Craeynest wijst er ook op dat middenveldorganisaties vaak zelf al te makkelijk meegaan in manieren van werken die leiden tot het ondersneeuwen van de politieke opdracht van het middenveld:

“Ongelooflijk hoe we allemaal als makke schapen meegegaan zijn in heel die planmatige manier van werken (SMART, McKENzie methode, ...). Er ontstaat een heel industrie rond, van procesbegeleiders. De sociaal-cultureel werker is de arbeider van het middenveld of wordt toch daartoe opgeleid. Hoe worden die opgeleid? Hoe groeien die door? Wat is het ‘tijdspad’ dat wordt voorgespiegeld in de opleiding? Na enkele jaren eerstelijnswork, komen

ze in staffunctie terecht als ze zich wat willen settelen, verdienen dan ook meer, relaxter, (met elkaar) vergaderen en verslagen maken. Bedenken zaken voor wie op eerste lijn zit, maar die voelen vaak werkvloer niet gaan. Dan naar middenkader, leiding geven en daarna consultant worden. Ondertussen in neoliberale logica (groeilogica, meten is weten, fusioneren, etc.). Je krijgt waterhoofd organisaties. Veel middenveldorganisaties zitten in dit bootje.”

Mohamed El Khalfioui verwoordt dezelfde idee als volgt:

“Veel verenigingen zijn administratie geworden. Er wordt ook veel vergaderd etc. ... Ik heb het dan puur over mainstream verenigingen. Die zijn onderdeel van de staat. ... Ik zie daar niet veel verandering in. Gewoon de status quo van 10-15 jaar geleden... Ik zeg het, het is een vicieuze cirkel. Er is geen diversiteit, zelfde praktijken, zelfde mensen. Dat blijft rondgaan.... Je kijkt niet meer reflectief. Je reflecteert niet meer over je eigen handelen. Je krijgt geen input meer van gemeenschappen die onderdrukt zijn. ... Ja en dat gaat ook niet beter worden.”

De politieke opdracht van het middenveld staat volgens verschillende respondenten dus onder druk. Onze gesprekspartners stipten aan hoe het middenveld zich vandaag de dag veeleer focust op dienstverlening naar de gemeenschap en het behouden van de eigen positie dan op het trachten te bewerkstelligen van maatschappelijke verandering. **Het idee dat het middenveld haar politieke rol opnieuw ernstiger moet gaan nemen en een eigen visie publiek in stelling moet gaan brengen, wint aan momentum.** De overheid stelt de maatschappelijke waarde van een kritisch middenveld hoe langer hoe meer openlijk in vraag. Deze situatie wordt ervaren als een bedreiging voor het voortbestaan van de eigen organisatie, de sector en het middenveld in haar totaliteit. Ze houdt echter ook mogelijk opportuniteiten in om tot een politieke herbronning van het middenveld te komen.

Charlotte Vandycke geeft aan hoe een verschuiving in de relatie tussen de staat en het middenveld van een wederzijdse verstandhouding gebaseerd op appreciatie van expertise naar een ronduit conflictueuze relatie hen tot een herbronning van hun politieke opdracht bracht:

“15 jaar geleden klopte de hypothese [dat er vanuit middenveld impact is op beleid] heel erg: er werden middelen vrijgemaakt, Europees, Vlaams, federaal; er werd heel hard gezocht naar ‘waar zitten knelpunten in samenleving op deze thema’s, ‘waar zit expertise’, ‘welke visie heeft het middenveld’, ‘hoe kunnen we met hen aan de slag’, etc. Dit was 15 jaar geleden, was fijn, maar dat was ook het moment dat de dialoog tussen overheid en middenveld is beginnen veranderen en hoe de instrumentalisering in gang is getreden ... En dan is OCIV heel snel in situatie terecht gekomen waar er ‘back to basics’ gegaan moest worden. De 2^{de} lijns-ondersteuning van 1^{ste} lijns-organisaties [die gedeeld werd door overheid en OCIV] kwam meer en meer onder spanning te staan en leidde tot conflicten tussen overheid en middenveld. Bijgevolg kwamen er steeds meer vragen vanuit de achterban om stem te laten horen vanuit basis naar brede maatschappij, en niet louter ondersteunen van organisaties en communicatie naar het beleid.”

De legitimiteit die middenveldorganisaties ter ondersteuning van hun politieke opdracht uit de banden met de overheid haalden, kwam op de helling te staan wanneer deze banden werden doorgeknipt. Dit gaf het startschot om de banden met de burgers opnieuw sterker aan te halen:

“Het gaat in essentie over zelfde vraagstuk en waar men mee worstelt: men zit op verticale as met achterban aan een zijde en voogdijminister/ expertise aan andere zijde en de lijn tussen beide zijden is doorgeknipt. Of alleszins niet meer wat die was. Ik zie dat mijn collega’s heel veel tijd en energie moeten steken in het managen van de schade van het doorknippen van die link: besparingen slikken en opvangen; proberen de band te herstellen; aanpassen aan situatie zodat geloofwaardigheid toch blijft bestaan ook al is dit soms window dressing; ... Terwijl die geloofwaardigheid is weg, want overheid zit er niet om verlegen je achter de schermen niet meer uit te nodigen, maar zelfs voor de schermen publiekelijk af te vallen, af te kraken. En toch hou je naar achterban het verhaal “jullie zijn lid van ons, want samen hebben we een krachtige stem naar de beleidsbeslissers toe”, terwijl dit niet het geval is.”

Drie elementen kwamen vanuit de interviews naar voor als zaken die prioritair moeten aangepakt worden opdat middenveldorganisaties hun politieke rol opnieuw kunnen opnemen en die zelfs op een gepolitiseerde manier te gaan invullen: *de reactieve houding, de band met burgers en de fragmentatie van het middenveld.*

Reactief middenveld

Volgens onze respondenten is het aangewezen dat het middenveld een meer proactieve houding aanneemt. Het middenveld heeft te kampen met profileringsangst. De basishouding van het middenveld is eerder reactief geworden, waardoor een duidelijke positionering van het middenveld als actor van maatschappelijke verandering achterwege blijft. **Een pro-actieve houding vergt het expliciteren en publiek verdedigen van een (alternatief) maatschappijmodel.** Het brengen van een alternatief verhaal wordt aanzien als basisvoorwaarde om de achterban te inspireren. Nu wordt er echter vastgehouden aan gekende, veilige politieke praktijken. Bie Van Craeynest verwoordde dit als volgt: “Binnen het ruimere middenveld moeten we meer op het scherp van de snee gaan. We zijn nog teveel bezig met bezigheids therapie, omdat het comfortabel is en gemakkelijk.”

Ismail Canturk wijst de profileringsangst van het middenveld expliciet aan als problematisch gezien het politieke klimaat:

“De mainstream vandaag de dag wordt veroverd door rechtse ideeën en gedachten, terwijl er zoveel opportuniteiten zijn. De beste verdediging zou de aanval zijn, door echt wel te investeren in de basis, zo kan je de mainstream heroveren. ... Iedereen heeft schrik vandaag, ook in het middenveld. Niemand durft de mond open te doen, actie te ondernemen. We weten dat er veel leeft bij andere middenveldorganisaties, we praten, sociale media, etc. We proberen om mensen moed te geven om op te staan en hun stem te laten horen, maar het gebeurt niet. Het gaat altijd over zelfbehoud, middelen en positie.”

Bij Femma werd de evolutie van een reactieve naar een pro-actieve houding volgens Eva Brumagne reeds ingezet:

“In de afgelopen 5 jaar zijn we bij Femma geëvolueerd van reactief naar proactief. Vroeger zette de politiek zaken in stelling, soms na politieke contacten, dan organiseerde het hierrond consultatie om belangrijke issues aan te brengen. Nu is de rol van Femma veel meer: we hebben zelf, vanuit de eigen ervaring en kennis, op basis van een enquête, een eigen dossier uitgebouwd. En dat dossier leggen we in de politieke arena. Dit is een groot verschil met vroeger. Femma bestaat in 2020 100 jaar en zelf dossiers op tafel gooien is uiteraard al vaker gebeurd, maar vergeleken met 10 jaar geleden werken we nu veel proactiever.”

Ook bij BRAL beseft men de noodzaak om zelf een maatschappijmodel te ontwikkelen en naar buiten toe uit te dragen:

“De werking en de dingen die we doen gaan over maatschappelijke thema’s en je ontwikkeld samen een discours op wat er in de maatschappij gebeurt en welke richting dat zou moeten uitgaan, waar de knelpunten zitten. ... Het gaat nog steeds over uw politiek discours en uw visie op de maatschappij wil je gerealiseerd zien. Dus ge wilt impact hebben. Je wilt mensen overtuigen. Dan moet je zichtbaar zijn, ofwel door gelezen te worden of gezien te worden. Maar mensen moeten uw discours kennen, je moet mensen mobiliseren.”

Sociale bewegingen als Hart boven Hard worden aangewezen als ruimtes waar geëxperimenteerd wordt met dit soort alternatieve verhalen.

“Ik denk gewoon een ander bewustzijn creëren bij de bevolking, daar komt het op neer (bij Hart boven Hard). Een bewustzijn, dus een ander verhaal brengen. ... [Tegenover] het mainstream verhaal. Besparen, concurrentie, en daar een andere verhaal tegenover zetten. Vanuit dat maatschappelijk middenveld. ... Op lange termijn denk ik dat we daar naar toe gaan. ... Dit willen we [HbH] doen als vereniging. Ook kritisch zijn naar jezelf toe, zijn we goed bezig of niet. Ja dat soort zaken. Ook effectief nadenken over wat gebeurt er in het middenveld, op de sociale media. Wie zijn onze vijanden, tussen haakjes, onze politieke vijanden? Hoe denken die over ons, wat lezen die, moeten we die counteren. Dat is politiserend denk ik.”

Band met burgers

Om op een proactieve en gepolitiseerde manier haar politieke opdracht te kunnen invullen, moet een middenveldorganisatie een stevige band opbouwen en onderhouden met haar achterban, wiens noden en ambities ze moet vertalen in een bepaalde maatschappijvisie. In de vorige sectie gaven we reeds aan dat doelgroep en achterban volgens onze respondenten niet altijd overeenstemmen. Door burgers te zeer te beschouwen als ‘cliënten’ die best benaderd wordt vanuit een professionele werking, vergroot de kloof tussen burgers en middenveld verder. Een aantal respondenten vindt dat **de band tussen middenveldorganisaties en de diverse grassroots hierdoor verzwakt is**. Ismail Canturk heeft het over een ‘vertrouwensbreuk’ tussen burgers met een migratie-achtergrond en het gevestigde middenveld:

“Dat er een grote vertrouwensbreuk is van cliënt naar reguliere organisaties. Er is een grote teleurstelling want men houdt geen rekening met culturele achtergrond, specifieke gevoelige thema’s, etc. Allochtonen vonden geen plaats in die organisaties. Voorbeeld: Turkse Belg met drugverslaving zei dat hij naar reguliere drughulpverlening organisatie ging, maar “Ze begrepen me niet”. Hij werd eerst ondervraagd zoals bij de politie, op rooster gelegd terwijl hij met probleem zit en enkel geholpen wil worden. Cultuursensitieve ontbreekt, waardoor er geen brug kan geslagen worden.”

Bij de KAJ vertaalt deze vertrouwensbreuk zich in een gevoel van verslagenheid, politieke apathie en de onwil vanuit de achterban om ‘kleur te bekennen’:

“Die principes ik denk dat dat eerder gaat over kleur bekennen en bij een organisatie horen. Dat horen we bij jongeren. Dat gaat dan vooral over de vakbond en de politiek. Dat interesseert hen niet. Ze kennen dat niet, ze weten niet of dat goed is. Ze willen zich liever niet syndiceren omdat vakbond een slecht naam heeft. Ze geloven niet in de politiek. Ze geloven niet dat echt iets gaan veranderen. Dat defaitisme, en ik zal het zelf wel uit vinden en ik moet maar content zijn met wat ik heb. Dat zijn echt uitdagingen.”

Het is het wantrouwen in het reguliere middenveld en alle andere instituties die gelinkt kunnen worden aan het ‘systeem’, dat volgens Rachida Azziz burgers aanzet om hun schouders onder een initiatief als Le Space te zetten:

Wat er nu gebeurt is exact wat we willen dat er gebeurt, nl. een kapitalistisch systeem, een neoliberal systeem, neem racisme en seksisme weg en dat systeem heeft geen poot meer om op te staan. Niemand die er nog in gelooft. Het enige wat het overeind houdt is racisme. En dus een ander beleid dat er echt gewerkt wordt aan racisme is niet wat er gewild wordt politiek. Dat is wat dat wij hier zijn, mensen die bewust zijn over het systeem rondom ons, bewust dat we hier niet gewild zijn maar ook bewust dat als wij niet snel iets doen wij hier massaal gedeporteerd gaan worden ooit naar landen die wij niet kennen; uit ons land gedeporteerd worden ‘just for being who we are’. Wij zijn ook heel duidelijk niet anti-partij, maar anti-systeem. ... Voor mij het is het gros van het middenveld mainstream instituten die mee deel uitmaken van het systeem. Zoals vakbonden, organisaties als het Minderhedenforum, UNIA, it’s their racism, their rules. Dat is hun instituut. Het is een systeem dat zich wil voordoen als democratie en daardoor allerlei instituten opzet om te tonen dat wij democratisch zijn. Zij zorgen voor de status quo van ons kapitalistisch systeem dat allesbehalve democratisch is.

Ondertussen **steken burgerinitiatieven de kop op die grotendeels buiten het gevestigde middenveld plaatsvinden.** Het reguliere middenveld tracht aansluiting te vinden bij zulke dynamieken, maar botst vaak op ‘verschillend DNA’ volgens Charlotte Vandycke:

“Ik zie wel nieuwe initiatieven, burgerinitiatieven, die niet die geschiedenis meeslepen. Het gaat dan niet over veranderen van oude naar nieuwe club. Die ontstaan meteen uit nood en situatie van vandaag. Die denken en bewegen op andere manier dan wij. Zij houden ons wel een spiegel voor en hebben onmiddellijk impact. Ze staan veel dicht bij mensen en die slagen er dan plots in om veel mensen te mobiliseren. Voorbeeld: een groep Europese ambtenaren die bezig is rond asiel en migratie. Schrijven ideeën uit en hebben toegang tot

mensen op Europees niveau. Veel krachtiger dan Europese koepelorganisatie, die investeren in expertise die dan verzeild geraakt in een postvak. Maar die ambtenaren hebben idee, maken veel geluid, bereiken mensen, komen het Parlement, verzamelen 6000 mensen op straat, etc. Dit verdwijnt na actie ook wel weer, maar stemt tot nadenken: als wij daar resultaat willen bereiken, moeten we samenwerken. We moeten dat niet willen zijn, we moeten dat niet kopiëren, etc. We moeten net link zien en samenwerking. Zij staan open voor samenwerking, maar we botsen op verschillend DNA en dat zou niet mogen. Veel middenveldorganisaties zijn best wel belegen clubs, met stevige structuren, standpuntbepalingen, etc. We zakken snel af vanuit 'leuk idee' naar woordvoerderschap, positie bewaken, etc. "

Niet iedereen ziet echter brood in burgerinitiatieven als een manier om de band met de grassroots aan te halen. Els Michiels merkt de trend rond burgerparticipatie op, maar stelt vragen bij het democratisch karakter en het dreigende gevaar op politieke recuperatie van dergelijke nieuwe tendensen:

"Je hebt burgerparticipatie dat is enorm hip. Eigenlijk zijn we daar niet mee akkoord. Als wij een democratisch proces voor onze beleidsnota kiezen, kiezen we bewust 80 jongeren, specifiek met een duidelijk analyse waarom we die jongeren kiezen. Omdat die iets kunnen zeggen. Zet daar de eerste de beste, ik weet niet waar we gaan uitkomen. ... Je hebt van die officiële organen als de Vlaamse Onderwijsraad dan worden die gewoon naast een burgerparticipatie gezet dan denk ik dat we niet goed bezig zijn. Dat gaat tot de grootste adviesraden. Dat die adviesraden bijna geen functie meer hebben. Die burgerparticipatie dat iedereen daar kan aan deelnemen, dat dat eigenlijk de resultaten daarvan zo manipuleerbaar zijn dat je je agenda zo kunt bekomen aan de hand van de resultaten. Je gaat je agenda daar wel kunnen uitkrijgen."

Fragmentatie

Fragmentatie binnen het middenveld verzwakt de politieke rol verder volgens verschillende respondenten. Organisaties trachten hun terrein duidelijk af te bakenen binnen het ruimere veld door eigenaarschap te claimen over welomlijnde thema's en strijdpunten. Specialisatie kon op deze manier de weg vrijmaken voor een quasi gegarandeerde positie rond de onderhandelingstafel. Deze trend heeft echter geleid tot een verbrokkeling van het middenveld waarbij organisaties onderhevig zijn aan eilandvorming. De bredere visie waarbinnen middenveldorganisaties werken verdwijnt zo op de achtergrond. Als neveneffect van deze fragmentatie, voelen slechts weinig organisaties zich daar 'eigenaar' van of verantwoordelijk voor en verdedigen ze vaker hun territorium eerder dan het publieke debat aan te gaan over een andere manier om de samenleving te organiseren.

Vanuit haar ervaring met buurtwerk in het Gentse, werd Jamila Channouf meermaals geconfronteerd met territoriaal gedrag vanwege andere middenveldorganisaties:

"Dat is het eerste moment dat ik in die buurt zag dat het botste met de organisaties die al aanwezig waren, van "ow concurrentie", "een andere methodiek". Die organisaties zien als

iets apart, de diversiteitwerking, niet als iets samen. Dan kwamen een-op-een gesprekken zonder een forum te bieden aan de mensen. [...] Dat was een gemiste kans, dan zie je parallel werking. Dominante groep die de buurt zo ziet, en andere die de buurt helemaal anders ziet. De spanning lopen op."

De strijd die zij moest leveren om een evenement te organiseren rond de dag tegen racisme met andere organisaties die zichzelf als 'eigenaar' van dit thema zagen, illustreert deze dynamiek:

"Een keimooi voorbeeld is de dag tegen racisme. Dat doen we al vijf jaar. Dat hebben we afgepakt van de sector. We zijn gaan zeggen doe dat niet meer met dat handje schudden [...] en dat fotootjes trekken van blank en zwart samen. Laat ons dat doen. Je zag direct een spanning. Sommigen verkrampten, ze wilden niet dat we dat gingen doen. Wij wouden dat artistiek gebruiken en dat participatieve op een andere manier benadrukken dan the usual suspects dat deden. [...] Dat is echt een strijd geweest en dat is gelukt. Sommige zijn van gedachte veranderd en hebben ons zwaar gesteund. Het is geen dag tegen racisme meer."

Els Michiels stelt tevens vast dat eigenaarschap van het thema 'diversiteit' een bredere visie op diversiteit in het middenveld belemmert:

"Maar dat dat [diversiteit] toebehoort aan bepaalde organisaties, eigendom is van bepaalde organisaties. Bijvoorbeeld bij ons bij beweging.net heb je het IC, dat is het internationaal comité die doen alles over mensen met een andere achtergrond. Wat we nu wel zien is dat we aan het overlappen zijn nu. De uitdagingen die zich stellen zien we dat we toenadering gaan vinden bij elkaar."

An Descheemaeker haalt de versnippering van en het gebrek aan samenwerking binnen het middenveld ook aan om te verklaren waarom het middenveld maatschappelijke uitdagingen (zoals bv. diversiteit) onvoldoende aanpakt:

"Er zijn zoveel organisaties die tegenwoordig in Brussel werken. Iedereen met zijn eigen doelgroep, eigen doelstelling, eigen middelen, eigen communicatie. En zijn eigen drukke agenda en heel grote druk van bovenaf, van beleid, om doelstellingen te behalen. Om becijferde doelstellingen te halen. Waardoor er heel weinig tijd over blijft om linken te leggen tussen werkingen en waardoor we meer effect kunnen hebben En we slaagden er niet in om na te denken over oké waar kunnen we samen onze schouders onder zetten. Veel organisaties en wij ook denken hun projecten uit vanuit hun eigen organisatiestructuur en gaan dan gaan kijken van met wie kunnen we samenwerken. We zouden het omgekeerd moeten doen. Eerst samenzitten en dan uitwerken, dan veel meer groepen en diverse mensen gaan kunnen bereiken."

Hernieuwing van politieke rol

Voor de hernieuwing van de politieke rol van het middenveld zoeken respondenten vaker wel dan niet naar manieren om politiserend te werken. In lijn met de definities die we in het begin van deze sectie introduceerden, verwijst politisering naar *de processen waarlangs middenveldorganisaties via hun politieke praktijken bijdragen aan de organisatie van fundamentele publieke meningsverschillen over hoe we samen leven* (zie ook spotlightpaper politisering Oosterlync

2017). De laatste jaren is de kwestie van politisering hoger op de agenda komen te staan van middenveldorganisaties in Vlaanderen en Brussel. Als gevolg van deze interne discussies zijn talrijke organisaties aan het experimenteren geslagen met praktijken die politisering trachten te bewerkstelligen. Onze bevoorrechte getuigen maakten een *onderscheid tussen vier soorten praktijken*.

1) Ten eerste kunnen middenveldorganisaties **persoonlijke issues vertalen naar maatschappelijke thema's**. Rachida Aziz sprak in dit verband over het belang van Le Space als 'veilige ruimte' waar men zulke persoonlijke issues met maatschappelijk belang op het spoor kunnen gekomen worden:

"[Het] gaat er gewoon om dat wij thema's aankaarten die mensen wel interessant vinden in een veilige setting. Wij organiseren bvb. samen met Merhaba soiree dansante voor holebi's van andere origine, die beginnen te volgen en komen ook naar ander evenementen en zo creëren wij een publiek, door Les space alliance, door avonden Afrikaanse diaspora met getuigenissen van jongeren die hier opgegroeid zijn maar die in Afrika zijn gaan werken door gebrek aan kansen en racisme hier. [...] En ze komen in sfeer terecht waar het mogelijk is om een heel diep gesprek te hebben, dat krijgen wij constant als feedback, voor het eerst dat ze een echt gesprek kunnen voeren, dat ze in de diepte kunnen gaan en zich niet hoeven te schamen voor hun vragen, dat ze hun ruimte en hun stem opeisen."

Met haar roots in de vrouwenbeweging, wordt de verbinding tussen het persoonlijke en het politieke ook bij Femma gelegd:

"Het persoonlijke is politiek" is het uitgangspunt van het feminisme. Alles wat te maken heeft met het leven van mensen heeft bij uitstek impact op de samenleving en is dus 'politiek'. Dat betekent thema's die spelen in de persoonlijke levenssfeer (bv. combineren van rollen) op-liften tot een politiek thema en die op de maatschappelijke en politieke agenda te zetten. Wij zetten deze lijn consequent door door bv. in 2019 zelf in de organisatie te experimenteren met de 30-uren werkweek om het zo op de politieke agenda te krijgen. [...] We hebben een dossier opgemaakt om aan te tonen dat de werkdruk in gezinnen wel degelijk toegenomen is: er is een verschuiving gebeurd van het kostwinnersmodel [...] naar een model waarin beide partners betaald werk verrichten. Vrouwen werken nog altijd vaker dan mannen deeltijds, maar in gezinnen wordt samen meer uren betaalde arbeid gepresteerd dan in het klassieke kostwinnersmodel. Hierdoor wordt het veel meer een maatschappelijk probleem: vele rollen die niet meer gecombineerd kunnen worden. [...] Als samenleving kunnen we hier niet meer blind voor blijven. Dit is onze politieke rol: deze situatie en al haar gevolgen blootleggen en alternatieven formuleren."

2) Het voorgenoemde experiment bij Femma met de 30-urenweek wijst tezelfdertijd in de richting van een tweede strategie om de politieke rol van het middenveld nieuw leven in te blazen. Deze strategie zet in op **het ontwikkelen en implementeren van alternatieve praktijken binnen of vanuit de eigen organisatie**. In deze zin leunt ze aan bij de manier waarop sommige organisaties nu al hun visie op diversiteit in hun organisatiebeleid trachten door te voeren.

Els Michiels sprak over het belang van alternatieve praktijken om de werking laagdrempeliger te maken en jongeren aan te moedigen politiek bewust te worden:

“We hebben altijd aan beleidsbeïnvloeding gedaan maar we zien ook dat de ontwikkeling van alternatieve ontwikkeling praktijken heel waardevol is. En ook misschien meer jongeren naar de beweging kunnen lokken omdat het een concreet voorstel is voor een probleem van de jongeren. [...] Omdat geijkte kanalen van politieke beïnvloeding te hoogdrempelig zijn voor de diverse achterban, ontwikkelen sommige organisaties alternatieve praktijken. Cultuur kan hierbij een hulpmiddel zijn om een politieke stem te ontwikkelen..”

Om alternatieve praktijken te ontwikkelen moeten er niet noodzakelijk manieren van werken van buitenaf binnengebracht worden. Soms kan het volgens Els Michiels volstaan om opnieuw aansluiting te vinden bij bestaande tradities van bewegingswerk die mettertijd aan belang hebben ingeboet. Ook Jozefien Godemont vermeldde dat graven in de geschiedenis van een organisatie inspirerend kan werken, maar wijst toch op moeilijkheden:

“Welzijnsschakels zette van bij het begin sterk in op het politiserend werken. Desondanks is het binnen de grote diversiteit aan lokale groepen niet evident om hierrond te werken. Sommige vrijwilligersgroepen zijn bijvoorbeeld uit een parochiale traditie gegroeid en zetten vooral in op ontmoeting, vrije tijd maken en materiële hulp., Het ‘politiserende’, in de zin van lokale dialoog en actie, zit niet in de kern van het DNA van alle groepen.”

Bij Atelier Groot Eiland wordt ook actief nagedacht hoe alternatieve praktijken kunnen aangemoedigd worden binnen de organisatie. Zo wordt hun visie op visie op stadlandbouw in de praktijk vorm wordt gegeven:

“Je kan enerzijds aan beleidsbeïnvloeding doen op papier en discussie proberen te voeren met het beleid. Onze werking is meer [aan beleidsbeïnvloeding te doen] met het realiseren van initiatieven. Soms vraagt dat wel een risico. We hebben nu een moestuin en we steken daar nu nog geld in. Wij denken dat stadslandbouw de toekomst is. Daar moeten we in investeren. Dat is nu het derde jaar dat we van start gaan met de moestuin achter ons gebouwen gelegen. Sinds twee jaar hebben we allerlei groepen die naar hier komen Die komen kijken hoe dat nu concreet vorm kan krijgen. Er zijn verschillende luiken, bv. het restaurant, waar mensen kunnen eten. Dat maakt dat we het beleid op die manier beïnvloeden. De mensen ... spreken met politici, spreken met andere mensen die dan zeggen “atelier groot eiland, die doen iets met stadslandbouw. Ga eens kijken hoe ze die combinatie van het sociaaleconomische en ecologisch vormgeven”. Op die manier proberen wij dat concreet te maken, maar dat is niet rechtstreeks. Dat is onrechtstreeks.”

Maar ook buiten het gevestigde middenveld wordt volop geëxperimenteerd met alternatieve praktijken. Bie Van Craeynest kijkt hiervoor naar de opkomst van burgerinitiatieven:

“Je voelt dat de systemen die we kennen op einde lopen. Er zijn in de luwte heel wat mensen op zoek naar andere manieren van werken, en meer en meer mensen die het niet meer pikken dat er zoveel gatekeepers zijn. Dat is wel een zeer Brusselse kijk. Brussel wordt zo slecht bestuurd, maar er zijn veel burger initiatieven die anders proberen te werken. En in Brussel, meer dan in andere stad, hebben die burgerinitiatieven door dat ze

wel iedereen moeten meehebben. In Laken is er bv. een bio-initiatief, waarbij van in begin reflex was dat het inclusief moet zijn, want moeilijk om als het loopt dan pas anderen te betrekken.”

Saida Isbai stelt eveneens dat innovatie op het vlak van politiserend werken betekent dat het middenveld mensen en burgers gaat ondersteunen in hun praktijken:

“Ik geloof in transitie, innovatie. Voorbeeld: in Willebroek is een plukboerderij. Hele buurt wordt daarbij betrokken, waardoor het rendement van de boerderij groter wordt, de sociale cohesie groeit want iedereen - ongeacht mening en achtergrond - komt hier bijeen. Dit is ook een politieke rol die mensen en burgers en organisaties opnemen, zonder dat ze hierbij concreet aan politieke beïnvloeding doen. De politiek moet ten dienste hiervan staan.”

3) Een derde strategie zet in op interne vorming bij personeel en achterban. Het dubbele doel van deze strategie is om enerzijds het personeel zodanig op te leiden dat ze mogelijke opportuniteiten om politiserend te werken leren herkennen en hier vervolgens naar handelen en anderzijds om het politieke bewustzijn en handelingsvermogen van de achterban te versterken.

Vanuit Bie Van Craeynest's ervaring zijn personen die als mentor optreden en professionals mee begeleiden en vormen om politiserend te werken van cruciaal belang:

Op mijn eerste werkdag [bij jeugdhuis Chicago jeugdhuis waar ik coördinator werd] gaf mijn baas priester Daniël Alliet me de sleutel en zei: “Jeugdwerk dat geen politiek werk is, dat is bezigheidstherapie.” Dat vind ik nog altijd. Ik ben sindsdien steeds meer geëvolueerd naar politiserend werken. Sinds ik weg ben, is dat politiserend werken ook weg, ook binnen koepelorganisatie worden daar aantal stappen achteruit gezet. Eerste les die ik geleerd heb: je hebt daar motor voor nodig en ik was die motor in jeugdhuis, aangevoerd door Daniël Alliet. Alliet was een soort mentor voor me, een voorbeeld in het combineren van zeer dicht op de eerste lijn staan en signalen vertalen naar beleid zodat administratie ermee aan de slag kan.

Rachida Aziz legde uit dat Le Space vormingsmomenten aanbiedt voor de achterban die er op gericht zijn om activistische praktijken te ondersteunen:

“Het [Politiek bewust maken] gebeurt heel organisch door de evenementen[...] laten we zeggen dat al onze evenementen politiek zijn [...], wij doen de projecties van documentaires, we organiseren ook vormingen aan jongeren, dat noemt bvb. radicaliseringscursus, maar dat doen wij ook aan de hand van politieke documentaires enzo en dan babbelen wij over hoe we het verzet organiseren, het is dus vooral daarrond dat wij bezig zijn met jongeren die al activist zijn, die geëngageerd zijn in één of andere organisatie en die een beetje tegen de muur lopen, zo van ‘wat nu?’.”

4) Een vierde strategie gaat rechtstreeks in tegen de fragmentatie van het middenveld door in te zetten op 'beweging' maken en samenwerking stimuleren vanuit en tussen middenveldorganisaties. Hart boven Hard werd in deze zin door verschillende respondenten aangewezen als een beloftevol model om politiserend te werken. Organisaties spelen ook in toenemende mate met de gedachte om te evolueren naar een bewegingsmodel om de afstand tot de achterban te verkleinen. Charlotte Vandycke beschrijft waarom Vluchtelingenwerk Vlaanderen steeds meer naar een bewegingsmodel opschuift:

"De realiteit van vandaag is dat waar wij vroeger op een plaats stonden waar we de verandering konden realiseren [rond tafel met politici, waar rekening werd gehouden met onze stem], dat vandaag drastisch veranderd is. Vandaag worden wij door de overheid niet meer als gelijkwaardige gesprekspartner beschouwd, maar wel als dienstverlener, als uitvoerder. Politiek gaat wel rechtstreeks naar de burger en zet zich zo eigenlijk in concurrentie met de middenveldorganisaties. Om dat doel te verwezenlijken, moeten wij terug naar de achterban en beweging maken om die te verbreden en ervoor te zorgen dat zij mee voor een handelingsperspectief gaan. [...] Om die reden zijn we begonnen met de campagne 'Gastvrije gemeenten'. Dat is op het eerste zicht een wollige sensibiliserende campagne, maar voor ons is dit heel bewust ingeschakeld in visie en missie. Het dwingt ons om uit onze ivoren toren/ bubbel te komen. En zo komen wij terecht bij nieuwe initiatieven, nieuwe burgers."

Orlando Verde observeert dat er toenaderingspogingen zijn tussen zelforganisaties en gevestigde middenveldorganisaties, maar benadrukt de nood aan coördinatie:

"Mijn contacten met de verenigingen nu veel groter zijn via Hart boven Hard. Ik zie dat heel veel verenigingen de urgentie zien om die toenadering te zoeken. Ze willen dan organisaties met Syriërs die we naar ons feest kunnen brengen. Of hoe kunnen wij in onze lokale kern diversiteit inbrengen. Hoe kunnen wij onze eigen achterban, die niet echt gewapend is om tegen een discours te gaan, ook informeren. Wat is het dekoloniseringsdiscours? [...] Hoe effectief het vandaag is, het is nog altijd zoeken. Ik denk dat die toenadering niet super effectief is vanuit de kant van de zelforganisaties. Ze zijn bezig met wat ze bezig zijn. In die zin, de coördinatie of het stimuleren van die toenadering tussen die groepen, dat is vandaag nog iets waar nog iets aan gedaan kan worden."

Als actief lid van Hart boven Hard identificeert Mohamed El Khalfioui het samenbrengen van gefragmenteerde actoren als voornaamste bijdrage van de beweging:

"Omdat dat nu gefragmenteerd is. Ik zie veel acties, maar dat is heel fragmentarisch. ... Onze doelstelling (met HbH) is om ze een eerste keer samen te brengen en dan te bekijken hoe kan dat structureler worden ingebed."

Saida Isbai ziet ook heil in brede samenwerkingsverbanden om de politieke rol van het middenveld terug op de rails te krijgen:

"Wat ik mis is een georganiseerde lobby, zoals de bedrijven sterk hebben. Dit betekent ook sterke studiediensten die zich hierbij bezighouden en politieke besluitvorming opvolgen. Dit is een cruciale rol voor het middenveld. Over alle sectoren heen. Het is niet meer van deze tijd om te zeggen dat het middenveld uit verschillende actoren bestaat. We moeten nu

streven naar intersectoraal middenveld-lobbywerk dat erin slaagt om gemeenschappelijkheid te bewaken. Er wordt nu veel gelobbyd, ten persoonlijke titel, uit eigenbelang. Men is zich vaak niet bewust van "wat ik nu inhaal voor de eigen middenveldorganisatie of sector, dit heeft negatieve impact op andere middenveldorganisaties of sectoren".

Later in ons gesprek stelde ze de politiserende kracht van uitwisseling echter ervaren te hebben vanuit Hart boven Hard.

"Wat ik geleerd heb uit HbH: veel organisaties die elkaar gevonden hebben, tot uitwisseling gekomen zijn. Er is tijd en ruimte genomen om van elkaar te leren 'uw problematiek is ook de mijne' en die gemeenschappelijkheid te vinden. Als op betoging voor sociaal cultureel werk ook de culturele sector aanwezig is, dan is dit een positief iets. We zitten allemaal in crisis. Maar ik geloof wel dat crisis ertoe kan leiden dat er terug iets wordt opgebouwd. Kruisbestuiving vindt plaats. Vroeger waren er zoveel scheidingswanden dat er weinig mogelijkheid was tot interactie. [...] We moeten mensen en organisaties verbinden, zo ver krijgen dat ze los van eigen (partij)politieke beweging samen naar buiten te komen, met zoveel mogelijk mensen neus in dezelfde te krijgen: we willen een ander samenlevingsmodel."

Rachida Aziz liet zich daarentegen eerder kritisch uit over het transformatief potentieel van Hart boven Hard als burgerbeweging. In haar visie, komt politisering neer op het verenigen van mensen en initiatieven van onderuit:

"De verhoudingen met sociale bewegingen zijn heel goed, dat valt onder 'Le Space Alliance'. De bedoeling van Le Space Alliance is een platform, een ruimte bieden aan wat er al bestaat, dus wij vinden niets uit. Wij bieden ruimte aan wat al bestaat, maar nergens ruimte krijgt. Maar die dingen die al bestaan, hebben meestal geen fysieke plek, dus kunnen zij dit gebruiken als plek, dat is de afspraak. En die worden dan onderdeel van de allilance. Er is een hele reeks organisaties van poetry tot verschillende hiphopdisciplines maar ook organisaties zoals Urban Woorden die jongeren stimuleren om te lezen[...], maar dat zijn ook individuen, activisten, die dan af en toe iets organiseren[...]. Die kleine organisaties in de alliance zijn niet alleen uit Brussel maar echt vanuit heel het land en dan hebt ge partnerschappen met de instituten, die mensen sturen tijdens evenementen om ook dit te ervaren en na te denken hoe zij ervan kunnen leren voor hun eigen beleid."

Zoals An Descheemaeker aangaf, houdt de ondersteuning van activistische praktijken echter een delicate evenwichtsoefening in voor middenveldorganisaties tussen 'empoweren' en 'overpoweren':

"We (BRAL) kunnen daar ver in gaan, zoals met Common Josaphat is dat alle vergaderingen meedoen en als deel van het collectief meewerken. Wat altijd een evenwichtsoefening is om u als professional niet te veel naar voor te schuiven zodat het collectief een collectief blijft gedragen door alle vrijwilligers op gelijke voet en niet iemand van BRAL die agenda bepaalt en beslissingen neemt. Dan knuffel je een collectief dood, zeker op lange termijn, dat alles te veel afhangt van jou. Dat is een sterke ondersteuning,

en dan samen met de groep beslissingen nemen van wie doet wat en af en toe een event organiseren of persbericht schrijven..”

Bronnen

Burawoy, M. (2005). "For public sociology." *American Sociological Review* 70(1): 4-28.

Burchardt, T. (2014). Deliberative research as a tool to make value judgements. *Qualitative Research*, 14(3), 353-370.

Hertogen, J. 2015. Migratieachtergrond per nationaliteit en gewest in België 2015. <http://community.dewereldmorgen.be/blog/janhertogen/2015/09/04/migratieachtergrond-per-nationaliteit-en-gewest-in-belgie-2015>

Hertogen, J. (2016). Migratieachtergrond in mijn gemeente: % per nationaliteit. <http://www.npdata.be/BuG/326-Migratieachtergrond/Migratieachtergrond.htm>

Oosterlynck, S., Hertogen, E., Swerts, T., & Debruyne, P. (2017). *Citizens and civil society organisations in a changing world: a literature survey*. Position Paper CSI Flanders. UAntwerpen. Antwerpen.

Vertovec, Steven, 2007. "Super-diversity and its implications". In: *Ethnic and Racial Studies*, 30: 6, pp. 1024-1054.

Annex 1 – Lijst en verantwoording van respondenten

Rachida Aziz is een Brusselse modeontwerpster en activiste. Ze is initiatiefneemster van Le Space, een co-working space en ontmoetingsruimte waar artiesten, ecologische start-ups, activisten en culturele organisaties het ‘cultuurhuis van morgen’ vorm geven. Le Space wil een vrijplaats en safe space voor het experimenteren met hybride identiteiten in superdiverse steden zijn.

Eva Brumagne is algemeen directeur bij de vrouwenorganisatie Femma die ijvert voor de emancipatie van vrouwen en voor gendergelijkheid. Femma investeert in het van meet af aan superdivers maken van nieuwe Femma-groepen en in het aannemen van een proactieve houding in het maatschappelijke debat.

Ismail Canturk is educatief medewerker bij Averroes VZW, ook gekend als Moslim Advies Punt (MAP). MAP biedt dienst- en hulpverlening (onder meer rond drugs), maatschappelijke vorming en een infolijn voor moslims over ethische kwesties aan. Averroes zette ook de Sportschool 9Duust op in de superdiverse Gentse wijk de Brugse Poort.

Jamila Channouf werkte verschillende jaren als sociaal-cultureel werkster bij de Gentse sociaal-artistieke organisatie De Vieze Gasten die gevestigd is in de superdiverse wijk de Brugse Poort. Ze is activiste (bv. organisator van de stille wake in Gent na de terroristische aanslagen in Parijs) en de drijvende kracht achter de Gentse Lente, een door de stad Gent ondersteund burgerinitiatief dat een diverse groep burgers sinds 2013 op de Dag tegen Racisme samenbrengt om een statement te maken tegen racisme.

Tom Dedeurwaerder is algemeen coördinator bij Atelier Groot Eiland. Atelier Groot Eiland is gevestigd in Molenbeek. Het is een sociale werkplaats en opleidingscentrum voor kansarme, langdurige werklozen. Atelier Groot Eiland staat bekend om haar innovatieve projecten. Zo is er een winkel met artisanale producten, een tearoom, een schrijnwerkerij, restaurant Bel Mundo en moestuin op een voorheen ongebruikt stuk grond.

An Descheemaeker is coördinatrice van BRAL. BRAL is een Brusselse stadsbeweging en milieuorganisatie, die bewonersgroepen en –organisaties ondersteunt en netwerken vormt tussen burgers en academici, private actoren en studiebureaus.

Mohamed El Khalfioui is co-coördinator van de werkgroep Diversiteit van burgerbeweging Hart boven Hard. Hij was eerder actief in KifKif, Arabisch-Europese Liga en in een vereniging voor studenten met een migratie-achtergrond.

Jozefien Godemont is stafmedewerker vzw Welzijnsschakels. Welzijnsschakels is een sociaal-culturele vereniging die werkt rond groepsvorming, maatschappelijke betrokkenheid, culturele participatie en vorming van mensen in armoede. Binnen de organisatie legt ze zich toe op het participatief en politiserend werken met mensen die uitsluiting ervaren omwille van afkomst of armoede.

Saïda Isbai is diversiteitsconsulente bij de vakbond ACV. Diversiteitsconsulenten ondersteunen werknemers en hun afgevaardigden in omgaan met diversiteit. Ze is ook actief binnen Hart boven Hard en werkt er mee aan de werkgroep diversiteit.

Els Michiels is voorzitter van KAJ vzw. KAJ is een jongeren- en actiebeweging die jongeren in de traditie van Cardijn via vriendschap actie leert voeren en elkaar ondersteunen.

Ken van Roose is medewerker ‘beroepskrachten in jeugdhuizen’ bij Formaat. Formaat is de federatie van jeugdhuizen in Vlaanderen.

Bie Vancraeynest is projectmedewerker van het Enter Festival 2018 bij DEMOS en voormalig coördinator van het Brusselse multicultureel jongeren centrum Chicago, dat met maatschappelijke kwetsbare kinderen en jongeren werkt.

Charlotte Vandycke is directrice van Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Vluchtelingenwerk Vlaanderen is een NGO die samen met 50 lidorganisaties en 35 vrijwilligersgroepen de belangen van vluchtelingen en asielzoekers verdedigt en recent meer naar het bewegingsmodel opschuift.

Orlando Verde is stafmedewerker bij Kifkif, blogger en filmmaker. Kifkif is een interculturele beweging die strijdt voor gelijkheid en tegen racisme.