





STEFAAN van Mooss

“Mooss bereikt al best een gevarieerd publiek, door wat we aanbieden en door de plaatsen waar we komen. In scholen werken we met heel veel soorten kinderen en jongeren. En onze initiatieven worden gesmaakt door een publiek dat in jeugdbewegingen niet altijd een uitlaatklep vindt voor zijn artistiek talent. Natuurlijk worden we diverser – er is geen enkele jeugdorganisatie die **niet diverser is geworden de voorbije tien jaar – maar we kiezen bewust voor een ongedwongen, natuurlijk groeiproses.**”

“Onze medewerkers passen zich voortdurend aan, vertrekkend vanuit wat deelnemers zelf willen. En dat werkt. Het interesseert hen niet in welke doelgroep iemand zit. Als je een fysieke beperking hebt, maar je wilt dansen, dan zorgen ze ervoor dat jij kan dansen. Werken aan diversiteit is voor ons een middel, geen doel op zich. Een middel om elk kind en elke jongere kansen te geven voor artistieke expressie. En die inspanningen leveren we elke dag. Niet om de vier jaar bij een nieuwe beleidsnota.”

“Inclusie is belangrijk: niet iedereen moet participeren aan alles, maar iedereen moet zich wel overal in het jeugdwerk welkom voelen. **Organisaties die zich focussen op een doelgroep, ik durf dat zelfs problematisch te vinden.** Is dat niet discriminerend dan? De strijd voor meer diversiteit moet niet gevoerd worden met wie er nog niet in slaagt, maar met wie het nog niet wilt. Contexten veranderen, dus organisaties moeten mee veranderen. En ja, dat gaat allemaal snel. Maar dat is geen excuus. De zoektocht, het debat, het proces zijn belangrijker dan het statistische resultaat op korte termijn.”

“Je kunt kiezen voor een radicaal wit blad om je organisatie te hertekenen, of voor groei. Wij kiezen voor

“Op een dag zal onze organisatie de samenleving weerspiegelen. Maar ik forceer dat niet.”

het tweede, al gaat dat trager. We vertrekken vanuit wat onze aanvragers, deelnemers en medewerkers vragen en kunnen. Op termijn zal het aanbod en het team van onze organisatie veranderen en een weerspiegeling van de maatschappij zijn. Maar niet morgen. En dat is oké.”

“Net zoals ik als coördinator oké ben, en niet per definitie moet worden afgeschreven omdat ik een witte, hogeschoolde veertiger uit de middenklasse ben. Dat betekent immers niet dat ik niet kan nadenken over meer innovatie en meer diversiteit. Dat ik niet weet dat een raad van bestuur die al decennia op dezelfde manier draait in vraag gesteld moet worden. Daag mij maar uit. **Zet mij pas opzij als ik de vernieuwing zou opzijzetten.**”

“Maar ik neem niet bewust medewerkers aan die anders zijn. Ik screen niet op sollicitanten met een kleurtje of een handicap. Ik zoek mensen met een specifieke opleiding en talent, en vaak zijn die er ook niet in alle maten en soorten. Omdat de scholen waaruit ze komen ook niet inzetten op diversiteit. So be it, kan ik niks aan veranderen. **Evenmin geloof ik in diversiteitsmedewerkers.** Want iedereen moet diversiteitsmedewerker zijn. Wat ik wel doe: ik zorg voor complementariteit in mijn team. Een topdanser die niet goed is in Nederlands, geven we opleidingskansen, zodat hij toch telefoontjes kan doen.”

“Laten we elkaars prestaties ook meer vieren. Elke individuele stap vooruit is geweldig. Laat ons meer content zijn met diversiteit, met de instroom, capaciteiten en mogelijkheden, in plaats van te tobben en te vloeken. Bejubel wat je hebt en beklag niet wat je niet hebt.” ◀