



De zomer van De Zondag

Onze journalist Vincent Vanhoorne gaat een zomer lang op pad met onze strandstoel. Wekelijks nodigt hij één interessante Vlaming uit om plaats te nemen voor een boeiende babbel.



INCLUSIVITEITSEXPERTE HANAN CHALLOUKI WIL OP EEN POSITIEVE MANIER HET VERSCHIL MAKEN

“Openstaan voor diversiteit”

OOSTENDE ■ “Onze samenleving is heel divers, maar onze bedrijven zijn dat een heel stuk minder”, stelt Hanan Challouki vast. Als inclusiviteitsexperte heeft ze de missie op zich genomen om daar iets aan te doen. Inclusief ondernemen houdt veel meer in dan bij een personeelsadvertentie een foto van iemand met een kleurtje plaatsen, legt ze uit. Op televisie en in de kranten stelt de energieke ondernemster een eenzijdige manier van berichtgeving vast. “In een democratische samenleving kunnen media hun rol niet degelijk vervullen als ze niet divers zijn.”

We ontmoeten Hanan Challouki in Oostende. Daar heeft ze voor een publiek van 800 ondernemende vrouwen net een *keynote* gegeven rond inclusief communiceren. Haar woorden hebben impact. Wanneer we voor dit gesprek een rustige plek zoeken op de dijk, krijgt Hanan tal van complimentjes toegeworpen door dames die daarnet nog in de zaal zaten. “De kust brengt me rust”, vertelt Hanan. “Als kind kwam ik geregeld met mijn ouders in Oostende en als ik tegenwoordig op vakantie ga, kies ik vaak voor de zee. Voetjes in het zand, meer heb ik niet nodig.” De zomerstoel van De Zondag is vandaag dus een strandstoel.

Je helpt bedrijven om een inclusiever beleid te voeren. Hoe moeten we dat concreet zien?

“Dat is heel divers en hangt sterk af van wat men nodig heeft. Bijvoorbeeld: een bedrijf kan bepaalde profielen van werknemers niet aantrekken en wil daar iets aan doen. Of ze willen met hun product of dienst een veel diverser publiek bereiken. Dat zijn de twee grote vragen die ik krijg. Maar soms schuif ik ook gewoon aan bij een brainstorm om vanuit mijn expertise ideeën te leveren.”

Welke voorwaarden zijn belangrijk voor inclusief ondernemerschap?

“Je moet als bedrijf transparant kunnen zijn en de mensen tonen dat wat je doet ook écht is. In een maatschappij die niet altijd openstaat voor diversiteit en inclusie moet je als bedrijf ook wel het lef hebben om te zeggen dat je daarvoor kiest. En authenticiteit is de rode draad. Als een organisatie die als extreemrechts bekendstaat morgen met een inclusieplan aankomt, wordt dat meteen doorprikt. Je



“Als VTM haar schermgezichten voorstelt, heb ik last van plaatsvervangende schaamte”

verhaal moet dus passen bij de identiteit van je bedrijf.”

Diverser worden is meer dan een personeelsadvertentie met een foto van iemand met een kleurtje?

“Je moet het inderdaad ruimer zien. Vaak beperkt men zich tot beeldvorming. We zetten iemand met een hoofddoek of een rolstoel op de affiche en dan komt het wel goed. Maar dat is zo’n enge blik. Het gaat over de leefwereld die je in beeld brengt, je toegankelijkheid als bedrijf, de taal die je hanteert en de manier waarop je je opstelt voor verschillende doelgroepen.”

Is het moeilijk om ondernemers te overtuigen?

“Tegenwoordig niet meer. Men snapt

het belang van diversiteit, maar vindt het niet altijd gemakkelijk om actie te ondernemen.”

Kleine bedrijven zetten misschien moeilijker de stap dan grote?

“Er is inderdaad een verschil, ook in de tijd, de energie en het budget dat je kan investeren in inclusie en diversiteit. Maar iedereen kan wel iets doen. Werk je als kmo geregeld met een freelancer samen, kies de volgende keer dan eens voor iemand met een totaal ander profiel.”

Welke score zou je de Belgische bedrijfswereld geven op vlak van diversiteit?

“Eigenlijk zou ik een buis moeten geven, maar ik ben mild en geef vijf op tien. *Five for efforts*. Heel veel bedrijven hebben wel de intentie om het goed te doen, maar ze gaan niet allemaal over tot actie. Je kan als onderneming wel zeggen dat je diversiteit belangrijk vindt en er veel over praten, maar je moet ook echt dingen doen. Nederland scoort beter op dat vlak en toont meer lef.”

Wat is het voornaamste obstakel als je een inclusieve organisatie wil worden?

“Angst om te veranderen, is de grootste drempel, samen met de angst om een bepaald publiek dat je al hebt te verliezen. Die hunkering naar alles wat stabiel is, zit hard in onze cultuur en is heel erg Vlaams. Daar moet je je overzetten. Je kan niet groeien zonder groeipijnen. Je kan niet vooruit zonder een paar keer op je bek te gaan.”

Zijn er voorbeelden van bedrijven die het goed doen?

“Geen enkel bedrijf is 100 procent inclusief, maar er zijn wel bedrijven waarvan ik bepaalde elementen interessant vind. Bol.com voert bijvoorbeeld heel diverse marketingcampagnes, Telenet zet in op een inclusieve werkcultuur, wat ik ook wel waardeer. Veel bedrijven zijn op goede weg.”

Zijn onze mediabedrijven ook op goede weg? Nieuwsankers heten niet alleen meer Goedele of Wim, maar ook Fatma of Riadh.

“Er is kleur, maar er is geen diversiteit. Wij houden van schermgezichten die kleur bieden, maar niet te veel afwijken van de norm en die een bepaalde visie of deontologie niet te veel in vraag stellen. Wat volgens mij net wel

moet gebeuren. Ik heb communicatiewetenschappen gestudeerd en geleerd dat media de vierde macht zijn. In een democratische samenleving kunnen media hun rol niet degelijk vervullen als ze niet divers zijn. Als VTM bij de start van het televisiesizoen haar schermgezichten voorstelt, heb ik elke keer weer last van plaatsvervangende schaamte. Dan vraag ik me af hoe het komt dat zij in 20 jaar tijd niet diverser geworden zijn.”

Geldt dat ook voor de mensen die in straatinterviews aan bod komen?

“Als het gaat over religie, dan laten we moslims aan het woord, maar vraag een moslim ook eens zijn mening als het over de coronacrisis, de gasprijzen of de belastingen gaat. Het zijn altijd opnieuw dezelfde mensen die we aan het woord laten, en ik begrijp niet waarom. Wandel over straat in Antwerpen en je krijgt genoeg diverse mensen voor je microfoon.”

Federale ambtenaren kregen onlangs regels voor een genderinclusief taalgebruik. Zeg niet ‘geachte mevrouw of meneer’, maar ‘beste’. Een goed idee?

“Ik denk dat het een goede zaak is dat

Lees alle interviews op dezondag.beSteven Van Gucht
Viroloog

teit vraagt lef”



Hanan Challouki

- 30 jaar, getrouwd en mama van een zoontje
- master in de communicatiewetenschappen
- was medeoprichter van mediaplatform mvslim.com
- stond in 2018 op de Europese Forbes-lijst 30 Under 30 met beloftevolle jongeren
- zaakvoerder van strategisch bureau Inclusief
- gastdocent aan hogeschool Odisee
- auteur van het boek Inclusieve Communicatie

profielen willen geen leerkracht worden omdat ze zien wat die rol inhoudt. Vrouwen met hoofddoek mogen geen lesgeven, daar sluit je een grote groep mee uit. Dat is verschrikkelijk, want we hebben een gigantisch leerkrachtentekort, maar we blijven toch vasthouden aan dit soort zaken. Ik ben zelf gastdocent in het hoger onderwijs en ik voel me daar gerespecteerd. Waarom kan dat niet in het secundair onderwijs?”

We praten over bedrijven en media, maar hoe kunnen we op persoonlijk vlak inclusiever leven?

“We trekken vaak op met mensen die hard op ons lijken, maar het is heel verrijkend als je cultuursensitief kan handelen. Doe kennis op over andere leefwerelden en zie die niet als een ver-van-mijn-bedshow. Diversiteit is overal. Ik las onlangs een interview met stand-upcomedian William Boeva en ik heb veel bijgeleerd over hoe mensen met een beperking bepaalde dingen ervaren. Dat moeten we meer doen. Oogkleppen af!”

Je groeide op in een groot gezin. Hoe was dat?

“Mijn ouders waren zelf nog kind toen ze emigreerden uit Marokko. Ik ben geboren in een gezin met tien kinderen, ik ben nummer acht, een van de jonkies dus. In een groot gezin gebeurt altijd iets. We hadden veel gezellige momenten, maar ook discussies. We zijn als gezin best wel divers. We hebben elk onze eigen visie op het leven en mijn broers en zussen hebben allemaal andere passies en beroepen.”



► “Op school werd ik anders behandeld en deden leerkrachten racistische uitspraken.” (foto Christophe De Muynck)

“Je kan niet groeien zonder groeipijnen. Je kan niet vooruit zonder een paar keer op je bek te gaan”

Wat vonden jouw ouders belangrijk in de opvoeding?

“Familiewaarden waren heel belangrijk, net als trouw blijven aan wie je bent. De hechte band tussen de broers en zussen zorgde er ook voor dat we op alle mogelijke manieren goed voor elkaar zorgden: samen naar school gaan, zien dat iemand veilig thuis geraakt... En als mama niet kan koken, neemt iemand anders over.”

Je schooltijd verliep niet altijd even vlot. Hoe kwam dat?

“Ik ben vaak van school veranderd, maar dat had niets te maken met slechte resultaten. Ik studeerde goed, maar ik voelde me niet goed op school omdat ik vaak uit de boot viel omwille van mijn achtergrond en mijn naam. Ik ben opgegroeid in Berchem, dat is nu een heel diverse gemeente, maar dat was toen minder zo. Mijn mama kwam mij van school halen met een hoofddoek. Dat was anders dan bij de andere kinderen. Ik was me al op jonge leeftijd erg bewust

van het feit dat sommige mensen anders naar mij kijken.”

Werd je anders behandeld door leerkrachten?

“Als ik daar retrospectief naar kijk, durf ik te zeggen dat ik ongetwijfeld anders werd behandeld. Ik had uitstekende resultaten, maar het was nooit genoeg. Ik haalde een tien, maar dat moest bij wijze van spreken een elf zijn om een compliment te krijgen van de leerkracht. Ik ben ook vaak geconfronteerd met onderwijspersoneel dat heel racistische dingen tegen mij zei. Ik vond het moeilijk om daar met iemand over te praten. Mijn ouders hebben veel respect voor onderwijs en voor instituten in het algemeen en zeiden: gewoon braaf zijn, veel studeren, en dan komt het wel goed. Ik ervaarde het op veel vlakken toch anders.”

Toen je afstudeerde heb je jezelf enkele ambitieuze doelen gesteld. Werd die ambitie gesterkt door hoe jij je schooltijd hebt beleefd?

“Ik kreeg vaak te horen dat ik iets niet zou kunnen of iets niet voor mij bestemd was, en ik wou altijd het tegendeel bewijzen. Ik heb die *drive* wel in mij. Ik ben heel trots op het pad dat ik al heb afgelegd, maar ik zou het eigenlijk niet vanuit die positie of vanuit die reden moeten hebben gedaan.”

Je bent dit jaar 30 geworden, wat doet dat getal met jou?

“Het voelt goed. Als twintiger krijg je veel druk opgelegd, ik ben blij dat ik die jaren achter me heb gelaten. Iemand zei me: je hebt al je mijlpalen al

bereikt: ondernemer, getrouwd, een kindje... Ik hoop toch dat er nog meer mijlpalen zijn. (*lacht*) Ik ben best wel trots op wat ik heb bereikt. Ik blijf vooral hopen dat ik meer impact kan hebben en op een positieve manier het verschil kan maken voor mensen.”

Hoe bevalt het ouderschap?

“Mijn zoontje is nu tien maanden oud. Het is een grote aanpassing in je leven. Ik ben ondertussen meer vertrouwd met die rol en afgezien van af en toe een slapeloze nacht is dat echt genieten.”

Wil je hem op dezelfde manier opvoeden zoals jouw ouders dat hebben gedaan?

“Op sommige vlakken wel, op andere niet. Mijn ouders hebben ons altijd heel vrij gelaten. We zijn opgevoed om onafhankelijk en zelfstandig te zijn. Dat is goed, maar je moet ook ergens op kunnen terugvallen. Ik denk dat ik vooral wil inzetten op weerbaarheid. Wanneer je met een andere achtergrond opgroeit in onze samenleving, heb je dat nodig.”

Mag de riem er deze zomer even af? Heb je vakantieplannen?

“Mijn werk vraagt veel energie. Ik heb het echt wel nodig om af en toe even weg te zijn. We gaan een week naar Sardinië zonder de baby en doen een week Kopenhagen mét hem. Ik ben veelzijdig op het vlak van reizen. Ik hou van grote steden als New York en Londen, maar geniet ook van de rust van de natuur en de zee.”

Wat betekent Marokko, het geboorteland van jouw ouders, voor jou?

“Ik kom er een keer in de paar jaar. Ik doe het vooral voor mijn ouders. Zij hebben nog een echte band met het land en omdat dit voor hen belangrijk is, is het dat voor mij ook. Maar ik ben me er ook bewust van dat er in Marokko veel is gebeurd waardoor ik nu in België leef en niet daar. Het is goed om af en toe eens stil te staan bij het verhaal van je ouders en grootouders en bij wat zij allemaal hebben meegeemaakt.”



Volgende week:
Jeroen Denaeghel
Woordvoerder Agentschap Natuur en Bos en mediafiguur

► Hanan Challouki: “De Belgische bedrijfsweld geef ik vijf op tien voor diversiteit. Five for efforts.” (foto Christophe De Muynck)

de overheid daarmee bezig is, maar je moet wel kijken dat daar bij je ambtenaren een draagvlak voor is. Er kan perfect van hogerhand iets worden opgelegd, maar informeer de mensen ook waarom je dat doet. Die schakel mis ik vaak. Als inclusie wordt opgelegd als een eis van bovenaf, werkt het niet, dan haken mensen af. Je moet mensen kunnen overtuigen en meekrijgen in je verhaal.”

Zie jij een verband tussen het nijpend tekort aan personeel in bedrijven en een gebrek aan diversiteit?

“Zeker. Veel mensen die perfect voor een bepaald bedrijf zouden kunnen werken, willen dat niet doen omdat ze daar zichzelf niet kunnen zijn. Iemand zei me onlangs: ‘*War on talent? War is over, talent has won!*’. En het is zo. Werknemers kunnen kiezen waar ze willen werken en diversiteit speelt daar een hele grote rol in.”

Geldt dat ook voor het onderwijs? Er is een groot leerkrachtentekort.

“Er is een serieus gebrek aan diversiteit in ons onderwijs. Heel wat diverse