

Boom



DIVERSITEIT IN HET SOCIAAL DOMEIN

OP WEG NAAR INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Youssef Azghari

Diversiteit in het sociaal domein

Diversiteit in het sociaal domein

Op weg naar intercultureel vakmanschap

Youssef Azghari

Boom

inclusief website!

Met behulp van onderstaande unieke activeringscode krijg je toegang tot de website **www.diversiteitinhetsociaaldomein.nl** voor extra materiaal. Deze code is persoonsgebonden en gekoppeld aan de eerste druk. Na activering van de code is de website twee jaar toegankelijk. De code kan tot zes maanden na het verschijnen van een volgende druk geactiveerd worden. De code is eenmalig te gebruiken.

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Basisontwerp omslag: Dog & Pony, Amsterdam
Omslagontwerp: Haagsblauw, Den Haag

Beeld omslag: Bert Vredegoor, Heilige Grond 4 (sproeidruk op fluweel)

www.bertvredegoor.nl

Instagram: devotio.moderna

© Youssef Azghari & Boom uitgevers Amsterdam, 2021

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervaelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische vervaelvoudingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978 90 244 0203 8

ISBN 978 90 244 0204 5 (e-book)

NUR 133

www.diversiteitinhetsociaaldomein.nl

www.boomhogeronderwijs.nl

Inhoud

Voorwoord	9
Inleiding	13
Deel I Kennis	25
1 Wat is intercultureel vakmanschap?	27
1.1 Versnippering intercultureel vakmanschap	29
1.2 Mismatch tussen theorie en praktijk	30
1.3 De beroepsgroep sociaal professionals is overwegend wit	31
1.4 Wanneer is sprake van cultuurverschillen?	33
1.5 Hyperrelativering van het begrip 'diversiteit'	34
1.6 Focus op niet-westerse migranten onvoldoende belicht	37
2 Migratie, identiteit, cultuur, acculturatie en culturele diversiteit	45
2.1 Migratiegeschiedenis	45
2.1.1 Migratie op wereldschaal	46
2.1.2 Top 4 van niet-westerse islamitische migrantengroepen in Nederland	47
2.1.3 Motieven van migratie	49
2.1.4 Verschillende cohorten migranten	51
2.2 Mainstream Nederlanders en migranten	54
2.2.1 Mainstream binnen een etnische gemeenschap	57
2.3 Identiteitsvorming	59
2.3.1 Identiteit en cultuur	60
2.3.2 Identiteit, sociaal kapitaal en sociale participatie	63
2.3.3 Meervoudige identiteiten en Twenty Statements Test (TST)	68
2.3.4 Identiteit en (super)diversiteit	71
2.4 Acculturatie	74
2.4.1 Acculturatiemodellen	76
2.4.2 Succes- en risicofactoren	87
2.5 Diversiteit in opvoeding	97
2.6 Communicatiemodellen	103

3	Participatie, hulpbronnen en interventies	111
3.1	Triple K-hulpbronnen	111
3.1.1	EWB-model als analyse-instrument	112
3.2	Participatiegraad: indicatoren voor een geslaagde participatie	114
3.3	De participatie van niet-westerse Nederlanders	116
3.4	Participatiebevorderende interventies	118
3.4.1	Sociaal netwerk	119
3.4.2	Randvoorwaarden	122
3.4.3	Relationele vaardigheden	125
3.4.4	Sociale vaardigheden	127
3.4.5	Hoe nu verder met interventies?	130
Deel II	Houding	133
4	Culturele diversiteit, beeldvorming en houdingsaspecten	135
4.1	Nederland als multi-etnische samenleving	135
4.1.1	Overschatting zelfkennis	138
4.1.2	Over-romantisering	138
4.1.3	Integratiedebat	139
4.2	Visies op cultuur	143
4.2.1	Ethnocentrisme versus cultuurrelativisme	143
4.2.2	Plus/min tolerantie-participatiematrix	146
4.2.3	Ruimte en mogelijkheden voor participatie	152
4.3	Sociaal professionals en beeldvorming	152
4.3.1	Negatieve beeldvorming	154
4.4	Mensen met meervoudige identiteiten over cultuurverschillen en beeldvorming	157
4.4.1	Uitsluiting	158
4.4.2	Socialisatie	158
4.4.3	Ontwikkelkansen	160
4.5	Zes werkzame houdingsaspecten	160
4.5.1	Houdingsaspecten peilen aan de hand van checkvragen	161
4.5.2	Zelf je houdingsaspecten checken	166
5	Dilemma's bij professioneel handelen	171
5.1	Dilemma's onder niet-westerse jongeren	172
5.1.1	Culturele oriëntaties	174
5.1.2	Sociale omgeving	175
5.2	Dilemma's van de sociaal professional	175
5.2.1	Uitgangspunten van intercultureel vakmanschap	176
5.2.2	Sociaal professionals in een gedwongen kader	186
5.2.3	Sociaal professionals in een vrijwillig kader	187

5.2.4	Jongerenwerk en ervaringsdeskundigen met een migratieachtergrond	189
5.3	Verschil in perspectieven	191
Deel III	Vaardigheden	203
6	Communicatief handelen	205
6.1	Interculturele vaardigheden en duurzaam contact	205
6.2	Brugmodel toepassen	207
7	Methodisch handelen, integratie en reflectie	213
7.1	De Triple K-methode toepassen	213
7.2	Integratie van het brugmodel en de Triple K-methode	218
7.2.1	Verschillen brugmodel en Triple K-methode	219
7.2.2	Combinatie brugmodel en Triple K-methode	219
7.2.3	Casusanalyses met brugmodel en Triple K-methode	220
7.3	Toenemende complexiteit	225
7.4	Reflectie op de drie fundamenteën	229
	Begrippenlijst	231
	Literatuur	237
	Illustratieverantwoording	245
	Bijlage 1	
	Triple K-methode en brugmodel in de praktijk	247
	Bijlage 2	
	Checkvragenlijst: demonstratie van 6 houdingsaspecten	251
	Dankwoord	253
	Register	255
	Over de auteur	259

Voorwoord

Om beter te kunnen omgaan met de toenemende diversiteit in Nederland is het nodig dat professionals in het sociaal domein zich intercultureel vakmanschap eigen maken. In dit boek presenteer ik *wat* dit vakmanschap in de praktijk inhoudt, *hoe* je het leert beheersen en *waarom* het belangrijk is om je erin te verdiepen en het dagelijks te demonstreren in je professioneel handelen. Dat is dan ook de missie van dit boek. Daarnaast wil ik verschillende werelden met elkaar verbinden die op het eerste oog geen relatie met elkaar lijken te hebben. Dat is misschien wel de grootste uitdaging voor alle professionals die dagelijks intercultureel werken en stapsgewijs bruggen bouwen tussen mensen met verschillende identiteiten. De ondertitel van dit boek, *Op weg naar intercultureel vakmanschap*, geeft al aan dat leren en groeien gepaard gaan met het afleggen van een reis. Ik vergelijk dit met mijn eigen ervaring om, na jarenlange oefening, de zwarte band karate te behalen. Dit is een mijlpaal voor iedere beoefenaar van *martial arts* (gevechtskunsten). De zwarte band staat voor *kunde*. Maar het bereiken van zo'n mijlpaal vormt nooit het eindstation. Het is een eerste fundament. De zwarte band staat net als een bachelor- of mastergraad symbool voor de weg naar vakmanschap. Van daaruit kun je verder groeien en jezelf voortdurend verbeteren. Dat geldt ook voor je bekwamen in intercultureel vakmanschap. De route ernaartoe verschilt van persoon tot persoon. De weg waarop theorie en praktijk gedurende een onbepaalde leerperiode samengaan, staat in het Japanse schrift (Kanji) bekend als de *do*. Karate is een vorm van *budo*, wat letterlijk 'de weg van de krijger' betekent. De essentie van karate is 'het zo snel mogelijk doen stoppen van het gevecht'. Ik beoefen intensief karate-do. Via de witte, gele, oranje, groene, blauwe en bruine banden slaagde ik in mei 2018 voor de zwarte band. Dat ging gepaard met hard werken, vallen, opstaan en weer doorgaan. Het pad ernaartoe was lang, zwaar en bezaaid met obstakels. Toch was het zeer de moeite waard om mijn grenzen te blijven opzoeken.

Bruggen bouwen, praktische toepassing en meesterschap

Over karate bestaan veel stereotiepe beelden. Zo wordt het in één adem genoemd met agressie en geweld. Niet in de laatste plaats doordat meestal juist de buitensporigheden, begaan door mensen die aan vechtsporten doen, veelvuldig de media halen. Karate wil juist het tegenovergestelde bereiken. Het is juist bedoeld om je niet te laten gijzelen door negatieve emoties of eenzijdige beeldvorming. Karate biedt tegenwicht. Het is er juist op gericht om je te bevrijden uit het hok waar andere mensen je in duwen, terwijl je er helemaal niet in thuishoort. Karate is bedoeld om je actief te weren tegen onder meer negatieve emoties, gedachten en prikkels. Deze kunnen van binnenuit of van buitenaf op je afkomen. Als verweer tegen al deze destructieve aanvallen leert een karateka

daar beheerst mee omgaan en ze om te buigen in positief gedrag, in contact met zichzelf en met anderen.

De zwartebander is goed vergelijkbaar met een sociaal professional, zoals een sociaal werker. Die strijdt met intercultureel vakmanschap ook tegen negatieve beeldvorming. Zowel de zwartebander als de sociaal werker hebben na een pittige studie een goede basis ontwikkeld om mensen met verschillende culturen te verbinden. In karate heb je de ander nodig om te kunnen groeien. Je beoefent deze gevechtskunst bij voorkeur samen in een groep. Omdat karate mensen met diverse culturen aanspreekt, kom je direct in contact met mensen met een andere achtergrond dan jij. Je leert hen spelenderwijs beter kennen en respecteren. Je deelt een gemeenschappelijke missie in het strijden tegen eenzijdige en negatieve beeldvorming. Mensen over de hele wereld hebben allerlei associaties en denkbeelden over mensen met een andere culturele achtergrond en/of een andere huidskleur of geloof. Het woord karate betekent in het Japans 'lege hand'. Volgens de oude meesters verwijst 'leeg' ook naar 'leeg zijn van egoïsme'. Het belangrijkste doel is vervolmaking van het karakter, waarbij hechting en afhankelijkheid (h)erkend en losgelaten worden. Dit leidt tot innerlijke rust, innerlijke kracht en innerlijke vrijheid.

Toen ik er als student in 1990 mee begon, was ik meer geïnteresseerd in 'karate als vechtsport'. Zo deed ik graag mee met wedstrijden. Ik kon daar sparren. Tijdens de gevechten zocht ik mogelijkheden om snel te scoren. Het sportieve karate sprak mij destijds meer aan dan het gestileerd uitvoeren van de technieken.

Toen mijn studententijd halverwege de jaren negentig afliep, stopte ik met karate. Dankzij mijn zoon, die als zesjarige op zoek was naar een sport die goed bij hem paste, heb ik in de zomer van 2013 mijn oude passie weer opgepakt. Ik begon weer vanaf nul, met de witte band. Ik kwam toen langzamerhand tot het besef dat karate meer is dan fysiek contact en strijden om wie het vaakst kan scoren. Karate als 'verdedigingskunst' heeft ook te maken met *aandacht, aanwezigheid, betrokkenheid, geduld, concentratie, uithoudingsvermogen, inzet, respect* (voor de ander, jezelf en je omgeving) *moed, incasseringsvermogen* (omgaan met pijn, verlies, woede en verdriet), *volharding* (niet opgeven bij tegenslagen, maar volhouden, doorgaan en opnieuw proberen) en *bescheidenheid*. Het zijn waarden als deze die maken dat je als mens altijd openstaat om te leren van de ander en van je eigen observaties en ervaringen om zo te groeien als mens. Al deze vaardigheden hebben sociaal professionals in zorg, welzijn en veiligheid, waaronder sociaal werkers, ook nodig om de ander te helpen.

Zelf zie ik karate dan ook als een onderdeel van mijn permanente spirituele ontdekkingsreis waarbij leren en groeien centraal staan. Tijdens die tocht met pieken en dalen, leer je in verbinding met jezelf en de ander vooral jezelf beter kennen. Zo leer je je eigen krachten efficiënt te benutten en leer je te incasseren.

Daarnaast verken je ook je mentale en fysieke grenzen. Je kunt altijd meer dan je denkt! De confrontatie met jezelf behelst een persoonlijke strijd met jezelf om een beter mens te worden, zowel voor jezelf als voor je directe omgeving. De zwarte band is niet het eindpunt; hij nodigt juist uit om meer wijsheid te vergaren en doelgericht door te werken. Daarnaast is karate ook bedoeld om extra aandacht te geven aan mensen in een kwetsbare positie of in een minder kansrijke positie dan jijzelf. Een karateka zoekt altijd eerst naar de geweldloze weg om conflicten of obstakels het hoofd te bieden. Tegelijkertijd is een karateka niet bang. In een situatie van hardnekkige obstructie, of bij problemen die de harmonie of vrede verstoren of zelfs bedreigen, gaat hij deze direct te lijf. Dezelfde aanpak hanteer ik ook bij verdieping in het intercultureel vakmanschap.

Dit boek is dan ook mede gebaseerd op wat ik leer tijdens het beoefenen van karate. Een wijze les die ik bijna dagelijks toepas, is dat je alleen groeit in karate, en dus ook in intercultureel vakmanschap, door eindeloos te oefenen in de praktijk met wat je hebt geleerd. Theorie in de praktijk toepassen en omgekeerd: datgene wat je doet in de praktijk, funderen op stevige theoretische fundamente. Het aanleren van stijlvormen (= *kata's*) bij karate staat hier symbool voor de weg van de theorie die sociaal professionals zich eigen moeten maken. Kata is als een mal aan de hand waarvan de beoefenaar zich bekwaamt in de uitvoering van gevechtstechnieken. Deze ingesleten vormen, de *kata's*, vormen de fundamente van vrijwel alle serieuze martial arts. Willen deze fundamente van betekenis zijn in de dagelijkse praktijk, dan moeten deze gestileerde vormen in een groep of een-op-een geoefend worden. Voor wie op deze wijze de basistechnieken (= *kihon*) oefent, wordt zowel de toepassing als de impact duidelijk. Pas dan kunnen deze technieken in interactie met de ander ingezet worden in het vrije gevecht (= *kumite*).

Het leren van de 3 K's – kata, kihon en kumite, de drie pilaren van karate – en ze flexibel toepassen in de praktijk past bij ieder die zich beschouwt als een *budoka*. Degene die budo volgt, is geoefend om een gevecht in zichzelf of met een ander te doen stoppen. Overigens, zoals het klinkt in het Japans betekent het met enige fantasie in het Arabisch letterlijk vertaald: de vader van het licht. *Bu-do!* Heel toepasselijk. Dat licht is wat ik met dit boek wil bereiken. Ik wil licht werpen op de soms moeilijke begaanbare weg naar meesterschap in intercultureel werken. Deze inspanning om boven jezelf uit te stijgen staat in het Arabisch ook wel bekend als grote *jihad*. Dat is heel wat anders dan wat veel mensen maken van het woord *jihad*: heilige oorlog. Dit licht werpen doe ik zowel door kennis te delen als door jullie te laten oefenen met praktijkvoorbeelden. Deze kennis staat ten dienste van jullie als sociaal professionals die ermee aan de slag willen gaan. Deze wijze van leren past ook in de lijn van grote denkers en filosofen. Zo verwoordde de Chinese wijsgeer Confucius ruim vijf eeuwen voor Christus het ooit kernachtig:

*Vertel het mij en ik zal het vergeten
Laat het mij zien en ik zal het onthouden
Laat het me ervaren en ik zal het kunnen*

Openheid als kernwaarde

Ook professionals in het sociaal domein strijden iedere dag om goed te doen. Dat betreft grote waarden en belangen, zoals bijvoorbeeld hun missie om mensen in een achterstandpositie of met beperkte middelen te helpen of te begeleiden om hun maximale potentie te bereiken. Maar het gaat ook om kleine waarden en belangen, zoals er zijn voor de ander en de ander altijd open en vriendelijk tegemoet treden, met een ontwapenende houding en een warme hand die naar de ander reikt.

Uit de parallellen tussen beoefening van karate en je bekwamen in intercultureel vakmanschap kunnen we de belangrijkste les hier al trekken: open, *geweldloze communicatie* in verbinding met de ander wint het uiteindelijk van gesloten communicatie gekenmerkt door agressie of onwetendheid. Maar, dat gaat niet zonder slag of stoot. Zo zullen sociaal professionals altijd moeten blijven strijden tegen allerlei onrecht, ongelijkheid, achterstanden en uitsluiting. Het gaat altijd om een strijd om het goede te doen. Hoewel er vooraf geen zekerheid is dat het goed afloopt, blijft vechten voor onze idealen en principes, zoals het overal in de praktijk toepassen van universele mensenrechten, wel ons streven. Dit boek draagt daaraan bij. Je bekwamen in intercultureel vakmanschap is gestoeld op kennis van zaken. Daarom gaat ongeveer de helft van dit boek over kennis delen en ontwikkelen. In de andere helft wordt deze kennis naar de praktijk vertaald. Ik spoor je ook aan om zelfstandig onderzoek te doen en te putten uit eigen (werk)ervaring. Beide fundamenten waarop dit boek berust worden met gebruik van voorbeelden en via opdrachten zichtbaar gemaakt. Wees in het begin geduldig. Het pad van het intercultureel vakmanschap loopt nooit in een rechte lijn. Er zijn altijd zaken waar we eerst de tijd voor moeten nemen om ze te overdenken. Misschien is het zelfs noodzakelijk om via een omweg of vanuit een andere invalshoek het probleem of vraagstuk te bekijken, alvorens met volle overgave en overtuiging tot actie te kunnen overgaan. Dat geldt ook voor een karateka met welke kleur band dan ook. Voor de karateka is karate niet iets wat alleen beoefend wordt tijdens trainingen in de *dojo*, op de mat. De filosofie achter karate wordt een essentieel onderdeel van iemands identiteit. Je wordt één met wat je doet. Hetzelfde pad gaat op voor een intercultureel werkende sociaal professional. Het omgaan met verschillen wordt een *way of life* in plaats van een techniek voor alleen die keren dat we in contact zijn met de ander. Ik hoop dat dit boek meerwaarde heeft voor ieder die dagelijks met culturele diversiteit te maken heeft.

Youssef Azghari
Tilburg, voorjaar 2021

Inleiding

Dit praktische leerboek beantwoordt twee vragen. Het geeft ten eerste antwoord op de vraag wat van invloed is op de identiteitsvorming en sociale participatie van vooral Nederlandse jongeren met een niet-westerse culturele achtergrond. Ten tweede wordt beantwoord hoe sociaal professionals via communicatief én methodisch handelen de participatie van mensen met meervoudige identiteiten positief kunnen veranderen. Om beide vragen te kunnen beantwoorden, worden ze elk vanuit drie invalshoeken belicht en in dit boek in drie delen behandeld: Kennis, Houding en Vaardigheden.

Gestart wordt met kennis: ik bespreek visies en theorieën rondom sociale en maatschappelijke vraagstukken die direct gelinkt zijn met intercultureel vakmanschap. Daartoe behoort kennis over migratie, identiteit, acculturatie, sociaal kapitaal, sociale participatie, culturele diversiteit en interculturele communicatie. Vervolgens komen de relevante houdingsaspecten aan de orde. Uiteindelijk bespreek ik de interculturele vaardigheden én hoe je deze kunt oefenen in de praktijk. Deze stap is nodig voor het ontwikkelen en demonstren van intercultureel vakmanschap.

Vele casussen uit het sociaal domein en de hulpverlening (zorg, welzijn en veiligheid) verhelderen de theorie uit het en de toepassing ervan bij het intercultureel werken. Een sociaal professional kan de participatie van jonge mensen met meervoudige identiteiten vergemakkelijken én bevorderen via verdieping én toepassing van kennis, reflectie op de (eigen) houding en het ontwikkelen en tentoonspreiden van communicatief en methodisch handelen. Het boek is geschreven voor zowel aankomende als ervaren sociaal professionals en kent drie doelen:

1. inzicht bieden in de factoren die een belangrijke rol spelen bij *acculturatie* en *participatie* van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond;
2. *zelfreflectie* en *bewustwording* van de invloed van eigen (beroeps)waarden en normen en die van de ander op het professioneel handelen stimuleren;
3. sociaal professionals via *doelgericht handelen* leren een verschil te maken voor hun cliënten met meervoudige identiteiten door hun sociale positie te versterken.

Het eindresultaat is dat sociaal professionals als bruggenbouwers twee vliegen in één klap slaan: enerzijds weten ze welke factoren van invloed zijn op identiteit en sociale participatie, anderzijds dragen ze bij aan een positieve verandering in het leven van vooral jonge Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond.

Inhoudelijke afbakening

1. *Intercultureel vakmanschap*

Dit boek gaat over *intercultureel vakmanschap*: het vermogen om via intercultureel werken beter om te gaan met culturele diversiteit. Bij intercultureel werken hoort het benoemen en zoeken van verschillen én overeenkomsten tussen groepen mensen met als doel om deze te verhelderen, niet om de verschillen uit te vergroten. In welke mate sociaal professionals hiermee bekend zijn of erin bekwaam zijn, is afhankelijk van drie zaken: Kennis, Inzichten en Ervaringen (hier afgekort tot de KIE) die zij al hebben met het (samen)werken met mensen met een migratieachtergrond. Drie vragen sturen de KIE: *Wat weet je van de ander? In hoeverre begrijp je de ander? Hoe goed ken je de ander?* Met 'de ander', bedoel ik 'mensen met een migratieachtergrond'.

2. *Mensen met een migratieachtergrond*

Mensen met een *migratieachtergrond* zijn mensen die in het buitenland geboren zijn (eerstegeneratiemigranten) óf in Nederland geboren zijn maar ten minste één in het buitenland geboren ouder hebben (tweedegeneratiemigranten). Het Centraal Bureau voor de Statistiek rekent derdegeneratiemigranten (van wie één of twee grootouders in het buitenland geboren zijn, maar beide ouders in Nederland geboren zijn) al tot de Nederlanders. In dit boek reken ik deze derde generatie echter ook tot de groep mensen met een migratieachtergrond, omdat ze niet altijd als 'doorsnee Nederlander' gezien worden of zichzelf (nog) niet zo voelen. Wat deze drie generaties bindt is hun migratieachtergrond, ongeacht of ze buiten of in Nederland zijn geboren.



3. *Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond*

In dit boek richt ik me specifiek op mensen met een *niet-westerse migratieachtergrond*. Zij worden, vanwege hun eigen culturele achtergrond, in het Westen vaak achtergesteld ten opzichte van mensen met een westerse culturele achtergrond. Dit is vergelijkbaar met mensen met een donkere huidskleur die worden achtergesteld ten opzichte van mensen met een witte huidskleur. Dat dit ertoe doet, is wereldwijd benadrukt door de moord op George Floyd op 25 mei 2020, door de witte politieagent Derek Chauvin. Racisme en discriminatie, ook op basis van bijvoorbeeld geloof of geaardheid, komen overal ter wereld voor. Als sociaal professional moet je oog hebben voor allerlei soorten verschillen: *meervoudige diversiteit*. Dit verwijst naar verschillen tussen mensen, in gender, leeftijd of beperking. Zulke verschillen kunnen impact hebben op kansen die mensen krijgen om goed te participeren en hun kwaliteiten te demonstreren. Zo hebben vrouwen minder kans dan mannen om door te dringen in de hoogste functies in de ‘wittemannenbolwerken’, omdat hun deskundigheid ten onrechte minder hoog ingeschat wordt en er vaak sprake is van vriendjespolitiek. Er zijn talloze voorbeelden te noemen van andere gebieden waar, vanwege verschillen, hardnekkige vooroordelen bestaan die kunnen leiden tot kansongelijkheid.

4. *Jonge, niet-westerse Nederlanders*

In dit boek ligt de nadruk vooral op *jonge*, niet-westerse Nederlanders en hun worsteling met hun biculturele (meervoudig culturele) achtergrond. Zij hebben vanwege hun integratieproces te maken met allerlei identiteitsvraagstukken en hobbels bij hun maatschappelijke participatie. Deze vergelijking wil geenszins een hiërarchie scheppen in wie het meest uitgesloten wordt. De worsteling en hobbels bestaan zeker ook voor hun autochtone leeftijdsgenoten, bijvoorbeeld als ze een beperking hebben, of minder kapitaalkrachtige ouders hebben. Maar vanwege de nadruk op Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond vallen deze laatstgenoemde groepen buiten het bestek van dit boek.

Werkwijze

Eerst ga ik na in hoeverre jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond goed, of minder goed, participeren in de Nederlandse samenleving. Daarbij ligt de focus op jongeren vanaf ongeveer 6 tot 30 jaar. Er is extra aandacht voor jongeren in deze leeftijdsgroep die vrijwillig of gedwongen met de hulpverlening in aanraking komen of dreigen te komen, vanwege ernstige problemen die zij tijdens hun dagelijks leven ondervinden.

De inhoud van dit boek is gevoed vanuit de theorie en de praktijk. Deze kruisbestuiving licht ik toe aan de hand van drie metaforen: werken met het hoofd (kennis), werken met het hart (houding) en werken met de handen (vaardig-

heden). Deze drie metaforen komen in drie delen aan bod. Elk deel bestaat uit twee of drie hoofdstukken, waarin belangrijke begrippen worden behandeld op het gebied van intercultureel vakmanschap.

Deel I: Kennis (Hoofd)

In deel I denkt het hoofd (hoofdstukken 1, 2 & 3). Ons hoofd is voortdurend bezig met proberen te begrijpen ‘hoe het zit’ en met betekenis geven aan wat we observeren. Het stuurt in hoge mate ons gedrag, dat zowel positief als negatief kan uitwerken. We kennen namelijk allemaal zowel positieve gedachten, waardoor we goed onderbouwd en niet bevooroordeeld handelen, als negatieve gedachten, waarna het tegendeel plaatsvindt. Om ervoor te zorgen dat het hoofd ons gedrag vooral positief stuurt, is het dus belangrijk dat we handelen op basis van betrouwbare verzamelde kennis en opgedane ervaringen. Het hoofd *onderzoekt* en *analyseert* kwesties op basis van vragen en observaties. Daarom sta ik in deel I vooral stil bij kennis delen en jezelf ontwikkelen. Daarbij wordt bij behandeling van de belangrijkste begrippen rondom intercultureel vakmanschap vooral ingezoomd op de *wat-, hoe- en waarom-vragen*. Zo staat in hoofdstuk 1 de vraag centraal wat intercultureel vakmanschap is. In hoofdstuk 2 volgt in vogelvlucht een beschrijving van de meest relevante sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen van de grootste groepen Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Hoofdstuk 3 behandelt de factoren die van invloed zijn op de participatie van Nederlandse burgers met een niet-westerse cultuur en migratieachtergrond.

Deel II: Houding (Hart)

In deel II spreekt het hart (hoofdstukken 4 & 5). Het hart is voor mij de plaats voor voelen, luisteren en emoties. Het *kleurt* wat we waarnemen en vinden. Het is belangrijk dat het hart *luistert* naar de dieperliggende motivaties en wensen van de ander en van jouzelf. Zo kun je nieuwe inzichten verwerven en de ander en ook jezelf beter begrijpen. In deel II verken ik de invloed van onze houding naar de ander toe en de eigen beeldvorming van de ander over hoe we de ander bejegenen. Ook het essentiële onderwerp van respectvol met elkaar omgaan, door professional en cliënt, komt aan de orde. Deze verbinding, ook wel aangeduid als de *persoonlijke alliantie* tussen ten minste twee mensen of partijen, vormt de basis van een succesvol contact. In hoofdstuk 4 wordt onderzocht hoe onze visie op diversiteit en beeldvorming onze kijk op cultuurverschillen en houding beïnvloedt. Ik eindig dit hoofdstuk met het beantwoorden van de vraag hoe je met inzet van de zes werkzame houdingsaspecten, die horen bij de drie fundamenteën van het brugmodel, communicatief handelen in de praktijk kunt demonstreren en peilen. In hoofdstuk 5 komen vanuit drie perspectieven allerlei dilemma's aan bod op het gebied van identiteitsontwikkeling en participatie.

Deel III: Vaardigheden (Handen)

In deel III werken de handen (hoofdstukken 6 & 7). De handen zijn actiegericht en willen praktisch aan de slag. Ze willen *doen!* Door dit *handelen* vertaal je niet alleen de theorie in de praktijk en komen de KIE samen, maar groei je ook in je intercultureel vakmanschap. In dit deel nodig ik je uit om interculturele vaardigheden te trainen door aan de slag te gaan met praktijkvoorbeelden. Het verschil met deel I en II, waarin je ook met opdrachten werkt om de geleerde theorie en inzichten toe te passen, is dat in deel III veel casussen staan die je als trainingsmateriaal gebruikt. In dit laatste deel pas je communicatief en methodisch handelen toe. In hoofdstuk 6 besteed ik aandacht aan omgang met diversiteit in de praktijk, aan de hand van het brugmodel. Hoofdstuk 7 behandelt de Triple K-methode en demonstreert de meerwaarde van het gecombineerd gebruiken van deze methode en het brugmodel. Ook is er aandacht voor de integratie van kennis, houding en vaardigheden. Dit laatste hoofdstuk eindigt met reflectie op de drie fundamenteën van het boek.

Werken met *hoofd (I)*, *hart (II)* en *handen (III)* leidt tot intercultureel vakmanschap voor sociaal professionals. Tot de belangrijkste taken van sociaal werkers behoort dat ze zoveel mogelijk de (maximale) potenties bereiken van individuen en hun eigen gemeenschap of het sociaal netwerk waartoe zij behoren (IFSW, 2016). Als het gaat om culturele diversiteit dragen sociaal professionals bij aan het verbeteren van de sociale positie van jonge, niet-westerse Nederlanders door hen bijvoorbeeld te ondersteunen bij hun identiteitsvraagstukken en talentontwikkeling. De kunst voor jou als (toekomstige) sociaal professional is om allerlei verschillen te overbruggen én mogelijke hindernissen, die kansen op participatie bemoeilijken, tot een minimum te verlagen.

Triple K-methode

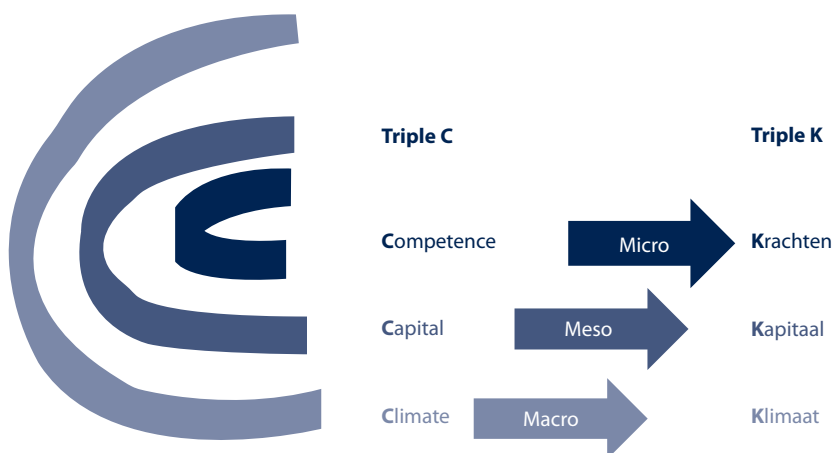
De mate waarin niet-westerse jongeren met een migratieachtergrond succesvol integreren, hangt af van uiteenlopende factoren. Als kapstok voor intercultureel vakmanschap gebruik ik hier de belangrijkste factoren die de Triple-K-methode onderscheidt. Deze methode en bijbehorende factoren komen in hoofdstuk 3 en 7 uitgebreid aan de orde. Hier volgt alvast een korte toelichting.

De kern van deze methode is samen te vatten in de vraag: ‘Welke factoren op micro-, meso- en macroniveau spelen een rol bij het succesvol participeren van niet-westerse jongeren met een migratieachtergrond?’

De worsteling met identiteitsvraagstukken behoort tot de belangrijkste factoren op microniveau. Andere factoren, op meso- en macroniveau, zijn gerelateerd aan bijvoorbeeld een zwak sociaal netwerk, (negatieve) stereotyperingen en/of bejegening door leden van de meerderheidscultuur, confrontatie met

verschillende vormen van discriminatie in het publieke domein, armoede of onderwijsachterstand. Daarnaast zijn er ook factoren die raakvlakken hebben op verschillende niveaus, zoals geweld of onderdrukking binnen en/of buiten het gezin.

De Triple K-factoren zijn afgeleid van de *Triple C*-hulpbronnen (Azghari, Van de Vijver & Hooghiemstra, 2018). De C's staan voor *Climate*, *Capital* en *Competence*. In dit boek zijn deze drie C's vertaald in de 3 K's: *Klimaat*, *Kapitaal* en *Krachten*.



Figuur 0.1 Het Triple C- of triple K-model

Ik onderscheid drie *sociale* contexten die ook elkaar beïnvloeden. Het gaat hierbij specifiek om *sociaal klimaat*, *sociaal kapitaal* en *sociale krachten*, die op de drie niveaus (micro, meso, macro) zijn te analyseren. De Triple K-methode is een holistische werkwijze: een gegeven casus of vraagstuk wordt vanuit verschillende invalshoeken bekeken.

Het brugmodel

In dit boek kies ik bewust voor twee aansprekende methodieken om jou als hulpverlener op weg te helpen – uiteraard zijn meerdere invalshoeken mogelijk. Dat zijn de Triple K-methode en het brugmodel. Deze methodieken worden in hoofdstuk 7 geïntegreerd toegepast. Voortbordurend op de KIE bestaan er drie fundamenteën voor een geslaagde communicatie met mensen met een niet-westerse culturele achtergrond: *kennis*, *empathie* en *bewustzijn van de eigen culturele vanzelfsprekendheden*. Deze fundamenteën, die gelden voor alle hulpverlening én voor mensen zonder migratieachtergrond (die ook van elkaar kunnen verschillen), vormen de basis van het brugmodel. Dit model bestaat uit drie stappen en zes houdingsaspecten. Dit model en bijbehorende houdings-

aspecten worden in hoofdstuk 4 (vanaf 4.5), 5 en 6 uitgebreid behandeld. Hier volgen alvast in het kort de drie stappen van het brugmodel.

1. Beschrijf en check welke waarden en/of belangen een rol spelen bij de ander.
2. Beschrijf en leg uit welke waarden en/of belangen een rol spelen bij jouw communicatie als (aankomend) professional.
3. Besluit welke waarden en/of belangen na analyse de hoogste prioriteit genieten.

Bij elke stap horen telkens twee houdingsaspecten: nieuwsgierig en onbevangen (stap 1), oprecht en respectvol (stap 2), authentiek en bescheiden (stap 3).

Bij de drie stappen is het zaak om in een gesprek te achterhalen welke waarden en/of belangen een rol spelen in de gegeven situatie. *Waarden* verwijzen hier naar principes en overtuigingen die een essentieel onderdeel uitmaken van wie je bent en waar je voor staat, zoals geloof in rechtvaardigheid en vriendelijkheid. *Belangen* verwijzen naar doelen of prestaties die je wilt bereiken, zoals een goede sfeer tijdens het gesprek, een diploma halen of een baan vinden. Waarden en belangen geven samen aan hoe je in het leven staat en wat je nastreeft, zoals dromen en wensen. Normen zijn hier niet apart opgenomen, omdat ze concrete invullingen zijn van waarden. Je ziet die waarden vertaald naar de praktijk terug in bijvoorbeeld de (voor)geschreven en ongeschreven regels over hoe mensen zich dienen te gedragen thuis, in het openbaar en in de omgang met elkaar. Deze normen krijgen mensen veelal automatisch van huis mee. Zo kan een waarde als ‘vriendelijkheid’ bij een eerste kennismaking concreet vertaald worden in bijvoorbeeld ‘glimlachen’.

Leerdoelen en doelgroep

Na het lezen van dit boek ben je als sociaal professional in staat om de volgende drie acties uit te voeren:

1. *Interveniëren* via methodisch en communicatief handelen, gericht op de factoren die de participatie belemmeren of versterken. De hoofdstukken 1, 2, 3 en 7 gaan in op interventie op factoren.
2. *Onderbouwen* welke consequenties je eigen normen en waarden en die van het beroepenveld hebben voor je persoonlijk en professioneel functioneren in een interculturele setting. Onderbouwing komt aan bod in hoofdstuk 2 en 4.
3. *Demonstreren* van communicatief handelen met een empathische, integere en respectvolle houding. Dit thema staat centraal in de hoofdstukken 5 en 6.

Deze acties sluiten aan bij zeer uiteenlopende beroepspraktijken, zoals het sociaal werk, de zorg en het onderwijs. Hoofdstuk 4 vormt een scharnierpunt tussen het eerste en derde leerdoel. Je past wat je leert toe door vanaf 4.5 te ontdekken hoe je de werkzame houdingsaspecten in de praktijk kunt peilen.

Met de in het boek gepresenteerde kennis, inzichten en handvatten, die met casuïstiek worden gedemonstreerd, en met video's en extra oefenmateriaal op de website bij het boek, wil ik bijdragen aan verdieping van het brede vak intercultureel vakmanschap en toepassing in praktisch handelen.

Het boek richt zich hierbij op alle sociaal professionals, ongeacht de eigen etnische achtergrond. Echter, Nederlandse hulpverleners met een niet-westerse culturele achtergrond kunnen een kennisvoorsprong hebben op hun autochtone collega's die deze dubbele achtergrond niet hebben of kennen. Zij hebben namelijk zelf meegemaakt hoe het is om in ten minste twee culturen op te groeien. Daardoor kunnen zij zich mogelijk gemakkelijker in de ander verplaatsen. De meeste hulpverleners met een niet-westerse culturele achtergrond zijn bovendien gewend om snel te schakelen tussen twee of meer culturen. Dat wil overigens niet zeggen dat ze daarom per definitie betere hulpverleners zijn voor cliënten die dezelfde etnische achtergrond delen. Een valkuil kan immers zijn dat ze het te snel voor de ander invullen omdat ze denken de ander te begrijpen. Bovendien kan, zoals dat met elk vak het geval is, iedereen door opleiding, volharding en werkervaring groeien als professional – ongeacht de etnische achtergrond. Je zou kunnen zeggen dat een niet-westerse hulpverlener in contact met niet-westerse cliënten als het ware over een extra talent of voelspriet beschikt, maar het blijft belangrijk om dit talent of deze voelspriet verder te ontwikkelen. Voor alle hulpverleners geldt overigens dat, naast kennis, houding en vaardigheden, ook toewijding voor het vak en ervaring hun professioneel handelen sturen en daarmee de kwaliteit van hun hulpverlening bepalen.

Interdisciplinaire benadering

In dit boek kies ik voor een interdisciplinaire aanpak, waarbij steeds één vraagstuk of thema centraal staat, maar waarbij kennis uit allerlei takken van wetenschappen en praktijken wordt benut. De keuze voor een interdisciplinaire benadering komt voort uit het feit dat je in toenemende mate in je vak te maken krijgt met verschillende disciplinespecialisten. Dat is meestal ook de aanbevolen weg om tot nieuwe inzichten te komen als je meesterschap in intercultureel werken ambieert. De kunst is vervolgens om telkens de verbinding te maken, het gemeenschappelijke en de verschillen te zoeken en te benoemen, en daarover met elkaar in dialoog te gaan. Dat is precies wat in dit boek ook gebeurt.

Casussen, opdrachten en website

Voor het analyseren van én reflecteren op praktijkvoorbeelden uit met name het sociaal domein gebruikt dit boek de Triple K-methode en het brugmodel als hulpmiddel. De beschreven casussen zijn op herkenbaarheid getest door sociaal professionals en een diverse groep jongeren met een niet-westerse culturele

achtergrond. Een casus waarin een Nederlander met een Marokkaanse, Turkse of Aziatische achtergrond voorkomt, is echter tot op zekere hoogte ook herkenbaar voor iemand met bijvoorbeeld een Iraakse, Bosnische of Syrische achtergrond.

Alle hoofdstukken worden afgesloten met vragen en opdrachten. Bij sommige opdrachten hoort extra materiaal (bijvoorbeeld een artikel of een video) dat te vinden is op de website bij het boek www.diversiteitinhetsociaaldomein.nl. Ook kun je er de definities van belangrijke begrippen uit het boek oefenen met een begrippentrainer. Wanneer verwezen wordt naar materiaal op de website dan staat dit icoontje in de marge. De korte vragen of opdrachten in de tekst zijn bedoeld om de theorie te ondersteunen of je uit te nodigen tot reflecteren. De uitgebreidere opdrachten, waarbij meer (denk)tijd, speurwerk en/of begeleiding nodig is, tref je aan achter in het betreffende hoofdstuk. De bedoeling van al deze opdrachten is tweeledig. Ze dienen om de behandelde theorie en de twee aangereikte hulpmiddelen (de Triple K-methode en het brugmodel) toe te passen. Daarnaast zijn ze een uitnodiging om de meest recente bronnen te raadplegen om zo je kennis up-to-date te houden en de nieuwste inzichten te verwerven.



Opdrachten en de betekenis van de sterretjes

Vanuit een didactisch oogpunt label ik de opdrachten met sterretjes. Deze duiden de moeilijkheidsgraad aan, de sterretjes staan metaforisch voor de witte tot de zwarte band. De moeilijkheidsgraad loopt via vier niveaus van eenvoudig naar complex.

1. Bij de witte tot en met de groene band gaat het om beginnersniveau: werken aan de basis. Als een opdracht één sterretje (witte en gele band) of twee sterretjes (oranje en groene band) heeft, geeft dat aan dat je vooral bezig bent met kennis opdoen en oriëntatie op concrete, afgebakende en relatief eenvoudige vraagstukken. Het doel is om datgene wat je leert niet alleen te reproduceren (kennen), maar ook toe te passen op een eenvoudige casus (kunnen), en de studiestof te begrijpen. Het kan gaan om het leren en onderzoeken van nieuwe begrippen en te weten wat deze in de praktijk zoal inhouden door ermee aan de slag te gaan. Het is aanbevolen om deze opdrachten onder begeleiding van een docent te maken en/of daarna met een ander te bespreken.
2. Vanaf de blauwe tot en met de zwarte band gaat het om een meer gevorderd niveau. Deze opdrachten hebben drie (blauwe en bruine band) of vier sterretjes (zwarte band). Hier werk je verder aan de basis: je verdiept je in meer uitdagende kwesties en demonstreert je opgedane kennis in de praktijk. Daarbij zet je zoveel mogelijk alle geleerde kennis, houdingsaspecten en vaardigheden in als stevige fundamenten van jouw (professionele) handelen. Het kan hierbij gaan om het doorgronden of beheersen van en ingrijpen

in complexe kwesties. Deze nodigen niet alleen uit tot reflecteren en onderbouwen van je eigen handelen, maar prikkelen ook tot nadenken over welke interventies bij wie, waar en waarom wel of niet werken. Deze opdrachten kun je begeleid of onbegeleid uitvoeren, zowel individueel als in groepsverband.

Vergeet niet: bij alle banden geldt: om te kunnen groeien moet je blijven oefenen en waar mogelijk alle kennis die je opdoet direct toepassen in de praktijk!

Eenvoudig				Complex			
*		**		***		****	
Wit/geel		Oranje/groen		Blauw/bruin		Zwart	
Leren	Kennen	Kunnen	Begrijpen	Demonstreren	Handelen	Beheersen	Ingrijpen



Welke factoren zijn van invloed op de identiteitsvorming en participatie van jonge Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond? En wat hebben zij nodig om succesvol deel te kunnen nemen aan de maatschappij? De beantwoording van deze vragen ligt in het ontwikkelen van intercultureel vakmanschap. **Diversiteit in het sociaal domein** neemt de sociaal professional mee op zijn of haar weg naar intercultureel vakmanschap. De Triple K-methode en het brugmodel spelen hierbij een belangrijke rol.

Diversiteit in het sociaal domein bestaat uit drie delen: Kennis, Houding en Vaardigheden. In Deel I worden de sociale en maatschappelijke vraagstukken behandeld die samenhangen met intercultureel vakmanschap, zoals kennis over migratie, identiteit, acculturatie, sociaal kapitaal, sociale participatie, culturele diversiteit en interculturele communicatie. In Deel II wordt aandacht besteed aan de visie en houding van mensen ten aanzien van de ander en aan beeldvorming. Aan bod komen ook de belangrijkste houdingsaspecten en uitgangspunten die helpen bij het omgaan met culturele diversiteit. In Deel III wordt uitgebreid ingegaan op interculturele vaardigheden én hoe je deze kunt oefenen in de praktijk. Dat laatste is noodzakelijk voor het ontwikkelen en demonstreren van intercultureel vakmanschap. De casussen verhelderen de theorie uit het boek en de toepassing ervan bij het intercultureel werken.

Op website bij dit boek, www.diversiteitinhetsociaaldomein.nl, staan video's, vragen, opdrachten, kennisclips, achtergrondartikelen en een begrippentrainer.

Diversiteit in het sociaal domein is geschreven voor zowel aankomende als ervaren sociaal professionals. Met behulp van kennis, houding en vaardigheden leren zij zich te bekwamen in intercultureel vakmanschap.

Dr. Youssef Azghari is expert op het gebied van diversiteit en docent-onderzoeker Social Work bij het lectoraat Jeugd, Gezin en Samenleving en Veiligheid in Afhankelijkheidsrelaties van Avans Hogeschool. In 2018 promoveerde hij met zijn proefschrift *Participation of Young Moroccan-Dutch and the Role of Social Workers*.



www.diversiteitinhetsociaaldomein.nl
www.boomhogeronderwijs.nl