



Interculturalisering van Centra voor Jeugd en Gezin

Verslag van de conferentie op 8 oktober 2010 in Amsterdam

Interculturalisering van Centra voor Jeugd en Gezin

Verslag van de conferentie georganiseerd door Pharos - Kenniscentrum migranten, vluchtelingen en gezondheid - Mexit, Adviseurs Intercultureel Management, FORUM, Instituut voor multiculturele vraagstukken, de Protestantse Diaconie Amsterdam en ZonMw, 8 oktober 2010 in Amsterdam

Migrantenouders en hun kinderen vinden minder snel de weg naar het CJG dan autochtone gezinnen. Tegelijk zijn zij oververtegenwoordigd in de zware vormen van jeugdzorg. Wat kunnen CJG's doen om de drempel naar lichte jeugdhulpverlening aan allochtonen te verlagen?

Mieke Komen¹

Naar een effectief bereik van migrantenouders en jeugdigen

Om Centra voor Jeugd en Gezin en Ouder-Kind-Centra te kunnen ondersteunen op het gebied van interculturalisering organiseerde Pharos de eerste van drie werkconferenties.² Doel van de conferentie was draagvlak te creëren en te vergroten bij betrokken professionals voor interculturalisatie. Het aantal deelnemers was groot: 110 professionals en enkele vrijwilligers schreven zich in. Gezien de belangstelling voor de conferentie kunnen we concluderen dat interculturalisering een belangrijk thema is. Immers, de Nederlandse multiculturele en pluriforme samenleving stelt hoge eisen aan ouders, beroepsopvoeders en aan de Centra voor Jeugd en Gezin. Opgroeipraktijken, opvoeding, opvoedingsondersteuning en hulp aan gezinnen op maat zijn moeilijker te realiseren dan enkele decennia geleden. Vooral jeugdigen afkomstig uit migrantengezinnen kunnen breuken tussen verschillende culturen ervaren, die aanleiding geven tot zorg, opvoedingsproblemen en ouderlijke onmacht. Vroegtijdige signalering en een

¹ Mw. Dr. M.M. Komen is werkzaam bij Pharos (m.komen@pharos.nl). Zij leidt het programma Interculturalisering van Centra voor Jeugd en Gezin. Haar dank gaat uit naar de vele verschillende collega's werkzaam bij Pharos, FORUM, Mexit en de andere betrokken instellingen die hebben geholpen bij het schrijven van dit verslag en de organisatie van de conferentie.

² De volgende werkconferentie Interculturalisering van Centra voor Jeugd en Gezin zal 17 maart 2011 plaatsvinden, in het stadhuis van Eindhoven.

effectieve aanpak van deze problemen verdienen daarom veel aandacht. De Centra voor Jeugd en Gezin en Ouder-Kind-Centra zijn de plekken om daaraan te werken. Want juist gedegen preventieve hulpvormen leiden tot een lagere instroom in zware vormen van jeugdzorg en voorkomen dat kinderen in gesloten inrichtingen moeten worden geplaatst.

Als je allochtone jeugdigen en gezinnen op tijd en goed wilt bereiken: waar hou je dan rekening mee? Wat is dan goed om te doen en waarom? Deze vragen kwamen aan bod tijdens de conferentie. Dagvoorzitter Nera Jerkovic peilde bij een panel van allochtone ouders en CJG-deskundigen hun meningen en ervaringen betreffende het thema. De conferentie kreeg gemiddeld van de deelnemers het rapportcijfer 8 min. Na inspirerende voordrachten van Evelyn Schwarz, Léon Wever, Mieke Komen, Peter Rodrigues, Wasif Shadid en de verschillende workshops.

Een hulpmiddel

Wat is interculturalisering? De organisatoren van de conferentie geven de volgende omschrijving: *processen om te komen tot beleid en praktijken in Centra voor Jeugd en Gezin en Ouder-Kind-Centra met als doel de resultaten van hulpverlening en begeleiding te optimaliseren.* Ook in de jeugdsector gaat het om processen waarin organisaties het personeelsbeleid, de randvoorwaarden, de toegankelijkheid, de deskundigheid, de methoden van werken, voorzieningen, het aanbod aanpassen, zodat zij meer kwaliteit of effectiviteit kunnen bereiken bij multiculturele cliëntenpopulaties. Evelyn Schwarz, projectleider van het Wereldhuis van de Protestantse Diaconie Amsterdam, constateert in haar welkomstwoord een grote maatschappelijke betrokkenheid bij het onderwerp interculturalisering en bereik van migranten waaronder vluchtelingen en mensen die 'illegaal' worden genoemd. De Diaconie helpt mensen voor wie nog geen hulp is. In Amsterdam zijn dat mensen zonder geldige verblijfsdocumenten. Voor hen is de Diaconie het Wereldhuis gestart. Hier krijgen ze noodhulp als dat nodig is, informatie en kunnen ze elkaar en andere mensen ontmoeten. Zij hebben immers nauwelijks recht op overheidsvoorzieningen. Ook hun sociale vangnet is vaak zwak. Het Wereldhuis is een plek waar ongedocumenteerden de ruimte hebben op adem te komen en met andere mensen hun situatie en hun perspectieven te bespreken. Een plek waar informatie over basisrechten zoals de toegang tot gezondheidszorg en onderwijs voor kinderen wordt gegeven. Het activiteitenaanbod laat Schwarz afhangen van de wensen en initiatieven van de migranten zelf. Op die manier worden bij voorbeeld taallessen, computerlessen en gezondheidsvoorlichting gegeven. Met een groot bereik.

Een interculturele aanpak

Na deze opening krijgt Léon Wever het woord, directeur jeugdzorg bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Hij vraagt aandacht voor het dreigende tekort aan arbeidskrachten in de zorg. We hebben alle arbeidskrachten nodig om komende tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen. Het is ook om die reden van groot belang de zorg aantrekkelijk te maken voor alle culturen, aldus Wever. Daarnaast wijst hij op de ongelijke toegang tot de jeugdzorg. Migrantjongeren zijn

oververtegenwoordigd in de 'zwaarste' vormen van jeugdzorg, in gesloten inrichtingen, en ondervertegenwoordigd in de jeugd ggz.. Met diversiteit in het jeugdbeleid streeft de overheid daarom naar een jeugdbeleid waarmee:

- migrantenkinderen en hun ouders even goed worden bereikt door algemene jeugdvoorzieningen en opvoedondersteuning
- zij problemen in opvoeding en ontwikkeling vroegtijdig signaleren
- (preventieve) aanpakken en interventies effectief zijn.

De nieuwe regering wil graag:

- de Centra voor Jeugd en Gezin als front offices voor lokale jeugdzorg;
- de gemeenten verantwoordelijk maken voor jeugdzorg, delen van de AWBZ en sociale zekerheid;
- bezuinigen op voorzieningen voor de jeugd én op subsidies, zoals die voor integratie;
- investeren in bestrijding van taalachterstanden en jeugdcriminaliteit.

Professionalisering

De Centra voor Jeugd en Gezin zullen in elke gemeente de spil vormen van de toekomstige jeugdzorg. In de CJG's werken de gemeentelijke organisaties die zich bezighouden met opgroei- en opvoedingsondersteuning met elkaar samen. Ze bieden laagdrempelige preventie en hulp aan jongeren en gezinnen. Voor gezinnen die meervoudige problematiek hebben geldt de werkwijze: één gezin, één plan. Inmiddels beschikken 185 gemeenten over een Centrum voor Jeugd en Gezin. Evaluatieonderzoek toont aan dat de CJG's positief worden gewaardeerd, zowel door de cliënten als door de professionals die er werken. In 2011 dient elke gemeente een CJG hebben.

Volgens Wever is verdere professionalisering noodzakelijk. Het rijk ondersteunt daarom het algemene traject van professionalisering en het ZonMw-programma Diversiteit in het Jeugdbeleid. Dit programma is gericht op kennisontwikkeling en intercultureel vakmanschap in de praktijk. VWS, de VNG en Pharos hebben daarnaast een handreiking gepubliceerd voor gemeenten: 'De interculturalisatie van het Centrum voor Jeugd en Gezin'. Hierin staat welke stappen gezet moeten worden om te komen tot een intercultureel CJG. Daarnaast zijn er checklists opgenomen die gemeenten kunnen gebruiken om zelf te beoordelen waar ze staan in het interculturalisatieproces, met praktische voorbeelden.

In het programma Diversiteit in het Jeugdbeleid richt men zich via de drie Academische Werkplaatsen en in drie verschillende programmalijnen op kennisontwikkeling en intercultureel vakmanschap in de praktijk. De drie Academische Werkplaatsen hebben ieder een eigen focus. Wever geeft de voorbeelden: diversiteitsproof gemaakte methodiek Triple P, vroegsignalering psychosociale problematiek, bereik migrantendoelgroepen en netwerkvorming voor participatie van sleutelfiguren uit de migrantengroepen.

Om effectief in te kunnen spelen op culturele achtergronden van cliënten moeten we over voldoende kennis en vakmanschap beschikken, stelt Wever. Er zijn daarom een aantal activiteiten gestart teneinde deze kennis en dit vakmanschap te vergroten: de Meetladder Diversiteit, de ontwikkeling van interculturele competentieprofielen en de

ontwikkeling van opleidingsmodules interculturele kwaliteit voor bijvoorbeeld mbo en hbo opleiding zorg en welzijn. Wever pleit voor een CJG dat interculturalisatie hoog in het vaandel heeft staan en dat daadwerkelijk helpt bij het voorkomen en terugdringen van opgroei- en opvoedingsproblemen die hun oorsprong hebben in cultuurverschillen.

[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Léon Wever

Alsof je naar HEMA gaat

Projectleider Mieke Komen (Pharos) hield een pleidooi voor een cultureel specifieke en dus een voor iedereen gemakkelijk toegankelijk Centrum voor Jeugd en Gezin. In Nederland is sprake van immigratie. Hierdoor vindt feitelijk multiculturalisering van de samenleving plaats. Om moeilijkheden op de gebieden van opvoeding en opgroeien effectief te bestrijden is het van belang zorgpraktijken en opvoedsteun te ontwikkelen waarin meer mensen het gevoel hebben dat hun gedrag, omgangsvormen en opvattingen serieus worden genomen. Daarnaast is ook volgens Komen de ongelijke toegang tot en ongelijke kwaliteit van de jeugdzorg in Nederland, zie de voordracht van Léon Wever, een belangrijke aanleiding om de gewenste professionaliseringsslag te maken.

Uit wetenschappelijk onderzoek van Komen en collega's blijkt dat etnische ongelijkheid in de jeugdzorg niet alleen te maken hebben met het gedrag en de zwaarte van de problematiek in allochtone gezinnen in Nederland – maar ook met het optreden, de organisatie van de zorg, de interpretatie van problemen en interactiemoeilijkheden tussen jeugdprofessionals en allochtone cliënten. Dit wringt eens te meer omdat de prevalentie van jeugdproblemen in sommige migrantengezinnen erg hoog is. Of we nu kijken naar gedragsmoeilijkheden, opvoedingsonmacht, schizofrenie, seksuele gezondheidsproblemen, leerproblemen, gebreken in ouderbetrokkenheid, schooluitval, zelfmoordneigingen, depressies meisjes, gebruik fysiek geweld, geweld in privé-situaties, dwingend gedrag in de opvoeding, jongeren die zich aan (ouderlijk) gezag onttrekken en hun heil op straat proberen te zoeken en daar niet vinden. Bij minderjarige asielzoekers en vluchtelingen zijn hun trauma's opvallend – en allerlei lichamelijke klachten en ziektes. Het ontstaan en de verdere ontwikkeling van deze moeilijkheden hebben vrijwel altijd te maken met een combinatie van sociale, culturele en psychologische kenmerken van de jeugdigen en hun leefomgeving.

Deze kwesties maken het streven van de overheid de Centra voor Jeugd en Gezin – de preventieve, lichte jeugdhulp en gezinssteun - de spil te laten worden van de jeugdzorg begrijpelijk, aldus Komen. Het is de bedoeling dat vaders, moeders en jeugdigen bijna net zo gemakkelijk het CJG binnenlopen als dat ze naar de HEMA gaan. Voorkomen blijft immers beter dan genezen en een gesloten setting is een ongezonde plek voor jeugdigen om te verblijven. Bovendien kost het enorm veel: meer dan 200 euro per dag per jeugdige.

Mismatch

Komen signaleert verschillende verklaringen voor de mismatch en moeilijkheden tussen professionals, hun organisaties en sommige allochtone ouders en jeugdigen:

- Gebreken in kennis, verschillen soms niet herkend;
- Ontkenning, het gaat vanzelf wel over, het is niet van belang;

- Angst voor onbekende, onbegrip;
- Tijdsdruk, geen tijd wordt vaak genoemd;
- Culturalistische, essentialistische opvattingen van cultuur.

Men houdt soms wel rekening met culturele verschillen, maar ziet cultuur als een soort besturingsapparaat dat het gedrag van allochtonen bepaalt. Dit kan gemakkelijk leiden tot een werkhouding van: 'dit moet m'n allochtone collega maar oplossen', 'opzouten' want 'dit willen we niet in Nederland'. Soms leidt een specifieke bejegening van migranten als gevolg van de toegenomen aandacht voor omgaan met culturele diversiteit dus juist tot een harder optreden en tot het inzetten van 'zware' vormen van jeugdzorg.

Terwijl culturen juist onderhevig zijn aan verandering en mensen tegenwoordig allerlei mogelijkheden hebben om de eigen cultuur te beleven, te vormen en om zich hiervan af te keren of toe te beknennen. Een dergelijk dynamisch cultuurbegrip houdt ook rekening met de betekenis die voortlevende culturele tradities voor mensen kunnen hebben, aldus Komen. Zij pleit voor verhoging van de kwaliteit van de zorg en de ontwikkeling van hoogwaardige, cultuurspecifieke Centra voor Jeugd en Gezin. Om die kwaliteit van de zorg en dienstverlening te verhogen zijn verschillende acties mogelijk:

- Doorlichting van functiebeschrijvingen en nodige competenties: welke zijn nodig? Let wel – het antwoord op deze vraag kan bij verschillende professionals en bij verschillende organisaties anders zijn.
- Werken aan open houding, kennis en vaardigheden, empathie.
- Implementeren van goede oplossingen, aanpakken van belemmeringen voor specifieke doelgroepen in algemeen beleid verankeren.
- Voldoende aandacht in de visie of missie van de organisatie voor het willen bereiken van een multiculturele cliëntenpopulatie (uitvoerende werkers moeten wel worden gesteund).
- Werken met interculturele bemiddelaars, tolken.
- Het voeren van een intercultureel personeelsbeleid, opdat cliënten de organisatie beter zullen herkennen als zij zich meer kunnen herkennen in de medewerkers.
- Cliëntenparticipatie, raadpleging cliënten en potentiële cliënten.

De enquête

Wat doen de bij CJG of OKC managers, coördinatoren en betrokken gemeentemedewerkers in de praktijk op dit gebied? Om iets meer te weten te komen over de stand van zaken op het gebied van interculturalisering bij de Centra voor Jeugd en Gezin en OKC's heeft Komen via e-mail een schriftelijke vragenlijst afgenomen. De vragenlijst is ingevuld door 109 respondenten – afkomstig uit heel Nederland, uit alle provincies, betrokken bij allerlei Centra voor Jeugd en Gezin – grote steden, middelgrote gemeentes en plattelandsgemeenten. Ter vergelijking: ten tijde van de afname van de vragenlijst in het voorjaar van 2010 bestonden circa 150 digitale CJG loketten. De respons is dus ten minste redelijk te noemen.

Enkele resultaten

Volgens 35% van de ondervraagden doet 'hun' CJG veel tot zeer veel aan interculturalisering; 50% laat weten dat de organisatie op dat gebied weinig tot niets doet. Slechts 5% geeft aan dat op het gebied van interculturalisering van het CJG meetbare of specifieke resultaten zijn geformuleerd. Volgens 40% heeft men goed zicht op de behoeftes en vragen op het gebied van opvoeden en opgroeien bij allochtone (potentiële) cliënten; een bijna even groot deel, 38%, beantwoordt deze

vraag ontkennend. Bij bijna de helft van de organisaties waarbij de respondenten betrokken zijn, is geen sprake van enige vorm van samenwerking tussen het CJG en migrantenzelforganisaties.

Intenties

Mieke Komen vroeg de respondenten welke doelen ze goed vinden om na te streven. De antwoorden geven het volgende beeld:

Welke doelen vindt u nastrevenswaardig?	GEWENSTE SITUATIE Zo wil ik het hebben op het gebied van interculturalisering en het CJG			
	In dit deel gaan we na wat u voor uw CJG of CJG locatie qua etnisch-culturele diversiteit wenselijk vindt			
	3 afspiegeling	2 bijna	1 Nauwelijks	0 onbelangrijk/ n.v.t.
Uitleg codes 3: betekent dat u vindt dat uw CJG qua etnisch-culturele diversiteit een afspiegeling moet zijn van de bevolking in uw gemeente/ werkingsgebied 2: uw CJG behoort bijna een afspiegeling te zijn 1: uw CJG hoeft naar uw mening nauwelijks een afspiegeling te zijn 0: niet relevant, onbelangrijk, geen aandachtspunt				
a. De mate van etnisch-culturele diversiteit bij het personeel	31%	29%	15%	18%
b. De mate van etnisch-culturele diversiteit op management niveau	22%	19%	28%	23%
c. De mate van etnisch-culturele diversiteit bij cliënten/gebruikers	54%	20%	7%	12%
d. De aandacht voor interculturele competenties binnen de organisatie	optimaal 21%	veel 34%	weinig 27%	onbelangrijk 11%

Etnische registratie

Ook etnische registratie wordt door CJG-betrokkenen tegenwoordig gezien als een verbeter maatregel. Van de respondenten schrijft 34% de etniciteit van cliënten en gebruikers te registreren. Gedachte hierachter is dat als het bereik van allochtone jeugdigen en hun ouders en eventueel vroegtijdig afhaken/uitval meetbaar zijn, resultaten dan voor verbetering vatbaar zijn.

Aan etnische registratie kleven echter ook negatieve associaties, aldus Komen. In haar eigen omgeving – ouders en jongeren - roept het registreren van dergelijke persoonsgegevens angst op voor misbruik van gegevens. Ouders en jongeren zijn soms bang dat er dan dingen buiten hen om gebeuren, die ze zelf helemaal niet willen. Het wordt geassocieerd met stigmatisering en met de Tweede Wereldoorlog. Daarnaast rijst de vraag of het een garantie is voor betere hulp- en dienstverlening? Job Cohen schrijft in het NRC Handelsblad van zaterdag 2 oktober 2010 dat etnische registratie mag. Het startpunt moet volgens hem het sociale probleem zijn dat je wilt aanpakken. Vervolgens moet worden vastgesteld of etniciteit of cultuur daarbij een rol speelt. En dan kan en mag je volgens hem achterstanden wegwerken – en

etnisch registreren. Mieke Komen wil daaraan het volgende toevoegen: Bij het ontstaan en de verdere ontwikkeling van sociale problemen, zoals opvoedings- en opgroeimoeilijkheden, speelt cultuur altijd een rol. Wat belangrijk is in de omgang met andere mensen, met cliënten, is welk cultuurbegrip je impliciet of expliciet hanteert. Weet hebben van culturele en dus ook etnisch-culturele verschillen is belangrijk voor hulp en advies aan ouders en het begeleiden van jeugdigen. Dat verhoogt het bereik en de effectiviteit van CJG's. Echter, als werkers hun beeld van jeugdigen of ouders gelijk stellen aan enkele typische eigenschappen van een bepaalde groep of cultuur dan kunnen ze de beoogde ontwikkelingen belemmeren. Vermeende kennis vormt dan juist een barrière. Want niemand voldoet volledig aan die typische kenmerken. Sommige jeugdigen en ouders helemaal niet en anderen nauwelijks. Jeugdigen, ouders, alle mensen, doen van alles met de boodschappen die we meekrijgen van thuis, van de media, leeftijdgenoten, op school. Cultuur is géén ding dat gedrag buiten betrokken mensen, ouders, jongeren om zelf bepaalt. Niet alleen gezien het gelijkheidsbeginsel in Nederland maar ook vanwege het ressentiment en de gevoelens van wrok bij jongeren waarmee een etnisch specifieke aanpak van moeilijkheden gepaard gaan, alsmede het verzet dat wordt gekweekt en niet moet onderschat zal Komen niet snel pleiten voor etnisch-specifieke maatregelen en acties. Op basis van het onderzoek dat tot nu toe is verricht pleit ze, net als het ministerie, voor een generale, cultureel competente aanpak. Dit betekent niet dat we geen rekening hoeven te houden met culturele oriëntaties van cliënten - met verschillende manieren van doen, opvattingen over wat goed opvoeden is, verschillende opvattingen over wat nu goede hulpverlening is en verschillende opvattingen over goed en kwaad. Een generale cultureel competente aanpak betekent volgens Komen dat je moet waken voor cultuurrelativisme én negatieve stereotype opvattingen, vooroordelen en wij/zij denken. Het betekent dat je alle 'feiten' die je ooit hebt gehoord of gelezen over culturele waarden en kenmerken van culturele of etnische groepen, over Turken, Marokkaanse jongens, vrouwen met een hoofddoek, met blond haar, blauwe ogen, enzovoorts, het beste als hypotheses kunt beschouwen – die je elke keer weer opnieuw moet testen, bij elke cliënt. Maar Komen geeft haar mening graag voor een betere. Vooral als keihard door middel van gedegen wetenschappelijk onderzoek wordt aangetoond dat een etnisch specifieke aanpak, inclusief etnische registratie, juist heel goed of veel beter werkt.

[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Mieke Komen

Onnodig en ongeschikt

Dan krijgt professor mr. Peter Rodrigues het woord. Rodrigues is bijzonder hoogleraar aan de Universiteit Leiden en werkzaam bij de Anne Frank Stichting. Op grond van de Wet Bescherming Persoonsgegevens is etnische registratie in beginsel niet toegestaan. Bovendien bevordert het eenheidsdenken en uitsluiting. Volgens Rodrigues is het een ongeschikt middel. Het komt snel in strijd met de Algemene Wet Gelijke Behandeling en internationale rechtsregels. Deze regels verbieden onderscheid te maken naar ras en etniciteit tenzij zwaarwegende redenen dat rechtvaardigen. Objectieve rechtvaardiging wil zeggen dat het doel legitiem is en het middel noodzakelijk en geschikt om het gewenste doel te bereiken. Voorwaarden om ontheffing te kunnen krijgen zijn:

- uitdrukkelijke toestemming betrokkenen;

- noodzakelijkheid vanwege zwaarwegend belang voor de samenleving;
- in verband met wetenschappelijk onderzoek.

Bekend voorbeeld op het gebied van etnische registratie was het plan van de overheid om een verwijzindex Antillianen (VIA) te maken – een registratiesysteem waarmee politie, hulpverleners en gemeenten informatie kunnen uitwisselen over Antilliaanse risicojongeren. Het College bescherming persoonsgegevens en de Raad van State hadden aanvankelijk toestemming gegeven voor het project. Vanwege het veronderstelde zwaarwegende belang voor de samenleving, een van de voorwaarden om ontheffing te kunnen krijgen. Bewindspersonen vonden dat bij nader inzien onnodig. Een algemenere verwijzindex risicojongeren zou kunnen volstaan. Het College bescherming persoonsgegevens (CBP) heeft onderzoek gedaan naar een andere casus: etnische registratie in de deelgemeente Charlois. Het Deelgemeentelijk Overleg Sluitende Aanpak (DOSA) is in die deelgemeente een registratiesysteem voor jongeren met multi-problematiek. Hierin worden verschillende signalen van jeugdig probleemgedrag vastgelegd, waardoor betrokken instellingen gemakkelijker samen tot een goede aanpak en oplossing kunnen komen. Bij nieuwe registraties vraagt de deelgemeente bij de gemeentelijke basisadministratie het geboorteland van de jeugdigen om wie het gaat op, en dat van de ouders. Uit die gegevens leidt men vervolgens de etniciteit af. Als jongeren in Nederland zijn geboren, en één van de ouders niet, dan wordt gekozen voor de etniciteit van de ouder die niet in Nederland is geboren. Als de ouders allebei in het buitenland zijn geboren, in verschillende landen, dan wordt op grond van de gesprekken de etniciteit gekozen die het beste past bij de gezinscultuur – naar de mening van de DOSA-regisseur die het dossier beheert. Hetzelfde gebeurt als ouders en jeugdigen allemaal een ander geboorteland hebben. Charlois bepaalt dus op eigen wijze tot welke etniciteit iemand moet worden gerekend. Dit geschiedt buiten de betrokkenen om. Ze kunnen daar geen bezwaar tegen maken en de gegevens blijven bewaard in het dossier, ook als de behandelrelatie is beëindigd. Het CBP noemt dit terecht strijdig met de wet.

Deze manieren van registreren zijn niet noodzakelijk en daarom niet toegestaan, aldus Rodrigues, ook niet voor een goede bestrijding van overlast en handhaving van de openbare orde. Het CBS heeft gedetailleerde statistieken van criminaliteit onder bepaalde groepen. Die laten zien hoe verschillende etnische groepen ervoor staan. De Nederlandse overheid kan geboorteland van ouders en jeugdigen via de gemeentelijke basisadministratie (GBA) koppelen aan databestanden van politie en justitie, gezondheidszorg, de fiscus, uitkeringsinstanties en het onderwijs. Deze informatie volstaat voor het maken van beleid en meer moeten we niet willen. Dat zou een inbreuk op grondrechten zijn en daarnaast zijn de risico's van stereotypering en misbruik te groot.

[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Peter Rodrigues

Paneldiscussie

De ochtend werd afgesloten met een boeiend forum. Deelnemers aan de paneldiscussie (ervaren vaders en moeders) waren:

Phyllis Döll, hulpverleenster van het jaar 2009, opvoedpoli Amsterdam;

Muriël Dalgliesh, wethouder stadsdeel Amsterdam Zuidoost;

Ronald May, interculturalisering zorg Altrecht;

Francio Guadeloupe, antropoloog, universitair docent Radboud Universiteit Nijmegen;

Monique Schweitz, coördinator Centrum voor Jeugd en Gezin Zaanstad-Poelenburg;

Salima El Ayachi, voormalig manager Centrum voor Jeugd en Gezin Nieuwegein;

Ilène Michel Maria, Stichting The World Home, zelforganisatie, geven veel oudercursussen en opvoedingsondersteuning, ook aan Antilliaanse vaders.

Dagvoorzitter Nera Jerkovic leidde de discussie. De leden brachten verdieping in de thema's waarmee de inleiders en het publiek zijn geconfronteerd. De panelleden inspireerden de deelnemers aan de conferentie.

Nadelig aan het ten tijde van de conferentie actuele debat over etnische registratie vonden de leden dat het vooral werd gevoerd met betrekking tot registratie van overlast en onveiligheid (denk aan Roma's, Antillianen). 'De allochtoon' wordt steeds weer opnieuw als probleemgeval gepresenteerd. Gedegen kennis van etnisch-culturele achtergronden van cliënten en de populatie in het zorggebied vinden sommige leden een goed middel om de dienstverlening van CJG's te optimaliseren.

Andere leden voorzien vooral praktische problemen. Bovendien kan het drempelverhogend werken. Een van de deelnemers: 'zelfs allochtonen willen tegenwoordig geen allochtoon meer worden genoemd'. Op deze wijze vergroot je juist de sociale afstand. Aparte dingen en een apart aanbod zijn niet nodig.

Structureel contact organiseren en samenwerking met zelforganisaties van migranten en sleutelfiguren uit de gemeenschap, respect en vertrouwen zijn wel van belang ter vergroting van het bereik. Preventiewerkers en hulpverleners horen risicogroepen actief op te zoeken.

Het is opmerkelijk dat gemeenten en lokale partners vaak geen goed beeld hebben van de doelgroep allochtonen in hun gemeente. Ook ontbreekt eenduidige informatie over de participatie van allochtonen, tegen welke problemen ze aanlopen, hoe ze vertegenwoordigd zijn bij de lokale hulpverleningsinstanties, hun hulpvragen en een visie hoe deze doelgroep te bereiken. Nog steeds wordt er teruggevallen op informatie die anno 2010 achterhaald is, informatie die vaak gebaseerd op eerste generaties migranten en die niet specifiek zijn voor de problemen van gezinnen van tweede en zelfs derde generaties. Terwijl je een product pas aan de consument kunt brengen als je de consument door en door kent. Om problemen effectief te voorkomen en aan te pakken is het van belang Centra voor Jeugd en Gezin te ontwikkelen, waarin meer ouders en jeugdigen het gevoel hebben dat hun moeilijkheden, omgangsvormen en opvattingen serieus worden genomen.

Samenwerkingsdriehoek

Lokale overheid, reguliere instellingen, lokale (migranten)zelforganisaties onder leiding van Myra van Veenendaal, Mexit, Heleen Schols, beleidsadviseur diversiteit Stadsdeel Zuidoost, Doris Vidda, Vice Versa, Janny van der Staaij, Vice Versa en Spirit en Liesbeth van der Meer de Walcheren, Spirit.

De Samenwerkingsdriehoek, ook wel het samenwerkingsmodel genoemd, is het uitgangspunt van de uitvoeringsnota diversiteit van het stadsdeel Amsterdam Zuidoost, geschreven door Myra van Veenendaal van Mexit. Tijdens de workshop werden eerst de randvoorwaarden voor het samenwerkingsmodel geschetst. Vaak denkt men dat samenwerking in de driehoek vanzelfsprekend is. In de praktijk blijkt het vaak minder vanzelfsprekend voor partijen te zijn om hier binnen hun

werkzaamheden daadwerkelijk vorm aan te geven. De expliciete keuze voor het samenwerkingsmodel als uitgangspunt voor het diversiteitsbeleid in Amsterdam Zuidoost is een recente keuze van het stadsdeelbestuur. Belangrijk element is dat iedere partij vanuit zijn eigen kracht en expertise wordt ingezet. Een heldere positionering van de partijen ten opzichte van elkaar is een aandachtspunt. Partijen vullen elkaar aan en versterken elkaar, ook op persoonlijk niveau en via korte lijnen. Diversiteit zou als vanzelfsprekend aspect meegenomen moeten worden in beleidsontwikkeling en uitvoering van lokaal sociaal beleid, waarbij wordt gestreefd naar interculturalisering, ofwel inclusief beleid. Dit betekent dat je niemand uitsluit en alle verschillen meeneemt in de uitvoering en bij de vormgeving van beleid. Tijdens de workshop is vanuit drie perspectieven toelichting gegeven op de samenwerkingsdriehoek:

- Vanuit de lokale overheid door Heleen Schols, beleidsadviseur Diversiteit stadsdeel Zuidoost;
- Vanuit de reguliere jeugdhulpverleningsinstelling Spirit door Liesbeth van de Meer de Walcheren, afdelingsmanager;
- Vanuit de lokale migranten zelforganisatie door Doris Vidda, bestuurslid van Vice Versa.

Aandachtspunten

- Om samen te werken in de driehoek is de relatie tussen de zelforganisatie en de lokale overheid van groot belang. Als de lokale zelforganisaties precies kunnen benoemen waarin zij goed zijn, kan de lokale overheid samen met hen bekijken hoe dit ingezet kan worden als aanvulling op de reguliere hulpverlening.
- De rol van de zelforganisatie moet duidelijk zijn voor alle samenwerkingspartners - dat men (naast een emancipatoire rol) vooral een intermediaire rol speelt en toeleider is naar de reguliere professionele instellingen. Dit versterkt elkaars deskundigheid .
- De samenwerkingsdriehoek moet als instrument gezien worden om interculturalisatie tot stand te brengen.
- De regie van de lokale overheid wordt als noodzakelijke eis genoemd. De lokale overheid kan en moet ervoor zorgen dat op een goede manier wordt samengewerkt in de driehoek. De lokale overheid kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd voor de partners en dat men elkaar informeert op welke thema's men zich inzet of wil gaan inzetten.
- Wie doet wat in de driehoek? Lokale zelforganisaties zijn geen professionele organisaties, maar toch wordt er vaak een beroep op hen gedaan in de hulpverlening, omdat het de reguliere professionele organisaties niet altijd lukt om contact te krijgen met bepaalde risicogroepen.
- Maar wie heeft de macht in de driehoek? Vaak de lokale overheid, omdat die over het geld en de subsidievertrekking gaat. Hoe zorg je als partner dat die machtspositie beperkt blijft? Je kunt de subsidie eis ook als een sturingsmiddel zien in de samenwerkingsdriehoek. Je maakt afspraken met de

partners over de expertise en kracht die je beschikt en zet die in waar het nodig wordt geacht. Desondanks wordt er nogmaals benadrukt dat in een samenwerkingsrelatie altijd sprake is van machtsverhoudingen. Partijen dienen zich ervan bewust te zijn dat men daarbinnen wordt gewaardeerd, herkend en erkend wordt en op een gelijkwaardige manier samenwerkt.

- Professionele instellingen moeten zich ervan bewust zijn dat de lokale zelforganisaties hen kunnen versterken. Zelforganisaties kunnen een balans creëren tussen de klant en de instelling. De zelforganisaties kunnen ondersteuning bieden bij de begeleiding van de klant.
- Gemeenten moeten de expertise van de lokale zelforganisatie meer erkennen door hen hiervoor ook te betalen. Men kan erover nadenken in hoeverre men kennis kan inkopen bij deze organisaties.
- Lokale zelforganisaties werken vanuit 'het hart' en vanuit de vele contacten die men heeft met hun achterban. Zij vinden het belangrijk dat men elkaar blijft opzoeken, ook in de samenwerkingsdriehoek, vanuit een zelfde doelstelling, dat je de (moeilijke) doelgroep bereikt die echt de hulp nodig heeft.
- Voor de CJG's blijkt het soms moeilijk om bijvoorbeeld met een aantal zelforganisaties samen te werken. Over het algemeen wordt het vorm geven aan een intercultureel CJG als zeer moeizaam ervaren. De vraag rijst wat reëel is om te verwachten? Is het reëel te verwachten dat CJG's interculturaliseren als zij zelf nog in oprichting zijn?

[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Mexit

Spiegelbijeenkomsten

De workshop *Spiegelbijeenkomsten: een goede vorm van zorg- aanbodevaluatie en cliëntenparticipatie* werd geleid door mevrouw Koos Bartels – arts/MPH, Zorggroep Almere, Projectleider Kleurrijke Zorg - en Marjolijn van Leeuwen van Pharos. In ziekenhuizen is het instrument spiegelbijeenkomsten een methode om met een onafhankelijke gespreksleider en een groep patiënten in open gesprek de verleende zorg te bespreken, met als doel toehoorders - artsen, leidinggevenden en andere zorgverleners - (opnieuw) bewust te maken van het perspectief van patiënten. Teneinde zorg op maat te verlenen. De verschillende aanwezige hulpverleners bij de bijeenkomsten zijn als toehoorders aanwezig. Deze toehoorders mengen zich niet in de in de bespreking. De reacties van patiënten en zorgverleners zijn tot nu toe zeer positief. Het toehoren en luisteren inspireert zorgverleners zich meer te verdiepen in het perspectief van cliënten. Van daaruit kunnen zorgverleners verbeterpunten destilleren en in praktijk brengen. Dit geldt ook indien het om goede zorg voor allochtone cliënten gaat. Spiegelbijeenkomsten kunnen een goed hulpmiddel zijn ten behoeve van interculturalisering van de CJG's. De standaard aanpak van de spiegelbijeenkomsten zoals ontwikkeld in het AMC ziekenhuis kan vermoedelijk worden gevolgd, met enige aanpassingen:

- Voorafgaand aan de spiegelbijeenkomst kunnen naast de betrokken zorgverleners migrantenzelforganisaties geraadpleegd te worden over de vragen en topics die in het gesprek aan de orde dienen te komen.
- De werving moet sterk *outreaching* zijn, met name als het gaat om laagopgeleide allochtone cliënten of cliënten die gebroken Nederlands spreken. Bij het kiezen en

het inrichten van de locatie en het programma moet gewerkt worden in een meer informele sfeer. Misschien kunnen de spiegelbijeenkomsten vanwege laagdrempeligheid plaatsvinden in buurthuizen of andere vindplekken van allochtone zorggebruikers.

- De gespreksleiding moet kunnen omgaan met taal- en communicatieproblemen. Ook moet de gespreksleider weten op welke wijze zowel universele thema's als eventuele culturele verschillen ter sprake kunnen worden gebracht zonder deelnemers te stigmatiseren.

Kenniswerkplaats Tienplus: laagdrempelige steun voor ouders met tieners in Amsterdam

Workshop door Trees Pels en Marjolijn Distelbrink van het Verwey-Jonker Instituut

De Kenniswerkplaats Tienplus is een samenwerkingsverband van de gemeente Amsterdam, drie stadsdelen en een aantal kennisinstellingen (Verwey-Jonker Instituut, INHolland, VU, academische werkplaats GGD-AMC, onder leiding van prof. dr. Trees Pels). Doel is met de praktijk, migrantenorganisaties, ouders en jongeren te werken aan structurele verbetering van opvoedingsondersteuning voor alle Amsterdamse ouders. Via gerichte kennisactiviteiten werkt men aan een effectief pedagogisch netwerk rond jeugd en gezin uit etnische minderheidsgroepen. De kenniswerkplaats is één van de drie academische werkplaatsen Diversiteit in het jeugdbeleid, ingesteld door ZonMw. De werkplaats onderzoekt en ondersteunt de ontwikkeling van onder andere een betere samenwerking tussen OKC's (Ouder- Kind-Centra) en zelforganisaties, opvoedingsondersteuning op school voor en met ouders in samenwerking met OKC's en verbetering van de diversiteitsgevoeligheid van Triple P. Daarnaast is er veel aandacht voor diversiteitgevoelig vakmanschap en verankering van kennis in het beleid.

Praktisch bruikbare kennis en verbetering van praktijken staan centraal in verschillende deelprojecten van de kenniswerkplaats. In Amsterdam wordt bijvoorbeeld de komende periode door gemeente, Ouder-Kind-Centra en scholen geëxperimenteerd met opvoedingsondersteuning op school: dichtbij ouders en met aandacht voor hun inbreng. Een ontwikkeling die de betrokkenen van de kenniswerkplaats van dichtbij volgen. Met jongeren wordt binnen dit project gezocht naar manieren om hun leefwereld meer op het netvlies van professionals te krijgen en om hun perspectief meer te verwerken in het aanbod van opvoedingsondersteuning. In Slotervaart werkt het stadsdeel met migrantendeskundigen en onderzoekers samen aan nieuwe vormen van opvoedingsondersteuning die rekening houden met specifieke behoeften, bijvoorbeeld omtrent religie of omgang met stigmatisering. Een deelproject betreft het diversiteitsgevoeliger maken van Triple P, een programma voor opvoedingsondersteuning dat stadsbreed is ingevoerd. Onderzocht wordt op welke wijze het praktijkprogramma Triple P beter kan aansluiten bij de diverse populatie ouders die Amsterdam rijk is. Hierbij hanteren Trees Pels en haar medewerkers tien aandachtspunten, ontleend aan de door hen ontworpen Meetladder Diversiteit Interventies:

1. Theorie: geldt de probleemanalyse waarop de interventie is gebaseerd ook voor cliënten uit de beoogde doelgroepen?
2. Doelen: sluiten de doelen van de interventie aan bij de werkelijkheid van die cliënten?

3. Aanpak: sluiten de gebruikte methoden aan bij de werkelijkheid van die cliënten?
4. Communicatie: is het taalgebruik aangepast aan dat van de cliënten, bijvoorbeeld door gebruik van hun moedertaal?
5. Competenties: beschikken de uitvoerende beroepskrachten over de kennis, vaardigheden en attitude om met de cliënten te werken?
6. Bereiken en vasthouden: zijn er strategieën om cliënten toe te leiden, te motiveren en te binden, bijvoorbeeld door speciale aandacht voor hun persoon en hun omstandigheden?
7. Betrokkenheid: zijn cliënten betrokken bij de ontwikkeling of aanpassing van interventies?
8. Screening/diagnose: zijn de instrumenten en procedures berekend op verschillen tussen cliënten en is er aandacht voor de visie van de cliënt?
9. Institutionele context: is diversiteitsdenken doorgedrongen tot de haarvaten van de uitvoerende organisatie?
- 10 Onderzoek: is in onderzoek naar de interventie aandacht voor diversiteit?

Tijdens de workshop gingen Marjolijn Distelbrink en Trees Pels in op de uitdagingen van inclusieve opvoedingsondersteuning, met het accent op migrantenouders met tieners. Met de groep werd van gedachten gewisseld over dilemma's en mogelijke oplossingen. Als belangrijk dilemma kwam naar voren het moeilijk kunnen bereiken van migrantenouders. Negatieve beeldvorming over de hulpverlening in het algemeen frustreren soms de pogingen om ouders te betrekken. Als oplossing hiervoor werd geopperd om vooral het stigma van problemen te vermijden. Door bijvoorbeeld contact te zoeken via een 'feestelijke' gebeurtenis kun je draagvlak kweken voor activiteiten. Daarna heb je een betere ingang. Vooral het schriftelijk communiceren met (potentiële) cliënten is regelmatig te hoogdrempelig en weinig effectief. Door middel van een persoonlijke benadering werken aan vertrouwen in het aanbod is effectiever.

Voor meer informatie, zie www.kenniswerkplaatstienplus.nl
[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Trees Pels en Marjolijn Distelbrink

Opvoeding in andere culturen

Onder leiding van Kaveh Bouteh, senior consultant en trainer bij Pharos, kregen deelnemers meer inzicht in verschillen in culturen en achtergronden, gebruiken en opvoeding. In de benadering van Bouteh wordt cultuur niet gezien als een vast gegeven, maar als 'geworden', als geleerde vormen van gedrag, gevoel en moraal die voortdurend in wording en aan verandering onderhevig zijn. De interculturele pedagogiek heeft als kernvraag hoe we de invloed van cultuur en cultuurverschillen op opvoedingsopvattingen en opvoedingspraktijken kunnen begrijpen. Interculturele pedagogiek komt tot uitdrukking in een specifieke houding van pedagogen en jeugdhulpverleners jegens allochtone ouders en kinderen, aldus Bouteh. In deze benadering wordt niet alleen aandacht besteed aan de voorgeschiedenis van allochtone ouders en kinderen, maar ook aan de huidige sociaal economische situatie. Bouteh's benadering is gericht op het overbruggen van cultuurverschillen. Van Nederlandse hulpverleners wordt verwacht dat zij niet ethnocentrisch maar universalistische kunnen denken en handelen. In de praktijk komt dit neer op het overstijgen van je eigen cultuur. Pedagogen en jeugdhulpverleners proberen te

begrijpen waarom het gedrag anders is dan ze hadden verwacht. Zijn sociaaleconomische factoren van invloed? Of persoonlijkheidskenmerken? Of juist culturele kenmerken?

Bouteh heeft kritiek op de stereotype indelingen in hokjes (de Marokkaanse opvoeding, de Turkse opvoeding, masculiene en feminiene culturen, wij-zij). Denkpatronen en bepaalde opvoedingsstijlen kunnen niet tot absolute normen worden gemaakt. In culturalistische opvattingen van cultuur heerst de gedachte dat culturen elkaar eerder uitsluiten dan insluiten. Binnen deze benadering wordt cultuur gezien als een afgebakend geheel. Het idee heerst nog te vaak dat de culturele inhoud bepalend is voor de handelingen van individuen uit die cultuur. Er is veel aandacht voor cultuurverschillen bij pedagogen. Het cultuurbegrip is namelijk een term geworden om verschillen bij voorbaat te ordenen. Cultuur op deze manier gebruikt veroorzaakt vooroordelen. En vooroordelen belemmeren een soepele interactie tussen individuen. Opvoedingspraktijken in bijvoorbeeld Marokkaanse en Turkse culturen zijn niet homogeen, maar veranderlijk en intern verdeeld. Ze vertonen allerlei raakvlakken en overeenkomsten met 'westerse' culturen. Zeker in een samenleving waar veel culturen naast en door elkaar leven, zie je hoe mensen elementen van hun eigen opvoeding opnieuw interpreteren en combineren met elementen van andere opvoedingsstijlen. Mensen passen eigen culturele oriëntaties aan gewijzigde sociale of economische omstandigheden aan. Cultuur is *work in progress*. Een pluriforme en multiculturele samenleving vereist geen relativisme ten aanzien van levenswijzen en gewelddadige opvoedingsculturen. Wel vergt pluriformiteit een zekere relativisering van de eigen visie in het besef dat anderen anders over opvoeding kunnen denken, zonder de waarde van eigen overtuigingen en eigen grenzen te ontkennen.

Daarnaast dienen professionals te leren ook daadwerkelijk in dialoog te treden met anderen. Voorwaarde is dat ze mensen met andere culturele en/of religieuze achtergronden tegemoet komen. Dat vergt een actieve opstelling van de professional, zeker in een samenleving waarin de segregatie tussen blank en zwart, allochtoon en autochtoon, alleen maar lijkt toe te nemen. Veel hulpverleners en andere professionals lijken te gemakkelijk van het idee uit te gaan dat er maar één vastgestelde norm bestaat in het land van herkomst. Dit is maar zeer de vraag, meent Bouteh, want ook in gesloten culturen heb je dissidenten die van binnenuit proberen het systeem te veranderen.

Voor meer informatie, zie [het artikel](#) van Kaveh Bouteh in PHAXX

Aansturen van intercultureel beleid

We signaleren veel, en dan? Hoe krijg je het voor elkaar mensen te motiveren voor hulp? In deze workshop, die werd verzorgd door Hans Bellaart van FORUM, stond de vraag centraal op welke wijze migrantendoelgroepen te weten kunnen komen waar je hulp kan vinden. Wat denken migrantenouders zelf? Wat denken hulpverleners? Moet er apart aanbod komen? Een etnisch-specifieke aanpak is overbodig. Soms is het wel nodig om de methodieken op maat te maken voor de doelgroep. Migranten stellen hulpvragen soms op een ander niveau dan hulpverleners gewend zijn. Dit vereist ook interculturele competenties van CJG-medewerkers. Bellaart betoogde dat migranten actief bij aanpassing en ontwikkeling

van het aanbod moeten worden betrokken, zodat gezamenlijk een passend aanbod kan worden gecreëerd.

Vanuit de deelnemers aan de workshop volgden verschillende reacties. Op basis van de interactieve workshop konden de volgende aandachts- en actiepunten voor de toekomstagenda worden geformuleerd:

- Ouders en jeugdigen willen betrokken worden bij de ontwikkeling van het aanbod. Zij willen dat het aanbod aansluit bij hun behoeften, gebruiken en opvoeding.
- Check of de gemeente een visie heeft op diversiteitsbeleid. Wordt hieraan uitvoering gegeven? Op welke wijze?
- Kijk naar initiatieven in andere sectoren die kunnen bijdragen aan een gewenste omslag in de zorg. Krachtige organisaties zijn gericht op samenwerking en aansluiting bij zorg- en welzijnsorganisaties, de vindplaatsen, migrantenzelforganisaties. Zij zijn gericht op voortdurend communiceren met betrokken partijen. Ook met welzijnsorganisaties kan men in gesprek gaan. Hoe bereiken zij allochtone doelgroepen?
- Heb je beleid nodig om sturing te geven aan interculturalisatie? Het antwoord op deze vraag luidt bevestigend. Ook de gemeenteraad is nodig om mee te nemen in de beleidsvorming. De kaders staan dan vast.
- Het blijkt vaak nuttig te zijn een visiebijeenkomst te organiseren met gemeente en jeugdvoorzieningen om te bespreken op welke wijze intercultureel beleid de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening van het CJG kan verbeteren.
- Beleid kan soms een papieren tijger zijn. Zorg ervoor dat je aan de slag gaat. Op de werkvloer. Immers, de kwaliteit van de hulpverlening staat of valt bij de kwaliteit van de interactie tussen professionals en cliënten.
- *Bottom up* werkt goed, maar tegelijkertijd is *top down* handelen nodig. Het CJG moet de juiste verbindingen leggen. Jeugdgezondheidszorg signaleert veel, maar binnen het CJG moet dit worden opgepakt. Hiertoe heb je gedegen kennis nodig van sociale kaart en moet je je competenties bijschaven, ook multiculturele. Het blijft mensenwerk, maatwerk, wat motiveert mensen om extra aandacht te geven om iedereen naar het CJG te krijgen?
- Neem je beleidsmaker mee naar een moskee en laat zien welke vragen er leven. Dit geeft vaak veel inzicht en motiveert beleidsmakers om aandacht aan dit thema te schenken.
- Wat betreft wel of niet etnisch registreren: Volgens een deelnemer aan de workshop is het de enige manier om te kijken of je migrantenpopulaties daadwerkelijk bereikt. Bellaart noemt de term 'etnische registratie' een term die mensen op verkeerde been zet. Het gaat er om dat registratie niet tot individuele cliënten te herleiden is. Je kunt ook kijken welke postcodegebieden je goed bereikt, of informatie geanonimiseerd koppelen aan GBA gegevens, zodat de cliënt er niets van merkt. Die manier geeft eveneens de beleidsinformatie die je nodig hebt.

[Klik hier](#) voor de powerpoint presentatie van Hans Bellaart

Investeer in interculturele kennis, kunde en vaardigheden

In het inspirerende afsluitende college van professor dr. Wasif Shadid, hoogleraar Interculturele Communicatie en tot november 2010 voorzitter van de ZonMw-commissie Diversiteit in het Jeugdbeleid, stond de vraag centraal: waarom is interculturalisatie in Nederland nauwelijks van de grond is gekomen? Terwijl we kwalitatief en kwantitatief voldoende personeel hebben en medewerkers inmiddels

op allerlei niveaus over (basis) interculturele expertise beschikken halen instellingen en overheden hun streefcijfers voor het aandeel allochtonen in de organisatie niet en daalt het aantal allochtone medewerkers bij overheidsinstanties.

Volgens Shadid heeft deze ontwikkeling te maken met verschillende factoren:

- Gebrek aan consensus over de invulling van het begrip interculturalisatie;
- Het is niet gemakkelijk om op dit terrein beleid formuleren;
- Het begrip is geproblematiseerd als iets dat doet voor allochtonen wordt ondernomen, om sociaal wenselijk of politiek correct te zijn. Dat heeft alles te maken met de tijdgeest en het feit dat veel tegenstanders van interculturalisering niet eens zijn met de analyse van de situatie in Nederland: ze vinden klachten over uitsluiting en etnische ongelijkheid niet belangrijk. 'Zij' moeten zich nu maar eens gewoon aanpassen aan 'ons';
- Men ziet interculturalisatie als een vorm van categorale zorg terwijl men algemene voorzieningen wenst.

Shadid verstaat onder interculturalisatie een langdurig en uitdagend proces dat gericht is op het diversiteitsproof maken van opleidingen en organisaties. In opleidingen gaat het dan om kennis van verschillende cliëntenculturen, reflectie op de omgang met culturele verschillen, het aanleren van een open houding en vaardigheden zoals empathie waarmee goede resultaten kunnen worden behaald in het werkveld waarvoor men wordt opgeleid. Alleen een open houding is niet toereikend.

Bij organisaties gaat het om aanpassing- en veranderingsprocessen waarin de structuur, procedures en dienstverlening wordt afgestemd op het werken met multiculturele teams en voor multiculturele cliëntenpopulaties. Einddoelen van interculturalisatieprocessen zijn optimalisatie van de zorg, het realiseren van evenredige toegankelijkheid voor personeel en cliënten, en het bieden van een gelijkwaardig en kwalitatief hoogstaand aanbod.

Net als de organisatoren van de conferentie is professor Shadid van mening dat interculturalisering het beste vanuit de invalshoek van professionalisering van de zorg aangepakt moet worden. Interculturalisering ziet hij als een aspect van professionalisering en kan plaatsvinden vanuit commerciële en maatschappelijke belangen. Immers, het kan de betrokkenheid van doelgroepen bij organisaties versterken en de tevredenheid van cliënten en personeelsleden vergroten.

Interculturalisering is het meest effectief als het in de beroepsopleidingen wordt geïntegreerd, aldus Shadid. Op deze manier worden ook allochtone studenten interculturele kennis en vaardigheden bijgebracht. Daarnaast kan met deze aanpak de mythe worden doorbroken dat interculturalisering iets is dat alleen autochtonen moeten aanleren om met allochtonen om te kunnen gaan. Voor de beroepsopleidingen in het algemeen geldt echter dat studenten tot nu toe nauwelijks worden voorbereid op het werken met multiculturele cliëntenpopulaties en in multicultureel teams. Op korte termijn zou deze vorm van professionalisering kunnen worden gestimuleerd via meervoudige bij- en nascholingstrajecten.

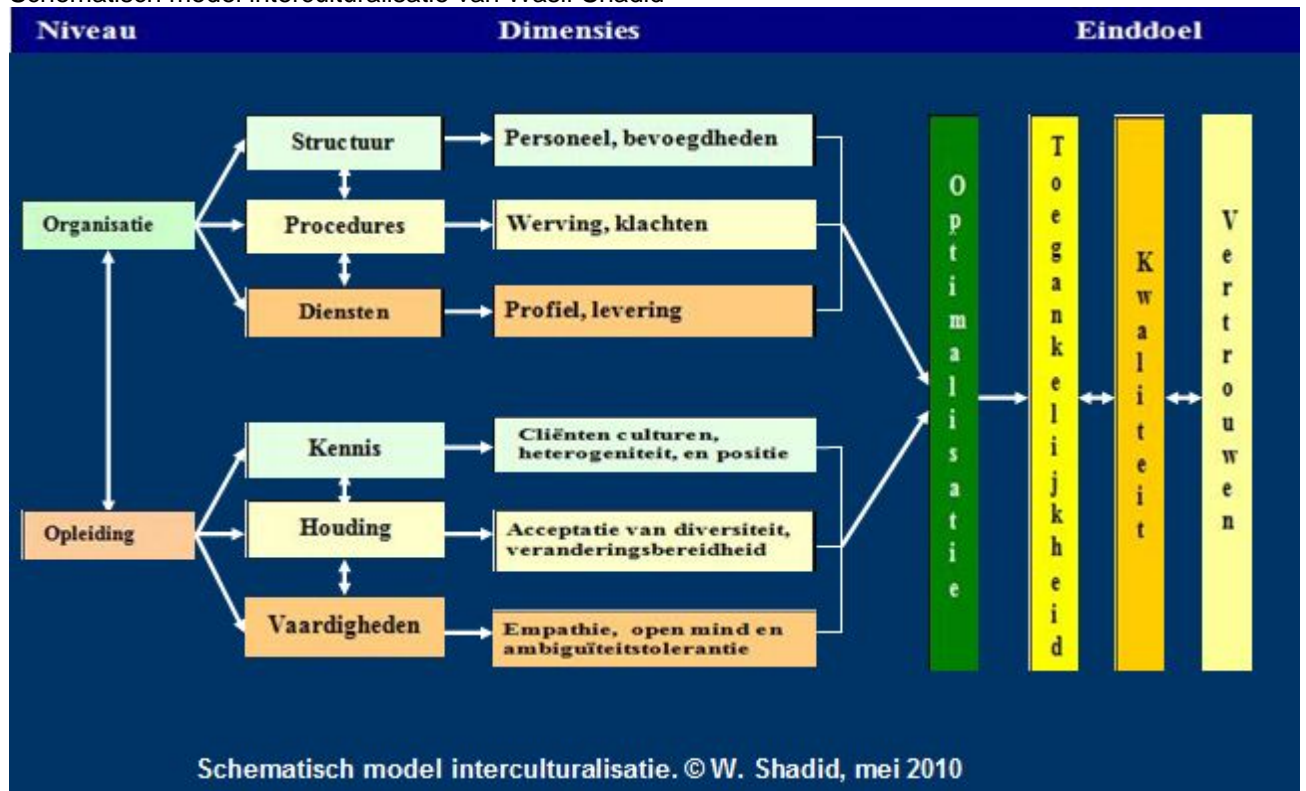
Enkele aandachtspunten

- Probeer je bewust te zijn van je eigen vooroordelen en ken je eigen houding ten opzichte van multiculturaliteit.
- Vermijd ongefundeerde culturalisering van gedrag. Cultuur is geen vastliggend en onveranderlijk gegeven, maar is onderhevig aan verandering (zie de powerpoint van Mieke Komen). Waak voor een selectief gebruik van culturele argumenten en

simplificaties van antropologische interpretaties. Hiermee loop je het risico dicht aan te varen op culturele stereotypen.

- Vraag bij cliënten na in hoeverre noties en praktijken die als cultureel bepaald worden beschouwd ook daadwerkelijk bij hen leven.
- Houd er rekening mee dat (afwijkend) gedrag vaak een sociaal economische en niet een culturele oorzaak heeft. Het betreft hier onder andere factoren die te maken hebben met gender, scholing, migratie-invloeden en de bejegening in de ontvangende.
- Vermijd zoveel mogelijk een wij-zij denken en termen als 'bij ons' en 'bij jullie'. Hiermee wordt sociale afstand en uitsluiting gecreëerd.

Schematisch model interculturalisatie van Wasif Shadid



Voor meer informatie, zie www.interculturelecommunicatie.com

Tot slot

Na afloop van de conferentie zien meer professionals dat interculturalisering meerwaarde biedt in de zorg, cliëntgericht is, een uitdaging voor het personeel, het cliëntenbestand vergroot en dat interculturalisering zorgt voor meer gelijkheid, meer acceptatie van hulp en minder uitval. Het onderwerp roept ook veel vragen en dilemma's op. Cultuur en interculturalisering kunnen verraderlijke begrippen zijn en over de inhoud bestaan verschillende meningen. Ondanks deze moeilijkheden en dankzij alle medewerkers en deelnemers heeft de conferentie onze kennis over het onderwerp vergroot.