

Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen

Handreiking voor docenten in het hso

HBO-raad, november 2012

*Project Intercultureel vakmanschap
in het hso*

*Deelproject van het ZonMw
programma Diversiteit in het
jeugdbeleid*

Vooraf

Deze handreiking 'Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen' bevat materiaal dat docenten in het hoger sociaal agogisch onderwijs (hsao) kunnen gebruiken in het onderwijs dat zij verzorgen voor toekomstige jeugdzorgwerkers.

De handreiking is ontwikkeld in het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' van de HBO-raad. Met dit project beoogt de HBO-raad ertoe bij te dragen dat interculturele competenties en vakkennis meer structureel worden ingebed in het hoger sociaal agogisch onderwijs. Het project is uitgevoerd in de loop van 2011 en 2012. Het maakte onderdeel uit van de programmalijn Intercultureel vakmanschap van het ZonMw-programma Diversiteit in het jeugdbeleid. Dat ZonMw-programma is erop gericht dat:

- migrantenkinderen en hun ouders even goed bereikt worden via de algemene voorzieningen;
- migrantenouders en professionals problemen in de opvoeding vroegtijdig signaleren en aanpakken;
- de aanpak en interventies die worden ingezet bij migrantenkinderen, -jongeren en hun ouders effectief zijn.

Voor deze handreiking is dankbaar gebruik gemaakt van materiaal dat eerder door het Nederlands instituut van psychologen (NIP) en de Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO) in het kader van de programmalijn 'Intercultureel vakmanschap' ontwikkeld en gepubliceerd is.

In het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' zijn meerdere handreikingen ontwikkeld voor docenten en middenmanagement in het hsao om diversiteitsbeleid, interculturele competenties en intercultureel vakmanschap beter te verankeren in het onderwijs en opleidingsbeleid. Deze zijn primair ontwikkeld ten behoeve van de hbo-bacheloropleidingen culturele en maatschappelijke vorming (cmv), maatschappelijk werk en dienstverlening (mwd), pedagogiek, en sociaal pedagogische hulpverlening (sph). Met name deze opleidingen leiden de toekomstige professionals voor de (preventieve ontwikkelingsgerichte) jeugdzorg op. Maar dat sluit niet uit dat de handreikingen ook voor andere opleidingen van betekenis kunnen zijn.

Meer informatie over het project kunt u vinden in het eindrapport 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' (HBO-raad, oktober 2012). Dit rapport en alle handreikingen afzonderlijk zijn te downloaden van de website van de HBO-raad (www.hbo-raad.nl/hsao). Op dezelfde webpagina wordt tevens voor hbo-docenten een digitale zelfscan 'Communiceren en cultuurdrempels' aangeboden.

Karin Kleine, projectleider HBO-raad
Marjolein van Dijk, onderwijskundig adviseur

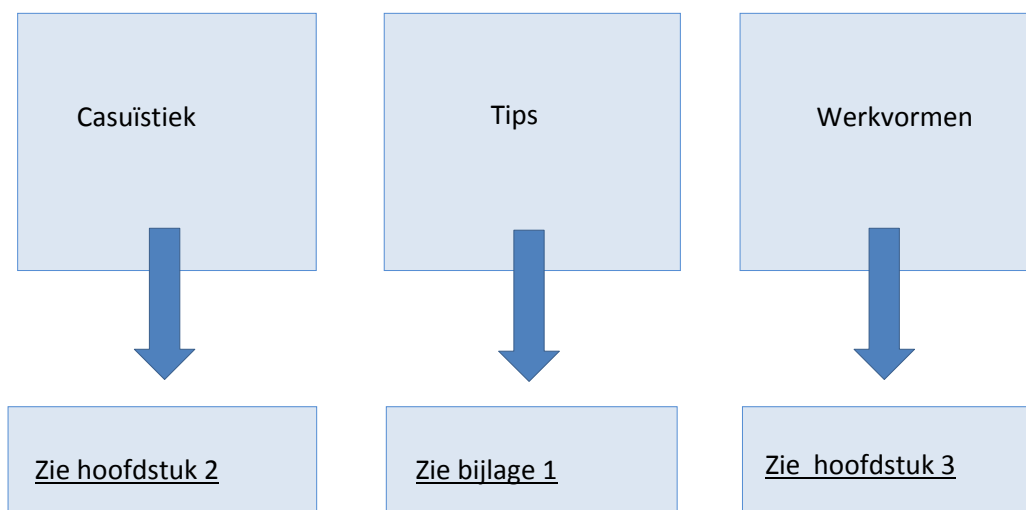
Inhoud

	blz.
1. Inleiding en lees- / werkwijzer	
1.1 <i>De handreiking 'Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen'</i>	4
1.2 <i>Overige handreikingen 'Intercultureel vakmanschap in het hsa'</i>	5
2. Interculturele casuïstiek	
<i>Thema 1: Opvoedingswaarden en normen</i>	7
➤ Casus Parentificatie of een verschil in opvoedingswaarden?	
➤ Casus Slaan	
<i>Thema 2: Kwaliteit van informatie</i>	10
➤ Casus Onduidelijke diagnostische gegevens: gevolgen en beperkingen	
<i>Thema 3: Verschil in referentiekader, probleemdefinitie en oplossingsrichting</i>	11
➤ Casus Erkan	
➤ Casus Younes: psychiatrie of djinn?	
➤ Casus Ieder zijn eigen maatstaf?	
<i>Thema 4: Vooroordelen en stereotyperingen</i>	16
➤ Casus Munir	
➤ Casus Pleegouders en oma	
3. Werkvormen	
3.1 <i>Keuze van de werkvorm</i>	19
3.2 <i>Uitgewerkte voorbeelden</i>	22
Bijlage 1: Tips voor gedragsdeskundigen en andere professionals	25

Hoofdstuk 1 Inleiding en lees- / werkwijzer

1.1 De handreiking 'Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen'

Deze handreiking biedt u als docent in het hsa concreet materiaal voor het vormgeven van onderwijs aan uw studenten gericht op het verwerven van intercultureel vakmanschap en interculturele competenties als onderdeel van sociaal agogische competenties. De handreiking bestaat uit drie onderdelen die afzonderlijk maar ook in samenhang te gebruiken zijn:



In hoofdstuk 2 treft u interculturele casuïstiek (kritische beroepssituaties / -contexten) aan. Deze casuïstiek is oorspronkelijk door het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) beschreven voor interculturele scholing van gedragswetenschappers in de jeugdzorg. De casuïstiek is voor deze handreiking aangepast aan de beroepspraktijk van jeugdzorgwerkers en toepasbaar gemaakt voor onderwijs aan studenten in het hsa.

De tips uit bijlage 1 van deze handreiking zijn integraal overgenomen uit de bijdrage 'Overbruggen van cultuurverschillen in de opvoeding' van Hans Bellaart aan de publicatie 'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren' (NIP/NVO, april 2012). Het betreft tips (toegelicht en voorzien van voorbeelden) voor gedragswetenschappers en andere professionals in de jeugdzorg hoe zij als hulpverlener adequaat kunnen handelen bij interculturele problematiek. Deze tips zijn ook bruikbaar voor het handelen van (en onderwijs aan toekomstige) jeugdzorgwerkers.

In hoofdstuk 3 wordt aandacht besteed aan de keuze van geschikte werkvormen om met studenten te werken rond thema's als discriminatie, diversiteit en intercultureel vakmanschap. Vervolgens treft u een aantal uitgewerkte voorbeelden van werkvormen en oefeningen aan die direct in de onderwijspraktijk zijn toe te passen. In een aantal daarvan is een casus uit hoofdstuk 2 of zijn de tips uit bijlage 1 van deze handreiking verwerkt.

De interculturele casuïstiek en tips uit deze handreiking kunt u afzonderlijk, of in samenhang, of in combinatie met specifieke werkvormen gebruiken. Zo kunt u bijvoorbeeld de casussen gebruiken bij (stage)opdrachten, reflectieopdrachten, discussie tijdens de les, huiswerk of toetsen. De dilemma's en reflectieve vragen bij de casussen lenen zich goed voor discussie tijdens de les; de tips uit bijlage 1 lenen zich goed om vragen te stellen over casussen uit hoofdstuk 2 of in het kader van supervisie.

1.2 Overige handreikingen 'Intercultureel vakmanschap in het hsa'

Om studenten op te leiden tot diversiteitsbewuste professionals en te bekwamen in interculturele competenties is het van belang dat in de opleiding en de hogeschool ook op andere wijze en op meerdere niveaus aandacht is voor diversiteitsbeleid en intercultureel vakmanschap. Deze handreiking 'Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen' is dan ook niet los te zien van het rapport 'Intercultureel vakmanschap in het hsa (HBO-raad, oktober 2012) en de overige handreikingen die in het kader van het gelijknamige project zijn ontwikkeld.

Het kan nuttig zijn om - voordat u met de casuïstiek, werkvormen en tips uit deze handreiking aan de slag gaat - kennis te nemen van dat materiaal (zie www.hbo-raad.nl/hsa). Voor u als docent zijn met name de volgende handreikingen relevant:

- Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsa
- Intercultureel vakmanschap in de stage
- De digitale zelfscan voor hbo-docenten 'Communiceren en cultuurdrempels'
- Workshop 'Diversiteit als onderwerp in supervisie'
- Omgaan met diversiteit in de klas

In het kwaliteitskader intercultureel vakmanschap komen vier thema's aan de orde waaronder het thema 'competenties docenten' en het thema 'inhoud opleiding'. Bij het thema 'inhoud opleiding' treft u onder meer de voor het hsa meest cruciale kenniselementen aan.

De handreiking intercultureel vakmanschap in de stage bevat tips hoe stages en andere vormen van praktijkervaring kunnen worden benut om studenten uit te dagen interculturele competenties te verwerven en toe te passen.

Het invullen van de digitale zelfscan 'Communiceren en cultuurdrempels' (een zelfassessment instrument voor hbo-docenten) kan u helpen meer zicht te krijgen op uw stijl van communiceren en op eventuele cultuurdrempels die de communicatie met studenten van een andere culturele achtergrond dan uzelf minder effectief maakt. Daarbij ligt de nadruk op het achterhalen wat u zelf als moeilijk of lastig ervaart. De scan zet aan tot zelfreflectie.

De workshop 'Diversiteit als onderwerp in supervisie' biedt u handvatten om in supervisie van studenten doelgericht te werken aan het versterken van interculturele competenties en intercultureel vakmanschap.

De handreiking 'Omgaan met diversiteit in de klas' informeert u over een werkwijze die is ontwikkeld om (docenten)teams te ondersteunen bij het omgaan met diversiteit in de klas.

Hoofdstuk 2 Casuïstiek en reflectieve vragen

Het Nederlands instituut van psychologen (NIP) en de Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO) brachten in april 2012 het document 'Culturele diversiteit in het licht van de beroepscode en interculturele competenties: een hulpmiddel tot reflectie' uit. In dat document is contextrijke casuïstiek uit de beroepspraktijk van gedragswetenschappers in de jeugdzorg beschreven.

Deze casuïstiek is aangepast aan de beroepspraktijk van jeugdzorgwerkers. Daarbij is de door het NIP gehanteerde indeling van casuïstiek naar thema overgenomen op één uitzondering na: omdat jeugdzorgwerkers geen diagnostisch onderzoek doen, is het thema 'Kwaliteit van diagnostisch onderzoek' gewijzigd in 'Kwaliteit van informatie'. Na de beschrijving van een casus wordt het dilemma uit de casus verwoord. Verder zijn aan elke casus reflectieve vragen toegevoegd, vragen die betrekking hebben op interculturele competenties en vragen die betrekking hebben op de 'Beroepscode voor de jeugdzorgwerker'. (NVMW, 2012). Deze beroepscode is in te zien en te bestellen via de website van de NVMW (klik [hier](#) (ctrl-muisklik)).

Thema 1: Opvoedingswaarden en –normen

Casus Parentificatie of een verschil in opvoedingswaarden?

Een gezin is door een instelling voor maatschappelijke opvang, met toestemming van het gezin, aangemeld voor opvoedingsondersteuning. Het gezin bestaat uit een moeder, een vader en drie kinderen uit een West Afrikaans land. De vader en moeder hebben elkaar in een asielzoekerscentrum in Nederland ontmoet. De twee jongste kinderen zijn 1 en 2,5. De maatschappelijke opvang geeft aan dat de jongen van 14 zich veel zorgen maakt over zijn moeder. Zijn moeder is ernstig getraumatiseerd en zeer angstig. Voor de plaatsing in de opvang, heeft de jongen veel stress en ernstige aandachts- en concentratieproblemen ontwikkeld vanwege de angst van zijn moeder. Een van de doelen van de opvoedingsondersteuning zou moeten zijn dat de jongen wordt ontlast en meer een kindrol krijgt.

Nadat het gezin in de opvang is geplaatst, vielen de grootste zorgen van de jongen weg en op school gaat het beter. Hij weet nu dat zijn moeder in goede handen is. Zij is aangemeld bij de ggz. De jongen blijft wel voor de jongste kinderen zorgen. Hij geeft ze de fles en verschoont de luiers. Er is discussie ontstaan tussen de medewerkers van de opvang en de ouders. De moeder wil dat de jongen bij de kleine kinderen op de kamer slaapt, zodat hij ook 's nachts voor de kinderen kan zorgen wanneer de kinderen wakker worden. De medewerkers van de instelling willen dat hij zijn eigen kamer krijgt en dat de kleine kinderen bij de vader en moeder op de kamer gaan. De ouders beroepen zich erop dat het in hun land van herkomst normaal is dat

oudere kinderen medeverantwoordelijk zijn voor de zorg van jongere kinderen. De medewerkers van de instelling lossen het op door er een regel van te maken dat oudere kinderen een eigen kamer krijgen en jongere kinderen bij de ouders op de kamer slapen. Door deze beslissing verslechtert het contact met de ouders. Het gezin heeft een huis gekregen en de plaatsing in de opvang gaat eindigen.

Dilemma :

Het druist tegen de normen en waarden van de hulpverleners in om een jong kind zoveel verantwoordelijkheid te geven voor de zorg voor jongere kinderen. Maar door daaraan vast te houden, verslechtert de relatie. Wie heeft er gelijk? Hoe ga je hier mee om? De ouders en de hulpverleners hebben andere ideeën over de taken en verantwoordelijkheden die een jongen van 14 kan dragen. Daarnaast is er sprake van een machtsverhouding: de hulpverlener kan afdwingen dat het gezin zich schikt in de visie van de hulpverlener. In deze casus zijn belangrijke aandachtspunten: de ruimte voor autonomie van de cliënt en manieren om op een opbouwende manier aansluiting te vinden met de ouders en tot overeenstemming in de hulpvraag en de doelen te komen.

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Hoe kunnen de hulpverleners aansluiting vinden bij de opvoedingswaarden van het gezin? Welke vragen kunnen daarbij helpend zijn?
- Hoe kunnen hulpverleners en gezin tot een gezamenlijke hulpvraag komen?
- In hoeverre vind je dat de hulpverleners ruimte moeten geven aan de jongen om te zorgen voor zijn moeder? Wat zijn de belangen van de jongen om voor zijn moeder te zorgen? Waar ligt de grens?

m.b.t. de Gedragscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op overeenstemming/instemming omtrent hulp- en dienstverlening? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: G).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op het tot zijn recht laten komen van de jeugdige? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: A).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op macht en afhankelijkheid in de professionele relatie? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: H).

Casus Slaan

Een vrouw uit Congo met een dochter van 6 en een dochter van 3 meldt zich aan voor opvoedingsondersteuning. De dochter van 6 heeft geïnternaliseerde problematiek. De dochter van 3 is getraumatiseerd. Ze vertoont lastig grijpbaar gedrag en is erg ontregeld. Er lijkt sprake van een verstoorde hechtingsrelatie. Het ene moment speelt ze met iemand, het volgende moment duwt ze diegene weg. Dit gedrag is lastig voor de moeder om te hanteren. Ook op de peuterspeelzaal hebben de medewerkers moeite met het gedrag van het kind. Medewerkers van de peuterspeelzaal zijn er getuige van geweest dat de moeder het kind slaat. Ze vermoeden dat dit achter gesloten deuren nog vaker gebeurt. In de intake wordt het slaan ter sprake gebracht. De moeder zegt dat het in haar land van herkomst vrij normaal is om kinderen af en toe te slaan, en dat slaan wordt gezien als een goede opvoedmethode. Hoe vindt de medewerker aansluiting bij de moeder?

Dilemma:

“Mensen, zowel migranten als nadrukkelijk ook autochtonen kunnen een culturalistisch verklingsmodel hanteren als legitimatie of verontschuldiging (excuus) om inadequaat gedrag te vergoelijken. Uiteraard is het de persoon die handelt, weliswaar beïnvloed door haar of zijn culturele achtergrond, maar nooit louter alleen als product of instrument van een cultuur. Door niet de cultuur maar de unieke persoon en daarmee haar of zijn persoonlijke verhaal als vertrekpunt te nemen wordt het een werkbaar geheel. Op erkennende en ondersteunende wijze kan de professional doorvragen naar de eigen persoonlijke betekenisgeving en ervaringen van de moeder en naar die van concrete personen in zijn naaste omgeving. Hier passen vragen als: kent u ook mensen in uw omgeving die het anders doen of er anders over denken’. En ook vragen als: wat wilt u bereiken met het slaan? Uw kind heeft nu pijn en is angstig; is dat wat u wilt? Zijn er andere manieren dan slaan om hetzelfde te bereiken wat u wilt? Door al vragende ‘de cultuur van een cliënt’ te vertalen naar concrete persoonlijke ervaringen, behoeften en motieven; naar concreet gedrag en naar een concrete sociale omgeving met aanwijsbare personen die van invloed zijn op het doen en laten van betrokkene, maken professionals cultuur tot een werkbaar gegeven.” (Hoffman In: Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren, 2012.)

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Hoe kan de medewerker aansluiting/ingang vinden bij deze moeder?
- Welke vragen kunnen daar bij helpend zijn?
- Welke houding kan daar bij helpend zijn?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op respect? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: E).

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op de toetsing van beroepsmatig en functioneel handelen aan de waarden en normen van het beroep? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 4: Q).

Thema 2 Kwaliteit van informatie

Casus Onduidelijke diagnostische gegevens: gevolgen en beperkingen

Een 14 jarige jongen uit Somalië verblijft sinds 2,5 jaar in Nederland. Sinds een half jaar woont deze jongen in een instelling voor verstandelijk beperkte jongeren. Hij volgt onderwijs op een praktijkschool. De plaatsing in de instelling en de praktijkschool zijn gebaseerd op een niet volledig afgenomen SON-r. Hij kwam hier uit op een cognitieve leeftijd van 8;1 jaar. Er zijn nog meer testen afgenomen. De jongen heeft in Somalië nooit onderwijs genoten. Ouders willen dat hij weer thuis komt wonen, maar het gedrag is moeilijk en zij weten niet met hem om te gaan. Het vermoeden is dat niet verstandelijk beperkt is. De jeugdzorgmedewerker wil weten wat de jongen nu daadwerkelijk kan, in hoeverre hij getraumatiseerd is en of hij op de juiste plek woont. Er wordt een nieuw onderzoek gestart. Gekozen is om (weer) delen van de SON-r af te nemen, omdat hij niet talig genoeg is voor een andere test. Er worden nog andere testen afgenomen, waarbij de taal wederom een probleem is. Op basis van dit alles kon gezegd worden dat deze jongen sociaal-emotioneel sterk ontwikkeld is, een goed empathisch vermogen heeft, humor toont en resultaten op de tests laten zien die een cognitieve beperking uitsluiten. Hierbij wordt benadrukt dat de resultaten niet in harde cijfers gegeven kunnen worden, met name wat betreft de cognitie. Ouders dringen aan op passende hulp voor een thuisplaatsing.

Dilemma:

Ggz-instellingen zijn beperkt in valide en betrouwbare diagnostische middelen voor kinderen die de Nederlandse taal niet of niet volledig beheersen en bij kinderen met een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse. Hoe ga je om met deze beperking? Zorgverzekeraars, instellingen, scholen vragen om harde criteria en uitslagen. Wat doe je als afhankelijk bent van deze gegevens, maar ze niet beschikbaar (kunnen) worden gemaakt?

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Hoe kunnen hulpverleners te werk gaan om in gedrag en taalgebruik aan te sluiten op het niveau en begripsvermogen van de cliënt?
- Hoe kunnen hulpverleners op een zorgvuldige manier een passend hulpaanbod tot stand brengen?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op de bevordering van deskundigheid? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: B).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op samenwerking in de hulp- en dienstverlening? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 3: N).

Thema 3: Verschil in referentiekader, probleemdefinitie en oplossingsrichting

Casus Erkan

Erkan is een Nederlands-Turkse jongen van 13 jaar. Naast zijn ouders woont hij met zijn broer (15) en zusje (5). De vader spreekt geen Nederlands, de moeder spreekt goed Nederlands. Thuis wordt Turks gesproken. Zijn vader werkt, en zijn moeder doet de huishouding. Ze wonen in een aandachtswijk waar sprake is van veel criminaliteit en armoede. De ouders hebben een beperkt netwerk waar ze op terug kunnen vallen. Er is in 2006 contact geweest met een GGZ instelling, waar vermoedens van PDD-NOS zijn vastgesteld. Ouders wilden geen verder onderzoek. IQ gegevens: 2007 (school) een totaal IQ van 83, waarbij het verbale IQ hoger ligt dan het performale. Schoolsituatie: Erkan redt het net op school, dankzij een pedagogisch zeer vaardige leerkracht. Het advies is nader onderzoek bij de GGZ met als resultaat mogelijk een indicatie voor clusteronderwijs. Ouders denken aan HAVO.

Erkan voelt zich ongelukkig op school. Hij heeft last van faalangst, hij is neerslachtig, weinig gemotiveerd, kan moeilijk afstemmen en zich verplaatsen in anderen, hij is dominant, mist aansluiting met leeftijdsgenoten en heeft een fascinatie voor bloed en geweld. Erkan meldt zelf veel last van hoofd- en buikpijn. Hij voelt zich niet begrepen op school. Hij zou meer willen leren over Turkije. Hij wil later architect worden, zodat hij veel geld kan verdienen en mensen tegen hem opkijken. Hij geeft aan rekenen en lezen heel moeilijk te vinden en vraagt zich daarom af of iemand die muren metselt niet even belangrijk is als de tekenaar. Thuis hoeft hij geen taken te doen. Buitenshuis trekt hij op met oudere neven, maakt vaak vechtpartijen mee en wekelijks komt politie daarbij. Waar hij woont, moet je voor jezelf opkomen en dat doe je door te vechten.

Ouders vinden het heel erg dat school niet meegaat in hun wens voor een HAVO-advies; zijn toekomst wordt daardoor verpest. Zij vinden het belangrijk dat hun kinderen carrière maken, veel geld verdienen en dit deels naar familie in Turkije sturen. Ouders hechten veel waarde aan wat anderen in hun leefomgeving en hun familie over hun zeggen en denken. Ze vinden het ook zeer belangrijk dat Erkan doet wat gevraagd wordt en beleefd is. Zijn vader geeft aan naar Nederland te zijn gekomen omdat zijn kinderen hier hogerop kunnen komen en zodoende meer status kunnen krijgen. Zijn ouders vinden Erkan een goede, slimme jongen die zorgzaam is en leuk kan spelen met jongere kinderen. Hij zou op school

meer uitgedaagd moeten worden, met extra bijles en hulp van broer en neef kan hij echt wel naar de HAVO. De ouders hopen dat hun kinderen succesvolle volwassenen worden die gerespecteerd worden door de maatschappij.

Zijn moeder wil geen tolk tijdens het gesprek met de orthopedagoog van school. Ze geeft tijdens gesprekken vaak aan dat de orthopedagoog het en hen niet begrijpt, omdat ze niet Turks is. Zijn vader spreekt niet, maakt geen oogcontact met de hulpverlener en kijkt de hele tijd naar buiten, armen over elkaar. De hulpverlener realiseert zich dat ze onvoldoende heeft stilgestaan bij de verwachtingen van de ouders aangaande school. Het gesprek met Erkan verloopt moeizaam, met veel sociaal wenselijke antwoorden; hij geeft aan dat hij dingen niet mag zeggen omdat dit niet hoort. Erkan wil geen gesprek aangaan met de mannelijke intern begeleider op school. De hulpverleners constateren onvoldoende zicht te hebben/krijgen op de eigen wensen en verwachtingen van Erkan, en beschouwen dit als een belemmering voor zijn ontwikkeling. Daarnaast maken ze zich ernstige zorgen over de risico's die Erkan op de middellange termijn loopt om in criminaliteit terecht te komen. De hulpverleners hebben de ouders echter hard nodig dit te voorkomen. Hoe verder?

Dilemma:

Enerzijds respect hebben voor verantwoordelijkheid van de ouders en de waarden en normen voortkomend uit de cultuur, anderzijds het recht op een zo optimaal mogelijke ontwikkeling voor Erkan. Hierbij speelt de loyaliteit van Erkan naar zijn ouders ook een belangrijke rol. Hoe vind je als hulpverlener aansluiting en ingang bij Erkan en zijn ouders?

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Met welke vragen zou de hulpverlener ingang kunnen krijgen bij deze ouders?
- Op welke wijze zou de hulpverlener ingang bij Erkan kunnen krijgen?
- Hoe kan de hulpverlener de betekenis achterhalen die het cliëntsysteem geeft aan hun situatie, ervaringen en problemen?
- Hoe heeft een verschil in (cultureel) referentiekader tussen de hulpverlener en de cliënt invloed op deze casus?
- Wanneer zou de hulpverlener kunnen overwegen om actief contact op te nemen met een mogelijk meer passende hulpverlener en te zorgen voor een 'warme overdracht'?
- Hoe zou interdisciplinaire samenwerking helpend kunnen zijn?
- Hoe zou cultuur sensitieve psycho-educatie er in deze casus uit kunnen zien?
- Hoe kan de hulpverlener aansluiting vinden bij de ouders om samen tot ideeën en stappen te komen hoe deze jongen het beste te ondersteunen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen (en te voorkomen dat hij betrokken wordt in criminaliteit)?

(Bijvoorbeeld: aansluiting in behoefte van trots, verlangen naar erkenning: hoe werkt dat in dit gezin? En “Zijn er ook mensen in je netwerk die niet architect zijn en die ook gelukkig zijn? Kun je daar voorbeelden van noemen?”)

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op overeenstemming/instemming omtrent hulp- en dienstverlening? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: G).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op beëindiging van de professionele relatie? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: I).

Casus Younes: psychiatrie of djinn?

Younes is een jongen van Marokkaanse afkomst van 16 jaar geboren in Amsterdam. Hij is opgenomen in de crisisopvang in verband met moeilijk te hanteren agressief gedrag. Het gedrag is al langer moeilijk en het gezin is al eerder in aanraking geweest met hulpverlening. Observatie van het gedrag geeft al snel aanleiding om te denken aan een psychiatrische episode. Naast het observeren en hanteren van het gedrag, is een van de doelen van de plaatsing het in stand houden van de relatie met ouders. De ouders worden dus uitdrukkelijk op de hoogte gehouden van het verloop van de plaatsing van Younes. Zijn moeder is een redelijk verwesterde moslima, die werkzaam is in de zorg. Zij bezoekt Younes regelmatig. Zij begrijpt de vermoedens van psychiatrie en kan zich vinden in het advies dit met spoed te laten onderzoeken door een GGZ instelling. Zijn vader heeft een andere visie. Hij is ervan overtuigd dat de symptomen van zijn zoon komen doordat hij bezocht is door een djinn. Hij staat niet achter het voorgestelde onderzoek. Zijn vader zou graag zien dat Younes behandeld wordt door een imam. Hoe ga je als hulpverlener en als instelling om met het verzoek van de vader van Younes? Hoe vind je de aansluiting met de vader en tot welke grens?

Dilemma:

Hoe ga je als hulpverlener om met de visieverschillen tussen de ouders? Hoeveel ruimte geef je aan religieuze opvattingen van de vader? Hoe betrek je de moeder daar weer bij? Hoeveel verschil maakt het voor je dat Younes zestien is? Wat zou je doen als de moeder geen toestemming geeft voor het bezoek van de imam?

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Op basis van welke actie zou de organisatie tot oordeelsvorming moeten komen? Wie moeten daarbij betrokken worden?

- Wat is jouw verantwoordelijkheid en rol als hulpverlener in het interdisciplinair verband?
- Hoe kan de hulpverlening de aansluiting vinden met de vader van Younes? Welke vragen kunnen daarbij helpend zijn? Welke houding kan daarbij helpend zijn?
- Hoe zou cultuur sensitieve psycho-educatie er in deze casus uit kunnen zien?
- Hoe kan de hulpverlener/instelling het (familie)systeem van de cliënt bij de hulp betrekken?
- Tot welke grens is dit wenselijk? Laat je die bepalen door overeenstemming vader en moeder? Of je eigen waarden en normen, en hoe botsen deze met de religieuze overtuiging waar je mee wordt geconfronteerd?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op respect? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: E).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op het bevorderen van vertrouwen in de jeugdzorg? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: D).

Casus Ieder zijn eigen maatstaf?

Een moeder en dochter (14) met Surinaamse achtergrond zijn via een Proces Verbaal in verband met veel ongeoorloofd verzuim bij de Raad voor de Kinderbescherming terecht gekomen. Vader is uit beeld. Er is een verleden van huiselijk geweld door de vader. De Raad voor de Kinderbescherming heeft hen geadviseerd om zelf opvoedingsondersteuning te zoeken. Ze komen bij een hulpverlener (ook Surinaamse achtergrond) die de analyse maakt welke ambulante hulp (qua vorm en intensiteit) zij nodig hebben.

Het meisje is vaak ziek en mag dan thuisblijven van haar moeder. Zij vergeet haar dochter vaak ziek te melden (dit gebeurt wel eens volgens moeder), vandaar de meldingen bij Leerplicht. Het meisje gaat doordeweeks met vrienden hangen. Ze moet dan om 23 uur thuis zijn van haar moeder, en dan komt ze ook op tijd thuis volgens de moeder. De hulpverlener bespreekt met de moeder dat dit laat is, gezien de leeftijd van haar dochter. Ook vraagt de hulpverlener of de moeder wel goed zicht heeft op met wat voor vrienden haar dochter dan uithangt. De moeder geeft aan zich geen zorgen te maken rondom eventuele vriendjes van haar dochter. Het is geen onderwerp wat de moeder met haar dochter bespreekt. De moeder geeft aan dat haar dochter 'Antilliaans' bloed heeft van haar vader, en dat ze vast wel vriendjes zal hebben, dat kan ze niet tegen houden.

Moeder geeft aan dat omdat haar dochter naar haar luistert en volgens haar regels op tijd thuis is, er eigenlijk geen problemen zijn. Moeder staat wel open voor hulp maar ziet de problemen van de thuissituatie niet en wil liever niet gezegd worden hoe zij anders moet opvoeden. Moeder heeft als kind ook zo'n opvoeding gekregen in Suriname en dat is ook

goed gegaan naar eigen zeggen. Ze erkent wel dat haar dochter hulp moet hebben voor het verwerken van het verleden, namelijk het getuige zijn van huiselijk geweld.

De hulpverlener vindt dat er sprake is van niet leeftijdsadequaat gedrag voor een 14-jarig meisje dat zeer kwetsbaar is. Juist doordat het een kwetsbaar meisje is, gezien haar verleden met getuige van huiselijk geweld (hier wordt hulp voor ingezet) is het belangrijk dat haar moeder begrijpt wat passend bij de leeftijd is, en hoe ze haar anders kan opvoeden, welke grenzen horen bij haar leeftijd en hoe zij anders met elkaar om kunnen gaan. De moeder heeft hier echter moeite mee, omdat zij vindt dat ze het al goed doet, net zoals haar familie in Suriname ook destijds heeft gedaan. Hoe verder?

Dilemma:

De moeder en de hulpverlener hebben een andere visie op de mate van vrijheid en leiding die een meisje van 14 nodig heeft. Hoe kan de hulpverlener iets zeggen over de opvoeding van de moeder over haar dochter zonder de gevoelens van loyaliteit van de moeder naar haar eigen ouders te schaden: "als jij zegt dat ik het niet goed doe, zeg je ook dat mijn ouders het niet goed hebben gedaan."

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Hoe heeft een verschil in (cultureel) referentiekader tussen de hulpverlener en de cliënt invloed op deze casus? De hulpverlener is zelf ook van Surinaamse achtergrond. Zou je andere antwoorden geven, wanneer de hulpverlener van Nederlandse komaf was?
- Hoe kan de hulpverlener aansluiting en ingang vinden bij de moeder van het meisje? Welke vragen kunnen daarbij helpend zijn? Welke houding kan daarbij helpend zijn?
- Op welke wijze zou de hulpverlener aansluiting bij het meisje kunnen krijgen?
- Hoe kan de hulpverlener de betekenis achterhalen die het cliëntsysteem geeft aan hun situatie, ervaringen en problemen?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op het tot zijn recht laten komen van de jeugdige? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: A).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op overeenstemming/instemming omtrent hulp- en dienstverlening? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: G).

Thema 4 Vooroordelen en stereotyperingen

Casus Munir

Munir is een jongen met Afghaanse ouders, geboren in Nederland. Zijn vader heeft hij nooit gekend en hij is opgegroeid bij zijn moeder. Wanneer Munir vijftien jaar is, krijgt zijn moeder een herseninfarct en als gevolg daarvan belandt ze in een coma. Munir wordt onder toezicht gesteld van jeugdzorg en krijgt een voogd, maar blijft alleen thuis wonen. Hij heeft oudere broers en zussen die af en toe langs komen, maar eigenlijk is er niemand die echt op hem let. Hij komt in aanraking met jongens die softdrugs gebruiken en gaat dit zelf ook gebruiken. Hij wordt steeds agressiever, vertoont gedragsproblemen en belandt in het criminele circuit. Terwijl zijn moeder in coma ligt, glijdt Munir steeds verder af. Munir wordt uiteindelijk, na ongeveer zes maanden alleen te hebben geleefd, uit huis geplaatst. Na een vrijwillige periode van afkicken wordt hij uiteindelijk geplaatst in een leefgroep, van waaruit hij zal doorstromen naar uiteindelijk zelfstandig wonen. In het team van groepsleiders werken zowel mannen als vrouwen, waar hij vanaf het begin van zijn plaatsing al een onderscheid tussen maakt. Hij laat zich alleen door mannen aansturen. In zijn ogen zijn vrouwen minder waard dan mannen. Vrouwen zijn er om mannen te dienen en vrouwen horen naar mannen te luisteren, ongeacht iemands functie. Binnen de instelling is het gangbaar dat een jongere twee persoonlijk begeleiders heeft, die zijn eerste aanspreekpunt zijn in het team en die zijn persoonlijke proces begeleiden. Ook is het gangbaar dat een jongere één mannelijke en één vrouwelijke persoonlijk begeleider heeft. Wat doe je als team? Verplicht je deze jongen om een werkrelatie aan te gaan met een vrouw, met als risico dat de begeleiding nergens toe leidt? Of maak je een uitzondering en laat je hem begeleiden door twee mannen?

Dilemma:

Hoe weeg je de verschillende belangen tegen elkaar af? Het belang van Munir op een optimaal mogelijke ontwikkeling. Hoe ga je als team(leiding) om met vrouwelijke medewerkers die zich persoonlijk aangesproken voelen? In hoeverre vind je dat hij zich moet aanpassen aan de heersende waarden en normen in Nederland? Wat is er 'goed' in deze situatie?

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Hoe heeft een verschil in (cultureel) referentiekader tussen de hulpverlener/instelling en Munir invloed op deze casus/de overwegingen die in deze casus gemaakt kunnen worden?
- Welke belangen spelen hier?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op de bereidheid iedere cliënt te helpen? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: C).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op respect? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: E).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op macht en afhankelijkheid in de professionele relatie? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 2: H).

Casus Pleegouders en oma

Twee Antilliaanse zusjes (12 en 6 jaar) wonen al 6 jaar in één en hetzelfde (Nederlandse) pleeggezin. Biologische vader is geheel buiten beeld, Antilliaanse moeder en oma (mz) hebben (ieder apart) een begeleide bezoekenregeling van een uur in de spelkamer van Bureau Jeugdzorg met een frequentie van eens per twee maanden voor moeder. De bezoekenregeling van oma (mz) vindt incidenteel plaats. Deze bezoekenregelingen worden begeleid door pleegouders en de voogd. Biologische ouders hebben geen gezag meer; dat ligt bij de voogdijinstelling. Moeder en oma zijn regelmatig jaren uit beeld, wanneer zij óf tijdelijk op Curaçao verblijven, óf gedetineerd zijn. Dit zorgt ervoor dat de bezoekenregelingen regelmatig (en vaak onverwacht) geen doorgang vinden.

Wanneer de bezoekenregeling met oma wel doorgaat, stelt oma zich dominant op. Zij is van mening dat in dat uur de Antilliaanse cultuur voorop moet staan en spreekt Papiaments met de kinderen. Aan de kinderen is te merken dat er negatieve boodschappen overgebracht worden (zij vertellen dit later thuis tegen pleegouders); omdat pleegouders en voogd geen Papiaments verstaan en de kinderen in een loyaliteitsconflict dreigen te komen, is oma verzocht Nederlands te spreken. Dit doet zij.

Oma verheerlijkt haar oudste kleindochter boven de jongste. Zij gaat met de oudste apart zitten, brengt grote cadeaus voor haar mee en een grote pot, speciale Antilliaanse haarcrème. Apart in een hoekje ontrafelt ze het (zorgvuldig door pleegmoeder in 100 staartjes gevlochten) rastahaar van de oudste en smeert de crème volledig in het haar van de oudste kleindochter. Intussen verzucht oma dat pleegmoeder (die ook aanwezig is) het allemaal niet snapt en het verkeerd doet. Pleegmoeder heeft meerdere keren gevraagd geen crème in de haren van de oudste te strijken, omdat de crème nauwelijks uit te wassen is. Onderhuids is er tijdens de bezoekenregeling veel onderlinge strijd over dit soort zaken. De jongste kleindochter zit verdrietig in een hoekje omdat ze geen aandacht van oma krijgt. Pleegouders hebben het gevoel dat zij na iedere bezoekenregeling puin kunnen ruimen: twee dagen haren wassen, een avond bezig zijn met vlechten, uitleggen aan de jongste dat oma het niet kwaad bedoelt.

Tijdens de laatste bezoekenregeling moest de jongste kleindochter naar het toilet, waarop pleegvader met haar naar de gang verdween. Hierover is oma erg verbolgen. Zij vertelt dat het in haar cultuur niet gebruikelijk is dat een volwassen man een meisje van 6 jaar

begeleidt naar het toilet en wil dat het kind op haar maagdelijkheid gecontroleerd wordt. Zij heeft een klacht ingediend bij de voogdijinstelling. Pleegouders zijn erg beledigd en wijzen erop dat zij de kinderen al 6 jaar lang 24 uur per dag opvoeden en dat het voor hen de normaalste zaak van de wereld is dat ook pleegvader de kinderen naar het toilet begeleidt. Hoe ziet een zorgvuldige handelwijze van de betrokken voogd er uit?

Dilemma:

Hoe geef je ruimte aan de Antilliaanse wortels van de kinderen zonder dat de kinderen in een loyaliteitsconflict komen met of wel de pleegouders of wel oma/moeder? Daartoe is het noodzakelijk om de samenwerking met de oma van de meisjes aan te gaan. Hoe zou je die samenwerking met oma kunnen aangaan? Hoe en waar leg je de grens?

Reflectieve vragen:

m.b.t. interculturele competenties

- Waaruit zou een geïnteresseerde en respectvolle houding naar oma en naar pleegouders uit blijken?
- Hoe vindt de hulpverlener aansluiting bij de behoeften, verwachtingen, waarden en normen van de oma? Hoe bij de pleegouders?

m.b.t. de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker

- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op het bevorderen van het vertrouwen? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 1: D).
- Hoe raakt deze casus de artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker die betrekking hebben op samenwerking in de hulp- en dienstverlening? (zie: Beroepscode voor de jeugdzorgwerker 3: N).

Hoofdstuk 3 Werkvormen

3.1 Keuze van de werkvorm

Het doorlopen van de hierna beschreven stappen kan behulpzaam zijn bij het kiezen van een passende werkvorm. De stappen zijn ontleend aan het document 'Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk' (L. Bijkerk en W. van der Heide, 2007). Ten behoeve van deze handreiking zijn deze stappen uitgewerkt en aangepast aan de doelgroep docenten in het hso en aan de thematiek intercultureel vakmanschap.

Stap 1: doelgroep inschatten

Wat is het kennis- en ervaringsniveau van de studenten? Zijn zij gewend hun mening te geven?

Op de website van het Expertisecentrum mensenrechten & kinderrechteneducatie Vlaanderen www.vormen.org is onder meer een educatief pakket te downloaden dat oefeningen (methodieken / werkvormen) bevat die geschikt zijn om met studenten in het hso te werken rond thema's als discriminatie en diversiteit: http://www.vormen.org/sites/www.vormen.org/files/activiteiten/files/allemaalanders_discriminatie_en_diversiteit.pdf (de oefeningen zelf treft u aan op pg.43 e.v. van dat document).

De oefeningen zijn ingedeeld in categorieën van 0 tot 3. Oefeningen in de categorie 0 zijn korte, zeer eenvoudige, inleidende activiteiten die zijn opgesteld om de interesse op te wekken. Ze vereisen weinig discussietechnieken. De oefeningen in categorie 3 zijn langer, vereisen goede groepswork- en discussievaardigheden en meer en zorgvuldige voorbereiding. Ze voorzien in een breder en dieper begrip van de onderwerpen.

Stap 2: doel vaststellen

Wat wilt u dat met de werkvorm of oefening wordt bereikt? Kennis en inzicht verwerven, theorie verwerken, meningsvorming, een concrete ervaring opdoen, ervaringen uitwisselen, simuleren, voorkennis inventariseren, attitudes inventariseren, gedrag en/of problemen bespreekbaar maken, verbanden leggen?

In eerder genoemd educatief pakket (zie stap 1) wordt gebruik gemaakt van de volgende (thematische) indeling van oefeningen:

G: deze activiteiten zullen een goede sfeer helpen creëren, maar ook de communicatietechnieken en de groepsdynamiek versterken.

I: deze activiteiten gaan over de beelden die we hebben van mensen van andere culturen, landen of sociale oorsprong dan die van onszelf.

M: deze activiteiten bestuderen de sociale, economische, culturele of educatieve mechanismen die achter situaties van discriminatie, afwijzing, uitsluiting en marginalisering liggen.

A: deze activiteiten moedigen mensen aan actie te voeren om sociale veranderingen te bewerkstelligen, gebaseerd op waarden van gelijkheid en de acceptatie van 'verscheidenheid'.

Een voorbeeld bij stap 1 en 2: U wilt een niet te moeilijke, niet te lange oefening doen om de studenten een concrete ervaring te laten opdoen over beelden die zij hebben van mensen van andere culturen. Zoek in het eerder genoemde pdf-bestand (zie stap 1) naar een werkvorm niveau 1, thema I (bijvoorbeeld de oefening 'Eerste indrukken').

Stap 3: fase(n) van de les bepalen

Bepaal in welke fase de groep zich bevindt. Moet de werkvorm ervaringen naar boven halen, of moet de werkvorm er juist voor zorgen dat deelnemers over hun ervaringen nadenken? Of moeten zij theorie gaan koppelen aan de praktijk? Kijk naar de leercirkel van Kolb (concrete ervaring – reflectief observeren – abstract conceptualiseren – actief experimenteren) en naar het overzicht van passende werkvormen per leerstijl in de leercirkel van Kolb¹.

Voorbeeld bij stap 3: U bent met de groep bezig geweest en hebt de studenten in de les laten ervaren hoe het is om in een groep buitengesloten te worden (concrete ervaring). De volgende stap in de leercirkel is dan: reflectief observeren. Een werkvorm die hierbij zou kunnen passen is het tonen van een film waar iemand aan het woord is die is buitengesloten (geweest). Daarna kan de groep vertellen wat dit bij hen oproept aan ideeën en gevoelens.

Stap 4: groeps grootte nagaan

Denk goed na over de grootte van de groepen bij oefeningen. Soms is het beter om te kiezen voor kleinere groepen, omdat veel studenten zich – afhankelijk van de groep – dan veiliger voelen. Anderzijds heeft een grote groep meer diversiteit. Soms is een minimum aantal deelnemers nodig om een oefening goed te kunnen uitvoeren.

Stap 5: mogelijkheden van de ruimte inventariseren

Bij werkvormen in boeken en op sites staat vaak vermeld welke randvoorwaarden nodig zijn. Soms is een open ruimte nodig, of soms juist veel stoelen of tafels. Let hier op, ook met het oog op voorbereidingstijd en tijd na afloop.

¹ Zie bijvoorbeeld de volgende brondocumenten:

- <http://www.aanmelden.noordhoff.nl/pabo/leerstijlen.pdf>

- <http://s01.qind.nl/userfiles/271/File/Kolb%20leerstijlen%20en%20werkvormen%20.pdf>

Stap 6: beschikbare tijd bepalen

Hoeveel tijd heeft u beschikbaar? Bepaal hoeveel tijd een oefening kost en weeg af of de tijdsinvestering te verantwoorden is ten opzichte van het resultaat. Sommige oefeningen zijn erg leuk, maar kosten veel tijd en zorgen niet dat de gestelde doelen worden behaald. Het einddoel is leidend voor de keuze die u maakt.

Stap 7: energieniveau van de deelnemers inschatten

Weeg het moment van de dag mee bij het bepalen van de werkvorm. Na de lunch is het energieniveau meestal laag. Kies dan een werkvorm waarbij de studenten actief bezig zijn.

Stap 8: inschatten van de eigen vaardigheid als docent

In veel boeken en websites over werkvormen wordt de moeilijkheidsgraad aangegeven. Let hierbij ook op uw eigen competenties wat betreft intercultureel vakmanschap. Veelal worden drie fasen onderscheiden:

- De beginnende docent (werkt graag met werkvormen die altijd lukken).
- De taakgerichte docent (werkt graag met werkvormen waarmee de inhoud van de les beter en effectiever wordt geleerd en kiest graag voor werkopdrachten in groepen en discussievormen).
- De groepsgerichte docent (heeft de aandacht gericht op de ontwikkeling van de persoon en op groepsprocessen en maakt graag gebruik van creatieve werkvormen waarbij de uitkomst moeilijk te voorspellen is).

Stap 9: werkvorm kiezen en aanpassen

Soms is een beschreven werkvorm niet helemaal passend voor een situatie of doel (duurt te lang, is te eenvoudig, etc.). Pas een werkvorm gerust aan, maar blijf wel rekening houden met de bij de stappen 1 tot en met 8 beschreven aandachtspunten.

Stap 10: checken van de werkvorm aan de RUMBA-eisen

De laatste stap is een check of de werkvorm voldoet aan de 'RUMBA-eisen':

R = relevant:	Is de werkvorm relevant voor het leerproces, de beroepsuitoefening?
U = understandable:	Is de werkvorm helder en eenduidig geformuleerd?
M = measurable:	Is het resultaat meetbaar?
B = behavioral:	Welk concreet gedrag wordt gevraagd?
A = attainable:	Is de werkvorm haalbaar, niet te moeilijk, maar ook niet te makkelijk?

Uitvoering

Let bij het inzetten van een werkvorm goed op de volgende zaken:

- Vertel het doel van de werkvorm.
- Dwing deelnemers niet tot deelname (als een deelnemer zich ongemakkelijk voelt bij de oefening is het goed om na afloop te bespreken waar dat door komt).
- Leg tijdens de nabespreking het accent op het doel / de doelen van de werkvorm.

- Als u wilt dat een werkvorm succesvol is, realiseer u dan dat de relevantie van de gekozen oefening, uw eigen vaardigheidsniveau, de kwaliteit van het materiaal en de nabespreking, daar in hoge mate bepalend voor zijn.

De docent als voorbeeld: Wees bereid de wereld ook via de bril van anderen te bekijken. Stel u open op en vraag door. Wees u bewust van het feit dat er binnen een cultuur ook veel verschillen zijn. Zorg ervoor dat u kennis hebt van de omstandigheden en culturen van andere groepen. Zoek in de omgang met anderen naar overeenkomsten, respecteer anderen en houdt rekening met hun wensen. Wees u bewust van eigen vooroordelen en stijl van communiceren en ga daarover en over situaties die zich in de lespraktijk voordoen in gesprek met collega's.

3.2 Uitgewerkte voorbeelden

Hieronder volgt respectievelijk voor gebruik in de les, in het kader van de stage en ten behoeve van toetsing telkens een tweetal uitgewerkte voorbeelden van werkvormen, waarbij ook gebruik is gemaakt van casuïstiek uit hoofdstuk 2 en tips uit bijlage 1.

In de les/huiswerk

Voorbeeld 1

In de les	<p>Onderwerp: meerderheid/minderheid, discriminatie</p> <p>Oefening: Een vreemde eend in de bijt (niveau 1, thema G) http://www.vormen.org/sites/www.vormen.org/files/activiteiten/files/allemaal_aallanders_discriminatie_en_diversiteit.pdf</p> <p>De deelnemers ervaren in deze oefening buitensluiting, zonder groep zijn, behoefte aan horen bij een groep. Volg de aanwijzingen voor discussie na afloop.</p> <p>Laat de groep daarna kijken naar tip 5 uit bijlage 1: Onderschat de invloed van de minderheidspositie niet. Discussieer aan de hand van de oefening die net is gedaan: hoe ontstaat het wantrouwen? Voelden ze daar al iets van? Wat zouden ze dan fijn gevonden hebben?</p>
Huiswerk	<p>Voortbordurend op tip 5 waarin wordt aangegeven dat het belangrijk is het wantrouwen weg te nemen: kies een casus, bijvoorbeeld de casus Erkan. Is er sprake van wantrouwen? Wat kan de hulpverlener doen?</p> <p>Welke van de 8 tips uit bijlage 1 zijn nog meer van toepassing op deze casus? Waarom, en wat kan de hulpverlener doen?</p>

	Vraag hen te reflecteren op dit huiswerk. Wat heeft het voor inzichten gebracht?
Voor de docent	Leg de tips zelf ook naast de casus en formuleer uw gedachten en beoordelingscriteria. Kijk daarbij naar de interculturele competenties. Het kan raadzaam zijn de opdracht eerst eens met een collega uit te proberen. Waar komen jullie samen op uit? Wanneer is een antwoord fout?

Voorbeeld 2

Voor de les	Deze opdracht geeft u als huiswerk ter voorbereiding op een les. Verdeel een aantal casussen over groepjes en laat de reflectieve vragen beantwoorden. Laat de antwoorden van tevoren naar u opsturen
In de les	Laat de groepjes hun resultaten presenteren in de les. Laat de overige groepen feedback geven.
Huiswerk	Laat de studenten individueel reageren op de feedback die ze hebben gekregen en reflecteren op het proces. Welke inzichten heeft het gegeven?
Voor de docent	Zorg dat er even veel reflectieve vragen zijn om te beantwoorden (dit verschilt per casus). Geef duidelijke criteria waar de groepen op moeten letten en waar ze feedback op moeten formuleren. Dit geeft de discussie achteraf wat meer structuur.

Stage

Voorbeeld 1

Stage	Laat een casus uit de praktijk beschrijven en per tip uit bijlage 1 aangeven of deze wel of niet van toepassing is. Waarom wel, waarom niet? Wat zou een goede handelwijze kunnen zijn? Laat reflecteren op de opdracht. Wat heeft het voor inzichten gebracht?
Voor de docent	Het kan raadzaam zijn om de reflectie voor te structureren (bijvoorbeeld: gevoel, verstand, theorie en perspectief van de cliënt als verplichte onderdelen meegeven). Reflectie is een krachtig middel bij het ontwikkelen van diversiteitsbewustzijn en dus ook voor intercultureel vakmanschap.

Voorbeeld 2

Stage	Andersom: kies drie tips uit bijlage 1 en laat deze toepassen in de praktijk. Laat de student beschrijven wat hij/zij van tevoren van plan was en hoe het in de praktijk verliep. Wat gebeurde er? Is de geadviseerde handelwijze ingezet? Wat was het effect? Laat reflecteren op de opdracht. Wat heeft het voor inzichten of nieuwe vragen gebracht? Ging het zo goed of kan het beter? Hoe dan?
Voor de docent	Bij deze opdracht kan er een verschil zijn tussen het plan van tevoren en de realiteit in de praktijk. Laat duidelijk beschrijven waardoor het wel of niet volgens plan liep en waarom het wel of niet werkte. Wees er kritisch op dat de student niet verzandt in gevoel, maar daadwerkelijk verbanden legt met de theorie.

Toetsing

Voorbeeld 1

Toets	Kies een casus en een tip uit bijlage 1 en laat de studenten een gesprek tussen cliënt en hulpverlener uitschrijven (zoals bij de voorbeeldcasus die is uitgeschreven bij tip 3 uit bijlage 1). Laat beargumenteren waarom de student dit gesprek goed vindt. Aan welke artikelen uit de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker raakt dit?
Voor de docent	Geef duidelijke beoordelingscriteria en wees kritisch op onderbouwingen. Het onderwerp leent zich voor discussie over goed of fout. Juist daarom is het goed om aan te sturen op het onderbouwen van de gekozen handelwijze en visie.

Voorbeeld 2

Toets	Laat een casus uit de eigen praktijk beschrijven met daarbij een omschrijving van de dilemma's. Laat alle tips uit bijlage 1 toepassen op deze casus. Tot welke concrete handelwijze zou de student op basis van de tips komen en waarom? Aan welke artikelen van de Beroepscode voor de jeugdzorgwerker raakt de casus? Laat de student reflecteren op het maken van deze opdracht. Wat heeft het voor inzichten gebracht?
Voor de docent	Zorg voor duidelijke beoordelingscriteria. Let op dat de student concreet is in zijn plan van aanpak en dit plan goed onderbouwt.

Bijlage 1: Tips voor gedragswetenschappers en andere professionals

Onderstaande tips zijn integraal overgenomen uit de bijdrage *'Overbruggen van cultuurverschillen in de opvoeding'* van Hans Bellaart aan de publicatie *'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren'* (NIP/NVO, april 2012). Het volledige brondocument is te downloaden van www.intercultureelvakmanschap.nl, de gezamenlijke website van de beroepsorganisaties NIP en NVO met informatie die in het project 'Vergroten intercultureel vakmanschap' van NIP en NVO voor psychologen en pedagogen is verzameld en ontwikkeld.

Tip 1: Breng de opvoedingsvisie van de ouders in kaart

Ga er niet vanuit dat de cliënt ongeveer dezelfde opvoedingsdoelen heeft dan jijzelf

Probeer er achter te komen welke doelen de ouders belangrijk vinden. Waar plaats je hen in de dimensie autonomie-conformisme? Welke normen en waarden, die ze zelf van huis uit hebben meegekregen, vinden ze nog steeds belangrijk? Waarin verschillen ze qua opvoeding van hun eigen ouders?

Oordeel niet te snel en ga niet af op oppervlakkige kenmerken of stereotype beelden

Dat een islamitische vrouw een hoofddoek draagt, wil niet per se zeggen dat zij een traditionele of conformistische opvoedingsvisie heeft. Probeer tot een genuanceerd beeld te komen door goed door te vragen naar de opvoedingswaarden en de opvoedingsstijl. Veel migrantenouders vinden het prettig als hun belevingswereld en culturele achtergrond serieus wordt genomen. Als cliënten het gevoel hebben dat de professional een duidelijk beeld heeft van hun visie op opvoeding staan ze vaker open voor alternatieven en suggesties om iets anders te proberen. Bedenk dat er bij laagopgeleide, traditioneel ingestelde ouders soms een behoorlijke culturele kloof moet worden overbrugd. Vaak wantrouwen ze hulpverleners en begrijpen hun manier van werken niet. Het is daarom belangrijk voor de eerste gesprekken ruim de tijd te nemen. Immers, een professionele vertrouwensrelatie bouw je langzaam op.

Tip2: Analyseer in hoeverre de generatieverschillen tussen ouders en kinderen vanaf 12 jaar worden ingekleurd door cultuurverschillen

Verschilt de belevingswereld van de ouders sterk van die van de kinderen? Hoe is de onderlinge communicatie? Hoe liggen de verhoudingen? In hoeverre speelt de migratiecontext een rol? Zijn de ouders in staat de opgroeiende kinderen goed te volgen? Begrijpen ze de leefwereld van de kinderen nog? Hebben ze grip op hen? Of kunnen de kinderen hun ouders manipuleren, omdat ze hun weg beter vinden in de Nederlandse samenleving?

Tip 3: Probeer cultuurverschillen te overbruggen

Houd rekening met de migratiecontext

Als een professional te maken krijgt met een cliënt die andere opvoedingswaarden heeft, de taal niet goed spreekt, een andere communicatiestijl hanteert, niet goed begrijpt wat de jeugdinstelling doet en wantrouwend is, zal hij of zij deze verschillen moeten overbruggen. Dit kan door rekening te houden met de migratiecontext. Het is goed om de positieve intenties van de ouders te benoemen.

Buig de opvoedingswaarden van de cliënt niet te snel om naar waarden die in Nederland acceptabel zijn

Een voorbeeld:

Samira van 17 jaar is weggelopen van huis. Ze is in Nederland opgegroeid en haar ouders komen uit het Rif gebergte, in de buurt van Nador in Marokko. Ze zegt dat haar vader haar regelmatig slaat, dat ze niets mag en dat ze helemaal geen vrijheid krijgt om leuke dingen met haar vriendinnen te doen. Ze heeft vaak ruzie met haar vader. Ze heeft het gevoel niets waard te zijn en is de laatste tijd erg depressief. Op een dag komt ze bij de crisisdienst van Bureau Jeugdzorg terecht. De hulpverlener belt de vader om zijn kant van het verhaal te horen. De vader komt meteen. Hij is erg zenuwachtig en ongerust. Hij benadrukt dat hij Samira wil zien en direct wil meenemen naar huis. Een fragment uit het gesprek:

Hulpverlener: "Samira is de laatste tijd erg verdrietig. Ze voelt zich niet lekker. Ze zou graag eens met haar vriendinnen uitgaan en leuke dingen doen."

Vader: "Samira weet dat dat niet goed is. Ze gaat met jongens. Ik weet hoe jongens zijn. Gevaarlijk. Ze kan beter thuis blijven, dat is beter voor haar. Zo gaat dat bij ons."

Hulpverlener: "Samira is nu al 17 jaar. Zij mag nu toch ook wel haar eigen keuzes maken. Is het niet tijd om haar wat meer los te laten? Zij moet toch ook leren haar eigen weg te gaan?"

Vader: "Zeker niet. Ze weet niet wat goed voor haar is. Ze gaat zeker domme dingen doen. Ze denkt alleen aan jongens."

Hulpverlener: "Ik begrijp dat u haar wilt beschermen, maar u wilt toch ook dat uw dochter zelfstandig wordt?"

Vader: "Zelfstandig? Ze moet zelf leren wat goed voor haar is, ja. En ze mag niet stiekem dingen doen die verboden zijn. Er wordt over gepraat en dat is een schande voor onze familie."

Hulpverlener: "Ze heeft ook verteld dat ze nu heel bang is dat ze met iemand moet trouwen die ze zelf niet wil."

Vader: "Heeft ze dat gezegd? Ze hoeft nog niet te trouwen, maar het is eigenlijk wel beter voor haar. Als wij een goede man vinden, mag ze wel zeggen of ze hem wil of niet. Wij mogen niet dwingen van ons geloof."

Hulpverlener: "Begrijpt u dat Samira zich ongelukkig voelt? Al haar vriendinnen krijgen vrijheid en gedragen zich toch verantwoordelijk."

Vader: "Hoe weet u dat? Dat zeggen ze. Ik ben de vader en ik ben verantwoordelijk. Als ik haar laat doen wat ze wil, dan kan ik mijn gezicht nergens meer laten zien!"

In dit voorbeeld onderkent de hulpverlener onvoldoende de cultuurverschillen in opvoedingsdoelen en benadrukt eenzijdig het belang van het kind. De hulpverlener toont weinig begrip voor de zorgen van de vader. Ze zitten op verschillende golflengtes.

Hoe kan een professional in zo'n situatie de verschillen overbruggen?

Besteed extra tijd aan het opbouwen van een professionele vertrouwensrelatie

Leg uw rol goed uit. Dat is vaak nodig omdat er sprake is van onbekendheid met en wantrouwen naar hulpverleners. Zorg dat de cliënt zich serieus genomen voelt. Ook al vindt je bepaald gedrag (slaan, dochter beperken in haar vrijheid) afkeurenswaardig, laat dit niet direct merken (om geen afstand te creëren). Wees alert op verschillen en vraag goed door naar de opvoedingsdoelen van de ouders.

Bewaak je neutrale positie

Let op dat je niet als vanzelfsprekend veel begrip toont voor de kant van de jongere, omdat je je daarin herkent. Het risico is dat je hiermee de vader langzamerhand kwijtraakt. Om echt een intermediaire functie te vervullen, is het belangrijk om ook de visie van de ouders goed naar voren te halen. Pas daarna is het zaak om geleidelijk een middenweg te vinden tussen de wensen van ouders en kind. Wees jezelf ervan bewust dat je met je woorden bij de cliënt de indruk kunt wekken dat je hem jouw visie (zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de dochter) wilt opleggen. Het is mogelijk dat de cliënt zich helemaal niet bewust is van de visie van de hulpverlener. Kortom, maak je referentiekader inzichtelijk voor de cliënt.

Laat de jongere zich inleven in de ouders en andersom

Probeer met kleine stappen een weg te bewandelen die voor beiden acceptabel is. Wanneer de cliënt zich gehoord voelt, ontstaat er ruimte voor andere meningen. Dan kan de professional de verschillen tussen dochter en vader benoemen. Vervolgens gaat hij, samen met ouders en kind, op zoek naar een manier om de opvoeding beter aan te laten sluiten bij de situatie in Nederland. In sommige gevallen kost dat tijd en is het nodig andere familieleden een intermediaire rol te laten vervullen.

Wees zorgvuldig met het nemen van beschermende maatregelen.

Tracht altijd beide partijen (ouders en kind) te horen, voordat je overgaat tot een crisisplaatsing in een opvanghuis.

Tip 4: Let op valkuilen in de communicatie

Juist waar cultuurverschillen in de opvoeding een rol spelen, is goede communicatie noodzakelijk. Zorg er voor dat taal en tempo van het gesprek goed zijn afgestemd op het niveau van de cliënt. Houd er rekening mee dat migrantenouders soms moeite hebben met

het formuleren van een hulpvraag. Het komt (vrij vaak) voor dat migrantenouders de hulpverlener niet goed begrijpen en/of het niet helemaal eens zijn met de voorstellen, maar dat niet zeggen uit beleefdheid. Dit kan leiden tot misverstanden. Ook een minder directe communicatiestijl van ouders kan hulpverleners irriteren – ‘Ze draaien er steeds om heen...’ Hierdoor kan de hulpverleningsrelatie worden verstoord.

Tip 5: Onderschat de invloed van de minderheidspositie niet

Naast cultuurverschillen in de opvoeding speelt ook de minderheidspositie een rol. Migrantenouders en -jongeren leven in een Nederlandse samenleving, die steeds openlijker negatieve geluiden laat horen over migranten. Voor ouders betekent dit dat zij hun kinderen moeten begeleiden en leren omgaan met negatieve vooroordelen, stereotypen, discriminatie en racisme. Bovendien hebben ze de taak om hun kinderen een positief zelfbeeld mee te geven in een maatschappij die niet altijd positief tegenover hen staat. Niet alleen de kinderen, maar ook de ouders zelf worden hiermee geconfronteerd. Mede daardoor kunnen ze wantrouwend staan tegenover hulpverleners. Ze zijn bang dat de hulpverlener zal zeggen dat ‘zij zich moeten aanpassen’, dat er geen ruimte is voor hun culturele achtergrond.

Neem het wantrouwen weg

In de eerste gesprekken is het van belang het wantrouwen weg te nemen. De negatieve beeldvorming is voor veel jongeren belastend. Niet alleen ouders, maar ook professionals vinden het soms lastig om jongeren hierbij te begeleiden. Wanneer jongeren zeggen dat ze zijn geconfronteerd met negatieve vooroordelen of discriminatie, wordt dat door begeleiders meer dan eens gebagatelliseerd. Ze benadrukken dan de houding van de jongere, zeggen bijvoorbeeld: “Maar kijk eens naar je eigen aandeel. Hoe heb jij je gedragen? Als je gelijk een grote mond hebt, kun je zo’n reactie verwachten!” Natuurlijk is de eigen houding van jongeren belangrijk, maar door serieus in te gaan op de gevoelens en te erkennen dat negatieve vooroordelen en discriminatie een realiteit zijn, ontstaat er ruimte om te praten over de manier waarop jongeren ermee kunnen omgaan.

Tip 6: Houd rekening met specifieke achterstanden als gevolg van de migratie

Naast cultuurverschillen en de minderheidspositie wordt de opvoeding beïnvloed door de achterstandspositie, waarin relatief veel migrantengezinnen zich bevinden. Vooral laagopgeleide ouders die de Nederlandse taal niet goed beheersen, hebben moeite hun kinderen goed te begeleiden in de Nederlandse samenleving. Ze zijn slecht geïntegreerd en houden vast aan traditionele waarden en normen. Ze begrijpen het onderwijs- en zorgsysteem niet goed, weten niet wat er van hen wordt verwacht. De kinderen hebben tijdens het voortgezet onderwijs vaak al meer bagage dan hun ouders. De ouders kunnen weinig steun bieden bij huiswerk, begeleiding en het maken van een school- of profielkeuze.

Omdat ze de Nederlandse samenleving niet goed begrijpen, laten veel lager opgeleide ouders de regie over hun kinderen uit handen glippen. Ze onderkennen de gevaren van de ‘straat’

onvoldoende en geven hun zonen de ruimte hiervan te 'profiteren'. Hierdoor wordt de invloed van de straatcultuur groter, met alle risico's van dien. Dit komt gemiddeld vaker voor bij Marokkaanse en Antilliaanse jongens, dan bij Turkse en Surinaamse; hun ouders bepalen veel meer de agenda van de kinderen.

Serieuze opvoedingsproblemen spelen vaker bij gezinnen in een meervoudige achterstandssituatie die samenhangt met de migratiegeschiedenis. Er is sprake van cumulatie van factoren: armoede, schulden, slechte huisvesting, wonen in een verpauperde buurt, werkloze vader, psychische problemen bij moeder, slechte kennis van de Nederlandse taal, wantrouwen naar Nederlandse instanties, het gevoel te worden gediscrimineerd en het ontbreken van een ondersteunend familienetwerk. In de ogen van hulpverleners zijn deze cliënten lastig; ze klagen: "Deze ouders nemen geen enkele verantwoordelijkheid. Ze denken dat ik de problemen allemaal wel even voor ze oplos. Ze werken tegen en houden zich niet aan afspraken". De ouders worden geclassificeerd als 'niet-meewerkend'. Echter, het is maar zeer de vraag of het een kwestie is van willen. Waarschijnlijker is dat ze het gewoon niet aankunnen. Ze hebben veel ondersteuning nodig en helaas is die niet altijd voorhanden. In de praktijk blijkt mobilisering van eigen familie of gezinsnetwerk oplossend te werken. Bij dit soort multiprobleem-gezinnen is de kloof naar reguliere jeugdvoorzieningen het grootst. Het is raadzaam het netwerk rond het gezin, en eventuele intermediairs van migrantenorganisaties, erbij te betrekken om de kloof te overbruggen (Bellaart en Pehlivan, 2011b).

Tip 7: Zorg voor een methodiek en werkwijze 'op maat'

Voor de eerste generatie migrantenouders was opvoeding iets intuïtiefs, iets vanzelfsprekends. In het land van herkomst heerste een tamelijk eenduidige visie op opvoeding; kinderen grootbrengen ging vanzelf. Door migratie naar Nederland en confrontatie met andere opvoedingswaarden worden migrantenouders zich steeds bewuster van de opvoeding en het belang ervan (Pels e.a., 2009). Voor veel laagopgeleide ouders is dit proces een grote uitdaging. Ze hebben wel degelijk behoefte aan opvoedingsondersteuning, die rekening houdt met hun zoektocht naar een nieuwe balans. Deze behoefte blijft echter vaak impliciet. Ze zoeken (om eerdergenoemde redenen) niet uit zichzelf naar opvoedingsondersteuning. Echter, wanneer ondersteuning actief en op maat wordt aangeboden, maken ze er gretig gebruik van.

Reguliere instellingen kunnen nog beter inspelen op de specifieke opvoedings situatie. Zo kunnen professionals meer aandacht schenken aan het vinden van een nieuwe balans in de opvoeding van migrantenouders. Reguliere methodieken, zoals Triple P, kunnen ook voor migrantenouders goed werken. Mits ze 'op maat' worden aangeboden. Daarmee bedoelen we dat er in taal en tempo rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van de ouders, dat voorbeelden en materialen herkenbaar zijn en dat er expliciet aandacht is voor de zoektocht, die migrantenouders doorlopen naar een nieuwe balans in de opvoeding. Bijvoorbeeld: veranderen van autoritaire naar autoritatieve opvoedingsstijl, bespreken welke eigen opvoedingswaarden belangrijk zijn om te houden en welke 'Nederlandse' de moeite waard zijn om over te nemen. Meer voorbeelden zijn het aanleren van een goede gespreksvoering met pubers en integratie van religieuze waarden in de opvoeding.

Tip 8: Zorg voor intercultureel competente professionals

Gedragsdeskundigen begeleiden vaak professionals. Ze spelen daarom een belangrijke rol bij de (verdere) ontwikkeling van 'intercultureel vakmanschap'. Om goed te kunnen omgaan met cultuurverschillen in de opvoeding heeft de professional een open houding en voldoende kennis en vaardigheden nodig. De kennis die professionals meekrijgen vanuit de opleiding beperkt zich meestal tot de grote lijnen. Dat leidt nogal eens tot stereotyperingen. Kennis over culturele achtergronden is van waarde, maar alleen als die kennis wordt ingezet om oog te krijgen voor mogelijke verschillen. Marina Jonkers van de Universiteit van Utrecht beschreef in haar proefschrift in 2003 dat wijkverpleegkundigen op het consultatiebureau de Marokkaanse moeders over een kam scheerden. Ze hielden geen rekening met de vele verschillen tussen de moeders en baseerden zich op achterhaalde informatie over de Marokkaanse cultuur. Hierdoor traden ze de moeders niet onbevangen tegemoet. Als ze al een andere opvoedingsvisie herkenden, bestempelden ze die als 'ouderwets'. De minderheidspositie komt ook hier weer om de hoek kijken. Er is (meestal onbedoeld) sprake van dominantie van de 'Nederlandse' opvoedingswaarden. In trainingen merk ik dat professionals – ook nu, anno 2012 – als vanzelfsprekend uitgaan van hun eigen pedagogische referentiekader en onvoldoende ingaan op dat van de cliënt. De psycholoog of pedagoog kan zelf met cliënten werken, of een begeleidende rol vervullen. Voor beide rollen zijn interculturele competenties nodig. Dit zijn de kennis, houding en vaardigheden, die iemand nodig heeft om op een adequate manier te kunnen werken met mensen met verschillende culturele achtergronden. Iemand is intercultureel competent als hij of zij in staat is om vanuit meerdere (culturele) perspectieven gedrag en situaties te herkennen en daarnaar te handelen, rekening houdend met de specifieke culturele achtergrond, leefsituatie en maatschappelijke positie van de ander.

Het gaat dus niet alleen om cultuurverschillen, maar ook om de achterstandspositie en minderheidspositie, die samenhangen met de migratie. Deze drie aspecten samen maken de communicatie over opvoeding complexer. Ondersteuning van migrantenouders bij het vinden van een balans (tussen de wijze van opvoeding die ze 'van huis uit hebben meegekregen' en een manier van opvoeden die past bij het leven in de huidige Nederlandse samenleving) is niet eenvoudig. Het vereist inzicht en vaardigheid van de professional. Als werkbegeleider kan juist de gedragsdeskundige een belangrijke rol spelen bij verdere ontwikkeling van (benodigde) competenties van beroepskrachten. Bijvoorbeeld door er dieper in te gaan tijdens de teambegeleiding en in casuïstiekbesprekingen. Gedragsdeskundigen, die bovenstaande specifieke elementen hebben opgenomen in hun werkwijze en deskundigheid, zo blijkt, werken effectief en met veel plezier samen met migrantengezinnen.

Colofon



Uitgave

HBO-raad, vereniging van hogescholen
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
www.hbo-raad.nl

Het project 'Intercultureel vakmanschap in het hso' is mede mogelijk gemaakt door



Copyright HBO-raad,
vereniging van hogescholen
Den Haag, november 2012