

Meervoudig kijken en verbinden in het sociale domein

Met nieuwe ogen

Marian Dries

• Martha van Endt-Meijling

Met nieuwe ogen

Voor de ware ontdekkingsreis heeft men geen nieuwe landschappen te zoeken, maar moet men nieuwe ogen krijgen.

Marcel Proust

Met nieuwe ogen

Meervoudig kijken en verbinden
in het sociale domein

Marian Dries

Martha van Endt-Meijling

Vijfde, geheel herziene druk

uitgeverij | C
coutinho

bussum 2023

www.coutinho.nl/metnieuweogen5

Je kunt aan de slag met het online studiemateriaal bij dit boek. Dit materiaal bestaat uit werkbladen en aanvullingen. Docenten kunnen extra materiaal aanvragen.

© 1999/2018 Uitgeverij Coutinho bv

Alle rechten voorbehouden.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor de readerregeling kan men zich wenden tot Stichting UvO (Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties, www.stichting-uv.nl). Voor het gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal in knipselkranten dient men contact op te nemen met Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, www.stichting-pro.nl).

Eerste druk 1999

Vijfde, geheel herziene druk 2018, derde oplage 2023

Uitgeverij Coutinho

Postbus 333

1400 AH Bussum

info@coutinho.nl

www.coutinho.nl

Omslag: Jeanne design, Arnhem

Foto's binnenwerk: Goede Monnens, Malden

Noot van de uitgever

Wij hebben alle moeite gedaan om rechthebbenden van copyright te achterhalen. Personen of instanties die aanspraak maken op bepaalde rechten, wordt vriendelijk verzocht contact op te nemen met de uitgever.

De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

ISBN 978 90 469 0581 4

NUR 752

Voorwoord

Verlangen naar de zee

Wanneer je een schip wilt gaan bouwen

Breng dan geen mensen bijeen

Om timmerhout te sjouwen

Of te tekenen alleen

Voorkom dat ze taken ontvangen

Deel evenmin plannen mee

Maar leer eerst mensen verlangen

Naar de eindeloze zee.

Antoine de Sainte-Exupéry, La Citadelle, 1948

Mijn motivatie om in samenspel met een kring van meelezers te bouwen aan de actualisering van het boek *Met nieuwe ogen* van wijlen Martha van Endt-Meijling kwam voort uit twee verlangens:

- samen zoeken naar diversiteitsbewuste benaderingen en goede praktijken die bijdragen aan het verbindend werken binnen het sociale domein;
- hbo-studenten leren om op een pluralistische manier met culturele diversiteit om te gaan door ze basiskennis en (praktische) opdrachten aan te bieden.

Ik kon me goed vinden in de uitgangspunten en de rode draad van het boek, maar wilde mijn verhaal bij de herziening graag aan laten sluiten bij een aantal nieuwe ontwikkelingen in de samenleving dat zijn weerslag heeft op het sociale domein. Het gaat in dit verband om de transformatie naar een 'superdiverse participatiesamenleving' en de nieuwe werkerterreinen en kerntaken binnen het sociaal werk. Dit heeft ertoe geleid dat het aantal hoofdstukken meer dan verdubbeld is en dat de basiskennis en de praktijkopdrachten meer gericht zijn op het leren omgaan met (super)diversiteit. Daarnaast ligt de focus op het verbindend werken met sociaal kwetsbare personen, ongeacht culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen; het gaat dus niet alleen om personen met een migratieachtergrond. Verbindend werken is te beschouwen als een van de kerntaken van de sociale professional.

Uitgangspunt is dat elk contact in wezen intercultureel is en dat iedereen interculturele contacten heeft. Dat blijft de rode draad in dit boek. Voor elke professional in het sociaal werk en de gezondheidszorg is het van belang de mensen met wie hij werkt met 'nieuwe ogen' te bekijken. Elk mens heeft naast zijn groepsculturen

ook een persoonlijke cultuur en is een unieke persoonlijkheid. Dat klinkt als een open deur, maar we vergeten vaak dat er niet alleen cultuurverschillen bestaan tussen mensen uit westerse, seculiere culturen en bijvoorbeeld islamitische culturen, maar dat ieder van ons een andere socialisatie heeft doorgemaakt. Om goed te kunnen samenwerken en communiceren met mensen die andere waarden en opvattingen hebben, is kennis over cultuurverschillen niet voldoende. Het gaat erom een pluralistische attitude te verwerven.

In dit boek is gekozen voor de term 'pluralistische attitude' als basishouding omdat die beter aansluit bij de in deel 1 uitgewerkte basisconcepten dan de term 'transculturele attitude'.

Het boek is bedoeld voor opleidingen binnen het hbo, zoals sociaalwerk-opleidingen, opleidingen in de educatieve sector en opleidingen binnen de gezondheidszorg. Het is een echt praktijkboek geworden. Visitatiecommissies en landelijke opleidingsdocumenten hebben aangegeven dat het onderwijs 'diversiteitsbewuster' moet worden en dat opleidingen meer werk moeten maken van hun internationaliseringsprogramma's door studenten goed voor te bereiden op stage of werk in het buitenland. Dit boek is goed in te zetten in dergelijke voorbereidingsprogramma's, maar ook in verplichte modules op het gebied van omgaan met (super)diversiteit binnen verschillende beroepssectoren. Docenten kunnen een koppeling maken met trainingsprogramma's die zich richten op diversiteitsbewuste en cultuursensitieve beroepsvaardigheden. Studenten kunnen er betrekkelijk zelfstandig mee aan de slag in eigen leergroepen.

Het boek bevat naast theorie veel typerende praktijksituaties en videomateriaal uit het brede sociale domein. Hier zijn oriëntatie-, interactie-, reflectie- en toepassingsopdrachten aan gekoppeld (leeractiviteiten), waarbij kan worden gekozen voor die opdrachten die het best bij het (toekomstige) werkveld passen. Het boek bevat casussen uit de drie verschillende werkerterreinen van het sociaal werk: sociaal werk op het gebied van welzijn & samenleving, sociaal werk in het jeugddomein en sociaal werk in de langdurige zorg. Deze casussen kunnen zowel individueel als in groepsverband aan de hand van de bijbehorende leeractiviteiten geanalyseerd worden.

Ik hoop dat dit geheel herziene boek zal bijdragen aan de ontwikkeling van diversiteitsbewust samen leren én samen werken in de praktijk van het sociale domein. Het zou mooi zijn als het (toekomstige) professionals inspireert om creatief samen te werken aan een inclusieve samenleving, precies op de plekken waar ze werkzaam zijn.

Een woord van dank aan Michel van de Graaf voor zijn stimulerende en ruimtegevende bijdrage aan het proces van herziening. Ik voel me vereerd door het in mij gestelde vertrouwen waardoor ik naar eigen inzicht voort kan bouwen op het werk

van Martha van Endt-Meijling. Het boek heeft in samenspel met de grote kring meelezers een enorme transformatie ondergaan. Het zou mooi zijn als lezers die met de eerdere uitgave vertrouwd waren door alle vernieuwingen heen kunnen zien dat de basis die de oorspronkelijke auteur gelegd heeft au fond in stand is gebleven.

Verder wil ik Laura Schans, Simone Baddou en Michel van de Graaf bedanken voor de redactie, het vormgeven en het uitgeven van het boek. Ook dank ik de vele studenten en alle collega's van de minor Intercultureel werken binnen de HAN van wie ik zelf ook zo veel geleerd heb.

Daarnaast ben ik de volgende collega's van diverse hogescholen dankbaar voor hun inzet om verschillende teksten te voorzien van kritisch commentaar: Yvonne de Boer, Leon Derckx, Wouter van Eekhout, Salima El Guada, Eva Heezemans, Cor Hoffer, Edwin Hoffman, Janneke Peelen, Deleaan Ruiterberg, Marijke Steegstra, Rianne Stevens, Afke Tannenbergh, Herma Tigchelaar en last but not least Dries de Moor voor zijn inspiraties en het meewerken aan hoofdstuk 8.

Ik wens ons 'nieuwe ogen' toe tijdens deze ontdekkingsreis en veel plezier onderweg.

Groesbeek, juli 2017

Marian Dries

Voor de leesbaarheid is op veel plaatsen gekozen voor de mannelijke taalvorm. Overal waar 'hij' staat kan ook 'zij' gelezen worden.

Inhoud

Inleiding 15

Deel 1 Meervoudig kijken 19

1 Diversiteitsbenaderingen en superdiversiteit 21

1.1	Inleiding	23
1.2	Hoe kijk jij naar diversiteit?	23
1.3	Meervoudig kijken	29
1.4	Diversiteitsbenaderingen	30
1.5	Intersectionaliteit: kruispuntdenken	33
1.6	Wat betekent superdiversiteit?	40
1.6.1	De kwantitatieve dimensie van superdiversiteit	42
1.6.2	De kwalitatieve dimensie van superdiversiteit	43
1.7	Veranderingen door nieuwe technologie	46
1.8	Impact van superdiversiteit op beroepssectoren	49
1.9	Uitdagingen voor iedere sociale professional	52
1.10	Toekomstscenario's	55

2 Met nieuwe ogen kijken naar het sociale domein 63

2.1	Inleiding	65
2.2	Transities en transformatie	68
2.3	Nieuwe visie op sociaal werk	71
2.4	Nieuwe visie op gezondheid	74
2.5	Centrale concepten in het Nederlandse sociale domein	76
2.5.1	Sociaal functioneren en sociale kwaliteit	77
2.5.2	Sociale complexiteit en sociale kwetsbaarheid	78
2.5.3	Principes van actief burgerschap	81
2.6	Verbindingsproblemen en meervoudig verbinden	83
2.7	Kwalificaties van de nieuwe sociaal werker	93
2.8	Hoofdterreinen en centrale rollen	95
2.9	Generieke competenties en diversiteitscompetenties	101

3 Attitudes en cultuurverschil 107

3.1	Inleiding	108
3.2	Wat is cultuur?	110
3.3	Elk individu is multicultureel	113
3.4	De multiculturele driehoek van Baumann	114
3.5	Hoe kun je een cultuur leren kennen?	120
3.6	Waarom hebben we cultuur nodig?	123
3.7	Cultuurverschillen volgens Hofstede	123
3.8	Hoe verwerf je een cultuur?	129
3.9	Acculturatie en identiteit	129
3.10	Stage of verblijf in een andere cultuur	132
3.11	Acculturatiestrategieën	134
3.12	Attitudes ten aanzien van cultuurverschillen	139
3.12.1	Een monistische attitude	140
3.12.2	Een cultuurrelativistische attitude	143
3.12.3	Een pluralistische attitude	145

4 Balanceren tussen verlies en verrijking 155

4.1	Inleiding	156
4.2	What's in a name?	158
4.2.1	Personen met een migratieachtergrond	159
4.2.2	Voorbij de termen allochtoon en autochtoon	160
4.3	Migratie als wereldwijd fenomeen	163
4.4	Migrantengroeperingen	168
4.4.1	Vluchtelingen en asielzoekers	168
4.4.2	Nieuwkomers en oudkomers	171
4.4.3	Nieuwe demografische complexiteit	175
4.5	Integratiebeleid en spanningsvelden	176
4.6	Antropologische blik op migratie als transitieproces	179
4.7	Maatschappelijke kwetsbaarheid en participatie van migranten	183

5 Cultuursensitief exploreren 195

5.1	Inleiding	196
5.2	Culturalisering versus interculturele sensitiviteit	198
5.3	Basishouding van presentie	201
5.4	Kenmerken en werkprincipes van een presente professional	204
5.5	Leefwereldaansluiting	207
5.6	Het culturele interview	210
5.7	Exploreren met de diversiteitsbril	214
5.8	Dialogisch samenwerken	216
5.9	Culturele zelfreflectie	221

6 Intercultureel communiceren 225

6.1	Inleiding	226
6.2	Wat is communicatie?	227
6.3	Verschillende soorten taal	230
6.4	Theorieën over cultuurbepaalde communicatie	239
6.5	Grondslagen van interculturele communicatie volgens Shadid	239
6.6	Het TOPOI-model van Hoffman	244
6.7	Intercultureel competentiemodel van Tjin A Djie	258
6.8	Praktische adviezen voor interculturele communicatie	264
6.8.1	Communicatievoorwaarden vanuit een pluralistische visie	266
6.8.2	Praktische tips voor de communicatie met anderstaligen	267
6.8.3	Werken met een tolk	268
6.8.4	Communicatie met analfabeten	269
6.8.5	Verbinding door verbeelding	269

7 Verbinden vanuit empowerment 273

7.1	Inleiding	274
7.2	Wat is empowerment?	275
7.3	Geschiedenis van het begrip empowerment	276
7.4	Verschillende empowermentbenaderingen	278
7.4.1	De individuele benadering	279
7.4.2	De gemeenschapsbenadering	280
7.4.3	De ecologische benadering	282

7.5	Verbinden en versterken op meerdere niveaus	286
7.6	Empowerment en maatschappelijk opvoeden	288
7.7	Beschermjassen: een vernieuwend perspectief op empowerment	295
7.7.1	Beschermjassen, wat houdt het in?	295
7.7.2	Ontstaan en uitgangspunten van Beschermjassen binnen de transculturele hulpverlening	296
7.7.3	Faciliteren van beschermjassen	299
7.7.4	Beschermjassen als werkmodel	300
7.7.5	De toegevoegde waarde	311
7.8	Empowerment van de werker en de organisatie	313

8 Zingevend werken met religie en levensverhalen 317

8.1	Inleiding	319
8.2	Begripsverkenning en jouw eigen visie	320
8.3	Sociaal werk en religie in historisch perspectief	325
8.4	Zeven levensbeschouwelijke dimensies	328
8.5	Zorgethiek en interreligieuze dialoog	335
8.6	Religieus geïnspireerde praktijken in het sociale domein	339
8.7	Zingeving en ondersteuning bij levensvragen	341
8.8	Narratieve werkprincipes en begeleidingsvaardigheden	346
8.8.1	De rol van de narratieve begeleider	350
8.8.2	Werkprincipes van de narratieve begeleider	350
8.8.3	Narratieve begeleidingsvaardigheden	351
8.9	Zingevende en narratieve methoden	355
8.9.1	Werken met zingevende levensverhalen	356
8.9.2	Zingevende gespreksvoering	359
8.9.3	Profiel van een zinvolle hulpverlener	361
8.9.4	Narratief diversiteitsmodel voor groepen	363
8.10	Ter integratie en verbinding	365

9 Samen werken aan een inclusieve samenleving 369

9.1	Inleiding	370
9.2	Sociale inclusie in relatie tot het versterken van sociale kwaliteit	373
9.3	Sociale inclusie en procesinclusie	378
9.4	Sociale inclusie en overheidsbeleid	383
9.4.1	Vermaatschappelijking van de zorg	383

9.4.2	Cultuuromslag en competenties maatschappelijke ondersteuning	386
9.4.3	Knelpunten bij de uitvoering van inclusiebeleid in de wijk	387
9.5	De capabilitybenadering als normatief raamwerk voor sociale inclusie	390
9.5.1	Ontstaansgeschiedenis en kernideeën van Sen en Nussbaum	392
9.5.2	Doelen en kernwaarden van de capabilitybenadering	395
9.5.3	Basisbegrippen van de capabilitybenadering	396
9.5.4	De tien centrale capabilities	400
9.5.5	Mogelijkheden voor sociale inclusie vanuit het perspectief van de capabilitybenadering	404
9.6	Kwartiermaken: ruimte creëren voor anders-zijn	409
9.6.1	Ontstaan en theoretische onderbouwing	410
9.6.2	Kwartiermaken als methode	413
9.6.3	Kwartiermaken en community arts	418
9.6.4	Transformatief leren	425
Nawoord		427
Literatuur		429
Register		447
Over de auteurs		461

Inleiding

Dit boek is geen leerboek of naslagwerk over mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond. Cultuurverschillen komen niet alleen voor tussen mensen uit verschillende landen en religies, maar ook tussen mensen van verschillende leeftijd, sekse of geaardheid. Om met al deze mensen te kunnen werken, is het belangrijk dat professionals kennis hebben van diversiteitsbenaderingen en mogelijkheden voor sociale verbinding in een superdiverse werkcontext. Daarnaast is het van belang dat ze zich een pluralistische basishouding eigen maken: in elke werksituatie steeds 'met nieuwe ogen' vanuit verschillende perspectieven leren kijken naar wat er voor de betreffende personen op het spel staat.

Het boek is, zoals ook de ondertitel aangeeft, een boek waarmee je als student kunt leren vanuit een meervoudig perspectief naar verbindingsvraagstukken van diverse sociaal kwetsbare mensen te kijken. Uitgangspunten zijn dat ieder individu in wezen multicultureel en kwetsbaar is en dat het werken aan een inclusieve samenleving voor ieder individu en iedere groep of gemeenschap van groot belang is. Uiteraard kunnen specifieke cultuurverschillen op het gebied van nationaliteit, etniciteit, religie, leeftijd, gender enzovoort een belangrijke rol spelen. Binnen de context van de ontwikkelingen naar een superdiverse samenleving is er in dit boek extra aandacht voor zowel de krachtbronnen als de kwetsbare factoren van mensen met een migratieachtergrond.

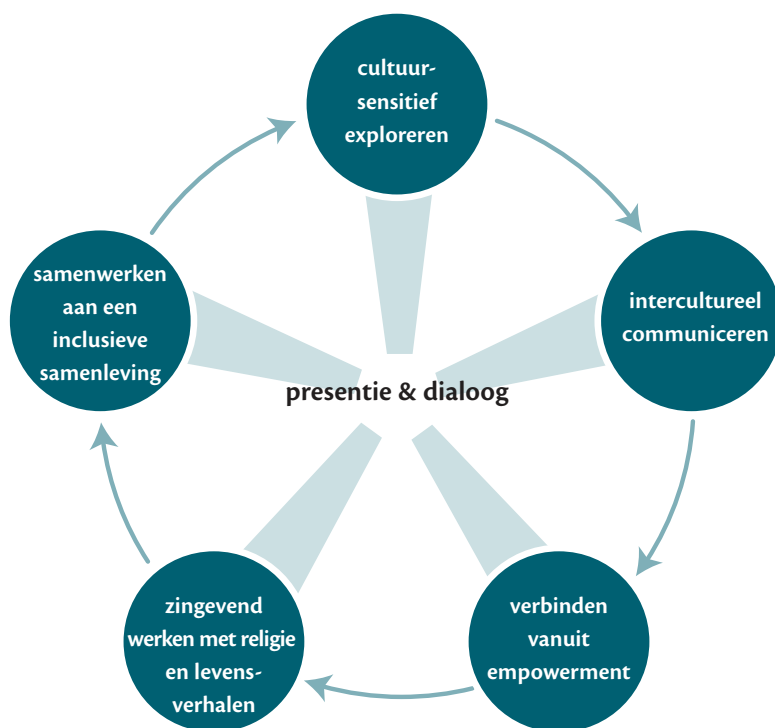
De bedoeling is om in samenspel met diverse betrokkenen in de praktijk van het sociale domein al onderzoekend te leren op welke plekken, op welke manieren en met welke mensen er nieuwe verbindingen tot stand kunnen komen. Dat zijn belangrijke aspecten van meervoudig kijken en meervoudig verbinden.

Het boek bestaat uit twee delen met in totaal negen hoofdstukken.

Het eerste deel is gericht op de ontwikkeling van meervoudig kijken. In hoofdstuk 1 gaan we in op de verschillende diversiteitsbenaderingen die vanaf de jaren zeventig in Nederland te onderscheiden zijn en op huidige maatschappelijke ontwikkelingen in verband met superdiversiteit. Hoofdstuk 2 heeft betrekking op het meervoudig kijken en verbinden binnen het nieuwe sociaal werk. Het gaat hier zowel over verbindingsopgaven van meer of minder kwetsbare burgers als over de verbindingsopgaven waar je als sociale professional zelf voor staat. Hoofdstuk 3 gaat over verschillende visies op cultuur en over attitudes ten aanzien van cultuurverschillen, met de pluralistische attitude als basishouding voor het verbindend

werken. Hoofdstuk 4 focust op specifieke risicofactoren en beschermingsfactoren voor migranten in verschillende fasen van het migratieproces.

Het tweede deel biedt een handelingskader voor meervoudig verbinden. Dit kader is gebaseerd op vijf pijlers voor diversiteitsbewust en verbindend sociaal werk: cultuursensitief exploreren, intercultureel communiceren, verbindend werken vanuit empowerment, zingevend werken met religie en levensverhalen en samenwerken aan een inclusieve samenleving (zie figuur 1). Presentie en dialoog vormen daarbij het 'hart' en de verbindende schakels. In deel 2 wordt aan elk van de pijlers een hoofdstuk besteed.



Figuur 1
Vijf pijlers voor meervoudig kijken en verbinden in het sociale domein

Ieder hoofdstuk begint met een typerende praktijksituatie, gevolgd door basistheorie en verschillende leeractiviteiten, met een integrerende opdracht tot besluit. De theorie is verrijkt met aansprekende voorbeelden en videomateriaal. Aan elk hoofdstuk van deel 2 is ook een zelfscan en/of een reflector verbonden waarmee je je professionele zelfwerkzaamheid kunt ontwikkelen. Je kunt deze vinden op de website.

Hoofdstuk 5, het eerste hoofdstuk van deel 2, gaat over cultuursensitief exploreren vanuit een presente en dialogische basishouding. Je krijgt verschillende werkprincipes, werkvormen en instrumenten aangereikt voor het ontwikkelen van de benodigde attitude en dialogische vaardigheden. Hoofdstuk 6 bevat verschillende modellen voor intercultureel communiceren. Je kunt ermee oefenen en tot een keuze komen voor een methode die het best bij je past, of uit de verschillende modellen een eigen model samenstellen. Ook komen in dit hoofdstuk praktische aspecten van interculturele gespreksvoering aan de orde. Hoofdstuk 7 behandelt verschillende empowermentbenaderingen. Wanneer cliënten de verbinding met zichzelf hervonden hebben kan een verdergaand proces van empowerment in gang gezet worden. Dit hoofdstuk reikt mogelijkheden aan om empowermentgericht te werken op verschillende met elkaar samenhangende niveaus: het niveau van het individu, het niveau van de organisatie en het niveau van de gemeenschap. Hoofdstuk 8 gaat over een cruciaal maar veelal onderbelicht thema in het sociaal werk: het werken met zingeving, religie en levensverhalen. Ook hier komen verschillende visies, werkprincipes en goede praktijken naar voren, en tal van werkvormen om zelf mee aan de slag te gaan.

Het negende en laatste hoofdstuk bouwt voort op verschillende elementen uit de eerdere hoofdstukken. Hier gaat het om benaderingen van sociale inclusie, die oog hebben voor zowel individuele als contextuele factoren. Vanuit het perspectief van de capabilitybenadering wordt duidelijk dat sociale professionals door middel van kwartiermaken en cocreatie een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan een inclusieve samenleving waar ieder tot zijn recht kan komen, ongeacht culturele achtergrond, gender, leeftijd, talent of beperkingen.

Hoewel de hoofdstukken qua volgorde op elkaar voortbouwen, zijn ze ook los van elkaar of in een andere volgorde te lezen, afhankelijk van de voorkennis en de leerthema's die op dat moment op de voorgrond staan. Binnen elk hoofdstuk is het wel aan te bevelen om de volgorde van de leeractiviteiten aan te houden.

Vaste onderdelen van elk hoofdstuk

Elk hoofdstuk start met een beroepssituatie in de vorm van een casus waarin sprake is van een of meerdere dilemma's. Dit wordt gevolgd door leeractiviteiten. Er zijn oriëntatie- en kijkopdrachten (constructie), studieopdrachten gevolgd door dialoog en discussie (interactie), oefen- en reflectieopdrachten (reflectie) en telkens ter afsluiting een integrerende praktijkopdracht. Het type opdracht herken je aan het bijbehorende pictogram. Hierna staat een overzicht van de diversiteit aan opdrachten in de leeractiviteiten, met de bijbehorende picto's.

Soort opdrachten



Oriëntatieopdracht



Studieopdracht



Dialogopdracht



Reflectieopdracht



Discussieopdracht



Oefenopdracht



Kijkopdracht



Integratieopdracht

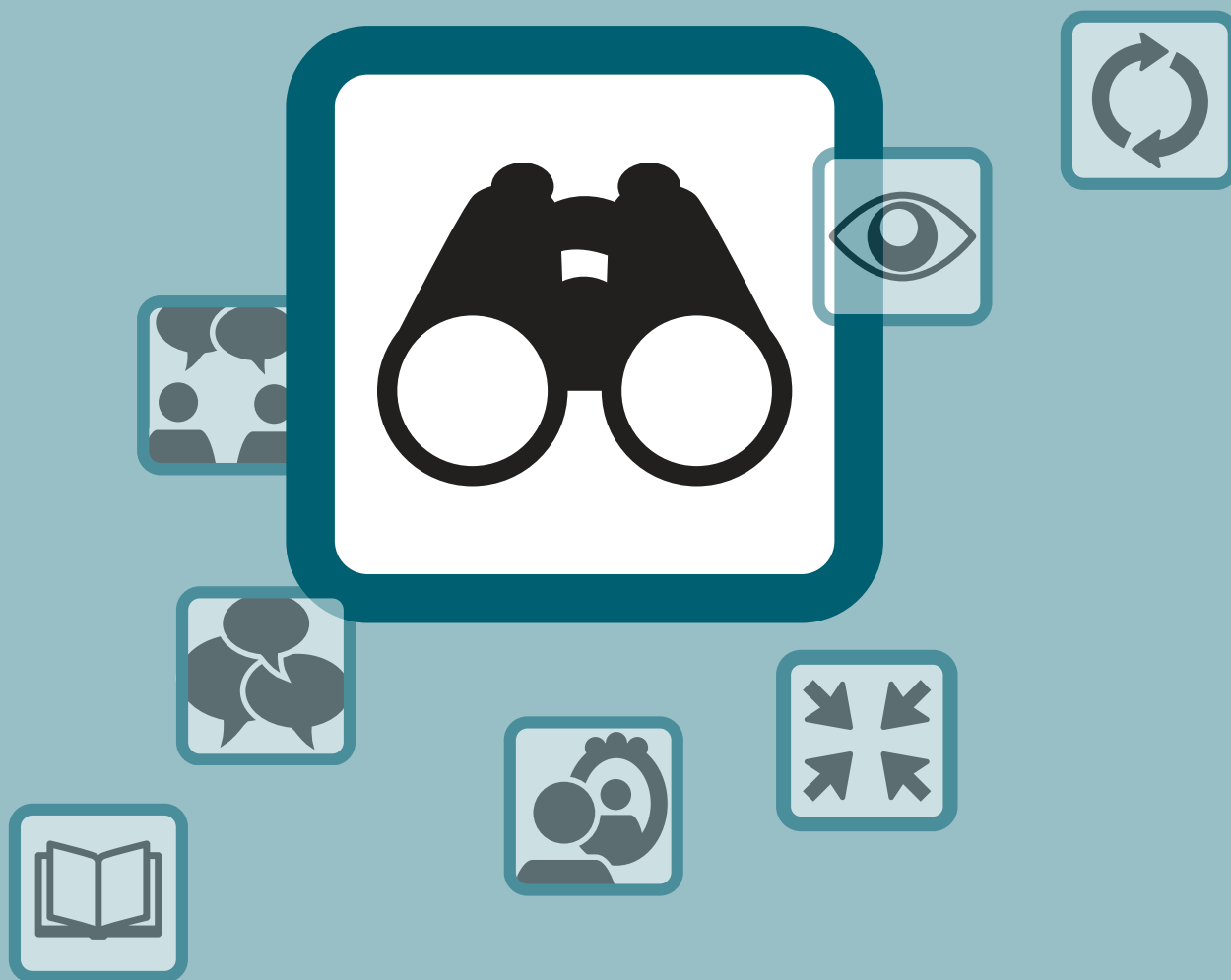
Online studiemateriaal

www.coutinho.nl/metnieuweogen5

Bij dit boek hoort een website met studiemateriaal. Je vindt er werkbladen, aanvullende informatie, oefeningen en suggesties ter verdieping. In het boek wordt naar het materiaal op de website verwezen met dit pictogram .

Deel 1

Meervoudig kijken





Diversiteitsbenaderingen en superdiversiteit

1

Diversiteit van de samenleving is essentieel voor het opdoen van prikkels voor de zwerftocht van de menselijke geest. Mensen uit andere landen met andere gewoonten zijn geen vijanden. Zij zijn godsgeschenken. Mensen willen dat hun burens bekend genoeg zijn en begrepen worden, zich voldoende onderscheiden om op te vallen en bijzonder genoeg zijn om bewondering af te dwingen.

A.N. Whitehead in *Science & the Modern World* (1997)

Kader 1.1 Casusleren met de diversiteitsbril

Tijdens een leerteambijeenkomst van een sociaal wijkteam hebben drie teamleden de gelegenheid om een casus in te brengen. Het collectieve thema dat centraal staat is *het voeren van een diversiteitsbewust intakegesprek*. De methode waarmee er met elkaar geleerd gaat worden is het casusleren met de reflectieve teammethode (zie het werkblad op de website )

Hierna lees je achtereenvolgens hoe drie verschillende situaties in de eerste stap worden ingebracht.

Casus 1 Wat wil Benazir en wat wil haar familie?

Benazir is 38 jaar en van Pakistaanse afkomst. Tijdens het intakegesprek praat Benazir weinig. Ze maakt ook weinig oogcontact. Ik weet een vertrouwelijke sfeer te scheppen, en stap voor stap vertelt Benazir dat zij graag buitenshuis zou werken, bijvoorbeeld als vrijwilliger in het vrouwen centrum, maar dat ze dat moeilijk te combineren vindt met de zorg voor haar kinderen. Ik vraag hoe haar man hiertegenover staat. Benazirs echtgenoot blijkt te hebben gezegd dat hij niet wil dat zijn vrouw buitenshuis gaat werken. Ik vraag verder door op de relatie tussen Benazir en haar man en pols wie er nog verder betrokken zijn bij dit probleem. Het blijkt dat haar schoonmoeder Benazir verbiedt buitenshuis te werken en dat de echtgenoot slechts degene is die de boodschap overdraagt. Ook haar oudere zwager blijkt veel te zeggen te hebben. De echtgenoot van Benazir is de jongste zoon en heeft veel minder in te brengen. Uiteindelijk kom ik samen met Benazir tot het doel van de ondersteuning die ik ga bieden: Benazir leert een strategie

om met de eisen van de familie en met haar eigen wensen om te gaan. De reflectievraag die ik nu heb is: *Hoe kan ik meer zicht krijgen op de diversiteitsfactoren die een rol spelen bij de manier waarop Benazir gehoor kan geven aan haar eigen wensen en die van haar familieleden?*

Casus 2 Wat is voor Mehmet de beste aanpak?

Mehmet is 19 jaar en vertelt in het intakegesprek dat hij in het geheim een vriendin heeft met wie hij graag wil trouwen. Hij weet zeker dat haar ouders dit niet goedkeuren, het meisje komt uit een ander deel van Turkije. Ik vraag of hij hier al met zijn ouders over heeft gesproken. Een gesprek met zijn ouders lijkt hem erg moeilijk en hij denkt dat de situatie alleen maar erger wordt. Als ik vraag hoe hij in andere situaties met meningsverschillen met zijn ouders is omgegaan, zegt hij dat hij eerder een verschil van mening heeft gehad met zijn ouders over de keuze van een vervolgonderwijs. Hij heeft dit toen op een indirecte manier – via een tante – aangekaart binnen de familie. Mehmet geeft aan dat hij nu via zijn neef misschien zijn wens aan kan kaarten, en dat zijn vader dan weer met zijn vader kan praten. Mehmet's oom heeft immers veel invloed binnen de familie. Ik zeg daarop dat dit misschien een optie kan zijn, maar dat Mehmet hiermee wel het gesprek met zijn ouders vermijdt. Mehmet zegt echter dat zo'n gesprek binnen zijn familie niet de gewoonte is en dat hij liever kiest voor een indirecte benadering. *Ik vraag mij echter af of het niet beter is dat ik de familieleden tijdens een familiebijeenkomst leer om rechtstreeks met elkaar in gesprek te gaan over hun achterliggende waarden.*

Casus 3 Van wie kan Marieke steun krijgen?

Marieke is 19 jaar en zit op het roc. Ze heeft depressieve klachten. In het intakegesprek komt naar voren dat ze bang is dat ze lesbisch is. Ik vraag haar hoe er in haar familie gereageerd zou worden. Marieke weet dat homoseksualiteit moeilijk ligt in haar gereformeerde familie. Ik maak samen met Marieke een genogram om uit te zoeken wat voor relatie Marieke met hen heeft. Hierin wordt duidelijk dat Marieke een goede band heeft met haar oudste zus. Zij lijkt redelijk positief te staan ten opzichte van homoseksualiteit, aangezien zij zelf een goede vriend heeft die homo is. Bij haar zus wil Marieke wel steun zoeken over haar lesbische gevoelens, maar ze durft dat gesprek niet goed aan. Wat ik nu wil bespreken tijdens de intervisie is: *Op welke manier kan ik Marieke helpen haar depressieve gevoelens met haar zus bespreekbaar te maken? Vanuit welke perspectieven kan ik hen laten kijken naar de situatie van Marieke?*

Ontleend aan: Felten & Genç-Cabolat (2010)

1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk start met de vraag hoe jij naar diversiteit kijkt en een oefening in casusleren, ter bewustwording van de manieren waarop je kunt waarnemen en wat jouw manier van kijken naar diversiteit zoal kan beïnvloeden (paragraaf 1.2). In paragraaf 1.3 staat het belang van meervoudig kijken centraal, waarna in paragraaf 1.4 een aantal gangbare benaderingen om met diversiteit om te gaan aan de orde komt. In het vervolg van het hoofdstuk staan we stil bij twee wezenlijke uitgangspunten van dit boek: de identiteitstheorie van het kruispuntdenken en het sociologische concept *superdiversiteit*. Bij beide concepten worden verschillende reflectieoefeningen en interactieve leeractiviteiten gegeven ter ontwikkeling van je eigen visie op diversiteit en superdiversiteit. Het hoofdstuk eindigt met een tweetal mogelijke toekomstscenario's, uiteraard met het accent op het scenario van hoop en empowerment.

Wat leer je in dit hoofdstuk?

Na bestudering van dit hoofdstuk weet je meer over:

- casusleren met de reflectieve teammethode;
- de manieren waarop je in kunt spelen op de diversiteit in je eigen beroepscontext;
- de vijf diversiteitsbenaderingen;
- de sterke en zwakke kanten van elke diversiteitsbenadering;
- de intersectionele benadering van diversiteit als identiteitstheorie;
- de betekenis van het sociologische concept superdiversiteit.

Waarover zetten de leeractiviteiten je aan het denken?

Na het uitvoeren van de leeractiviteiten in dit hoofdstuk besef je:

- op welke manier jouw eigen manier van waarnemen gekleurd wordt;
- dat iedere persoon in wezen een meervoudige en multiculturele identiteit heeft;
- welke deelidentiteiten voor jou zelf op welke momenten op de voorgrond staan;
- voor welke uitdagingen je als sociale professional staat met het oog op superdiversiteit;
- naar welke diversiteitsbenadering jouw voorkeur uitgaat.

1.2 Hoe kijk jij naar diversiteit?

Om goed in te kunnen spelen op de diversiteit in het sociale domein, moet je je als professional verdiepen in de wijze waarop diversiteitsfactoren mensen beïnvloeden. Je kijkt daarbij onder andere naar hun:

1 Diversiteitsbenaderingen en superdiversiteit

- overtuigingen en waarnemingen;
- identiteit en imago;
- beleving van de sociale context;
- gezondheids- en ziekteopvattingen;
- (gezondheids)gedragingen en sociale omgangsvormen;
- actief burgerschap.

Dit geldt niet alleen voor hulpverleners in de zorg, maar ook voor werkers in het jeugddomein en het wijkwerk. Op basis van je bevindingen kun je samen met de mensen waar het om gaat onderzoeken welke interventies passend en mogelijk zijn. De vragen die je stelt hebben betrekking op de manier waarop ieder over diversiteit denkt en naar diversiteit kijkt. Het gaat om vragen als:

- Om welke diversiteitsfactoren gaat het eigenlijk? Denk aan etniciteit, klasse, leeftijd, levensbeschouwing/religie, sekse/gender en/of seksuele voorkeur.
- Op welke manier zijn deze verschillen onafhankelijk te beschouwen en in welke mate zijn ze met elkaar verweven?
- Met welke machtsdynamiek gaan de verschillen gepaard?

Hoe je denkt heeft invloed op wat je ziet

Wat je ziet is niet altijd wat je denkt te zien. Je zult ook nooit precies hetzelfde zien als wat iemand anders ziet. Onze waarneming vindt plaats vanuit ons eigen referentiekader, dat we ontleen aan onze *sociale context*. Die bestaat uit de omstandigheden waarin wij leven en geleefd hebben, groeperingen en netwerken waartoe wij behoren en wat we vanuit onze achtergrond hebben meegekregen. Zo ontleen we veel van ons referentiekader aan onze opvoeding en aan het genoten onderwijs. Hierin leren wij van de kennis en ervaringen van onze voorgangers. Een voorbeeld hiervan is het feit dat ook tegenwoordig nog veel Nederlandse jongeren een negatief beeld hebben van bepaalde bevolkingsgroepen terwijl zij zelf geen (negatieve) ervaringen met deze groepen hebben. Het negatieve beeld wordt voor een deel van generatie op generatie doorgegeven. Ons referentiekader kleurt dus elke waarneming die we doen. Wat we niet kennen, herkennen we moeilijk; we moeten het herkenbaar maken om niet in de war te raken. Daardoor zien wij veelal niet de objectieve werkelijkheid, maar dat wat we als de werkelijkheid construeren. Wie wij zijn is een kleurrijk geheel van achtergronden, ervaringen, rollen, identiteiten en belevingswerelden, die in wisselwerking staan met onze vroegere en huidige omgevingen. Dit alles bij elkaar bepaalt wat we als waar aannemen en wat we als waar construeren. Een oud soefi-verhaal illustreert dit (zie kader 1.2).