

Diversiteit in het Jeugdbeleid

Vertrouwen in Verbinden zonder Verband



Verkenning van de belangen, opvattingen en meningen
van verschillende betrokkenen in de jeugdsector
over de programmaliijn Intercultureel vakmanschap

van Beekveld & Terpstra
organisatieadviesbureau

Verantwoord veranderen met hart voor onderwijs en zorg

In opdracht van



ZonMw



Inhoudsopgave

1	Diversiteit in het Jeugdbeleid	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Intercultureel vakmanschap	6
1.3	Opdracht	6
1.4	Positionering van deze verkenning binnen de programmalijn	6
1.5	Centrale vragen	7
1.6	Werkwijze en gesprekspartners	7
1.7	Leeswijzer	7
2	Verkenning	8
2.1	Inleiding	8
2.2	Stand van zaken binnen de programmalijn	8
2.3	Academische werkplaatsen Diversiteit in het Jeugdbeleid	12
2.4	Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg	13
2.5	Theoretisch kader, begrippen en definities	14
3	Bevindingen	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Schematisch overzicht bevindingen	17
3.3	Thematisch overzicht bevindingen	17
4	Analyse bevindingen en uitgangspunten voor vervolg	22
4.1	Inleiding	22
4.2	Wat is al bereikt?	22
4.3	Analyse stand van zaken	22
4.4	Uitgangspunten voor een (vervolg) aanpak	24
5	Mogelijke aanpak	28
5.1	Inleiding	28
5.2	Mogelijke aanpak	28
5.3	Bij- en nascholing	31
	Nawoord	33
	Begrippen	34
	Bronnen	36
	Bijlage 1 Aantal jongeren, naar herkomst	38
	Bijlage 2 Medewerkers WJK en Nederlandse bevolking, naar herkomstgroepering	39
	Bijlage 3 Overzicht gesprekspartners	40
	Bijlage 4 Interviewleidraad	41
	Bijlage 5 Activiteiten en initiatieven	43
	Voetnoten	46



1 Diversiteit in het Jeugdbeleid

1.1 Inleiding

Het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' wil een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van migrantenkinderen- en jongeren in het jeugdbeleid, hun maatschappelijke achterstand verminderen en polarisatie en radicalisering voorkomen.

ZonMw voert dit programma uit in opdracht van het ministerie voor Jeugd en Gezin en het ministerie voor Wonen, Wijken en Integratie. Het programma is opgesteld naar aanleiding van de beleidsbrief uit juli 2008 waarin de betrokken ministers constateren dat er grote verschillen bestaan in de kansen op een gezonde ontwikkeling en dat etniciteit daarbij een rol speelt.¹

Het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' richt zich op kennis en vakmanschap van professionals in de praktijk. De missie van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' luidt:

*"Samen met migrantenjeugd en hun ouders ontwikkelen en implementeren van kennis en vakmanschap voor en met (semi-)professionals in de jeugdsector om de ontwikkeling van migrantenjeugd te bevorderen en veilig te stellen daar waar deze ontwikkeling wordt bedreigd."*²

Om deze missie te kunnen realiseren wordt het programma uitgevoerd langs drie programmalijnen:

- Interculturalisatie kennis: realiseren van overzicht in de beschikbare interculturele kennis over instrumenten, interventies en werkwijzen voor praktijk en beleid in de jeugdsector en aanzetten tot het dichten van geconstateerde kennislacunes.
- Intercultureel vakmanschap: versterken van intercultureel vakmanschap van professionals actief in de jeugdsector.
- Versterking (lokale) jeugdvoorzieningen: bevorderen dat (lokale) jeugdvoorzieningen migrantenjeugd even goed bereiken en binden als autochtone jeugd.

De doelstelling bij het realiseren van meer diversiteit in het jeugdbeleid luidt als volgt:

"Migrantenkinderen moeten gelijke kansen krijgen om gezond, veilig en met plezier te kunnen opgroeien en hun talenten te ontwikkelen, en moeten ook zelf op gelijke wijze bijdragen aan het goed opgroeien, en aan de maatschappij. Ouders hebben een primaire verantwoordelijkheid in de opvoeding."

De doelgroep bestaat uit migrantenjeugd en hun ouders die preventieve en ontwikkelingsgerichte hulp zoeken. Intermediaire doelgroepen zijn:

- Professionals in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector: jeugdverpleegkundige, arts maatschappij en gezondheid, jeugdwelzijnswerker, jeugdzorgwerker, maatschappelijk werker, peuterspeelzaalleidster, pedagogisch medewerker, pedagoog, psycholoog.
- Het management van organisaties in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector.
- Vertegenwoordigers van relevante opleidingen en bij- en nascholing.

Diversiteit in het Jeugdbeleid moet er uiteindelijk voor zorgen dat:

- migrantenkinderen en hun ouders even goed worden bereikt door algemene voorzieningen, zoals opvoedondersteuning, peuterspeelzaalwerk, jeugd- en jongerenwerk, spel en bewegen;
- migrantenouders en professionals problemen in de opvoeding en ontwikkeling vroegtijdig signaleren en aanpakken;
- de (preventieve) aanpak en de interventies die worden ingezet bij migrantenkinderen, – jongeren en hun ouders effectief zijn.³

1.2 Intercultureel vakmanschap

In de programmalijn Intercultureel vakmanschap staan de interculturele competenties en scholing van professionals daarop centraal. Het doel van de programmalijn is de ontwikkeling van een overzicht van interculturele competenties voor uitvoerende professionals in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector en het werken aan draagvlak voor de implementatie van deze competenties.

Voor de programmalijn zijn de volgende resultaten benoemd⁴:

- Een intercultureel competentieprofiel van jeugdprofessionals in zorg en welzijn is opgesteld in samenwerking met beroepsverenigingen en migrantenorganisaties. Het gaat hierbij om competenties waarmee professionals daadwerkelijk contact kunnen maken met migranten, zodanig dat problemen wederzijds goed worden begrepen en interventies op effectieve wijze voor deze personen worden toegepast en kunnen omgaan met specifieke problematiek zoals eengerelateerd geweld en radicalisering en polarisatie.
- De ontwikkeling en actualisatie van scholing in interculturele competenties binnen opleidingen voor toekomstige jeugdprofessionals in zorg en welzijn op MBO-, HBO- en WO-niveau is gerealiseerd.
- Een inventarisatie, beoordeling en versterking van bestaand bij- en nascholingsaanbod gericht op interculturele competenties van jeugdprofessionals in zorg en welzijn is gerealiseerd.
- Vakkennis op het gebied van interventies en ervaringen vanuit 'good practices' zijn opgenomen in de curricula van de opleidingen.
- Een kwalitatief goed aanbod is voor professionals beschikbaar van bij- en nascholing gericht op interculturele competenties; het aanbod is toegankelijk via databanken waaronder de DANS.
- Deelname door professionals in de jeugdsector aan erkende bij- en nascholing op het terrein van diversiteit is toegenomen.
- Start van inbedding in opleidingsbeleid van de brancheorganisaties actief in de jeugdsector en in de curricula van opleidingen voor jeugdprofessionals.

Het overzicht van interculturele competenties voor uitvoerende professionals in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector kan worden gebruikt bij de afstemming tussen werkveld en onderwijs, het inrichten van competentie management in instellingen en voor de beroepsontwikkeling van de professionals die in de branche werkzaam zijn op het gebied van interculturele competenties. Het uiteindelijke doel is structurele aandacht voor diversiteit in opleidingen en verbetering, vernieuwing en de borging van de kwaliteit van de dienstverlening, zoals die tot stand komt in de relatie tussen professionals en de migranten jeugd en ouders.

Daarnaast is er aandacht voor managementvaardigheden die een bijdrage bieden aan de implementatie van intercultureel werken.

Om te komen tot een overzicht van interculturele competenties voor de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdzorg wordt uitgegaan van relevante interculturele profielen en competenties die al zijn geschreven. Cliënten- en migrantenorganisaties, werkgevers en beroepsverenigingen worden betrokken bij de ontwikkeling.

1.3 Opdracht

De programmalijn Intercultureel vakmanschap bevindt zich op een kantelpunt. De interculturele competenties zijn ontwikkeld en de inventarisatie van de initiële opleidingen en de behoefte aan bij- en nascholing is afgerond.

De vraag is hoe de hiermee opgedane kennis en ervaring kan worden ingezet om tot een aanpassing van het curriculum (lesinhoud en eindtermen) van de initiële opleidingen en de bestaande bij- en nascholing voor professionals in de jeugdsector te komen. Doel is dat de aangepaste curricula en bij- en nascholing ook daadwerkelijk tot uitvoering worden gebracht door de daarvoor aangewezen partijen binnen de programmaperiode als aanzet tot een structurele en duurzame inbedding daarna. Einddoel is dat professionals (beter en structureel) zijn toegerust om hun taken doelmatig uit te kunnen voeren in een interculturele context.⁵

Om een antwoord te kunnen formuleren op het bovenstaande is een verkenning uitgevoerd. De belangen, opvattingen en meningen van de verschillende partijen (opleiders (zowel initieel als bij- en nascholing), werkgevers en (semi-)professionals) zijn in kaart gebracht en vertaald naar een advies ten aanzien van het vervolg in het algemeen en de toekomstige (project)structuur in het bijzonder voor dit deel van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid'.

1.4 Positionering van deze verkenning binnen de programmalijn

Dit advies dient een markeringspunt binnen de programmalijn Intercultureel vakmanschap te vormen. Idealiter vormt de verkenning de schakel tussen het nuttige en noodzakelijke voorwerk (onderzoek, definiëring, et cetera) en de verandering in het opleiden van de (aankomende) professionals. De verkenning heeft haar waarde in die zin pas bewezen als er mede door de verkenning een goede transfer tussen theorie en praktijk heeft kunnen plaatsvinden.

De fase van 'theorievorming' en 'definiëring' als voorwerk is nog niet helemaal afgerond. Dit is een belemmerende factor voor de belangenanalyse. Er kan immers sprake zijn van schuivende panelen, begripsverwarring en nieuwe inzichten. Gelijktijdig biedt dit ook een mogelijkheid om theorie en praktijk op een soepele manier met elkaar te verbinden, waarbij de transfer tussen theorie en praktijk idealiter een wederkerig karakter heeft.

1.5 Centrale vragen

Om de opdracht tot een goed einde te kunnen brengen is het van belang om een aantal elementen helder in beeld te brengen.

Hiervoor is een aantal centrale vragen geformuleerd: Wat wordt er verstaan onder de begrippen intercultureel vakmanschap en diversiteit?

- In welke mate wordt het onderwerp als een (maatschappelijk) probleem ervaren?
 - Welke probleemdefinitie hanteren de organisaties?
 - In welke mate wordt het gezien en ervaren als een gedeeld probleem?
- Welke rol en verantwoordelijkheid zien de betrokken organisaties voor zichzelf ten aanzien van het thema?
- Welke inspanningen/activiteiten helpen de organisaties verder?

1.6 Werkwijze en gesprekspartners

Om deze vragen te beantwoorden zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van een aantal organisaties.⁶ In de gesprekken is verkend hoe de organisaties tegenover het thema staan, welke rol en verantwoordelijkheid zij willen en kunnen nemen bij de verdere uitwerking en implementatie van het programma en wat in hun ogen zinvol is voor het vervolg van de programmaliijn.⁷

Er zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de volgende organisaties⁸:

- Academische Werkplaats Noord-Brabant
- Academische werkplaats Rotterdam-Rijnmond
- Actiz
- GGD Nederland
- MO-groep: branche Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening
- MO-groep: branche Jeugdzorg
- MO-groep: branche Kinderopvang
- Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
- Belangenvereniging medewerkers bureau jeugdzorg
- Nederlands Instituut van Psychologen
- Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen
- Nederlandse Vereniging voor Kindergeneeskunde
- Phorza

- RINO Noord Holland
- Nederlands Jeugdinstituut
- Mikado
- Calibris
- Forum
- VO-raad
- MBO Raad
- HBO-raad
- VSNU

1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt het thema diversiteit en interculturalisatie verkend. In dit hoofdstuk is onder andere een overzicht opgenomen van de stand van zaken binnen de programmaliijn en zijn werkdefinities opgenomen. De bevindingen zijn in hoofdstuk drie weergegeven. In hoofdstuk vier worden de bevindingen geïnterpreteerd en geduid. Op basis hiervan is tevens een aantal uitgangspunten geformuleerd. In het laatste hoofdstuk is een aanpak voor het vervolg geschetst.

2 Verkenning

2.1 Inleiding

Het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' is in 2008 van start gegaan en heeft een looptijd tot 2012. Binnen het programma in het algemeen en de programmalijn Intercultureel vakmanschap in het bijzonder zijn dan ook al de nodige activiteiten verricht en rapportages beschikbaar.

Dit heeft er toe geleid dat een deel van de resultaten, zoals geformuleerd in paragraaf 1.2, inmiddels is gerealiseerd. In de volgende paragrafen wordt een korte beschrijving gegeven van de stand van zaken aan de hand van een aantal beschikbare documenten, activiteiten en gerelateerde projecten.

De aanbevelingen voor het vervolg die in de opgestelde (concept-)rapportages zijn gedaan, zijn daarbij weergegeven en zijn als input voor deze rapportage meegenomen.

2.2 Stand van zaken binnen de programmalijn

2.2.1 Inventarisatie initiële scholing en bij- en nascholing in interculturele competenties

Er is een overzicht van de wijze waarop binnen opleidingen en in het bij- en nascholingsaanbod aandacht wordt besteed aan diversiteit. Tevens is een kader opgenomen waaraan de kwaliteit van het aanbod afgemeten kan worden.

Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdsector – Aanbevelingen

“Voor het goed opleiden van professionals die met jeugdigen en hun ouders gaan werken is integrale aandacht nodig voor culturele diversiteit in het onderwijs. Interculturele competenties dienen structureel in het curriculum te worden opgenomen en geborgd. Het kwaliteitskader initiële scholing in interculturele competenties, dat in het kader van dit project ontwikkeld is, geeft hiertoe een aantal richtlijnen.

Organisatorische context

Voor een goede integratie van interculturele competenties in het initiële onderwijs is het volgende nodig:

- visie-ontwikkeling op culturele diversiteit;
- het vergroten van 'cultural awareness' bij docenten;
- het ontwikkelen van diversiteitsbewust HRM beleid;
- het opnemen van interculturele competenties in de einddoelen van het onderwijsprogramma en in de specifieke doelen van geselecteerde onderdelen van het programma;
- het inbouwen van specifieke toetsingscriteria en toetsonderdelen in de bestaande beoordelingsstructuur (portfolio, EVC's, kennistoetsen, proeven van bekwaamheid en meervoudige beoordeling op attitudes);
- verplichte module interculturele communicatie of intercultureel werken;
- het werken vanuit een cyclisch systeem, waarin interculturele competenties elk jaar op een hoger niveau terug komen;
- aandacht voor intercultureel werken in alle vakken middels casuïstiek, werkvormen, inbreng eigen ervaringen en dergelijke.

Deze elementen worden door de praktijkexperts onderschreven. Op een aantal van deze elementen zijn in dit deelproject goede voorbeelden gevonden. Deze verdienen nadere inbedding en verspreiding.

Visie

Goede scholing in interculturele competenties is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit. Mogelijke invalshoeken hierbij zijn het uitgangspunt dat diversiteit een kenmerk is van gezonde en vitale samenlevingen, de focus op etnisch-culturele diversiteit, de erkenning van verschillen tussen mensen in cultuur, positie en mogelijkheden, de mogelijkheden tot overbrugging van deze verschillen door middel van competent intercultureel handelen en de visie vanuit het kruispuntdenken.

Inhoud

In de scholing dienen de volgende onderdelen aan bod te komen:

- **Kennis:** De scholing moet cultuurspecifieke en bruikbare kennis bieden over de belangrijkste cliëntengroepen, over intercultureel werken en over interculturele communicatie.
- **Houding:** De scholing moet zich richten op vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en waarden, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen.
- **Vaardigheden:** In de scholing moeten vaardigheden worden geoefend op het gebied van intercultureel werken, het overbruggen van cultuurverschillen en interculturele communicatie.

Deze componenten worden nader uitgewerkt in het project Interculturele competentieprofielen. De verwachting is dat deze interculturele competentieprofielen een meer solide basis bieden aan het onderwijs, omdat deze duidelijk maken wat intercultureel is en wat dan adequaat handelen zou zijn.

Kwalificatie en competenties docenten

De verplichte module rond interculturele competenties zou gegeven moeten worden door intercultureel competente docenten met praktijkervaring in het werken met interculturele competenties en aantoonbare kennis over culturele diversiteit. Ook de docenten die andere vakken geven moeten over een aantal competenties beschikken die het geïntegreerd aanleren van interculturele competenties mogelijk maken.

Opzet en uitvoering module interculturele competenties

De verplichte module interculturele competenties heeft, evenals de andere vakken waarin interculturele competenties aan bod komen, een onderbouwde didactische vormgeving (activerende werkvormen) en na afloop vindt een toetsing plaats van het geleerde.

Evaluatie

Er vinden regelmatig evaluaties van de module interculturele competenties bij de studenten en afgestudeerden plaats met betrekking tot inhoud, docent, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften van studenten. Idealiter wordt dit ook geëvalueerd bij de andere vakken waarin interculturele competenties aan bod komen.

Het projectteam beveelt aan deze integrale aandacht voor culturele diversiteit in het onderwijs stapsgewijs te realiseren. Hiertoe is het van belang de goede voorbeelden die in deze inventarisatie naar voren zijn gekomen nader te expliciteren, te versterken en te verspreiden.

Daarnaast is het van belang om trajecten rond visieontwikkeling en scholingen voor docenten te faciliteren.

Het scholingsprogramma dat de HBO-raad in opdracht van de ZonMw gaat uitvoeren, kan op deze elementen inzetten.

Naast de HBO-raad dienen hierbij ook de MBO Raad en het (post)universitaire onderwijs te worden betrokken.

Voor het HBO-onderwijs kan het scholingsprogramma hiertoe aansluiten bij het uitstroomprofiel Jeugdzorg dat de HBO-raad momenteel ontwikkelt. Dit uitstroomprofiel is gebaseerd op het competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker (Zwicker, e.a., 2009). Eén van de thematische competenties is de competentie Omgaan met diversiteit. Het uitstroomprofiel geeft handvatten voor een solide implementatie van het competentieprofiel voor de jeugdzorgwerker en daarmee ook voor de competentie Omgaan met diversiteit. Deze competentie wordt momenteel door MOVISIE in opdracht van ZonMw gespecificeerd (Van de Haterd, e.a., 2009, i.o.).

Naast activiteiten op landelijk niveau zijn ook op het niveau van de onderwijsinstellingen inspanningen nodig. Bij veel opleidingen zal gewerkt moeten worden aan draagvlak om interculturele competenties de aandacht te geven die in onze huidige cultureel diverse samenleving nodig is en structureel in het curriculum op te nemen. Ook dit aspect verdient aandacht in een vervolgtraject.

'Last but not least' verdient een structurele borging van culturele diversiteit in het onderwijs aandacht. Het opnemen dan wel aanscherpen van kwaliteitscriteria rond culturele diversiteit in de accreditatiecriteria van instanties die de kwaliteit van het onderwijs extern toetsen, levert hieraan een belangrijke bijdrage.

Tenslotte

De praktijkexperts hebben het idee dat we voor dit onderwerp 'het wiel voor een tweede keer aan het uitvinden zijn'.

Er is volgens hen in het verleden al veel aandacht besteed aan culturele diversiteit in het onderwijs. De mogelijkheden voor deze aandacht zijn destijds wegbezuinigd. Dit geeft een ambivalent gevoel over de aandacht die er nu is voor onderwijs in interculturele competenties. Men vraagt zich af of de huidige aandacht blijvende resultaten zal boeken.

Het projectteam spreekt de hoop uit dat het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' in het algemeen en de programmalijn Versterking vakmanschap deze resultaten zal realiseren."

“Om professionals goede bij- en nascholing te kunnen bieden in interculturele competenties, moet er voldoende bij- en nascholing beschikbaar zijn. Dit scholingsaanbod moet van goede kwaliteit zijn. Uit deze inventarisatie komt naar voren dat er veel aanbod beschikbaar is. De aanbieders zien veel kwaliteitsaspecten in hun eigen scholingsaanbod aanwezig. Om een bijdrage te leveren aan het optimaliseren van de kwaliteit en het bevorderen van de afname van de scholingen, heeft het projectteam een aantal aanbevelingen geformuleerd. Deze aanbevelingen zullen alleen maar landen als de jeugdzorg- en welzijnsorganisaties ook nut en noodzaak inzien van afname van scholingen als middel om de culturele diversiteit van hun organisatie te versterken. Bijvoorbeeld door bij te houden wat het bereik is van diverse migrantengroepen, hoe dit zich verhoudt tot algemene populatie en hoe groot de uitval is.

Aanbevelingen aan scholingsaanbieders

- Implementeer het kwaliteitskader

Het projectteam beveelt scholingsaanbieders aan hun bij- en nascholingen te toetsen aan de hand van de aspecten uit het kwaliteitskader en zo nodig te versterken.

- Vergroot de overdraagbaarheid van trainingen

Uit het scholingsoverzicht wordt duidelijk dat veel trainingen worden gegeven door kleine trainingsbureaus, waarbij in veel gevallen geen draaiboek aanwezig is: het trainingsmateriaal zit vaak in de hoofden van de trainers. Dit maakt de trainingen kwetsbaar. Aanbieders wordt aanbevolen hun expertise te delen en hun trainingsmateriaal overdraagbaar te maken.

- Integreer culturele diversiteit ook in reguliere scholingen

In dit rapport staat aparte scholing in interculturele competenties middels specifiek bij- en nascholingsaanbod centraal. Het is belangrijk om hier in aparte scholingen aandacht aan te besteden. Daarnaast moeten reguliere scholingen ook voldoende cultureel divers zijn, waarmee als het ware interculturele competenties in deze scholingen geïntegreerd zijn. Aanbieders moeten hun scholingsaanbod hierop doorlichten en zo nodig versterken. Door ervoor te zorgen dat regulier scholingsaanbod cultureel divers is, wordt scholing in interculturele competenties niet alleen gezien als iets apart, maar als integraal onderdeel van het werk. Beide soorten trainingen kunnen elkaar dan versterken.

- Zorg voor accreditatie van bij- en nascholing in interculturele competenties

Uit verdiepende inventarisatie blijkt dat slechts drie scholingen geaccrediteerd zijn. Accreditatie van een opleiding heeft twee belangrijke voordelen:

- Accreditatie is gebaseerd op een extern kwaliteitsoordeel
- Geaccrediteerd scholingsaanbod telt mee in het kader van registratie en herregistratie voor relevante beroepsregisters voor hulpverleners in de jeugdzorg en jeugdwelzijn.

Onlangs heeft minister Rouvoet bekend gemaakt dat vanaf eind 2011 de beroepskrachten in de jeugdzorg verplicht geregistreerd moeten zijn. Deze beroepsgroepen (jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers) zullen vanaf dit moment vooral gebruik maken worden van door het BAMw respectievelijk NIP en NVO geaccrediteerd scholingsaanbod. Voor sommige andere beroepen die met jeugdigen werken, geldt nu al een verplichte registratie (BIG). Dit betekent dat aanbieders van scholingen de komende tijd werk moeten maken van accreditatie van hun scholingsaanbod in interculturele competenties. Dit leidt tot meer standaardisering van het aanbod. Soms wordt verondersteld dat dit ten koste gaat van de vraaggerichtheid en het aanbod hierdoor minder op maat kan zijn. Dit kan ondervangen worden door vanuit het brede op maat pakket diverse opleidingsmodules samen te stellen waaruit een organisatie of beroepskracht gericht kan kiezen. Op basis van hun ervaring zijn aanbieders van scholing waarschijnlijk goed in staat om opleidingsmodules in te richten die tegemoet komen aan de vraag van de afnemers. Het voordeel hiervan is dat het voor de klant transparanter is wat hij/zij afneemt. Binnen deze standaardisatie is uiteraard altijd variatie mogelijk om tegemoet te komen aan specifieke wensen tijdens de training.

Aanbevelingen aan afnemers bij jeugdzorg- en welzijnsorganisaties

- Reserveer scholingsbudget voor scholing in interculturele competenties

Aan jeugdzorg- en jeugdwelzijnsorganisaties wordt aanbevolen binnen hun scholingsbudget geld te reserveren voor trainingen in interculturele competenties voor hun medewerkers.

- Ga na of de af te nemen scholingen voldoen aan de aspecten uit het kwaliteitskader

In het kader van deze inventarisatie is een checklist bij- en nascholing in interculturele competenties ontwikkeld. Potentiële afnemers wordt aanbevolen deze checklist te gebruiken bij het selecteren van bij- en nascholing en aanbieders actief op de kwaliteitsaspecten te bevragen.

- Zorg voor implementatie van de geleerde interculturele competenties

Organisaties die hun professionals trainingen laten volgen, moeten aandacht besteden aan implementatie van het geleerde in het dagelijks werk. Het overzicht van managementcompetenties dat MOVISIE ontwikkeld heeft, maakt duidelijk dat bij het implementeren van interculturele competenties op de werkvloer heel wat komt kijken. Na- en bijscholing in interculturele competenties van beroepskrachten werkzaam in de jeugdsector dient ingebed te worden in een bredere context van interculturalisatie binnen instellingen voor jeugdzorg en jeugdwelzijn.

Naast scholing aan uitvoerend werkers moet ook scholing zijn aan leidinggevenden op diverse niveaus, waarbij aandacht is voor implementatie en borging van culturele diversiteit op de werkvloer. Daarnaast moet er aandacht zijn voor supervisie, intervisie en begeleiding van medewerkers om te voorkomen dat men na scholing te hebben ontvangen terugvalt in oude werkwijzen. Uit het scholingsoverzicht blijkt dat hier veel aanbod voor beschikbaar is.

- Check of reguliere scholing aandacht besteedt aan culturele diversiteit

De eerder genoemde aanbeveling aan aanbieders van bij- en nascholing omtrent het integreren van culturele diversiteit in reguliere scholingen, geldt ook voor afnemers: moeten de aanbieders hierop bevragen en hun keuze hier mede door laten bepalen.

Aanbeveling aan landelijke organisaties

- Geef bekendheid aan het beschikbare scholingsaanbod

Afnemers van bij- en nascholing in interculturele competenties moeten op de hoogte zijn van het beschikbare scholingsaanbod. Aan de databank waarin het scholingsaanbod rond culturele diversiteit is opgenomen, dient daarom bekendheid te worden gegeven. Dit is in de eerste plaats een aanbeveling aan het NJi zelf. Daarnaast kunnen ook andere landelijke kennisinstellingen, al dan niet op het gebied van diversiteit (ZonMw, RIVM-JGZ, MOVISIE, FORUM, Pharos, E-Quality e.d.) deze aanbeveling ter harte nemen.

Tenslotte

ZonMw bereidt een vervolgprogramma voor gericht op versterking van intercultureel vakmanschap. ZonMw wordt aanbevolen een aantal aanbevelingen die hiervoor genoemd zijn, mee te nemen in dit programma en daarmee de realisatie van deze aanbevelingen te faciliteren. Specifiek, maar niet uitsluitend, geldt dit voor de volgende aanbevelingen:

- het implementeren van het kwaliteitskader door afnemers;
- het vergroten van de overdraagbaarheid;
- het bevorderen van accreditatie.

Dit betekent een kwaliteitsslag voor aanbieders van bij- en nascholing in interculturele competenties. Aanbevolen wordt deze in eerste instantie te richten op het scholingsaanbod in de databank. Het is niet duidelijk of dit het beste aanbod is. De aanbieders hebben door hun scholing aan te melden bij de databank echter wel laten zien dat ze hun scholingsaanbod actief willen tonen en de kwaliteit inzichtelijk willen maken. Aangezien implementatie van de nieuwe geleerde interculturele competenties een belangrijke vervolgstap is, wordt ZonMw aanbevolen dit onderdeel eveneens in het vervolgprogramma mee te nemen. Bijvoorbeeld door deze trainingen extra onder de aandacht te brengen, dan wel te versterken met een financiële en inhoudelijke impuls."

2.2.2 Interculturele competentieprofielen

Een beschrijving van de profielen (taken en competenties) van beroepskrachten en managers. De bestaande competentieprofielen kunnen met behulp van de interculturele competentieprofielen worden aangevuld en

gespecificeerd. In deze rapportage is eveneens een weergave van de uitkomsten van gesprekken opgenomen die zijn gevoerd met organisaties die een rol kunnen gaan spelen bij de implementatie van de interculturele competentieprofielen (krachtenveldanalyse).

“Tenslotte doen we hier enkele aanbevelingen die gericht zijn op de versterking en implementatie van de interculturele competentieprofielen. Daarbij merken we op dat deze aansluiten bij de aanbevelingen die reeds gedaan zijn in het kader van de het project ‘Inventarisatie scholing in interculturele competenties’, dat is uitgevoerd door NJi in samenwerking met E-Quality en Pharos.

- Versterk de wetenschappelijke onderbouwing van de interculturele competentieprofielen.
- Geef voldoende aandacht aan de implementatie van de managementcompetenties.
- Leg de profielen voor aan werkveldpartijen (branche- en beroepsorganisaties) om aan verdere steun te werken om de profielen door te geleiden naar het beroepsonderwijs.
- Betrek in ruime mate migrantenorganisaties bij de verdere implementatie en verspreiding van de resultaten van het competentieproject.
- Benader sociale partners – werkgevers- en werknemersorganisaties – om na te gaan of zij bereid zijn het competentieprofiel te legitimeren.
- Leg het competentieprofiel voor aan de MBO Raad en Calibris (MBO-kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport) om te verkennen hoe het profiel ingang kan vinden in het MBO-onderwijs.
- Leg het competentieprofiel voor aan de HBO-raad om te verkennen hoe het profiel ingang kan vinden in het HBO-onderwijs.
- Draag zorg voor integratie van interculturele competenties in het onderwijs als geheel.
- Besteed voldoende aandacht aan de didactische vormgeving daarvan.

Deze aanbevelingen zijn vooral geadresseerd aan degenen die in het vervolgtraject aan de slag zullen gaan met de implementatie van de competentieprofielen. Voor het vervolgprogramma van ZonMw zijn met name relevant: het organiseren van steun bij relevante werkveldpartijen, het betrekken van migrantenorganisaties, het verkrijgen van legitimatie bij sociale partners en het verkrijgen van toegang tot het beroepsonderwijs.”

2.2.3 Kwaliteitskader voor initiële en bij- en nascholing in interculturele competenties

Een beschrijving van de inhoudelijke kwaliteitskenmerken waar de inhoud van de scholing voor professionals in de jeugdsector zich op zou moeten richten. In hoofdlijnen is beschreven welke kennis, vaardigheden en houding nodig zijn om de interculturele competenties vorm te geven.

In deze rapportage zijn geen aanbevelingen voor het vervolg opgenomen.

2.3 Academische werkplaatsen Diversiteit in het Jeugdbeleid

Eind 2008 zijn in Amsterdam, Rotterdam en Noord-Brabant academische werkplaatsen binnen het programma gestart. De academische werkplaatsen hebben als doel een impuls te geven aan integraal en effectief jeugdbeleid: kansen voor alle kinderen. Het uiteindelijke doel is het op evidentie gebaseerde werken in multicultureel jeugdbeleid (waar mogelijk) te bevorderen en te verankeren in het lokale en regionale jeugdbeleid. Hierbij gaat het zowel om ‘evidence-based’ als om ‘practice-based’ interventies.

Academische werkplaatsen Diversiteit in het Jeugdbeleid

“Kenniswerkplaats Inclusief Beleid Amsterdam Tienplus

De Amsterdamse werkplaats richt zich op het verbeteren van de pedagogische steun aan vooral migrantenouders en hun tienerkinderen in de stad. Binnen de Kenniswerkplaats wordt onderzoek gedaan dicht bij de praktijk. Daarnaast vindt er door kennis ondersteunde (door)ontwikkeling van goede praktijken plaats. Er is veel aandacht voor kennisdeling en verankering van kennis in het beleid. In 2009 is hard gewerkt aan het opbouwen van netwerken en aan het gezamenlijk opstellen van een solide uitvoeringsplan voor de jaren 2010 en 2011. De komende periode wordt binnen de kenniswerkplaats gewerkt aan vijf grote onderzoeks/ontwikkelpromen en enkele kleinere deelprojecten.

Deelproject 1: Participatie van ouders en jongeren op school als vindplaats
 Deelproject 2: Opvoedingsondersteuning aan de basis
 Deelproject 3: Triple P-divers
 Deelproject 4: Jeugdvoorzieningen: verbindingen met gezin/zelforganisaties en governance
 Deelproject 5: Opleiding en scholing van professionals

Academische werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid Noord-Brabant

De Academische werkplaats in Noord-Brabant wil een positieve boodschap uitdragen en inzetten op het benutten en verder ontwikkelen van potenties in plaats van te focussen op problemen. Met onderzoek, uitwisseling van praktijkervaringen en het creëren van proeftuinen worden positieve ontwikkelingen opgespoord en verspreid. Het draagvlak is sterk dankzij de directe inbreng van vertegenwoordigers van doelgroeporganisaties. Voor de komende twee jaar wordt verder ingezet op netwerkopbouw en -onderhoud en doelgroepenonderzoek. Ook wordt er een jongerenkennisteam opgezet, dat informatie dicht bij de mensen brengt. Daarnaast worden toekomstscenario's ontwikkeld om gemeenten te helpen bij het maken van beleidskeuzes. Eind 2009 is begonnen met het geven van trainingen aan professionals, waarin de voorlopige resultaten zijn verwerkt uit de onderzoeken die in het eerste jaar zijn uitgevoerd. In 2010 worden de trainingen verder ontwikkeld. Met Hogeschool Avans worden mogelijkheden verkend om leer-werktrajecten aan te bieden.

Deelproject 1: Kwaliteitsverbetering interculturele communicatie
 Deelproject 2: Diversiteit in het Jeugdbeleid Brabant, kennis doorontwikkelen & verspreiden: leer-werktrajecten
 Deelproject 3: Jongerenkennisteam diversiteit in het jeugdbeleid: investeren in kinderen
 Deelproject 4: Versterking van het interculturalisatieproces van CJG Tilburg en CJG Eindhoven: doorontwikkelen en implementatie van interventies

DWARS – Diversiteit vraagt om kennis en vakmanschap bij het jeugdbeleid in de Werkplaats voor Academische samenwerking in de Rotterdamse Stadsregio

In Rotterdam worden de academische werkplaatsen ingezet om de kracht van ervaringen uit de praktijk, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek te bundelen, zodat ze samen meer bereiken dan ieder afzonderlijk. In het eerste jaar van de academische werkplaats is een projectorganisatie en basisnetwerk opgebouwd waarbinnen verschillende projecten zijn uitgezet. Deze richten zich op kennis, vakmanschap en netwerkopbouw en –uitbreiding, zodat migrantenkinderen en hun ouders in de stadsregio gelijke kansen worden geboden. Daarnaast zijn binnen DWARS verschillende nieuwe projecten van start gegaan verdeeld over de drie hoofdpijlers van de werkplaats: (1) kennis en (2) vakmanschap vermeerderen en verspreiden en (3) organiseren van een multisectoraal netwerk met dwarsverbanden.

De nieuwe projecten richten zich op verschillende thema's zoals 'Jonge moeders in Rotterdam en omgeving' en 'Intercultureel vakmanschap'.

Deelproject 1: Crossculturele validering van de Jeugdmonitor Rotterdam
 Deelproject 2: Etnisch specifieke risicoprofielen voor kinderen tot en met vier jaar – Etnische verschillen in (psychosociale) gezondheid en ontwikkeling van etnisch specifieke risicoprofielen in Rotterdamse kindercohortstudie Generation R
 Deelproject 3: Tienermoeders/Jonge moeders in Rotterdam en omgeving"

2.4 Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg

In 2007 is het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg van start gegaan. Het doel van het actieplan is om personen werkzaam in de jeugdzorg (verder) te professionaliseren, de status van het beroep te verhogen en de dienstverlening te verbeteren.

De vier hoofddoelen zijn:

1. Het komen tot een overzichtelijke en samenhangende beroepsstructuur.
2. Het verbeteren van de beroepsuitoefening door sterke beroepsverenigingen en invoeren van een beroepsregistratie.
3. Het (verder) ontwikkelen van beroepsethiek en tuchtrecht.
4. Het actualiseren van opleidingen en bij- en nascholing.

“Op 23 augustus 2007 overlegden wij met vertegenwoordigers van de werkgroep Diversiteit van het Programma-ministerie over de raakvlakken van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg met diversiteit. Wij kwamen toen tot de conclusie dat diversiteit onvoldoende geëxpliciteerd was in het Actieplan, een conclusie die werd overgenomen door de Stuurgroep van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg. De projectleiders van de vier deelprojecten is daarop verzocht expliciet aan te geven op welke wijze diversiteit onderdeel uitmaakt van de betreffende deelprojecten en daarvan kort verslag te doen. Te uwer informatie treft u dit bijgaand aan. Concluderend kunnen we stellen dat het belang van diversiteit binnen de deelprojecten van het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg herkend wordt, en wordt vertaald in een fors aantal concrete maatregelen en acties om het te verankeren.”

2.5 Theoretisch kader, begrippen en definities

Voorafgaand aan de verkenning

Bij bestudering van de documenten is gebleken dat eenduidige definities, begrippen en een overkoepelend theoretisch kader vooralsnog ontbreken. Om de opdracht uit te kunnen voeren is om deze reden voor een aantal begrippen een werkdefinitie ontwikkeld. Bij de uitvoering van de verkenning zijn de volgende (brede) werkdefinities gehanteerd voor de begrippen ‘competent’, ‘intercultureel competent’ en ‘interculturalisatie’⁹:

- *Competent*

Een professional is competent wanneer hij/zij de kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen bezit die een professional (beroepsbeoefenaar) nodig heeft om zijn of haar beroep/vak adequaat uit te kunnen oefenen.¹⁰

- *Intercultureel competent*

Een professional is intercultureel competent wanneer hij of zij zijn of haar vak adequaat uit kan oefenen en toe kan passen ongeacht wie de persoon tegenover hem of haar is (qua etnische, culturele en/of sociaal-economische achtergrond, sekse, leeftijd, geaardheid enzovoort). Dit vraagt bewustwording en reflectie ten aanzien van het eigen wereldbeeld en overtuigingen enerzijds en kennis over andere wereldbeelden (ideologieën, culturen en achtergronden) anderzijds. Een professional beschikt over de vaardigheden om dit adequaat onderdeel te laten zijn van het handelen. Naast kennis en vaardigheden dient de professional te beschikken over de

motivatie (houding) om verbinding te willen maken met de ander. Elementen die hierbij horen zijn een oprechte interesse in de ander en de bereidheid om een dialoog aan te gaan.¹¹

- *Interculturalisatie*

De diversiteit aan etnisch-culturele achtergronden van migranten en de erkenning daarvan in het aanbod van voorzieningen.¹² Het betreft een proces dat is gericht op de ontwikkeling van integraal intercultureel beleid, met het oog op het maximaliseren van de resultaten van de instelling.¹³

Bij afronding van de verkenning

In de afrondende fase van de verkenning is de definitieve versie van de rapportage Interculturele competentieprofielen opgeleverd. In deze notitie is de volgende definitie van interculturele competenties opgenomen:

“Interculturele competenties definiëren we als competenties waarmee professionals adequate hulp en zorg kunnen verlenen aan cliënten met een andere etnische of culturele achtergrond dan zichzelf (Kramer, 2007). Dat betekent overigens volgens ons dat het niet de competenties zijn die intercultureel zijn, maar de *context* waarbinnen hulp en zorg verleend wordt.

De competenties betreffen een geïntegreerd geheel van kennis, houding en vaardigheden die een professional nodig heeft om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten uit een andere culturele groep uitgaande van het kruispuntdenken.”

Actieplan Professionalisering halverwege: de tussenstand

“Het Actieplan heeft veel op gang gebracht en na een aanloopperiode zijn er steeds meer concrete resultaten te boeken die bijdragen aan professionalisering van de jeugdzorg. Halverwege de uitvoering is er geen weg meer terug. En wie zou dat ook willen? Want wie wil er nu niet dat het werk professioneler wordt en wie is er niet bereid daaraan een bijdrage te leveren?”

Onderwerp	Initiële opleidingen	Aanbieders bij- en nascholing	Werkgevers-organisaties	Beroeps-verenigingen
Wat wordt verstaan onder de verschillende begrippen?	De werkdefinities worden onderschreven.			
Welke relatie wordt gezien met het Actieplan Jeugdzorg?	De relatie wordt gezien, maar het niet altijd duidelijk hoe het programma en het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg zich tot elkaar verhouden.			
Hoe wordt aangekeken tegen het thema: belang?	Het belang van het thema wordt gezien.			
Hoe wordt aangekeken tegen het thema: urgentie?	Het thema staat niet bovenaan prioriteitenlijst (c.q. er wordt ervaren dat het niet bovenaan de lijst staat).			
Welke aanpak wordt als de meest kansrijke gezien?	Door docenten en het management eveneens te scholen ontstaat een driedubbelslag.	Ruimte voor diversiteit; ruimte voor aanbod.	Ruimte voor diversiteit; landelijk zijn er grote verschillen te constateren; ook aandacht voor gerelateerde problemen (zoals uitsluitings-mechanismen, taalachterstanden/laaggeletterdheid en armoede).	
Welke invulling van de programmalijn wordt als de beste optie gezien?	Top-down sectorbrede kaders; bottom-up invulling van de kaders door de opleidingen (i.s.m. het regionale werkveld).	Top-down benadering: formele elementen & bottom-up benadering: stimuleren (van professionals).	Bottom-up benadering: regionaal stimuleren van succesvolle initiatieven en verbindingen leggen.	
Wat activiteiten vinden momenteel plaats?	In de bijlagen is een overzicht van een deel van de genoemde activiteiten opgenomen; veel organisaties zijn betrokken (geweest) bij de ontwikkeling van het interculturele competentieprofiel (zie Interculturele competentieprofielen); zie Inventarisatie interculturele scholing voor professionals in de jeugdzorg; zie Inventarisatie interculturele bij- en nascholing voor professionals in de jeugdzorg.			
Welke risico's worden gezien?	De hoeveelheid middelen, energie en tijd moeten in verhouding staan met wat het oplevert: veel initiatieven leveren (te) weinig op, 'doven als een kaarsje uit' dan wel hangen af van een persoon, daarnaast is aandacht voor een duurzame borging van belang.			
	De grenzen van verantwoordelijkheid van de sectororganisatie versus de individuele opleidingen.	Het animo en de bereidheid onder professionals voor deelname aan (algemeen) opleidingsaanbod.	De kosten (voor de scholing) vanwege de dreigende bezuinigingen.	Het ontwikkelen van aparte kennis, methodieken en instrumenten door iedere beroepsgroep afzonderlijk.
			Het investeren in preventieve zorg- en hulpverlening is wenselijk en nodig, maar is politiek niet aantrekkelijk; complexiteit van de bekostigingsstructuur; hoge werkdruk; ad hoc beleid (focus is wenselijk).	
Welke kansen worden gezien?	Door met de het werkveld samen te werken kan vroegtijdige uitval verminderd worden (zowel binnen het onderwijs als onder de startende professionals).	Het verbinden van partijen op een gezamenlijk thema; verbreding van het blikveld.	Het elkaar meer ontmoeten kan het vertrouwen tussen de verschillende organisaties vergroten wat een positieve bijdrage kan leveren aan het verminderen van de 'eilanden-stuctuur'; nieuwe media bieden nieuwe mogelijkheden om personen te bereiken; de verbinding tussen theorie- en praktijkkennis (onder andere binnen de academische werkplaatsen); een adequate invulling (integrale visie en beleid) van de CJG.	
Is er bereidheid om – vanuit de eigen verantwoordelijkheid en rol – een bijdrage te leveren aan het vervolg?	Ja, in principe wel			



3 Bevindingen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de bevindingen van de gespreksronde weergegeven. In paragraaf 3.2 zijn deze bevindingen per belangengroep in een matrix gegroepeerd. In paragraaf 3.3 worden de bevindingen thematisch behandeld, als opbouw naar de analyse in hoofdstuk vier.

3.2 Schematisch overzicht bevindingen

Voor de indeling van de matrix is aangesloten bij de thema's zoals die ook gehanteerd zijn in de interviewleiderdraad en de verschillende soorten organisaties waarmee in het kader van dit onderzoek is gesproken. De kennisinstituten zijn hierbij buiten beschouwing gelaten aangezien zij onderling teveel van elkaar verschillen om gemeenschappelijke bevindingen te kunnen weergeven. (Zie tabel pagina 16)

3.3 Thematisch overzicht bevindingen

3.3.1 Definities en taal

In de gesprekken is verkend wat de verschillende betrokkenen verstaan onder het thema diversiteit en interculturalisatie. Uit de gesprekken kwam naar voren dat – ondanks dat er in de eerder in het kader van de programmalijs opgestelde rapporten en notities definities zijn opgenomen – een gemeenschappelijke taal en definities tussen organisaties ontbreekt ten aanzien van dit thema.

Aangezien een gemeenschappelijke taal en gedeelde definities ontbreken is het niet verwonderlijk dat er spraakverwarring op dit terrein bestaat: de meeste personen weten ongeveer wat er onder verstaan, mee bedoeld en beoogd wordt, maar een eenduidige gedeelde definitie ontbreekt.

Voorafgaand aan de uitvoering van de verkenning is een werkdefinitie ten aanzien van 'intercultureel competent' opgesteld om de gesprekken vanuit een gemeenschappelijk kader te kunnen laten plaatsvinden. Deze werkdefinitie is voorgelegd aan de gesprekspartners. Zij konden zich in de brede werkdefinitie vinden. Een aantal gesprekspartners benadrukt het belang van de breedheid van de definitie: professionals moeten competent zijn in hun vak ongeacht wie zij tegenover zich krijgen.

3.3.2 Algemeen beeld

Niet alle gesprekspartners ervaren het thema als een probleem. Er wordt aangegeven dat daar waar het een probleem was (de G4 en de G14) het probleem al goeddeels is opgelost. De belangrijkste voorwaarde voor succes die wordt genoemd is dat de organisaties in de grote steden in veel gevallen intern divers zijn (qua samenstelling van het personeelsbestand), wat als een katalysator heeft gewerkt. Tevens werd op deze plekken de noodzaak gevoeld om beter aan te kunnen sluiten bij de diverse culturele achtergronden van de verschillende doelgroepen. Op deze plekken zijn in het verleden al de nodige activiteiten ontplooid waardoor het geen thema meer is.

Ondanks deze positieve geluiden is er ook een kritische kanttekening te plaatsen bij dit beeld. In een aantal gevallen blijkt het zo te zijn dat wanneer gekeken wordt naar het totale personeelsbestand het klopt dat deze divers te noemen is, maar wanneer gekeken wordt naar de afzonderlijke functies/functiegroepen waar de diverse groeperingen in werkzaam zijn, blijkt dat hieruit geen evenredig beeld naar voren komt.

De definitie en aard van het probleem wordt niet door iedereen gedeeld. Een aantal gesprekspartners geeft aan dat de sociaal-economische achtergrond (armoede) de bepalende factor is. Ondanks dat de etnische en culturele achtergrond hier nauw mee samenhangt, is niet iedereen het erover eens hoe de causale relaties lopen en daarmee wat de bron van het probleem is.

In dit licht wordt ook laaggeletterdheid genoemd. Nederland telt ongeveer 1,5 miljoen volwassen laaggeletterden. Dit is ongeveer 13% van de volwassen bevolking. Oorzaken van laaggeletterdheid verschillen per individu. Hiervoor is niet een specifieke oorzaak aan te wijzen. Het thuis spreken van een buitenlandse taal is slechts een van de oorzaken.¹⁴

Een van de genoemde oplossingen voor het beter bereiken van laaggeletterden is het beeldender maken van het (voorlichtings)materiaal. Hier zou zowel het huidige materiaal op moeten worden getoetst als mede nieuw, aanvullend materiaal moeten worden ontwikkeld.

3.3.3 Probleemdefinitie

Aan de gesprekspartners is gevraagd in hoeverre inter-culturalisatie en diversiteit een thema is dat de aandacht heeft binnen de organisatie. Uit de antwoorden kwam geen eenduidig beeld naar voren. Gedeeld wordt dat de aansluiting van geboden zorg en ondersteuning vanuit de jeugdsector bij alle doelgroepen belangrijk is. Maar de urgentie wordt verschillend ervaren en niet iedereen ervaart een probleem op dit terrein.

Met name de beroepsverenigingen geven aan dat het thema wel als belangrijk wordt gezien en ervaren, maar dat het momenteel geen prioriteit heeft binnen de organisatie. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd: andere thema's hebben meer prioriteit en/of zijn urgenter, de organisatie wordt bestuurd door vrijwilligers wat een beperking betekent in het feit aan hoeveel thema's tegelijkertijd aandacht kan worden besteed en/of aan het feit dat de organisatie bezig is met de interne organisatie en de positionering/profilering naar buiten.

Dit beeld wordt onderschreven door de organisaties die bij- en nascholing verzorgen. Het thema is belangrijk. Dat vinden zij als aanbieders zelf en horen zij ook vanuit het werkveld, maar de bij- en nascholingstrajecten zijn niet de trajecten waar de meeste animo voor bestaat. Vanuit het gevoelde belang blijven zij echter wel aanbod aanbieden en ontwikkelen.

De initiële opleidingen ervaren minder urgentie. Voor de sociaal-agogische opleidingen die door het HBO worden aangeboden is/wordt een Uitstroomprofiel Jeugdzorg opgesteld.¹⁵ In dit profiel is een hoofdstuk dat betrekking heeft op intercultureel competent zijn opgenomen. Dit Uitstroomprofiel dient als kader/gaat als kader dienen voor alle sociaal-agogische opleidingen. Hoe de opleidingen dit profiel vervolgens invullen is aan de opleidingen zelf.

In het MBO is 'intercultureel competent' niet als een aanvullende, aparte competentie in de kwalificatiedossiers beschreven. Het maakt onderdeel uit van het competent zijn in een vak (waar bewustwording, reflectie en houding onderdelen van zijn). De opleidingen (aangeboden door de ROC's) zijn samen met het werkveld verantwoordelijk om een contextrijke leeromgeving aan studenten/deelnemers te bieden. De omgeving (sociale context) waarin een aankomend professional zijn of haar vak gaat uitoefenen maakt hiervan onderdeel uit. Deze omgeving kan regionaal (sterk) verschillen.

De MBO Raad (Bedrijfstakgroep Gezondheidszorg, Dienstverlening en Welzijn) en Calibris ervaren echter een ander probleem als veel urgenter, namelijk de voorspelde tekorten op de arbeidsmarkt binnen de jeugdsector. Het vergroten van de instroom van andere doelgroepen (waaronder allochtone studenten) en het verminderen van de uitval biedt een oplossing in deze. Probleem volgens hen is echter dat het werkveld niet op MBO'ers zit te wachten: zij zijn te laag opgeleid en te jong (te weinig levens- en werkervaring) wanneer zij op de arbeidsmarkt komen. Van het laatste issue wordt gesteld dat dit ook geldt voor HBO-studenten. Kansen worden op dit terrein gezien voor (wat oudere) zij-instromers die beginnen aan een initiële opleiding.

3.3.4 Organisaties

Uit de gesprekken is gebleken dat de organisaties¹⁶ divers zijn. Om op een succesvolle manier duurzaam het thema diversiteit te kunnen inbedden en te borgen is een aantal elementen van belang. Op de eerste plaats is een duidelijke visie op de maatschappelijke opdracht (en bijdrage) die de organisaties zichzelf stellen van belang en de daaraan gekoppelde ambities en beoogde resultaten en opbrengsten. Niet alle organisaties hebben deze elementen scherp benoemd en voor ogen.

Wanneer organisaties ervoor kiezen dat diversiteit een belangrijk thema is, zou dit thema onderdeel moeten worden van deze visie. Wanneer de visie, ambities en resultaten zijn ontwikkeld kunnen deze worden vertaald naar het opleidingsbeleid en personeelsbeleid van de organisaties. Dit beleid moet daarnaast eveneens een plaats krijgen in het kwaliteitszorgsysteem (de beleidscyclus). Op deze wijze wordt het thema diversiteit duurzaam ingebed in de organisatie en vormt het een samenhangend geheel. (Lang) niet alle organisaties zijn zover dat ze een integrale visie en beleid hebben ten aanzien van het thema diversiteit.

Wanneer wordt gevraagd naar organisaties waar men goed inhoud weet te geven aan het thema diversiteit (good practices) wordt een aantal organisaties meerdere malen genoemd, waaronder de Bascule en Spirit. Hierbij kan de kantenkening worden geplaatst dat volgens Mikado vaak onderdelen/afdelingen van organisaties erin slagen om echt inhoud te geven aan het thema. Organisaties die organisatiebreed duurzaam een goede invulling weten te geven aan diversiteit zijn (nog) zeldzaam.

Om een professionele dialoog zinvol en effectief te kunnen voeren is een open houding en de bereidheid om van elkaar te leren een voorwaarde. Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat interne diversiteit een belangrijke voorwaarde voor intercultureel vakmanschap is, mits er tevens voldoende ruimte is voor een professionele dialoog binnen de organisatie (onder andere met behulp van intervisie).

Een aantal maal is in dit kader de waarschuwing gegeven dat voorkomen moet worden dat alle casussen die betrekking hebben op een bepaalde doelgroep terecht komen bij die medewerker met dezelfde etnisch-culturele achtergrond. Deze werkwijze werkt eerder contraproductief vanwege de stereotyperende werking die hiervan uitgaat.

3.3.5 Professionals

Alle gesprekspartners vinden het van belang dat professionals intercultureel competent zijn dan wel worden. Aangegeven wordt dat er ruimte is voor verbetering op dit terrein (door middel van (na- en bij)scholing, maar ook door middel van (inter)collegiale consultatie of feedback mechanismen).

De beroepsverenigingen¹⁷ geven aan dat professionals in hun professionaliteit beperkt worden door de protocollen, regels en procedures die zijn ontwikkeld binnen de sector. Deze zijn naar hun mening leidend geworden wat ten koste gaat van hun vakmanschap.

Professionals geven aan dat wanneer zij hun handelen willen aanpassen aan de culturele diversiteit die zij tegenkomen in hun dagelijkse praktijk dit niet altijd past binnen deze protocollen en procedures. Met andere woorden, intercultureel competent handelen (het handelen van de professional waarbij expliciet rekening wordt gehouden met/dan wel aansluit bij de etnische-culturele achtergrond) kan – volgens hen – niet altijd binnen de huidige systemen.

Dit beeld wordt genuanceerd door Mikado. Deze organisatie stelt dat het wel mogelijk is om binnen de huidige regels en protocollen recht te doen aan de culturele diversiteit, alleen dat de beschikbare ruimte door de professionals niet altijd goed en effectief wordt benut c.q. zij niet goed weten hoe de beschikbare ruimte effectief en goed kan worden benut.

Ten aanzien van het thema wordt aangegeven dat de werkdruk van professionals hoog is. Er zijn veel zaken die de aandacht vragen die in sommige gevallen belangrijker/urgenter worden gevonden. Daarmee is er tevens weinig ruimte voor verdere ontwikkeling en ontplooiing van talenten, vaardigheden en ambities van professionals. In dit kader wordt tevens de zorg voor de toekomst uitgesproken voor de aankomende bezuinigingen.

3.3.6 Scholingsbehoefte

Scholing op het terrein van diversiteit wordt als wenselijk gezien, niet alleen voor de beroepsbeoefenaars zelf, maar ook voor de leidinggevendenden (dubbelslag). Ook moeten de docenten worden geschoold op het terrein van diversiteit en wordt een meer diverse samenstelling van het docententeam eveneens als een meerwaarde gezien (driedubbelslag).

Binnen de initiële opleidingsinstituten is het van belang (maar niet alleen daar) dat de 'cultural awareness' wordt vergroot. Daarbij is erop gewezen dat kennis van de verschillende achtergronden en culturen belangrijk en wenselijk is. De scholing zou ook gericht moeten zijn op het vergroten van bewustzijn en het bijstellen van referentiekaders. Het is van belang dat (aankomende) hulpverleners leren kijken naar het individu dat tegenover hen zit en zijn of haar specifieke hulpvraag en achtergrond en hun handelen daarop kunnen aanpassen.

3.3.7 De huidige en toekomstige arbeidsmarkt

In de gesprekken is een aantal (toekomstige) arbeidsmarktproblemen genoemd (onder meer door de MBO Raad en Calibris) die flankerend aan het voorliggende programma een rol spelen: verschillende partijen verwachten een tekort aan medewerkers in de jeugdsector.

Naast de vergrijzing ligt voor een deel de oorzaak van dit (toekomstige) probleem in het feit dat professionals jong zijn als ze op de arbeidsmarkt komen (zeker studenten met een MBO- en HBO-opleiding). Een relatief groot deel van deze jonge professionals stroomt vervolgens snel weer uit.

De hoge uitstroom onder startende professionals is een element dat meerdere organisaties als probleem herkennen en ervaren. Inmiddels zijn/worden daar dan ook verschillende activiteiten en initiatieven voor ontwikkeld. Een voorbeeld hiervan is het Traineeship young professionals dat de HBO-raad aan het ontwikkelen is.

De hiervoor genoemde elementen worden bevestigd door de cijfers¹⁸ in de volgende tabel.

Leeftijd	Samenstelling		Instroom		Uitstroom	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
< 20 jaar	2.132	1,2	2.348	6,4	737	4,4
20-24 jaar	20.158	11,6	11.232	28,5	3.669	19,3
25-29 jaar	24.093	13,9	6.640	17,0	3.252	16,9
30-34 jaar	20.389	11,8	3.989	10,4	2.178	11,4
35-39 jaar	19.975	11,5	3.518	9,4	1.903	10,3
40-44 jaar	20.429	11,8	3.360	9,1	1.678	9,3
45-49 jaar	22.198	12,8	3.081	8,4	1.607	9,0
50-54 jaar	20.632	11,9	2.196	6,1	1.231	6,9
55-59 jaar	15.456	8,9	1.134	3,2	851	4,9
≥ 60 jaar	6.079	3,5	541	1,6	1.315	7,6

Aangezien werkgevers graag medewerkers aannemen die wat ouder zijn (met wat meer levens- en werkervaring) en bovendien hoger opgeleid dan MBO-niveau zijn niet alle werkgevers bereid om voldoende stageplekken op MBO-niveau beschikbaar te stellen. Hierdoor kunnen minder jongeren tot de MBO-opleidingen worden toegelaten. Een deel van de jongeren dat gekozen had voor de jeugdsector maakt hierdoor vooraf al noodgedwongen een keuze voor een aanpalende sector.

Uit de gesprekken is daarnaast eveneens gebleken dat de professionals werkzaam binnen de jeugdsector onderling niet bijzonder divers zijn. Het stereotype beeld dat wordt geschetst is dat van een organisatie waar voornamelijk wat oudere, blanke vrouwen werkzaam zijn.

Uit de bovenstaande en onderstaande tabellen blijkt dat dit stereotype beeld overeenkomt met de beschikbare cijfers.¹⁹

Samenstelling naar geslacht	Aantal	%
Vrouw	141.367	81,6
Man	31.863	18,4

Samenstelling naar etniciteit	Aantal	%
Autochtoon	140.773	84,9
Allochtoon	32.457	15,2

3.3.8 Systeem

Uit de gesprekken is ook een aantal bevindingen af te leiden die betrekking hebben op het Nederlandse systeem. Met name de beroepsverenigingen en de werkgeversorganisaties hebben ten aanzien van dit thema opmerkingen geplaatst. Deze zijn hieronder per subthema weergegeven.

Financieringsstructuur

Een belemmerende factor is de financieringsstructuur. Deze is ingewikkeld en is in sommige gevallen leidend voor de keuzes die worden gemaakt. Iedere organisatie wil optimale hulpverlening en ondersteuning bieden. Maar wanneer meerdere organisaties aan tafel zitten, heeft iedere organisatie ook een eigen belang, ingegeven door de wijze van financieren. In de praktijk blijkt dat het individuele belang van de organisatie soms prevaleert boven het gemeenschappelijke belang waardoor goede bedoelingen verwateren. Ook in dit kader worden de dreigende bezuinigingen genoemd. De zorg bestaat dat wanneer er bezuinigd gaat worden de middelen die beschikbaar zijn voor scholing onder druk komen te staan.

Eigenaarschap

Een ander probleem dat samenhangt met de financieringsstructuur is dat het niet altijd duidelijk is wie de probleemeigenaar dan wel proceseigenaar is. In sommige gevallen heeft een persoon (cliënt) te maken met verschillende instanties, waarbij iedere organisatie voor zijn stukje verantwoordelijkheid kan nemen, maar onduidelijk is wie voor het geheel ('het eindresultaat') aanspreekbaar is. Dit is voor iedereen lastig, maar voor migrantenkinderen en hun ouders is dit in het bijzonder ingewikkeld.

Maatschappelijke en politieke context

Een aantal personen geeft aan dat het thema diversiteit een onderwerp is dat sterk beïnvloed is/wordt door de maatschappelijke en politieke context. Vijftien jaar geleden is veel energie besteed aan hetzelfde thema, vervolgens is het onderwerp van de agenda verdwenen – samen met de opgebouwde kennis en expertise – om nu opnieuw in de belangstelling te staan.²⁰ Een aantal organisaties staat onder andere om deze reden enigszins sceptisch tegenover het thema diversiteit. Een andere reden voor scepsis is de benadering waarvoor is gekozen. Het gevoel bestaat dat voor ieder probleem een apart project/programma wordt opgezet waarvoor subsidie beschikbaar wordt gesteld en/of een convenant opgesteld.

Nederlands systeem

Uit de gesprekken komt naar voren dat het Nederlandse systeem van hulp- en zorgverlening op zichzelf een drempel vormt voor migrantenkinderen en hun ouders. Hiervoor worden drie redenen genoemd. Op de eerste plaats speelt culturele achtergrond in deze een rol. Het is niet binnen alle culturen even geaccepteerd dat men met een hulpvraag naar een instantie gaat. Een ander element heeft te maken met het (ontbreken van voldoende) vertrouwen dat men heeft in instanties. Het derde element dat is genoemd is de 'taligheid' van de Nederlandse cultuur. Voorbeelden zijn dat wanneer een persoon contact opneemt met een instantie hij of zij eerst door de telefooncentrale een keuzemenu door moet. Of ze krijgen een brochure over de instantie en moeten vervolgens allerlei formulieren of vragenlijsten invullen voordat ze een hulpverlener te zien of te spreken krijgen. Voor laaggeletterden en/of personen die het Nederlands niet goed machtig zijn vormt deze werkwijze een barrière.

3.3.9 Theorie en praktijk

Er is veel informatie en kennis over het thema diversiteit beschikbaar. De informatie is op meerdere plaatsen (waaronder bij kenniscentra, academische werkplaatsen, branche- en beroepsverenigingen) en in uiteenlopende vormen (onder meer artikelen, publicaties, checklists, databanken en andere instrumenten) terug te vinden. De kennis bestaat zowel uit impliciete als expliciete kennis en betreft zowel wetenschappelijke als praktijkkennis.

Door verschillende betrokkenen zijn diverse documenten, artikelen, instrumenten en dergelijke ontwikkeld. Deze informatie is echter nog niet overzichtelijk en voldoende toegankelijk voor professionals en organisaties. Ook bij professionals zelf is veel kennis (impliciet) aanwezig. Weinig van deze kennis is/wordt vertaald naar werkwijzen die een bewezen waarde hebben ('evidence based').

Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat er momenteel veel aandacht is voor wetenschappelijke theorievorming. Minder aandacht is er voor de vertaling van praktijkkennis naar wetenschappelijke kennis en onderzoek.

Daarnaast vindt de transfer tussen theorie en praktijk nog onvoldoende plaats. Er wordt aangegeven dat dit ook erg lastig is. Er zijn niet veel personen die de kloof tussen theorie en praktijk kunnen dichten (het vertalen van wetenschappelijke kennis en onderzoek naar praktische en toepasbare kennis voor professionals en vice versa).²¹



4 Analyse bevindingen en uitgangspunten voor vervolg

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de bevindingen geïnterpreteerd en geduid. Op basis hiervan is een aantal uitgangspunten geformuleerd die ons inziens voorwaardelijk zijn voor een succesvol vervolg van de programmalijn, waarbij 'succesvol', in onze ogen vanzelfsprekend, gedefinieerd wordt als de mate waarin we slagen de gewenste resultaten en het einddoel van de programmalijn te realiseren.

4.2 Wat is al bereikt?

Binnen de programmalijn Intercultureel vakmanschap is al veel bereikt. Van de voor de programmalijn Intercultureel Vakmanschap benoemde resultaten, zijn de onderstaande resultaten – naar onze mening – zo goed als behaald²²:

- Een intercultureel competentieprofiel van jeugdprofessionals in zorg en welzijn is opgesteld in samenwerking met beroepsverenigingen en migrantenorganisaties. Het gaat hierbij om competenties waarmee professionals daadwerkelijk contact kunnen maken met migranten, zodanig dat problemen wederzijds goed worden begrepen en interventies op effectieve wijze voor deze personen worden toegepast en kunnen omgaan met specifieke problematiek zoals eerdergerelateerd geweld en radicalisering en polarisatie.
- Een inventarisatie en beoordeling van bestaand bij- en nascholingsaanbod gericht op interculturele competenties van jeugdprofessionals in zorg en welzijn is gerealiseerd.
- Een kwalitatief goed aanbod is voor professionals beschikbaar van bij- en nascholing gericht op interculturele competenties; het aanbod is toegankelijk via databanken waaronder de DANS.

De onderstaande voor de programmalijn Intercultureel vakmanschap benoemde resultaten, dienen in het vervolg van het programma nog (verder) gerealiseerd te worden:

- De ontwikkeling en actualisatie van scholing in interculturele competenties binnen opleidingen voor toekomstige jeugdprofessionals in zorg en welzijn op MBO-, HBO- en WO-niveau is gerealiseerd.
- Een versterking van bestaand bij- en nascholingsaanbod gericht op interculturele competenties van jeugdprofessionals in zorg en welzijn is gerealiseerd.
- Vakkennis op het gebied van interventies en ervaringen vanuit 'good practices' zijn opgenomen in de curricula van de opleidingen.

- Deelname door professionals in de jeugdsector aan erkende bij- en nascholing op het terrein van diversiteit is toegenomen.
- Start van inbedding in opleidingsbeleid van de brancheorganisaties actief in de jeugdsector en in de curricula van opleidingen voor jeugdprofessionals.

Kijkend naar het doel van de programmalijn Intercultureel Vakmanschap²³ en de gerealiseerde en nog te realiseren resultaten, constateren wij dat het eerste deel van het geformuleerde doel 'ontwikkeling van een overzicht van interculturele competenties voor uitvoerende professionals in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector' gerealiseerd is. Dat betekent ook dat we voor de analyse van de stand van zaken en het benoemen van de nodige vervolgstappen het tweede deel van het geformuleerde doel 'werken aan draagvlak voor de implementatie van deze competenties' als uitgangspunt nemen. Dit sluit ook aan bij de positionering van deze verkenning, zoals beschreven in paragraaf 1.4.

4.3 Analyse stand van zaken

4.3.1 Diversiteit in het Jeugdbeleid

Het thema diversiteit leeft, zeker binnen de maatschappelijke sectoren waar men direct geconfronteerd wordt met de (gevolgen van de) diversiteit van onze samenleving. Hetzelfde geldt voor het begrip 'interculturalisatie'. Een eenduidige definiëring van deze begrippen en daarmee een duidelijke gemeenschappelijke taal ontbreken tot nu toe. Dit laat onverlet dat er (op wetenschappelijk niveau) verschillende bruikbare definities aanwezig zijn.

De opvattingen ten aanzien van diversiteit, diversiteitsbeleid en interculturalisatie verschillen. De aard van het thema en het maatschappelijk belang van het thema dragen het risico in zich dat een gesprek over deze thema's al snel leidt tot een debat, waarin men elkaar wil overtuigen van zijn of haar ideologisch gelijk. Zowel op wetenschappelijk niveau als in de praktijk wordt ons inziens hierbij het risico gelopen dat het principiële gelijk belangrijker wordt dan (aantoonbare) effectiviteit.

Hierbij is het opvallend dat de transfer tussen theorievorming en de praktijkervaringen voor een belangrijk deel – in de beleving – lijkt te ontbreken. Dit versterkt de punten zoals genoemd in de vorige alinea's met betrekking tot een gemeenschappelijke taal en de aard van het debat.

Hierdoor lijken er twee ontwikkelijnen te zijn rondom het thema diversiteit: de wetenschappelijke meer fundamentele inzichten en ontwikkelingen en de praktijkoplossingen zoals die in het veld worden toegepast.

Voorgaande geldt ook voor de programmalijn Intercultureel vakmanschap. Enerzijds zijn er de inzichten c.q. rapporten van instanties, anderzijds de ervaringen van de praktijk. Wederkerigheid tussen praktijk en instanties lijkt op onderdelen te ontbreken en wordt in ieder geval niet door iedereen ervaren. Voor een succesvol vervolg van de programmalijn pleiten wij er voor de wederkerigheid tussen praktijk en theoretische inzichten te versterken. Anders gezegd: er zal in het vervolg aandacht moeten zijn voor het verbinden van theoretische inzichten en praktische toepassingen.

4.3.2 Inrichting programmalijn

Zoals vastgesteld is er veel gedaan. Er is veel vastgelegd en het thema Intercultureel vakmanschap is verder verkend en uitgewerkt. We refereren hierbij onder meer aan de notities die in opdracht van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' tot stand zijn gekomen. De meeste van deze notities zijn afgerond, dan wel bevinden zich in een eindfase, en zijn binnen een kleine of minder kleine kring bekend.

En hoewel er hier en daar kanttekeningen te plaatsen zijn, al is het maar vanwege het ontbreken van een gemeenschappelijke taal rondom de thema's 'Diversiteit' en 'Intercultureel vakmanschap', vormen deze stukken een belangrijk uitgangspunt voor het realiseren van de nog te behalen resultaten (zie paragraaf 4.2).

Einddoel van de programmalijn is dat professionals (beter en structureel) zijn toegerust om hun taken doelmatig uit te kunnen voeren in een interculturele context. Dit vraagt niet alleen om toegankelijk en kwalitatief hoogstaand aanbod van (initiële) opleidingen, maar ook om een breder perspectief op de ontwikkeling van intercultureel vakmanschap. Opleiden is immers alleen effectief als het 'aanbod' ook in een behoefte van de lerende voorziet. Zowel qua inhoud als qua vorm. We sluiten in die zin ook aan bij de adviezen van het Nji (en anderen) dat het van belang is om de 'cultural awareness' te vergroten.

Wij constateren dat de inzet binnen de programmalijn tot nu toe gericht is (conform aanpak) op het realiseren van methoden en instrumenten (waaronder de interculturele competenties) en de afstemming met en inventarisatie van het opleidingsaanbod. Kijkend naar de ontwikkeling van professionals, is het ons inziens van belang ook te kijken naar de leervragen en leerstrategieën van de beroepsbeoefenaars.

Voor het vervolg van de programmalijn pleiten wij derhalve voor extra aandacht voor de uitbouw van het leer- en professionaliseringsperspectief, waarmee naar de ontwikkeling van (intercultureel bekwame) beroepsbeoefenaars wordt gekeken.

Het gaat hierbij om de onderstaande punten:

- *Leerperspectief*

Voor het effectief leren van professionals is meer nodig dan (scholings)aanbod. De professionals zullen ook zelf een behoefte en ruimte moeten voelen om zich te ontwikkelen en datgene willen leren waar het aanbod voor staat.

- *Professionaliseringsperspectief*

Scholing is slechts één manier van professionalisering. Afhankelijk van de context van de lerende en zijn of haar leerstrategie, is de manier van leren meer of minder effectief. Er zijn ook (diverse) andere vormen van professionalisering mogelijk die professionals 'Intercultureel' bekwaam kunnen maken.

4.3.3 Belang en urgentie

Op basis van onze gesprekken en de reeds verrichte activiteiten bij de verschillende gesprekspartners constateren we dat de thema's diversiteit en interculturalisatie leven bij de relevante maatschappelijke partijen. Dit laat onverlet dat er (graduele) verschillen zijn bij de definiëring van deze begrippen. Ook stellen we vast dat de verschillende partijen het (intercultureel) vakmanschap een belangrijk element vinden bij het tot stand brengen van het contact tussen hulpverlening en migrantenjeugd.

Voor sommige gesprekspartners is het intercultureel vakmanschap slechts één van de te ontwikkelen elementen om het contact tussen professional en migrantenjeugd succesvol tot stand te laten komen. De mate waarin de professional zijn of haar (intercultureel) vakmanschap in de praktijk kan toepassen, wordt volgens hen te veel ingeperkt door de bestaande methoden, protocollen of organisatie waarin zij werken. Intercultureel vakmanschap wordt in die gevallen alleen effectief, indien andere voorwaarden om tot een passende aanpak ten aanzien van migrantenjeugd te komen ook worden ingevuld.

Ondanks dat het belang van het thema intercultureel vakmanschap breed wordt gedragen, ontbreekt bij een deel van de gesprekspartners de urgentie (hoe hoog staat het op de agenda) om het thema vanuit zichzelf actief aan te pakken. Redenen hiervoor zijn divers:

- In een enkel geval heeft het te maken met de wijze waarop men het probleem (het niet bereiken van een deel van de migrantenjeugd) duidt. Hierbij wordt het niet gezien als een diversiteitsprobleem (waarmee de relevantie van intercultureel vakmanschap deels vervalst), maar als een sociaal-economisch probleem.

- In een aantal gevallen geeft men aan dat de organisaties waar het thema speelt, het probleem allang hebben opgelost. Het organiseren van interne diversiteit en een feedback cultuur (c.q. een professionele cultuur ten aanzien van het thema diversiteit) worden hierbij vaak als belangrijke onderdelen van de oplossing genoemd.
- Een derde en de meest voorkomende reden waarom urgentie ontbreekt, heeft te maken met de hoeveelheid van thema's die belangrijk zijn ('We kunnen niet alles tegelijk en moeten dus keuzes maken'). Het grootste deel van de partners geeft aan dat dit een belemmering vormt om het thema intercultureel vakmanschap hoog op de agenda te plaatsen c.q. geplaatst te krijgen. In dit kader wordt ook vaak verwezen naar het 'Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg'.

Voor het vervolg van de programmalijn (het realiseren van het einddoel) is het ons inziens van belang dat het thema intercultureel vakmanschap meer prioriteit krijgt. De vraag is hierbij hoe we de urgentie c.q. het urgentiebesef kunnen verhogen. Dit kan onder meer door de verbinding te zoeken tussen het toepassen van intercultureel vakmanschap en de daarvoor noodzakelijke voorwaarden, of door intercultureel vakmanschap met andere onderwerpen te verbinden.

4.3.4 Samenvatting

Voor het vervolg van de programmalijn Intercultureel vakmanschap pleiten wij, aanvullend aan adviezen (zie ook paragraaf 2.2) van anderen, voor:

- het sterker verbinden van theoretische wetenschappelijke inzichten en praktische toepassingen, een grotere focus op de praktijk is hierbij wenselijk (dit volgt ook logisch uit de opbouw van de activiteiten binnen de programmalijn);
- het uitbouwen van het leer- en professionaliseringsperspectief, waarmee naar de ontwikkeling van (intercultureel bekwame) beroepsbeoefenaars wordt gekeken;
- het verbinden van het intercultureel vakmanschap met andere thema's, waardoor het urgentiebesef wordt vergroot en het meer prioriteit krijgt.

4.4 Uitgangspunten voor een (vervolg) aanpak

Diversiteit vraagt om een open houding en een gevarieerd en rijk gedragspatroon. Bij alle betrokkenen, maar in het bijzonder van de professionals of beroepsbeoefenaars. Wij hebben de aard van succesfactoren uit de praktijk (ten aanzien van de diversiteit) mede als inspiratiebron genomen voor de vervolgaanpak van de programmalijn Intercultureel vakmanschap, samen met de adviezen en aanbevelingen die door anderen reeds eerder zijn gegeven (zie paragraaf 2.2).

Diversiteit in het jeugdbeleid

De meest genoemde succesfactoren om migrantenkinderen en –ouders eerder en beter te bereiken en goed te ondersteunen zijn²⁴:

- Een open houding en respect voor elkaar en voor de diversiteit aan culturen.
- Uitgaan van de kracht van kinderen en de verantwoordelijkheid van ouders en het belang van participatie van migrantendoelgroepen zelf.
- Gebruik maken van laagdrempelige frontlinie-initiatieven, buurtvaders, overblijfmoeders, huiswerkbegeleiders, kindmentoren, et cetera.
- Groepsactiviteiten en ontmoetingen bieden goede mogelijkheden om ouders en jeugd beter te bereiken.
- Belang van jeugd- en jongerenwerk, sport, cultuur en spel.
- Rol van (brede) scholen in het signaleren van problemen, maar ook in het creëren van ontmoetingen met ouders, kinderen en professionals.
- Bewust zijn van de problemen bij de overgang van peuterspeelzaal/kinderopvang naar basisschool en van basisschool naar voortgezet onderwijs.
- Bewust zijn van het ontstaan van nieuwe culturen in Nederland.
- Bewust zijn van de verschillen tussen jongens en meisjes in de aard van de problemen en aanpak.
- Verschillen in de rol en verantwoordelijkheid van vaders en moeders: beiden moeten betrokken worden en zich betrokken voelen.

In de voorgestelde aanpak zijn praktijk en theorie wederkerige begrippen, is stimuleren (minstens) even belangrijk als afdwingen, overheerst de dialoog en is de focus gericht op effectiviteit in plaats van inspanning ('Wat is volgens mij/ons de beste manier'). In de aanpak zijn ontmoetingen tussen mensen belangrijk, kunnen personen – ieder vanuit zijn of haar eigen beroepspraktijk – elkaar versterken en van elkaar leren. Tevens wordt er in de aanpak ruimte gelaten voor de regio waarmee recht wordt gedaan aan regionale verschillen.

Dit betekent dat de inspanning binnen de programmalijn Intercultureel vakmanschap gericht zou moeten worden op:

Het realiseren van voorwaarden voor professionalisering
Vanzelfsprekend gaat het hierbij om het stimuleren van de ontwikkeling van een kwalitatief hoogstaand en passend scholingsaanbod.²⁵ Zowel waar het de initiële scholing betreft, als waar het de bij- en nascholing betreft. Daarnaast is het stimuleren van de professionaliseringsvraag bij de (toekomstige) beroepsbeoefenaars in het vervolg onmisbaar. Immers zonder professionaliseringsvraag blijft scholingsaanbod onbenut en de effectiviteit van professionalisering beperkt.

Ook is het van belang om voorwaarden voor professionalisering binnen de organisaties waar de beroepsbeoefenaren hun (intercultureel) vakmanschap in de praktijk brengen te creëren. Het gaat hierbij om effectieve voorwaarden die een organisatie kan creëren waardoor de ontwikkeling van het intercultureel vakmanschap van de individuele beroepsbeoefenaar wordt versterkt (hierbij kan gedacht worden aan HRM-beleid waarin aandacht is voor diversiteit, voldoende middelen (tijd en budget), selectie (van scholingsaanbod en/of wijze van professionalisering) op basis van kwaliteit/effectiviteit en aandacht voor een duurzame inbedding en borging in de organisatie). Ten aanzien van de afstemming van vraag en aanbod en het toetsen van de kwaliteit op de interculturele (na- en bij)scholingsmarkt, denken we dat het van belang is de lerende(n) (de beroepsbeoefenaren) een belangrijke rol te geven in het beoordelen van opleidingen en bij- en nascholingscursussen. Echte kwaliteit, moet immers door de lerende ook als relevant en toepasbaar worden ervaren. Wij stellen dan ook voor om bij het toegankelijk maken van het opleidingsaanbod (bijvoorbeeld via DANS) ook de ervaringen van deelnemers onderdeel te laten zijn van de database en om deze ervaringen (zowel qua aantal als qua aard) mee te laten tellen in het al dan niet opnemen van een opleiding in de database. Ook is er veel te zeggen om ervaringen van leidinggevenden van de deelnemers op te nemen, immers zij zullen het effect op de werkvloer ook moeten signaleren. Bijkomend voordeel is dat op deze wijze ook nog eens extra aandacht wordt gevraagd voor interculturalisatie binnen de uitvoeringsorganisaties.



Het stimuleren van ontmoetingen

Ons inziens zouden ontmoetingen centraal moeten staan in het vervolg van de interculturele ontwikkeling van de (aankomende) professionals en de organisaties. Daar ontstaat immers vaak meerwaarde. Het gaat hierbij om ontmoetingen tussen wetenschap en praktijk, beroepsgroepen onderling, beroepsgroepen en opleiders en tussen sectoren en ketenpartners.

Deze ontmoetingen dienen in eerste instantie om kennis te nemen van de verschillende perspectieven en elkaars mogelijkheden. Daarnaast dienen ze ook om verbindingen tot stand te brengen rondom diversiteit en intercultureel vakmanschap en daarmee er toe bij te dragen dat deze thema's door de betrokken partners gemeenschappelijk op hun maatschappelijke agenda wordt geplaatst, niet alleen als belanghebbende thema's, maar ook als urgente thema's. Daarmee kan vanuit de gemeenschappelijkheid onderzocht worden hoe (per regio) het intercultureel vakmanschap kan worden gestimuleerd en gefaciliteerd.

Het stimuleren van ontmoetingen is noodzakelijk en wenselijk vanwege effectiviteit en doelmatigheid. Wellicht nog belangrijker dan de effectiviteits- en doelmatigheidsafweging, is in deze het belang van duurzaamheid en continuïteit. Het programma en de daaraan verbonden financiering is eindig. Dit in tegenstelling tot de beoogde doelen van het programma en de programmalijn. Het is ons inziens daarom belangrijk dat het gedeelde eigenaarschap van dit thema in het veld komt te liggen en dat er structuren zijn waarin de maatschappelijke organisaties elkaar aan kunnen spreken op hun bijdrage. Dit werkt alleen als de onderlinge relaties van voldoende kwaliteit zijn. Ontmoeting is hiervoor voorwaarde.

Het realiseren van verbindingen

Voor het ontwikkelen van intercultureel vakmanschap is het bevorderlijk als rondom de relevante thema's leernetwerken gestimuleerd zouden worden. Deze leernetwerken zijn een platform waar professionals elkaar kunnen ontmoeten.²⁶ Ze dienen enerzijds ter stimulering van de professionaliseringsvraag, anderzijds als instrument van professionalisering. De deelnemers participeren op vrijwillige basis, maken gebruik van elkaars kwaliteiten en bouwen onderling vertrouwen op. De kracht zou daarbij onder meer moeten zitten in de kruisbestuiving die kan ontstaan, door mensen uit verschillende delen van de jeugdsector elkaar te laten ontmoeten. Leernetwerken zouden om deze reden niet gebonden moeten zijn aan een specifiek beroep of een specifieke beroepsgroep, maar aan het gekozen thema en context waarin de beroepsbeoefenaren elkaar vinden.²⁷

Vanwege het contextspecifieke karakter van de leernetwerken zouden deze idealiter regionaal georganiseerd moeten worden. Hierbij gaat het niet in de eerste plaats om zoveel mogelijk beroepsbeoefenaren te bereiken, maar om die beroepsbeoefenaren te bereiken die iets met de relevante thema's willen en hen een mogelijkheid te bieden zich te organiseren en daarmee een factor te worden in de omgeving en voor hun collega's.

Nevendoel van deze laagdrempelige en op behoefte van deelnemers gerichte manier van werken is om het thema duurzamer te kunnen borgen. Dit om te voorkomen dat over enkele jaren het wiel wederom opnieuw moet worden uitgevonden.

Het vergroten van de praktijkgerichtheid

De beroepsbeoefenaar kan sterker dan nu het geval is betrokken worden bij het ontwikkelen van zijn of haar interculturele vakmanschap.

Dit geldt vanzelfsprekend voor het individu, maar ook voor de groep beroepsbeoefenaren als geheel. De door de beroepsbeoefenaar ervaren praktijkproblemen en/of ontwikkelvragen vormen de basis voor zijn of haar ontwikkeling. De reeds ontwikkelde interculturele competenties kunnen hierbij een lonkend perspectief zijn, die helpen bij het denken over het thema en het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. Hierin sluiten we aan bij de aanbeveling dat het verstandig is om de profielen voor te leggen aan de verschillende partijen (bijvoorbeeld beroepsorganisaties, sectorraden, migrantenorganisaties en de sociale partners).

Het zou ons inziens, aanvullend aan het voorgaande, passend zijn om vanuit de praktijkervaringen te werken aan gemeenschappelijke definities rondom de thema's diversiteit, interculturalisatie en intercultureel vakmanschap. Niet als doel op zich, maar om de effectiviteit van inspanningen en de dialoog te vergroten. Mede hierdoor zullen beroepsbeoefenaren zelf beter zicht krijgen op wat interculturalisatie, diversiteit en intercultureel vakmanschap voor hen kan betekenen en hoezeer zij nu al met deze thema's worden geconfronteerd. Dit kan onder andere door het (nog) beter ontsluiten en toegankelijk maken van goede voorbeelden, maar bovenal door ontmoetingen te stimuleren waar onderling succesvolle praktijkervaringen en praktische kennis uitgewisseld en gedeeld kan worden. Wij pleiten er hierbij voor om niet de interculturele competenties op zichzelf centraal te stellen, maar de context waarin deze competenties moeten worden toegepast.²⁸

Binnen dit gedachtegoed past ook dat de praktijkgerichtheid gerealiseerd kan worden door de (vertegenwoordigers van) doelgroepen zelf meer in positie te brengen, hen te mobiliseren en te vragen om hun behoefte(s) toe te lichten en ervaren fricties uit te leggen aan de beroepsbeoefenaren. Hierbij gaat het om de wijze waarop zij effectief benaderd en geholpen kunnen worden.

Verbinden van theorie en praktijk

Er is veel kennis beschikbaar. Zowel wetenschappelijke theoretische kennis als (deels impliciete) kennis bij professionals. Een goede transfer tussen theorie en praktijk is wenselijk. Daarbij zien wij de academische werkplaatsen als goede plek om de transfer (verder) te stimuleren. Enerzijds door de praktijk(en) te helpen meer op onderzoeks- en wetenschappelijke basis vorm te krijgen, anderzijds door de onderzoeks- en wetenschappelijke basis met name uit de praktijk te laten voeden.²⁹ Regionale leernetwerken kunnen hierbij profiteren van de opbrengsten en tegelijk een eerste voedingsbron vormen voor onderzoek.

Aanvullend aan de aanbevelingen bij de interculturele competentieprofielen, zouden wij dan ook pleiten om naast het versterken van de wetenschappelijke onderbouwing van de interculturele competenties, deze ook te voorzien van praktijkervaringen waarin een beroepsbeoefenaar uitleg geeft waarom deze competentie voor hem doorslaggevend is (geweest) in zijn of haar context. Mogelijk kan deze beroepsbeoefenaar ook als een 'ambassadeur' van deze competentie worden gepresenteerd.



5 Mogelijke aanpak

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we een aanpak die ons inziens past bij de uitgangspunten zoals die in het vorige hoofdstuk zijn geschetst.

Het schetsen van een mogelijke aanpak heeft het risico dat de beoordeling van uitgangspunten, die aan de aanpak ten grondslag liggen, achterwege blijft. Idealiter zouden dus eerst de geschetste uitgangspunten moeten worden aanvaard, voordat een aanpak (of een aantal mogelijke aanpakken) vanuit deze uitgangspunten wordt ontwikkeld en voorgesteld. Omwille van de voortgang en de tijdsdruk is hier (ons inziens terecht) niet voor gekozen. Dit laat onverlet dat de in het vorige hoofdstuk geschetste uitgangspunten ons inziens voorwaarde zijn voor een succesvol vervolg van de programmalijn Intercultureel vakmanschap. De uitwerking daarvan in een aanpak, zoals geschetst in dit hoofdstuk is daarop een vervolg en een mogelijke – en ons inziens een adequate – invulling.

5.2 Mogelijke aanpak

5.2.1 Resultaten

De hierna geschetste aanpak dient er toe te leiden dat:

- er een (aantoonbaar) kwalitatief hoogstaand en toegankelijk bij- en nascholingsaanbod wordt gerealiseerd ten behoeve van de ontwikkeling van het intercultureel vakmanschap van beroepsbeoefenaars;
- er (op termijn) voldoende aandacht en tijd wordt besteed aan het intercultureel vakmanschap in de initiële opleidingen van toekomstige beroepsbeoefenaren;
- er vanuit de huidige beroepsbeoefenaars meer bewustzijn is ten aanzien van diversiteit en het belang hiervan voor hun effectiviteit en de consequenties die dit heeft voor de te verwerven competenties;
- er informele structuren zijn die er toe bijdragen dat de thema's diversiteit en intercultureel vakmanschap duurzaam en vanuit eigen kracht onder de aandacht van het praktijkveld blijven;
- er informele structuren zijn die er toe bijdragen dat professionalisering van (toekomstige) beroepsbeoefenaren ook via een andere weg dan scholing plaats vindt of plaats kan vinden;
- er informele structuren zijn die er toe bijdragen dat theorie en praktijk blijvend worden verbonden, verder vorm worden gegeven en toegankelijk zijn.

5.2.2 Aanpak

In de hierna beschreven aanpak wordt een aantal elkaar versterkende activiteiten beschreven, die ons inziens los van elkaar kunnen worden geïnitieerd. Binnen de activiteiten onderscheiden we een aantal stappen welke in de meeste gevallen wel volgordevol zijn.

Activiteit 1: Verbinden zonder verband

Stap 1: Organiseren startconferentie Intercultureel vakmanschap

De startconferentie dient als ontmoetingsplaats voor de verschillende partijen en doelgroepen. De werkconferentie dient meerdere doelen. In de eerste plaats worden de verschillende perspectieven ten aanzien van het thema tussen de deelnemers gedeeld. Ook zal er tijdens de werkconferentie vanuit de praktijk gewerkt worden aan het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. Er wordt een begin gemaakt met het enthousiasmeren van deelnemers voor de leernetwerken en er wordt tijdens deze werkconferentie een begin gemaakt met het opsporen en verdiepen van 'best practices' intercultureel vakmanschap of de ontwikkeling daarvan.³⁰

De opbrengsten van de werkconferentie worden verzameld en bewerkt tot een bruikbare publicatie. Belangrijke elementen in de publicatie zijn: gemeenschappelijke taal en 'best practices' intercultureel vakmanschap.

NB: de verzameling en uitdieping van best practices kan ook navolgend aan de werkconferentie worden ingevuld. De werkconferentie is dan een soort van zoekplaats van goede voorbeelden. Zie kader.

Stap 2: Inrichten platform Intercultureel vakmanschap

Er wordt een platform Intercultureel vakmanschap ingericht. Dit platform blijft in ieder geval gedurende de resterende looptijd van het programma actief. Het platform is kleinschalig, met een duidelijk onafhankelijk gezicht. Het streven is om hierbij met een minimale bezetting een maximaal resultaat te realiseren. Het platform draagt zorg voor het (laten) realiseren van (een belangrijk deel) van de geschetste vervolgstappen en heeft een make-larsfunctie waar het thema intercultureel vakmanschap betreft.

Het platform kan onder meer een rol spelen in het toegankelijker en overzichtelijker maken van de verschillende initiatieven en de bestaande kennis die beschikbaar is.³¹

In de werkconferentie staat ontmoeten, dialoog en inspireren centraal. Om deze doelstelling te realiseren is het van belang om bij de voorbereiding, organisatie en verslaglegging van de conferentie rekening met deze uitgangspunten te houden. Een aantal voorbeelden/ideeën van manieren hoe dit zou kunnen.

De voorbereiding

- Het werkveld (eventueel met ondersteuning) betrekken door een aantal kleine (thematische) werkbijeenkomsten.
- Vertegenwoordigers van de verschillende doelgroepen betrekken.
- Het verzamelen van best practices op film.
- Het weergeven van de jeugdsector vanuit het perspectief van een of meerdere jongeren met behulp van een interactieve dvd.

De organisatie

- Het ervoor zorgen dat er voldoende mogelijkheden zijn om elkaar te ontmoeten.
- Het benutten van mogelijkheden die multimedia biedt om elkaar vooraf en na afloop te ontmoeten/informereren.
- Het laten interviewen door de deelnemers over goede ervaringen (al dan niet op een groot podium).

De verslaglegging

- Het uitnodigen van een (stads)dichter die aan het eind van de bijeenkomst in dichtvorm zijn reactie geeft.
- Het uitnodigen van een tekenaar die tijdens de bijeenkomst het gezegde beeldend weergeeft in inhoudelijke cartoons welke aan het einde worden getoond (later kunnen ze eventueel worden gebundeld en/of verspreid).
- Babbelbox waarop mensen hun verhaal in kunnen spreken over de werkconferentie.

Stap 3: Faciliteren en stimuleren van regionale leernetwerken Intercultureel vakmanschap

Om de leernetwerken in de regio's tot stand te brengen is het van belang dat er in de regio's initiatiefnemers (organisaties, individuen, samenwerkingsverbanden) zijn. Deze mogelijke 'boegbeelden' kunnen al dan niet met ondersteuning van het platform een soort dragers worden van het thema intercultureel vakmanschap in de regio. Belangrijke opdracht voor de regionale initiatiefnemers is dat ze een plek organiseren voor die mensen die met het thema aan de slag willen en willen leren. Waar mogelijk sluiten deze leernetwerken aan bij al bestaande initiatieven op dit terrein, bijvoorbeeld de academische werkplaatsen.

Voorwaarden voor facilitering (vanuit het platform) zijn:

- de verspreiding van de opbrengsten van de leernetwerken en het ter beschikking stellen van de opbrengsten aan het platform;
- een bijdrage willen leveren aan de transfer tussen theorie en praktijk (wetenschap en werkvloer).

Stap 4: Stimuleren en inspireren van professionals

Mede vanuit de ervaringen in de leernetwerken en vanuit de opbrengsten van de werkconferentie worden organisaties (professionals) gestimuleerd en geïnspireerd om na te denken hoe zij zich versneld intercultureel kunnen bekwamen. En wat hen daarbij kan ondersteunen.

Activiteit 2: Versterken van de aandacht voor het thema binnen het initiële onderwijs

Stap 1: Bewustwording en verspreiding interculturele competenties

Voor een goede integratie van interculturele competenties in het initiële onderwijs is het van belang dat culturele diversiteit een thema is binnen het (strategische) beleid binnen de initiële opleidingen. Met andere woorden: dat er een integrale visie op het thema diversiteit ontwikkeld wordt. De uitwerking en vertaling van de visie kan dan vervolgens onderling samenhangend worden vertaald naar de onderliggende beleidsterreinen en -plannen (waaronder het onderwijs- en het personeelsbeleid (HRM beleid³²)).

Voordat initiële opleidingen bereid zullen zijn om het thema onderdeel uit te laten maken van hun beleid (en beleidscyclus) is het van belang dat de instellingen die de opleidingen verzorgen kennis nemen van het thema diversiteit en zich bewust worden van het belang hiervan voor de invulling en uitvoering van hun maatschappelijke opdracht. De verspreiding van de interculturele competenties onder relevante opleidingen speelt hierin een belangrijke rol (mits het praktijkgehalte voor onderwijsgevende voldoende duidelijk is). Deze vormen immers een goede gespreksbasis voor docenten, (opleidings)managers en bestuurders om diversiteit en interculturalisatie bespreekbaar te maken en daarmee urgent(er). Het platform Intercultureel Vakmanschap zou hierin een belangrijke (aanjaag) rol kunnen vervullen.

Het belang is hierbij tweezijdig: de initiële opleidingen zijn ervoor verantwoordelijk dat hun studenten/deelnemers intercultureel vakbekwaam zijn wanneer zij de arbeidsmarkt betreden, maar ook de instellingen komen als organisatie zelf ook meer in aanraking met het thema diversiteit en interculturalisatie (bijvoorbeeld vanwege veranderingen in de leerlingpopulatie en samenstelling van het personeelsbestand).

Stap 2: Opzetten pilots

Om het thema onder de aandacht te brengen en praktische kennis binnen de initiële opleidingen te ontwikkelen wordt voorgesteld om uit elk van de onderwijssectoren een beperkt aantal opleidingen te selecteren (op vrijwillige basis), waarbij een pilot (met ondersteuning vanuit het programma) wordt opgestart. In de pilots wordt het thema intercultureel vakmanschap voor de organisatie uitgewerkt in beleid. Hierbij wordt de regionale context als uitgangspunt genomen. Vervolgens wordt dit beleid vertaald naar de opleiding (curriculum) en het personeelsbeleid (waaronder scholingsbeleid).

Stap 3: In beeld brengen resultaten en opbrengsten

Voordat initiële opleidingen bereid zullen zijn om diversiteit expliciet onderdeel uit te laten maken van hun beleid is het van belang dat de meerwaarde hiervan inzichtelijk is. Dit kan door de resultaten en opbrengsten van de pilots breed in kaart te brengen. Het gaat hierbij om 'harde' en 'zachte' gegevens: stromen er minder startende professionals uit, voelen studenten/deelnemers zich beter toegerust op dit terrein, merken werkgevers dat de startende professionals beter zijn toegerust enzovoort.

Stap 4: Opbrengsten delen

De opbrengsten van de pilots dienen zowel regionaal als landelijke verspreid te worden. Regionaal om als inspiratiebron te dienen voor (met name de) ketenpartners hoe diversiteit gegeven de regionale context beleidsmatig invulling kan krijgen en landelijk als inspiratiebron voor andere initiële opleidingen. Regionaal kunnen de opbrengsten worden gedeeld in de leernetwerken. Landelijk kan worden gedacht aan verspreiding van publicaties via de website van het platform intercultureel vakmanschap, maar ook de sectororganisaties en academische werkplaatsen kunnen in deze een rol spelen.

Stap 5: Landelijke verankering van interculturele competenties

Op basis van de ervaringen in de pilots zoeken naar de beste manier om de interculturele competenties landelijk te verankeren in de initiële opleidingen. Dit ook om de duurzaamheid en continuïteit van het thema in de opleidingen te waarborgen.

Activiteit 3: Versterken van het bij- en nascholingsaanbod³³

Stap 1: Nader uitwerken en vaststellen kwaliteitskader

Er is een kwaliteitskader ontwikkeld voor het bij- en nascholingsaanbod. Ons advies is dit kwaliteitskader verder uit te werken en te versterken alvorens het vast te leggen. Belangrijk element in het kwaliteitskader zou ons inziens de deelnemersbeoordeling moeten zijn, waarbij met name de toepasbaarheid in de praktijk een belangrijk element zou moeten zijn. Dit naast de inhoudelijke kwaliteitstoets van de cursussen c.q. opleidingen (curriculum, overdraagbaarheid, kwaliteit docenten/trainers, et cetera). Doel is ons inziens dat het kwaliteitskader te gebruiken moet zijn als keurmerk voor opleidingen waar het intercultureel vakmanschap op een goede wijze aan de orde komt en het geleerde effectief blijkt in de praktijk.

Stap 2: Accrediteren bij- en nascholingsaanbod

Op basis van het kwaliteitskader (c.q. keurmerk) kunnen opleidingen die van voldoende niveau blijken geaccrediteerd worden. In eerste instantie kunnen alle opleidingen (mits ze voldoen aan de inhoudelijke kwaliteitstoets) voor accreditatie in aanmerking komen.

Na enige tijd kunnen alleen opleidingen in aanmerking komen die door de deelnemers (en eventueel hun werkgevers) als goed en toepasbaar worden ervaren en waaraan voldoende beroepsbeoefenaren hebben deelgenomen.

Voor de deelnemers leidt het volgen en afronden van een geaccrediteerde opleiding, automatisch tot een registratie (zie activiteit 4).

Stap 3: Inzichtelijk maken regionaal en landelijk aanbod

De beschikbare en geaccrediteerde opleidingen worden verspreid via de daarvoor beschikbare kanalen (waaronder DANS en de site van het platform Intercultureel vakmanschap). De oordelen van deelnemers (en mogelijk hun leidinggevenden) over de kwaliteit en effectiviteit van de opleiding worden hierbij weergegeven.

Het platform kan op deze wijze onder meer een make-larsfunctie vervullen tussen vraag en aanbod op de bij- en nascholingsmarkt.

Activiteit 4: Versterk de vraag door gezamenlijkheid

Stap 1: Stimuleer gezamenlijkheid ten aanzien van het belang van het thema

Als beroepsverenigingen en werkgeversorganisaties gemeenschappelijk – al dan niet aangevuld met derden (bijvoorbeeld de academische werkplaatsen) – in de publiciteit het belang van intercultureel vakmanschap onderschrijven, zal dit bijdragen aan het verhogen van het bewustzijn ten aanzien van het thema bij de (toekomstige) beroepsbeoefenaren en organisaties.



Een eerste gelegenheid dat de aanleiding kan vormen voor een eerste dergelijke gezamenlijke publicatie zijn de resultaten en opbrengsten van de werkconferentie (zie activiteit 1) en/of de oprichting van het platform Intercultureel Vakmanschap.

Stap 2: Werken aan registratie

Beroepsverenigingen en werkgeversorganisaties zouden samen met de opleidingsinstituten (zowel initieel als bij- en nascholing) – eventueel ondersteund door het platform – moeten kijken naar de mogelijkheden van registratie van beroepsbeoefenaren als intercultureel bekwaam.

Uitgangspunten zouden moeten zijn, dat het voltooien van een initiële opleiding (waarin voldoende kwalitatieve aandacht is voor intercultureel vakmanschap, zie activiteit 2) en of een geaccrediteerde bij- en of nascholing (zie activiteit 3), voor beroepsbeoefenaren leidt tot registratie. De registratie en het register zouden via het platform Intercultureel vakmanschap moeten lopen.

Stap 3: Registratie verbinden aan andere registratie

Het platform (en degenen die het platform voeden c.q. onderhouden) onderzoeken op welke wijze de registratie verbonden kan worden met andere registraties en mogelijk effectueren.

5.3 Bij- en nascholing

Om de geschetste activiteiten ook daadwerkelijk te laten plaatsvinden is het van belang dat de activiteiten belegd worden bij de verschillende betrokken partijen.

Het vaststellen van de inzet van de afzonderlijke partijen in het vervolg van de programmalijn – hoe en onder welke voorwaarden deze vorm krijgt – is aan de afzonderlijke partijen en ZonMw. In deze paragraaf wordt een aantal voorzetten voor de (mogelijke) opdrachten voor de verschillende partijen gedaan. Deze zijn op basis van de hiervoor geschetste activiteiten en stappen opgesteld. De volgorde van de opdrachten en organisaties is willekeurig.

5.3.1 MBO Raad, HBO-raad en VNSU

Vraag de vertegenwoordigende instanties van de initiële opleidingen mee te werken aan het vergroten van de 'cultural awareness' binnen hun sector. Het betreft hierbij het bewustzijn bij zowel docenten als leidinggevend. Vraag of hierbij gebruik kan worden gemaakt van de informatie en communicatiekanalen waar zij richting het veld over beschikken. Vraag hen eveneens op basis van een aantal nader te bepalen criteria een drietal opleidingen voor te dragen, waar een pilot kan worden gestart. Bij voorkeur bij verschillende instanties en in verschillende relevante regio's.

Vraag de opleidingen c.q. instanties die deelnemen aan de pilots, hun ervaringen te delen. Zowel binnen hun eigen sector als daarbuiten. Het platform Intercultureel vakmanschap kan hierbij ondersteunen.

Vraag de vertegenwoordigende instanties om de opbrengsten van de pilots te gebruiken om met de relevante opleidingen de plaats van intercultureel vakmanschap in het curriculum vast te stellen en afhankelijk van de uitkomst op zoek te gaan naar een werkwijze waarlangs deze duurzaam binnen de opleidingen verankerd kunnen worden.

5.3.2 Na- en bijscholingsinstituten

Vraag de bij- en nascholingsinstituten mee te werken aan het verder ontwikkelen en invoeren van het keurmerk c.q. kwaliteitskader voor bij- en nascholing ten behoeve van intercultureel vakmanschap. Vraag de bij- en nascholingsinstituten ook om in de toekomst de deelnemersbeoordelingen via een gemeenschappelijke methodiek te laten meten en inzichtelijk te maken. Vraag hen mogelijk ook de oordelen van leidinggevenden c.q. werkgevers hierin te laten wegen.

5.3.3 Beroepsorganisaties

Vraag de beroepsorganisaties het belang van intercultureel vakmanschap (bij voorkeur samen met de werkgeversorganisaties) te onderschrijven. Vraag hen van daaruit (ieder voor zich) de interculturele competenties in hun eigen beroepsprofiel een plek te geven c.q. te duiden.

Vraag de beroepsorganisaties (bij voorkeur samen met de werkgeversorganisaties) samen te werken aan het ontwikkelen van een registratie intercultureel vakmanschap. Vraag de beroepsvereniging het platform Intercultureel vakmanschap (actief) te ondersteunen en om een actieve bijdrage te leveren aan de werkconferentie.

5.3.4 Werkgeversorganisaties

Vraag de werkgeversorganisaties het belang van intercultureel vakmanschap (bij voorkeur samen met de beroepsorganisaties) te onderschrijven. Vraag hen van daaruit diversiteit en intercultureel vakmanschap binnen hun organisaties te stimuleren. Vraag de werkgeversorganisaties (bij voorkeur samen met de beroepsorganisaties) om samen te werken aan het ontwikkelen van een registratie intercultureel vakmanschap die voor werkgevers betekenisvol is. Vraag de werkgeversorganisatie het platform Intercultureel vakmanschap (actief) te ondersteunen en om een actieve bijdrage te leveren aan de werkconferentie.

5.3.5 Werkconferentie en platform Intercultureel vakmanschap

Vraag een partij de werkconferentie te organiseren, zoals benoemd bij activiteit 1. Deze partij wordt gevraagd als onafhankelijke partij om de andere partijen te betrekken en verbinden. Vraag deze partij ook als kwartiermaker te dienen voor het opzetten van het platform Intercultureel vakmanschap. Zodat na de werkconferentie een vliegende start kan worden gemaakt. Vraag deze partij dus ook de voorbereidende activiteiten ten aanzien van het organiseren van de regionale leernetwerken in te zetten. Vraag deze partij ook de Academische werkplaatsen hier een belangrijke rol in te spelen.

Nawoord

In de verkenning die is uitgevoerd stond het thema diversiteit en interculturalistie centraal. De programmalijn waarbinnen de verkenning is uitgevoerd is de programmaliijn Intercultureel vakmanschap.

Ondanks dat het vanzelfsprekend is dat het goed is dat er grenzen zijn aan hetgeen in beeld wordt gebracht, is er een aantal elementen die ons inziens ook van belang is, maar waarvoor in deze rapportage geen plek is. Om toch aandacht te kunnen besteden aan deze onderwerpen dient dit nawoord. Hieronder zijn een aantal van deze issues benoemd.

Bezuinigingen

Een van de actuele thema's is de aankomende bezuinigingen. Waarschijnlijk is dat door de bezuinigingen de beschikbare scholingsbudgetten onder druk zullen komen te staan. Om deze reden is het verstandig om in het vervolg van het programma naar oplossingen en mogelijkheden te zoeken die na afloop van de programmaperiode relatief weinig middelen vragen. Een manier om dit te realiseren is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande structuren en initiatieven.

De dreigende bezuinigingen hebben daarnaast eveneens als gevaar in zich dat de aandacht voor het thema (en daarmee de bereidheid om er tijd voor vrij te maken) onder druk komt te staan. Om deze reden is het van belang om mensen te verleiden en te stimuleren om geïnteresseerd te blijven voor het thema. Dit gebeurt alleen wanneer de intrinsieke motivatie van personen wordt geprikkeld. Wanneer dit niet gebeurt bestaat het gevaar dat de inspanningen tot nu toe en in de komende periode na afloop van het programma 'uitdoven als een nachtkarsje'.

Drempels

Naast dat het van belang is dat professionals competent zijn om migrantenkinderen en hun ouders beter te kunnen bereiken (intercultureel competent) is het van belang dat professionals en organisaties zich ook bewust worden van de organisatorische aspecten die hiermee samenhangen. Is de organisatie wel optimaal ingericht zodat migrantenkinderen en hun ouders (en/of laaggeletterden) zich welkom voelen en geen onnodige barrières en drempels ervaren?

Hierbij kan worden gedacht aan het (voorlichtings) materiaal en de 'route' die doorlopen moet worden voordat iemand een professional te spreken krijgt. Het

beeldender maken van het (voorlichtings)materiaal kan in deze een hulpmiddel zijn evenals laagdrempelige toegang tot hulpverleners. Bewustwording op dit terrein biedt in onze ogen een belangrijke meerwaarde binnen het intercultureel vakmanschap van professionals.

Behoeften

In deze verkenning is het helaas niet gelukt om (vertegenwoordigers van) migranten te betrekken. De professionals zelf vielen als doelgroep buiten de opdracht. Zo zijn de doelgroepen waar het programma en de programmalijn zich primair op richten buiten beeld gebleven. Hierdoor bestaat het gevaar dat er vooral óver de betreffende doelgroepen wordt gesproken in plaats van mét.

Het is van belang om in beeld te hebben waar migrantenouders in de praktijk tegen aan lopen (zowel in het contact met de hulpverlener als de eerder genoemde organisatorische elementen). Deze behoeften kunnen en zullen regionaal verschillen en kunnen dan ook in de regionale initiatieven een plek krijgen.

Onderwijs

Scholen hebben een belangrijke functie in het signaleren van (dreigende) problemen bij jongeren. Binnen scholen hebben (dan wel krijgen) zorg- en adviesteams (ZAT's) hierin een belangrijke functie.³⁴ Een goede afstemming/samenwerking in en met deze ZAT's, en in het bijzonder de positie van en de communicatie met ouders/jongeren in dit verband, zijn kansrijke en belangrijke onderwerpen.

Hoe deze samenwerking, communicatie en afstemming (tussen organisatie, scholen en ouders/jongeren) en verdeling van verantwoordelijkheden en rollen precies vorm dient te krijgen is nog niet overal en voor iedereen helder. De regionale bijeenkomsten bieden een goed platform om hierover van gedachten te wisselen. Scholen zijn hierin eveneens gesprekspartner.

Tenslotte

We hebben ten behoeve van deze verkenning met veel mensen mogen spreken, die allen vanuit hun eigen persoon, rol of functie op hun eigen manier en vanuit hun eigen visie invulling geven aan hun maatschappelijke bijdrage. En hoewel het ene gesprek makkelijker verliep dan het andere, hebben we de (professionele) betrokkenheid van een ieder gewaardeerd en in de meeste gevallen ook bewonderd.

Begrippen

Allochtonen: Personen van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.*

Autochtonen: Personen van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren.*

Competent: De kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen die een professional (beroepsbeoefenaar) nodig heeft om zijn of haar beroep/vak adequaat uit te kunnen oefenen.³⁵

Eerste generatie: Personen die in het buitenland zijn geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder.*

Etniciteit: Een etniciteit is een sociaal-culturele identiteit, die een bepaalde groep mensen of een aantal bevolkingsgroepen verbindt.**

G4: De vier grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.**

G14: De G14 vormen samen met de G4 de 18 gemeenten waar zich de 40 aandachtswijken bevinden. Het gaat hier om Alkmaar, Amersfoort, Arnhem, Deventer, Dordrecht, Eindhoven, Enschede, Groningen, Heerlen, Leeuwarden, Maastricht, Nijmegen, Schiedam, Zaanstad.**

G27: De G27 zijn 27 middelgrote gemeenten namelijk: Alkmaar, Almelo, Amersfoort, Arnhem, Breda, Deventer, Dordrecht, Eindhoven, Emmen, Enschede, Groningen, Haarlem, Heerlen, Helmond, Hengelo, Leeuwarden, Leiden, Lelystad, Maastricht, Nijmegen, Schiedam, 's Hertogenbosch, Sittard-Geleen, Tilburg, Venlo, Zaanstad en Zwolle. De G4 en de G27 vormen samen de G31, de steden die vallen onder het Grotestedenbeleid (GSB).**

Gezin: Een leefverband waar een of meer volwassenen de verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en verzorging van een of meer kinderen.***

Herkomstgroepering: Kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon een feitelijke verwantschap heeft, gegeven het geboorteland van de ouders of van zichzelf. Dit kenmerk maakt onderscheid tussen autochtoon en allochtoon. Binnen de allochtonen is er een onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen. Dit onderscheid is ingegeven door de grote verschillen in sociaal-economische en culturele situatie. Binnen de groep niet-westerse allochtonen worden de vier grote doelgroepen van het minderhedenbeleid van de overheid onderscheiden, te weten de herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname en Nederlandse Antillen/Aruba.*

Interculturalisatie: De diversiteit aan etnisch-culturele achtergronden van migranten en de erkenning daarvan in het aanbod van voorzieningen.³⁶ Het betreft een proces dat is gericht op de ontwikkeling van integraal intercultureel beleid, met het oog op het maximaliseren van de resultaten van de instelling.³⁷

Intercultureel competent: Een professional is intercultureel competent wanneer hij of zij zijn of haar vak adequaat uit kan oefenen en toe kan passen ongeacht wie de persoon tegenover hem of haar is (qua etnische, culturele en/of sociaal-economische achtergrond, sekse, leeftijd, geaardheid enzovoort). Dit vraagt bewustwording en reflectie ten aanzien van het eigen wereldbeeld en overtuigingen enerzijds en kennis over andere wereldbeelden (ideologieën, culturen en achtergronden) anderzijds. Een professional beschikt over de vaardigheden om dit adequaat onderdeel te laten zijn van het handelen. Naast kennis en vaardigheden dient de professional te beschikken over de motivatie (houding) om verbinding te willen maken met de ander. Elementen die hierbij horen zijn een oprechte interesse in de ander en de bereidheid om een dialoog aan te gaan.³⁸

Jeugd/jongeren: Personen tot en met drieëntwintig jaar.***

Jeugdsector: Het totaal van de algemeen pedagogische basisvoorzieningen (brede school, sport, muziek en dergelijke), jeugdwelzijnswerk, jeugdgezondheidszorg en de geïndiceerde jeugdzorg en jeugd-ggz.***

Laaggeletterdheid of functioneel analfabetisme: Het beheersen van lees- en schrijfvaardigheden op een dusdanig laag niveau dat iemand niet in staat is zich te ontwikkelen of om te functioneren in de maatschappij, thuis en op het werk.³⁹

Marokko: Allochtonen met als herkomstgroepering Marokko, Ifni, Spaanse Sahara of Westelijke Sahara.*

Nationaliteit: Het wettelijk onderdaan zijn van een bepaalde staat (staatsburgerschap). Personen kunnen meerdere nationaliteiten hebben. Om dubbeltellingen te voorkomen wordt in statistische overzichten aan personen die meerdere nationaliteiten hebben, slechts één nationaliteit toegekend. Daartoe worden prioriteringsregels gesteld. Die komen hierop neer dat iemand met de Nederlandse nationaliteit in de statistiek steeds Nederlander is. Voor mensen die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten, geldt de volgorde: nationaliteit van een van de Benelux-landen, nationaliteit van een EU-staat, andere Europese nationaliteit, niet-Europese nationaliteit. Personen die geen nationaliteit hebben, zijn staatloos.*

Nederlandse Antillen en Aruba: Allochtonen met als herkomstgroepering de tot het Nederlandse koninkrijk behorende eilanden Bonaire, Curaçao, Saba, Sint-Eustatius, Sint-Maarten of Aruba.*

Niet-westerse allochtonen: Allochtonen met als herkomstgroepering Turkije of een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan). Op grond van hun sociaal-economische en -culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in voormalig Nederlands Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin.*

Niet-Nederlander: Persoon die de Nederlandse nationaliteit niet bezit en niet op grond van een wettelijke bepaling als Nederlander moet worden behandeld. Niet inbegrepen zijn: niet-Nederlandse diplomaten en niet-Nederlandse NAVO-militairen; asielzoekers die korter dan zes maanden in de centrale opvang verblijven en nog geen verblijfsvergunning hebben gekregen.*

Ongeletterd of analfabeet: Iemand is ongeletterd of analfabeet als deze persoon 15 jaar of ouder is en helemaal niet kan lezen en schrijven en dit ook nooit heeft geleerd.⁴⁰

Overige niet-westerse allochtonen: Alle niet-westerse allochtonen waarvan de herkomstgroepering niet gelijk is aan Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Antillen of Aruba.*

Professionals: Beroepsbeoefenaars die direct zorg verlenen aan jongeren en hun opvoeders en de personen die direct met hen samenwerken met of beslissingen nemen over deze beroepsbeoefenaars.***

Tweede generatie: Personen die in Nederland zijn geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder.*

Westerse allochtonen: Allochtonen met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Europa (met uitzondering van Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan.*

* Alle definities van begrippen gevolgd door een asterisk zijn afkomstig van het CBS (maart 2010).

** Alle definities van begrippen gevolgd door twee asterisken zijn afkomstig van www.vrom.nl.

*** Alle definities van begrippen gevolgd door drie asterisken zijn afgeleid van begrippen zoals deze zijn gedefinieerd in het document 'Diversiteit in het Jeugdbeleid, Gelijke kansen voor migrantenkinderen'.

Bronnen

- Bellaart, H. (2004), Verlangen naar de zee, Begeleiden van het interculturalisatieproces in GGZ-instellingen, Sectorfondsen Zorg en Welzijn
- HBO-raad, MOgroep, NIP, NJi, NVMW/Phorza en NVO (juni 2007), Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg
- HBO-raad, MOgroep, NIP, NJi, NVMW/Phorza en NVO (mei 2009), Nieuwsbrief Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg. Samen sterker
- HBO-raad (2009), Opleiden voor de jeugdzorg, Eindrapportage Actualisering HBO, Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg
- Inspectie voor de Gezondheidszorg (november 2009), Staat van de gezondheidszorg 2009, De vrijblijvendheid voorbij. Sturen en toezichthouden op kwaliteit en veiligheid in de zorg
- NJi (oktober 2009), Inventarisatie interculturele scholing voor professionals in de jeugdzorg, tussenrapportage
- NJi (december 2009), Inventarisatie interculturele bij- en nascholing voor professionals in de jeugdzorg, tweede tussenrapportage
- NJi (2010), Inventarisatie interculturele bij- en nascholing voor professionals in de jeugdzorg, eindrapportage
- NJi (december 2009), Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdzorg, eindrapportage
- NJi & Pharos (december 2009), Kwaliteitskader voor initiële en na-scholing in interculturele competenties
- NJi, Movisie, Pharos en Forum (maart 2010), Interculturele competentieprofielen, Interculturele competenties in het preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdbeleid
- Mikado (2009), Gekleurde gekte, Werken aan 25 jaar interculturele GGZ, Jubileumboek
- Minister voor Jeugd en Gezin en Minister voor Wonen, Wijken en Integratie, Brief Diversiteit in het Jeugdbeleid (11 juli 2008), Kenmerk: DJDenG/AJG-2862509
- Ministerie voor Jeugd en Gezin (september 2007), Alle kansen voor alle kinderen, Programma voor jeugd en gezin 2007 – 2011
- Ministerie voor Jeugd en Gezin (juni 2009), Onze jeugd van tegenwoordig, Over de leefwereld en leefstijl van jongeren
- Motivaction research and strategy (Lampert, M. & Spangenberg, F.) (november 2009), De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders
- Movisie & Pharos (december 2009), Krachtenveldanalyse interculturele competentieprofielen, Werkdocument binnen het NJi-project Interculturele competentieprofielen
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (september 2009), Investeren rondom kinderen
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (september 2008), Versterking voor gezinnen
- Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (2000), Interculturalisatie van de gezondheidszorg
- Sectorraad Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (2008), Vele takken, één stam. Kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen. Profilerings sociaal-agogische opleidingen
- Shadid, W.A. (1993), Intercultural communication in the medical sector
- Shadid, W.A. (1998), Interculturele communicatie
- Shadid, W.A. (2000), Interculturele communicatieve competentie
- Shadid, W.A. (2008), Inclusiebeleid: de vergeten dimensie van het integratiedebat
- Stuurgroep Professionalisering Jeugdzorg (november 2007), Brief aan minister Rouvoet
- Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) (november 2007), Kleurrijke Onderwijsteams, Methodiek & Tips
- Verwey-Jonker instituut (juli 2009), Meetladder diversiteit interventies, verhoging van bereik en effectiviteit van interventies voor (etnische) doelgroepen

- Verwey-Jonker instituut (juli 2009), De Frontlinie versterken, vernieuwde initiatieven in het voorportaal van de jeugdzorg
- Verwey-Jonker instituut (juli 2009), Opvoeding in de migratiecontext, review van onderzoek naar de opvoeding in gezinnen van nieuwe Nederlanders
- ZonMw (november 2008), Diversiteit in het Jeugdbeleid. Gelijke kansen voor migrantenkinderen
- ZonMw (december 2009), De actuele stand van zaken van het programma. Programma Diversiteit in het Jeugdbeleid: de vaart zit erin!
- ZonMw (maart 2010), Academische werkplaatsen Diversiteit in het Jeugdbeleid
- ZonMw & HBO-raad (april 2008), Samenwerkingsconvenant Praktisch Beter! Naar meer praktijkgerichte kennis voor volksgezondheid en zorg 2008-2011

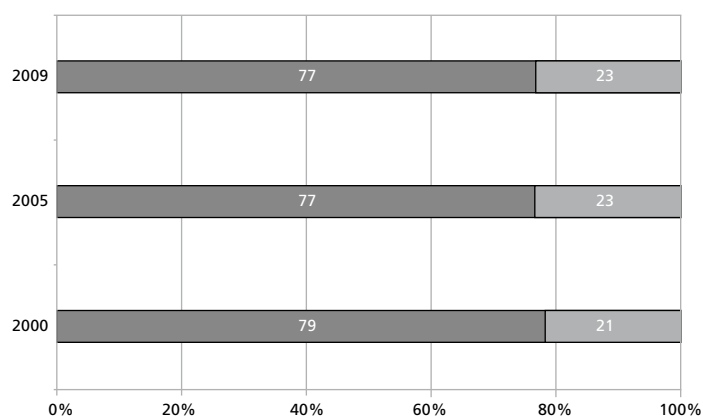
Websites:

- www.adviesorgaan-rmo.nl
- www.brabant.nl
- www.calibris.org
- www.cbs.nl
- www.eigen-kracht.nl
- www.e-quality.nl
- www.fcbwjk.nl
- www.ggd.rotterdam.nl
- www.hetpon.nl
- www.interculturelecommunicatie.com
- www.igz.nl
- www.forum.nl
- www.jeugdbalansbrabant.nl
- www.jeugdmonitorrotterdam.nl
- www.jeugdengezin.nl
- www.justitie.nl
- www.lezenenschrijven.nl
- www.mikado.nl
- www.movisie.nl
- www.nhg.artsennet.nl
- www.nji.nl
- www.onderwijsarbeidsmarktfondsmbo.nl
- www.samendwars.nl
- www.verwey-jonker.nl
- www.vrom.nl
- www.zonmw.nl

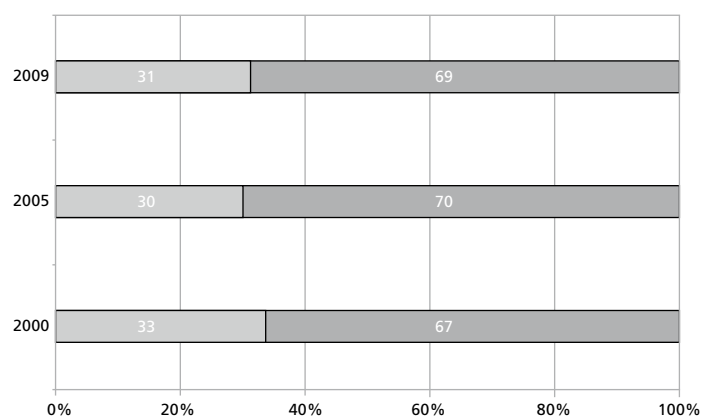
Bijlage 1 Aantal jongeren, naar herkomst

Aantal jongeren (0 tot 25 jaar) in Nederland, naar herkomst (2000, 2005 en 2009)⁴¹

	2000	2005	2009
Totaal aantal jongeren	4.828.894	4.957.309	4.930.444
Autochtonen	3.803.836	3.816.634	3.783.316
Totaal allochtonen	1.025.058	1.140.675	1.147.128
Westerse allochtonen	335.588	341.182	350.436
Totaal niet-westerse allochtonen	689.470	799.493	796.692
Marokko	144.304	163.186	168.257
Nederlandse Antillen en Aruba	53.402	62.390	60.817
Suriname	128.379	132.532	125.614
Turkije	156.879	170.505	166.704
Overig niet-westerse allochtonen	206.506	270.880	275.300



Percentage ■ autochtone en □ allochtone jongeren (2000, 2005 en 2009)



Percentage □ westerse en ■ niet-westerse allochtonen (2000, 2005 en 2009)

Bijlage 2 Medewerkers WJK en Nederlandse bevolking, naar herkomstgroepering

In de volgende tabellen is het aantal en percentage medewerkers dat werkzaam is in Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang naar (land van) herkomst weergegeven. Tevens is de Nederlandse bevolking naar herkomstgroepering weergegeven.

Samenstelling medewerkers werkzaam in WJK ⁴⁵	WMD		JZ		KO	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Autochtoon	54.757	77,1	26.108	82,5	59.908	84,9
Marokko	2.273	3,2	475	1,5	917	1,3
Turkije	1.989	2,8	316	1,0	706	1,0
Suriname	2.912	4,1	1.139	3,6	1.976	2,8
Nederlandse Antillen en Aruba	994	1,4	443	1,4	847	1,2
Overige niet-westerse landen	1.776	2,5	475	1,5	1.200	1,7
Overige westerse landen	6.250	8,8	2.690	8,5	5.081	7,2

Samenstelling Nederlandse bevolking ⁴⁶	Aantal	%
Totale bevolking	16.485.787	100
Autochtoon	13.198.081	80,1
Allochtoon	3.287.706	19,9
Westers	1.478.396	45,0
Niet westers: Marokko	341.528	10,4
Niet westers: Nederlandse Antillen en Aruba	134.774	4,1
Niet westers: Suriname	338.678	10,3
Niet westers: Turkije	378.330	11,5
Niet westers: Overig	616.000	18,7

Bijlage 3 Overzicht gesprekspartners

Hieronder is weergegeven met welke vertegenwoordigers namens de organisaties is gesproken.

Organisatie	Naam	Functie
VSNU	Dhr. Van den Berg	Beleidsadviseur Onderwijs
HBO-raad	Mw. Jansen Mw. Kleine Mw. Van Staa	Senior policy advisor Lid sectoraal adviescollege hsa Adjunct directeur
MBO Raad	Mw. Veldman	Voorzitter Kerngroep GDW
VO-raad	Dhr. Slagter	Voorzitter
MO-groep: branche Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening	Mw. Kemps Dhr. Mathijssen	Senior beleidsadviseur Senior beleidsadviseur
MO-groep: branche Jeugdzorg	Dhr. Klijn Mw. Verkerk	Branchedirecteur Senior beleidsmedewerker
MO-groep: branche Kinderopvang	Mw. Hendrikse	Branchedirecteur
Actiz	Mw. De Vries	Beleidsmedewerker Jeugd
GGD Nederland	Dhr. De Vries	Directeur
Phorza	Mw. Groen	Bestuurslid
Ned. Vereniging voor Kindergeneeskunde (NVK)	Mw. Van Zeben	Bestuurslid
Belangenvereniging medewerkers bureau jeugdzorg (BMJ)	Mw. Stiekema	Bestuurslid
Ned. Instituut van Psychologen (NIP) & Ned. vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO)	Mw. Lozowski	Beleidsmedewerker
Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland (AJN)	Mw. Peerbolte	Bestuurslid
Academische werkplaats Rotterdam-Rijnmond	Mw. Beirens	Projectleider DWARS
Academische Werkplaats Noord-Brabant	Dhr. Van de Wakker	Projectleider
RINO Noord Holland	Mw. van Dam Mw. Ruiter	Directeur Hoofd afdeling nascholing
Nederlands Jeugdinstituut (Nji)	Mw. Berger	Senior medewerker Kenniscentrum
Mikado	Mw. Boedjarath Mw. Sbiti	Directeur Adviseur
Forum	Dhr. Bellaart	Beleidsmedewerker
Calibris	Dhr. Van den Bosch Mw. Naninck Mw. Swarts	Directeur Brancheadviseur Sociaal Agogisch Werk Strategisch adviseur diversiteit
Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg (LCFJ)	-	-
Kenniswerkplaats Amsterdam Inclusief 10	-	-
Ned. Vereniging Maatschappelijk Werkers (NVMW)	-	-
Landelijk Overleg Minderheden (LOM)	-	-

Bijlage 4 Interviewleidraad

Wat weet u van het programma Diversiteit in Jeugdbeleid?

- Desgewenst toelichten van het programma.
- Reactie op doelstellingen.

Wat is er volgens u voor nodig om de doelstellingen van de programmalijn te realiseren?

- Opmerkingen bij het programma; kansen en bedreigingen, succes- en faalfactoren.
- Welke rol/verantwoordelijkheid/betrokkenheid van organisaties.
- Hoe ziet de inrichting van de programmalijn (structuur) er idealiter uit.
- Welke suggesties.

Welke betekenis hebben de begrippen diversiteit en interculturalisatie⁴⁴ voor u?

- Desgewenst toelichten van de werkdefinitie.
- Definiëring van begrippen.
 - In relatie tot de jeugdsector.
 - In relatie tot de eigen organisatie en sector.

Hoe kijkt u aan tegen het thema diversiteit?

- Belang & urgentie.
 - In relatie tot de maatschappelijke opdracht en het succes van de sector.
 - In relatie tot de maatschappelijke opdracht en het succes van de eigen organisatie.

Wat gebeurt er op dit moment binnen uw organisatie (branche/sector) op het terrein van diversiteit?

- Algemeen.
- Scholing van professionals/aandacht in het curriculum.
- Met wie werkt de organisatie samen.

Welke plannen/activiteiten en dergelijke worden ontwikkeld/gaan door uw organisatie (branche/sector) ontwikkeld worden?

- Algemeen.
- Scholing van professionals/aandacht in het curriculum.
- Met wie werkt de organisatie samen (c.q. plannen tot samenwerking).

Hoe verhoudt dit programma zich in uw ogen tot het Actieplan Professionalisering Jeugdzorg?

- Mogelijke aanknopingspunten.

Wat levert het voor uw organisatie (branche/sector) en de jeugdsector op als dit onderdeel van het programma Diversiteit in Jeugdbeleid succesvol wordt uitgevoerd?

- Wat is het eigen belang.
- Mogelijke suggesties.

Is het nuttig en nodig om een Kwaliteitskader en een interculturele competentieprofiel te ontwikkelen?

- Zo ja, hoe kijkt u hier tegen aan en hoe zou dit ingebed kunnen worden.

Ziet u een verantwoordelijkheid weggelegd voor uw organisatie en sector ten aanzien van het thema diversiteit?

- Zo ja, welke verantwoordelijkheid.

Is uw organisatie bereid om een verdere rol te spelen bij het vervolg van dit programmaonderdeel?

- Toelichten mogelijkheden.
- Zo ja, welke rol:
 - Deelname aan expertmeeting.
 - Participatie in de stuurgroep.
 - Verspreiding opbrengsten programma.
 - Uitvoeren deelopdracht.
 - Anders, nl.

Op welke terreinen kunnen organisaties samen werken en/of van elkaar leren?

- Welke partners op welke thema's.
- Hoe krijgen we de partijen zover.

Bijlage 5 Activiteiten en initiatieven

Hieronder is een aantal activiteiten weergegeven waar momenteel aan gewerkt wordt dan wel zijn gerealiseerd. Tevens is een aantal voorbeelden opgenomen van initiatieven die zijn ontstaan dan wel goed werken. Dit overzicht is niet uitputtend.

Uitstroomprofiel Jeugdzorg

In navolging van het Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg heeft de Sectorraad hsao⁴⁵ (HBO-raad) het initiatief genomen om samen met werkgevers en beroepsverenigingen een landelijk Uitstroomprofiel Jeugdzorg te ontwikkelen. In dit Uitstroomprofiel wordt aandacht besteed aan diversiteit en interculturalisatie. De verschillende hsao-opleidingen moeten zich gaan verhouden tot dit landelijke profiel.⁴⁶

Traineeship young professionals

De HBO-raad (de Sectorraad hsao), de werkgeversorganisaties en de vakbonden hebben het voornemen om gezamenlijk een inwerkjaar voor startende professionals te ontwikkelen. Het doel is om de overgang van de initiële opleiding naar het werkveld voor beginnende professionals minder groot te maken om hiermee de uitval onder startende professionals te verminderen.

Eigen Kracht Conferenties

Eigen Kracht Conferenties stelt mensen in staat om zelf, met de steun van familie en vrienden, een plan te maken voor problemen rond een kind. Eigen Kracht is een werkwijze, waarbij de kracht van het netwerk rond een probleemgezin gebruikt wordt om tot structurele oplossingen te komen. Eigen Kracht is geen hulpverlening of methodiek maar meer een besluitvormingsmodel. Het legt de verantwoordelijkheid voor het bedenken van oplossingen en het maken van een goed plan neer bij de familie en haar sociale netwerk. Dus niet bij de hulpverleners. Dit betekent dat de familie de verantwoordelijkheid krijgt en behoudt over het probleem, zeggenschap krijgt over het uiteindelijke plan en ook de regie van de hulp die geboden gaat worden in handen heeft. Een Eigen Kracht conferentie wordt begeleid door een onafhankelijk persoon (geen hulpverlener). Het is iemand die bekend is met de cultuur en de taal spreekt.⁴⁷

Focus Op Instroom⁴⁸

Focus op instroom: Dit betreft een project van Calibris dat erop gericht is de instroom van toekomstige werknemers in de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn te verbeteren, zowel kwalitatief als kwantitatief. De arbeidsmarktsituatie in de regio bepaalt de noodzaak voor eventuele inzet van één van deze projecten. De vijf projecten van Focus op instroom zijn: Welslagen, Help1 7, Werken-Leren-Coach, Care4U en Schoonmaak met Zorg. De organisatie wil de beschikbare budgetten gericht inzetten op bewezen succesvolle initiatieven.

Care4U: De aanleiding voor dit project is dat jaarlijks ruim 50% van de leerlingen het MBO-onderwijs zonder startkwalificatie verlaat, terwijl de maatschappij zit te springen om gekwalificeerde beroepskrachten voor Zorg en Welzijn op niveau 3. In grote steden is de vroegtijdige uitval van leerlingen van allochtone afkomst is een probleem. Op deze doelgroep richt het project zich. Leerlingen die dreigen uit te vallen of net zijn uitgevallen worden in kleine groepen getraind om een andere manier van denken en handelen aan te leren. Met nieuwe inspirerende vaardigheden en houdingsaspecten, zodat zij zich positief kunnen ontwikkelen op school, in hun werkomgeving en thuis. Ook docenten, praktijkopleiders en werkbegeleiders worden getraind. Zij leren een andere manier van denken en handelen en krijgen naast de training 'culturele diversiteit' ook een succestraining. De training leert over verschillen heen te reiken en een gezamenlijke bron van kracht en inspiratie te ontdekken.

Projecten DWARS (2008-2009)⁴⁹

- Vraaggerichte raadpleging tiener meiden en ouders ten aanzien van psychosociale problemen: De vraaggerichte raadpleging onder jongeren en hun ouders richt zich in de eerste plaats op tienermeiden. Er worden verschillende focusgroepsgesprekken met Nederlandse en Turkse meiden gevoerd. Later komen mogelijk ook Antilliaanse jonge vrouwen aan bod. De focus van deze gesprekken ligt op psychosociale problematiek. Wat doe je als je sombere gevoelens hebt? Waar ga je naar toe, en met wie zou je daar over praten? Het doel is om inzicht te krijgen in waar jongeren met hun hulpvraag naar toe gaan.

- Vraaggerichte raadpleging professionals: Voor de vraaggerichte raadpleging onder de professionals wordt deels gebruik gemaakt van een lopend onderzoek naar de verwachtingen van medewerkers binnen Centra voor Jeugd en Gezin in de deelgemeente Feyenoord en in samenwerking met het Erasmus MC en de GGD Rotterdam-Rijnmond. Daarnaast vindt er een vraaggerichte raadpleging plaats onder professionals over interculturaliteit, hun ervaringen hiermee, mogelijke knelpunten maar ook succesfactoren. Deze raadpleging wordt in het eerste jaar uitgevoerd om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de ervaringen en meningen van professionals binnen verschillende vakgebieden (welzijn, zorg en onderwijs).
- Onderzoek crossculturele validatie van de Jeugdmonitor Rotterdam Rijnmond: De GGD Rotterdam-Rijnmond onderzoekt de lichamelijke en psychische gezondheid van kinderen en jongeren van 0 tot en met 18 jaar met de Jeugdmonitor Rotterdam. Omdat personen met verschillende culturele achtergronden de vragenlijsten mogelijk anders interpreteren en invullen kunnen er verschillen in de uitkomsten van de JMR ontstaan. Binnen de GGD Rotterdam-Rijnmond is een onderzoek gestart waarbij deze verschillen worden opgespoord. Hierdoor kan men rekening houden met mogelijke culturele verschillen in de JMR en de interpretatie van de resultaten hiervan.⁵⁰
- Multidisciplinaire klankbordgroep: Binnen de Hogeschool Rotterdam is een Klankbordgroep opgesteld van verschillende niet westerse allochtone jongeren. Deze groep komt in ieder geval vier keer bij elkaar om hun mening en input te geven over verschillende thema's die relevant zijn voor DWARS. Voor de zomervakantie heeft de eerste kennis-makingsbijeenkomst plaatsgevonden.
- Module interculturele vaardigheden: Voor excellente studenten is een excellentieprogramma opgezet met de naam EXtra DWARS. Studenten kunnen worden ingezet om (praktijk)onderzoek uit te voeren. Het doel is om studenten tot meesterschap te brengen. De studenten ontwikkelen zich tot een excellente professional en voor het werkveld worden door de studenten relevante en innovatieve producten ontwikkeld.

Jeugdbalans Brabant⁵¹

Jeugdbalans Brabant is een website voor gemeente- en provincieambtenarenjeugd waar informatie over gemeentelijk jeugdbeleid en de provinciale jeugdzorg samenkomt. Gemeenten en provincie geven elkaar inzicht in beleidsgegevens over het gemeentelijke jeugdbeleid en de provinciale jeugdzorg. Het doel is om gemeenten en de provincie te helpen samen sturing te geven aan de realisatie van een sluitende aanpak voor hulp aan ouders en kinderen.

Beroepsoverstijgend samenwerken

Verschiedende organisaties die elkaar hebben ontmoet in het kader Actieplan Professionalisering in de Jeugdzorg hebben het initiatief genomen om samen activiteiten te ontplooiën (onder meer door samen een brochure te ontwikkelen).

Interculturaliteit als kracht

Een voorbeeld dat genoemd is een studententeam, qua samenstelling met een culturele heterogene achtergrond, dat onderzoek verricht. De verschillende culturele achtergronden maakt dat zij succesvoller zijn dan homogene teams in bijvoorbeeld het bereiken van alle doelgroepen (het betrof een onderzoek naar het televisiekijkgedrag onder Nederlanders; met de inzet van een heterogeen team bleek de respons onder migrantendoelgroepen (veel) hoger).

Spin in het web

Op een aantal plaatsen is de succesfactor een 'spin in het web': een persoon met een sleutelfunctie en op een sleutelpositie. Deze persoon kent de organisaties en de instanties kennen deze persoon. Verbinden, kennen en vertrouwen zijn in deze kernbegrippen.

Benutten sleutelfiguren

Het benutten van sleutelfiguren binnen een gemeenschap is eveneens genoemd als een succesfactor voor het slagen van initiatieven en projecten. De sleutelfiguren zijn personen die een brug vormen tussen organisaties/instanties en migrantendoelgroepen. De personen kennen de betrokkenen, de formele en informele weg binnen de gemeenschap/wijk/buurt/gemeente en naar instanties. Verbinden, kennen en vertrouwen zijn in deze kernbegrippen.

De opvang van migrantenkinderen in de pleegzorg

Op sommige plekken is lokaal een behoefte ontstaan waaruit initiatieven zijn ontplooid. Een voorbeeld hiervan is de opvang van migrantenkinderen in de pleegzorg. Lokaal (in Brabant) heeft iemand uit de doelgroep zelf het initiatief genomen heeft om in de omgeving meer migranten bereid te vinden om een migrantenkind op te vangen (om een zo vertrouwd mogelijke omgeving te kunnen bieden aan een kind). Dergelijke initiatieven kunnen door organisaties worden gestimuleerd.

Kleurrijke Onderwijsteams

Het project Kleurrijke Onderwijsteams is in 2005 gestart op initiatief van de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO.⁵² Het project is geïnitieerd om de culturele diversiteit van de arbeidsmarkt in de MBO-sector te bevorderen. Het project is in 2005-2006 ontwikkeld en in 2006-2007 gestart. Het doel was om meer allochtonen in het onderwijzend personeel te krijgen. Hiermee worden de volgende zaken beoogd:

- Een betere afspiegeling van degenen die voor de klas staan en degenen die in de klas zitten.
- Een betere verbinding tussen degenen die voor de klas staan en degenen die in de klas zitten.
- Een beter opleidingsrendement.
- Werving van onderwijzend talent binnen een omvangrijke maar tot nu toe nauwelijks voor dit doel bereikte doelgroep.

Dit project is uiteindelijk, ondanks de energie die erin is gestoken, niet succesvol verlopen. Er bleek weinig belangstelling voor. In de regio vanwege het lage aantal allochtonen. In de stad werd het onderwerp als al opgelost beschouwd (het personeelsbestand was in zijn geheel genomen al een afspiegeling van de maatschappij). Met andere woorden: de urgentie werd niet gevoeld.

Voetnoten

- ¹ Het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' is opgesteld in samenwerking met het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het RIVM/Centrum Jeugdgezondheid.
- ² ZonMw-programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid', Gelijke kansen voor migrantenkinderen (november 2008).
- ³ Minister voor Jeugd en Gezin en Minister voor Wonen, Wijken en Integratie, Brief Diversiteit in het Jeugdbeleid (11 juli 2008), Kenmerk: DJDenG/AJG-2862509.
- ⁴ ZonMw-programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid', Gelijke kansen voor migrantenkinderen (november 2008).
- ⁵ Het jeugdbeleid in Nederland is erop gericht, dat alle kinderen en jongeren, ongeacht hun culturele achtergrond gezond en veilig kunnen opgroeien, hun talenten kunnen ontwikkelen en plezier hebben, hun steentje leren bijdragen aan de maatschappij en goed voorbereid zijn op de toekomst. De ouders zijn hiervoor primair verantwoordelijk. Het jeugdbeleid kan ouders en hun kinderen daarbij ondersteunen. (Brief Diversiteit in het Jeugdbeleid, juli 2007). De missie van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' is om samen met migranten jeugd en hun ouders kennis en vakmanschap voor en met (semi-)professionals in de jeugdsector te ontwikkelen en te implementeren om de ontwikkeling van migranten jeugd te bevorderen en veilig te stellen daar waar deze ontwikkeling wordt bedreigd. ZonMw-programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid', Gelijke kansen voor migrantenkinderen (november 2008).
- ⁶ In overleg met ZonMw is een overzicht opgesteld van de organisaties die in de belangenanalyse betrokken worden. Ondanks dat een deel van de gesprekspartners zelf werkzaam is in de jeugdsector, zijn professionals als belanghebbenden niet als zodanig betrokken in de verkenning. Dit viel buiten de opdracht.
- ⁷ Om een tamelijk objectieve belangenanalyse uit te kunnen voeren zijn de gesprekken gevoerd met behulp van een interviewleidraad. De interviewleidraad is voorafgaand aan de gesprekken ter goedkeuring voorgelegd aan ZonMw.
- ⁸ Met alle organisaties die betrokken zouden worden bij de belangenanalyse is contact opgenomen. Met een aantal organisaties is het helaas niet gelukt, ondanks meerdere pogingen, om tot een afspraak te komen. In de bijlagen is een overzicht opgenomen.
- ⁹ Achter in deze notitie staat een aantal andere begrippen weergegeven.
- ¹⁰ Deze definitie is afgeleid van de definitie zoals deze geformuleerd is in de conceptrapportage Interculturele competentieprofielen.
- ¹¹ Deze definitie is afgeleid van de definitie van W.A. Shadid (Interculturele communicatieve competentie) waarin intercultureel competent uit drie componenten (motivatie, kennis en vaardigheden) bestaat.
- ¹² Interculturalisatie van de gezondheidszorg.
- ¹³ Verlangen naar de zee.
- ¹⁴ Uit onderzoek blijkt dat mensen met algemene leer- en gedragsproblemen, een taalachterstand, die opgroeien in een 'taalarme' omgeving en die niet gestimuleerd worden om te lezen en te schrijven, met groot schoolverzuim en weinig opleiding, die op school onvoldoende aandacht en begeleiding kregen en bij wie de vaardigheden zijn weggezakt kwetsbaar zijn. Stichting Lezen & Schrijven.
- ¹⁵ Dit profiel wordt in het Sectoraal adviescollege hoger sociaal-agogisch onderwijs besproken.
- ¹⁶ Hierbij wordt bedoeld op alle in deze verkenning betrokken organisaties en de organisaties die zij vertegenwoordigen.
- ¹⁷ Wanneer gesproken wordt over de 'beroepsverenigingen' dan worden alleen de beroepsverenigingen bedoeld waarmee in dit kader is gesproken. Hetzelfde geldt voor andere eenzelfde soort aanduidingen.
- ¹⁸ De cijfers zijn afkomstig uit factsheets van het FCB en hebben betrekking op werknemers binnen Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.
- ¹⁹ FCB, Factsheets WJK 2008. In de bijlagen zijn aanvullende gegevens opgenomen.
- ²⁰ In de gesprekken is onder meer gerefereerd aan de vrouwen en kinderen die onder meer in het kader van gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen. Deze vrouwen en kinderen moesten bereikt worden in de gezondheidszorg. In de publicatie 'Gekleurde gekte, werken aan 25 jaar interculturele GGZ' is de weerslag van vijftientig jaar werken aan interculturele geestelijke gezondheidszorg in Nederland beschreven.
- ²¹ De academische werkplaatsen hebben onder andere tot doel om deze transfer te versterken.

- ²² In de periode dat het onderzoek is uitgevoerd, was een deel van de relevante stukken alleen in conceptvorm beschikbaar. Intussen zijn deze ook in de definitieve vorm beschikbaar. De onderstaande resultaten zijn inmiddels dus behaald.
- ²³ Doel programmalijn Intercultureel vakmanschap: de ontwikkeling van een overzicht van interculturele competenties voor uitvoerende professionals in de preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdsector en het werken aan draagvlak voor de implementatie van deze competenties.
- ²⁴ Brief Diversiteit in het Jeugdbeleid (juli 2008).
- ²⁵ Zie ook aanbevelingen 'Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdsector' en 'Inventarisatie bij- en nascholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdsector'.
- ²⁶ Evident hierbij is dat niet alleen beroepsbeoefenaren zich verbinden in deze netwerken, maar dat ook leidinggevend-participanten.
- ²⁷ Afhankelijk van het thema, de context en de samenstelling van het leernetwerk is het daarbij te overwegen ook de doelgroepen (deels) te laten participeren in deze leernetwerken.
- ²⁸ Dit sluit aan bij hetgeen vermeld staat in 'Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdbeleid.'
- ²⁹ Dit sluit aan bij de uitgangspunten van de Academische werkplaatsen.
- ³⁰ Hierbij kunnen de organisaties waar het thema diversiteit geen issue meer is, omdat ze het vraagstuk rondom diversiteit en interculturalisatie al hebben opgelost, als inspiratiebron worden gebruikt.
- ³¹ NB In de gesprekken is tevens aangegeven dat de verschillende initiatieven, onderzoeken en kennis die binnen de verschillende programmalijnen worden ontwikkeld niet voldoende overzichtelijk en inzichtelijk is.
- ³² Zie paragraaf 2.2.
- ³³ Zie ook paragraaf 2.2.
- ³⁴ In een zorg- en adviesteam werkt onderwijzend personeel samen met de leerplichtambtenaar, het (school-) maatschappelijk werk, bureau Jeugdzorg, centrum voor Jeugd en Gezin, de jeugdgezondheidszorg en de politie.
- ³⁵ Deze definitie is afgeleid van de definitie zoals geformuleerd door Movisie (Interculturele competentieprofielen).
- ³⁶ Interculturalisatie van de gezondheidszorg.
- ³⁷ Verlangen naar de zee.
- ³⁸ Deze definitie is afgeleid van de definitie van W. A. Shadid (Interculturele communicatieve competentie) waarin intercultureel competent uit drie componenten (motivatie, kennis en vaardigheden) bestaat.
- ³⁹ Stichting Lezen & Schrijven.
- ⁴⁰ Stichting Lezen & Schrijven.
- ⁴¹ CBS (jeugddatabase).
- ⁴² FCB, Factsheets WJK 2008.
- ⁴³ CBS (2009).
- ⁴⁴ Waarvan diversiteit wordt gesproken, wordt ook op interculturalisatie gedoeld tenzij expliciet anders gemeld.
- ⁴⁵ Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs.
- ⁴⁶ Dit profiel is onder andere afgeleid van het competentieprofiel Jeugdzorgwerker. Het competentieprofiel Jeugdzorgwerker is opgesteld om de professionaliteit van de jeugdzorg te versterken en de samenhang in de beroepsuitoefening inzichtelijk te maken. In het functie- en beroepsoverstijgende profiel zijn de taken en competenties van de verschillende sociaal-agogische professionals die opgroei- en opvoedproblemen aanpakken gebundeld. Nji/Movisie (2009).
- ⁴⁷ www.eigen-kracht.nl & www.ggd.rotterdam.nl.
- ⁴⁸ www.calibris.org.
- ⁴⁹ www.samendwars.nl.
- ⁵⁰ www.jeugdmonitorrotterdam.nl.
- ⁵¹ www.jeugdbalansbrabant.nl.
- ⁵² Kleurrijke Onderwijsteams, Methodiek & Tips.



van Beekveld & Terpstra
organisatieadviesbureau

Verantwoord veranderen met hart voor onderwijs en zorg

Nieuwe Steen 18
1625 HV Hoorn

T 0229 - 24 42 24

E advies@vbent.org

I www.vanbeekveldenterpstra.nl

