

NAAR EEN INTERCULTURALISERING VAN HET WELZIJNSWERK

Ghislain Verstraete

“De wijsheid die we te ontdekken hebben van de hulpverlening aan allochtonen is dat iedereen cultureel gesitueerd is. We kunnen nu (ook) niet meer naar autochtonen in de therapiekamer terugkeren zonder rekening te houden met de culturele dimensie. Dat is de verrijking die zich voordoet vanuit therapie met allochtonen: de dimensie cultuur wordt ook in de hulpvraag van autochtonen duidelijker” (Meurs & Gailly).

EEN KRITIEK VAN ‘CULTUUR’ EN ‘INTEGRATIE’

Het citaat uit het boek *‘Wortelen in culturen’* (Meurs en Gailly, p. 218) waarmee we deze bijdrage over hulpverlening aan allochtone burgers openen, stelt de culturele dimensie binnen de geestelijke gezondheidszorg en het welzijnswerk in ruime zin aan de orde. Leren omgaan met grote diversiteit en complexiteit in de samenleving is inderdaad een fundamentele uitdaging voor de toekomst. Dat geldt niet alleen voor de hulpverlening aan allochtonen, maar ook voor elke vorm van bijstand aan autochtonen. Migranten zijn hier slechts aangever van een brede maatschappelijke problematiek. Zij duwen ons met de neus op de culturele dimensie van ons werk zowel met allochtonen als met ‘eigen volk’!

Mijn uitgangspunt is een kritische noot bij ons gebruik van bepaalde concepten. Er is in het verleden één en ander scheef gelopen omwille van een verkeerd gebruik van de begrippen ‘cultuur’ en ‘integratie’. Men kan ook zeggen dat een foutieve invulling van deze begrippen tekenend was en is voor bedenkelijke ontwikkelingen in de samenleving. Dat had te maken met reducties van de ‘culturele’ realiteit waarbij een complexe context herleid werd tot simplistische stereotypen.

Het culturele (kalk)ei

Mede onder invloed van een (vaak onmachtig) antiracisme [Verstraete, 1995] werden de verschillen tussen ‘culturen’ en ‘etnische’ groepen in die mate in de verf gezet, dat men werkelijk is gaan geloven in een ‘fundamenteel’ anders-zijn van allochtonen. Al te vaak werd met betrekking tot culturele diversiteit een etnische lezing gepropageerd. Dergelijke lezing draagt ertoe bij dat een veronderstelde ‘essentie’ van ‘de Andere’ wordt geïsoleerd uit de maatschappelijke context. Allochtonen krijgen een gemeenschappelijke naam die tot een etiket verwordt, een gemeenschappelijk verleden dat geen persoonlijke geschiedenissen toelaat, een ongenuanceerde band met een thuisland, een clichématige invulling van solidariteit, een gemeenschappelijke cultuur en identiteit die als vergelijkingsstandaard gaat dienen. Dit terugtrekken op het culturele en het etnische, afgesneden van het sociaal functioneren, vervormde de perceptie en de perspectieven op burgerschap en solidariteit. Denken over diversiteit werd verengd tot het aangeven van verschillen. Het gemeenschappelijke, het universeel menselijke en de gedeelde maatschappelijke condities, werd al te vaak vergeten. Diversiteit is echter drager van zowel verschillen als gemeenschappelijkheid.

Elk gedrag werd culturalistisch en op het niveau van etnische communauteiten uitgelegd. Cultuur werd en wordt gezien als een a-historisch ding, een ei dat in een ver verleden werd gelegd en sindsdien onveranderbaar mensen en groepen gaat determineren. Alleen een grondige kennis van dit ding zou de communicatie tussen mensen mogelijk maken. Een gevolg hiervan is dat men gaat denken en handelen vanuit een inventarismodel waarbij alle culturele eigenheden in kaart worden gebracht. Deze inventaris wordt gebruikt als fundament om gedrag te interpreteren en te communiceren. We bekijken dus allochtonen door een brilletje waarvan de glazen werden geslepen en gekleurd door de gegevens uit onze inventaris: alle Noord Afrikanen zijn godsdienstig en moslim, ze leven volgens een strikte scheiding in de man/vrouw rollen, ... Dit ware op zich niet zo erg indien we ook oog hadden voor de snelle evoluties in de rolpatronen die zich in gezinnen voordoen en de crisissen die dit gebeurlijk genereert.

Het inventarismodel wordt in de huidige omstandigheden steeds minder haalbaar gezien de steeds grotere diversiteit die zich aanbiedt. En het leidt bovendien tot specialismen in deze of gene 'cultuur' of 'etnie'. Zo 'n etnische lezing wekt de illusie van een totaalverklaring op. Persoonlijke en sociale factoren worden erdoor echter aan het gezichtsveld onttrokken. Men gaat voorbij aan de realiteit van mensen die zich maatschappelijk willen realiseren, eigen projecten uitstippelen voor hun leven, daarover negotiëren met hun omgeving, aanpassingen doen op basis van die toetsing, ... Deze trajecten van individuen en groepen diversifiëren hoe dan ook elke communauteit en zorgen voor een enorme dynamiek in de samenleving. Door culturele reductie gaat men daar allemaal aan voorbij, ook aan de interactie tussen zogenaamde 'meerderheden en minderheden'. Terwijl het gedrag van minderheden ook bepaald wordt door het gedrag van de meerderheid (en omgekeerd). En deze interactie wordt ook mee bepaald door de relatieve machtsverschillen tussen meerderheid en minderheid.

Categoriaal of uniform

Ook met de visie op integratie en de daarvan afgeleide modellen is er wat mis gelopen. Twee (hier grof geschetste) modellen hebben hun failliet al bewezen. Het eerste sluit aan bij de beschreven etnische lezing en kunnen we typeren als 'exclusief categoriaal'. Het 'multiculturalisme' model is hiervan een duidelijk voorbeeld. Dit model vertrekt vanuit een beeld van de maatschappij als een samenstelling van etnische groepen en culturen. De onderliggende veronderstelling is dat de culturele eigenheid ook al de interacties en relaties tussen mensen en groepen in grote mate beheerst. Het lidmaatschap van een bepaalde groep betekent dan automatisch dat men als individu de kenmerkende cultuur van die groep (normen en waarden, taal, religie enz.), maar ook zijn specifieke behoeften en problemen deelt (categoriaal denken). Een beleid dat op deze visie stoelt is daarom sterk categoriaal, wat feitelijk segregierend werkt. Men ontwikkelt gespecialiseerde instrumenten op alle niveaus en specifieke categoriale diensten. Een van de gevolgen hiervan is de afwenteling van verantwoordelijkheid van de algemene dienstverlening op de categoriale sector.

Het tweede model kunnen we etiketteren als 'inclusief niet-categoriaal'. Het 'melting pot' model, met al zijn afgeleiden en varianten, is hiervan een illustratie. Diversiteit bestaat niet bij wijze van spreken. Het bestaan van cultuurverschillen en etnische groepen wordt enkel erkend als kenmerk van een beginsituatie, maar uiteindelijk dienen zij te 'versmelten' in een nieuw cultuur geheel. Eigenheden moeten vervagen en worden hoogstens getolereerd in de privé-sfeer. Integratie heeft een uniformerende strekking, is Amerikaniserend, anti-diversiteit.

Inclusief én onderhandeld

Een derde integratiemodel is tegelijk inclusief én gedeeltelijk categoriaal. Dit klinkt als een tegenstelling en soms zitten er ook dichotomieën aan vast. Maar het gaat om een pragmatisch perspectief waarbij onderhandelen centraal staat. Meer dan met categorieën houdt men rekening met situaties. Het model is enerzijds inclusief: alle individuen en groepen, ongeacht hun herkomst, culturele achtergrond of status, worden erkend als volwaardige leden van de samenleving. Dat betekent dat zij actief kunnen deelnemen aan de maatschappelijke discussie en de politieke besluitvorming zonder hun eigenheid te moeten opgeven. Daarbij gelden uiteraard ook een aantal principes die ten grondslag liggen aan een burgerlijke democratische samenleving: recht op een gelijke behandeling, gelijkheid van kansen e.d. Een inclusief beleid streeft er dan naar, in de mate van het mogelijke, alle individuen en groepen te bedienen via algemene instellingen en voorzieningen, die ook de diversiteit van de samenleving in rekening brengen.

Anderzijds is er ruimte voor een beperkte weging van de culturele autonomie, waarbij een beperkte en aanvullende categoriale aanpak mogelijk is. Om interculturele integratie te organiseren is het onderhandelen nodig met verschillende partijen. Het pragmatische schuilt er in dat men de doelstellingen en het beeld van het ideale samenlevingsmodel niet a-priori vastlegt, maar vooral laat bepalen in het onderhandelingsproces. De principes van onderhandeling als strategie voor probleemoplossing of besluitvorming en van inclusiviteit (niemand onrechtmatig uitsluiten van deelname aan negotiatie) liggen echter wel vast en zijn niet onderhandelbaar.

Kortom: het volstaat niet om de ‘culturele dimensie’ in de hulpverlening te erkennen. Bepaalde visies op ‘cultuur’ en ‘integratie’, zoals hierboven beschreven, zijn contraproductief en pinnen mensen en groepen vast op een passieve positie. Culturen zijn geen (kalk)eieren die wij zo nodig verder moeten uitbroeden. Het zijn eerder processen die ervoor zorgen dat we in staat zijn betekenis te geven aan de wereld in en rondom ons. Natuurlijk hebben we die verworven via leerprocessen waarbij vorige generaties zijn betrokken. Cultuur is echter ook dynamisch, verbonden met de trajecten van ons leven, negotieerbaar met anderen ... Wij kunnen samen en op een pragmatische wijze, vertrekkende vanuit situaties en niet vanuit categorieën, betekenis geven aan het maatschappelijk gebeuren en de projecten die we voor de toekomst willen uitstippelen.

Dat is bijzonder belangrijk voor sociale en culturele werkers, want dit welzijnswerk is uitermate verbonden met ‘betekenis geven’. Vele deelnemers of cliënten, of ze nu allochtoon of autochtoon zijn, zoeken eigenlijk naar een plaats en betekenis voor hun leven. Cultuur – in de juiste betekenis van het woord - staat daarom hoe dan ook centraal in al dit werk. Vooral de centra voor ‘algemeen welzijnswerk’ dienen zich ervan bewust te zijn dat een reeks maatschappelijk verankerde reducties hun beleid tegenover (potentiële) allochtone en autochtone cliënten beïnvloeden..

EEN BREDERE VISIE ONTWIKKELEN

Ook de overheid moet zich hoeden voor foutieve reducties van de realiteit. Ten bewijze daarvan verwijzen we naar de term ‘beleid voor ‘etnisch-culturele’ minderheden’, die in het nieuwe decreet voor de integratiesector werd gebruikt. De noemer lijkt me om bovenvermelde redenen niet zo gelukkig gekozen. We moeten de beleidsvisie integendeel expliciet verbreden, anders zaait de overheid zelf wat ze zegt op het terrein te willen vermijden.

Pluralisme van leefstijlen

Allochtonen zijn slechts aangever van een veel ruimere maatschappelijke problematiek. Een aangrijpingspunt is dat onze directe leefomgeving - en dus ook het werkkader van het welzijnswerk – bijzonder veelkleurig is geworden, en dit op minimaal vier vlakken. Onze omgeving wordt vooreerst steeds duidelijker multicultureel. Mensen, mannen vrouwen en kinderen uit andere landen en continenten komen in onze steden wonen en confronteren ons met andere ‘culturen’. Die culturen zijn ‘betekenis-gevende-processen’. Die leren ons dat de werkelijkheid ook anders betekenis kan krijgen dan wij gewend zijn. We leven ten tweede in een steeds pluraler omgeving. Mensen hebben steeds meer autonomie om hun leven vorm te geven. De gebondenheid aan regels en traditie verzwakt op vele domeinen. Vandaar dat we omgeven worden door een diversiteit van ‘leefstijlen’ die allemaal de uitdrukking zijn van persoonlijke en individuele vormgevingen.

Dit heeft positieve effecten want het verhoogt de kans subject te worden, dit is acteur van het eigen leven zowel individueel als in groepsverband. Maar het confronteert ons ook met de dwang om het eigen leven in handen te nemen. Want ten derde leven we bovendien ook in een omgeving met verschillende snelheden en ongelijk verdeelde kansen. De sociaal-culturele achtergrond en de levensgeschiedenis blijven mede determinerend voor de toegang die mensen al dan niet krijgen tot het maatschappelijk gebeuren. En tenslotte is er de Europese dimensie, die beleidsmatig aan belang wint. Ook hier zijn sociale en culturele accentverschuivingen aan de gang. Op dit niveau wordt het spel van meerderheden en minderheden anders gespeeld. Vlamingen zijn in de Europese context een minderheid ... Dagelijks worden we aldus geconfronteerd met culturele en sociale verscheidenheid en alternatieven voor ons denken, handelen, betekenis geven en voelen. Deze veelkleurigheid schept verwachtingen en lijkt een uitdaging maar er is ook een keerzijde aan verbonden.

Beperkte draagkracht

Mensen krijgen nog steeds ongelijke kansen in het maatschappelijk gebeuren omwille van hun sociale en/of culturele achtergrond. Wij moeten er geen plaatje bij maken. Het is voor iedereen duidelijk dat er hele groepen blijven, die enkel mits veel inspanningen (en inlevering) uit de marge geraken: generatiearmen, trekkend bevolking, gehandicapten, thuislozen, druggebruikers, psychiatrische patiënten, ... en vaak ook migranten. We kunnen de sociaal-culturele achtergrond dus niet loskoppelen van de economische positie en de relatieve macht die dergelijke positie met zich meebrengt. Het gevaar van absoluut culturalisme bestaat erin dat men culturele diversiteit wel erkent, maar isoleert uit zijn maatschappelijke context. Je krijgt het recht je ‘ding’ te doen, maar dan wel in de marge als je daar thuishoort.

Er zijn ook meer mensen die afhaken en pogen te ‘ontsnappen aan de tirannie van de mogelijkheden’. Ze vluchten in magie en mythe: nieuwe religieuze bewegingen, televisiefamilies, ‘gatbenepen’ nationalismen, ... Een veelkleurige maatschappelijke context stelt veel bijkomende eisen waarop we niet steeds voldoende zijn voorbereid. We moeten soms kiezen en krijgen het niet gratis. Er zijn nogal wat mensen die de complexiteit willen temmen door terug te vallen op de traditionele waarden, normen en structuren. Soms worden ze daarom de ‘nieuwe moralisten’ genoemd.

Het is in elk geval duidelijk dat onze visies en praktijken op politiek vlak, in verband met welzijnswerk en onderwijs, ... niet altijd aansluiten bij de nieuwe maatschappelijke context, of als u wil: de ‘nieuwe sociale kwestie’. De fundamentele vraag voor de toekomst is daarom:

“Hoe leren wij omgaan met de grotere diversiteit en complexiteit in de samenleving? Onder meer en niet in het minst in het welzijnswerk.

DENKWERK VOOR HET WELZIJNSWERK

De uitdaging voor het welzijnswerk zou zo kunnen geformuleerd worden: “Hoe vullen welzijnswerkers in deze nieuwe maatschappelijke context van diversiteit en complexiteit het concept ‘pluralisme’ in”? Of met andere woorden: “Hoe krijgt integratie, zowel voor allochtonen als autochtonen, in onze projecten een eigentijdse vorm”?

Koek van eigen deeg

Met een algemene en abstracte vraagstelling kan je geen koeken bakken. M.a.w. om niet te blijven steken in filosofische discussies kunnen we ten aanzien van het welzijnswerk beter wat meer specifieke vragen formuleren. Zijn de gehanteerde sociaal-culturele kapstukken en instrumenten van het welzijnswerk voldoende aangepast aan de huidige context van diversiteit? Welke (interculturele) competenties hebben welzijnswerkers nodig in hun relatie tot een diversiteit van doelgroepen en cliënten? Zijn onze methodieken voldoende gedifferentieerd om die verscheidenheid op te vangen? Hoe kan het welzijnswerk over zijn aanbod en werkwijze met cliënten en doelgroepen zodanig onderhandelen dat een vraaggerichte aanpak mogelijk wordt? Hoe kan de diversiteit aan doelgroepen tot participatie begeleid worden en welke platforms hebben we hiervoor nodig? Via welke kanalen kan het welzijnswerk alle burgers informeren over zijn aanbod aan diensten en hoe worden die effectief toegankelijk voor elkeen die er gebruik wil van maken? En vooral: hoe ondersteunt het welzijnswerk op zijn beurt zijn cliënten om beter met de maatschappelijke diversiteit en complexiteit om te gaan?

Dergelijke vragen kunnen ertoe bijdragen dat het welzijnswerk blijft zoeken naar een geactualiseerd antwoord op nieuwe uitdagingen binnen veranderende contexten. Wat nog niet wil zeggen dat ze ook in een handomdraai oplosbaar zouden moeten zijn. Het zoeken naar antwoorden zou daarom ondersteund moeten worden door de overheid, eventueel in samenspraak met universiteiten en hogescholen. Ondersteuning kan dan bestaan uit onderzoek, methodiekontwikkeling en vorming.

Zoals gezegd zullen allicht twee sleutelbegrippen hierin een rol spelen: interactie en interculturele competentie. Interactie ligt voor de hand. Het dient immers het vertrekpunt te zijn voor de interculturalisering. Wij bedoelen hiermee de concrete interacties op de verschillende niveaus: tussen de hulpverlener en zijn cliënt, tussen welzijnsdiensten en hun regio, tussen beleidsmakers en de burgers, ... Kwaliteitsvolle interactie is een middel om het welzijn te bevorderen, maar het is ook een doel op zich.

Interculturele competentie

Deze competentie wordt omschreven [Sierens, 1998] als een geheel van vaardigheden, attitudes en kennis om adequaat en flexibel om te gaan met diversiteit. Interculturele competentie is dus niet louter gericht op allochtonen maar op alle subjecten en actoren in een samenleving. Zij heeft dus bijvoorbeeld ook inter-generationale aspecten: hoe gaat de oudere generatie competent om met zijn jongeren? Hierbij zijn twee componenten van belang. Er is een kenniscomponent. Centraal staat hier dat men weet dat kennis een sociale constructie is. Ze weerspiegelt de beleefde werkelijkheid en is gebonden aan maatschappelijke posities. Cultuur is hierbij het geheel van aangeleerde processen die betekenis creëren. Op de tweede

plaats is er een relationele component. Hierin zijn vaardigheden, attitudes en inhouden verwerkt die toelaten adequaat en flexibel te functioneren. Minimaal gaat het om drie punten: In staat zijn tot codewisseling: herkennen en hanteren van diverse verbale en non-verbale codes, geïjkte manieren om te communiceren, die mensen in hun interacties gebruiken. Flexibel omgaan met gedragsalternatieven: in staat zijn andere strategieën te gebruiken als alternatief indien eerdere pogingen met traditionele strategieën zijn mislukt. Een empathisch perspectief kunnen zien: in staat zijn je te verplaatsen in de gedachten, gevoelens van anderen.

‘Interculturele’ competentie kunnen we verwerven door te leren in interactie. Specifiek naar het algemeen welzijnswerk zouden we dit voor wat de relationele component betreft vertalen in een aantal doelstellingen en activiteiten. We moeten beter observeren welke verschillende codes mensen hanteren in de interactie in het algemeen en met de hulpverlener in het bijzonder. We dienen competent te zijn om waar nodig aan codewisseling te doen. Scherper leren observeren welke communicatiekanalen mensen gebruiken en welke hen bereiken. We moeten de flexibiliteit opbrengen om met de cliënt over de meest gepaste methodieken en strategieën te negotiëren. We moeten blijvend en grondiger aandacht hebben voor empathie en de verscheidenheid aan perspectieven waarmee mensen zichzelf en hun omgeving benaderen. De aandachtspunten voor de kenniscomponent sluiten daarbij aan: systematisch nagaan welke kennis bij de cliënt bruikbaar kan gemaakt worden zodat hij zijn eigen problemen, binnen zijn context, kan oplossen, en de instellingen dienen hun kennis over de regio met betrekking tot diversiteit te verhogen door die beter in kaart te brengen.

EEN CULTUUR-AGENDA

Het is de moeite waard om systematisch na te gaan welke interculturele competentie al in het welzijnswerk aanwezig is en hoe de interactie met de diverse cliënten en doelgroepen in de praktijk verloopt. Waar nodig moeten we mensen blijven bijstaan om die competentie verder te expliciteren. Laten we echter duidelijk wezen en waarschuwen. De twee sleutelbegrippen ‘interactie’ en ‘interculturele competentie’ mogen niet ontkoppeld worden van de sociaal-economische posities die mensen innemen, want daar zijn relatieve machtsverschillen aan verbonden. Het doordringen binnen de bestaande structuren en voorzieningen zal ook hiervan afhankelijk blijven.

Hoe dan ook zal de algemene beschrijving en analyse van de culturele verscheidenheid en de integratie aangevuld moeten worden met kennis en ervaring van en in de sector. In functie daarvan kunnen we een beperkte agenda opstellen van noodzakelijke taken die de interculturalisering kunnen bevorderen. Alle niveaus van het welzijnswerk kunnen daarin participeren. Sommige punten dienen opgenomen te worden door de hulpverlener in relatie tot zijn cliënt, andere zijn een zorg voor de gehele organisatie, nog andere punten situeren zich op het beleidsniveau en moeten daar hun invulling krijgen. Onze agenda is niet uitputtend en heeft voornamelijk de bedoeling inspiratie op te wekken.

Visie op verscheidenheid

Eerste punt op de agenda is het ontwikkelen van een nieuwe en inspirerende visie op verscheidenheid. Het is noodzakelijk dat het team, in samenspraak, een visie ontwikkelt op individuele, sociale en culturele verscheidenheid. Deze visie kan inspirerend werken indien veelvormigheid in eerste instantie begrepen wordt als positief gegeven en niet als bron van problemen. Waarschijnlijk is het best om hierbij een pragmatisch perspectief in te nemen en te vertrekken vanuit de ervaring die de organisatie heeft opgebouwd. Hoe gaan we onze werking

verder interculturaliseren, hoe gaan we onze competentie verhogen, hoe krijgt onze interactie verder vorm? Naast de elementen die de hulpverlening bepalen dient daarbij ook aandacht besteed aan preventie. Leren omgaan met verscheidenheid maakt deel uit van een preventieve strategie. Positief leren omgaan met verscheidenheid wordt zelfs een dringende noodzaak om in de toekomstige maatschappij te kunnen functioneren.

Diversiteit in kaart

Willen we beter omgaan met diversiteit dan moeten we die eerst observeren. Observatie is het vertrekpunt van het gehele proces. Observeren als hulpverlener betekent in eerste instantie scherp kijken en luisteren hoe cliënten zich in de interactie met de hulpverlener of de preventiewerker gedragen. Welke verschillende codes gebruikt hij of zij tijdens gesprekken? In tweede instantie dienen we onszelf ook binnen de interactie te observeren. Hoe flexibel kunnen wij inspelen op de gebruikte codes en in welke mate kunnen wij het perspectief van de cliënt innemen? Op het niveau van de organisatie is het noodzakelijk om zicht te krijgen op de verscheidenheid en samenstelling van de populatie in de regio. Ook de groepen of organisaties die actief zijn kunnen in kaart worden gebracht. De bedoeling is zich een beeld te vormen van de verscheidenheid in de ervaringswerelden en de onderlinge verhoudingen in de wijken of buurten. Ook de taalvaardigheid van verschillende groepen moet ingeschat worden.

Op basis van de gegevens uit die observatie kan het welzijnswerk zich regionaal bezinnen over het aanbod dat geformuleerd wordt, rekening houdend met de diversiteit, en over de kanalen die voor de bekendmaking hiervan gebruikt worden. Hoe informeren we de potentiële doelgroepen over hetgeen we te bieden hebben? Welke wegen zijn best geschikt om deze informatie bij de juiste personen en groepen te krijgen? Een noodzakelijke stap houdt verder in dat de doelgroep medezeggenschap krijgt in het aanbod en dat ook daar meer efficiënte communicatie wordt opgezet. Aandacht moet tenslotte besteed worden aan veelsoortigheid in de inrichting en aankleding van de lokalen, er dient rekening te worden gehouden met religieuze feestdagen en verplichtingen, ...

Mix van methodieken

In het integratiemodel dat we voorstellen staat negotiatie centraal. Ook de methodes en methodieken die we gebruiken moeten deel uitmaken van het te negotiëren welzijnswerk. Daarom moeten we er flexibel mee kunnen omspringen en alternatieven kunnen formuleren. Men moet daarbij vertrekken vanuit de realiteit van de cliënt, uitgaan van de kennis en ervaring waarover de cliënt beschikt. Wees alert voor de taal en taalbeperkteid van mensen en ondersteun hen om nieuwe woorden, die een betere differentiatie toelaten, aan te leren. Bouw verder op die kwaliteiten en vaardigheden van de cliënt, die bruikbaar zijn in de context waarin hij leeft. Gebruik technieken die de interculturele competentie bevorderen en stimuleer samenwerking waar mogelijk. Beklemtoon raakpunten eerder dan verschillen. Leer mensen de zaak vanuit verschillende perspectieven bekijken. Stimuleer zelfinitiatief.

Bijscholing en intervisie

Wil men nieuwe interculturele wegen inslaan dan dient elk team zich systematisch bij te scholen. Teambesprekingen, waarbij specialisten ter ondersteuning worden uitgenodigd, zijn een mogelijkheid maar bieden op lange termijn geen blijvende oplossing. De bekwaamheid om intercultureel te functioneren maakt ook de vorming van de meeste teamleden meer dan wenselijk. Het volstaat niet dat een enkeling opnieuw dé specialist wordt voor deze of gene groep. Het doel is de algemene professionalisering van interculturele bekwaamheid voor alle medewerkers van een centrum. Men moet daarom blijven nadenken over de methodiek en de

methodes die gehanteerd worden. Tenslotte is het niet meer dan billijk ook te zoeken naar oplossingen voor individuele beperktheden en vooroordelen van teamleden.

Beleidsaanbeveling tot slot

Maatschappelijke evoluties zorgen nu eenmaal voor meer diversiteit in onze leefomgeving. Omgaan met die toenemende diversiteit lijkt uitdagend en boeiend, maar veronderstelt ook de nodige competentie en een aangepaste interactie. Alle maatschappelijke actoren, dus ook het (algemeen) welzijnswerk, worden hiermee geconfronteerd. Algemene diensten kunnen hun verantwoordelijkheid niet verder blijven afschuiven op de schaarse gespecialiseerde of categoriale diensten. Het is dan ook een dringende noodzaak dat het algemeen welzijnswerk interculturele competentie verwerft of verder ontwikkelt. De concrete interacties dienen hier als uitgangspunt en toetsteen. Wil men dit realiseren dan dient de hoger vermelde agenda verder ontwikkeld en uitgevoerd te worden. Een zorgvuldige procesbewaking met de steun van de overheid, de universiteiten, hogescholen en de steunpunten van het werkveld, strekt tot (beleids)aanbeveling.

Beperkte bibliografie

Bouamama Saïd & Hadjila Sad Saoud, Familles maghrébines de France. Paris; Desclée de Brouwer, 1996.

Meurs Patrick & Antoon Gailly, Wortelen in andere aarde. Migrantengezinnen en hulpverleners ontmoeten cultuurverschillen. Leuven/Amersfoort; Acco, 1998.

Pinxten Rik & Ghislain Verstraete (red.), Cultuur en macht. Over identiteitsdynamieken in een multiculturele wereld. Antwerpen/Baarn; Hadewijch, 1998

Rockwell Elsie, *Teaching as Work*, Gent, onuitgegeven publicatie, 1997.

Sierens Sven, *Intercultureel onderwijs: uitgangspunten en analysekader*, Gent, onuitgegeven publicatie, 1998.

Sierens Sven & Marc Verlot (red.), *Cultuurstudie 3, Themanummer: Intercultureel Onderwijs*. Gent; Universiteit Gent, 1997

Verstaete Ghislain, *Zijn de goden wel anti-racisten? Een analyse van de schemerzones in een politieke realiteit*. In: Pinxten Rik & Arie de Ruijter (Red.), *Cultuurstudie 2*. Utrecht; Universiteit Utrecht, 1995, p. 86- 111.

Ghislain Verstraete is onderzoeker aan de Universiteit Gent (vakgroep vergelijkende cultuurwetenschappen) en beheerder van het POW.