

WAAROM INTERCULTURALISERINGSPROCESSEN ZO MOEILIK INGANG VINDEN...

Enkele mythen ontkracht

David TALLOEN¹

In de sectoren van het algemeen welzijnswerk en de hulpverlening worden hulpverleners steeds vaker aangesproken door allochtone cliënten. Over de juiste handelswijze in de hulpverlening zitten hulpverleners vaak met de handen in het haar, maar ook de ontevredenheid van allochtone cliënten is in deze sectoren soms goed merkbaar. Enerzijds zijn hulpverleners ontevreden omdat ze vinden dat cliënten zich niet houden aan afspraken en niet weten hoe het er in hun instellingen aan toe gaat, anderzijds zijn allochtone cliënten ontevreden omdat ze vinden dat ze niet op de juiste manier worden geholpen en dat er geen rekening wordt gehouden met hun wensen. Met andere woorden, hoe komt het toch dat interculturaliseringsprocessen zo moeilijk ingang vinden, niettegenstaande er tal van mensen en organisaties zijn die reeds een belangrijke inspanning leveren en heel wat expertise hebben verzameld?

Het probleem is mijns inziens onder andere het bestaan van enkele mythen die de laatste decennia bijzonder hardnekkig zijn gebleken. Deze mythen problematiseren de toegenomen diversiteit, waardoor etnisch-culturele minderheden vlugger met discriminatie en uitsluiting worden geconfronteerd. Ze dragen bij tot het 'verstenen' van identiteiten. Oversimplificatie en vooroordelen zijn dan vaak het gevolg. Deze mythen hebben ook een negatieve invloed waardoor het moeilijk wordt onze instellingen, diensten en voorzieningen kwaliteitsvol en toegankelijk te maken voor etnisch-culturele minderheden. Ze werken interculturaliseringsprocessen tegen omdat ze ervoor zorgen dat interculturaliseringsprocessen gepolitiseerd en geproblematiseerd worden en dat er heel wat misverstanden bestaan over de invulling en de aanpak ervan. In deze bijdrage zoom ik achtereenvolgens in op drie mythen, die nauw verbonden zijn aan elkaar, en drie valkuilen die hiermee samenhangen.

¹ Dit artikel is een persoonlijke reflectie van David Talloen. Hij is werkzaam bij de provincie Oost-Vlaanderen als beleidscoördinator Insluiting en Diversiteit bij de dienst Maatschappelijke Participatie.
Contact: david.talloen@oost-vlaanderen.be.

Drie mythen over interculturalisering

Mythe 1: De homogene Vlaamse samenleving

“De Vlaamse samenleving bestaat uit een natuurlijke groep van mensen met dezelfde waarden, normen en gedragspatronen. Ze hebben een gemeenschappelijke herkomst en gemeenschappelijke geschiedenis.”

De Vlaamse samenleving is onmogelijk homogeen te noemen. Dit geldt zelfs niet voor wat men de oorspronkelijke bevolking noemt: van die ene onveranderlijke Vlaamse identiteit is geen sprake. Er is overvloedig feitenmateriaal dat erop wijst dat de overgrote meerderheid van groepen van mensen voortdurend cultureel veranderen, terwijl ze blijven vasthouden aan wat ze aanvoelen als hun ‘identiteit’. Met andere woorden: objectief-cultureel verdwijnen is niet hetzelfde als etnisch en subjectief-cultureel verdwijnen². Objectiveerbare cultuur en etniciteit zijn twee verschillende dingen, maar worden te vaak op één hoop gesmeten, waardoor men soms denkt dat culturen onveranderbare monolithische blokken zijn.

We moeten ervan durven uitgaan dat onze samenleving alsmat diverser en complexer wordt. Natuurlijk is het niet steeds gemakkelijk om met deze verandering in de maatschappij om te gaan, maar de globalisering die hier aan de basis ligt, kan niemand ongedaan maken of omkeren. Ooit gingen arbeiders, de zogenaamde Ludieten, machines kapotslaan om de toenemende industrialisatie tegen te gaan. Zoals iedereen weet heeft dat uiteindelijk niet veel geholpen, en gelukkig maar.

“Het migratiefenomeen is slechts één oorzaak van de toenemende diversiteit en complexiteit in de samenleving. Ook vele emancipatiebewegingen zijn hiervoor mede verantwoordelijk.”

Hoe dan ook, het migratiefenomeen is slechts één oorzaak van de toenemende diversiteit en complexiteit in de samenleving. Ook vele emancipatiebewegingen (de vrouwenbeweging, de arbeiders, de holebi's...) zijn hiervoor mede verantwoordelijk. Dus ook bij de zogenaamde autochtonen neemt de diversiteit toe. Mensen beschikken de laatste decennia immers over steeds meer autonomie om hun leven vorm te geven en confronteren de samenleving met een veelheid aan leefstijlen. De Vlaamse samenleving zou ook zonder de migratiegolven van de laatste 60 jaar enorm veel veranderd zijn. Wie zou nog kunnen aarden in het streng katholieke en preutse Vlaanderen van de jaren '50? Iedere cultuur is wezenlijk multicultureel en na de Tweede Wereldoorlog meer dan ooit. Leren omgaan met diversiteit is dan ook meer dan het verschil tussen autochtonen en allochtonen! Diversiteit moet dus als een vanzelfsprekende zaak van de samenleving worden gezien.

Mythe 2: De ‘migratiestop’ en het afsluiten van de grenzen

“Met het invoeren van de migratiestop in 1974 en door het afsluiten van de grenzen heeft België alle troeven in handen om de migratie een halt toe te roepen.”

2 Roosens, E., *Eigen grond eerst? Primordiale autochtonie. Dilemma van de multiculturele samenleving*, Acco, Leuven, 1999.

Laat hier geen misverstand over zijn: dit is geen pleidooi voor een open grenzen beleid. Tegenover de legitieme wensdroom van velen om naar België te komen, staat immers de draagkracht van onze samenleving op het vlak van het voorzien van huisvesting, inburgeringstrajecten, onderwijs en werk. Een doordacht en gestroomlijnd immigratiebeleid dringt zich op, maar migratie uitbannen met het sluiten van de grenzen is een utopie.

Bovendien ziet het er allesbehalve naar uit dat de immigratie zal verminderen in de toekomst. Door de recente ingrijpende evoluties in communicatiemiddelen en transportmogelijkheden is het zelfs nog nooit zo eenvoudig geweest om te migreren. Dat weten wij, en dat weten kandidaat-migranten ook. En zolang er in de wereld gewapende conflicten zijn, zolang bepaalde landen worden getroffen door natuurrampen of grote armoede, zullen mensen blijven migreren... Zowel op legale als op illegale wijze. Daarnaast is er een toenemende globalisering van de arbeidsmarkt die ervoor zorgt dat zowel hoog- als laaggeschoolden komen werken in Vlaanderen. Ook de recente uitbereiding van de EU zorgt voor bijkomende migratie. Tenslotte is er nog de netwerkmigratie: legale (bijvoorbeeld gezinshereniging) en illegale volgmigratie. We zien in alle immigratielanden dat de aanwezigheid van migrantengemeenschappen een zeer belangrijke uitnodigende factor voor migratie is. Migratie genereert migratie³.

De etnisch-culturele minderheden in België vormen dus niet alleen een steeds omvangrijkere, maar ook een steeds heterogenere groep. Bovendien moeten we beseffen dat we niet enkel in een multiculturele samenleving leven, maar

ook in een immigratiesamenleving. De term 'immigratiesamenleving' impliceert een erkenning van blijvende – zowel gewenste, als ongewenste – immigratie. Dit plaatst het debat over de multiculturele samenleving meteen ook in een internationale context.

Mythe 3: Botsingen van culturen

“De samenlevingsproblemen worden in eerste instantie beschouwd als het gevolg van een botsing tussen verschillende culturen binnen één leefruimte. Cultuur wordt gezien als een onveranderlijk standaardpakket van normen en waarden en wordt als enige verklaring beschouwd van wat er fout loopt in het contact.”

Men grijpt vaak naar de traditionele cultuur van het land van herkomst ter illustratie van de cultuur van de hier wonende migranten. Dit is een mythisch element, waarbij niet de gemeenschappelijke huidige toestand van het samenleven wordt belicht, maar integendeel het historisch apart-zijn⁴. Cultuur is niet zoiets als een afgesloten doos vol waarden en normen die onveranderbaar van generatie op generatie wordt overgedragen. In de debatten over de multiculturele samenleving heeft men nochtans vaak geen oog voor het procesmatige aspect van cultuur, waardoor de samenleving symbolisch wordt uiteengerukt in aparte cultuurblokjes. Individuen hebben als het ware geen eigenheid tenzij ze behoren tot één van de gedefinieerde blokjes. Persoonlijke en sociale factoren worden buiten beschouwing gelaten. Cultuur wordt dan als enige verklaring beschouwd voor wat er fout loopt in het contact met de persoon. Maar enkel of te veel nadruk leggen op culturele ver-

3 Loobuyck, P., Vlaanderen, België en Europa als immigratiesamenlevingen: enkele consequenties, *Streven*, 2003, nr.8, 715-727

4 Blommaert, J., Verschueren, J., Taal- en groepsverhoudingen. De pragmatiek van het migrantendebat, *Tijdschrift voor sociale wetenschappen*, nr. 1, 1994, pp. 9-12

schillen houdt het gevaar in van stereotypering, van het benadrukken van exotisch of 'afwijkend' gedrag.

“Mensen uit eenzelfde cultureel midden zijn meer verschillend dan men suggereert, en de mensen uit verschillende culturen hebben veel meer gemeenschappelijk dan wordt voorgehouden.”

Overculturaliseren vergroot dus de afstand tussen de hulpverlener en de allochtone cliënt in plaats van te verkleinen⁵. Mensen uit eenzelfde cultureel midden zijn meer verschillend dan men suggereert, en de mensen uit verschillende culturen hebben veel meer gemeenschappelijk dan wordt voorgehouden. Miscommunicatie tussen hen kan daarom eerder het gevolg zijn van negatieve wederzijdse beeldvorming dan van objectief vaststelbare culturele verschillen onderling.

Geen mens is dezelfde: sociale achtergrond, geslacht, woonplaats, opleiding, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, beroep, burgerlijke stand, enz. bepalen de identiteit van mensen. Elke mens behoort dus die ene keer tot 'die groep' mensen, terwijl hij enkele uren later tot een 'andere groep' behoort. Het is dan ook verkeerd om bij conflicten tussen of met mensen met een andere oorsprong te blijven hameren op het feit dat ze tot die of deze culturele groep behoren. Soms is er een tegenstelling tussen autochtoon en allochtoon, een andere keer is er een man-vrouw verschil of jongeren-ouderen conflict. Vaak gaat het ook over conflicten die gebaseerd zijn op sociaaleconomische verschillen.

Cultuurverschillen – op zich al nauwelijks grijpbare dingen – moeten dus gewoon op gelijke hoogte worden geschakeld met andere verschillen binnen de samenleving: die tussen mannen en vrouwen, tussen de sociale klassen, de generaties, gelovigen en ongelovigen, enz. Het cultuurverschil wordt met andere woorden ontdaan van zijn alles overstijgend belang, heel eenvoudig omdat het dat belang niet heeft in het dagdagelijkse leven. We moeten met andere woorden meer uitgaan van het persoonlijk levensverhaal van mensen en een persoon zien in al zijn identiteiten, zonder mensen steeds in een cultuurdoos te steken. Het zijn mensen die elkaar ontmoeten, en niet culturen

Enkele valkuilen bij interculturaliseringsprocessen

Als gevolg van deze drie hardnekkige mythen wordt heel vaak in volgende valkuilen getrapt.

Valkuil 1: Overculturaliseren

Een persoon is niet enkel een lid van een bepaalde culturele groep, maar vooral een individu met een eigen persoonlijkheid, eigen ervaringen en eigen zorgnoden. Het feit dat iemand van een vreemde herkomst is, vormt slechts één aspect van zijn identiteit. Men is niet enkel allochtoon. Iedereen maakt deel uit van verschillende sociale groepen tegelijkertijd en die hebben allen een invloed op een persoon. En afhankelijk van de context, van de situatie zullen sekseverschillen, leeftijdsverschillen, opleidingsniveau, gezinssituatie, sociaal-economische situatie een belangrijkere rol spelen. We moeten dus meer afstappen van het groepsdenken, waarbij men aan iedereen die men tot een bepaalde groep

5 Talloen, D., *Zorg voor allochtone ouderen*, Kluwer, Mechelen, 2007

reken, dezelfde kenmerken, hetzelfde gedrag, dezelfde ideeën toeschrijft. Stigmatiserend en polariserend denken krijgen hierdoor minder kans.

“ Het feit dat iemand van een vreemde herkomst is, vormt slechts één aspect van zijn identiteit. ”

Wanneer er tussen de hulpverlener en de allochtone cliënt problemen, misverstanden of conflicten ontstaan, moet men zich behoeden om dit automatisch en zo goed als volledig toe te schrijven aan de culturele verschillen. Met andere woorden, de zogenaamde cultuurverschillen worden overbenadrukt, waardoor de hulpverlener wordt afgeleid van de eigenlijke hulpvraag. Maar ook allochtone cliënten kunnen zich verschuilen achter hun ‘cultuur’, net zoals autochtone cliënten niet altijd een correct zicht hebben op de oorzaken van de situatie waarin zij zich bevinden.

Overculturaliseren haalt de spontaniteit uit iedere vorm van communicatie omdat men uitgaat van het strak onderscheid tussen ‘wij’ (autochtonen) en ‘zij’ (allochtonen). Sommige hulpverleners vergeten opeens hun competenties en expertise wanneer ze met een allochtone cliënt te maken hebben. Daarmee wordt helemaal niet beweerd dat cultuurverschillen helemaal geen rol kunnen spelen, maar men doet er goed aan na te gaan wanneer cultuurverschillen wél, en wanneer ze niét relevant zijn in de hulpverlening.

Kortom, we moeten meer rekening houden met het persoonlijk levensverhaal van mensen en een persoon zien in al zijn identiteiten.

Valkuil 2: De receptenboekbenadering

Het bezitten van culturele kennis kan nuttig zijn, maar het heeft zijn beperkingen. Het receptenboek “Hoe om te gaan met allochtone cliënten” bestaat immers niet, want anders worden mensen gereduceerd tot karikaturen van hun cultuur. Mensen handelen niet enkel op basis van hun cultuur, maar maken ook cultuur. Cultuur leeft, cultuur is dynamisch. Mensen zijn geen puur product van hun cultuur. Goede kennis zal nooit een exact voorspellende waarde hebben. Deze kennis moet flexibel worden toegepast, men moet namelijk nagaan hoeveel waarde de persoon hecht aan culturele elementen.

Als je toevallig een Turkse moslim als cliënt hebt, is het dus niet verstandig er sowieso van uit te gaan dat hij enkel voedsel wil conform de Islamitische voorschriften (hallal). Want hij kan hieraan een eigen invulling geven, zoals wel alcohol drinken maar geen varkensvlees eten. Mensen zijn niet over dezelfde kam te scheren, ook niet diegenen met een andere culturele achtergrond. Voor geen enkele doelgroep bestaat er immers zoiets als een ‘receptenboek’.

Algemene houdingen en vaardigheden – goed kunnen luisteren, de juiste vragen stellen, kunnen onderhandelen, respect hebben, met verschillen kunnen omgaan, een empathisch vermogen hebben, zichzelf in vraag kunnen stellen – zijn ook in de omgang met allochtone cliënten van essentieel belang. Niet in het minst omdat deze attitudes en houdingen vaak het culturele aspect overstijgen en de mensen in dialoog laten treden. Succesvol werken met iemand van allochtone herkomst is dus meer dan het aanleren van weetjes; een relatie op basis van vertrouwen, wederzijds respect en gelijkwaardigheid is minstens even belangrijk. Via de vertrouwens-

relatie die de beroepskracht aangaat met de allochtone cliënt kan inzicht verkregen worden in de leefwereld van de cliënt en kan gezocht worden naar oplossingen die voor beide partijen aanvaardbaar zijn.

De aandachtige lezer merkt onmiddellijk op dat deze manier van werken niet enkel inzetbaar is in interetnische situaties, maar betrekking heeft op zowel culturele als sociaaleconomische groepsverschillen.

Valkuil 3: "Zij moeten zich maar aan ons aanpassen!"

Culturele verschillen kunnen het contact tussen hulpverlener en de allochtone cliënt bemoeilijken en zorgen soms voor problemen in de hulpverleningssituatie. Men mag dan niet blijven steken in grote culturele en ideologische discussies ("zij moeten zich maar aan ons aanpassen"), maar vooral zoeken naar een oplossing die praktisch haalbaar is. Indien het toch niet mogelijk is om een specifiek verzoek in te willigen (er is bijvoorbeeld geen vrouwelijke dokter beschikbaar), dan moet er wel zo goed mogelijk uitgelegd worden waarom dit niet kan. Goede communicatie is immers cruciaal. We beweren niet dat men volledig tegemoet moet komen aan alle wensen van de allochtone cliënten, maar ze moeten wel het onderwerp zijn van dialoog tussen de professionele dienstverleners en de allochtone cliënten. Maak zaken bespreekbaar en zoek samen met de cliënt naar een mogelijke oplossing.

Het is belangrijk bewust te zijn van de eigen culturele waarden en normen, van de neiging te denken in stereotypen en van het bezitten van vooroordelen tegenover andere groepen. Zo moet men zich soms durven afvragen waarom men een grote weerstand heeft om in te gaan

op de vraag om ook hallal-voedsel aan te bieden, terwijl dit misschien praktisch wel mogelijk is. Immers, meer en meer autochtonen wensen eveneens een aangepaste voeding, die in sommige gevallen zelfs een grotere aanpassing vragen: vegetarisch of veganistisch, glutenvrij, vetvrij, suikervrij, zoutarm... Een open en respectvolle houding en de wil om tot oplossingen te komen zijn hier dan ook fundamenteel. Iedereen is immers gebaat bij een persoonlijke en respectvolle houding, waarbij de individuele hulpbehoeften van de cliënt zoveel als mogelijk centraal kan staan.

Besluit: zorg op maat in een diverser wordende samenleving

Onze samenleving wordt alsnog diverser en complexer. Belangrijk is dus dat we onze ingesteldheid en onze instellingen afstemmen op de toegenomen diversiteit in onze samenleving. Het inbrengen van 'diversiteit' dwingt iedereen stil te staan bij een aantal vanzelfsprekendheden in de bestaande werking en aanpak. Het meer bewust omgaan hiermee zal ertoe bijdragen dat de kwaliteit van het werk verhoogt: drempels worden weggewerkt, diagnoses worden versneld en vragen worden adequater afgehandeld. In feite komt het er vooral op neer om zorg op maat te kunnen aanbieden, een zoektocht om nog beter klantgericht en vraaggestuurd te werken. Zo komt deze werkwijze niet alleen ten goede aan allochtone cliënten, maar aan iedereen!

Willen we de interculturaliseringsprocessen vlotter en beter ingang doen vinden in onze instellingen, dan zullen we daarvoor wel komaf moeten maken met de beschreven mythen en valkuilen, die de laatste decennia bijzonder hardnekkig zijn gebleken.