

Auteurs:

Jamila Achahchah
Judith van Werkhoven

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Tool Guide

Blijvende aandacht voor diversiteit in jouw wijk
Tools om jouw wijkteam diversiteitsproof te maken





Inhoud

1. Om te beginnen	3
1.1 Wat heb je nodig om aan de slag te gaan?	4
1.1.1 Motivatie	5
1.1.2 Kennis	6
1.1.3 Houding	6
1.1.4 Vaardigheden	6
1.2 Als team aan de slag	6
1.3 Sla de plank niet mis!	7
2 De tools	9
2.1 Thema 1: Zelfreflectie.....	10
2.1.1 Reflector: van ontkenning naar wederzijdse integratie	10
2.1.2 Werk jij diversiteitsproof?.....	11
2.1.3 Overige tips.....	12
2.2 Thema 2: Hoe bereik en achterhaal ik de behoeftes en ervaringen van bewoners met een migratieachtergrond?	13
2.2.1 Wijkanalyse	13
2.2.2 Bezoekmannen en -vrouwen.....	14
2.2.3 Spiegelbijeenkomst	15
2.2.4 Overige tips.....	15
2.3 Thema 3: Hoe werk ik met kwetsbare burgers met een migratieachtergrond?	17
2.3.1 Culturele Interview	17
2.3.2 Intercultureel Communiceren.....	18
2.3.3 Interculturele Morele Oordeelsvorming.....	19
2.3.4 Interculturele levenslijn (Levenslijn Interview Methode)	20
2.3.5 Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM).....	21
2.4 Thema 4: Hoe stimuleer ik vrijwillige inzet?	24
2.4.1 Kulturhuske	24
2.4.2 Natuurlijk, een netwerkcoach!.....	24
2.4.3 ABCD-methode	25
2.4.4 Overige tips.....	26
3. Leestips	27



1. Om te beginnen...

In 2016 onderzocht Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) wat er leeft binnen verschillende wijkteams in Nederland, voornamelijk op het gebied van culturele diversiteit in de wijk. Hieruit blijkt dat een kwart van de wijkteams van mening is dat sinds hun komst het vroegtijdig bereik van bewoners met een migratieachtergrond verbeterd is. Daarbij merkt het merendeel van de wijkteammedewerkers wel op dat ze het bereiken van en werken met bewoners met een migratieachtergrond lastig vinden. De kracht van wijkteams zit in de laagdrempeligheid en in de aanpak gericht op samenwerking. Deze kracht blijkt doorgaans echter minder sterk in het contact met bewoners met een andere etnische achtergrond. Binnen wijkteams is er dan ook de behoefte aan aanvullende kennis en ondersteuning over dit thema (klik [hier](#) voor de publicatie). Zeker nu wijkteams door de transformatie van het sociale domein nog zoekende zijn naar een passende werkwijze, is het waardevol direct met cultuursensitiviteit in het werk aan de slag te gaan.

Om aan deze vraag tegemoet te komen, is KIS nagegaan wat wijkteammedewerkers precies nodig hebben: waar wringt de schoen bij het bereiken van en het werken met wijkbewoners met een migratieachtergrond? Op het gebied van cultuursensitief werken is al veel ontwikkeld, maar specifieke kennis voor het werkveld van een wijkteammedewerker ontbrak nog. Aan de hand van de bij wijkteams opgehaalde ervaringen en behoeftes heeft KIS bestaande tools verzameld en (waar nodig) aangepast, maar ook nieuwe tools ontwikkeld. Dit zijn praktische adviezen die gemakkelijk zijn over te nemen en in te zetten. Deze tools zijn al door meerdere wijkteams binnen verschillende gemeentes gebruikt. Elke tool draagt bij aan de ambitie om als diversiteitsproof wijkteam sterk te staan in een diverse Nederlandse samenleving. Daarbij dient vermeld te worden dat de tools in deze tool guide niet alomvattend zijn; er valt veel meer te ondernemen op het gebied van diversiteitsproof werken. De keuze voor de aangeboden tools is gebaseerd op de behoeftes van de wijkteams die voor het onderzoek van KIS zijn besproken en de prioriteiten die zij hebben gesteld. De vier onderwerpen die bij de tools aan bod komen zijn: 1) zelfreflectie, 2) bereikbaarheid van bewoners met een migratieachtergrond, 3) werken met bewoners met een migratieachtergrond en 4) vrijwillige inzet stimuleren.

In deze tool guide staan deze tools op een rij, gesorteerd op onderwerp en met verwijzingen naar de bronnen die je verder kunnen helpen bij het inzetten ervan. Zo kun je zelf kiezen met welk onderdeel je aan de slag wilt binnen jouw wijk en



wijkteam. Het maakt hiervoor niet uit of je in een sociaal wijkteam, een jeugdteam, of een combinatie van beiden werkt. De tools kunnen breed ingezet worden en zijn gemakkelijk over te nemen.

Voordat de tools aan bod komen, vind je eerst een aantal uitgangpunten die een belangrijke rol spelen in het diversiteitsproof werken; wat je nodig hebt om aan de slag te gaan, het belang van een gezamenlijke aanpak en hoe de plank niet mis te slaan. Deze punten kun je zien als de basis van een diversiteitsproof wijkteam. Deze kennis is gebaseerd op het [onderzoek van KIS](#) en op trainingen aan wijkteams. Ten slotte vind je op de laatste pagina's van deze tool guide een aantal leestips, voor wie graag verder wil lezen over de aangehaalde onderwerpen.

Diversiteitsproof werken zorgt voor...

- ...het beter bereiken van wijkbewoners met een migratieachtergrond.
- ...een betere communicatie tussen wijkteammedewerkers en bewoners met een migratieachtergrond.
- ...een inclusieve wijk waarbinnen iedereen kan meedoen naar eigen vermogen.

1.1 Wat heb je nodig om aan de slag te gaan?

Bij het bereiken van en werken met bewoners met een migratieachtergrond gaat het niet alleen om het kunnen inzetten van passende methodes, maar ook om een actieve houding en het kunnen bieden van maatwerk. Je bent als professional zelf de belangrijkste persoon in het contact met wijkbewoners, en zal daarom zelf het beste kunnen inschatten welke benadering nodig is. Er bestaat immers niet één soort aanpak voor de groep bewoners met een migratieachtergrond.

Voordat je aan de slag gaat met de aangeboden tools is het daarom goed eerst te checken hoe je zelf staat in het aangaan van de ambitie diversiteitsproof te werken. Hoewel er uiteraard geen blauwdruk bestaat voor een diversiteitsproof profiel, zijn er wel bouwstenen die daaraan kunnen bijdragen. In onderstaand overzicht worden de vier belangrijkste bouwstenen benoemd die nodig zijn als je een duurzaam diversiteitsproof team wilt realiseren.



Checklist: Als diversiteitsproof wijkteammedewerker...

Motivatie

- ...heb je de wil om te werken met bewoners met een migratieachtergrond.
- ...ga je onzekerheden niet uit de weg maar durf je ze aan te gaan
- ...ben je in staat om nieuwe kansen en mogelijkheden te zien wanneer een probleem lijkt vast te lopen

Kennis

- ...ben je bewust van de context en identiteit van de wijkbewoner (zoals historie van migratie, het leven tussen twee culturen, taboeonderwerpen)
- ...ben je bereid meer van deze context en identiteit te weten te komen
- ...ben je je bewust van je eigen opvattingen, overtuigingen en gedrag ten aanzien van bewoners met een migratieachtergrond.

Houding

- ...sta je open voor andere opvattingen en overtuigingen en durf je eigen opvattingen en overtuigingen ter discussie te stellen
- ...handel je niet op basis van vaste uitgangspunten maar op basis van wederzijds respect.
- ...ga je uit van een probleem en niet van een doelgroep.

Vaardigheden

- ...heb je geduld in het opbouwen van een vertrouwensrelatie
- ...ben je in staat gebruik te maken van verschillende communicatiestijlen (direct/indirect, verbaal/non-verbaal, beeldend uitleggen of niet)
- ...kun je omgaan met vooroordelen van jezelf en van de bewoner, en kun je hierover in gesprek gaan.

1.1.1 Motivatie

Een belangrijke basis voor diversiteitsproof werken is de motivatie om te werken met diversiteit. Zie jij de voordelen van diversiteit en durf je te werken met verschillen? Bereid zijn om te leren werken met diversiteit en eigen opvattingen herkennen en kritisch bekijken zijn hierbij van belang. Werken met diversiteit is ook een kans voor eigen ontwikkeling.



1.1.2 Kennis

Kennis van diversiteit hebben, betekent niet dat iedere wijkteammedewerker een deskundige moet zijn op het gebied van alle (sub)culturen die Nederland rijk is. Kennis over diversiteit gaat voornamelijk over nieuwsgierig zijn naar de (culturele) belevingswereld van anderen. Bijvoorbeeld door vragen te stellen aan de bewoner zelf, door informatie op internet op te zoeken of door vragen te stellen aan een collega. Enige basiskennis is echter wel handig, zoals de context van iemands migratieverleden, hoe het is om te leven tussen twee culturen en welke onderwerpen voor iemand taboe kunnen zijn.

1.1.3 Houding

Openstaan voor andermans opvattingen en overtuigingen betekent ook dat je eigen opvattingen en overtuiging ter discussie durft te stellen. Net zoals de ander wordt beïnvloed door zijn achtergrond, ervaringen en positie in de samenleving, word jij dat ook. Bedenk dat wat jij als vanzelfsprekend of normaal gedrag bestempelt, niet vanzelfsprekend of normaal voor de ander hoeft te zijn. Een open houding betekent ook dat je verder kijkt dan iemands cultureel-etnische achtergrond en dat je probeert te achterhalen welke (andere) factoren er allemaal meespelen bij een waargenomen probleem.

1.1.4 Vaardigheden

Om oog te hebben voor diversiteit heb je uiteenlopende vaardigheden nodig. Deze vaardigheden ontwikkel je voornamelijk door in de praktijk veel met diversiteit in de wijk te maken te krijgen. Een aantal is essentieel voor een goede start. Een vertrouwensrelatie opbouwen met bewoner met een migratieachtergrond kan om meer tijd en energie vragen, waardoor je hierin soms meer moet kunnen investeren. Daarnaast helpt het om flexibel te kunnen zijn met de manier waarop je communiceert; dat gaat zowel om taalgebruik, als lichaamshouding, gebruikmaking van beeldmateriaal en andere vormen van communicatie. Een laatste, maar wellicht wel belangrijkste startvaardigheid is het bespreekbaar kunnen maken van bestaande opvattingen, onduidelijkheden en bepaalde onzekerheden met bewoners.

1.2 Als team aan de slag

Bovenstaande checklist kun je individueel nalopen, maar je staat er uiteraard niet alleen voor om een diversiteitsproof wijkteam tot stand te brengen. Betrek de rest van je team er ook bij en durf elkaar kritische vragen te stellen over het werken met bewoners met een migratieachtergrond. Vragen over hoe jullie omgaan met situaties waar culturele diversiteit een rol lijkt te spelen, maar ook



vragen over waaróm jullie voor een bepaalde aanpak kiezen binnen zo'n situatie. Vooral deze laatste vraag is belangrijk. Veel wijkteammedewerkers blijken het werken met bewoners met een migratieachtergrond als belangrijk aandachtspunt te zien ([zie onderzoek](#)). De motivatie om flexibel om te gaan met bewoners met een migratieachtergrond kan echter soms verward worden met daadwerkelijk cultuursensitief optreden. Doordat je graag op een juiste manier omgaat met deze bewoners, kan het zijn dat je minder kritisch naar jezelf en je eigen handelen kijkt. Gezamenlijk als team kun je een nieuw licht werpen op problemen waar culture diversiteit een rol in lijkt te spelen, waardoor je ook een beter beeld van je eigen handelen krijgt. Bovendien is het goed om tijd en ruimte in te plannen voor het delen van kennis en ervaring onderling. Op deze manier is er een mogelijkheid om van elkaar te leren.

Tijdens de maandelijkse buurtbijeenkomsten viel de opkomst van de bewoners met een migratieachtergrond telkens weer tegen. De wijkteammedewerkers concludeerden voorzichtig dat deze bewoners geen interesse hadden in de bijeenkomsten maar vroegen toch aan een collega met een Marokkaanse achtergrond of hij wist waar het aan kon liggen. Toen deze vroeg hoe het wijkteam de bijeenkomsten had gepromoot, werd direct geantwoord dat er flyers in verschillende talen waren verspreid. Hier kon het toch niet aan liggen? Hij wees hen er echter op dat het belangrijk was om rekening te houden met de reguliere bezoeklocaties van deze specifieke bewoners; je zou een grotere groep bereiken wanneer je ook flyers bij moskeeën en migrantenorganisaties achterlaat.

Doordat het wijkteam in bovenstaand voorbeeld ervan uitging dat zij voldoende rekening hadden gehouden met de achtergrond van de bewoners – door te flyeren in verschillende talen – namen de medewerkers niet meer de tijd om te onderzoeken of het probleem toch hiermee te maken kon hebben. De ambitie om inclusief en diversiteitsproof te werken, kan alleen vervuld worden wanneer je nog steeds in staat bent gebreken hierin te signaleren. Dit laatste gaat gemakkelijker in samenwerking met de rest van je team. Naast de checklist kun je aantal tools zowel individueel als collectief inzetten. Aan te raden is om deze eerst zelf te gebruiken, om ze vervolgens toe te passen in groepsverband.

1.3 Sla de plank niet mis!

In deze tool guide ligt de focus op het bereiken van en werken met wijkbewoners met een migratieachtergrond, aangezien er binnen wijkteams de behoefte



aanwezig is naar deze ondersteuning. Deze focus zorgt echter wel voor een valkuil. Je kunt de plank namelijk behoorlijk misslaan wanneer je deze bewoners als één groep benadert en hen alleen bekijkt door de bril van cultureel-etnische achtergrond. Mensen zijn meer dan hun cultureel-etnische achtergrond. Veel verschillende factoren en omstandigheden spelen een rol in wie je bent en hoe je met zaken omgaat. Zo verschillen mensen bijvoorbeeld ook op grond van opleiding, sekse, leeftijd, sociaaleconomische status, seksuele voorkeur, etc. Een diverse samenleving vraagt om maatwerk en een meer diverse aanpak in de ondersteuning vanuit het wijkteam, die álle bevolkingsgroepen kan bereiken en aanspreken. Dit betekent dat er parate kennis en handelwijzen nodig zijn om maatwerk te kunnen bieden, maar niet dat mensen met een migratieachtergrond als groep apart dienen te worden gezet. Je hebt immers niet alleen een Nederlandse achtergrond of een migratieachtergrond; net zoals dat je niet alleen man of vrouw bent, homo of hetero, religieus of niet-religieus. Een cultureel-etnische achtergrond beïnvloedt, maar maakt de mens niet. Het is daarom van belang dat je je altijd bewust bent van de achtergrond van een bewoner, maar ook dat je verder kijkt dan enkel deze gegevens. Dit wordt in de literatuur ook wel 'kruispuntdenken' of 'intersectionaliteit' genoemd.

"Het eerste wat je moet doen is vergeten dat ik zwart ben. Ten tweede mag je nooit vergeten dat ik zwart ben"

Het lukt een wijkteammedewerker niet om een groepje vrouwelijke bewoners met een Turkse achtergrond te overtuigen om van de buurtsportschool gebruik te maken, terwijl ze wel aangaven graag meer te willen bewegen. De medewerker ging ervan uit dat het sporten vanuit hun religieuze regels niet was toegestaan. Uiteindelijk bleek echter dat de sportschool niet in het budget van de vrouwen paste en dat de openingstijden niet goed uitkwamen met hun werk. De oplossing was een goedkopere sportschool in de buurt die tot laat in de avond open was.



2. De tools

De tools die hier staan uitgelegd, zijn onderverdeeld in vier verschillende thema's. Deze thema's en de specifieke tools die daaronder vallen, zijn uitgekozen op basis van de behoeftes van de onderzochte wijkteams. Dat betekent dat de tools niet alomvattend zijn, maar dat ze wel elk bijdragen aan de ambitie een diversiteitsproof wijkteam te worden. De thema's staan in zekere mate op chronologische volgorde; je begint bij jezelf (thema 1), onderzoekt daarna hoe je de bewoners het beste kunt bereiken (thema 2) om vervolgens met hen samen te werken (thema 3). Het stimuleren van de vrijwillige inzet en participatie in de wijk (thema 4) is een volgende stap. Per tool staat een samenvatting van de uitvoermethode en wat deze beoogt te bereiken. Onderaan kun je telkens vinden waar deze tool te vinden is, als je deze in zijn geheel wilt gaan inzetten.

Thema 1: Zelfreflectie

- Reflector: van ontkenning naar wederzijdse integratie
- Werk jij diversiteitsproof?
- Overige tips

Thema 2: Hoe bereik en achterhaal ik de behoeftes en ervaringen van kwetsbare bewoners met een migratieachtergrond?

- Wijkanalyse
- Bezoekvrouwen en -mannen
- Spiegelbijeenkomsten
- Overige tips

Thema 3: Hoe werk ik met kwetsbare bewoners met een migratieachtergrond?

- Culturele Interview
- Intercultureel Communiceren
- Interculturele Morele Oordeelsvorming
- Interculturele levenslijn
- Zelfredzaamheidmatrix

Hoofdstuk 4: Hoe stimuleer ik vrijwilliger inzet?

- Kulturhuske
- Natuurlijk, een netwerkcoach!
- ABCD-methode



2.2 Thema 1: Zelfreflectie

Tools die kunnen bijdragen aan het eigen bewustwordingsproces op het gebied van diversiteit. Deze kunnen worden ingezet in groepsverband (intern binnen het wijkteam) of individueel.

2.2.1 Reflector: van ontkenning naar wederzijdse integratie

Korte beschrijving van de tool

Welke interculturele competenties heb jij en hoe kun je nieuwe competenties verwerven? Het werken met de tool Reflector maakt je bewust van verschillende houdingsaspecten. Aan de van het invullen van dit instrument ga je na in hoeverre jij tijdens een dialoogsessie gevoelens van ontkenning, weerstand, aanpassing etc. hebt ervaren. De houdingen worden gewaardeerd met scores (1=helemaal niet tot 5=in hoge mate), zodat je kunt zien welke houdingsaspecten meer of minder zijn ontwikkeld. Deze bespreek je vervolgens in duo's met elkaar middels leidvragen waarmee de gewenste competenties verder ontwikkeld kunnen worden.

Waar zet je deze tool voor in?

De toenemende diversiteit in de samenleving vraagt om een sensitieve beroepshouding van de professional waarmee alle burgers bereikt en geholpen kunnen worden. De vraag is of wij in het sociale domein ons referentiekader kunnen loslaten en of we de ander echt in de gelegenheid stellen te participeren. De tool Reflector gaat uit van het werk van de Amerikaanse antropologen Janet M. Bennett en Milton J. Bennett (1998; 2002). Zij leggen uit dat cultuursensitiviteit een dynamisch proces is dat verloopt van: 1) ontkenning via 2) weerstand en 3) minimaliseren; 4) tot aanvaarding en 5) aanpassing; en uiteindelijk 6) tot wederzijdse integratie. Dit model vormt de basis voor deze tool. Door het invullen van deze tool kun je ervaren hoe cultuur ons denken, voelen en handelen bepaalt en leer je hoe je kunt werken aan inlevingsvermogen, reflecterend vermogen en een open en zelfverzekerde houding.

Wie kan deze tool gebruiken?

De tool Reflector is geschikt voor studenten, docenten, trainers en professionals. De tool is één van de vijf interactieve werkvormen van de module Interculturele sensitiviteit. Om ervaring op te doen met interculturele kwesties, wordt aangeraden om te starten met de werkvorm Dialoogsessie (werkvorm 3.1), waarna de Reflector kan worden ingevuld.



Waar vind ik meer informatie?

Op de website van Werkplaats Sociaal Domein Nijmegen vind je de gehele Opleidingsmodule Interculturele Sensitiviteit met vijf interactieve werkvormen. De tool Reflector is op pagina 63 te vinden.

2.2.2 Werk jij diversiteitsproof?

Korte beschrijving van de tool

De checklist: Werk ik diversiteitsproof? is een checklist voor professionals om te reflecteren op eigen houding en vaardigheden.

Met deze checklist stelt de professional zich de volgende vragen:

- Welke *kennis* heb ik nodig om met de grote diversiteit aan bewoners om te gaan?
- Welke *houding* heb ik nodig om te werken met kwetsbare burgers met een migratieachtergrond?
- Welke *vaardigheden* heb ik nodig om met de grote diversiteit aan bewoners om te gaan?

Op basis van deze drie vragen kan de professional nagaan of hij/zij effectief werkt met bewoners met een migratie-achtergrond.

Waar zet je deze tool voor in?

De checklist helpt de professional om te reflecteren op eigen kennis, houding en vaardigheden bij het werken met burgers met een migratieachtergrond. Het biedt richtlijnen voor de professional waarbij de nadruk ligt op het leveren van maatwerk. De checklist helpt de professional bewust te worden van de eigen denkwereld en vooroordelen. Daarmee gaat de professional na in hoeverre persoonlijke opvattingen positief en of negatief van invloed zijn in het werk met bewoners met een migratieachtergrond. Doel van deze tool is om de professional meer inzicht te bieden in eigen kennis, vaardigheden en houding zodat burgers uit deze doelgroep effectiever bereikt en geholpen kunnen worden.

Wie kan deze tool gebruiken?

Professionals die werken met burgers met een migratieachtergrond en die meer inzicht willen krijgen in hun eigen aanpak.

Waar vind ik meer informatie?

De tool vind je op www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl/opvoeding/checklist-werk-jij-diversiteitsproof. Rika Ringersma et al, *Op eigen kracht ver gekomen; Inclusie van derdelanders en de decentralisaties, Handreiking project 'Inclusie in tijden van transitie' Goede voorbeelden, werkwijzen, projecten en aanpakken voor beleidsmakers in Nederland*, CMO STAMM, Spectrum - partner met elan, Partoer, Interconnect, 2015.



2.2.3 Overige tips:

Creëer tijd en ruimte in (team)vergaderingen om casussen te bespreken waarin aandacht is voor de diversiteitspositie van de bewoner én van de wijkteammedewerker. Overleg dit met je leidinggevende.

Vragen bij de het bespreken van een casus:

- Op welke manier spelen verschillen in etniciteit, sekse, leeftijd en seksuele voorkeur een rol in de relatie tussen de bewoner en jezelf?
- Welke manieren van communiceren heeft de bewoner? En jij? Hoe sluiten deze manieren van communiceren bij elkaar aan? Hoe kan dat beter? Wat is jouw oordeel over het gedrag van de bewoner? Waarop berust deze opvatting?
- Op welke manier heeft de problematiek van de bewoner te maken met zijn of haar positie, bijvoorbeeld als man, Nederlander met een migratieachtergrond, homo of gehandicapte? Welke aanwijzingen heb je hiervoor?
- Om deze methode van casusbespreking goed onder knie te krijgen is het aan te raden om een training op dit gebied te volgen.



2.3 Thema 2: Hoe bereik en achterhaal ik de behoeftes en ervaringen van bewoners met een migratieachtergrond?

Deze tools besteden aandacht aan de manier waarop je bewoners met een migratieachtergrond kunt bereiken, bijvoorbeeld om te achterhalen wat er bij hen thuis speelt of met welke problemen zij zitten. Vragen die centraal zijn in dit thema zijn: Hoe bereik ik kwetsbare burgers met een migratieachtergrond? Hoe achterhaal ik hun behoeftes en ervaringen? Hoe breng ik hun wensen en behoeftes in kaart?

Je kunt ze op diverse manieren 'bereiken' met als doel hun wensen en behoeften in kaart te brengen. Hieronder zijn een aantal aanpakken/methodieken op een rij gezet.

2.3.1 Wijkanalyse

Korte beschrijving van de tool

Een wijkanalyse is een soort kijkoperatie van de wijk. Je krijgt hiermee input van bewoners en maatschappelijke organisaties over de situatie in de wijk. De wijkanalyse geeft jullie als wijkteam een goed overzicht van hoe de wijk in elkaar steekt. Wat gaat er goed en wat kan beter? Welke problematiek speelt er? Je kunt ook een wijkanalyse uitvoeren met een gerichte focus op bewoners met een migratieachtergrond.

Vaak zijn er al allerlei kwantitatieve gegevens beschikbaar vanuit eerdere monitors, onderzoeken en de gemeentelijke administratie. Maar ga ook op zoek naar kwalitatieve gegevens. Licht de wijk, kern of dorp door om een goed zicht te krijgen op wat er in de wijk speelt, waar de kracht en ontwikkelkansen liggen, maar ook welke ondersteuning voor kwetsbare burgers nodig is. Bekijk ook of de beschikbare diensten en voorzieningen goed aansluiten. Maak de wijkanalyse samen met maatschappelijke organisaties en bewoners en maak vervolgens ook in co-creatie keuzes en formuleer samen verbeteringen of speerpunten.

Stapsgewijs doe je het zo:

- 1) Maak als wijkteam een inschatting van de situatie.
- 2) Breng als wijkteam het bestaande netwerk in kaart.
- 3) Bouw als wijkteam aan het versterken van (in)formele netwerken en samenwerkingsrelaties.



Waar zet je deze tool voor in?

Het team kan een wijkanalyse inzetten om haar opdracht in de wijk te concretiseren, maar ook om de wijk beter te leren kennen, contacten te leggen en bewoners en organisaties te betrekken en te activeren.

Waar vind ik meer informatie over de tool?

De ontwikkelaar van deze tool is Movisie. Meer informatie:

- www.movisie.nl/startmotor-sociale-wijkteams/visie.html
- www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Casus-bij-Wmo-competenties-voor-sociale-wijkteams.pdf (casus beschrijving)
- www.movisie.nl/artikel/sociaal-wijkteam-werk-samen-versterk-netwerken-wijk

2.3.2 Bezoekmannen en -vrouwen

Korte beschrijving van de tool

De Bezoekvrouwen en Bezoekmannen richten zich op mensen die door diverse organisaties en instellingen worden doorverwezen. Na een melding gaan zij op huisbezoek. Tijdens het huisbezoek krijgen zij een goed beeld van de leefsituatie van deze mensen (en hun gezin).

Een Bezoekvrouw/man legt het contact met potentiële deelnemers, op verzoek van maatschappelijke organisaties of door de persoonlijke netwerken van bezoekers. Van groot belang is cultureel begrip, waardoor Bezoekvrouw/man en deelnemer elkaars situatie goed begrijpen. Bezoekvrouwen en -mannen hebben daarom zo mogelijk dezelfde culturele achtergrond als de deelnemer.

De deelnemers worden - over het algemeen - thuis bezocht. Er vindt een intakegesprek plaats waarin de leefsituatie en hulpvraag verhelderd worden. Besproken wordt welke stappen genomen kunnen worden om met de hulpvraag aan de slag te gaan. Daarbij wordt eerst gekeken wat iemand en/of zijn omgeving zelf kan bereiken. Mocht er externe hulp nodig zijn, dan wordt bekeken welke maatschappelijke organisatie die hulp het beste kan bieden. De Bezoekvrouw/man gaat dan met de deelnemer mee naar een afspraak met die maatschappelijke organisatie. De Bezoekvrouw/man fungeert als intermediair tussen de deelnemer uit de eigen cultuur en de Nederlandse samenleving. Een bezoekvrouw/man kent de sociale kaart van de wijk en de stad goed. Ze zijn geen hulpverleners maar helpen mensen daar te komen waar ze geholpen



kunnen worden. Ze zijn ook geen tolk, maar helpen om de eerste communicatieproblemen uit de weg te ruimen. Heel vraaggericht.

Waar zet ik deze tool voor in?

De Bezoekvrouwen en Bezoekmensen leveren een waardevolle bijdrage aan de bestrijding van eenzaamheid. Hij of zij haalt bewoners en hun gezinnen uit hun isolement en begeleidt ze naar taalles, scholing, werk, opvoedingsadvies, hulpverlening of de gezondheidszorg.

Waar vind ik meer informatie over de tool?

De ontwikkelaar van deze tool is Stichting Piëzo (www.stichtingpiezo.nl). Voorbeelden van steden die al werken met bezoekvrouwen en bezoekmensen zijn Sittard, Zwolle en Zoetermeer. Meer informatie vind je op www.stichtingpiezo.nl/?page_id=118

2.3.3 Spiegelbijeenkomst

Korte beschrijving van de tool

Spiegelbijeenkomsten zijn bijeenkomsten waarbij kwetsbare burgers met een migratieachtergrond uitgenodigd worden te praten over hun ervaringen en wensen onder begeleiding van een gespreksleider. Om hun heen zitten toehoorders die alleen luisteren naar hun verhalen. De toehoorders kunnen coaches van wijkteams zijn.

Waar zet ik deze tool voor in?

Deze tool helpt om burgers met een migratieachtergrond aan het woord te laten en hun ervaringen/wensen en behoeften centraal te stellen.

Waar vind ik meer informatie?

De ontwikkelaar van deze tool is Pharos (www.pharos.nl). Meer informatie: www.pharos.nl/nl/kenniscentrum/algemeen/webshop/product/80/kleurrijk-spiegelen-in-de-eerste-lijn.

2.3.4 Overige tips:

- Ga de wijk in! Ga naar de bewoners toe en werf bij 'vindplaatsen' zoals moskeeën en of koffiehuisen.
- Weet welke migrantenorganisaties in de wijk zijn. Breng deze netwerk in kaart en leg contacten vast zodat de wijkteams de migrantenorganisaties



en andersom weten te vinden. (Zorg voor meer korte lijnen met een vast contactpersoon)

- Ga geregeld even langs of bel regelmatig, toon persoonlijke belangstelling bij de bewoners. Een kort telefoontje kan voldoende zijn.¹
- Gebruik sleutelfiguren en ambassadeurs (vrijwilligers of beroepskrachten) die een schakelfunctie willen uitoefenen. Dit zijn meestal mensen die de taal en cultuur van de doelgroep kennen en dicht bij hen in de buurt bereikbaar zijn. Vaak worden dit vertrouwenspersonen die veel signalen kunnen opvangen. Deze mensen zijn onder meer via de zelforganisaties te vinden. Zij kunnen op een voor de doelgroep veilige manier informatie over het hulpaanbod geven.²

¹ Rika Ringersma et al, Op eigen kracht ver gekomen: Handreiking project 'Inclusie in tijden van transitie' Goede voorbeelden, werkwijzen, projecten en aanpakken voor beleidsmakers in Nederland, (CMO STAMM, Spectrum - partner met elan, Partoer, Interconnect, 2015), p. 34.

² Geciteerd en aangepast uit: Rika Ringersma et al, Op eigen kracht ver gekomen: Handreiking project 'Inclusie in tijden van transitie' Goede voorbeelden, werkwijzen, projecten en aanpakken voor beleidsmakers in Nederland, (CMO STAMM, Spectrum - partner met elan, Partoer, Interconnect, 2015), p. 43.



2.4 Thema 3: Hoe werk ik met kwetsbare burgers met een migratieachtergrond?

Deze tools richten zich op de aansluiting met bewoners en de persoonlijk benadering om hierdoor een beter ondersteuning te kunnen bieden. In een aantal tools wordt het culturele aspect benadrukt, maar je kunt ze ook interpreteren als methodes die je helpen om met andersdenkenden om te gaan. Het blijft van belang de plank niet mis te slaan door oplossingen enkel in de cultuur van de bewoner te zoeken.

2.4.1 Culturele Interview

Korte beschrijving van de tool

Het Culturele Interview is een tool die je ondersteunt om met de bewoner in gesprek te gaan over zijn leefwereld. Doel van deze tool is om de wensen van de bewoner te kennen en erkennen. Het afnemen van het Culturele Interview helpt de opvattingen en het gedrag van de bewoner te duiden waarbij de wensen en behoeften van het individu centraal staan zonder daarbij het culturele en sociale uit het oog te verliezen. De volgende thema's worden besproken tijdens het Culturele Interview:

1. Biografie (persoonlijke en sociale gegevens)
2. Geschiedenis van de huidige klachten
3. Eerdere trajecten
4. Familie
5. Beloop van probleem

Waar zet je deze tool voor in?

Het afnemen van het interview helpt om een gedeelde kijk op de hulpvraag van de bewoner te realiseren. Het Culturele Interview maakt het mogelijk om hulp op maat aan te bieden waarbij de behoefte van het individu centraal staat.

Wie kan deze tool gebruiken?

Deze tool is bedoeld voor alle professionals in de zorg- en welzijnssectoren die werken met bewoners met een migratieachtergrond. Voordat leden van wijkteams er in de praktijk mee aan de slag gaan, is het het beste dat zij eerst met het Culturele Interview geoefend hebben. Het kost tijd om je de tool eigen te maken en de vragen onder de knie te krijgen.

Wat is de bron, waar vind ik meer informatie?

- De tool: www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl/opvoeding/het-culturele-interview



- Rob van Dijk, Huub Beijers, Simon Groen, *Het Culturele Interview: In gesprek met de hulpvrager over cultuur en context; Deel 2 – Beschouwingen*, Utrecht: Pharos, 2011.
- Cor Hoffer, *Vertelt u mij eens iets meer ... Cultuursensitief werken in gezondheidszorg en welzijnswerk*, Amsterdam: Uitgeverij SWP, 2016. Info: www.swpbook.com/1811

2.4.2 Intercultureel Communiceren

Korte beschrijving van de tool

Een gesprek voeren met bewoners met een migratieachtergrond kan een uitdaging zijn. Vooral als het gaat om bewoners die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Een goed gesprek vraagt om een goede voorbereiding met een duidelijk doel. Hierbij zijn je houding, taalgebruik en non-verbale communicatie van invloed op de wijze waarop de communicatie kan verlopen. In deze tool vind je een aantal do's en don'ts rond interculturele communicatie. Deze tool bundelt enkele tips met als doel de professional te ondersteunen om effectief te communiceren.

Waar zet je deze tool voor in?

Het gesprek aangaan met de bewoner. Dat is onlosmakelijk verbonden met het werk van de professional. Het is een belangrijke eerste stap om inzicht te verkrijgen in de leefsituatie en de hulpvraag van de bewoner. De tips in deze tool helpen je om het gesprek beter voor te bereiden en te voeren, maar ook om je bewust te zijn van je eigen houding en non-verbale communicatie. Die kan namelijk van invloed zijn op de effectiviteit van de communicatie met de bewoner. Deze tool ondersteunt de professional en de bewoner om elkaar goed te begrijpen en de bewoner om het juiste aanbod op zijn of haar hulpvraag te ontvangen.

Wie kan deze tool gebruiken?

Deze tool is bedoeld voor alle professionals zorg- en welzijn die werken met bewoners met een migratieachtergrond.

Wat is de bron, waar vind ik meer informatie?

- De tool: www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl/opvoeding/tips-voor-intercultureel-communiceren
- David Pinto, *Interculturele communicatie: Een stap verder*, Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 2007
- W. A. Shadid, *Grondslagen van interculturele communicatie. Studieveld en werkterrein*, Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 1998
- Zie ook: www.interculturelecommunicatie.com/download/interculturele.html



2.4.3 Interculturele Morele Oordeelsvorming

Korte beschrijving van de tool

De tool Interculturele Morele Oordeelsvorming is een onderdeel van de SIPI methodiek DIAMANT identiteit en weerbaarheid. Het doel van de tool Interculturele Morele Oordeelsvorming is het vergroten van de deskundigheid en het verbeteren van competenties van professionals die werken met kwetsbare islamitische jongeren met identiteitsproblemen. Het gaat vooral om hoe je als professional kunt bijdragen aan de interculturele morele oordeelsvorming en gewetensontwikkeling van kwetsbare islamitische jongeren.

Met de toepassing van deze tool hebben professionals meer inzicht in de factoren die de ontwikkeling van interculturele morele oordeelsvorming en gewetensvorming van kwetsbare islamitische jongeren bevorderen en bemoeilijken. Hiermee kunnen professionals jongeren beter stimuleren om dit te verbeteren. Ook kunnen professionals deze jongeren stimuleren bij het ontwikkelen van hun duale identiteit, zelfkennis en zelfvertrouwen.

Waar zet je deze tool voor in?

Met deze tool kunnen professionals kwetsbare islamitische jongeren nieuwe vaardigheden en genuanceerde denkwijzen aanleren. Aan de hand van het 7-stappenplan leren de islamitische jongeren om kritisch en genuanceerd te denken en **morele** en **religieuze** afwegingen van elkaar te onderscheiden. In de groep, in duo's en alleen gebruiken de jongeren het 7-stappenplan voor het oplossen van werkelijke (religieuze, en morele) dilemma's uit het leven (zie bijlage 1) van de deelnemers, bijvoorbeeld dilemma's omtrent studiekeuze of het dragen van een hoofddoek. Door de stappen te doorlopen en in de groep te delen, maken de islamitische jongeren kennis met een alternatief voor impulsieve keuzes. Het 7-stappenplan dwingt de jongeren om zelfstandig na te denken over de gevolgen van mogelijke beslissingen en over de wensen, rechten en belangen van alle andere betrokkenen. Ze leren om vanuit verschillende perspectieven en belangen te kijken en wegen op basis hiervan een eigen zelfstandige beslissing af zonder afhankelijk te zijn van loyaliteit van een groep of emoties.

Wie kan de tool gebruiken?

Alle professionals die met islamitische jongeren werken in de jeugdsector in een gedwongen en vrijwillige kader: hulpverlening, reclassering, detentie, deradicalisering etc.



Waar kan ik meer informatie vinden?



Interculturele Morele Oordeelsvorming is onderdeel van de Methode DIAMANT identiteit en weerbaarheid van islamitische jongeren met als doel: Nederlandse moslimjongeren zijn weerbaar tegen radicalisering.

DIAMANT bestaat uit drie modules: Turning Points, Interculturele Morele Oordeelsvorming en Interculturele Conflicthantering. Voor trainingen en deskundigheidsbevordering kunt u contact opnemen met Esmā Salama, e-mail: esma@s-ipi.nl zie ook www.sipi.nl. Binnenkort wordt de Methode DIAMANT door SIPI aangeboden als een erkende POST HBO opleiding. De tool: www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl/opvoeding/stappenplan-voor-jongeren-morele-oordeelsvorming

2.4.4 Interculturele levenslijn (Levenslijn Interview Methode)

Korte beschrijving van de tool

De tool Levenslijn Interview Methode is een submodule van de SIPI-methodiek DIAMANT identiteit en weerbaarheid. Door middel van de Levenslijn Interview Methode (LIM), verderop de levenslijnmethode genoemd, breng je je eigen leven in beeld. Met levensloopgesprekken wordt je uitgenodigd je eigen levensverhaal te vertellen. Centraal staat de persoonlijke betekenis die aan gebeurtenissen in het leven gegeven wordt. Jouw turning point momenten. Het uitgangspunt is dat elk mens betekenis geeft aan zijn/haar leven door een verhaal over zichzelf te maken dat het resultaat is van allerlei ervaringen. Het levensverhaal wordt hierbij gezien als je persoonlijke antwoord op de dingen die je hebt meegemaakt. Het gesprek dat hierover wordt gevoerd, geeft de mogelijkheid om zelfkennis te vergroten.

Waar zet je deze tool voor in?

Deze tool kunnen professionals gebruiken bij het werken met islamitische jongeren in verschillende leefwerelden: thuis, op school en op straat. Ze krijgen hier verschillende, soms botsende pedagogische boodschappen mee. Met tegenstrijdige opvattingen, gedragsrepertoires, ambities, codes en taaluitingen moeten jongeren hun eigen persoonlijke identiteit construeren. In deze levensfase waarin identiteitsvorming belangrijk is, voelen sommige jongeren zich nergens echt thuis. Ze voelen zich onzeker over wie ze zijn en over wat hun maatschappelijke positie is, vooral als ze thuis en op school begrip noch steun ondervinden bij hun zoektocht naar identiteit. Er is dan sprake van een pijnlijke pedagogische mismatch. De levenslijnmethode is een submodule van de module



een Turning Point (TP). TP is vooral gericht op bewustwording en acceptatie van de eigen (duale) identiteit en zelfvertrouwen.

Wie kan de tool gebruiken?

Alle professionals die werken met islamitische jongeren in de jeugdsector in een gedwongen en vrijwillige kader: hulpverlening, onderwijs, welzijn, jeugdhulp, reclassering, justitie.

Waar kan ik meer informatie vinden?



De levenslijnmethode is onderdeel van de Methode DIAMANT identiteitsontwikkeling en weerbaarheid van islamitische jongeren met als doel: Nederlandse moslimjongeren zijn weerbaar tegen radicalisering.

DIAMANT bestaat uit drie modules: Turning Point, Interculturele Morele Oordeelsvorming en Interculturele Conflicthantering. Voor trainingen en deskundigheidsbevordering kunt u contact opnemen met Esmā Salama, esma@s-ipi.nl; zie ook www.sipi.nl. Binnenkort wordt de Methode DIAMANT door SIPI aangeboden als een erkende post-hbo-opleiding. De tool:

www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl/eigen-kracht-en-sociaal-netwerk/levenslijn-in-beeld

2.4.5 Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM)

Korte beschrijving van de tool

De ZRM 2017 toetst de zelfredzaamheid op de leefgebieden inkomen, werk & opleiding, tijdsbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, middelengebruik, vaardigheden bij activiteiten van het dagelijks leven (ADL), sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en justitie. Per leefgebied is aangegeven welke feitelijke omstandigheden bij welk niveau van zelfredzaamheid horen.

Waar zet je deze tool voor in?

De Zelfredzaamheid-Matrix brengt de vraag en de mate van zelfredzaamheid van de cliënt in kaart. Jekunt het instrument gebruiken bij de intake, de voortgang en bij de afsluiting van het ondersteuningstraject. Door op meerdere momenten te toetsen, krijg je inzicht in de vooruitgang die is geboekt. Begin 2017 is de Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM 2017) vernieuwd en aangevuld met meer leefgebieden.



Wie kan de tool gebruiken?

De Zelfredzaamheid-Matrix wordt veel gebruikt in de ambulante ondersteuning en (verslavings-)zorg en is een instrument dat sociale wijkteams gebruiken om de vraag van de bewoner te analyseren en het ondersteuningstraject te monitoren.

Aandachtspunten bij het werken met de Zelfredzaamheid-Matrix

De Zelfredzaamheid-Matrix brengt de vraag en de mate van zelfredzaamheid van de burger in kaart. Bewust zijn van eigen denkbeelden over zelfredzaamheid en de denkbeelden van de burger is belangrijk bij het gebruik van de Zelfredzaamheid-Matrix met burgers met migratieachtergrond in kwetsbare posities. Het vraagt bij wijkteammedewerkers om flexibiliteit. Het cognitief vermogen van de bewoner, de beheersing van de Nederlandse taal en de verantwoordelijkheid voor kinderen zijn factoren die meewegen in het waarderen van zelfredzaamheid. In hoofdstuk 1 van deze tool guide is al ingegaan op bepaalde uitgangspunten voor een diversiteitsproof wijkteammedewerker; voor het werken met de Zelfredzaamheid-Matrix is een aantal zaken extra van belang:

Vul niet alles in en wees voorzichtig met conclusies trekken

Omdat we allemaal een verschillende belevingswereld hebben, kunnen we soms dezelfde *woorden* gebruiken, maar daar een andere invulling aan geven. Check daarom goed bij de bewoner wat hij of zij bedoelt en controleer of je het goed begrepen hebt, bijvoorbeeld door een samenvatting te geven. Ook kan door verschillen in belevingswereld *gedrag* anders worden geïnterpreteerd. Zo kan je iemand die veel handgebaren gebruikt interpreteren als iemand die zich druk maakt, maar ook als iemand die in zijn communicatie simpelweg veel handgebaren gebruikt.

Vermijd de valkuil van vanzelfsprekendheden

Bedenk dat wat jij als vanzelfsprekend of normaal gedrag ziet, niet vanzelfsprekend of normaal voor de ander hoeft te zijn.

Wees voorzichtig met oordelen

Bestempel gedrag dat onbekend is niet meteen als raar of abnormaal. Bedenk eerst waarom je dit gedrag raar of abnormaal vindt. Wat doet de bewoner? Waarom keur je dat niet goed? Zijn er omstandigheden waarin je het gedrag wel goedkeurt?



Durf vragen te stellen

Je hoeft als wijkteam niet alles te weten over de culturele achtergrond van de bewoners. De meeste mensen vinden het helemaal niet erg als je daar vragen over stelt. Sterker nog: vaak stellen ze het op prijs. Stel dus rustig vragen als: "Hoe kijk jij daar vanuit jouw cultuur tegenaan?" of "In Nederland zijn we gewend om het zo te doen, hoe is dat in jouw cultuur?"

Waar vind ik meer informatie?

De ZRM is door de GGD Amsterdam samen met de gemeente Rotterdam ontwikkeld. Meer informatie: www.movisie.nl/tools/zelfredzaamheid-matrix-zrm



2.5 Thema 4: Hoe stimuleer ik vrijwillige inzet?

Deze tools besteden aandacht aan het verbinden van bewoners onderling in de wijk en het stimuleren van vrijwillige gezamenlijke activiteiten. De tools zijn niet specifiek gericht op bewoners met een migratieachtergrond, maar dragen wel bij aan de algemene inclusie van een wijk.

2.5.1 Kulturhuske

Korte beschrijving van de tool

Een betrokken woningcorporatie stelt een leegstaande woning (ruimte) ter beschikking voor Kulturhuske. Met een budget vanuit de samenwerkende organisaties, bestaande uit gemeente, corporatie en welzijnsinstelling, wordt Kulturhuske ingericht. Vanaf dat moment ligt de nadruk op de betrokkenheid en inbreng van bewoners. Ondersteund door een medewerker van de welzijnsorganisatie stellen de bewoners de programmering van activiteiten zelf samen. Dit is heel laagdrempelig georganiseerd en het initiatief ligt bij de bewoners. Koken, verhalen vertellen, muziek of cursussen worden door hen zelf verzorgd. Mensen kunnen tijdens veel activiteiten vrij inlopen, waardoor het huiskameridee duidelijk in stand blijft. Tijdens de activiteiten is wel altijd een beroepskracht aanwezig. Er is tevens een aantal betrokken vrijwilligers. Zij helpen met het werven van nieuwe bewoners en om activiteiten in goede banen te leiden.

Waar zet je deze tool voor in?

De methode Kulturhuske heeft tot doel ontmoeting, talentontwikkeling, maatschappelijke participatie en binding met de wijk te bevorderen. Dit wordt bereikt door een huiskamer en podium in de wijk te creëren. Bewoners zorgen zelf voor de programmering van activiteiten.

Waar vind ik meer informatie?

De tools is ontwikkeld door Wouter Muller en is uitgegeven in 2012 door SCALA Welzijnswerk in Hengelo. Meer informatie: www.movisie.nl/esi/kulturhuske

2.5.2 Natuurlijk, een netwerkcoach!

Korte beschrijving van de tool

In de interventie Natuurlijk, een netwerkcoach! zet een getrainde vrijwillige netwerkcoach zich in om een bewoner te coachen in het herstellen, activeren,



versterken, opbouwen of uitbreiden van het sociale netwerk. De interventie kenmerkt zich door twee belangrijke elementen:

1. Een systematische en methodische aanpak volgens het TO GROW coaching model opgebouwd in tien stappen verdeeld over drie fasen.
2. De houding van de vrijwillige netwerkcoach: deze werkt vanuit een gelijkwaardige en coachende houding. Deze houding bestaat uit: persoonlijk en coachend contact, het bieden van sociale steun en focus op sociale netwerkversterking.

Waar zet je deze tool voor in?

De interventie Natuurlijk, een netwerkcoach! richt zich op mensen in kwetsbare situaties of omstandigheden, die een zwak sociaal netwerk (weinig ondersteunende relaties) hebben.

Waar vind ik meer informatie?

Kijk voor verdere uitleg op www.movisie.nl/esi/natuurlijk-netwerkcoach

2.4.3 ABCD-methode

Korte beschrijving van de tool

ABCD biedt een wijkaanpak voor sociaaleconomische zwakkere wijken. Er wordt van binnenuit gewerkt aan een in economisch, cultureel en sociaal opzicht leefbare buurt. De methode brengt sociale relaties tot stand en mobiliseert capaciteiten van bewoners, organisaties en instellingen binnen de lokale gemeenschap.

De ABCD-methode biedt een aanpak voor sociaaleconomisch zwakkere wijken. ABCD wil daarbij alle buurtbewoners te betrekken, ongeacht leeftijd of herkomst. De methode richt zich expliciet op het betrekken van groepen buurtbewoners die onderling nog weinig contact hebben en vaak buitengesloten worden. Deze methodiek kan ook toegespitst worden op kwetsbare burgers in etnische minderheden.

Waar zet je deze tool voor in?

Het overkoepelende doel van *Asset-Based Community Development* (ABCD) is het van binnenuit werken aan een in economisch, cultureel en sociaal opzicht leefbare buurt, door sociale relaties tot stand te brengen en onvermoede capaciteiten van bewoners, organisaties en instellingen binnen de lokale gemeenschap te mobiliseren.



Waar vind ik meer informatie?

De tool is ontwikkeld door Thijs van Mierlo van LSA bewoners. Meer informatie: www.movisie.nl/esi/abcd

2.4.4 Overige tips:

- Heb een lange adem: Participatie gaat in stapjes.
- Stimuleer bewonersinitiatieven: Bewonersbudgetten en vouchers zijn prima instrumenten om initiatieven van onderop te stimuleren.
- Bepaal je doelgroep: dat kunnen bewoners met een migratieachtergrond in het algemeen zijn, maar ook bewoners van een bepaalde flat, lage inkomensgroepen, jongeren, ouderen of een bepaalde etnische groep.
- Bied ondersteuning: Help bijvoorbeeld met het indienen van een bewonersinitiatief of laat hen zelf een film maken over problemen waar een bepaalde groep mee kampt en hoe die problemen worden aangepakt.
- Betrek burgers met een migratieachtergrond in een vroeg stadium. Zie hen niet enkel als vrijwilliger, maar roep ook hun betrokkenheid en deskundigheid in als (professionele) partner. Benader niet steeds dezelfde mensen, maar investeer in verschillende contacten en werk zo aan een duurzaam netwerk.³
- Organiseer ontmoeting tussen burgers met een migratieachtergrond en kwetsbare groepen in het vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld een ontmoeting tussen hen en vluchtelingen. Zo kun je hen motiveren om zich vrijwillig actief in te zetten voor vluchtelingen. Dat kan heel laagdrempelig. Samen maaltijden koken, samen eten en samen djembé spelen in het huis. Dat kost weinig moeite en levert contacten op.⁴
- Samen sporten werkt heel goed. Ook voor mannen met een migratieachtergrond die moeilijk in beweging komen. Buurtsportcoaches kunnen hierbij een stimulerende rol spelen.⁵

³ Betrokkenheid loont: Succesvol samenwerken met nieuwe Nederlanders in de wijk, Ministerie van VROM, 2010 p. 13.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*



3. Leestips

Onderzoek

- Wijkteams en diversiteit; hoe wijkteams inspelen op etnisch-culturele diversiteit (H.Bellaart en M.Day, Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2017)

Publicaties van Movisie en KIS

- Cultuurdivers werken, hoe doe je dat?
 - <https://www.kis.nl/artikel/cultuurdivers-werken-hoe-doe-je-dat>
- Diversiteitswijzer: Check je project op Diversiteit
 - <https://www.movisie.nl/publicaties/diversiteitswijzer>
- Factsheet: Mantelzorgers met een migratieachtergrond ondersteunen
 - <https://www.kis.nl/publicatie/mantelzorgers-met-een-migratieachtergrond-ondersteunen>
- Marokkaanse vaders bereiken met opvoedsteun
 - <https://www.kis.nl/publicatie/marokkaanse-vaders-bereiken-met-opvoedsteun>
- Over sociale wijkteams en diversiteit: een verkenning
 - <https://www.kis.nl/publicatie/over-sociale-wijkteams-en-diversiteit>
- Sensitiviteit voor Diversiteit: Informatie en tips voor medewerkers in de maatschappelijke opvang in contact met cliënten
 - <https://www.movisie.nl/publicaties/sensitiviteit-diversiteit>
- Toeval bestaat niet: Tijd voor een goede samenwerking tussen wijkteams en actieve bewoners
 - <https://www.movisie.nl/publicaties/toeval-bestaat-niet>

Artikelen van Movisie en KIS

- Andere rollen in opvoedondersteuning in multi-etnische wijk
 - <https://www.kis.nl/artikel/andere-rollen-opvoedondersteuning-multi-etnische-wijk>
- 'Bakkie in de wijk' om bewoners beter te leren kennen
 - <https://www.movisie.nl/artikel/bakkie-wijk-om-bewoners-beter-te-leren-kennen>
- Diversiteitsbeleid in de maatschappelijke opvang
 - <https://www.movisie.nl/artikel/diversiteitsbeleid-maatschappelijke-opvang>
- Een burgerinitiatief voor iedereen: zo doe je dat!
 - <https://www.movisie.nl/artikel/burgerinitiatief-iedereen-zo-doe-je>
- Hoe bereikt een wijkteam migrantengroepen?
 - <https://www.movisie.nl/artikel/hoe-bereikt-wijkteam-migrantengroepen>



- Kijken: Hoe kunnen wijkteams jeugd ook groepen op afstand ondersteunen?
 - <https://www.kis.nl/artikel/kijken-hoe-kunnen-wijkteams-jeugd-ook-groepen-op-afstand-ondersteunen>
- 'Wijkteam bereikt inwoner van niet-westerse achtergrond niet'
 - <https://www.kis.nl/artikel/wijkteam-bereikt-inwoner-van-niet-westerse-afkomst-niet>

Boeken

- Bos, M. (2010). *Coaching en diversiteit: Een pragmatische kijk op modellen die werken*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Hoffman, E. (2013). *Interculturele gespreksvoering: Theorie en praktijk van het TOPOI-model*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

'Verder online

- Informatiepagina over mantelzorgers van niet westerse komaf. Bron: Expertisecentrum Mantelzorg
 - <http://www.expertisecentrummantelzorg.nl/em/cijfers-mantelzorgers-van-niet-westerse-komaf.html>