



Intercultureel vakmanschap in het hsaio

Handreikingen voor docenten en middenmanagement van hogescholen en voor stage verlenende instellingen in de jeugdzorg

HBO-raad, oktober 2012 • project Intercultureel vakmanschap in het hsaio • onderdeel van het ZonMw-programma Diversiteit in het jeugd beleid

Voorwoord

In maart 2011 ging het project *Intercultureel vakmanschap (ICV) in het hoger sociaal agogisch onderwijs (hsao)* van start. Het maakte onderdeel uit van de programmalijn intercultureel vakmanschap van het programma *Diversiteit in het jeugdbeleid* van ZonMw, een programmalijn gericht op het versterken van interculturele kennis en intercultureel vakmanschap in de praktijk van de preventieve, ontwikkelingsgerichte jeugdzorg.

Het project *ICV in het hsao* is gericht op hbo-bachelor opleidingen die professionals opleiden voor de preventieve ontwikkelingsgerichte jeugdzorg. Dat zijn met name de opleiding pedagogiek, de opleiding culturele en maatschappelijke vorming, de opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening en de opleiding sociaal pedagogische hulpverlening. Met het project beoogt de HBO-raad ertoe bij te dragen dat interculturele competenties en vakkennis meer structureel worden ingebed in het onderwijs en het opleidingsbeleid van deze opleidingen.

Tijdens bijeenkomsten in het kader van het project is veel discussie gevoerd over te hanteren begrippen (diversiteit, multiculturaliteit, culturele diversiteit, interculturaliteit, etc.). Een discussie waarin overtuigingen en opvattingen zijn uitgewisseld. We waren het er over eens dat het, gelet op de doelstelling van het programma *Diversiteit in het jeugdbeleid*, gaat om inclusie en kozen ervoor uit te gaan van het begrip intercultureel, waarmee we primair maar niet uitsluitend etnisch culturele verschillen tussen mensen voor ogen hadden.

Ook is het een zoekproces geweest het project zo uit te werken dat de opbrengsten daadwerkelijk en breed in het hsao effect zouden sorteren. Moesten we ons vooral richten op het nader specificeren en vastleggen van interculturele competenties in landelijke opleidingsdocumenten en bereiken van overeenstemming daarover? Of vooral op de rol van docenten en managers in het kader van de dagelijkse praktijk van het opleiden van studenten tot intercultureel bekwaam professionals? In de werkgroepen en de klankbordgroep van het project was men eensluidend van oordeel dat het bieden van concrete handreikingen aan docenten en managers prioriteit verdiende. In de overleggen met projectleiders van de Academische werkplaatsen, beroepsorganisaties en andere deelprojecten van de programmalijn ICV van ZonMw werd duidelijk dat deze benadering (mede op basis van eerdere ervaringen) werd gedeeld. Mede daarom is primair voor die insteek gekozen.

In de andere deelprojecten van de programmalijn Intercultureel vakmanschap zijn in een aantal regio's, of voor gedragswetenschappers in de jeugdzorg, producten ontwikkeld die na enige aanpassing ook voor het hsao en breder ingezet kunnen worden. Besloten is vier van die producten toepasbaar te maken voor het hsao. De resultaten daarvan komen eind 2012 beschikbaar.

Het in het project ontwikkelde materiaal is en wordt op verschillende manieren onder de aandacht gebracht van hogescholen i.c. docenten en managers in het hsao; onder meer via de sectorale nieuwsbrief hsao van de HBO-raad, de website van de HBO-raad en in werkconferenties. Zo is eind 2011 voor docenten werkzaam in de hbo-sectoren sociaal agogisch onderwijs, gezondheidszorg onderwijs en pedagogisch onderwijs (hsao, hgzo en hpo) een werkconferentie ICV georganiseerd. In november 2012 wordt een werkconferentie hsao en jeugdzorg georganiseerd voor medewerkers van hogescholen en van jeugdzorginstellingen die direct betrokken zijn bij het opleiden en de verdere scholing van jeugdzorgwerkers.

Dat de allochtone doelgroep in de preventieve jeugdzorg ondervertegenwoordigd en in de justitiële jeugdzorg oververtegenwoordigd is, wijst op verschillen in bereik en toegankelijkheid van de preventieve ontwikkelingsgerichte jeugdzorg. Dat is een belangrijke drijfveer geweest voor al diegenen die aan dit project hebben bijgedragen. Wij hopen dat de handreikingen in dit document en het (onderwijs)materiaal dat later nog beschikbaar komt, voor docenten en managers van hogescholen een stimulans is om opleiden tot intercultureel vakmanschap verder vorm te geven. Juist voor de sociaal-agogische opleidingen, waar studenten worden opgeleid om mensen bij te staan, is dit van belang.

Tot slot danken wij al diegenen die zich voor dit project hebben ingezet.

Karin Kleine, projectleider
Stella de Witte, projectsecretaris



Inleiding en korte leeswijzer

Voor u ligt het rapport *Intercultureel vakmanschap in het hso*. Een document dat ontwikkeld is door en voor hogescholen en stageverlenende instellingen en hen de hand reikt om interculturele competenties en intercultureel vakmanschap steviger te verankeren in het hoger sociaal agogisch onderwijs.

Het rapport bestaat uit twee delen. In deel I kunt u lezen in welke context het project intercultureel vakmanschap in het hso plaatsvond, wat het project behelsde en, op hoofdlijnen, hoe het is uitgevoerd. De rapportages van de werkgroepen en van de ronde tafel over stagebeleid hebben als basis gefungeerd voor dit deel van het rapport. Deel II bevat de handreikingen die in het kader van het project zijn ontwikkeld. Deze handreikingen komen voort uit de volgende vragen:

- Hoe kan bereikt worden dat diversiteitsbewustzijn en ICV meer integraal aandacht krijgt en steviger verankerd wordt in opleidingsbeleid?
- Wat wordt er van docenten verwacht. Welke rol hebben zij en hoe kunnen zij inspelen op (culturele) diversiteit van hun studentenpopulatie en concrete situaties die zich voordoen in de 'klas' omzetten naar leermomenten voor studenten?
- Wat wordt er van het management verwacht. Welke instrumenten kunnen zij docenten aanreiken om diversiteitsbewustzijn en ICV van de docent en van studenten verder te ontwikkelen?
- Om welke competenties (kennis, vaardigheden en houding) gaat het in het bijzonder bij diversiteitsbewustzijn en intercultureel vakmanschap?

Aan het eind van het rapport treft u een bijlage aan met de samenstelling van de klankbordgroep, werkgroepen en ronde tafel stagebeleid van het project en een bijlage met bronvermeldingen, literatuurverwijzingen en verwijzingen naar interessante websites.

Dit rapport en elke handreiking afzonderlijk zijn te downloaden van de website van de HBO-raad.

I

**Het project
Intercultureel
vakmanschap
in het hsaio**



Inhoudsopgave - Deel I

1. Context van het project

- 1.1 Het ZonMw programma Diversiteit in het jeugdbeleid
- 1.2 De programmalijn Intercultureel vakmanschap

2. De onderdelen van het project

- 2.1 Interculturele competenties en kwaliteitskader intercultureel vakmanschap
- 2.2 Interculturele managementcompetenties
- 2.3 Stage beleid en intercultureel vakmanschap
- 2.4 Monitoring

3. Gehanteerde uitgangspunten

- 3.1 Definities
- 3.2 Visie

4. De opbrengsten kort toegelicht

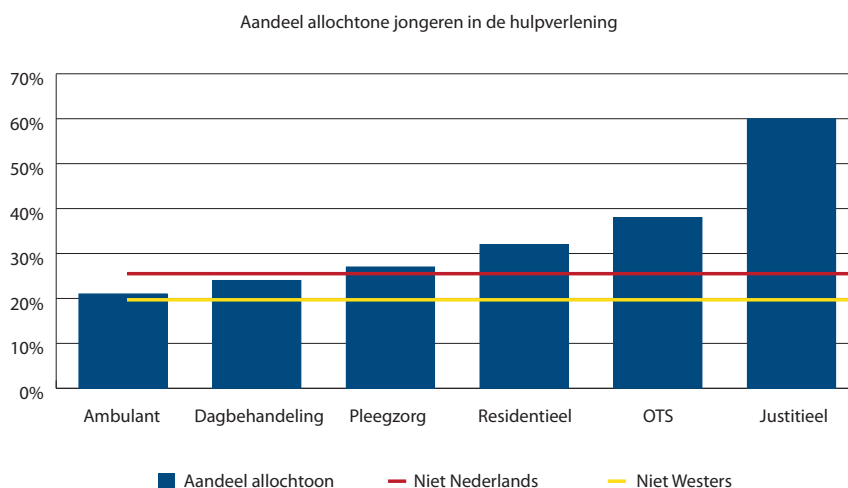
- 4.1 De handreikingen
- 4.2 De vervolgvactiteiten

Het project Intercultureel vakmanschap in het hso

1. Context van het project

1.1 Het ZonMw programma Diversiteit in het jeugdbeleid

In opdracht van de voormalige ministeries voor Jeugd en Gezin en voor Wonen, Wijken en Integratie voerde ZonMw het programma *Diversiteit in het jeugdbeleid* uit. Dit programma had als doel een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de positie van migrantenkinderen en -jongeren in het jeugdbeleid, het verminderen van hun maatschappelijke achterstand en het voorkomen van polarisatie en radicalisering. Uit bestaand onderzoek blijkt dat migrantenkinderen ondervertegenwoordigd zijn in de preventieve en ambulante hulpverlening en oververtegenwoordigd zijn in de zwaardere hulpverlening.



Het programma van ZonMw is erop gericht dat:

- migrantenkinderen en hun ouders even goed bereikt worden via de algemene voorzieningen,
- migrantenouders en professionals problemen in de opvoeding vroegtijdig signaleren en aanpakken,
- de aanpak en interventies die worden ingezet bij migrantenkinderen, -jongeren en hun ouders effectief zijn.

1.2 De programmalijn Intercultureel vakmanschap

De doelstellingen van het programma *Diversiteit in het jeugdbeleid* zijn niet te realiseren zonder de bijdrage en inzet van professionals in de jeugdzorg. Daarom was een van de programmalijnen gericht op het versterken van het intercultureel vakmanschap (ICV) van deze professionals: de programmalijn ICV.

Sociaal agogische opleidingen hebben als opdracht toekomstige beroepsbeoefenaren zo toe te rusten dat de interventies en hulp die zij bieden, aansluiten bij de cliënt ongeacht diens culturele achtergrond. Wil men dat studenten zich ICV eigen maken, dan zal aandacht geschonken moeten worden aan competentieontwikkeling van studenten maar ook aan competentieontwikkeling van docenten en middenmanagement. Immers, docenten en middenmanagement hebben als taak een omgeving te creëren waarin zij zelf als voorbeeld dienen voor studenten en waarin studenten interculturele competenties kunnen verwerven. Om ICV goed te kunnen borgen in het onderwijs is het van belang dat zij de betekenis van intercultureel vakmanschap en meerwaarde van interculturele competenties onderkennen. Ook zal helder moeten zijn hoe binnen de opleiding en in de onderwijssituatie wordt omgegaan met culturele diversiteit en hoe ICV wordt verankerd in de curricula. Hoewel er in het hso veel aandacht is voor interculturele competenties krijgen bovengenoemde sporen veelal nog onvoldoende in samenhang vorm.

De HBO-raad besloot in te gaan op het verzoek van ZonMw om met een project *Intercultureel vakmanschap in het hoger sociaal agogisch onderwijs (ICV in het hsa)* te participeren in de programmalijn ICV. Naast het project van de HBO-raad voerden ook de MBO Raad, enkele beroepsorganisaties en drie Academische werkplaatsen Diversiteit in het jeugdbeleid, deelprojecten uit in het kader van de programmalijn ICV. De Academische werkplaatsen - waarin hogescholen en het werkveld van de jeugdzorg participeren - legden zich toe op activiteiten met een primair regionale insteek. De HBO-raad koos voor het project ICV in het hsa een primair landelijk insteek en richtte zich vooral op het breder voor het hsa toepasbaar maken en verspreiden van eerder door het Nederlands Jeugdinstituut, de Academische werkplaatsen en beroepsgroepen ontwikkelde producten. Zo zijn in het kader van het project *ICV in het hsa* handreikingen ontwikkeld voor sociaal-agogische opleidingen en stage verlenende instellingen, hulpmiddelen die er tezamen toe bij kunnen dragen ICV integraal te verankeren in het onderwijs.

Via de sectorraad hsa¹ zijn zes hogescholen bereid gevonden actief bij te dragen aan de uitwerking van het project ICV in het hsa, te weten: Hogeschool Inholland, Hogeschool Leiden, Hanzehogeschool Groningen, Christelijke Hogeschool Ede, HZ University of Applied Sciences en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Ten behoeve van het project is een werkgroep interculturele competenties gevormd bestaande uit medewerkers van deze hogescholen.

Tussentijdse rapportages en concept handreikingen zijn gedurende het project voor feedback voorgelegd aan een klankbordgroep bestaande uit deskundigen op het gebied van onderwijs, jeugdzorg, culturele diversiteit en interculturele scholing.

Voor de programmalijn ICV stelde ZonMw een projectgroep in, bestaande uit de coördinator en het secretariaat van de programmalijn ICV en de projectleiders van de deelprojecten. In bijeenkomsten van de projectgroep ICV is gesproken over gezamenlijke uitgangspunten en vond uitwisseling en afstemming plaats tussen de verschillende deelprojecten.

2. De onderdelen van het project

2.1 Interculturele competenties en kwaliteitskader intercultureel vakmanschap

De eerder genoemde werkgroep interculturele competenties boog zich over de vraag hoe interculturele competenties en intercultureel vakmanschap beter in het onderwijs kunnen worden verankerd. Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) ontwikkelde in samenwerking met Movisie eerder in het kader van de programmalijn ICV een intercultureel competentieprofiel voor jeugdzorgprofessionals. Nagegaan is in hoeverre de competenties uit dat profiel aan bod komen in landelijke, door de HBO-raad vastgestelde opleidingsdocumenten die gelden voor de bacheloropleidingen pedagogiek, culturele en maatschappelijke vorming (cmv), sociaal pedagogische hulpverlening (sph) en maatschappelijk werk en dienstverlening (mwd). Dat betrof de volgende documenten:

- *Vele takken, één stam; kader voor de hogere sociaal agogische opleidingen* (SWP 2008)
- het landelijk opleidingsprofiel van de bacheloropleiding Pedagogiek (*Opvoedingsrelaties versterken*; SWP 2009);
- het landelijk opleidingsprofiel van de bacheloropleiding CMV (*Alert en ondernemend 2.0*; SPW, 2009);
- het landelijk opleidingsprofiel van de bacheloropleiding SPH (*De creatieve professional - met afstand het meest nabij*; SWP, 2009)
- het landelijk opleidingsprofiel van de bacheloropleiding MWD (*Herkenbaar en toekomstgericht 2.0*; SWP, 2009);
- het Landelijk Uitstrooprofiel Jeugdzorgwerker (HBO-raad, 2010)

Vele takken, één stam bevat competenties die geformuleerd zijn op het niveau van het hele sociaal agogisch domein. In de landelijke opleidingsprofielen zijn de competenties op opleidingsniveau geformuleerd. De competenties in deze documenten zijn op een hoger abstractieniveau geformuleerd dan het intercultureel competentieprofiel voor jeugdzorgprofessionals. Enerzijds omdat landelijke opleidingsdocumenten, die de basis vormen voor het ontwikkelen van curricula, een in principe lange houdbaarheidstermijn moeten kennen. Anderzijds omdat

1. De sectorraad hsa is een platform voor uitwisseling en kennisdeling waar faculteits- en opleidingsdirecteuren aan deelnemen van hogescholen die hoger sociaal agogisch onderwijs aanbieden.

domein- en opleidingsspecifieke competenties zo zijn geformuleerd dat zij alle werkvelden en beroepscontexten omvatten waar studenten in die sociaal agogische opleidingen voor worden opgeleid. Hogescholen dragen er zorg voor om in de regionale context, in overleg met het werkveld, deze competenties op curriculumniveau nader in te kleuren en uit te werken naar werkveld, beroepscontext en op geleide van actuele trends en ontwikkelingen.

Het *Landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker* daarentegen is een werkveldspecifiek onderwijsarrangement, dat landelijke afspraken bevat over competenties waar iedere startende jeugdzorgwerker tenminste over dient te beschikken.

Uit de screening van de landelijke opleidingsdocumenten kwam naar voren dat de competenties uit het intercultureel competentieprofiel voor jeugdzorgprofessionals veelal niet letterlijk zijn terug te vinden, maar wel zijn onder te brengen bij de domein- en opleidingsspecifieke competenties uit *Vele takken, één stam* en de landelijke opleidingsprofielen. Het *Landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker* - inmiddels bij het merendeel van de hogescholen in een of meer hsaobacheloropleidingen ingericht - bevat wel alle competenties (op startbekwaamheidsniveau) uit het intercultureel competentieprofiel voor jeugdzorgprofessionals². Het gevolgd hebben van een hsaobacheloropleiding met uitstroomprofiel jeugdzorgwerker wordt een belangrijke voorwaarde om ingeschreven te kunnen worden in het (wettelijk verankerde) register voor jeugdzorgwerkers.

Alles afwegende is er voor gekozen geen traject in gang te zetten gericht op aanpassing van de domein- en opleidingsspecifieke competenties. Van meer belang is het ervoor te zorgen dat intercultureel vakmanschap op allerlei manieren terug komt en geborgd wordt in het onderwijs, zoals:

- door het inzetten/gebruiken van goede interculturele contexten in het onderwijs;
- door ervoor te zorgen dat docenten over voldoende didactische vaardigheden bezitten om met diversiteit in de klas om te gaan en situaties die zich in dat kader voordoen, kunnen omzetten naar leermomenten voor studenten;
- door een door managers en docenten gedragen visie op diversiteitsbeleid en intercultureel vakmanschap op grond waarvan managers en docenten een voorbeeldfunctie vervullen voor studenten.

Dit vraagt om een meersporenbeleid van de hogeschool/opleiding. Het Nederland Jeugdinstituut ontwikkelde eerder in het kader van de programmalijn ICV een kwaliteitskader initiële scholing in interculturele competenties dat zicht richt op meerdere sporen. Dat kwaliteitskader is in het kader van het project toepasbaar gemaakt voor het hoger sociaal agogisch onderwijs. Zo zijn kwaliteitsaspecten die al geborgd zijn in het accreditatiesysteem hoger onderwijs weggelaten. Het resultaat daarvan treft u aan in de handreiking 'Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsaob'.

Bij het ontwikkelen van die handreiking is specifiek aandacht besteed aan interculturele competenties van docenten. De werkgroep interculturele competenties was bovendien van oordeel dat er op kennisgebied meer terug zou moeten komen in de opleidingsprofielen. In de handreiking zijn daarom de belangrijkste kenniselementen opgenomen die naar het oordeel van de werkgroep aan bod moeten komen in de sociaal agogische bacheloropleidingen. De werkgroep adviseert de landelijke opleidingsoverleggen Pedagogiek, CMV, SPH en MWD deze kenniselementen mee te nemen bij de verdere ontwikkeling van de Body of Knowledge van deze sociaal agogische bacheloropleidingen.

2.2 Interculturele managementcompetenties

Een werkgroep bestaande uit managers van hsaob-opleidingen, een vertegenwoordiger van het mbo en van een organisatie met expertise op het gebied van intercultureel management, boog zich over de vraag over welke interculturele competenties (opleidings)managers in het hsaob zouden moeten beschikken. Daartoe is het competentieprofiel voor managers in jeugdzorginstellingen dat het Nederlands Jeugdinstituut eerder in het kader van de programmalijn ICV ontwikkelde, toepasbaar gemaakt voor (midden)managers in het hsaob. De resultaten daarvan zijn opgenomen in de handreiking 'Interculturele managementcompetenties'.

2. Het intercultureel competentieprofiel jeugdzorgwerker maakt integraal onderdeel uit van het beroepscompetentieprofiel jeugdzorgwerker. Het landelijk uitstroomprofiel jeugdzorgwerker is op dat beroepscompetentieprofiel gebaseerd.

2.3 Stagebeleid en intercultureel vakmanschap

De stage is een onderdeel van de opleiding dat in belangrijke mate bij kan dragen aan diversiteitsbewustzijn en ICV van toekomstige jeugdzorgwerkers. Vertegenwoordigers van het hsao en van stageverlenende jeugdzorginstellingen hebben zich daarom in een rondetafelbijeenkomst gebogen over de vraag hoe zij bij kunnen dragen aan het verwerven van ICV door stagiaires van hsao-opleidingen. Daarbij is onder meer bezien op welke wijze hogescholen en opleidingen de stageverlenende jeugdzorginstellingen kunnen ondersteunen. De resultaten van deze bijeenkomst zijn verwerkt in de handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage'.

2.4 Monitoring

De HBO-monitor brengt elk jaar de arbeidsmarktsituatie van hbo-bachelors anderhalf jaar na afstuderen in beeld en de aansluiting van de gevolgde opleiding op de beroepspraktijk. In het kader van het *Actieplan professionalisering in de jeugdzorg* en het project *ICV in het hsao* is een extra vragenset ontwikkeld voor afgestudeerden van het hsao. De extra vragenset is met ingang van 2011 toegevoegd aan de HBO-monitor en richt zich specifiek op degenen die werken in de jeugdzorg. De set bevat tevens vragen op het gebied van intercultureel vakmanschap. Doel van de extra vragenset is te monitoren hoe de aansluiting van de opleiding en meer specifiek het uitstroomprofiel jeugdzorgwerker op de beroepspraktijk van de jeugdzorg zich ontwikkeld.

3. Gehanteerde uitgangspunten

3.1 Definities

In opdracht van ZonMw was eerder voor de programmalijn ICV een startdocument ontwikkeld *Vertrouwen in verbinden zonder verband* (Beekveld en Terpstra, juni 2010). Dat document bevat onder meer werkdefinities voor een aantal begrippen die als uitgangspunt fungeerden voor alle deelprojecten van de programmalijn ICV. In het project ICV in het hsao zijn met name de volgende (brede) werkdefinities gehanteerd:

- **Competent:** Een professional is competent wanneer hij/zij de kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen bezit die een professional (beroepsbeoefenaar) nodig heeft om zijn of haar beroep/vak adequaat uit te kunnen oefenen.
- **Intercultureel competent:** Een professional is intercultureel competent wanneer hij/zij zijn/haar vak adequaat uit kan oefenen en toe kan passen ongeacht wie de persoon tegenover hem of haar is (qua etnische, culturele en/of sociaaleconomische achtergrond, sekse, leeftijd, geaardheid, enzovoort). Dit vraagt bewustwording en reflectie ten aanzien van het eigen wereldbeeld en overtuigingen enerzijds en kennis over andere wereldbeelden (ideologieën, culturen en achtergronden) anderzijds. Een professional beschikt over de vaardigheden om dit een adequaat onderdeel te laten zijn van het handelen. Naast kennis en vaardigheden dient de professional te beschikken over de motivatie (houding) om verbinding te willen maken met de ander. Elementen die hierbij horen zijn een oprechte interesse in de ander en de bereidheid om een dialoog aan te gaan.
- **Interculturalisatie:** De diversiteit aan etnisch-culturele achtergrond van migranten en de erkenning daarvan in het aanbod van voorzieningen. Het betreft een proces dat is gericht op de ontwikkeling van integraal intercultureel beleid, met het oog op het maximaliseren van de resultaten van de instelling.

Daarnaast is de definitie gehanteerd van interculturele competenties zoals beschreven in het rapport *Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdbeleid* van het Nederlands Jeugdinstituut:

- **Interculturele competenties:** Competenties waarmee professionals adequate hulp en zorg kunnen verlenen aan cliënten met een andere etnische of culturele achtergrond dan zichzelf (Kramer 2007). Dat betekent overigens dat het niet de competenties zijn die intercultureel zijn, maar de context waarbinnen hulp en zorg wordt verleend. De competenties betreffen een geïntegreerd geheel van kennis, houding en vaardigheden die een professional nodig heeft om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten uit een andere culturele groep uitgaande van het kruispuntdenken.

3.2 Visie

Een visie hebben is een beeld hebben van de toekomst waar medewerkers enthousiast van worden. De (opleidings)manager heeft als taak de visie uit te dragen en er draagvlak voor te verwerven. Dit proces kost tijd en kent kritische succesfactoren én valkuilen. Zo leert de ervaring dat het van belang is er voor te zorgen dat:

- de toekomstvisie expliciet is vastgelegd en dat voor een ieder duidelijk is wat gedaan zal moeten worden om die toekomst te realiseren;
- de expliciete visie richtinggevend is voor het plannen;
- de visie blijvend wordt gecommuniceerd: herhalen van de boodschap is een voorwaarde voor blijvende verandering;
- bij het formuleren van een visie goed gekeken wordt naar de combinatie van een goede en een gedragen visie;
- een visie regelmatig wordt aangepast op ontwikkelingen in de omgeving en op basis van praktijkresultaten en -inzichten.

Veel voorkomende valkuilen zijn dat een visie dusdanig vaag is omschreven dat ze voor verschillende belanghebbenden iets anders betekent, dat een visie een eigen leven gaat leiden en niet geregeld ter discussie wordt gesteld of aangepast wordt aan veranderende omstandigheden en inzichten en tot slot dat een visie in korte termijn doelen is vastgelegd.

In de werkgroep interculturele competenties kwam de behoefte naar voren aan een gezamenlijk te hanteren visie op diversiteitsbeleid en intercultureel vakmanschap die als uitgangspunt zou kunnen fungeren voor het project *ICV in het hsaο*. Met name het kruispuntdenken bleek daar bruikbare handvatten voor te bieden. In het kruispuntdenken wordt een aantal klassieke veronderstellingen van het diversiteitsdenken verlaten of verfijnd. Eerste uitgangspunt is dat maatschappelijke verschillen in steeds wisselende combinaties voorkomen. In die zin is sprake van assen van verschil die verweven zijn of gelijktijdig werkzaam zijn. Zo is de tegenstelling tussen autochtoon en allochtoon een zeer grote simplificatie van etniciteit.

Het voornaamste inzicht waar het kruispuntdenken zijn naam aan ontleent, is dat verschilcategorïen zoals leeftijd, geslacht, afkomst, geaardheid, inkomenssituatie, elkaar overlappen en beïnvloeden. Het kruispuntdenken biedt inzicht in de complexiteit en dynamiek van dergelijke verschilcategorïen en van machtselementen die daarbij een rol spelen. Het daagt uit tot reflectie over vanzelfsprekendheden en eigen opvattingen. De theorie van het kruispuntdenken kan behulpzaam zijn bij het opleiden van professionals. Kruispuntdenken nodigt niet alleen uit tot een meer dynamische en genuanceerde blik op 'de ander'. Het daagt ook uit tot reflectie over de eigen opvattingen en vanzelfsprekendheden op het gebied van het (agogisch) handelen. Het maakt alert op de (betekenis van) gebruikte taal, communicatiestijl, omgangsvormen, non-verbale signalen, gehanteerde symbolen, bij het opzetten van leeromgevingen en -activiteiten. Ook zet kruispuntdenken ertoe aan om binnen de organisatie na te gaan welke maatregelen opportuun zijn om bijvoorbeeld de personeelssamenstelling en de daarbij behorende competentieprofielen bij te stellen. Naar het oordeel van de werkgroep kan het kruispuntdenken ook voor hogeschole/opleidingen behulpzaam zijn bij het ontwikkelen van een visie op diversiteitsbeleid, hoe de student op te leiden tot intercultureel vakman/vrouw en hoe interculturele competenties en intercultureel vakmanschap goed te verankeren in de opleidingen en het opleidingsbeleid.

4. De opbrengsten kort toegelicht

4.1 De handreikingen

Handreiking 'Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsaο'

Deze handreiking is een bewerking van het kwaliteitskader initiële scholing in interculturele competenties dat eerder in het kader van de programmalijn ICV was ontwikkeld. De handreiking is vooral bedoeld voor docenten en (opleidings)managers om op meerdere sporen (visie, organisatorische context, docentcompetenties, inhoud van het onderwijs) te onderzoeken in hoeverre de hogeschool of opleiding aandacht schenkt aan diversiteit en intercultureel vakmanschap en welke onderdelen/aspecten versterking behoeven. De resultaten daarvan kunnen het uitgangspunt vormen voor een plan van aanpak.

Handreiking 'Interculturele managementcompetenties'

Deze handreiking is een bewerking van het intercultureel competentieprofiel voor managers van jeugdzorginstellingen dat eerder in het kader van de programmalijn ICV ontwikkeld was. De handreiking biedt (opleidings)managers handvatten om na te denken over de eigen rol op het vlak van het managen van diversiteitsbeleid, interculturalisatie en het versterken en benutten van interculturele competenties van docenten en studenten en over daaraan gekoppelde ontwikkeldoelen.

Handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage'

Deze handreiking gaat in op de betekenis van stage en praktijkervaring voor het ontwikkelen van diversiteitbewustzijn en intercultureel vakmanschap bij studenten en op de daarbij passende rol van werkveld en hogescholen. De handreiking bevat tips voor hogescholen en stageverlenende instellingen in de jeugdzorg hoe stages en andere vormen van praktijkervaring kunnen worden benut om studenten uit te dagen interculturele competenties te verwerven en toe te passen.

4.2 De vervolgvactiteiten

In de vervolgfase van het project worden enkele producten die door Academische werkplaatsen Diversiteit in het jeugd beleid en beroepsorganisaties in het kader van de programmalijn ICV ontwikkeld zijn, toepasbaar gemaakt voor het hsa. Deze producten komen eind 2012 beschikbaar. De vervolgvactiteiten betreffen:

Onderwijsmateriaal

Er wordt interculturele casuïstiek (kritische beroepssituaties /-contexten) verzameld en omgezet in voor het hsa bruikbaar lesmateriaal. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van materiaal dat de beroepsorganisaties van psychologen en orthopedagogen (NIP / NVO) ontwikkelden voor interculturele scholing van gedragswetenschappers in de jeugdzorg; gedragswetenschappelijke beroepscontexten die in dat kader zijn omschreven, worden omgezet naar beroepscontexten van (hbo-opgeleide) jeugdzorgwerkers.

Bewustwordingsscan

Vanaf november 2011 is via de website van de Academische werkplaats Brabant een scan *Communiceren zonder drempels* beschikbaar voor jeugdhulpverleners. Met deze scan kunnen jeugdhulpverleners zelf beoordelen welke deskundigheidsbevorderende maatregelen genomen kunnen worden om hun competenties op het gebied van interculturele communicatie te versterken. De scan *Communiceren zonder drempels* is ontwikkeld door IVA beleidsonderzoek en advies. Deze scan wordt in opdracht van de HBO-raad door IVA toepasbaar gemaakt voor docenten in het hsa. De scan komt eind 2012 beschikbaar via de website van de HBO-raad.

Supervisie / stagebegeleiding

De beroepsorganisaties van psychologen en orthopedagogen (NIP / NVO) ontwikkelden in het kader van de programmalijn intercultureel vakmanschap een 'Toolbox voor supervisie en intervisie'. Op basis van deze Toolbox wordt een handreiking en workshop ontwikkeld voor supervisoren / stagebegeleiders van studenten in het hsa.

Omgaan met diversiteit in de klas

In het kader van de Academische werkplaats 'DWARS' (regio Rotterdam Rijnmond) is bij de Hogeschool Inholland onderzocht hoe studenten social work worden opgeleid tot diversiteitsbewuste professionals. Er is onder meer een werkwijze ontwikkeld om teams te ondersteunen bij het omgaan met diversiteit in de klas. Die werkwijze en de bevindingen uit het onderzoek zullen de basis vormen voor het ontwikkelen van een handreiking en een workshop 'Omgaan met diversiteit in de klas' voor docententeams in het hsa.

II

**Handreikingen
Intercultureel
vakmanschap
in het hsaio**



Inhoudsopgave - Deel II

- A. Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsao
- B. Handreiking Interculturele managementcompetenties
- C. Handreiking Intercultureel vakmanschap in de stage

Vooraf

Hierna treft u aan de drie handreikingen die ontwikkeld zijn in het kader van het project 'ICV in het hsao', te weten:

- De handreiking 'Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsao'; een handreiking voor (opleidings)managers en docenten om te bepalen in hoeverre intercultureel vakmanschap een plaats heeft in de opleidingen en het opleidingsbeleid.
- De handreiking 'Interculturele managementcompetenties'; een handreiking voor (opleidings)managers in het hsao.
- De handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage'; een handreiking voor hsao-opleidingen en stage-verlenende instellingen in de jeugdzorg³.

De handreikingen zijn primair ontwikkeld ten behoeve van de hbo-bachelor opleidingen culturele en maatschappelijke vorming (cmv), maatschappelijke werk en dienstverlening (mwd), pedagogiek en sociaal pedagogische hulpverlening (sph). Met name deze opleidingen leiden de toekomstige professionals voor de (preventieve) ontwikkelingsgerichte jeugdzorg op. Maar dat sluit niet uit dat de handreikingen ook voor andere opleidingen van betekenis kunnen zijn.

3. Deze handreiking is op basis van de uitkomsten van de Ronde tafel Stagebeleid opgesteld door Marlous Beijer (onderwijsadviseur).

Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hso

handreiking voor (opleidings)managers
en docenten

HBO-raad, oktober 2012
Project intercultureel vakmanschap in het hso
Deelproject van het ZonMw programma
Diversiteit in het jeugdbeleid

Inleiding

Deze handreiking 'Kwaliteitskader ICV in het hsaο' bestaat uit drie onderdelen: een kwaliteitskader, een format voor een plan van aanpak en een vragenlijst voor docenten met behulp waarvan ontwikkelpunten voor docenten (of teams van docenten) kunnen worden achterhaald.

Bij het ontwikkelen van de handreiking is dankbaar gebruik gemaakt van het kwaliteitskader initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdzorg dat het Nederlands Jeugdinstituut eerder ontwikkelde. Een aantal aspecten dat al voldoende geborgd is in het systeem van accreditatie van opleidingen en in het beleid van hogescholen is weggelaten en kwaliteitsaspecten die ontbraken en specifiek van belang zijn voor het hsaο zijn er aan toegevoegd. De handreiking spitst zich toe op de dimensie van etnisch-culturele diversiteit.

Het kwaliteitskader richt zich op vier thema's, te weten: visie, organisatorische context, competenties docenten en inhoud opleiding. Hogescholen opereren in een omgeving die steeds meer divers wordt, de studentenpopulatie is divers en langzamerhand verandert ook het docentencorps. In hoeverre wordt met die toenemende diversiteit binnen en buiten de poort rekening gehouden? Is aandacht daarvoor verweven in het totale beleid van de organisatie? Van belang is dat ook de opleiding gebaseerd is op een consistente visie. In grote lijnen gaat het daarbij om vragen als: Hoe gaat de opleiding zelf met diversiteit om en hoe wil zij dit tot uitdrukking laten komen in het onderwijs en opleidingsbeleid? Komt de visie terug in andere beleidsdocumenten? Is er personeelsbeleid dat docenten ondersteunt bij het vormgeven van ICV in de opleiding en op welke manier krijgt intercultureel leiderschap invulling?

Voor initieel onderwijs geldt dat er niet mee volstaan kan worden interculturele competenties in de vorm van een aparte cursus of module aan het bestaande onderwijsprogramma vast te plakken. Aandacht voor interculturele competenties dient in het onderwijs verweven te zijn. Inhoudelijke en didactische deskundigheid moet de docent in staat stellen studenten te scholen in interculturele competenties en intercultureel vakmanschap. Hebben docenten voldoende kennis van de impact van verschillen tussen mensen op de onderlinge communicatie? Beschikken docenten over ten minste die interculturele competenties die onder de inhoud van de scholing zijn gespecificeerd? Kunnen zij situaties die zich tijdens de les voordoen, ombuigen naar leermomenten? Fungeren zij als voorbeeld voor studenten hoe met intercultureelheid kan worden omgegaan?

Competenties vormen een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Gaat het om interculturele competenties dan is het van belang in acht te nemen dat interculturele competenties niet alleen voor autochtone maar ook voor allochtone studenten en docenten van belang zijn en zowel betrekking hebben op culturele als sociaal economische (groeps-) verschillen. Interculturele competenties geven weer wat aankomende jeugdzorgprofessionals moeten leren (weten en kunnen) om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten die een andere etnisch-culturele achtergrond hebben dan zijzelf. In grote lijnen gaat het daarbij om: het kennen van achtergronden van migratie, het zich bewust zijn van wederzijdse waarden en normen en verschillen daartussen, interculturele communicatie en het werken in een cultureel diverse omgeving.

In het kwaliteitskader zijn per thema aandachtspunten opgenomen die vervolgens nader worden gespecificeerd. Bij het thema 'inhoud opleiding' zijn bij het aspect 'kennis' de voor het hsaο meest cruciale kenselementen opgenomen. Het kwaliteitskader is te gebruiken als screeningsinstrument om op de vier hiervoor genoemde thema's na te gaan of er in de opleiding en het opleidingsbeleid voldoende integraal aandacht is voor diversiteitsbewustzijn, interculturalisatie en intercultureel vakmanschap. Zo kan bepaald worden of en op welke onderdelen eventueel verbeteringen mogelijk zijn en aan welke onderwerpen men de komende tijd aandacht wil schenken.

Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hso

Thema 1 Visie

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Visie opleiding	De opleiding is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit.	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een visie op hoe studenten worden opgeleid tot intercultureel vakman/-vrouw en hoe dit wordt vormgegeven binnen de opleiding. • Oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie. • Kruispunt denken als handvat voor het concretiseren van de visie. • Interculturaliteit is integraal onderdeel van het (opleidings)beleid.

Thema 2 Organisatorische context

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Organisatorische context	Interculturele competenties zijn in het onderwijs geïntegreerd	<p>Dit blijkt een combinatie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie ontwikkeling. • Intercultureel leiderschap. • Draagvlak op meerdere niveaus. • Vergroten van 'cultural awareness' bij docenten en ander personeel. • Ontwikkelen van diversiteitsbewust HRM beleid. • Opnemen van interculturele competenties in de einddoelen van het onderwijsprogramma en in specifieke doelen van geselecteerde onderdelen van het programma. • Inbouwen van specifieke toetsingscriteria en toets onderdelen in de bestaande beoordelingsstructuur (portfolio, EVC's, kennistoetsen, proeven van bekwaamheid en meervoudige beoordeling op attitudes). • Aandacht voor intercultureel werken in alle vakken m.b.v. casuïstiek, werkvormen, inbreng van eigen ervaringen. • Werken vanuit een cyclisch systeem, waarin interculturele competenties elk jaar op een hoger niveau terug komen.

Thema 3 Competenties docenten

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Competenties docenten	Het onderwijs wordt verzorgd door intercultureel competente docenten.	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heeft kennis van interculturele competenties. • Bezit minimaal de competenties die onder het thema inhoud opleiding zijn gespecificeerd. • Durft ruimte te nemen om doelstellingen op een andere manier te halen. • Beschikt over de competenties die hieronder zijn gespecificeerd.
		<p>Kennis, bewustzijn en vaardigheden m.b.t.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processen van identiteitsvorming, zingeving en waardeontwikkeling bij tieners, adolescenten en volwassenen en van de culturele bepaaldheid daarvan. • Eigen houding en gedrag en van de invloed daarvan op de studenten. • De leefwereld van de studenten, hun verwachtingen en de culturele bepaaldheid daarvan.

Thema 4 Inhoud opleiding

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Kennis	De opleiding biedt bruikbare cultuur algemene en cultuur specifieke kennis over de belangrijkste cliëntengroepen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over de culturele achtergrond van de bevolkingsgroepen waar de student als toekomstig werker mee te maken krijgt (in samenhang met sociaaleconomische en juridische positie, opvoeding, migratiegeschiedenis, ziekteprevalentie en -beleving, religie, rolpatronen, etc.). • Kennis over welke rol de culturele achtergrond kan spelen bij de cliënt en diens omgeving. • Kennis van de invloed van de migratiegeschiedenis, de integratiegeschiedenis en veranderingen in sociale status.
	De opleiding biedt kennis over intercultureel werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over verschillende culturen en besef dat deze van invloed kunnen zijn op waarden, normen en gedrag. • Presentatie van cultuur als dynamisch en steeds in ontwikkeling.
	De opleiding biedt kennis over interculturele communicatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over impact van verschillen tussen mensen op onderlinge communicatie: de invloed van cultuurverschillen, achterstanden en minderheidspositie. • Kennis over verschillen in status, rol en macht tussen hulpverlener en cliënt of diverse etnische groepen. • Kennis over verschillende (non-verbale) communicatie-uitingen, zoals wel/niet aankijken, (in)direct aanspreken etc.
Houding	De opleiding richt zich op het vergroten van bewustzijn van wederzijdse referentiekaders, de verschillen daartussen en de acceptatie van die verschillen.	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustzijn van eigen etniciteit en cultuur en eigen functioneren in interculturele situaties. • Onbevangen, geïnteresseerde en respectvolle houding naar cliënten met een andere culturele achtergrond. • Bewustzijn van eigen organisatie- en beroeps cultuur. • Bewustzijn van mogelijk toegekende status/macht gerelateerd aan beroep. • Respect voor en waardering van verschillen in cultuurspecifieke normen, waarden, en achtergronden. • Besef dat het individu nooit gezien mag worden als representant van zijn cultuur. • Nieuwsgierig zijn.
Vaardigheden	In de opleiding worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Betekenis achterhalen die cliënten en hun omgeving geven aan hun situatie, ervaringen en problemen. • Gedrag interpreteren vanuit verschillende culturele referentiekaders. • Stellen van open vragen over achtergrond/afkomst van de cliënt. • Op effectieve wijze cultuurverschillen overbruggen. • Strategisch hanteren van cultuurspecifieke instrumenten, werkwijzen en methodieken.

Format voor een plan van aanpak

Visie				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Organisatorische context				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Docent competenties				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Inhoud opleiding				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Vragenlijst voor docenten

Houding	Ja	Soms	Zelden
Ik pas mij makkelijk aan nieuwe en onbekende situaties aan.			
Ik zoek in contact met anderen naar overeenkomsten.			
Ik ben mij van mijn eigen vooroordelen bewust.			
Ik weet wat mijn gedrag voor effect heeft op de studenten.			
Aan reacties van studenten merk ik dat ik empathisch ben.			
Studenten benaderen mij voor allerlei vragen, er is daarbij geen verschil in culturele afkomst.			
Ik zie het werken met studenten met een diverse achtergrond als meerwaarde			
Ik benader studenten met een andere culturele achtergrond op een andere manier dan autochtone studenten.			
Ik ben nieuwsgierig naar de verschillende achtergronden van studenten en wat dit betekent voor het uitoefenen van hun beroep.			
Ik ben mij bewust van de leefwereld van de studenten, hun verwachtingen en de culturele bepaaldheid daarvan.			

Kennis	Ja	Soms	Zelden
Ik verdiep mij in literatuur waarin interculturele diversiteit een rol speelt.			
Ik bespreek regelmatig met collega's het onderwerp diversiteit op een manier waarin kennis en visie centraal staan.			
Ik hou mij op de hoogte van de rol die diversiteit speelt in het werkveld.			
Ik ben op de hoogte van de rol die diversiteit speelt in de regio waarin ik les geef (cultureel, sociaal etc).			
Ik merk tijdens mijn contacten met studenten en de lessen dat ik voldoende op de hoogte ben van de migratiegeschiedenis.			
Ik heb mij verdiept in de verschillende culturen van de studenten.			
Ik weet van de ontwikkeling van methodieken die gebruikt worden in het werkveld op het gebied van diversiteit.			
Ik ben mij bewust van de invloed van verschillende geloofsovertuigingen van studenten op hun gedrag, waarden en normen.			
Ik draag actief bij aan het ontwikkelen van een visie over het opleiden van studenten tot intercultureel vakman/vrouw.			

Vaardigheden	Ja	Soms	Zelden
Ik bespreek met collega's dilemma's die ik tegen kom op het gebied van diversiteit.			
Ik ga met studenten in gesprek over hun culturele achtergrond.			
Tijdens mijn lessen weet ik op een creatieve manier aandacht te besteden aan verschillen tussen studenten.			
Het lukt mij om de diversiteit die tijdens de lessen naar voren komt te vertalen naar het beroep waarvoor zij worden opgeleid.			
Ik durf de ruimte te nemen om mijn programma aan te passen zodat de doelstellingen op een andere manier behaald kunnen worden.			
Het lukt mij om conflicten tussen studenten met verschillende culturele achtergrond te bespreken op zo een manier dat er meer begrip en respect voor elkaar ontstaat.			
Ik bespreek met studenten wat de invloed van hun culturele achtergrond kan zijn op de uitoefening van het beroep waarvoor zij worden opgeleid.			

Interculturele managementcompetenties

Handreiking voor (opleidings)managers
in het hsaο

HBO-raad, oktober 2012
Project intercultureel vakmanschap in het hsaο
Deelproject van het ZonMw programma
Diversiteit in het jeugdbeleid



Inleiding

Diversiteitsbeleid en beleid gericht op het versterken en benutten van interculturele competenties van docenten en studenten heeft alleen kans van slagen als het gedragen wordt door (opleidings)managers. Hun houding en gedrag, waarden en normen hebben grote invloed op het functioneren van anderen. Cultureel diverse teams blijken betere prestaties te leveren dan homogeen samengestelde teams. De meerwaarde van diversiteit komt naar voren als de manager actief sturing geeft aan diversiteit en diversiteitsbewustzijn in opleidingsteams. Het aansturen van een interculturalisatieproces is lastig. Veel organisaties die enthousiast aan het proces beginnen, blijven halverwege het proces hangen. Inspanningen zijn soms te kortdurend van aard of blijven beperkt tot enkele facetten van diversiteitsbeleid. Voorwaarde om te slagen is dat de inspanningen gericht worden op alle niveaus in en aspecten van de organisatie en dat activiteiten worden omgezet in regulier beleid. Voorwaarde is ook dat in de organisatie breed de overtuiging heerst dat uiteenlopende inzichten, vaardigheden en ervaringen van werknemers en studenten met een verschillende culturele achtergrond een waardevolle bron vormen om de prestaties van opleidingen, teams en de organisatie verder te verbeteren. De manager is cultuurdrager en geeft sturing aan de onderwijsinhoud en het onderwijsproces.

Deze handreiking interculturele managementcompetenties gaat allereerst in op de belangrijkste taken van (opleidings)managers gezien vanuit intercultureel perspectief. Vervolgens worden vanuit dat perspectief de bij de rol van de manager behorende competenties beschreven. Bij het ontwikkelen van deze handreiking is dankbaar gebruik gemaakt van het intercultureel competentieprofiel dat het Nederlands Jeugdinstituut eerder ontwikkelde voor managers in de jeugdzorg. De handreiking bevat tevens een vragenlijst voor managers, met behulp waarvan ontwikkelpunten kunnen worden achterhaald.

Alles tezamen biedt de handreiking de manager handvatten om na te denken over de eigen rol en over ontwikkelmogelijkheden in het kader van diversiteitsbeleid en het opleiden van studenten voor de taak die hen te wachten staat in de multiculturele samenleving en meer specifiek de jeugdzorg.

Managementtaken vanuit intercultureel perspectief

Algemeen

Het is de taak van de manager het belang van diversiteitsbeleid en de meerwaarde van diversiteit actief uit te dragen, het beleid aan te sturen en leiding te geven aan het inter-culturalisatieproces binnen de organisatie / de opleiding(en).

Kwaliteitsbeleid

De manager zorgt voor adequate organisatorische randvoorwaarden, adequate methodieken en procedures en scholing en deskundigheid van docenten en andere medewerkers teneinde de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor alle studentgroepen te waarborgen. De manager draagt zorg voor kwaliteitsmonitoring waarbij expliciet rekening wordt gehouden met diversiteit binnen de organisatie / het onderwijsteam en de studentenpopulatie en waarin aandacht wordt besteed aan interculturele competenties in het onderwijs aan studenten die worden opgeleid tot professional voor de (preventieve) jeugdzorg.

Personeelsbeleid

De manager zorgt voor een divers personeelsbestand op verschillende functieniveaus en stimuleert dat de meerwaarde van divers samengestelde teams wordt benut om de kwaliteit van het werk en het onderwijs aan studenten te verbeteren. Bij werving, selectie, de functionerings- en beoordelingssystematiek en andere aspecten van het personeelsbeleid wordt hier expliciet rekening mee gehouden.

Sturen van verandering

De manager zorgt er voor dat veranderingen geleidelijk worden doorgevoerd, houdt rekening met haalbaarheid en zorgt er voor dat deze gaandeweg worden opgenomen in de reguliere planning en control cyclus. Zo kan draagvlak worden ontwikkeld en bewerkstelligt hij of zij een cultuuromslag in houding en gedrag van medewerkers. Teamleren is hierbij een belangrijk instrument.

Interculturele managementcompetenties

Competentie 1: Visie op intercultureel werken en interculturalisatie

De manager draagt de visie op intercultureel werken en interculturalisatie uit, is in staat om anderen bewust te maken van het (lange termijn) belang van interculturalisatie en draagt bij aan de visie van de organisatie (inclusiebeleid).

De manager:

- › is op de hoogte van de demografische samenstelling en specifieke problematiek van de studenten in zijn werkgebied
- › vertaalt de informatie vanuit de studententevredenheid naar beleid
- › heeft een voorbeeldfunctie, draagt het beleid bewust uit
- › realiseert zich dat hij/zij cultuurdrager is
- › is in staat om samen met docenten een visie te formuleren over de wijze waarop zij studenten willen opleiden tot intercultureel vakman/-vrouw
- › draagt uit dat uiteenlopende inzichten, vaardigheden en ervaringen van werknemers met een verschillende culturele achtergrond een waardevolle bron vormen voor teams om de prestaties van het team of de organisatie verder te verbeteren
- › is in staat bestuur en organisatie te overtuigen van het belang van een visie op interculturalisatie
- › motiveert en inspireert de medewerkers voor diversiteitsbewustzijn
- › signaleert en benoemt interculturele successen, toont waardering voor het team en versterkt daarmee het 'wij'-gevoel
- › is in staat uit te leggen waarom interculturalisatie een belangrijk onderdeel is van beleidsplannen op alle niveaus

Competentie 2: Verandermanagement met het oog op het interculturalisatieproces

De manager is in staat om het interculturalisatieproces te structureren, implementeren en er verantwoording voor te nemen, zodat er sprake is van een continu proces.

De manager:
› heeft kennis van interculturalisatieprocessen en diversiteitsbeleid
› initieert het interculturalisatieproces en bewaakt de voortgang
› geeft aan wat interculturalisatie oplevert
› toont betrokkenheid en draagt de visie op interculturalisatie bij elke gelegenheid actief uit
› creëert ruimte voor en stimuleert teamleren, laat verschillende teams en afdelingen met elkaar communiceren over interculturalisatie, met elkaar afstemmen en problemen oplossen.
› heeft oog voor de impact van etnisch-culturele diversiteit bij het nemen van beleidsbeslissingen
› geeft mensen ruimte en vertrouwen om te experimenteren
› zorgt dat activiteiten met betrekking tot interculturalisatie worden omgezet in regulier beleid
› neemt interculturele aspecten op in de planning- en controlecyclus en controleert of de doelstellingen gerealiseerd worden

Competentie 3: Interculturalisatie verankeren in kwaliteitsbeleid

De manager is in staat om de activiteiten gericht op interculturalisatie om te zetten in regulier beleid zodat de activiteiten niet eenmalig zijn maar structureel verankerd worden.

De manager:
› scheidt extra middelen voor procesmanagement, deskundigheidsbevordering, teamleren, personeelsbeleid, het vergroten van de toegankelijkheid en verbeteren van randvoorwaarden
› verspreidt continu specifieke expertise over interculturaliteit om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij diverse studentgroepen
› zorgt dat er in het HRM beleid aandacht is voor instroom en behoud van een divers personeelsbestand en voor loopbaanbeleid voor een divers personeelsbestand
› zorgt voor het gezamenlijk vaststellen van een gedragscode voor een respectvolle omgang met studenten en collega's met diverse achtergronden

Competentie 4: Aansturen teamleiders

De manager is in staat leiding te geven aan individuele teamleiders in het kader van hun taakvervulling ten aanzien van intercultureel werken en intercultureel opleiden.

De manager:

- › ziet toe op de ontwikkeling van interculturele competenties in het functioneren van de teamleider, docenten en overige medewerkers
- › geeft op het juiste moment feedback op intercultureel gedrag en resultaten van gedrag
- › verbindt consequenties aan langdurig niet presteren volgens de interculturele competenties en durft in te grijpen
- › geeft ruimte en vertrouwen om te experimenteren

Vragenlijst voor managers in het hsaο

Kwaliteitsbeleid	Ja	Soms	Zelden
Ik bespreek de visie van de opleiding op intercultureel vakmanschap regelmatig met docenten.			
Ik leg uit waarom aandacht voor intercultureel beleid van belang is.			
Ik verdiep mij in interculturalisatieprocessen en diversiteitsbeleid.			
Ik zorg ervoor dat activiteiten met betrekking tot interculturalisatie worden omgezet in regulier beleid.			
Ik zet mij in om een visie te formuleren over hoe wij studenten opleiden tot intercultureel vakman/vrouw.			
Ik neem interculturele aspecten op in de planning- en controlecyclus en controleer of de doelstellingen gerealiseerd worden.			
Ik bespreek met collega's hoe zij vorm geven aan intercultureel beleid en hoe zij omgaan met problemen rondom dit onderwerp.			
Ik monitor de resultaten van ons beleid en voer wijzigingen door indien nodig.			
Ik verdiep mij in de regio en de rol die diversiteit daar speelt.			

Personeelsbeleid	Ja	Soms	Zelden
Tijdens de begeleidings- en functioneringsgesprekken komen de interculturele competenties van docenten aan bod.			
Ik geef mensen ruimte en vertrouwen om te experimenteren.			
Ik onderneem activiteiten om draagvlak te creëren bij de medewerkers rondom diversiteitsbeleid.			
Medewerkers met een andere culturele achtergrond voelen zich welkom binnen onze afdeling.			
Het lukt mij om medewerkers met een andere culturele achtergrond in dienst te nemen en te houden.			
Ik durf in te grijpen als medewerkers niet functioneren op het gebied van interculturele competenties.			
Ik stimuleer uitwisseling tussen werknemers en werkveld rondom het thema intercultureel vakmanschap.			
Ik investeer in deskundigheidsbevordering van de medewerkers op het gebied van diversiteit.			
Ik bespreek met de managers hoe zij optimaal kunnen profiteren van een divers personeelsbestand.			

Sturen op verandering	Ja	Soms	Zelden
Naar aanleiding van evaluaties van het onderwijs onderneem ik activiteiten om het onderwijs beter te laten aansluiten bij de interculturele achtergrond van studenten.			
Ik stimuleer docenten en onderwijskundigen om nieuwe lesmethodes uit te proberen die beter aansluiten bij de diversiteit van de studenten.			
Ik heb gesprekken met studenten en medewerkers en pas naar aanleiding hiervan doelstellingen voor de komende periode aan.			
Ik inspireer en motiveer medewerkers tot diversiteitsbewustzijn.			
Ik geef feedback op intercultureel gedrag en resultaten op het juiste moment.			
Ik realiseer mij dat ik een voorbeeld ben en draag daarmee positief bij aan diversiteitsbewustzijn.			
Ik stimuleer het teamleren en het leren van andere teams.			
Ik formuleer concrete doelstellingen rondom intercultureel vakmanschap en volg de realisatie hiervan.			

Intercultureel vakmanschap in de stage

Handreiking voor hsaο-opleidingen
en stageverlenende instellingen in
de jeugdzorg

*HBO-raad, oktober 2012
Project intercultureel vakmanschap in het hsaο
Deelproject van het ZonMw programma
Diversiteit in het jeugdbeleid*



Inleiding

Stage en praktijkervaring, zoals jaarstage, kortdurende stages, praktijkopdrachten en afstudeerprojecten, vormen een essentieel onderdeel van de hso-opleidingen. Deze handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage' bevat tips voor hogescholen en stageverlenende instellingen in de jeugdzorg om stages en andere praktijkervaringsmomenten zo te benutten dat studenten worden uitgedaagd Interculturele competenties te verwerven en toe te passen.

Handreiking Intercultureel vakmanschap in de stage

1. Tips voor hogescholen en docenten

Ontwikkel een visie op interculturele competentieontwikkeling in het hsaio.

Een dergelijke visie geeft stageverlenende instellingen handvatten voor de begeleiding van stagiairs bij het ontwikkelen van interculturele competenties. Beschrijf in de visie concreet waarom en hoe de hogeschool wil dat studenten hun interculturele competenties versterken.

De volgende vragen kunnen helpend zijn bij visieontwikkeling:

- Wat is de meerwaarde van interculturele competentieversterking?
- Welke leerdoelen streeft interculturele competentieversterking na, wat worden studenten er beter van?
- Wat leren studenten zoal, wat is de inhoud van het leren?
- Welke leeractiviteiten ziet u studenten bij uitstek uitvoeren als het gaat om interculturele competentieversterking?
- Welke rol (voorbereiding, uitvoering en nazorg) ziet u voor de docent bij interculturele competentieversterking van studenten?
- Welke leerbronnen en -middelen gebruiken studenten en docenten?
- Hoe ontwikkelen studenten hun interculturele competenties; individueel, in duo's, in groepjes?
- Hoe ziet de fysieke leeromgeving van studenten eruit?
- Op welke competenties worden studenten vooral beoordeeld, wat zijn daarbij belangrijke beoordelingscriteria?

Ga, waar mogelijk, specifiek in op de rol van de stage als leeractiviteit gericht op interculturele competentieversterking.

Ga met vertegenwoordigers van de stage-instellingen in gesprek over de invulling van de rol die stage-instellingen kunnen vervullen.

Uit een rondetafelgesprek met experts op het gebied van diversiteit en onderwijs, vertegenwoordigers van hogescholen en vertegenwoordigers van het beroepenveld is gebleken dat stageverlenende instellingen vaak zoekende zijn naar de rol die zij kunnen vervullen bij interculturele competentievergroting van stagiairs. Breng samen in kaart wat een stageverlenende instelling te bieden heeft aan kennis en kunde op het gebied van interculturele competentieversterking. Breng ook de leermogelijkheden in kaart; met welke cliëntenpopulatie werkt een instelling, over welke culturele achtergronden zouden stagiairs bij de instelling kunnen leren?

Werk er samen aan om de rol van de stageverlenende instelling zo smart mogelijk te verwoorden. Te denken valt aan:

- Delen van werkveldspecifieke interculturele praktijkkennis en -ervaring met stagiairs; in contact brengen van stagiairs met experts op dit gebied binnen de instelling.
- In stages bewust werken aan specifieke interculturele competenties, zoals het ontwikkelen van een open en nieuwsgierige houding, het stapsgewijs opbouwen van een vertrouwensband met cliënten of het verklaren van gedrag vanuit verschillende culturele referentiekaders; de stagiair stimuleren om deze competenties op te nemen in het stagewerkplan en daar gerichte activiteiten aan te koppelen.
- Creëren van mogelijkheden voor stagiairs om interculturele competenties te ontwikkelen, bijvoorbeeld door hen te laten werken met cliënten met een geheel andere culturele achtergrond dan die van henzelf.

Maak een duidelijk overzicht van de interculturele competenties die studenten kunnen verwerven binnen de stage.

Splits de competenties uit in kennis, vaardigheden en attitude. Dit geeft stageverlenende instellingen handvatten om samen met de stagiair passende stageactiviteiten te kiezen. Een voorbeeld van een splitsing:

Kennis	Vaardigheid	Attitude
Gesprekstechnieken. Aspecten van culturele achtergrond/afkomst.	Stellen van open vragen over achtergrond/afkomst van de cliënt.	Nieuwsgierig zijn.

Activiteiten die stage-instelling en stagiair vervolgens zouden kunnen bedenken:

- Met de stagebegeleider oefenen van algemene gesprekstechnieken.
- In kaart brengen van de eigen culturele achtergrond/afkomst; welke aspecten zitten daaraan?
- Toepassen van gesprekstechnieken in een intake met de cliënt.
- Op huisbezoek gaan bij een cliënt met een geheel andere culturele achtergrond dan de eigen achtergrond.
- Ontwikkelen en uitvoeren van een spelvorm die ingezet kan worden om de culturele achtergrond van een cliënt te exploreren.
- Gesprekken met gedragswetenschapper over specifieke methodieken en het werken met cliënten met een diverse achtergrond.

Stimuleer studenten om, bij het kiezen van een stageplek, bewust na te denken over de interculturele competenties die zij op de stageplek kunnen ontwikkelen.

Mogelijkheden om het bewustzijn van uw studenten te vergroten zijn bijvoorbeeld om studenten voor het kiezen van de stage al inzicht te geven in de opdrachten die ze moeten uitvoeren of de criteria waar ze op zullen worden beoordeeld. Kies voor de stage dan ook voor vormen van assessment die interculturele competenties toetsen; vooral het toetsen van essentiële houdingsaspecten verdient aandacht.

Neem opdrachten gericht op interculturele competentieversterking op in de stagehandleiding.

Een mogelijkheid is om nieuwe opdrachten te ontwikkelen, daarnaast zijn er 'quick wins' te behalen door bestaande opdrachten aan te passen, bijvoorbeeld door een nieuw accent te leggen op interculturele competenties of door specifieke actuele relevante literatuur aan te bevelen. De ervaring leert dat als docenten hierover met elkaar in gesprek gaan, zij snel tot ideeën komen. Daarnaast kan het vruchtbaar zijn om ook vertegenwoordigers uit het werkveld te betrekken bij onderwijsontwikkeling. Zorg dus voor interactie bij onderwijsontwikkeling.

Besteed ook in het onderwijs gekoppeld aan de stage aandacht aan interculturele competentieversterking.

Werk aan kennisvergroting over interculturele onderwerpen (migratiegeschiedenis, actuele maatschappelijke ontwikkelingen). Stimuleer uw studenten om stage-ervaringen met elkaar uit te wisselen en van elkaars opgedane kennis en ervaring te leren. Debat en discussie - waarin de nadruk ligt op luisteren naar elkaar - zijn geschikte werkvormen om te werken aan interculturele competenties. Wees er daarbij van bewust dat de context van de hogeschool vaak al een multiculturele context is. Creëer een pedagogische omgeving waarin studenten worden gestimuleerd om elkaars achtergrond en afkomst te exploreren en zo van elkaar te leren.

Laat studenten aan de hand van voor hen betekenisvolle casuïstiek reflecteren.

Reflectie is cruciaal bij interculturele competentieversterking. Daarbij is het van belang dat studenten écht leren reflecteren en het geen kunstje wordt. Stimuleer actieleren; zorg voor voldoende, betekenisvolle casuïstiek en laat studenten daarop reflecteren: waar had je effectiever kunnen werken als je had opengestaan voor diversiteit?

Betrek uw studenten bij het denken en praten over beleid gericht op interculturele competentieversterking in de stage.

Uit verschillende bronnen blijkt dat er onder studenten interesse en betrokkenheid is om over de inhoud mee te denken en te praten. Maak gebruik van deze betrokkenheid en de al aanwezige interculturele kennis en kunde van studenten om zo het beleid te versterken.

2. Tips voor stage-instellingen en hun medewerkers

Maak gebruik van uw eigen organisatievisie en -beleid op diversiteit om stagebeleid gericht op intercultureel vakmanschap vorm te geven.

Mocht uw organisatie nog geen visie en beleid hierop hebben, ontwikkel deze dan. Een heldere visie geeft u concrete handvatten om het stagebeleid in te vullen.

Breng in kaart wat uw instelling stagiairs te bieden heeft op het gebied van interculturele competentieversterking.

Een eerste stap kan zijn om op een rijtje te zetten welke medewerkers er zijn met specifieke kennis, kunde of ervaring als het gaat om intercultureel vakmanschap. Zijn er medewerkers met specifieke kennis over bepaalde culturele achtergronden? Of werken er mensen bij uw instelling die veel ervaring hebben met het werken met cliënten met diverse culturele achtergronden? Dit overzicht kan helpend zijn bij het selecteren van stagebegeleiders. Daarnaast kunt u medewerkers selecteren bij wie stagiairs eventueel terecht kunnen met vragen over interculturele vraagstukken (kennisdeling).

Een volgende stap kan zijn om leersituaties voor stagiairs te onderscheiden. Welke hulpvormen of activiteiten bestaan er binnen uw organisatie en welke van deze hulpvormen zijn geschikt voor stagiairs om interculturele competenties te versterken? Betrek de hogeschool bij dit proces; bundel uw praktijkkennis met de kennis over interculturele competentieontwikkeling van de hogeschool.

Zoek samen met de stagiair naar specifieke stageactiviteiten, passend bij de interculturele competenties die de stagiair moet ontwikkelen.

Neem daarbij de competenties als vertrekpunt. Studenten geven zelf aan dat zij de volgende activiteiten bijzonder leerzaam vinden:

- In thuissituaties kennismaken met ouders en jongeren van diverse culturele achtergronden.
- Actieve oefening in communicatie en gesprekstechnieken.
- Leren respect en acceptatie te tonen op een gemeende manier.
- Leren om stap voor stap het vertrouwen van mensen te winnen.

Stimuleer stagiairs om een onderzoekende, reflectieve houding te ontwikkelen.

Terugkerend punt is dat in de multi-etnische beroepspraktijk een onderzoekende, reflectieve houding cruciaal is. Besteed hier aandacht aan in de stagebegeleiding. Ook bewustwording van en communicatie over de eigen normen en waarden en die van de ander, is essentieel. Kies interactieve begeleidingsvormen die studenten helpen om te werken aan houdingsaspecten, bijvoorbeeld coaching of teamleren.

Bijlage 1:

Samenstelling klankbordgroep, werkgroepen en ronde tafel

voorzitter: Karin Kleine, projectleider
secretaris: Stella de Witte, projectsecretaris

Klankbordgroep intercultureel vakmanschap in het hsaio

Michael Ogubai	Young Global People
Judith van Haterd	Movisie
Liesbeth Gamadia	MBO-raad
Ilias El Hadioui	Erasmus Universiteit Rotterdam
Youssef Azghari	Academische werkplaats Brabant
Josien Hof	NVMW
Olivia Andiel	Seba cultuurmanagement

Werkgroep interculturele competenties

Huib Gullikers	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Wilma Scholters	HZ University of Applied Sciences
Godelief van Damme	HZ University of Applied Sciences
Charlotte Wekker	Hanzehogeschool Groningen
Varsha Ramautar	Hogeschool Leiden
Pieter Boersma	Christelijke Hogeschool Ede

Werkgroep managementcompetenties

Tina Hoogstraaten	Hogeschool Inholland
Olivia Andiel	Seba cultuurmanagement
Nico Van Tol	Hogeschool Leiden
Liesbeth Gamadia	MBO-raad

Ronde tafel stagebeleid

Bert Exoo	Stek jeugdhulp
Donald Keasberry	Stichting Jeugdformaat
Joan Wolters	Bureau Jeugdzorg Drenthe
Geertje van Buren	Raad voor de Kinderbescherming
Olivia Andiel	Seba cultuurmanagement

Bijlage 2: Bronnen, achtergrondinformatie en websites

Bronnen

- Bellaart, M. (2003); Matrix Interculturalisatie
- Brenter, M. (1999); De organisatie als netwerk
- Elskens, drs. B. ; Reis naar een onbekende bestemming (Artikel van Socius)
- Heijes, C., Verweel, P. (2006); Diversiteit in bedrijf
- Helleman, M. (2004); Rijkdom aan verscheidenheid: diversiteit op de werkvloer
- Hoffman, E. (2009); Interculturele gespreksvoering
- Hofhuis, J., Van 't Hoog, M. (2010) Handboek Succesvolle Diversiteitsinterventies, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Hunsaker, L. (2006); Managementvaardigheden
- Kenniswerkplaats Tienplus (2011); Verslag Ronde tafel Diversiteit in Vakmanschap 6 juli 2011, Amsterdam, Hogeschool Inholland
- Kleermaeker, M. de, e.a. (2011); Praktijkboek Diversiteit in het Jeugdbeleid
- Kroes, R. (2007); Projecting National Identities Through Cultural Diplomacy
- Naber, P. & Bijvoets, M. ; Kenniswerkplaats Tienplus (2011); Opleiden en professionaliseren in diversiteit en opvoeding
- Nederlands Jeugdinstituut, (2010); Eindrapport Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdsector
- Nederlands Jeugdinstituut, (2010); Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdbeleid
- Oerlemans, W. (2009); Ethnic diversity at work
- Pels, T., Naber, P., Peeters, P. & Radstake, H. Verwey-Jonker Instituut (2012). Meetladder Diversiteit Onderwijs; Gevoeligheid voor diversiteit in de opleiding van professionals.
- Putten, L. van, Meerman, M. (2006); Opleiden in de multiculturele samenleving/Stichting Mobiliteitsfonds HBO
- Remoortere, C. van, e.a. (2009); Tellen en meetellen in het Hoger Onderwijs: naar een geïntegreerd diversiteitsbeleid
- Shadid, W. (2010); Interculturele competenties: een vak apart
- SLO, Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling; Instrument 6: Methodiek visieontwikkeling.

- Solingen, R. van (2006); Leidinggeven Aan Six Sigma: praktijklessen voor managers en projectleiders
- Tjin A Djie, K., Zwaan, I. (2011); Managen van Diversiteit op de werkvloer
- Vries, S. de, Oudenhoven-van der Zee, K. van (2010); Diversiteit: hoofd, hart, en buik; de inclusieve aanpak
- Zestor, Gouden kansen, aan de slag met diversiteit in het HBO, 2010
- Zwaard, J. van der (2012); Leren nadenken over verschillen en ongelijkheid

Websites

Informatie over het gehele programma Diversiteit in het Jeugdbeleid en de programmalijs ICV van ZonMw is te vinden op:

- www.zonmw.nl

Overige interessante websites:

- www.movisie.nl/wmo
- www.zestor.nl/arbeidsmarktbeleid/diversiteit
- www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/Meetladder-Diversiteit-Onderwijs_2934_web.pdf
- www.kenniswerkplaatstienplus.nl
- www.socius.be
- www.dj-brabant.nl
- www.samendwars.nl/page/22/wat-is-dwars.html
- www.forum.nl/pdf/matrixinterculturalisatie.pdf
- www.intercultureelvakmanschap.nl

Colofon



Uitgave

Oktober 2012
HBO-raad, vereniging van hogescholen
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
www.hbo-raad.nl

Eindredactie

Ineke Jansen
Marjella van den Bulk

Omslagfoto

Ries van Wendel de Joode

Vormgeving

Elan Strategie & Creatie, Rijswijk

Het project 'Intercultureel vakmanschap in
het hsao' is mede mogelijk gemaakt door



Copyright HBO-raad,
vereniging van hogescholen
Den Haag, oktober 2012

