



KLEURRIJK KENHEM

*“Als onze eigen cultuur is als de lucht
die we inademen, dan zijn andere
culturen als water: het vraagt
speciale vaardigheden om in beide
elementen te overleven”*

Adaja Vandana Kraal | Bachelorscriptie
2018

Titel:
Kleurrijk KenHem

Auteur:
Adaja Vandana Kraal
130996

Scriptie vorm:
Bachelorscriptie

Datum:
December 2018

Opleiding:
Godsdienst Pastoraal Werk

Opleidingsorganisatie:
Christelijke Hogeschool Ede

In opdracht van:
Rene Visser, KenHem Community

Afstudeercoach:
Dr. B. Roor

Aantal woorden:
25.122



Voorwoord

Dit onderzoek gaat over het bouwen van bruggen en het zoeken naar openingen, over het liefdevol communiceren met elkaar en de even realistische frustraties waarmee dat gepaard kan gaan: dit onderzoek gaat over intercultureel zijn. Kan een community cultureel divers zijn? Dit onderzoek is een zoektocht naar een antwoord op deze vraag, met KenHem Community als spil in deze zoektocht. KenHem community is een kleinschalige gemeenschap in de wijk Kernhem die erop gericht is om samen kerk te zijn in en voor de wijk. De vraag die centraal staat in dit onderzoek is hoe het mogelijk is om intercultureel te zijn binnen de context van deze community: hoe ontvangt men de ander en geeft men zichzelf, door alle etnische en culturele drempels en muren heen die er bewust of onbewust zijn?

Wonend en werkend middenin de etnische diversiteit van Ede, was dit onderzoek een onderwerp naar mijn hart. Ik geloof in etnische diversiteit, net zoals dat ik geloof dat mensen elkaar nodig hebben om ware verbinding en acceptatie te ervaren. Ik geloof in de frisse, kleurrijke en geurige wind die culturele diversiteit met zich mee brengt; ik geloof in de vreugde die ontluikt in het hart van de mensen wanneer zij herkenning en erkenning in elkaar vinden die de culturele kloof overbrugt.

Wanneer er een kloof ontstaat vanwege cultuur vind ik dit schrijnend, omdat het niet zo hoeft te zijn. Vaak is er sprake van een ongewilde kloof: men weet niet hoe de kloof te overbruggen. Wanneer men begint aan het bouwen van een brug tussen verscheidene culturen, zal men ontdekken dat er echter zeer veel manieren zijn om deze brug te bouwen. Er is niet slechts één weg die naar Eritrea, Syrië, Marokko, Somalië of Turkije leidt; in dit geval zijn het er heel veel. Mensen zijn verschillend, situaties zijn verschillend. Maar wat leidend in elke cultuur is, is het hart van de mens. Met een oprecht hart en een leerbare houding zijn er heel veel kloven te overbruggen.

Door ervaring heb ik geleerd en gezien dat het begin van het bewandelen van die weg of bouwen van die brug in het begin zeer lastig kan zijn. Men moet namelijk wel weten welk gereedschap te gebruiken, of met welke schoenen men het best kan wandelen. En daar is dit onderzoek voor: door literatuurstudie, vele interviews met verschillende culturen en andere professionals op dit gebied staat dit onderzoek vol met bruikbaar gereedschap en passende schoenen als het gaat om het bewandelen van die wegen, of het bouwen van die bruggen.

Dit onderzoek was nooit tot stand gekomen zonder de hulp van velen:

Als eerst gaat mijn dank uit naar alle respondenten die mij te woord hebben willen staan en in al hun eerlijkheid en onbevangenheid antwoord hebben gegeven op vragen die ze soms voor het eerst kregen, en soms voor de zoveelste keer. Ondanks een taalbarrière, ondanks onbekendheid met een afstudeeronderzoek hebben zij dapper en oprecht hun verhaal omtrent culturele diversiteit vanuit hun perspectief verteld. Zij maakten dit onderzoek voor mij tot een onvergetelijke reis. Dankbaar heb ik een eerlijke inkijk in verschillende culturen mogen krijgen, ben ik geroerd en geraakt en heb ik deze inkijken om mogen zetten tot praktische en concrete adviezen.

Ik wil hen mijn oprechte dank betuigen.

Ook dhr. Visser wil ik bedanken voor zijn enthousiaste, passievolle betrokkenheid met betrekking tot mijn scriptie. Zijn enthousiasme werkt aanstekelijk, zijn passie is oprecht en zijn nieuwsgierigheid en leergierigheid vormen vruchtbare bodems voor alles wat nog geleerd en ontdekt mag worden.



Graag wil ik drs. Roor bedanken voor zijn inzichten, scherpe opmerkingen en constructieve feedback met betrekking tot mijn onderzoek. Tijdens de begeleidingsgesprekken heb ik zeer genoten van deze elementen. Ik heb hem ervaren als een intelligente, bescheiden en scherpe begeleider.

Dit onderzoeksverslag is bedoeld voor het kernteam en de leden van KenHem Community.

Ede, 29-09-18



Samenvatting

Hoe kan KenHem intercultureel worden?

Dit onderzoek gaat over intercultureel zijn binnen de context van KenHem Community. Het bouwen van bruggen naar andere culturen kan soms erg uitdagend zijn, en in dit onderzoek komen de vele uitdagingen aan bod als het gaat om het bouwen van bruggen vanuit de Nederlands christelijke cultuur naar verschillende culturen zoals de Somalische, Eritrese, Syrische, Turkse en Marokkaanse cultuur.

De probleemstelling van dit onderzoek is als volgt: KenHem Community blijkt op dit moment niet in staat om in blijvende verbinding met de verschillende etnische groepen, die in Kernhem woonachtig zijn, te komen. Vanuit haar overtuiging een community voor de gehele wijk te zijn, wil zij dit wel. De dubbele doelstelling die door middel van bovenstaande vraagstelling vervuld zal worden in dit onderzoek is de volgende: het beschrijven, en zo in kaart brengen, van de behoeftes die er binnen de verschillende etnische groepen leven en op basis daarvan adviezen formuleren. Zo zal KenHem Community weten hoe zij mensen uit verschillende etnische groepen binnen Kernhem kan betrekken bij haar familiekring. Aan de hand van de volgende hoofdvraag en deelvragen wordt dit onderzoek uitgevoerd:

Hoofdvraag: Op welke manier kan KenHem Community mensen uit verschillende etnische groepen in Kernhem betrekken bij haar familiekring?

Deelvragen behorend bij deze hoofdvraag:

1. Wat is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem Community?
2. Wat zijn belangrijke adviezen die KenHem Community kan ontvangen van andere gelijksoortige communities en initiatieven als het gaat om het beantwoorden van de behoeften van de verschillende etnische groepen binnen Kernhem, en zo ruimte te geven aan culturele diversiteit binnen een community?
3. In hoeverre zijn leden van de verschillende etnische groepen binnen Kernhem geïnteresseerd in het betrokken raken bij een gemeenschap zoals KenHem Community?
4. Welke adviezen, die kunnen leiden tot meer culturele diversiteit binnen KenHem, kunnen op basis van dit onderzoek gegeven worden aan KenHem?

De onderzoeksfunctie is verklarend: de conclusie van dit onderzoek zal antwoord geven op de vragen 'hoe' en 'wat'. Omdat er geen meetbare variabelen worden onderzocht in dit onderzoek, spreekt het voor zich dat de aard van dit onderzoek kwalitatief is. Verschillen methoden die per fase in dit onderzoek gebruikt worden zijn de volgende:

1. Literatuuronderzoek: in de eerste twee hoofdstukken van dit onderzoek zal het literaire gedeelte onderzocht worden: het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem wordt onder de loep genomen, en daaropvolgend het begrip 'cultuur' en hetgeen hiermee samenhangt binnen de kaders van dit onderzoek.
 2. Veldonderzoek: in hoofdstuk drie wordt het culturele paradigma van KenHem onderzocht, in hoofdstuk vier wordt er onderzocht welke adviezen KenHem kan aannemen van professionals en gelijksoortige initiatieven, en in hoofdstuk vijf worden de adviezen, wensen en behoeften van de wijkbewoners onderzocht.
- Uit dit alles zullen conclusies en adviezen volgen, die worden uitgewerkt en onderbouwd in een zesde hoofdstuk. In dit hoofdstuk komen de literatuurstudie en het veldonderzoek samen.



Resultaten van dit onderzoek

Conclusies die getrokken kunnen worden op basis van het onderzoek naar het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem:

KenHem is een werkelijk product van haar tijd: zij speelt in op hetgeen waarvan zij overtuigd is dat dit gaande is in de wereld om haar heen. KenHem ervaart dat er een scheiding is tussen kerk en samenleving, en dat de kerk een steeds meer irrelevante en ineffectieve rol in de samenleving aanneemt. KenHem kijkt op wereldlijk niveau welke veranderingen er plaatsvinden als het gaat om deze effectieve en relevante plek van de kerk in de samenleving, en wil hier een respons op zijn. Zij probeert vooruit te denken: wat is nodig om de kerk in het centrum van de samenleving te houden? Dit heeft geresulteerd in het worden van een kleinschalige, holistische community die bestaat uit verschillende lagen en vlakken. Deze verschillende lagen geven mensen de kans om op verschillende wijze betrokken te zijn bij KenHem. De verschillende vlakken staan voor de verschillende velden binnen de wijk Kernhem zoals: sociale zorg, ecologische zorg en jeugdactiviteiten. Op deze wijze streeft KenHem ernaar om op creatieve, eigentijdse en innovatieve wijze om te gaan met termen die als 'zwaar' ervaren kunnen worden zoals 'kerk', 'Gods koninkrijk', 'missie', en 'visie', door deze te plaatsen binnen het spectrum van deze verschillende kringen en velden. Op deze manier probeert KenHem haar hoofddoel te kunnen bereiken: de wijk Kernhem tot bloei brengen, door het volgen van Jezus op een manier die past binnen Ede anno 2018.

Voor de christen is KenHem een uitdagend pakket: participatie vergt incarnatie in de wijk, het vermogen om te geloven in context en de durf om lang geloofde Bijbelse tradities en gewoonten op losse schroeven te zetten en zo terug te gaan naar wat volgens KenHem de werkelijke wortels zijn van het christelijk geloof

In het eerste hoofdstuk is een meer uitgebreide en onderbouwde analyse van het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem te vinden.

De belangrijkste conclusies die voortgekomen zijn uit de interviews met professionals en gelijksoortige initiatieven:

1. Het besef dat tweezijdige integratie zeer belangrijk is
2. Het beschouwen van integratie als een natuurlijk proces
3. De bewustwording van de hiërarchie van KenHem
4. Het creëren van een gemeenschappelijke grond
5. Het vinden van sleutelfiguren
6. Het focussen op de 'succesvolle migrant'

De belangrijkste conclusies die voortgekomen zijn uit de interviews met wijkbewoners van verschillende etnische achtergronden, op basis van het cultuuronderzoek:

1. Gebruik een juiste bewoording voor KenHem voor de juiste groep
2. De bewustwording van 'de paradox van de gemeenschap'
3. Verleen praktische hulp
4. Hanteer tools om op doeltreffende wijze om te gaan met wantrouwen
5. De profilering van KenHem moet meer divers en kleurrijker, wil men de drempel voor de verschillende etnische groepen in KenHem lager maken
6. Weerspiegel verschillende culturen in het kernteam
7. Specifieke handvaten voor events



Algehele conclusie:

Een overkoepelende conclusie die getrokken kan worden op basis van het uitgevoerde onderzoek is dat het profiel van KenHem zoals zij nu is, niet zeer aantrekkelijk is voor mensen die onderdeel zijn van de verschillende etnische groepen die ik heb geïnterviewd. Dit komt voornamelijk door de gestructureerde en hiërarchische opbouw van KenHem. KenHem is geen buurthuis wat activiteiten verzorgt, KenHem is een nieuwe vorm van kerk zijn met een uitgedachte missie en visie. Dit voelen mensen aan, en maakt de drempel hoger. Wil KenHem echt intercultureel worden, dan zal dit veranderingen in haar opbouw en profiel vergen. Mits KenHem zich focust op hetgeen bij haar aansluit: succesvolle mensen. De succesvolle migrant is een vrij onbereikbare doelgroep op het moment, en voor deze doelgroep zal KenHem minder veranderingen in haar opbouw en profiel hoeven aan te brengen.

Suggesties voor vervolgonderzoek die op basis van dit uitgevoerde onderzoek gedaan kunnen worden:

- Onderzoek wat de behoeften van de succesvolle migrant zijn
- Onderzoek specifiek één of twee culturen, en ga hier volledig op in. Door dit onderzoek is aan het licht gekomen welke handvaten KenHem kan gebruiken om in het algemeen 'intercultureel' te worden, voer een extra onderzoek uit om erachter te komen wat er nodig is om twee keer zo diep in slechts één of twee culturen te integreren. Hoe realistischer het doel, hoe groter de kans op succes.
- Onderzoek wat de leden van KenHem zelf denken over intercultureel zijn. Door dit onderzoek is er een grove schets gemaakt van de cultuur binnen KenHem, maar wat de leden van KenHem zelf denken over een intercultureel karakter is niet onderzocht in dit onderzoek. Hier kan veel winst liggen: als de mensen zelf geen verlangen en initiatief tonen om intercultureel te zijn, dan kan het al snel duidelijk worden wat het doel van deze community in ieder geval niet is.



Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	4
Inleiding.....	9
Leeswijzer.....	13
Hoofdstuk 1. Wat is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem Community?	14
1.1 Het paradigma van KenHem Community.....	14
1.2 Het model van Hirsch	15
1.3 De heerschappij van Jezus.....	16
1.4 Verschillende activiteiten van KenHem Community.....	17
1.5 Leven als gemeenschap met een missie	18
1.6 Organisch, niet organisatorisch.....	18
1.7 Incarneren in de context	19
1.8 Samenvatting	20
Hoofdstuk 2. Het gebruikte cultuurbegrip in dit onderzoek	21
2.1 Wat is cultuur?	21
2.2 Het belang van verschillende definities van cultuur	21
2.3 Welke definitie wordt gehanteerd in dit onderzoek?	22
2.4 Wat is het belang van deze gekozen werkdefinitie?.....	22
2.5 Aan de hand van welke erkende modellen, methoden en termen worden de vragenlijsten opgesteld?.....	23
2.5 Wat betekent dit voor het uitvoerende onderzoek?	27
2.6 Samenvatting	28
Hoofdstuk 3 Het culturele paradigma van KenHem Community.....	29
3.1 Uitkomst van het veldonderzoek	29
3.2 Kwantitatieve toelichting op de resultaten van dit onderzoek:.....	30
3.3 Toelichting op dit veldonderzoek.....	31
3.4 Samenvatting	31
Hoofdstuk 4 Adviezen van Experts aan KenHem Community.....	32
4.1 Data-analyse.....	32
4.2 Uitwerkingen van interviews	32
Hoofdstuk 5 Adviezen van wijkbewoners aan KenHem Community	35
5.1 Data-analyse.....	35
5.2 Syrië.....	36



5.3	Eritrea	37
5.4	Somalië	38
5.5	Marokko.....	40
5.6	Irak.....	41
5.7	Iran.....	42
5.8	Turkije	43
5.9	KenHem Community.....	44
5.10	Samenvatting.....	44
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen.....		45
6.1	Inleiding.....	45
6.2	Adviezen vanuit professionals en soortgelijke initiatieven.....	45
6.3	Adviezen vanuit wijkbewoners	48
Hoofdstuk 7: Procesevaluatie		51
7.1	Opzet	51
7.2	Uitvoering.....	51
7.3	Dataverwerking.....	51
7.4	Uitkomsten.....	52
7.5	Onderzoeksdoel	52
7.6	Interne validiteit.....	52
7.7	Externe validiteit	52
7.8	Betrouwbaarheid	52
7.9	Productevaluatie	53
Slot.....		54
Literatuurlijst.....		55



Inleiding

Onderwerp

Het onderwerp van dit onderzoek is 'etnische diversiteit'. KenHem verlangt naar etnische diversiteit binnen haar community, juist om tegemoet te kunnen komen aan de behoeften van mensen zoals Fatima. Maar, zoals dit voorbeeld al weergaf, mensen uit verschillende etnische groepen ervaren drempels als het gaat om hun toenadering tot en participatie in KenHem. Hier valt voor KenHem nog veel winst te behalen, zoals Fatima indirect eigenlijk aangaf. En dat is waarom dit onderzoek geschreven is. Hoe kan KenHem deze winst gaan behalen, en mensen zoals Fatima verwelkomen?

Probleemstelling

Probleemstelling van dit onderzoek: KenHem Community blijkt op dit moment niet in staat om in blijvende verbinding met de verschillende etnische groepen die in Kernhem woonachtig te zijn, te komen. Vanuit haar overtuiging een community voor de hele wijk te zijn, wil zij dit wel.

Dit hoofdvraag van dit onderzoek is: op welke manier kan KenHem Community mensen uit verschillende etnische groepen betrekken bij haar familiekring?

De dubbele doelstelling die door middel van bovenstaande vraagstelling vervuld zal worden in dit onderzoek: het beschrijven, en zo in kaart brengen, van de behoeftes die er binnen de verschillende culturele groepen leven en op basis daarvan adviezen formuleren, wat ik vervolgens in de vorm van een adviesrapport zal leveren.

Voor wie is dit onderzoek?

Dit onderzoek is voor het kernteam van KenHem en de leden van KenHem. Zij zullen uiteindelijk een adviesrapport geleverd krijgen met concrete handvaten om het interculturele gehalte te verhogen binnen KenHem. De kaders van dit onderzoek zijn Kernhem en haar etnische diversiteit. Het onderzoek geldt op de schaal van Kernhem, voor de etnische diversiteit in deze wijk.

Opbouw en methodiek

De onderzoeksfunctie is verklarend: de conclusie van mijn onderzoek zal antwoord geven op de vragen 'hoe' en 'wat', en hier zal een adviesrapport uit voortkomen. Omdat ik geen meetbare variabelen onderzoek, maar veel meer interpretatief onderzoek voer, spreekt het voor zich dat de aard van mijn onderzoek kwalitatief is. Voor elke fase van mijn onderzoek zal ik echter een andere vorm van onderzoek nodig hebben, daarom zal ik gebruik maken van verschillende onderzoeksvormen zoals literatuuronderzoek en veldonderzoek.

1. Literatuuronderzoek: door middel van literaire kaders onderzoek ik het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem. Ook besteed ik een deel van dit literaire onderzoek aan het begrip 'cultuur' en de elementen die hierbij horen binnen de kaders van dit onderzoek.
2. Veldonderzoek: door middel van deze methode onderzoek ik de cultuur van KenHem. Om dit te doen interview ik de leden van de verschillende etnische groepen die woonachtig zijn in Kernhem, en de leden van de KenHem Community zelf. Deze laatste groep interview ik om op deze manier een scherper beeld te kunnen krijgen van de cultuur van KenHem Community zelf.

Het onderzoek is gericht op de verschillende etnische groepen die woonachtig zijn binnen KenHem en op de leden van KenHem. Om een brug te bouwen naar de verschillen etnische groepen, is het van groot belang dat KenHem inzicht heeft in haar eigen wezen en eigen cultuur. Om deze reden wordt er in dit onderzoek als eerst aandacht gegeven aan het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem: wat



gelooft zij en waarom? Omdat het begrip 'cultuur' centraal staat in dit onderzoek wordt er daarna aandacht besteedt aan deze term. Wat houdt deze term in, en wat betekent dat voor dit onderzoek? Vanuit deze kennis en inzichten wordt er gekeken naar de cultuur van KenHem. Wat is haar eigen cultuur, wat straalt zij uit en wat heeft dit voor gevolg? Om zoveel mogelijk verschillende meningen en perspectieven te ontdekken wordt er in dit onderzoek ook advies gevraagd aan deskundigen die zich bezighouden met soortgelijke initiatieven of bekend zijn met eenzelfde probleemstelling. Daarnaast zullen er mensen die onderdeel zijn van de verschillende etnische groepen die woonachtig zijn in Kernhem geïnterviewd worden en bevestigd worden op hun behoeften, wensen en gedachten.

Het onderzoek is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 1 (deelvraag 1):

In dit hoofdstuk wordt het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem onder de loep genomen. Wat is de opbouw van KenHem? Wat is de theologie van KenHem? Hoe is zij maatschappelijk relevant? Aan de hand van literatuur wordt de theologie van KenHem uiteengezet. In de bijlagen behorend tot dit onderzoek is een bijlage te vinden (bijlage 1) waarin een kritische reflectie op het missionair ecclesiologisch paradigma is opgenomen.

Hoofdstuk 2:

Omdat de spil van dit onderzoek het verbinden van culturen is, wordt er in hoofdstuk aandacht besteed aan het woord 'cultuur'. Welke verschillende definities zijn er van dit woord? Welke definitie wordt er in dit onderzoek gehanteerd en waarom? Wat houdt cultuur precies in? Omdat er in dit onderzoek gedaan wordt naar verschillende culturen en de verbinding ervan, is het zaak dat dit onderzoek duidelijke kaders heeft en verifieerbaar is. Om deze reden worden bepaalde methoden en termen uitgelegd, omdat aan de hand van deze termen en methoden vragenlijsten en interviews gemaakt worden.

Hoofdstuk 3:

In dit hoofdstuk wordt het culturele paradigma van KenHem beschreven, aan de hand van de methoden en termen uit het voorgaande hoofdstuk. Dit hoofdstuk is opgenomen in het onderzoek om het concept van 'tweezijdige integratie' te benadrukken.

Hoofdstuk 4 (deelvraag 2):

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de verschillende diepte-interviews met andere professionals en gelijksoortige initiatieven beschreven.

Hoofdstuk 5 (deelvraag 3):

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de verschillende diepte-interviews met de wijkbewoners beschreven.

Hoofdstuk 6 (deelvraag 4):

In dit hoofdstuk wordt er een opsomming gegeven van de bruikbare adviezen en conclusies die op basis van dit onderzoek gegeven kunnen worden. Daarnaast worden er in dit hoofdstuk reflecties op dit onderzoek en discussiepunten op basis van dit onderzoek behandeld.

Praktische relevantie van dit onderzoek

De praktische relevantie van dit onderzoek is tweezijdig: de vervulling van de behoeften van Fatima (zie de casus aan het begin van deze inleiding) en de dingen die Fatima zal leren door deel te nemen aan een



Nederlandse community die etnische diversiteit verwelkomt. Anderzijds zullen de leden van de familie laag van KenHem gaan leren hoe zij om kunnen gaan met mensen met een andere etnische achtergrond, en zullen zij relevanter aanwezig kunnen zijn de wijk Kernhem voor mensen met verschillend etnische achtergronden. Zo zullen de mensen in de wijk Kernhem zich dichter naar elkaar toe kunnen bewegen en met elkaar in verbinding kunnen staan.

Sociologische relevantie van dit onderzoek

Over integratie en etnische diversiteit bestaan veel uiteenlopende meningen. Zo zijn velen ervan overtuigd dat integratie een eenzijdig proces is, en dat de 'buitenlander' en allochtoon' zich eigenlijk maar zo snel mogelijk moeten aanpassen¹. Anderen zijn van mening dat integratie zeer overschat is, en dat op maatschappelijk niveau integratie zeer makkelijk verloopt². Recht daar tegenin gaat de overtuiging dat integratie behoort tot een van de grootste problemen van de Nederlandse samenleving behoort³. Een van de meest recente termen rondom culturele integratie is precies waar het in dit onderzoek volledig omdraait: tweezijdige integratie. In dit onderzoek, afkomstig uit de Trouw 2015, wordt de vraag gesteld of eenzijdige of juist tweezijdige integratie effectiever en duurzamer is⁴. Ook het 'wij/zij' debat draaide volledig om deze vraag⁵.

Al deze artikelen draaien om vragen en opvattingen rondom het begrip 'integratie'. De vraag naar tweezijdige integratie is echter het meest recente geluid als het gaat om integratie. Logisch dat de krantenartikelen rondom integratie niet zeer recent zijn, want wat eerst vluchtelingen waren zijn nu veelal 'statushouders', er is een zekere periode van tijd verstreken. Maar nog steeds is integratie een zeer actueel onderwerp, dat blijkt aan de blogs en artikelen op de website KIS⁶. Deze artikelen geven maar al te goed weer welke gevolgen integratie heeft, de positieve en negatieve kanten hiervan.

Kortom: integratie is een zeer actueel en dynamisch onderwerp wat nog lang niet haar relevantie heeft verloren.

Theologische relevantie van dit onderzoek

Het verlangen van KenHem is om een weerspiegeling te zijn voor de wijk waarin zij gesitueerd is. Daarnaast wil zij relevant en beschikbaar zijn voor alle mensen, ongeacht leeftijd, religie en ras. Dit wil zij omdat zij geloof in etnische diversiteit op Bijbels grond. Zoals een van de geïnterviewde professionals het verwoordde was: 'we beginnen in een mono culturele tuin, en we eindigen in een multiculturele stad met gouden straten (2-4-4)'. De tekst die onder andere in het interview met R. Visser (bijlage 6) naar voren kwam als grond voor de overtuiging om etnische diversiteit te verwelkomen was de tekst uit Efeze 3:18. *'... Opdat gij ten volle kondet begrijpen met al de heiligen, welke de breedte en lengte en diepte en hoogte is, 41 Dat is, de uitnemende waardigheid en ondoorgrondelijkheid van het werk onzer verlossing door Christus. Een gelijkenis genomen van de landmeters, die, om enig werk of gebouw volkomenlijk te kennen, deze zaken plegen af te meten en bijeen te overleggen. En bekennen de liefde van Christus en die de kennis te boven gaat, opdat gij vervuld wordt tot al de volheid Gods. Namelijk van alle natuurlijke mensen, die wij alleen door de Geest van Christus naar de mate der gave van Christus, hier kunnen bekennen, zoveel ons nodig is ter zaligheid, maar hiernamaals eerst ten volle begrijpen zullen. Dat is, der kennis en der werking Gods niet waarmede Gods, niet waarmede God vervuld is, maar die Hij ons hier wil mededelen.'*

¹ <https://www.ad.nl/buitenland/asielzoekers-moeten-zo-snel-mogelijk-integreren~addf00c5/>.

² <https://www.trouw.nl/home/-integratie-meest-overschatte-probleem-van-deze-tijd~a13db5da/>

³ <https://demonitor.kro-ncrv.nl/artikelen/immigratie-en-integratie-het-grootste-probleem-van-nederland>

⁴ <https://www.trouw.nl/home/de-integratie-moet-van-twee-kanten-komen~a9905980/>.

⁵ <https://demonitor.kro-ncrv.nl/onderzoeken/debat-wijzij>

⁶ <https://www.kis.nl/actueel>



R. Visser ziet, onder andere, deze tekst als aansporing om etnische diversiteit te verwelkomen en zelfs op te zoeken (bijlage 6). De verschillende aspecten van Jezus maken hem nieuwsgierig, hij heeft het verlangen om dit samen met de community te gaan ontdekken. Dit betekent, volgens hem, echter ook het kunnen verwelkomen van nieuwe ethniciteiten binnen de community. Dit verlangen naar etnische diversiteit wil dit onderzoek stimuleren door praktische en concrete handvaten aan te reiken. Uiteraard zijn er meer redenen die KenHem aandraagt als het gaat om haar theologische grond voor intercultureel zijn, deze zullen in het eerste hoofdstuk behandeld worden.

Aanleiding van dit onderzoek is geweest dat KenHem om hulp vroeg bij het relevant zijn voor de verschillende etnische groepen in de wijk. KenHem zet op deze manier een stap richting de allochtoon, vluchteling en statushouder binnen Kernhem.



Leeswijzer

Het onderzoeksverslag begint na de inleiding met het eerste hoofdstuk. Dit hoofdstuk gaat over de eerste deelvraag: wat is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem? Voordat de werkelijke problematiek aangeraakt wordt binnen dit onderzoek is het van groot belang om te weten binnen welke kaders deze problematiek zich afspeelt. Om deze reden is dit de eerste deelvraag: wie en wat is KenHem, en wat gelooft zij? In dit hoofdstuk wordt ook de structurele opbouw en de organisatiestructuur van KenHem uitgelegd.

Het tweede hoofdstuk behoort niet specifiek tot een van de deelvragen, maar is van essentieel belang om de andere deelvragen te kunnen beantwoorden. De vraag die het onderwerp is van dit hoofdstuk is: 'welk cultuurbegrip wordt er in dit onderzoek gebruikt?' Cultuur is namelijk een breed begrip, en kent veel verschillende definities. Omdat dit een begrip is wat centraal zal staan in dit onderzoek, is het van groot belang om hier eerst duidelijkheid over te scheppen en de kaders te noemen van waarbinnen dit begrip valt, of die dit begrip juist creëert. Daarnaast worden in dit hoofdstuk verschillende termen en methoden aangedragen waarop de vragenlijst voor de wijkbewoners en de leden van de KenHem familie gebaseerd zal zijn.

In het derde hoofdstuk wordt aandacht besteedt aan het culturele paradigma van KenHem Community. Wat is de cultuur van KenHem? In globale lijnen wordt hier de cultuur van KenHem uitgewerkt aan de hand van de verschillende termen en methoden die in het voorgaande hoofdstuk toegelicht worden.

Het vierde hoofdstuk is gekoppeld aan de tweede deelvraag: in hoeverre zijn de verschillende etnische groepen uit KenHem geïnteresseerd in het betrokken raken bij KenHem Community? Om antwoord te kunnen geven op deze vraag is het van belang om meer te weten te komen over de culturen van de verschillende etnische groepen binnen de wijk Kernhem, en over de cultuur van KenHem zelf. Op deze manier kan er duidelijk in kaart worden gebracht welke overeenkomsten er wel of niet zijn, en welke adviezen en of conclusies vervolgens gemaakt kunnen worden op grond van deze bevindingen. Naast dat dit een reden is waarom er wordt ingezoomd op de cultuur van KenHem, is dit ook aansluitend bij het eerste hoofdstuk, namelijk het missionair ecclesiologisch paradigma. In dit paradigma staat namelijk dat het van groot belang is dat men incarneert in de omgeving waar zij geplaatst is, en dat dit niet kan zonder dat men zelfinzicht heeft in haar of zijn eigen cultuur. Daarnaast worden er in dit onderzoek verschillende mensen die deel uitmaken van verschillende etnische groepen geïnterviewd: zij representeren de wijkbewoners van Kernhem. De resultaten van deze interviews worden uitgewerkt en onderbouwd in samenvattingen per etniciteit.

Het vijfde hoofdstuk is gekoppeld aan de derde deelvraag: welke belangrijke adviezen zijn er om te ontvangen voor KenHem Community als het gaat om intercultureel zijn? Om deze vraag te beantwoorden heb ik andere professionals en soortgelijke initiatieven geïnterviewd.

Het zesde en laatste hoofdstuk is gekoppeld aan de vierde deelvraag: welke adviezen, die kunnen leiden tot meer culturele diversiteit binnen KenHem, kunnen op basis van dit onderzoek gegeven worden aan KenHem? Dit hoofdstuk bestaat uit een opsomming van bruikbare adviezen en conclusies die voort zijn gekomen uit dit onderzoek.

Het onderzoek wordt afgesloten met een slotwoord.



Hoofdstuk 1. Wat is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem Community?

1.1 Het paradigma van KenHem Community

KenHem is een christelijke gemeenschap, in de wijk Kernhem in Ede. In een analyse (Visser, 2012) liet KenHem zich omschrijven als een gemeenschap die opgebouwd is uit verschillende lagen, deze lagen geven de mate van participatie van de leden aan. De meest intieme laag is die van het 'gezin'. De mensen die deel uitmaken van deze laag, zijn het meest actief betrokken bij de gemeenschap. De laag die er na komt, is die van de 'familie'. De mensen die deel uitmaken van deze laag participeren in mindere mate in de gemeenschap. De buitenste laag is de laag van 'vrienden', deze mensen maken niet per se deel uit van de gemeenschap, maar zijn er op bepaalde wijze mee verbonden. Zakelijker wijs, eenmalig of op andere wijze.

R. Visser (bijlage 6) stelde dat KenHem voor de mensen die deel uit maken van de meest intieme kring van KenHem, het 'gezin', een gemeenschap is. Echter, voor de mensen die deel uitmaken van de meest buitenste kring van KenHem en geen christen zijn, zal KenHem eerder een overkomen als een sociaal initiatief. Het gezin komt wekelijks bij elkaar en houdt zich bezighoudt met de Bijbel en Christus. Met een hoge frequentie zoeken deze mensen elkaars gemeenschap en delen zij lief en leed. Wanneer men echter niet op dit niveau betrokken is bij KenHem Community, ziet men vooral de uiterlijke resultaten van KenHem, en die zijn vooral maatschappelijk georiënteerd. Een goede conclusie is dat KenHem een christelijke gemeenschap is die zich op sociale, ecologische, materialistische en geestelijke wijze inzet voor de wijk waarin zij gesitueerd is, en dit doet vanuit haar geloof in Jezus Christus (Visser, 2012).

Dat KenHem zich op al deze verschillende vlakken kan inzetten, komt omdat zij holistisch is (Visser, 2012). Dit woord is wellicht niet zeer bekend binnen theologische context, daarin ligt dan ook het unieke van KenHem. KenHem gelooft in een holistisch wereld-, levens- en godsbeeld. Visser (bijlage 6) legde het op een concrete manier uit: KenHem gelooft in het koninkrijk van God, en zij gelooft dat in het koninkrijk van God alles met elkaar verbonden is. In dit koninkrijk wordt geen dualistisch onderscheid gemaakt tussen 'aards' en 'hemels', tussen 'geestelijk' en 'niet geestelijk'. Om deze reden gelooft KenHem dat het van groot belang is om dus ook niet te vervallen in een dualistisch godsbeeld: een beeld van een verdeelde God tussen hemel en aarde. Het omarmen van het geheel staat voor deze christelijke gemeenschap gelijk aan het integreren in de omgeving waarin zij is gesitueerd. De essentie van deze holistische community is het geloof dat deze 'onchristelijke' omgeving net zoveel deel is van het koninkrijk van God, dat God daar net zoveel aanwezig is, als in de christelijke en spirituele elementen van KenHem (bijlage 6).

Binnen KenHem leeft sterk de overtuiging dat God zich niet slechts tot het spirituele vlak van ons leven beperkt, maar dat Hij kijkt naar de som van de verschillende onderdelen (bijlage 6). Binnen dit licht worden, bijvoorbeeld, financiële, ecologische en sociale zaken even belangrijk als de eredienst of als de wekelijkse bidstond. 'Even belangrijk' geeft hier aan dat God op deze vlakken net zoveel aandacht, eer en erkenning verdient als op de andere vlakken, waar men dit misschien als wat vanzelfsprekender acht. En daarom beweegt KenHem zich op sociaal, geestelijk, ecologisch en materialistisch vlak (Visser, 2012).



Het logo van KenHem (zie figuur 1) (bijlage 7) geeft de opbouw heel duidelijk weer: er zijn kleurovergangen van licht naar donker (Visser, 2016). De lichtste tint (de binnenste rand) geeft het gezin weer, de rand daarbuiten de familie en de meest buitenste rand de vriendenkring. De verschillende kleuren staan voor de verschillende vlakken waarop KenHem zich binnen de wijk Kernhem beweegt.



Figuur 1

Tijdens het diepte-interview met Visser (bijlage 6) waarin hij vertelde over de visie achter KenHem (Visser, 2012), verwees hij mij naar een model (bijlage 8) dat ontworpen is door Alan Hirsch (Hirsch & Altclass, 2019). KenHem voelt zich zeer sterk verbonden met dit gedachtegoed omdat dit zeer nauw aansluit bij de visie en missie van KenHem. Om deze reden gebruik ik dit model als uitgangspunt voor de beschrijving van het paradigma van KenHem. Zie figuur 2.



Figuur 2

1.2 Het model van Hirsch

Dit model begint bij de gedachte dat de huidige kerk niet meer relevant is in de samenleving anno nu, en dat zij van haar originele, geestelijke wortels is afgeweken (Hirsch & Altclass, 2009). Daarom was er behoefte aan een nieuw model voor de kerk. 'Nieuw' is echter niet de juiste term, gezien het veelal wordt gezien als een terugkeer naar de oorspronkelijke wortels van de kerk (bijlage 6; Hirsch & Altclass, 2009).

Er zijn verschillende redenen waarom KenHem gelooft dat de huidige kerk niet meer de relevantie heeft die zij ooit had, en nu wenst te hebben. De eerste, en misschien wel grootste reden, is de gedachte dat de mens anno nu, maar ook al jaren geleden, zich heeft ingelaten met een reductionistisch gods- en wereldbeeld (Hirsch & Altclass, 2009). Ook Wilson (1989) is overtuigd van deze reden. De tweede reden is volgens Simson (2001) dat de kerk qua vorm en uiting niet is zoals zij bedoeld is door Jezus. Op basis van deze twee redenen, is KenHem een levend pleidooi voor de overtuiging dat de huidige kerk hoognodig toe is aan hervorming (bijlage 6).

Met de 'huidige kerkvorm' wordt in dit onderzoek gerefereerd aan de zgn. 'theaterkerk'. Dit is een term, volgens Visser (bijlage 6) afkomstig van David Heek (<http://www.theaterdominee.nl/bio/>). Deze term



refereert aan alle kerken met eenzelfde vorm: een preek, een voorganger en een liturgie. Volgens Simson (2016) slaat dit op het centraal stellen van een persoon tijdens de dienst; de voorganger.

Als antwoord op deze vraag naar hervorming, heeft Hirsch het model (bijlage 8) ontworpen (Hirsch & Altclass, 2009). KenHem kan zich zeer vinden in dit model, en draagt dit model dan ook aan als grondslag voor haar visie (bijlage 6; Visser, 2012). 'Grondslag' betekent in dit geval een latere aansluiting: Visser is KenHem begonnen op grond van persoonlijke bevindingen waarin hij ervoer dat de kerk behoefte had aan een zekere hervorming, later ontdekte hij de literatuur van Hirsch en ervoer dat KenHem zich hier naadloos bij aansluit (bijlage 6). Om deze reden gebruikt Visser (bijlage 6) dit model als uitgangspunt om de visie van KenHem te onderbouwen. Het model bestaat uit zes elementen, waarvan het middelste 'de heerschappij van Jezus' is.

1.3 De heerschappij van Jezus

Wat houdt dit heerschap in? Volgens Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) slaat deze term als eerste op het koninkrijk van God; en van daaruit op Zijn soevereiniteit en zijn monotheïstische karakter. Het heerschap van Jezus krijgt zijn climax in de erkenning dat God de enige en unieke koning is over Zijn gehele schepping. Hirsch betoogt dat deze term (het heerschap van Jezus) diep, en tegelijkertijd concreet en duidelijk genoeg is om het centrum te vormen van een gehele beweging. Sociologen noemde de vroegere kerk een beweging, en in aansluiting daarop doet Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) dit ook. Het centrum van deze beweging is volgens hem gevormd rondom deze term. Het grote commentaar wat Hirsch heeft op de huidige kerk, is dat zij Jezus buiten hebben gesloten van Zijn eigen gemeente. Dit hebben zij gedaan door Jezus te 'verknippen' tot iets wat past in het mensenleven. Zij ontkennen daarmee het heerschap van Jezus, wat volkomen en immens is. Een van de manieren waarop de kerk dit heeft gedaan, is door haar dualistische denken te laten regeren. Met dat de kerk Jezus heeft 'verknipt', heeft zij ook Zijn holistische beeld verknipt tot een dualistisch. Hirsch bedoelt hiermee dat er nu onderscheid wordt gemaakt tussen 'geestelijk' en 'niet geestelijk', tussen 'Gods aanwezigheid' en 'Gods afwezigheid'. Volgens Hirsch is niets daarvan correct, want God valt niet te verknippen (Hirsch & Altclass, 2009).

Wat Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) en Wilson (1989) aanhalen in hun boeken, is dat er voor een Jood niet zoiets als 'niet geestelijk', of 'niet theologisch' bestaat. Het hele leven is geestelijk voor een Jood; God is alles en overal. Deze tekst fungeert voor Hirsch als vertrekpunt voor de overtuiging dat het onze taak is, juist omdat God één in wezen is, om elk aspect van ons leven aan hem over te geven. Hirsch betoogt dat wanneer met dit als standpunt neemt, een holistische levensstijl hier een logisch voortvloeisel van zal zijn. Men zal dan namelijk erkennen dat in God geen dualisme is, en van daaruit dus geen dualistisch onderscheid maken in zijn of haar leven, maar erkennen dat God op elk vlak van het leven evenveel aanwezig is.

Volgens Hirsch (Hirsch, 2017) poogt analytisch denken om het gedrag van de werking van een complex systeem uit te leggen door het te reduceren tot verschillende kleine, individuele onderdelen. De sleutelterm hier is 'reduceren', want om in staat te zijn om iets werkelijk grondig te onderzoeken, moeten ideeën naar de meest simpele formules worden vertaald.

Het (enige) goede voor de kerk anno nu ligt volgens Hirsch (Hirsch, 2017) in het vernieuwen van de manier hoe de christenen kijken naar de bedoeling van de kerk en het leven. De hedendaagse mens is gewend om veel dingen te analyseren, op te knippen in kleinere gedeelten en deze vervolgens te beoordelen. Op deze manier raken wij onze fantasie, gevoelsvermogen, spirituele en verbindende gaven kwijt, of onderdrukken wij ze. Geloven in deze hervorming van ons denkpatroon kan herstel ten gevolge hebben. Volgens Hirsch houdt herstel in dat wij de kerk gaan zien als een geheel dat verbonden is met



alles. Hirsch is van mening dat wij op deze manier ruimte geven aan de juiste uiting van Gods waarheid, omdat hij van mening is dat Gods waarheid levend en dynamisch is (Hirsch, 2017)

Wilson (1989) vindt het startpunt van zijn overtuigingen ook in de Joodse wortels. Het boek dat hij schreef gaat specifiek over de Joodse wortels van het Christelijk geloof. Volgens Wilson (1989) is het is onze plicht als christen om ons te focussen op de joodse wortels van het christelijk geloof, en deze wortels tot uiting te laten komen. Volgens Wilson (1989) is de Bijbel geschreven vanuit deze Joodse optiek, dat wil zeggen gericht op de Joodse levens- en denkwijze van die tijd. Wanneer wij de Bijbel bekijken vanuit onze Griekse blik, dan slaan wij de plank mis. Dan zullen wij namelijk niet in staat zijn om sommige elementen uit de Bijbel te begrijpen, en zullen wij als resultaat daarvan een ander beeld van God en de wereld krijgen dan God bedoeld heeft in de Bijbel. Met 'sommige elementen' bedoelt Wilson (1989) onder andere ook het feit dat God een God is van alle aspecten in het leven en dat het de kerk zal helen en meer tot haar recht zal laten komen wanneer zij terugkeert naar haar oorspronkelijke kerkvorm; namelijk de vorm die in het Nieuwe Testament voorkwam: huisgemeenten (Wilson, 1989).

Duidelijk mag zijn dat Wilson (1989) en Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) beide pleiten voor de bewustwording van de Joodse wortels van het christelijke geloof. Volgens Wilson en Hirsch denkt deze generatie op deze wijze over God en de kerk, omdat deze generatie toegeeft aan een vorm van denken die Hirsch 'analytisch' denken noemt.

Hetgeen Hirsch en Visser gemeenschappelijk hebben, is dat ze hier beiden in geloven (bijlage 6). Het mag dan ook geen vreemde conclusie zijn dat KenHem Community een community is die is opgebouwd uit veel vernieuwende, unieke en verrassende elementen. KenHem lijkt niet op de huidige kerken die wij kennen, maar zij is ook zeker geen doorsnee sociaal initiatief. KenHem ligt op het kruispunt hiervan, door de overtuigingen en gedachtegangen die hiervoor beschreven zijn (bijlage 6; Visser, 2012).

1.4 Verschillende activiteiten van KenHem Community

De vernieuwende, unieke en verrassende elementen komen naar voren in de opbouw van KenHem Community. Op de website van KenHem is een deel van de agenda van KenHem te vinden (<https://kenhem.com/>). Elke dinsdagavond is er een avond waarbij de community samenkomt om een Bijbelstudie, viering, spelletjesavond of gebedsavond te houden. Elke twee zondagen in de maand is er een brunchmeeting, waarbij de wijkbewoners uitgenodigd worden voor een brunch en er een levensthema zoals rouw, afscheid nemen en het hiernamaals behandeld wordt. Zo wordt er gehoor gegeven aan de behoefte aan de vraag naar gesprekken over zingeving. De dinsdagavond en de zondag vallen onder het programma 'Search- it'. Verder zijn er enkele andere programma's, zoals 'Share-it' en 'Green-it', binnen dit programma worden alle ecologische, duurzame en deel- economische vragen binnen de wijk behandeld. Daarnaast zijn er nog twee andere programma's: 'Youth' en 'Care': hierbinnen worden alle sociale vragen binnen de wijk behandeld (Visser, 2012).

Een duidelijk overzicht van actuele activiteiten (Visser, 2012):

- Youth: jeugdprogramma's zoals een vaste voetbalactiviteit en voetbaltoernooien
- Care: zorg voor de ouderen en eenzamen in de wijk
- Search-It: zorg voor de Bijbelstudies, Vieringen, brunchmeetings (maaltijden waar vragen rondom zingeving besproken worden)
- Share-It: zorg voor de deeleconomie, deel-auto's in de wijk worden binnen deze cel geïntroduceerd
- Green-It: zorg voor de ecologie in de wijk, meer zonnepanelen in de wijk



'If you want transformational Gospel movement, really want it, then you are going to have to unlearn some very ancient churchly habits and be willing to relearn some new, and yet paradoxically more ancient, more authentically biblical ones' (Hirsch & Altclass, 2009, pag. 234).

Dit citaat vat krachtig samen wat KenHem doet: het loslaten van gewortelde, kerkelijke gewoonten en het leren van nieuwe 'oude' gewoonten (bijlage 6; Visser, 2012).

1.5 Leven als gemeenschap met een missie

Het holistische en vernieuwende aspect van de inhoud van KenHem is hierboven uitgelegd. Het vernieuwende van de vorm van KenHem zit in de vorm van kerk zijn: KenHem valt onder de noemer 'huishgemeente'. Simson (2000) maakt in zijn boek duidelijk waarom het juist de huishgemeenten zijn die de verandering in de wereld gaan brengen. Volgens Simson (2000) stimuleert het op zondag naar een samenkomst in een apart gebouw de gedachte en houding dat het christelijk geloof een opvolging van religieuze samenkomsten zou worden, en niet een levensstijl. Het gaat volgens hem veel meer om de profetische manier waarop Jezus' discipelen in het leven staan, als een groot, geestelijk gezin dat een levend antwoord geeft op de vragen van de hedendaagse maatschappij- en wel daar waar het erop aankomt: thuis. Simson (2000) spreekt over het 'kathegogen-systeem' als ineffectief. Dit slaat volgens Simson (2000) op de mengvorm van kathedraal en synagoge, wat sinds de Grieken een blauwdruk is geweest voor de eredienst, zonder dat aan dit religieuze stelsel een openbaring van God ten grondslag ligt. Simson (2000) betoogt dat God niet in een tempel woont, maar dat God juist is waar de kerk is: thuis, bij gewone mensen in gewone huizen. En ja, zo bepleit Simson (2000), wanneer men dit gelooft, zal men hoogstwaarschijnlijk ook van mening zijn dat de meeste christelijke gemeenten gewoon te groot zijn om werkelijk een plaats voor gemeenschap te zijn: het zijn gemeenten zonder gemeenschap. Volgens Simson (2000) bestonden de gemeenten in het Nieuwe Testament doorgaans uit groepjes van vijftien tot twintig personen. Simson (2000) is ervan overtuigd dat de groei plaatsvond door een organisch systeem. In navolging van zijn overtuigingen zoekt KenHem ook naar een organische groei, en heeft zij daar regels voor (Visser, 2012). In de paragraaf die hierop volgt wordt meer ingegaan op het zijn van een organische gemeenschap.

Hoewel Simson (2000) ook andere argumenten noemt om zijn standpunt te bekrachtigen, staat hij zeker op een lijn met Wilson (1989) en Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) die ook fervent voorstander zijn van kleinschalige huishgemeenten, al beroepen zij zich met name op het volk Israël en haar oude gewoonten.

1.6 Organisch, niet organisatorisch

Het is het streven van René om een kleinschalige gemeenschap te creëren waarbinnen iedereen zich verantwoordelijk voelt (bijlage 6; Visser, 2012), met weinig bureaucratie te creëren (Wilson, 1989). Simson (2000) heeft hierover geschreven. Om dit te bereiken, is het volgens hem nodig dat de gemeenschap niet beladen wordt met organisatorische zaken en moet voorkomen worden dat de krachten daar naartoe gaan. Men wil volgens Simson twee dingen: zo weinig mogelijk organisatie en zoveel mogelijk dynamiek en effectiviteit. Dit laatste gaat men alleen krijgen wanneer alle leden van de gemeenschap levendig betrokken zijn. Een effectieve manier om dit te bewerkstelligen is het cel model. Dit vindt zijn oorsprong bij Wintzen en Pabon (2007) die het model ontwierpen. Het model houdt het volgende in: in plaats van een groter groeiende gemeenschap bij elkaar te houden door de organisatorische structuur uit te breiden, stellen Wintzen en Pabon (2007) voor om deze grote gemeenschap op te splitsen in twee kleinere groepen die als twee zelfstandige cellen voortbestaan. Binnen deze twee cellen is er een eindverantwoordelijke, en draagt ieder verantwoordelijkheid voor een bepaalde taak. Zo willen Wintzen en Pabon (2007) overbodige bureaucratie voorkomen. KenHem heeft



deze theorie zeer verwelkomd: in plaats dat KenHem groter was geworden in haar geheel en alle verschillende thema's onder een grote overkoepeling had gehouden door middel van een vermeerdering van de organisatorische structuur, heeft KenHem ervoor gekozen om zich op te splitsen in cellen (Visser, 2012). Zij is nu opgebouwd uit vijf op zichzelf staande cellen (Visser, 2012): Care (sociale zorg), Youth (jeugdwerk), Share-It (deeleconomie), Green-It (duurzaamheid) en Search-It (geestelijke zorg) (Visser, 2016). Doordat KenHem bestaat uit vijf aparte elementen (cellen), is het volgens Visser (bijlage 6) nodig dat iemand verantwoordelijk is voor deze cellen. Diegene heeft weer mensen nodig die deze cellen levend houden. Op deze manier zal iedereen die zich bij KenHem aansluit verantwoordelijk zijn voor de bezigheden, structuur en effectiviteit van KenHem. Dit zorgt voor betrokken en verantwoordelijke mensen die deze cellen levend maken. Dit vraagt echter wel van de community leden dat zij in staat zijn om met elkaar om te gaan als teamleden. Veel meer dan een 'pastor- kerk', een kerk waar slechts één iemand verantwoordelijk is voor vele taken, is KenHem nu een 'team- kerk': een organisch geheel waarbinnen de verantwoordelijkheid met elkaar wordt gedragen (Simson, 2000; bijlage 6).

1.7 Incarneren in de context

KenHem heeft een uitgesproken werkstijl als het gaat om 'incarneren in de wijk'. KenHem is van mening dat de kerk naar de mensen kan komen, op een manier dat de mensen het kunnen ontvangen. Precies om deze reden is KenHem holistisch: zij is actief op vrijwel alle vlakken in de wijk Kernhem, en zoek zo naar wegen om zich te mengen in de wijkcohesie, wijkstructuur en mee te spelen in zaken die gaande zijn in de wijk.

KenHem gelooft dat zij als onderdeel van het koninkrijk van God een verantwoordelijkheid heeft in het weerspiegelen van de diversiteit die leeft in het koninkrijk van God. Daarnaast wil zij ook erg graag relevant, bereikbaar en toegankelijk zijn voor elke wijkbewoner, en niet een gemeenschap zijn die alleen aantrekkelijk is voor een bepaalde groep of cultuur binnen de wijk (bijlage 6).

Paas (2001) heeft een duidelijke mening als het gaat om incarneren in een cultuurrijke omgeving door middel van missionair werk: cultuur en missionair zijn is een onafscheidelijk geheel, en het is nodig om kennis te hebben van de omliggende culturen van een missionair initiatief, want alleen op deze manier is incarneren in de cultuur en zo 'onder de mensen komen' een optie. Om voornamelijk deze reden wil KenHem investeren in de culturen in haar wijk. Een andere reden is dat KenHem ernaar streeft om een eerlijke weerspiegeling te zijn van de wijk Kernhem, aldus Visser (bijlage 6).

Volgens Paas (2001) is het als christelijk initiatief enorm belangrijk om op de hoogte te zijn van de eigen cultuur; van de eigen sfeer. Alleen op deze manier weten wij namelijk hoe wij kunnen reageren op een andere cultuur en hoe wij overkomen op een ander. Dit uitgangspunt is niet meer dan logisch: wanneer KenHem zich bewust is van haar eigen cultuur, is zij in staat om met veel meer inzicht verbindingen te leggen (Paas, 2001). Zij zal zich dan namelijk bewust zijn van hetgeen zij mee neemt, en van de elementen waaruit haar eigen cultuur is opgebouwd (Paas, 2001).

Ook Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) sluit aan bij deze overtuiging wanneer hij spreekt over het 'ontkleuren' van het evangelie, duidend op het besef dat het evangelie binnen elke context ook een eigen cultuur aanneemt. Elke etniciteit beïnvloedt het evangelie op haar manier (Hirsch & Altclass, 2009; Paas, 2001). En op deze manier is het van groot belang dat ook KenHem zich realiseert op welke manier zij het evangelie 'kleurt'. Het kleuren van iets is niet te voorkomen, omdat cultuur overal is en altijd voortleeft (Hofstede, 2012)



Wanneer men een brug wil bouwen naar een andere cultuur, is het van groot belang om te realiseren wat de 'eigen' cultuur van een stichting, instituut of persoon is. Wanneer er culturen worden toegevoegd aan KenHem Community, worden er namelijk culturen met elkaar vermengd: die van KenHem Community en de (bijvoorbeeld) Eritrese cultuur. Van beiden culturen moet men op de hoogte zijn, wil men in staat zijn om een goede verbinding te creëren (Paas, 2001; Hofstede, 2012; Lanier, 2012). Wanneer men niet naar zijn of haar eigen cultuur kijkt, veronderstelt men misschien dat culturele integratie een eenzijdig proces is, maar het is een tweezijdig proces (Paas, 2001). Beide culturen moeten in elkaar gaan vloeien, niet slechts de een in de ander. Vaak zien we juist dit eenzijdige proces in de praktijk, dit heeft dan vaak te maken met het feit dat de kwantitatieve verhouding uit balans is. Op deze manier is KenHem in staat om op een juiste manier te incarneren in de wijk, althans: in het etnisch diverse gedeelte van de wijk.

Wanneer KenHem zal willen 'incarneren' in de omgeving, zal zij zicht eerst bewust moeten zijn van wat zij zelf meebrengt. Wat is haar impact? Wat is haar eigen cultuur? Wanneer zij zich daar bewust van is, zal er sprake kunnen zijn van gezonde incarnatie in de wijk, en dus ook andere etniciteiten. Om dit mogelijk te maken is het nodig dat er een onderzoek wordt gedaan naar de cultuur van KenHem zelf.

Het onderzoek naar de eigen cultuur van KenHem is een onderdeel van dit onderzoek. Er zal een vragenlijst verzonden worden onder de leden van KenHem waarin zij vragen kunnen beantwoorden en er zo conclusies getrokken kunnen worden met betrekking tot de cultuur van KenHem op basis van meningen en ervaringen van de leden van KenHem. Op deze manier wordt KenHem in staat gesteld om in de lijn van Paas (2001) te gaan staan wanneer hij spreekt over het incarneren in de omgeving en over het feit dat er niet zoiets als 'een christelijke cultuur' bestaat, maar wel zoiets als een 'Nederlands christelijke cultuur' (Paas, 2001). Daar maakt hij exact het onderscheid dat ervoor kan zorgen dat er binnen KenHem interculturele verbindingen gaan ontstaan: het erkennen en realiseren van de Nederlands christelijke cultuur die er binnen KenHem als nieuwe kerkvorm is, en met deze kennis op zoek gaan naar verbindingen met andere culturen.

Wat betreft de andere groep wijkbewoners, de autochtone groep, heeft KenHem haar manieren gevonden om te incarneren in de wijk. Hypothetisch gezien zou men kunnen zeggen dat er in een yuppenwijk andere behoeftes zijn dan in een cultureel diverse wijk. KenHem stond hier ook bij stil, en daarom heeft zij zich verdiept in de behoeften van de mensen die in de wijk Kernhem wonen. Thema's zoals weinig parkeerplekken, veel groen, een goede veilige leefwereld voor kinderen en levensvragen zijn thema's die in de wijk Kernhem leven. Om deze reden heeft Kernhem bepaalde thema's in haar paradigma opgenomen, dit zijn uiteindelijk de vijf cellen geworden (Visser, 2012). Op deze manier wil KenHem incarneren in de wijk.

1.8 Samenvatting

KenHem beschouwen als een hypermodern concept wat gebaseerd is op haar tijd, is geen verkeerde conclusie. KenHem slaat acht wat volgens haar de wortels van het christelijk geloof zijn, en wil vanuit deze eeuwenoude rijkdom een concept zijn wat aantrekkelijk en relevant is voor haar tijd. Daar komen veel verschillende elementen bij kijken, zoals in dit hoofdstuk uitgelegd. Een punt uit het concept van KenHem is het 'incarneren in de context'. Dit vormt een brug vanuit het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem, naar dit onderzoek naar culturele diversiteit binnen de Familie laag van KenHem: incarneren gaat, in het geval van KenHem, verder dan een aantrekkelijk profiel hebben voor de autochtone inwoner van Kernhem. KenHem wil ook een aantrekkelijk profiel hebben voor de allochtone inwoners van Kernhem. Dit heeft alles te maken met de term 'cultuur'. Om deze reden wordt er in het volgende hoofdstuk eerst stilgestaan bij het gebruikte cultuurbegrip in dit onderzoek.



Hoofdstuk 2. Het gebruikte cultuurbegrip in dit onderzoek

2.1 Wat is cultuur?

Hofstede (2012) onderzocht het onderwerp 'cultuurverschillen'. Ieder individu draagt patronen in zich van denken, voelen en potentieel handelen die in de loop van haar of zijn leven zijn aangeleerd. Veel hiervan wordt opgedaan in de vroege kindertijd, omdat een mens in die periode het makkelijkst leert en assimileert. Hofstede (2012) concludeerde dat wanneer bepaalde patronen van denken, voelen en handelen zich binnen iemands persoonlijkheid hebben vastgezet, deze eerst afgeleerd moeten worden voor zij of hij iets anders kan leren; en iets afleren is moeilijker dan iets voor de eerste keer aanleren. Naar analogie met de manier waarop computers worden geprogrammeerd, worden dergelijke patronen van denken, voelen en handelen soms wel in vergelijking tot 'mentale programma's' genoemd (Hofstede, 2012).

De bronnen van onze mentale programmering bevinden zich in de sociale omgeving waarin we zijn opgegroeid en onze levenservaring hebben opgedaan, aldus Hofstede (2012). De programmering begint in het gezin en wordt vastgezet op straat, op school, in jeugdgroepen, werk en in de woongemeenschap. Mentale programma's variëren even sterk als de milieus waarin ze zijn ontstaan. Een gebruikelijke term voor dergelijke mentale programma's is cultuur (Hofstede, 2012).

In de meeste westerse talen betekent 'cultuur' in de eerste plaats 'beschaving', en dan speciaal de vruchten van die beschaving; dit is cultuur vorm één, schrijft Hofstede (2012). Cultuur als mentale programmering is echter een veel breder begrip, dat aansluit bij het gebruik van het woord 'cultuur' door sociologen en antropologen: dit is 'cultuurvorm twee' (Hofstede, 2012). Deze vorm houd ik verder aan in dit onderzoek. 'Cultuurvorm twee' omvat niet alleen activiteiten die geacht worden de geestelijke verfijning te bevorderen, maar ook gewone en alledaagse zaken zoals groeten, eten, het al dan niet tonen van gevoelens, het bewaren van een zekere fysieke afstand tot anderen etc. Hofstede (2012) stelt dat deze vorm altijd een collectief verschijnsel is, en in meerdere of mindere mate gedeeld wordt door mensen die leven of leefden in dezelfde sociale omgeving: de plaats waar deze cultuur ontstaat (Hofstede, 2012).

2.2 Het belang van verschillende definities van cultuur

Ook al bestaat er niet een volledige of breed gedragen definitie van cultuur, toch is het belangrijk om te weten wat verschillende groepen en onderzoekers hebben gedefinieerd als 'cultuur'. Op basis hiervan kunnen namelijk tot een eigen opvatting komen. Die eigen opvatting bepaalt dan weer hoe men zelf, individueel, met cultuurverschillen om kan gaan (Van Stralen, 2009). De eerste definities van cultuur komen uit de culturele antropologie. Een oude definitie die Hofstede (2012) citeert komt van Edward Taylor:

'Culture... is that complex whole which includes knowledge, beliefs, arts, morals, laws, customs and any other capabilities and habits acquainted by man as a member of society' (Kottak 2000, p.62).



Een ander citaat wat Hofstede (2012) aanhaalt is de wat modernere definitie binnen de culturele antropologie, en die komt van Kroeber and Kluckhohn:

'Culture consists of patterns, explicit and implicit, of and for behavior acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievement of human groups, including their embodiment in artifacts; the essential core of culture consists of traditional ideas and especially their attached values; culture systems may, on the one hand, be considered as products of action, on the other, as conditioning elements of future action' (Adler, 1996, p. 58).

Uit de sociologie haalt Hofstede (2012) de definitie van Vroom:

"De manier van denken, voelen en doen" (Vroom 2002, p.197)

Twee definities van de term 'cultuur' die Hofstede (2012) uit het bedrijfsleven haalt, zijn:

".. De collectieve mentale programmering die de leden van een groep of categorie mensen onderscheidt van die van andere"(Hofstede 1999, p.16).

Van Stralen (2009) stelt dat cultuur aangeleerd is, en niet aangeboren. Cultuur moet worden onderscheiden van de menselijke natuur aan de ene kant, en van de individuele persoonlijkheid aan de andere kant (Van Stralen, 2009).

2.3 Welke definitie wordt gehanteerd in dit onderzoek?

Al deze verschillende definities van de term cultuur laten zien hoe groot het belang is van welke definitie men hangt aan een bepaalde term. Binnen elke wetenschap heeft het begrip cultuur blijkbaar een andere lading, en daarom is het erg belangrijk om te weten welke definitie gehanteerd wordt binnen dit onderzoek. Gezien het feit dat KenHem geen bedrijf is vallen de twee bedrijfsdefinities af (Visser, 2012) Tussen de definitie van Taylor en Kroeber en Kluckhohn zijn veel overeenkomsten. Beiden spreken zij over cultuur als het geheel van geloof, kennis, moraal, wetten, gewoonten, patronen en ideeën met een verbonden waarde. Daarnaast stellen Kroeber en Kluckhohn ook nog de vraag of culturele systemen het product zijn van handelen, of de oorzaak van toekomstig handelen. Voor dit onderzoek hanteer ik een combinatie van de definitie van Taylor en Kroeber en Kluckhohn: **cultuur is het complexe geheel van kennis, moraal, wetten, gewoonten, patronen en ideeën met een verbonden waarde.**

Wanneer in dit onderzoek dus wordt gerefereerd aan cultuur, wordt aan deze inhoud gerefereerd. Naar de inhoud van deze term wordt onderzoek gedaan, binnen verschillende contexten (KenHem Familiekring en bepaalde etnische groepen).

2.4 Wat is het belang van deze gekozen werkdefinitie?

Het begrip cultuur komt veel voor binnen de kaders van dit onderzoek. Daarnaast is het begrip cultuur ook binnen sociologische kaders erg breed en veelvoorkomend, zoals in de vorige paragraaf te zien was. Verschillende sectoren en contexten kennen een verschillende definitie van dit begrip. Een breed begrip kan vaak op veel verschillende manier geïnterpreteerd worden. Daarnaast is cultuur meer subjectief dan objectief, want iedereen is vrij om een cultuur op een bepaalde manier te interpreteren. Er bestaan vaste kaders, vaste termen en meetbare variabelen, maar ook deze kunnen verschillend geïnterpreteerd worden. En juist om deze reden, dat er binnen deze kaders subjectieve waarnemingen kunnen zijn, is het van groot belang om deze objectieve kaders zo scherp mogelijk te stellen. Een term als 'geloof' is objectief, maar kan subjectief ingevuld worden. Maar de subjectieve invulling hiervan zal gelinkt moeten zijn aan de objectieve term 'geloof'. Door een werkdefinitie van de term 'cultuur' te hanteren, wordt de



subjectiviteit verminderd en de objectiviteit binnen deze werkdefinitie vergroot vanwege de vastgestelde kaders.

2.5 Aan de hand van welke erkende modellen, methoden en termen worden de vragenlijsten opgesteld?

Om het uitvoerende onderzoek te kunnen realiseren, worden er verschillende vragenlijsten opgesteld. Om een zo objectief mogelijke weergave te krijgen van de verschillende culturen die relevant zijn voor dit onderzoek, worden deze vragenlijsten aan de hand van enkele al bestaande modellen, methoden en termen opgesteld. De spil van deze vragenlijst hangt samen met de gekozen werkdefinitie. De vragenlijsten zijn er op gericht op duidelijkheid te krijgen over het complexe geheel van kennis, moraal, wetten, gewoonten, patronen en ideeën met een verbonden waarde.

Toelichting op de gekozen erkende modellen, methoden en termen:

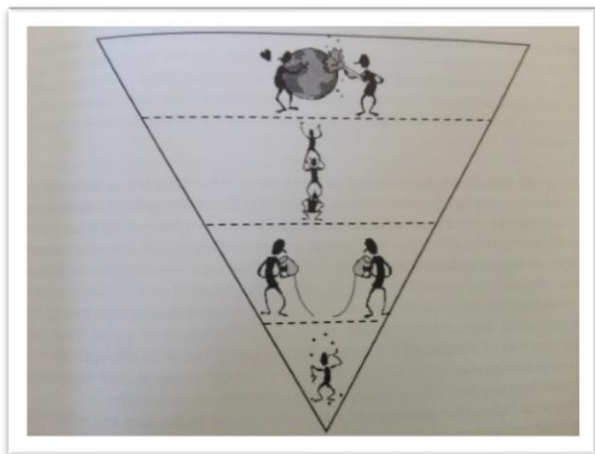
Het driehoekmodel van Nispen, afkomstig van Van Stralen (2009)

De verwachting was dat, wanneer een individu geïnterviewd zal worden omtrent een thema als cultuur, er een brede stroom aan bruikbare informatie zou komen. Uiteraard verschilt dit per individu, maar de verwachting was dat, wanneer een individu om verschillende redenen zichzelf duidelijk kon maken en zich op haar of zijn gemak zou voelen, er een breed verhaal zou komen. Dit vanwege het feit dat cultuur een subjectief begrip is, als is uitgelegd in de paragraaf hiervoor. Tijdens de interviews komt duidelijk naar voren dat iedereen een andere invulling heeft van het begrip cultuur. Wat de eerste prioriteit is in de gesprekken die gevoerd zullen worden, is dat er een zichtbare lijn te vinden is. Lijnen zoals individuele lijnen, familielijnen, stamlijnen, landlijnen. Er moet als eerste onderscheiden kunnen worden wat zich op individueel niveau afspeelt, en wat zich op (bijvoorbeeld) familielijnspeelt. Op deze manier wordt het een stuk makkelijker om beter inzicht te krijgen in het verhaal van de respondent, en wat opgaat als cultuur van een land, en wat familiecultuur blijkt te zijn. In onderstaande afbeeldingen is dit duidelijk afgebeeld.

Om dit te kunnen, is er gekozen voor het driehoekmodel van Nispen. Door dit model naast het verhaal van de respondent te houden, is het mogelijk om te horen over welke 'lijn' de respondent spreekt. Zoals in de afbeelding op de volgende pagina te zien is, staat het driehoek model van Nispen (bijlage 9) voor de overtuiging dat er verschillende niveaus zijn wanneer men spreekt over culturele vorming. Er is sprake van een nationaal niveau, organisatorisch niveau, team niveau en een individueel niveau.

Tijdens dit onderzoek wordt het driehoek model van Nispen gehanteerd (Van Stralen, 2009). In dit model (zie figuur 3) wordt cultuur aangegeven in een driehoek die ondersteboven staat, om aan te geven dat er van boven naar beneden steeds minder mensen betrokken zijn. Tegelijkertijd is elk niveau wel gerelateerd aan de andere niveaus. De verschillende niveaus die van boven naar beneden gelden zijn 'nationaal', 'organisatie', 'team' en 'individu' (Van Stralen, 2009).





Figuur 3

De reden dat dit model binnen dit onderzoek gehanteerd wordt, is om te waarborgen dat het land (nationaal), de gemeenschap (organisatie) en de familie (team) van degene (individueel) die een andere etnische achtergrond heeft dan de Nederlandse cultuur, binnen Kernhem, erkend worden. Daarnaast is het, als het gaat om de dataverwerking van de respondenten met verschillende etnische achtergronden, heel gunstig als er duidelijke kaders of lijnen zijn om verschillende data in te kunnen plaatsen. Deze methode geeft veel overzicht. De mensen die geïnterviewd zullen worden zijn meer dan op zichzelf staande mensen als het gaat om cultuur; ze zijn afkomstig uit een land, deel van een gemeenschap en van een familie. Ze zijn deel van de mensen die voor hen zijn gegaan en geweest, en dat heeft hen voor een groot deel gemaakt tot wie ze nu zijn. Cultuur ligt ook in een land, in de voorgaande generaties en in de families waar zij uit komen. Om die reden zal in de vraagstelling rekening worden gehouden met niveaus als 'nationaal', 'team' en 'individueel'. Van Stralen (2009) spreekt over cultuur als iets dat voortkomt uit een groepsverband.

Hiertegenover stelt Van Stralen (2009) dat cultuur voor een belangrijk deel het benadrukken van verschillen is, en dat begint op het niveau van het individu. Iedereen is lid of lid geweest van vele verschillende groepen en iedere groep geeft zijn leden een stukje cultuur mee, een bepaalde manier van denken en doen. Dit heeft als gevolg dat elk mens, ook als lid van dezelfde groep, een andere cultuur of interpretatie van de cultuur heeft, stelt Van Stralen (2009). Ieder mens is dan ook een unieke combinatie van culturele ervaringen. Daarom is Van Stralen (2009) van mening dat cultuur al op het individuele niveau verschilt.

Wij kunnen echter naar de individuele cultuur van iemand kijken, mits wij in acht houden dat deze is voortgekomen uit verschillende andere lagen, en dit is de kracht van het driehoekmodel van Nispen (2009). Concreet houdt dit in dat tijdens de interviews vragen worden gesteld over de achtergrond van een individu, om zo te waarborgen dat haar of zijn achtergrond meegenomen wordt in het onderzoek naar haar of zijn cultuur, en dat er niet slechts wordt gekeken naar het individu wat hier en nu is.

Termen: helden, symbolen, rituelen en waarden (Hofstede, 2012)

Culturele verschillen manifesteren zich op verschillende manieren. Van de vele termen die worden gebruikt om cultuuruitingen te beschrijven, is Hofstede (2012) van mening dat de volgende vier termen samen het brede begrip 'cultuur' het meest volledig weergeven.

1. Symbolen zijn woorden, gebaren, afbeeldingen of voorwerpen met een betekenis die alleen begrepen wordt door hen die deelhebben aan de cultuur.



2. Helden zijn personen, dood of levend, echt of fictief, met eigenschappen die in een cultuur hoog in aanzien staan, en die daarom fungeren als gedragsmodellen.
3. Rituelen zijn collectieve activiteiten die technisch gesproken overbodig zijn om het gewenste doel te bereiken, maar die binnen een cultuur als sociaal essentieel worden beschouwd.
4. De kern van een cultuur wordt gevormd door waarden. Een waarde is een collectieve neiging om een bepaalde gang van zaken te verkiezen boven andere. Waarden worden ons vaak vroeg in ons leven aangeleerd (Hofstede, 2012).

Deze vier termen worden vaak gezien als de grondslag van een cultuur. De reden dat ik voor deze termen heb gekozen, opeenvolgend na het driehoek model van Nispen is omdat deze termen in vrijwel elke cultuur aanwezig zijn. Nagenoeg elke cultuur heeft symbolen, helden, rituelen en waarde. En juist in een onderzoek waar vele culturen geïnterviewd zullen worden, geeft het helderheid en duidelijkheid om vaste kernwoorden te hebben waar data aan opgehangen kunnen worden.

Deze eerste twee methoden en termen zijn dus gekozen omdat zij orde scheppen in het geheel van data. Zij fungeren als afbakeningslijnen en als kapstokken waarbinnen en waaraan data geplaatst kan worden.

De interviews zijn echter specifiek gericht op het vinden van overeenkomsten, overlappingsen, duidelijke verschillen of ingangen binnen verschillende culturen. Iets wat nodig zal zijn om dit te bewerkstelligen, is het vergelijken van de culturen; het naast elkaar leggen van de culturen. Dit onderzoek verzamelt niet slechts verschillende etnische input, maar is er ook op gericht op het zoeken van overeenkomsten, duidelijke verschillen, overlappingsen en ingangen. Om dit vergelijken en naast elkaar leggen op een zo objectief mogelijke manier te laten verlopen, is ervoor gekozen om de officieel erkende termen van Inkeles en Elvinson (Hofstede, 2012) toe te passen.

De vier fundamentele probleemgebieden van Inkeles en Elvinson die Hofstede (2012) aanhaalt

De vier fundamentele probleemgebieden die door Inkeles en Elvinson werden aangegeven en die bevestigd werden door IBM- gegevens, staan voor culturele dimensies, aldus Hofstede (2012). Een dimensie is een aspect van waaruit een cultuur kan worden vergeleken met andere culturen (Hofstede, 2012). De vier dimensies kregen de volgende labels:

1. Machtafstand
2. Collectivisme versus individualisme
3. Femininiteit versus masculiniteit
4. Onzekerheidsvermijding (Hofstede, 2012)

Samen vormen deze termen een vierdimensionaal model van verschillen tussen nationale culturen (Hofstede, 2012).

Een voorbeeld: de vergelijking tussen machtsafstand tussen (bijvoorbeeld) ouders en kinderen binnen een cultuur is een erkende vergelijkingsdimensie. Zo zal een Marokkaanse vrouw hier wellicht anders over denken dan een Nederlandse vrouw. Uit de vergelijking tussen collectivisme en individualisme tussen een Eritreeër en een Nederlander zal een duidelijk beeld blijken over hoe de Eritreeër en de Nederlander hier (verschillend) over denken. Deze termen fungeren dus om verschillen tussen culturen aan te duiden.

Wat er gebeurt wanneer iemand geïnterviewd wordt:

- Eerst wordt gekeken naar de lijnen die te vinden zijn in het verhaal. Op welke niveaus speelt het verhaal zich af? Op het niveau van een stam, of op een individueel niveau?



- Daarna worden de vier termen naast het verhaal gelegd: welke zijn hierin te herkennen? Is er hier sprake van een overeenkomst of opvallend verschil tussen verschillende culturen?
- Om een heldere vergelijking te kunnen maken en beschrijven worden de vier culturele dimensies van Inkeles en Elvinson (Hofstede, 2012) naast het verhaal gelegd. Deze termen staan voor vergelijkingsdimensies.

Als laatste wil dit onderzoek de garantie bieden dat er geen belangrijke elementen uit het verhaal over het hoofd gezien worden. Omdat ICP bekend is met de termen van Sarah Lanier, Dhr. Van der Toorn (bijlage 3) gebruikt deze vaak in zijn trainingen en workshops, is ervoor gekozen om deze ook toe te voegen in dit onderzoek. KenHem Community volgt de jaarlijkse ICP-training als team⁷. Hier wordt het thema 'interculturele kerkplanting' besproken. Om deze reden zal ook KenHem bekend zijn met de termen van Lanier. Dit brengt het onderzoek en haar termen dicht bij KenHem. Door het verhaal van de respondent naast deze termen te houden, die enigszins overlap hebben met de vier culturele dimensies van Inkeles en Elvinson, kan er nog nauwkeuriger gekeken worden naar de inhoud van het verhaal van de respondent.

Termen van Lanier (2012)

Lanier (2012) heeft vanuit haar ervaring een praktische geleverd aan het begrip 'cultuur' en hoe daar mee om te gaan. Van haar resultaten wordt binnen dit onderzoek gebruik gemaakt. De volgende termen heeft Lanier (2012) gekozen als definitie voor verschillende elementen binnen een cultuur:

1. Koud – klimaat en warm- klimaat

Een 'warm- klimaat' is een relatiegericht klimaat, en een 'koud- klimaat' is een taakgericht klimaat.

2. Relatiegerichtheid en taakgerichtheid

Relatiegerichtheid komt vooral voor binnen de warme klimaten, hier draait veel om vriendelijkheid en het behouden van de goede atmosfeer. Taakgerichtheid komt vooral voor binnen de koude klimaten, en draait vooral om accuratesse.

3. Directe en indirecte communicatie

In de warmte- klimaat culturen is indirecte communicatie een manier om te voorkomen dat een andere persoon zich beledigd voelt en om een 'goed gevoel' atmosfeer te behouden. Daarnaast ook om te voorkomen dat iemands eigen voorkeur wordt opgedrongen aan een andere persoon. De 'koud-klimaat' persoon, die er op accuratesse gesteld is, communiceert daarentegen vooral op een directe manier. Hij probeert vragen zo efficiënt en accuraat mogelijk te beantwoorden.

4. Individualisme en groepsidentiteit

Een groot verschil tussen de warm- en koud- klimaat culturen heeft te maken met individualisme versus groepsidentiteit. In de meeste koud- klimaat samenlevingen wordt kinderen al vroeg geleerd dat ze een individu zijn. In de meeste warm- klimaat culturen wordt kinderen geleerd dat ze deel zijn van een gezin, een familie, stam of dorp.

5. Inclusiviteit en privacy

⁷ <https://www.facebook.com/icpnetwork/videos/icp-teamtraining/2706331572925619/>



Een van de vruchten van de groepsidentiteit (in warm- klimaat culturen) is 'Inclusiviteit'. Inclusiviteit is een term die we gebruiken om aan te geven dat mensen automatisch meegerekend worden in alles wat er in hun aanwezigheid gebeurt. 'Individualistische' culturen hechten veel meer waarde aan privacy. Mensen hebben recht op privacy, wat kan betekenen dat men een gesprek, een maaltijd of een rustige plek voor zichzelf mag reserveren.

6. Verschillende benaderingen van gastvrijheid

In warm- klimaat culturen is gastvrijheid altijd de context voor relaties. Het is een manier om te zeggen: 'Ik bied jou een relatie aan van waaruit we zaken kunnen doen'. In de meeste warm- klimaat culturen betekent gastvrijheid automatisch het onderdak bieden aan en zorgen voor reizigers. Dit kan leiden tot misverstanden, wanneer iemand bijvoorbeeld van Amerika naar Europa reist: daar zijn verschillende benaderingen wanneer het gaat om gastvrijheid.

7. Culturen met een hoge context en culturen met een lage context

Hoge context cultuur: een formele cultuur waar alles van belang is, en waar voor alles dus een bepaald protocol is. Deze cultuur is vaak nauwelijks met andere culturen vermengd. Culturen met een lage context zijn jong, en zijn vaak mengsels van culturen. In een hoge context omgeving is wie je kent over het algemeen belangrijker dan wat je weet. Het is daarom van belang uit welke familie je afkomstig bent. In een lage context omgeving is dit andersom, het is belangrijker wat je weet, dan wie je kent.

8. Verschillen in beleving van tijd en planning

De koud- klimaat structuur en de warm-klimaat flexibiliteit hebben eveneens invloed op de manier waarop we dingen gedaan krijgen. Mensen uit koud- klimaat culturen willen efficiënt werken, de taken afronden en het werk vooraf plannen. Mensen uit een warm- klimaat cultuur daarentegen hebben de neiging om veel meer te reageren op wat het leven brengt, in plaats van te proberen het leven te plannen (Lanier, 2012).

Wat belangrijk is in het mengen van culturen, is de realisatie dat elke cultuur bestaat uit de bovengenoemde elementen. Vaak wordt dit in de praktijk vergeten, wanneer de kwantiteit van de cultuur binnen een bepaalde groep of ruimte niet met elkaar in verhouding is. Binnen kerken en gemeenschappen moet de erkenning leven dat alle culturen gelijkwaardig zijn (Efeze 3:18-19) en dus geen enkele cultuur een status quo kan vormen binnen een ruimte wanneer het gaat om een waardeoordeel. Gezien vanuit het oogpunt van sociaal gemak kan het begrijpelijk en strategisch zijn wanneer slechts één cultuur wordt aangewezen als de status quo. Dit mag echter niet betekenen dat er hierdoor geen plaats is voor andere culturen, of dat er niet wordt geïnvesteerd in het omgaan met andere culturen. Ook al is er een meerderheid van een bepaalde cultuur, op het moment dat andere cultuur zich willen mengen met deze minderheid, moet het idee van een culture status quo aan de kant geschoven worden. Op deze manier wordt er een mogelijkheid gecreëerd om intercultureel te worden.

2.5 Wat betekent dit voor het uitvoerende onderzoek?

De hierboven genoemde termen en methoden fungeren verschillend. De eerste twee methoden fungeren veelal als kaders waarbinnen de input van de respondenten op een logische en heldere wijze gekanaliseerd en gekaderd kan worden. De vergelijkingstermen en de termen van Lanier (2012) vormen een richtlijn voor het vergelijken en herkenbaar maken van de input van de respondenten. Een van de doelen van dit onderzoek is om een beeld te schetsen van de cultuur van KenHem, en van de culturen van



de verschillende etnische groepen die in Kernhem woonachtig zijn. Op deze manier kunnen alle groepen op een juiste manier naast elkaar gelegd worden, vergeleken worden en kan er op een doeltreffende manier gezocht worden naar effectieve bruggen. Doordat er erkende termen en methoden gebruikt worden in dit onderzoek, wordt ernaar gestreefd het subjectieve gehalte zo laag mogelijk te houden en zoveel mogelijk objectief te houden. Dit wordt gedaan door de subjectieve woorden binnen een objectief kader (erkende termen en methoden) te plaatsen.

Concreet houdt dit in dat er interviews zullen worden gehouden met mensen die lid zijn van KenHem, en met mensen die deel zijn van de verschillende etnische groepen die woonachtig zijn in Kernhem. Op deze manier is het onderzoek te verifiëren, zo objectief mogelijk en heeft het duidelijke kaders, waardoor er wordt voorkomen dat men in een te breed onderzoek verzand.

2.6 Samenvatting

In het voorgaande hoofdstuk is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem behandeld, van daaruit is de link gelegd naar het incarneren in de wijk, en dus ook in de verschillende etniciteiten die hier woonachtig zijn. Omdat dit alles te maken heeft met cultuur, is in dit hoofdstuk het begrip 'cultuur' onder de loep genomen en is er een werkdefinitie gedefinieerd. Om te voorkomen dat dit onderzoek te breed of te subjectief wordt, is ervoor gekozen om bepaalde methoden en termen te hanteren in dit onderzoek. Aan de hand van enkel deze methoden en termen worden vragenlijsten opgesteld, zodat de data ook weer te verwerken is aan de hand van deze methoden en termen. Wat deze termen en methoden met elkaar te maken hebben, is in het bovenstaande hoofdstuk uitgelegd. Wat ze teweegbrengen, wordt in onderstaand hoofdstuk uitgelegd. In het onderstaand hoofdstuk zijn de resultaten verwoord van de vragenlijst aan de hand van deze methoden en termen met betrekking tot de vraag wat het culturele paradigma van KenHem zelf is. Door deze vraag te beantwoorden, zal KenHem des te meer in staat gesteld worden om in de lijn van Stefan Paas (Paas, 2001) te gaan staan en te spreken van 'tweezijdige integratie': doordat KenHem zich bewust is van haar eigen cultuur, zal zij beter zicht krijgen op hoe zij een verbinding met een andere cultuur aan kan gaan.



Hoofdstuk 3 Het culturele paradigma van KenHem Community

3.1 Uitkomst van het veldonderzoek

Dit hoofdstuk fungeert als een verlengstuk op paragraaf 1.7 waar het ging om incarneren in de omgeving. KenHem wil incarneren in de wijk, en zo de verbinding met verschillende etnische groepen in de wijk kunnen aangaan. Om dit te kunnen doen is, zoals in paragraaf 1.7 uitgelegd, inzicht in de eigen cultuur van KenHem noodzakelijk. Wanneer men een gezonde, gelijkwaardige verbinding met een andere cultuur aan wil gaan, is het noodzakelijk dat men zich bewust is van haar of zijn eigen cultuur. Zo kan men tot een vorm van tweezijdige integratie komen. Om deze reden is er in dit onderzoek aandacht besteedt aan het in kaart brengen van de cultuur van KenHem.

Hoe is dit veldonderzoek gedaan?

Er is een digitale vragenlijst gemaakt, en die is rondgestuurd naar de leden van KenHem. Om deze vragenlijst binnen de kaders van dit onderzoek te houden, is de vragenlijst opgesteld aan de hand van de termen en methoden die besproken werden in het voorgaande hoofdstuk. De volledige vragenlijst en antwoorden zijn opgenomen in de bijlagen, daarnaast zijn de

Met zoveel mogelijk diverse leden van KenHem is er een interview gehouden wat gericht was op het definiëren van de cultuur van KenHem, door een vragenlijst die samengesteld is aan de hand van de theorie en termen uit het voorgaande hoofdstuk. ‘Definiëren’ betekent in dit geval het, aan de hand van de hiervoor besproken erkende methoden en termen, weergeven van hoe KenHem zichzelf uit, en hoe dit ervaren wordt. De bedoeling was om in beeld te krijgen of KenHem veelal warm of koud, collectivistisch of individualistisch etc. is.

Data-analyse

- 1) Er is een vragenlijst opgesteld op basis van de termen en methoden uit het voorgaande hoofdstuk. Deze vragenlijst is rondgestuurd naar de leden van de familie van KenHem
- 2) De respondenten hebben de lijst teruggestuurd met de beantwoorde vragen.
- 3) De vragenlijst bestond niet uit open vragen, maar veelal uit gesloten vragen. Dit heeft ertoe geleid dat veel respondenten hebben geantwoord met een of twee woorden, of korte zinnen. Om deze reden zijn er geel individuele labels toegekend aan de uitkomst van de vragenlijst, maar is er een tabel opgesteld waarin elk onderwerp van de vragenlijst gecategoriseerd werd. In dit tabel is op overzichtelijke wijze weergegeven wat elke respondent als antwoord gaf op elke categorie. Dit tabel is te vinden in de bijlagen.
- 4) Op basis van de antwoorden van alle negen respondenten zijn kwantitatieve conclusies getrokken.

Het volgende kan worden geconcludeerd uit de resultaten van het onderzoek (bijlage 2):

De mannen uit het kernteam vormen de helden binnen deze cultuur. Vele leden gaven aan dat er geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, en dat redenen voor bepaalde keuzes zelden gebaseerd zijn op gender. De leden van KenHem community hechten veel waarde aan vastgezette tijden en de duidelijke, wekelijkse bijeenkomsten. Hier tegenover staat dat de cultuur van KenHem door vele leden wordt ervaren door als een spontane, onzekere cultuur die niet vastgelegd is door bepaalde structurele afspraken met betrekking tot een agenda. Hier is sprake van een kleine paradox: de ‘spontane’



tijden van KenHem worden vaak gezien als spontaan en origineel omdat ze anders zijn dan de gangbare kerktijden. Toch staan deze 'spontane' tijden wel gewoon vast.

Prominente waarden binnen deze cultuur zijn volledig inherent aan Bijbelse waarden, waaruit geconcludeerd kan worden dat de Bijbel wordt gezien als de inspiratiebron voor de community. Alle leden binnen deze community hebben een Nederlandse afkomst en achtergrond, en nagenoeg allemaal een Nederlands christelijke achtergrond. De waarden die men noemde als respons op de vraag welke waarde men uit het gezin van afkomst meeneemt, waren ook allemaal volledig inherent aan Bijbelse waarden, met nadruk op waarden met een humanitair karakter: help elkaar, respecteer elkaar en wees er voor elkaar.

Nagenoeg alle leden ervaren een zekere machtsafstand. Deze afstand wordt vooral ervaren tussen de laag van vrienden, familie en gezin en het kernteam. Tussen mannen en vrouwen worden geen duidelijk onderscheid gemaakt, als worden er wel terugkerende patronen gezien door de leden. Leden van KenHem ervaren KenHem voor de helft als een collectivistische groep, voor de andere helft als een individualistische groep. Het merendeel van de leden ervaart KenHem als gestructureerd en niet flexibel, een kleiner gedeelte ervaart het als juist wel flexibel, maar niet ongestructureerd. De helft van de leden vindt het klimaat van KenHem warm, de andere helft vindt het koud. De manier van communiceren binnen KenHem wordt veelal als direct ervaren.

Weergave van de cultuur van KenHem in enkele steekwoorden:

- Veelal christelijk
- Volledig Nederlands
- Er is sprake van een zekere machtsafstand, dit speelt zich af tussen het kernteam en de rest van de community
- Geen duidelijk en uitgesproken onderscheid tussen masculiniteit en femininiteit, al worden er wel duidelijke patronen herkend.
- Het klimaat van KenHem wordt door de leden als koud en warm ervaren.
- Gestructureerd; er is weinig tot geen sprake van een laag gehalte aan onzekerheidsvermijding
- Directe communicatie

3.2 Kwantitatieve toelichting op de resultaten van dit onderzoek:

- Categorie 1 Helden: Het merendeel (**6 van de 9 respondenten**) geeft aan dat de mannen uit het kernteam de helden zijn.
- Categorie 2 Rituelen: Iedereen (**9 van de 9 respondenten**) geeft aan dat de samenkomst het ritueel is.
- Categorie 3 Symbolen: Het merendeel (**8 van de 9 respondenten**) geeft aan dat het logo het symbool is.
- Categorie 4 Waarden: Iedereen (**9 van de 9 respondenten**) geeft aan dat Bijbelse waarden de waarden vormen.
- Afkomst: Iedereen (**9 van de 9 respondenten**) heeft een Nederlandse afkomst.
- Waarde uit gezin van afkomst: Iedereen (**9 van de 9 respondenten**) geeft aan te zijn opgegroeid met waarden die passen binnen een christelijk paradigma.
- Waarde in huidig gezin: Iedereen (**9 van de 9 respondenten**) geeft aan waarden die binnen christelijk paradigma passen als belangrijkste waarden te hebben in het huidige gezin.



- Categorie 5 Machtsafstand: Het merendeel (**6 van de 9 respondenten**) geeft aan dat er een zekere machtsafstand is, een gedeelte (**3 van de 9 respondenten**) vindt dat dit afkomstig is vanuit het kernteam
- Categorie 6 Collectivisme vs. individualisme: Het merendeel (**5 van de 9 respondenten**) geeft aan KenHem als collectivistisch te ervaren, maar een redelijk groot deel (**4 van de 9 respondenten**) geeft ook aan dit juist als individualistisch te ervaren.
- Categorie 7 Femininiteit vs. Masculiniteit: Het merendeel (**7 van de 9 respondenten**) ervaart geen onderscheid tussen vrouwen en mannen
- Koud vs. Warm klimaat: bijna de helft (**4 van de 9 respondenten**) ervaart KenHem als koud en warm, een kwart (**2 van de 9 respondenten**) als slechts koud en een ander kwart als slechts warm (**3 van de 9 respondenten**).
- Indirecte vs. Directe communicatie: Het merendeel (**5 van de 9 respondenten**) ervaart de communicatie binnen KenHem als direct

3.3 Toelichting op dit veldonderzoek

Dit interview weergeeft de cultuur van KenHem niet volledig en ook niet volledig terecht, maar schetst zeker een beeld van de cultuur van KenHem, aan de hand van de erkende termen en methoden die in de literatuurstudie naar voren zijn gekomen. Naast dat het in de eerste instantie goed is geweest voor de leden van KenHem om, door middel van deze interviews, stilgezet te worden bij de eigen cultuur, kunnen de uitkomsten hiervan, ook al zijn ze niet volledig en ook niet volledig terecht, fungeren als richtlijnen als het gaat om het vergelijken van de cultuur van KenHem met andere culturen om te ontdekken wat de raakvlakken en breekpunten zijn.

Het doel van dit onderzoek is om KenHem advies te geven in het bouwen van interculturele relaties vanuit de Familie laag. Praktische adviezen, onderbouwd door degelijke interviews en gesprekken, zullen zeker volgen en hier een sturende en helpende factor is zijn, maar het startpunt van een succesvolle interculturele relatie ligt in het erkennen en duidelijk hebben van de eigen cultuur; de cultuur die zo eigen is dat men die overal mee naartoe neemt. Het is van groot belang voor de leden van KenHem om te beseffen dat zij deze cultuur samen vormen; door de acties van hen allemaal wordt er een geheel van geloof, kennis, waarden, patronen en relatievormen gevormd (Hofstede, 2012) Deze eigen cultuur bepaald onder andere ook de aanpak van een interculturele relatie.

Daarnaast mag de realisatie van deze eigen cultuur het besef opwekken dat er altijd sprake moet zijn van tweezijdige integratie, wil men een gelijkwaardige verbinding creëren; er is nu namelijk sprake van meerdere gelijkwaardige (kwalitatief gezien) culturen als het gaat om een interculturele verbinding. Beide culturen mogen iets van elkaar en van de omgang met elkaar leren.

3.4 Samenvatting

Doordat het culturele paradigma van KenHem zelf nu bekend is geworden, aan de hand van de gekozen methoden en termen uit hoofdstuk 2, is het mogelijk om te bepalen waar KenHem overlap heeft met een andere cultuur, maar ook waar zij juist een grote kloof ervaart. Dat zal in de komende hoofdstukken gebeuren: in het hoofdstuk dat direct volgt na deze zullen de resultaten van de interviews met andere professionals en gelijksoortige initiatieven uitgewerkt worden. Deze interviews zullen vooral adviezen opleveren die gegeven worden door mensen die aan dezelfde kant als KenHem staan: mensen die als 'buitenstaander' in een andere cultuur willen incarneren; die op zoek zijn naar een gelijkwaardige verbinding met een andere cultuur.



Hoofdstuk 4 Adviezen van Experts aan KenHem Community

Weergave van conclusies en adviezen vanuit interviews en gesprekken met andere professionals of soortgelijke initiatieven. Alle interviews die in dit hoofdstuk staan opgenomen zijn te vinden in een van de bijlagen, namelijk bijlage 3.

4.1 Data-analyse

Hoe is dit veldonderzoek gedaan?

Op basis van de termen en methoden uit hoofdstuk vier is er vragenlijst opgesteld, deze fungeerde als richtlijnen voor een diepte-interview met andere professionals en gelijksoortige initiatieven. Het doel van deze diepte-interviews is om erachter te komen wat de bruikbare adviezen zijn voor KenHem Community die deze respondenten te delen hadden.

- **Transcriberen**

Sommige interviews zijn opgenomen, sommige niet omdat de respondent die liever niet wenste. Alle interviews zijn letterlijk uitgetypt, om er de meest betrouwbare conclusies uit te kunnen halen

- **Fragmenteren**

In de letterlijke transcriptie van de interviews zijn bepaalde zinnen geel gemarkeerd, deze zinnen vormen het focuspunt van het interview.

- **Labelen en coderen**

Deze gemarkeerde fragmenten zijn gebundeld in een tabel, en vervolgens is er aan al deze elementen een label toegekend. Eerst een open codering, waarbij de fragmenten als het ware kort geparafraseerd worden. Daarop volgt een axiale codering, waarin de fragmenten in een enkele term worden samengevat.

- **Analyse**

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van dit veldonderzoek met andere professionals en gelijksoortige initiatieven behandeld. Op het moment dat er aan een respondent wordt gerefereerd, wordt dit duidelijk weergegeven door de symbolen die aan een bepaald label zijn toegekend.

4.2 Uitwerkingen van interviews

4.2 R. Hussainali, gebiedsmanager Kernhem en Veldhuizen Ede

Als gebiedsmanager van de wijken Veldhuizen en Kernhem gaf R. Hussainali als advies om vooral te focussen op de overeenkomsten (3-1-1) binnen de wijk m.b.t. cultuur, en niet zozeer de verschillen. Zij geeft aan dat de wijk nieuw, netjes en gestructureerd is (1-1-1). Er wonen weinig eerste generatie migranten, en veel tweede en derde generatie migranten (2-1-1). Zij is geen grote voorstander van het zien van diversiteit als een punt wat op een preventieve wijze benaderd moet worden wanneer het gaat om problemen en of moeilijkheden (4-1-1).

Concreet advies: beschouw KenHem als geheel, beschouw diversiteit niet als een probleem of probleem in wording.



4.3 H. Euser, leider Intercultureel Netwerk voor Kerken (ICP)

H. Euser wijst op tweezijdige integratie als succesfactor (1-2-2-). Het is volgens hem geen succesvolle manier van integreren wanneer een minderheid meedoet met de rest, omdat verwacht wordt van die minderheid (2-2-2). Om het succesvol te maken, is het nodig dat beide culturen stappen zetten naar elkaar. Wat ook bevorderend werkt op de weg naar intercultureel zijn, is het deelnemen aan al bestaande activiteiten in de wijk, als community (3-2-2). Zo wordt er gezocht naar natuurlijke manieren van samenwerken met verschillende etniciteiten. Om gelijkwaardigheid te creëren is het goed om mensen een taak of verantwoordelijkheid te geven binnen de community (6-2-2). Etnische diversiteit zien als onderdeel van een project, zal volgens Hans niet bevorderend werken (4-2-2). Vriendschappen sluiten en relaties aangaan wel (7-2-2).

Concrete adviezen:

1. Streef naar tweezijdige integratie
2. Neem als community deel aan al bestaande activiteiten in de wijk
3. Geef taken en verantwoordelijkheden aan iedereen
4. Beschouw intercultureel zijn niet als een project, maar streef ernaar natuurlijke vriendschappen en relaties aan te gaan.

4.4 H. van Schie, leider ICU Gouda

Wat H. van Schie aangaf was dat de georganiseerde sfeer, het hiërarchische systeem en de zakelijke aspecten van KenHem aantrekkelijk zijn voor de yuppen, maar veelal afstotend zijn voor de migrant (5-3-3). Belangrijk is om hierin dus een keuze te maken naar welke van de twee groepen de primaire focus heeft (6-3-3). Hij wees op het grote verschil tussen de 'maakbaarheid' van intercultureel zijn, en de levensstijl die intercultureel zijn vergt (2-3-3). Streef daarom veel meer naar het enkel ontdekken van de belevingswereld van die ander. Het is een illusie om te denken dat alle culturen met gemak samengaan: wees daarom voorzichtig met het mengen van verschillende culturen (7-3-3). Het kan helpen om intercultureel niet te zien als een leidend begrip, maar om een gemeenschappelijke deler te vinden tussen verschillende etniciteiten (4-3-3). 'Ontheemd zijn' bijvoorbeeld, en dan vervolgens daarop in te zetten (8-3-3). Daarnaast kan het erg helpend zijn om sleutelfiguren te vinden van een of twee culturen, en vervolgens daar volop in te investeren (9-3-3).

Concrete adviezen:

1. Heroverweeg het georganiseerde en hiërarchische systeem van KenHem, als intercultureel zijn echt hetgeen is wat men wil.
2. Wees je bewust van het verschil tussen de 'maakbaarheid' van intercultureel zijn, en de levensstijl die het vergt.
3. Wees voorzichtig met het mengen van alle culturen.
4. Vind een gemeenschappelijke deler tussen verschillende etniciteiten
5. Zoek sleutelfiguren tussen verschillende culturen.

4.5 R. van der Toorn, oprichter Cultural Impact

R. van der Toorn geeft aan dat hij het concept van KenHem erg westers vindt (3-4-4). Een element zoals vrijwilligerswerk is iets zeer westers en zal niet bij elke andere cultuur aansluiten. Daarnaast wijst hij op het feit dat veel van de activiteiten van KenHem 'nuttig' zijn, en dat het succes binnen intercultureel werken vaak voorkomt door activiteiten die totaal niet nuttig zijn (5-4-4). De succesfactor voor het intercultureel zijn zit volgens hem in het vinden van gemeenschappelijke interesses en het creëren van gelijkwaardigheid (9-4-4). Een kans die hij specifiek ziet voor KenHem is het bereiken van de 'succesvolle



migrant': mensen die meer willen dan aandacht, tijd en liefde en die van nature netwerkers en ondernemers zijn (7-4-4). Dit sluit aan bij het profiel van KenHem: volgens R. van der Toorn is het niet logisch om het profiel van KenHem te veranderen, puur om intercultureel te worden. KenHem is gericht op succesvolle yuppen, dan zo ook een 'succesvolle migrant' (8-4-4). Ook geeft R. van der Toorn aan dat het binnen het kader van 'tweezijdige integratie' van belang is om aandacht te besteden aan het Nederlandse wereldbeeld (10-4-4)

Concrete adviezen:

1. Heroverweeg het concept van KenHem, als intercultureel zijn echt hetgeen is wat men wil.
2. Zoek naar gemeenschappelijke interesses
3. Creer gelijkwaardigheid
4. Zoek naar de 'succesvolle migrant' en maak deze je primaire focus.
5. Besteed meer aandacht aan het Nederlandse wereldbeeld, binnen het kader van 'tweezijdige integratie'.



Hoofdstuk 5 Adviezen van wijkbewoners aan KenHem Community

Weergave van conclusies en adviezen vanuit interviews en gesprekken met wijkbewoners van verschillende etnische afkomst. Alle interviews die in dit hoofdstuk staan opgenomen zijn te vinden in een van de bijlagen, namelijk bijlage 4.

5.1 Data-analyse

Hoe is dit veldonderzoek gedaan?

Op basis van de termen en methoden uit hoofdstuk vier is er vragenlijst opgesteld, deze fungeerde als richtlijnen voor een diepte-interview met andere professionals en gelijksoortige initiatieven. Het doel van deze diepte-interviews is om erachter te komen wat de bruikbare adviezen zijn voor KenHem Community die deze respondenten te delen hadden.

- **Transcriberen**

Sommige interviews zijn opgenomen, sommige niet omdat de respondent die liever niet wenste. Alle interviews zijn letterlijk uitgetypt, om er de meest betrouwbare conclusies uit te kunnen halen

- **Fragmenteren**

In de letterlijke transcriptie van de interviews zijn bepaalde zinnen geel gemarkeerd, deze zinnen vormen het focuspunt van het interview.

Deze gemarkeerde fragmenten zijn gebundeld in een tabel, en vervolgens is er aan al deze elementen een label toegekend. Eerst een open codering, waarbij de fragmenten als het ware kort geparafraseerd worden. Daarop volgt een axiale codering, waarin de fragmenten in een enkele term worden samengevat.

- **Analyse**

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het veldonderzoek met de wijkbewoners behandeld. Op het moment dat er aan een respondent wordt gerefereerd, wordt dit duidelijk weergegeven door de symbolen die aan een bepaald label zijn toegekend.



5.2 Syrië

Er is een groot element waar de respondenten het unaniem over eens waren: de kerk in Syrië neemt een zeer grote plaats in, in het leven van een volwassene, tiener en kind (1-12-12, 2-12-12, 2-13-13, 3-13-13). De kerk is deels verantwoordelijk voor de opvoeding van de kinderen, dit gebeurt vooral door de nonnen (8-13-13). De kerk waar de respondenten uit afkomstig zijn is de Katholieke kerk (12-12-12, 16-13-13). Deze kerk in Syrië vervult meer functies dan de dienst op zondag en de kringen door de weeks. Deze kerk organiseert elke dag activiteiten voor de jeugd, heeft een scoutinggroep, gaat kamperen met de jongeren en is dus bij uitstek de plek waar jongeren naartoe gaan wanneer zij vrije tijd hebben (2-12-12, 9-12-12, 2-13-13). Voor volwassenen geldt hetzelfde.

Dit maakt dat de Syriërs anders naar het begrip 'kerk' aankijken dan de meeste westerlingen. Wat de brug tussen een westers protestantse of evangelische gemeente nog groter maakt, is het feit dat de meeste kerken in Syrië Katholiek zijn, en dat is ook de kerk waar de respondenten uit afkomstig zijn. Zij geven aan dat zij niet snel naar een initiatief als KenHem zullen gaan, want het is een concept wat voor hun ver buiten hun eigen begrip van 'kerk' valt (13-12-12, 1-13-13). En ook al zouden zich kunnen vinden in de gedachte dat KenHem een 'kerk' is, dan nog zal het voor hen lastig zijn om deel te nemen aan KenHem omdat zij daar anders bidden, andere muziek zingen en anders over God spreken (13-12-12).

Voor een Syriër is KenHem dus eigenlijk twee bruggen te ver: de eerste brug is het concept kerk, de tweede brug is het Katholicisme.

Daarnaast gaven de respondenten aan dat het leven in een gemeenschap iets is waar zij zeker mee gewend zijn en wat erg bij de Syrische cultuur past, maar dat dit in hun cultuur gaat op gevoel en emotie (6-12-12-, 8-12-12, 14-12-12, 6-13-13). De respondenten gaven aan dat dit misschien wel het grootste verschil was tussen de Nederlander en de Arabier: het gevoel en de emotie (13-13-13). In Syrië komt het verlangen om samen te leven veel meer voort uit een verlangen en een emotie, dan vanuit de redenatie dat dit 'goed' en 'nuttig' is, of dat dit vastgekoppeld is aan een systeem of model (13-13-13). Alleen leven is geen optie (10-13-13). Men leeft samen omdat men niet anders is gewend, maar ook omdat dit het diepe verlangen van de Arabier is.

Wat samenhangt met dit 'gevoelsmatige' aspect, is de overtuiging dat KenHem eventueel te 'plastisch' zou zijn (13-13-13). Het was voor de Syriërs moeilijk te begrijpen dat KenHem een georganiseerd initiatief is wat hetzelfde verlangen naar samenzijn ervaart als een Syriër.

Misschien zou men dit de 'paradox van de gemeenschap' kunnen noemen. KenHem is bij uitstek een initiatief in Ede wat enorm inzet op samen leven, maar misschien dus ook bij uitstek een initiatief wat op een georganiseerde, vastgezette en gemodelleerde manier gemeenschap wil zijn. En deze twee gaan lastig samen binnen de Syrische cultuur.

1. Besteedt aandacht aan het begrip 'kerk' en de gevolgen die dit kan hebben op andere culturen. Besteedt aandacht aan hoe men aan andere culturen verwoordt wat KenHem is.
2. Wees bewust van de georganiseerde en gestructureerde sfeer die KenHem uitstraalt naar iemand met een Syrische afkomst.
3. Wees bewust van de hoeveelheid emotie en gevoel er leeft binnen de Syrische groep. Door zich bewust te zijn van bovenstaande verschillen, zal men hier rekening mee kunnen houden in de manier van communiceren en woordvoering.



5.3 Eritrea

De Eritrese respondenten gaven een advies wat zeer eerlijk en praktisch was: wanneer een Eritreeër in de wijk Kernhem komt wonen, weet zij of hij totaal niets (5-6-6). Niet waar de winkels zijn, wat de snelste weg naar de dokter is of hoe de bussen werken. De Eritreeërs zagen hier een enorm grote kans voor KenHem om te investeren in de nieuwe Eritreeërs. Praktische hulp is wat zij het meest nodig hebben in het begin (5-6-6). Daarnaast ligt er ook een grote kans voor KenHem op taalgebied (6-6-6). De respondenten gaven aan dat de Eritreeërs heel erg van gezelschap en samen zijn houden, en het daarom vooral leuk vinden om naar een spelletjesavond, koffieochtend of maaltijd te komen (8-11-11, 5-11-11-, 11-11-11, 12-11-11, 1-6-6, 2-6-6). Maar de taalbarrière maakt voor hen de drempel heel erg hoog (10-11-11, 3-6-6, 4-6-6, 6-6-6). Zij weten niet per se wat zij moeten doen op een activiteit wanneer zij de taal niet zodanig beheersen dat zij kunnen participeren in een gesprek. Als KenHem de Eritreeërs in de wijk Kernhem beter zou willen leren kennen en een band met ze zou willen krijgen, zou taalles geven een geweldige optie zijn. De respondenten waren vrij duidelijk: 'een nieuwe Eritreeër in de wijk Kernhem is als een blinde. Hij of zij heeft alle praktische hulp nodig zij hij of zij kan krijgen' (5-6-6).

De respondenten gaven aan dat de Eritrese cultuur zeer eenvoudig, bescheiden en opgewekt is (8-6-6, 9-6-6). Mensen leven samen, en zijn daar blij om (5-11-11, 11-11-11). Om deze reden is het voor vrouwen en mannen mogelijk om te participeren in de activiteiten van KenHem, zolang deze vooral draaien om het samenzijn en investeren in relaties met elkaar (6-11-11, 11-11-11, 9-6-6). Hier houden Eritreeërs bij uitstek van, aldus de respondenten. Inherent daaraan is het belangrijk om de avonden vooral bij de Eritrese vrouwen, die nu aan KenHem verbonden zijn, thuis te houden. Zo hoeven ze niet in het donker naar huis te fietsen, en de respondenten gaven aan dat een eigen huis veiliger voelt dan andermans huis, voor de vrouwen (10-11-11, 11-11-11)

Concrete adviezen in het omgaan met Eritrese cultuur

1. Verleen praktische hulp naar Eritreeërs, vooral als zij nog maar korte tijd in Kernhem wonen.
2. Verleen taalles om in aanraking te komen met Eritreeërs in de wijk.
3. Investeer in het gezellig samen zijn, samen eten en de onderlinge relatie met een Eritreeër. Waar mogelijk, organiseer dit bij de Eritrese vrouwen thuis.



5.4 Somalië

Wat vrijwel direct unaniem bleek uit de gesprekken met alle respondenten is dat de Islam het belangrijkste element is binnen deze cultuur (7-7-7, 8-7-7, 6-8-8, 7-8-8, 8-8-8).

Wat binnen de groep Somaliërs in Ede een groot verschil is, is het verschil tussen de zogenaamde 'oudkomers' en 'nieuwkomers'. De oudkomers zijn hier zo'n twintig jaar geleden gekomen, hebben in Somalië vaak al een opleiding genoten, en hebben een langere tijd de kans gehad om de Nederlandse taal te leren. De nieuwkomers daarentegen zijn hier vaak maximaal nog maar acht jaar en hebben vaak geen opleiding of school in Somalië genoten, en beheersen de taal vaak nog niet voldoende om een gesprek te voeren wat qua woorden begrepen wordt door beide personen. Geen vreemde conclusie dus dat er een groot verschil is tussen deze twee groepen als het gaat om de mate van integratie, en het kunnen meedraaien in een westers concept (1-7-7, 2-7-7, 3-7-7, 4-7-7).

De respondenten bestonden uit een oudkomer en enkele nieuwkomers. De oudkomer gaf aan dat het voor oudkomers veel minder een probleem zal zijn om een concept als KenHem te begrijpen en deel te nemen (2-7-7, 4-7-7). De nieuwkomers gaven zelf aan dat dit voor de nieuwkomers een groter probleem zal zijn, met name omdat de Somalische cultuur nog erg prominent aanwezig zal zijn in hun dagelijkse leven en een grote rol speelt in hun dagelijkse keuzes (5-8-8, 7-8-8). Uiteraard is dit ook zo bij de oudkomers, maar in mindere mate.

De Somalische cultuur is van oorsprong een Afrikaanse nomadencultuur. De Somalische cultuur staat heel ver af van de westerse, daarnaast houden Somaliërs heel erg sterk vast aan hun eigen religie (1-8-8, 8-8-8). Dit maakt ze eigenlijk een zeer moeilijk bereikbare groep.

Naast dat de Somalische cultuur van oorsprong enorm verschilt met de westerse cultuur, ze fervent moslim zijn, is er een derde factor die het aangaan van een relatie, als westerse christen, met een Somalier moeilijk maakt: Somaliërs zijn van oorsprong zeer wantrouwig (5-8-8). Dit is voor een groot deel het resultaat van het stamstelsel wat in stand wordt gehouden onder de Somaliërs (2-8-8). Het Somalische volk is onderverdeeld in stammen, en is daardoor geen eenheid (1-8-8, 3-8-8). Dit stamstelsel gaat heel ver terug in de tijd. Tussen de verschillende stammen leven er ruzies en oorlogen (4-8-8). Dit zorgt ervoor dat verschillende Somaliërs binnen Ede niet goed met elkaar overweg kunnen, of elkaar wantrouwen. Dit is een groot tegengewicht op hun voorliefde voor het leven in gemeenschappen, en maakt dat zij wantrouwig van aard blijven.

Hetzelfde wantrouwen wat een Somalier voelt voor iemand van een andere stam, kan zij of hij ook voelen voor een westerse christen.

Alle respondenten gaven aan dat KenHem als concept goed bij de Somalische cultuur past, gezien het leven in een gemeenschap iets is wat zij zeker gewend

Concrete adviezen in het omgaan met Somalische cultuur

1. Ga op zoek naar de 'oudkomers' in de wijk Kernhem. Grote kans dat zij kunnen fungeren als sleutelfiguur binnen deze cultuur.
2. Somaliërs zijn vaak fervent Moslim. Houd rekening met de Islam door activiteiten te organiseren waarin mannen en vrouwen gescheiden zijn, Halal voedsel te serveren, rekening te houden met Islamitische gebedstijden, geen alcohol te schenken en rekening te houden met kleding.
3. Wees bewust van het feit dat Somaliërs vaak erg wantrouwig zijn. Investeer dus extra in duidelijkheid, eerlijkheid en het nakomen van beloftes.
4. Houd rekening met het stamstelsel wat nog actief leeft onder de Somaliërs, en ook binnen Ede haar vormen aanneemt. Niet elke Somalier kan met een andere Somalier gemengd worden, en niet elke Somalier vertrouwt de andere Somalier.
5. Er is een zeer laag gehalte aan onzekerheidsvermijding binnen de Somalische cultuur. Dit vraagt enige aanpassing van KenHem, gezien zij een hoog gehalte aan onzekerheidsvermijding hebben.



zijn vanuit hun eigen cultuur en religie (8-8-8, 5-7-7). Het tegenwicht hiervan is dat het leven in een gemeenschap daar niet gepland is en niet gecentreerd rondom een model of systeem. Als het gaat om onzekerheidsvermijding, zijn Somaliërs een volk wat absoluut niet leeft aan de hand van een agenda of een planning (10-8-8). Het leven in Somalië kent geen agenda, maar kent een sterke collectieve geest, een voorliefde voor het weten van elkaars bezigheden en een sterk korte termijn denken. Zo erg als de gemiddelde westerling gewend is om op lange termijn te denken, zo erg is de gemiddelde Somalier dat niet gewend. Dit is een van de redenen dat het samenleven in Somalië vooral spontaan is. Een andere reden dat het samenleven in Somalië zo vanzelfsprekend is, omdat de ouderen degene zijn voor wie je het meeste respect hebt. Men zal dus met elkaar voor de ouderen moeten zorgen (9-8-8).

Ook gaven de respondenten aan dat er rekening gehouden zal moeten worden met hun cultuur, zouden zijn actief willen participeren. Dit houdt in halal voedsel, mannen en vrouwen gescheiden en niet te veel over de Bijbel en Jezus spreken (7-8-8, 7-7-7, 8-7-7). Wat de drempel hoog maakte voor hen, was dat ze in het kernteam geen weerspiegeling vonden van hun eigen cultuur, maar dat het kernteam vooral bestond uit westerse christenen (6-7-7, 9-7-7, 10-7-7).



5.5 Marokko

De respondenten geven aan dat KenHem niet goed genoeg gepromoot wordt in de wijk. Af en toe horen ze iets over KenHem of krijgen ze een flyer door de brievenbus, en dat helpt wel (1-5-5). Maar ze weten niet precies wat KenHem is, en weten ook niet direct hoe ze daarachter kunnen komen. De respondenten waren zeer aangesproken door de verschillende activiteiten die KenHem draait, vooral de activiteiten die gaan om sociale zorg en het ondernemen van activiteiten zoals creatieve middagen etc. (2-5-5). Wat de respondenten ook aangaven, was dat de Islam een grote rol speelt in hun cultuur, en dat de Islam van hun vraagt om enkel Halal voedsel te eten, geen alcohol te drinken en alleen deel te nemen aan activiteiten wanneer mannen en vrouwen gescheiden zijn (5-5-5, 7-5-5, 9-5-5). De respondenten gaven aan dat dit voor hun voorwaarden zijn om deel te kunnen nemen aan KenHem (8-5-5).

De respondenten vertelden dat de Marokkaanse cultuur een zeer warme cultuur is en dat het leven in een gemeenschap nauw aansluit bij hun eigen cultuur (2-5-5). Dit omdat zij met elkaar zorgen voor de ouderen binnen hun cultuur, omdat zij het meeste respect verdienen (6-5-5). Daarnaast is het leven in Marokko minder gepland, minder gestructureerd, maar veel dynamischer, levendiger en ongestructureerd (3-5-5). Onzekerheidsvermijding is iets wat niet direct voorkomt in de Marokkaanse cultuur. Mede doordat de vrouwen vaak thuis zijn, de mannen werken, er samen voor de ouderen wordt gezorgd en het leven veelal buiten plaatsvindt, kan men makkelijker samenleven. Men zoekt elkaar op wanneer men zin heeft, men rekent op gasten en men weet wat men doet. Gastvrijheid staat enorm hoog in het vaandel (2-5-5). Samenleven binnen deze cultuur heeft veel meer te maken met een unaniem respect voor de ouderen, het weten wat men doet en het verlangen om bij elkaar te zijn.

Ook hier is er dus eigenlijk sprake van de 'paradox van de gemeenschap'.

De respondenten gaven aan dat voor hen de drempel verlaagd wordt wanneer iemand in het kernteam ook een Marokkaan of Moslim zou zijn (10-5-5). Dan zouden zij meer herkenning vinden en zich dus veiliger voelen.

Concrete adviezen in het omgaan met Marokkaanse cultuur

1. Meer promotie, en dan met name door tastbare elementen zoals een flyer.
2. Houd rekening met de Islam door activiteiten te organiseren waarin mannen en vrouwen gescheiden zijn, halal voedsel te serveren, rekening te houden met Islamitische gebedstijden, geen alcohol te schenken en rekening te houden met kleding.
3. Er is een zeer laag gehalte aan onzekerheidsvermijding binnen de Marokkaanse cultuur. Dit vraagt enige aanpassing van KenHem, gezien zij een hoog gehalte aan onzekerheidsvermijding hebben.
4. Er is geen herkenning voor de Marokkanen in het kernteam, en daar is wel behoefte aan. Overweeg het zoeken van Marokkaanse vrijwilligers of werknemers binnen KenHem.



5.6 Irak

De Irakese cultuur is een cultuur die bestaat uit veel verscheidenheid. Dit houdt in dat er binnen Irak verschillende stromingen van de Islam zijn, dit zijn vooral de sjiieten en de soennieten (2-9-9). Slechts 5% van de mensen in Irak zijn christenen. Voor de overheid is iedereen echter Moslim. Tussen de dorpen en steden bestaan er ook veel verschillen, in sommige dorpen zijn bepaalde technische ontwikkelingen nog niet aanwezig, en in de steden vaak wel. Dit zorgt voor verdeeldheid qua religie en 'status' onder de Irakese bevolking (2-9-9, 3-9-9).

De heersende religie binnen Irak is de Islam, en dit heeft ten gevolge dat bepaalde regels zeer belangrijk zijn om te volgen zoals het niet recht aankijken van mannen, het scheiden van mannen en vrouwen tijdens publieke gelegenheden, het erkennen van de man in zijn dominantie en het aanvaarden van de Islam als godsdienst (5-9-9, 7-9-9, 10-9-9).

Een respondent vertelde een casus waarmee hij de Irakese cultuur wilde illustreren:

'Op onze trouwdag hadden wij wat Irakese vrienden van mij uitgenodigd en in de uitnodiging stond dat ze alleen op de receptie welkom waren. Ze kwamen echter de hele dag, en gingen niet weg. Wanneer je dit zou uitleggen, zouden zij boos worden. Dit zou enorm ongastvrij zijn voor hen. Het zou ook erg moeilijk zijn om dit uit te leggen, omdat wij niet zijn opgevoed met directe communicatie, of met het geven van je mening (4-9-9, 5-9-9). Je communiceert indirect en draait op beleefde wijze om je eigen mening heen.'

Onzekerheidsvermijding is er niet in Irak, er wordt niets gepland en mensen leven zeker niet met een agenda (11-9-9). Omdat de mensen daar veel tijd hebben, hoeven er geen afspraken gemaakt te worden. Er is altijd iemand thuis.

Een respondent vertelde dat contact enorm belangrijk is onder Irakese mensen (9-9-9, 12-9-9). Ook al ken je iemand niet, toch ga je praten. Irakese mensen zijn makkelijk in contact, het is ongeleefd als je niet reageert op contact.

Als tip voor KenHem om de Irakese mensen binnen Kernhem te bereiken gaf een respondent de volgende tip: maaltijden inzetten als bindmiddel (13-9-9). Met eten kan je veel bereiken binnen de Irakese cultuur. Nodig mensen uit voor het eten, dan is er een grote kans dat ze komen, omdat ze het gezellig vinden. Daarnaast is het belangrijk om gemeenschappelijke interesses te vinden, en daarmee mensen te benaderen (14-9-9).

Concrete adviezen in het omgaan met Irakese cultuur

1. Houd rekening met de Islam door activiteiten te organiseren waarin mannen en vrouwen gescheiden zijn, halal voedsel te serveren, rekening te houden met Islamitische gebedstijden, geen alcohol te schenken en rekening te houden met kleding.
2. Er is een zeer laag gehalte aan onzekerheidsvermijding binnen de Irakese cultuur. Dit vraagt enige aanpassing van KenHem, gezien zij een hoog gehalte aan onzekerheidsvermijding hebben.
3. Wees bewust van de verschillende manier van communiceren: indirect en zonder al te scherp een eigen mening ergens op te leggen.
4. Wees bewust van het belang van contact: vergeet dus af en toe even de agenda en ga mee voor een kopje thee.
5. Zet maaltijden in als bindmiddel.
6. Ga op zoek naar gemeenschappelijke interesses, en benader



5.7 Iran

In Iran is alles honderd procent anders, aldus een Iraniër. Alles is op familie gericht, familie staat boven alles (1-10-10). Respect is heel erg belangrijk, maar heeft een hele andere betekenis (2-10-10). In Nederland is eerlijkheid een voorbeeld van respect. In Iran is liegen een teken van respect. Het is de manier hoe ze daar communiceren, ze liegen tegen elkaar om de directe waarheid te verbergen, ook al is die waarheid niet pijnlijk, teleurstellend etc. Onzekerheidsvermijding is daar een onbekend begrip, mensen vinden het geen probleem als je te laat komt en leven absoluut zonder agenda (3-10-10, 6-10-10). Gastvrijheid is een van de belangrijkste waarden in Iran, maar dit betekent niet dat je van harte gastvrij bent; het wordt van je verwacht en daarom stel je je gastvrij op (4-10-10).

In Iran is iedereen voor de overheid Moslim. Iedereen draagt een hoofddoek, iedereen gaat netjes gekleed. Tegenwoordig is het echter iets liberaler, mensen durven steeds meer en ze willen geen moslim meer zijn omdat ze vrijheid willen (5-10-10).

Iran heeft een warme cultuur, en dit kan je het meest merken aan de mensen en hoe die met elkaar omgaan. Het is spontaan en gastvrij (6-10-10).

In de Iraanse cultuur is er een groot verschil tussen masculiniteit en femininiteit (7-10-10). De vrouwen hebben duidelijk een lagere positie, dit uit zich in de manier van kleden, recht in de ogen kijken, geen auto mogen rijden, geen contact met mannen, slechter uitbetaald voor dezelfde functie.

Het advies van deze respondenten voor KenHem was dat KenHem het verlangen om alle culturen te willen kunnen bereiken misschien zou moeten heroverwegen (8-10-10). In plaats van de focus op een grotere interculturele groep, zou het misschien goed zijn om tevreden te zijn met een kleine groep. Ook al sluit maar een familie van een andere cultuur bij KenHem aan, dan nog is dat fantastisch (9-10-10). Want die ene familie kan daar heel erg gelukkig van worden.

Een laatste advies wat deze respondent gaf was dat het niet erg verstandig is om Iraniërs weg te sturen als men begint met eten, of rond eindtijd duidelijk maken dat ze weg moeten gaan (4-10-10, 10-10-10). Dan zullen ze niet meer zo snel terugkomen. Daarnaast is het belangrijk om in acht te houden dat Iraniërs en Arabieren niet helemaal recht tegenover elkaar staan, en ze in het begin beter niet tegelijkertijd uit te nodigen (11-10-10).

Concrete adviezen in het omgaan met Iraanse cultuur

1. Er is geen sprake van directe communicatie binnen deze cultuur. Wees dus voorzichtig met directe communicatie.
2. Familie staat boven alles: organiseer daarom een activiteit waar de hele familie welkom is, en weiger niemand vanwege een onverwachte aanmelding o.i.d.
3. Er is een zeer laag gehalte aan onzekerheidsvermijding binnen de Iraakse cultuur. Dit vraagt enige aanpassing van KenHem, gezien zij een hoog gehalte aan onzekerheidsvermijding hebben.
4. Houd rekening met de Islam door activiteiten te organiseren waarin mannen en vrouwen gescheiden zijn, halal voedsel te serveren, rekening te houden met Islamitische gebedstijden, geen alcohol te schenken en rekening te houden met kleding.
5. In deze cultuur is er een groot verschil tussen masculiniteit en femininiteit, inherent aan de Islam. Houd hier extra rekening mee door een niet te vrije opstelling naar vrouwen aan te nemen, en het organiseren van gescheiden activiteiten.
6. Overweeg of een grote interculturele groep realistisch is, of dat men zal moeten inzetten op een kleinere groep die bestaat uit twee verschillende culturen.
7. Wees voorzichtig met het mengen van deze cultuur met andere culturen. Wees extra tactvol, en ga er niet van uit dat elke cultuur te mengen is.



5.8 Turkije

Turkije is erg nationalistisch, het is een volk wat erg naar haar wortels verlangt (1-14-14). Dit is, volgens de respondent, een van de redenen dat zij niet goed kunnen aarden in Nederland, vooral de jongeren niet (2-14-14). Ze wonen en werken hier, maar blijven verlangen naar Turkije. Er is veel sociale controle in de Turkse cultuur; er worden onderling veel vragen gesteld over het geloof en elkaars familie (3-14-14, 4-14-14, 5-14-14). Inherent daaraan; familiebanden zijn erg belangrijk. Geloof en familie staan centraal (5-14-14). Turken ervaren vaak een grote taalbarrière, daardoor kunnen ze zich afzijdig houden (6-14-14).

Deze respondent vertelde mij dat de Turkse cultuur zeer collectief is, iedereen leeft samen (5-14-14). Er is een groot verschil tussen mannen en vrouwen; het zijn traditionele rollen die zo in stand gehouden worden (8-14-14). Turkse mensen communiceren indirect; het is normaal om ergens omheen te draaien (9-14-14).

Wat deze respondent meegaf als tip was het bezoeken van de Turkse moskee in Ede, en daar Flyers uitdelen (10-14-14). Het bestuur van de moskee zou over KenHem in gesprek kunnen gaan, en in de moskee kunnen vertellen over het initiatief. Wanneer het in de Turkse moskee gepromoot zou worden, zal de drempel die sommige Turken zouden kunnen ervaren bijna geheel weg kunnen vallen. Dingen zoals halal eten serveren, flyers uitdelen en sleutelfiguren zoeken zal ook de weg naar de Turkse gemeenschap kunnen banen (10-14-14).

Het laatste wat deze respondent aangaf, was dat Turkse vrouwen erg veel van handwerk houden (11-14-14-). Dit zou een activiteit zijn die als ingang kan fungeren om met Turkse vrouwen in contact te komen.

Concrete adviezen in het omgaan met Turkse cultuur

1. Er is geen sprake van directe communicatie binnen deze cultuur. Wees dus voorzichtig met directe communicatie.
2. Ga naar de Turkse moskee in Ede, en ga in gesprek met de imam. Vertel hem over KenHem, en steek dan vooral in op de sociale activiteiten. Hij kan het dan promoten naar de Turkse mensen die in Kernhem wonen.
3. Zoek Turkse sleutelfiguren in KenHem, zoals een jongen die komt voetballen of een oudere man die graag koffie komt drinken in het Kernhuis.
4. Organiseer een activiteit omtrent handwerk, en nodig de Turkse vrouwen in de wijk persoonlijk uit.



5.9 KenHem Community

In het derde hoofdstuk is het culturele paradigma van KenHem onderzocht. In dit hoofdstuk is daar een uitgebreide beschrijving van gegeven. In deze laatste paragraaf worden de concrete pijlers van dit paradigma belicht, en naast de andere culturen die in dit hoofdstuk beschrijven zijn gehouden. Het culturele paradigma van KenHem in verhouding tot de andere culturen binnen KenHem:

- Veelal christelijk
Vrijwel alle andere culturen zijn uitgesproken Islamitisch, behalve de Syrische en Eritrese cultuur.
- Volledig Nederlands
De Familiekring van KenHem geen groep die al bestaat uit meerdere etniciteiten. KenHem zal als mono etnische groep gaan integreren in andere culturen.
- Er is sprake van een zekere machtsafstand, dit speelt zich af tussen het kernteam en de rest van de community
Uit veel interviews bleek dat er vrijwel altijd een zekere machtsafstand is tussen ouderen en jongeren. Binnen KenHem is dit niet duidelijk het geval, alleen tussen het kernteam en de leden, zo bleek uit het veldonderzoek.
- Geen duidelijk en uitgesproken onderscheid tussen masculiniteit en femininiteit, al worden er wel duidelijke patronen herkend.
Uit de interviews bleek dat er in de meeste culturen wel onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen.
- Het klimaat van KenHem wordt door de leden als koud en warm ervaren.
Uit de interviews bleek dat alle culturen door de leden zelf als warm worden ervaren.
- Gestructureerd; er is weinig tot geen sprake van een laag gehalte aan onzekerheidsvermijding
Vrijwel alle geïnterviewde culturen kennen een zeer laag gehalte aan onzekerheidsvermijding
- Directe communicatie
Vrijwel alle geïnterviewde culturen communiceren op indirecte wijze

5.10 Samenvatting

Bovenstaande adviezen zijn afkomstig van verschillende wijkbewoners van KenHem met allemaal een verschillende etnische achtergrond. Allen hebben zij vanuit de persoonlijke etnische achtergrond gedeeld over hetgeen zij vinden van een initiatief als KenHem, en wat zij KenHem als advies zouden geven. Deze adviezen worden in volgend hoofdstuk gebundeld en geordend per onderwerp, samen met de adviezen van de professionals en gelijksoortige initiatieven. Wat hieruit voortkomt zijn concrete handvaten voor KenHem Community als het gaat om een brug slaan vanuit de Familie laag van KenHem naar de verschillende etniciteiten die in Kernhem wonen. Doordat er ook onderzoek is gedaan naar de cultuur van KenHem zelf, is het mogelijk om de concrete handvaten die gewonnen zijn uit de verschillende interviews naast de cultuur van KenHem te leggen, en KenHem advies te geven wat betreft de overlap met andere culturen, of juist ruimten. Dit zal als resultaat hebben dat KenHem efficiënt en strategisch te werk kan gaan.



Hoofstuk 6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

De hoofdvraag die de spil was van dit onderzoek was de volgende: Op welke manier kan KenHem Community mensen uit verschillende etnische groepen in Kernhem betrekken bij haar familiekring?

De deelvragen die bij de uitwerking van deze hoofdvraag hoorden:

1. Wat is het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem Community?
2. Wat zijn belangrijke adviezen die KenHem Community kan ontvangen van andere gelijksoortige communities en initiatieven wanneer het gaat om het beantwoorden van de behoeften van de verschillende etnische groepen binnen Kernhem, en zo ruimte te geven aan culturele diversiteit binnen een community?
3. In hoeverre leden van de verschillende etnische groepen binnen Kernhem geïnteresseerd in het betrokken raken bij een gemeenschap zoals KenHem Community?
4. Welke adviezen die kunnen leiden tot meer culturele diversiteit binnen KenHem kunnen op basis van dit onderzoek gegeven worden aan KenHem?

6.2 Adviezen vanuit professionals en soortgelijke initiatieven

Onderbouwde adviezen die als resultaat zijn voortgekomen uit de interviews met andere professionals en gelijksoortige initiatieven:

6.2.1 Het belang van tweezijdige integratie

Wat als een rode lijn door dit onderzoek heen liep, was het concept van de tweezijdige integratie. In toevallige aansluiting hierop spraken en schreven R. van der Toorn, H. Euser (11-4-4, 1-2-2) en Paas (2011) hier ook over. Een term als 'gelijkwaardigheid' staat inherent aan 'tweezijdige integratie'. Alle professionals die tijdens dit onderzoek geïnterviewd werden omtrent interculturele intenties en relaties spraken over het belang van gelijkwaardigheid creëren (1-2-2, 2-2-2, 6-2-2, 3-3-3, 7-3-3, 5-4-4, 10-4-4). Ook vanuit theologisch perspectief gaat het concept 'tweezijdige integratie' op, Paas (2011) en Hirsch (Hirsch & Altclass, 2009) spreken hier uitvoerig over wanneer zij het hebben over 'incarneren' in de omgeving. Het eerste grote advies, gebaseerd op de literatuur en op de uitspraken van professionals, is het blijvend investeren in de tweezijdige integratie. Geen verwachtingen dat de andere partij zich integreert, geen programma's opzetten die de integratie van de ander kan bevorderen en niet van een afstandje observeren en hopen men op een lange termijn bij elkaar kan komen; als men niet zelf ook integreert in de ander.

6.2.2 Integreren op de meest natuurlijke manier

Een ander punt wat andere professionals, maar ook de literatuur, herhaaldelijk aanhalen; is dat integreren een natuurlijk proces is (4-2-2, 7-2-2, 2-3-3, 5-4-4). Integratie is niet iets wat men planmatig, op projectbasis of op een uitsluitend georganiseerde wijze kan doen. Integratie moet voortkomen uit het intrinsieke verlangen om de andere cultuur te leren kennen, anders zal er niet genoeg motivatie zijn. Er moet sprake zijn van een natuurlijk verlangen om de andere cultuur te leren kennen. Integratie is iets wat zeer intiem is; het is het uiten van verlangen naar de ander om de ander te kunnen ontvangen, in al zijn of haar onbekendheid. Het vraagt openheid, kwetsbaarheid en veel durf. Het vraagt het verlaten van de



comfortzone. Het vraagt het los kunnen laten van de eigen zekerheid en het bekende, en opnieuw beginnen binnen een onzekerheid en iets onbekends.

Wanneer men intercultureel wil worden, puur vanwege het feit dat men graag een weerspiegeling wil zijn van de wijk omdat dit eerlijk, logisch en ook theologisch onderbouwd is, is dat niet voldoende. Mits dat het verlangen om intercultureel te worden voortkomt uit een diep verlangen uit hart om het onbekende, om degene die geheel anders is te omarmen, zal het extra moeilijk worden om succesvol intercultureel te worden. Dit omdat tweezijdige integratie passie, verlangen, durf en doorzettingsvermogen vraagt.

Streef daarom zoveel mogelijk naar een natuurlijke beweging die voortkomt uit het hart, als het gaat om intercultureel worden. Haak dus aan bij al bestaande activiteiten en events, zoals avonden in de Turkse moskee en voedselbank middagen (3-2-2). Zo kan KenHem aanhaken aan een al bestaande beweging. Concrete voorbeelden zijn het in gesprek gaan met de oudsten van de Turkse moskee, en ze vertellen over (bijvoorbeeld) het Care programma binnen KenHem. Zij kunnen dit dan promoten naar alle Turkse mensen die in Kernhem wonen (10-14-14), en zo vindt men sneller een sleutelfiguur. KenHem kan (bijvoorbeeld) in samenwerking met de voedselbank Ede zelf pakketjes samenstellen voor speciale gelegenheden, en deze vervolgens langsbrengen naar de mensen die in Kernhem wonen en deel uitmaken van een andere etnische groep. En natuurlijke beweging is bijvoorbeeld ook gaan wandelen met Eritrese vrouwen die de weg nog niet weten, of ov-les of taalles geven aan nieuwe Somaliërs of Eritreeërs (5-6-6).

Gezien het feit dat intercultureel zijn een hartsverlangen moet zijn, en geen planmatig stappenplan, is het goed om te bedenken of heel KenHem dit verlangen moet voelen, of dat KenHem er beter aan doet om iemand aan te nemen dit verlangen wel oprecht voelt, en zich hiervoor in wil zetten. Wanneer KenHem hier een aparte cel van maakt, wat gerund wordt door iemand die dit doet vanuit een sterke, intrinsieke motivatie en verlangen, bestaat de kans dat dit beter aanslaat.

Het gevaar wat bestaat is dat deze stappen onderschat worden. Intercultureel worden is niet vergelijkbaar met iets als ecologisch betrokken raken, of meer op de sociale kaart komen in een wijk. Het vraagt een zekere verloochening van degene die deze beweging in wil zetten en voort zal zetten.

6.2.3 De hiërarchie van KenHem

Wat H. van Schie aangaf, was dat ICU Gouda in de zin van structuur en hiërarchie niet op KenHem lijkt (8-3-3). Dit zijn elementen die ervoor zorgen dat de drempel voor migranten en allochtonen lager wordt om naar ICU Gouda te gaan. Er is sprake van doelloosheid; niet elke activiteit is vastgepind of hoor nut te hebben (6-4-4). Samen hangen op een bank en loempia's eten dienen geen concreet doel, behalve samen zijn; waar vervolgens vertrouwen en relaties uit kunnen groeien.

De cultuur van KenHem staat hier in zeker perspectief haaks op (4-4-4). KenHem heeft een letterlijke hiërarchische indeling, de jaarplanning staat vast en veel dingen dienen zeker een doel omdat ze gekoppeld zijn aan een strategische of projectmatige beweging (13-13-13) (Visser, 2012). KenHem vraagt commitment, inzet en het vermogen om na te kunnen denken over de kerk in een nieuwe vorm (bijlage 6). KenHem is geen ontmoetingsplek waar mensen kunnen hangen op een bank, gewoon kunnen zijn zonder enige vorm van commitment en meerdere keren doelloos bij elkaar kunnen komen. Deze ruimte is er weliswaar bij KenHem, maar dit is niet het karakter van KenHem. Het karakter van KenHem is gepland, gestructureerd en doelgericht.

Dit is te prijzen. Echter, de kans is zeer groot dat dit de drempel voor migranten en allochtonen verhoogt. De praktijk wijst vaak uit dat zij in de eerste paar jaren niet gebaat zijn bij termen als commitment, inzet,



doelgerichtheid, hiërarchie en een vaste structuur als het gaat om relaties te vormen en vertrouwen te winnen.

6.2.4 Het creëren van een gemeenschappelijke grond

Culturen mengen is gewaagd, risicovol en op een korte termijn niet altijd een goed idee (11-10-10). Om deze reden is het belangrijk dat er eerst een gemeenschappelijke grond wordt gecreëerd voor de migrant of allochtoon. 'Gemeenschappelijke grond' slaat op de overeenkomsten. H. van Schie (bijlage 3) vertelde dat bij ICU de gemeenschappelijke grond bestaat uit het besef dat bijna iedereen die zich aansluit bij ICU ontheemd is (7-3-3). Bij KenHem zou een gemeenschappelijke grond kunnen zijn dat iedere migrant of allochtoon die zich bij KenHem aansluit, op zoek is naar meer netwerk in de wijk Kernhem, of op zoek is naar meer thema's die levensvragen raken, of ook dat het merendeel zich ontheemd voelt. Het maakt niet uit waar de grond uit bestaat, als er maar een gemeenschappelijke grond is. Want in die gemeenschappelijke grond kunnen verschillende culturen wortelen.

Intercultureel zijn is een lange termijn droom. Het creëren van een gemeenschappelijke grond, het vinden van mensen die aansluiten bij deze gemeenschappelijke grond en het vinden van ingangen binnen verschillende culturen kan jaren duren. Om terug te komen op het eerder beschreven punt: intercultureel zijn vergt een verlangen wat recht uit het hart komt en wat niet voortkomt uit de overtuiging dat het alleen maar juist is om te doen of omdat dit is wat God wil. Beiden kunnen waar zijn, maar het zal de degen zijn die zich inzet voor deze zaak die zichzelf deels zal moeten kunnen verloochenen. En daar is passie en puur verlangen voor nodig.

6.2.5 Het vinden van sleutelfiguren

H. van Schie, H. Euser en R. van der Toorn gaven aan dat het vinden van sleutelfiguren onmisbaar is (7-2-2, 9-3-3, 5-4-4). Echter, het onderhouden van een sleutelfiguur is nog een stapje verder. Dit zal veel tijd, energie en liefde kosten. De sleutelfiguur is uiteindelijk degene die de weg zal gaan banen, en dus zal de band met diegene zeer sterk en transparant moeten zijn. Dit kost liefde, aandacht, vertrouwen en het vermogen om door de culturele ruis heen te investeren in diegene. Het is dan ook niet vreemd om te bedenken dat dit KenHem enorm veel tijd en energie zal gaan kosten. Daarnaast zal aan de voorwaarde dat degene die zich hiervoor gaat inzetten op deze manier antwoord geeft aan een hartsverlangen. Genoeg redenen voor KenHem om na te denken over een vacature voor een 'intercultureel relationeel werker'. KenHem is de opstartfase gepasseerd, wat betekent dat er weinig tot geen mensen in de community zijn die nog geen taak of verantwoordelijkheid hebben (bijlage 6). Tenzij iemand binnen de community dit op zijn of haar hart heeft om te gaan doen, kan het verstandig zijn dat KenHem een zoektocht begint naar iemand die dit wel kan en wil doen.

6.2.6 De succesvolle migrant

Er is echter nog een kant die belichting vraagt. R. van der Toorn sprak over de 'succesvolle migrant' (8-4-4). De migrant die in zijn of haar geboorteland een 'yup' is, maar hier niet onder het stigma 'migrant' en al de mogelijk negatieve bijklanken uit kan komen. Voor die migrant is KenHem een gouden oplossing. Het zou niet vreemd zijn als deze migrant namelijk wel gebaat is bij doelgericht samen komen, hiërarchie en inspirerende gesprekken. Het profiel van KenHem is gericht op en wordt gevormd door deze 'yuppen' sfeer (dit uit zich doordat KenHem zich richt op zaken die inherent zijn aan de bovenste laag van de samenleving, zoals 'groene energie' en 'tweeverdieners') dus 'yuppen' migranten zouden hier makkelijker bij aan kunnen sluiten dan bij een gemiddelde interculturele organisatie of stichting. Verlies niet het unieke profiel van KenHem door het proces van intercultureel worden heen, maar zet het juist in (9-4-4).



Focus voor een groot deel op die succesvolle migrant, door business middagen te organiseren of bepaalde gesprekken te stimuleren.

6.3 Adviezen vanuit wijkbewoners

Onderbouwde adviezen die als resultaat zijn voortgekomen uit de interviews met wijkbewoners

6.3.1 De juiste verwoording voor de juiste groep

KenHem is een kerk, en presenteert zichzelf ook zo naar de mensen om haar heen (bijlage 6). Daarnaast is zij echter ook maatschappelijk betrokken, en dit kan voor mensen verwarrend zijn. Respondenten gaven aan dat dit voor hen een verwarrend punt is, want wanneer KenHem zich presenteert als 'kerk', linken zij dat aan de kerk die zij kennen in hun eigen land (7-8-8, 5-7-7, 13-12-12, 3-13-13). En dit maakt de drempel voor hen soms hoger om te komen; want dan kunnen zij bang zijn dat in deze kerk alles anders gaat, dat zij op een andere manier bidden of andere muziek zingen (13-12-12). Een oplossing hiervoor zou zijn om KenHem niet expliciet 'kerk' te noemen naar mensen van een andere cultuur. Een Eritreeër en een Syriër hebben bijvoorbeeld hele andere beelden van de kerk, wat de drempel om naar KenHem te gaan, met het beeld dat zij ook een kerk is, kan verhogen. Een kerk waar elke cultuur qua vorm en uiting terecht zal kunnen, is een hoog ideaal. Dit omdat de kerk binnen elke cultuur een eigen stijl, vorm en manier van uiten heeft. Wanneer KenHem zich naar de Syrische en Eritrese cultuur presenteert als 'buurtactiviteit', of 'groep van vrienden die met elkaar eet', of 'Bijbelstudiegroep', zal de drempel veel lager worden. Bezwaren dat KenHem niet de juiste stijl, vorm en manier van uiten als kerk heeft, kunnen dan wegvallen.

6.3.2 De paradox van de gemeenschap

Uit de het onderzoek binnen KenHem kwam als resultaat dat de leden van KenHem de gemeenschap als een 'echte gemeenschap' ervaren, dus een variant op een 'reguliere' kerk (bijlage 2). Variërend omdat KenHem vaker samenkomt dan een keer per week, geen eredienst heeft, samen eet en op andere manieren dan een reguliere kerk samen het leven wil delen (bijlage 6). Op deze manier wil KenHem een 'warmere' cultuur uitstralen dan andere instanties, door samen te leven en door zo samen familie te zijn. Veronderstelling zou kunnen bestaan dat KenHem om deze reden juist goed bij andere culturen aan zou sluiten; het leven in gemeenschappen is immers een niet westers fenomeen. En in zekere zin is dit ook zo. Doordat KenHem geen zeer grote groep is, kan de drempel lager worden voor iemand om aan te haken. Echter, KenHem kent, in dit gemeenschapszijn, een zeer hoog gehalte aan onzekerheidsvermijding (bijlage 2). Er is een agenda, er zijn vaste schema's en afspraken. De paradox hier is dat andere culturen zeker het concept van gemeenschap zijn kennen, maar niet het afgesproken concept van gemeenschap zijn. Dit is de concluderen uit het feit dat vele culturen aangeven dat in een gemeenschap leven niet onbekend is, maar dit, gepaard met een agenda waarin afgesproken tijden staan, wel (10-13-13, 8-12-12, 7-11-11, 6-10-10, 11-9-9, 10-8-8, 8-6-6, 2-5-5, 8-8-8). Afgesproken betekent in deze zin vaste tijden, schema's en een vast regelmaat.

KenHem is gebouwd op deze structuur; de verwachting dat KenHem deze strakke, georganiseerde structuur loslaat, zou een onrealistische verwachting zijn gezien KenHem gebaseerd is op deze structuur (Visser, 2012). Het loslaten van deze structuur zou betekenen dat zij geen vaste dagen, geen vaste tijden en geen vaste schema's meer hanteert, maar een inloop wordt voor wie behoeft te komen, ongeacht de dag of tijd. Dit zou het hele concept van KenHem veranderen. Is het verlangen van KenHem om intercultureel te worden dermate sterk, dan is dit een mogelijke weg. Echter, begrijpelijk is het als KenHem niet voor deze weg kiest, omdat zij dan haar eigen karakter loslaat (9-4-4).



De middenweg die als advies kan fungeren is de volgende: wanneer er meer aandacht besteed wordt aan de interculturele groep binnen Kernhem dan aan de Nederlandse groep, bestaat de kans dat deze brug wel geslagen kan worden. Uitgaand van het feit dat de Nederlandse bewoners van de wijk Kernhem gebaat zijn bij het hoge gehalte onzekerheidsvermijding (bijlage 2), is het niet nodig om aan hen, om deze reden, extra aandacht te besteden. Maar wanneer er tussen de gezette activiteiten en vaste tijden aandacht wordt besteed aan de interculturele groep in Kernhem, wordt deze brug geslagen. Wanneer vier mensen binnen de community de verantwoordelijkheid hebben om deze en gene af en toe een bezoekje te brengen of samen iets te doen, zal het strakke en gestructureerde van KenHem een veel minder grote rol spelen.

6.3.3 Praktische hulp

Veel Eritrese respondenten gaven iets aan wat een meer praktische aard heeft: praktische hulp (5-6-6, 6-6-6). Respondenten geven te kennen dat wanneer zij net in Kernhem zijn komen wonen, maar ook als zij er al wat langere tijd wonen, veel baat hebben bij praktische hulp (6-6-6). Praktische hulp is het verschaffen van uitleg rondom de wegen in Kernhem, de bushaltes, de openingstijden van de winkels, de brievenbussen. Een heel concreet advies is het geven van een wijktour aan nieuwe bewoners, waarin door middel van een tolk alles uitgelegd kan worden. Andere praktische hulp die de respondenten aangaven was taalles (5-6-6); taalles blijft de eerste paar jaren een essentieel onderdeel van integreren. Het is niet zo dat er geen andere instellingen en organen taalles geven aan statushouders; maar als KenHem een relatie wil creëren met deze groep en het netwerk daar rondom uit wil breiden, dan is taalles een zeer welkom begin.

6.3.4 Omgaan met wantrouwen

Vooraf Somalische respondenten gaven aan zeer wantrouwig te zijn tegenover Nederlanders en Nederlandse initiatieven, maar ook tegenover elkaar (1-5-5, 2-5-5, 3-5-5, 4-5-5, 5-5-5). Dit vanwege, onder andere, het stammensysteem. Er bestaat geen praktische oplossing voor wantrouwen. Wat wel mogelijk is, is het winnen van vertrouwen. Bewuste keuzes en investeringen om vertrouwen te winnen zijn mogelijk, en zullen veranderingen teweeg kunnen brengen. Wanneer een of twee personen binnen KenHem ervoor kiezen om intensief op te trekken met een Somalier uit de wijk, zal hij of zij langzaam de kans krijgen om KenHem te vertrouwen, in plaats van te wantrouwen, en te realiseren dat deze persoon echt op zoek is naar hem of haar. Bewust persoonlijk investeren in iemand van, bijvoorbeeld, de Somalische cultuur zou een verandering teweeg kunnen brengen.

6.3.5 De profilering van KenHem

Respondenten gaven aan het belangrijk te vinden dat KenHem tegemoetkwam in hun culturele of religieuze behoeften (9-5-5, 7-7-7). Dit heeft dan vooral betrekking op zaken zoals halal voedsel serveren, mannen en vrouwen gescheiden en het niet schenken van alcohol. Al deze dingen vormen voor veel culturen namelijk een drempel. Wanneer KenHem met deze zaken rekening houdt, werkt dat drempelverlagend voor bepaalde culturen. Zij gaven aan zich dan meer gezien en erkend te voelen (10-5-5, 9-7-7). Wanneer KenHem zich profileert als een groep die elk moment een Moslim, Somalier of Syriër kan ontvangen, zal dit ook sneller gebeuren dan wanneer zij dit niet zouden doen.

6.3.6 De weerspiegeling in het kernteam

Wat veel respondenten aangaven, was dat de drempel om zich aan te sluiten bij KenHem, of KenHem te bezoeken ontstaat doordat ze geen reflectie zien in het kernteam (9-7-7, 10-7-7, 10-5-5). Iedereen in het kernteam is Nederlands, en dit heeft blijkbaar geen uitnodigend effect op de mensen uit een andere



cultuur. Los gezien van het feit of dit eerlijk of niet is, het is een feit. Respondenten gaven aan dat zij daar graag een verandering in zouden zien, en daardoor sneller deel zouden nemen aan KenHem of een activiteit. Wanneer KenHem iemand van een andere cultuur zou meenemen in haar kernteam, zal diegene er dan ook voor kunnen zorgen dat de hierboven genoemde kenmerken door deze persoon geïnitieerd zullen worden.

Daarnaast zal de verandering op intercultureel gebied dan echt van binnenuit komen. Dit staat voor een groot deel inherent aan het creëren van een 'natuurlijke' beweging als het gaat om intercultureel zijn.

6.3.7 Overige aandachtspunten

Nog enkele andere punten die de respondenten aangaven als duidelijke adviezen waren de volgende:

1. Naar de Turkse en Marokkaanse moskee gaan en daar vertellen wat KenHem is (10-14-14). Sommige Turkse mensen weten niet wat KenHem is, naar de moskee gaan en een vertellen waar KenHem voor staat en wat zij doet, zou hier verandering in kunnen brengen. Zij noemde als voorbeeld een handwerkclub (11-14-14) in Kernhem. Deze respondent was ervan overtuigd dat sommige mensen dit zeker interessant zouden vinden, en op deze manier zeker zouden willen participeren in KenHem. Wanneer KenHem de brug slaat naar, bijvoorbeeld, de Turkse of Marokkaanse moskee in Ede, zal dit voor de moskeeleden die in Kernhem wonen de drempel verlagen om deel te nemen aan de activiteiten van KenHem.
2. Eten als verbindmiddel: respondenten gaven aan dat samen eten vrijwel altijd een succes is in hun cultuur (11-14-14, 13-9-9). Voorbeelden die fungeren als concrete adviezen zijn het organiseren van een maandelijks buurtmaaltijd (waar geen alcohol en wel halal voedsel wordt geserveerd), een Iftar maaltijd tijdens de Ramadan of rond Suikerfeest een barbecue.
3. Eritreeërs vertelde dat zij enorm gebaat zouden zijn met meer praktische hulp vanuit KenHem (5-6-6).
4. De Marokkaanse groep gaf aan dat flyers goed werken voor hen, omdat de weg vinden op internet best moeilijk kan zijn (1-5-5). Ook gaven veel groepen aan dat zij KenHem niet kennen; dus meer investeren in zichtbaarheid creëren onder verschillende etnische groepen kan een goed effect hebben.



Hoofdstuk 7: Procesevaluatie

Deze discussie is bedoeld om terug te kijken op hetgeen wat is doorlopen om tot de conclusie en aanbevelingen van dit onderzoek te komen. Vragen die centraal zullen staan in deze discussie is hoe validiteit en betrouwbaarheid hierin gewaarborgd zijn. De sterke punten en zwakke punten van dit onderzoek worden beschreven, en de waarde voor de praktijk wordt kritisch geëvalueerd.

7.1 Opzet

Het hoofdstuk over het missionair ecclesiologisch paradigma kan als niet passend bij dit onderzoek worden ervaren. Dit vanwege het hoge gehalte aan literatuur en theologische elementen in dit hoofdstuk, ten opzichte van de rest van het onderzoek. In het tweede hoofdstuk, over het gebruikte cultuurbegrip in dit onderzoek, worden zeer veel verschillende termen en methoden genoemd. Dit kan op de lezer overkomen als te veel. Verder op in dit onderzoek wordt dit getrechterd. Er is gekozen voor het specifiek benoemen van conclusies per cultuur, en daaropvolgend nog een hoofdstuk met overkoepelende conclusies. Dit kan als verwarrend of dubbel worden ervaren.

7.2 Uitvoering

Wat centraal stond in de uitvoering van dit veldonderzoek was vertrouwen, acceptatie en communicatieve vaardigheden. Sommige respondenten beheersten de taal niet volledig, en sommige wel. Los van de taalbarrière de vaak merkbaar was, was het onderwerp van het interview ook gevoelig. Dit kon ervaren worden als een profilering van hun eigen cultuur, of een aanval op hun mate en kunde van het thema 'integratie'. Sommige respondenten gaven aan de vragen niet prettig te vinden, omdat zij deze niet begrepen of omdat deze te persoonlijk waren. Dit vergde van mij communicatieve vaardigheden om hier op een juiste manier mee om te gaan. Ik heb altijd bewust gekozen om de interviews in het huis van de respondent zelf te houden, mits anders aangegeven. Op deze plek voelden zij zich het meest veilig, en ik wilde dat veiligheid ervaren werd tijdens het interview.

Soms was niet helemaal duidelijk wat de respondent probeerde aan te geven, omdat het niet zozeer primair met woorden werd overgebracht, maar veel meer met gebaren, gezichtsuitdrukkingen en woordvolume.

Soms was er een tolk met mij mee, dit geldt voor de Eritrese en Somalische interviews. Dit is helpend, anderzijds heeft dit ook een beperkende werking: de respondent kan zich dan niet volledig veilig voelen om iets te delen over haar of zijn cultuur, omdat de tolk ook een cultuurgenoot was.

7.3 Dataverwerking

Ik heb van geen een interview een opname gemaakt. De eerste drie keer dat ik dit vroeg, werd het geweigerd. Gaandeweg leerde ik dat dit de vertrouwenssfeer volledig doorbrak, ten eerste omdat de associaties met gespreksopnamen voor velen van de respondenten verschilden met die van een westerling, ten tweede omdat de respondent dan gedwongen was om als reden aan te geven dat zij zich schaamden voor de taalbarrière. Ik zou het niet bekend zijn met het opnemen van een interview willen benoemen als een cultuurverschil, in deze interviews.

Doordat de respondenten de Nederlandse taal vaak niet volledig beheerste en vaak zinnen letterlijk vertaald werden vanuit de taal die zij wel volledig beheersen, waren de zinnen die uiteindelijk letterlijk op papier kwamen in zodanige mate onsamenhangend, dat ik ervoor gekozen heb om deze te vormen naar



kloppende zinnen. Dit leest makkelijker, en vond ik eerlijker tegenover de respondent die vaak al enige schaamte ervaarde wat betreft de taalbarrière.

De interviews met de professionals en R. Visser zijn wel letterlijk uitgewerkt, zonder wijzigingen.

7.4 Uitkomsten

Om de geldigheid van de resultaten na te gaan, zijn alle interviews letterlijk uitgewerkt en opgenomen in de bijlagen. Daarnaast is er een lijst gemaakt met de namen van de respondenten die aangegeven hebben opnieuw in gesprek te willen gaan over de brug tussen culturen.

7.5 Onderzoeksdoel

De hoofdvraag, zoals benoemd in de samenvatting van dit onderzoek, is ten dele beantwoord, vanuit het perspectief van de wijkbewoners van KenHem. Daarnaast zijn niet alle culturen bereikt die in Kernhem woonachtig zijn; bijvoorbeeld de Antilliaanse gemeenschap. Een gebrek van sleutelfiguren en taalvaardigheid was hier de oorzaak van. De wijkbewoners die ik wel heb kunnen bereiken, hebben deze vraag beantwoord vanuit hun perspectief. De antwoorden van de wijkbewoners zijn te toetsen aan de literatuur die ook in dit onderzoek aangehaald wordt.

De dubbele doelstelling, ook te vinden in de samenvatting van dit onderzoek, is behaald. De behoeftes die binnen verschillende etnische groepen leven zijn beschreven, en in kaart gebracht door ze te verwoorden in concrete adviezen en conclusies.

7.6 Interne validiteit

Ik heb gewerkt aan een democratische validiteit van het product door mijn opdrachtgever te betrekken in de ontwikkeling hiervan. Ik heb hem betrokken bij het theologische gedeelte, sociologische gedeelte en het veldonderzoek door hem in fases te presenteren wat ik had geschreven en door zijn feedback hierop te vragen. Tegelijkertijd gebiedt de eerlijkheid mij te zeggen dat ik ook onduidelijkheid naar mijn opdrachtgever heb laten blijken door vertraging op te lopen in de voltooiing van dit product.

Resultaatvaliditeit is nu nog niet zichtbaar, hoewel de presentatie van het product aan de opdrachtgever dit wel in gang zal zetten.

7.7 Externe validiteit

De keuze om relatief gezien veel diepte-interviews in te zetten voor het verzamelen van informatie, heeft een sterke en een zwakke kant. Het voordeel is dat er kwalitatieve antwoorden werden gegeven met veel inhoud en dat, in dit geval, de theorie zo aan de praktijk getoetst kan worden. De zwakte ervan is dat onderwerpen zoals 'integreren', 'cultuur' en 'het bouwen van bruggen' gevoelige onderwerpen kunnen zijn voor iemand die niet westers is. Dit kan het resultaat van de diepte interviews beïnvloeden, maar is daarnaast ook een zeer trouwe blik van de realiteit van deze thema's.

7.8 Betrouwbaarheid

Het onderzoek is in eerlijkheid en integriteit uitgevoerd. Ik verwacht dat andere onderzoekers dezelfde onderzoeksresultaten zouden genereren met de ze opzet, uitvoering en houding tegenover de respondenten, met name diegene die onderdeel zijn van verschillende etnische groepen. Een uitspraak doen namens een hele cultuur, is niet mogelijk. Daarom heb ik kaders aangebracht, door middel van bepaalde termen en methoden, zoals te vinden is in hoofdstuk 2. Op deze manier werd het mogelijk om elke cultuur eenzelfde vraag te stellen, en zo te vergelijken aan de hand van officieel erkende methoden.



Dit verhoogt de objectiviteit van het onderzoek. Nog steeds is het niet mogelijk om een individu te laten spreken voor een hele cultuur, maar zo werd de objectiviteit van het respons wel verhoogd.

7.9 Productevaluatie

Uit het onderzoek bleek dat de mensen die onderdeel uitmaakte van verschillende etnische groepen bepaalde drempels ervaren bij KenHem. Deze drempels zijn puntsgewijs verwoord in de samenvatting, en worden uitgewerkt en onderbouwd in hoofdstuk 6. Deze conclusies zijn afkomstig uit de diepte-interviews met de wijkbewoners. Ze zijn niet primair gebaseerd op literatuur, ze zijn rechtstreeks afkomstig van de doelgroep. Wat de algehele conclusie van dit onderzoek is dat KenHem niet zeer aantrekkelijk is voor de mensen die onderdeel zijn van de verschillende etnische groepen, die ik heb geïnterviewd. Dit komt voornamelijk door de gestructureerde opbouw van KenHem en het intellectuele en innovatieve karakter van KenHem. KenHem is niet een buurthuis wat activiteiten verzorgt, KenHem is een nieuwe vorm van kerk zijn en doet daar vanuit een appèl op de mensen.

Deze conclusie stemt in met de losstaande adviezen van de professionals, en de uitwerking van het missionair ecclesiologisch paradigma van KenHem (hoofdstuk 1) waaruit bleek dat KenHem, ook voor de 'hedendaagse christen', een uitdagend pakket is. Dit komt voornamelijk door haar innovatieve en vooruitstrevende karakter.

Wat de lezer uiteindelijk in handen krijgt, is het platform van de wijkbewoner: de stemmen van de wijkbewoners hebben zeer zwaar gewogen in dit onderzoek; omdat zij het respons wat zij gaven het meest dichtbij kwamen bij de directe beantwoording van de hoofdvraag.



Slot

Ik zou willen eindigen met hetgeen ik ben begonnen: met het bedanken van mensen. En deze keer wil ik gebruiken om met name de wijkbewoners in het middelpunt van dit onderzoek te plaatsen. Al deze mensen, deel van zoveel verschillende etnische groepen, hebben hun eerlijkheid, durf en een deel van hun dromen in dit onderzoek gelegd. Het hart dat kloppend voelbaar is door de realiteit van dit onderzoek, is dat van hen. Velen malen hebben zij aangegeven in de diepte-interviews waar hun behoeften en tekortkomingen liggen. Het vermogen om uit te stijgen boven het gevoel van niet begrepen, gekend en erkend worden siert hen. De niet uit te wissen hoop op een nieuw begin die doorklinkt in de antwoorden maakt hun sterk als torens. Het grote culturele verlies wat zij met zich meedragen, het zelfstandig moeten bouwen aan een nieuw huis voor hun kinderen, partner en zichzelf is zichtbaar op gegroefde gezichten. Mijn eerbied en respect gaat uit naar hen, de afgelegde reis en de reis die zij nog te gaan hebben.

Hetzelfde geldt voor hen die hier al een of meerdere generaties wonen, en geboren zijn op de kruising van meerdere culturen. Moge de verwarring, het ontheemde gevoel en de frustratie verminderen en de trots op de wortels en thuis groeien.

Als laatst wil ik mijn bewondering uitspreken voor KenHem Community. Deze mensen geloven in een nieuwe vorm van kerk zijn, hebben een scherpe visie en missie, en strijden hard voor de bloei van Kernhem, waar het slaan van deze interculturele brug ook onder valt. Bewonderingswaardig is het doorzettingsvermogen, geduld en passie van de leider, het vertrouwen en de trouw van de volgers en de bloei van de wijk.

Ik blik terug op een methodisch leerzame reis: ik heb veel geleerd over het methodisch onderzoeken van zaken. Ik heb geleerd om gevoel en gedachten te verduurzamen door ze om te zetten in iets concreets, betrouwbaars en duurzaam. Daarnaast blik ik terug op een proces vol lessen, opgenomen in een product voor iedereen, afkomstig van hen die huis en haard hebben verlaten of zich bevinden op de kruising van meerdere culturen en zij die geloven in een visie en bereid zijn om daar ver voor te gaan. Mijn hart en hoofd zijn geroerd.

Bij deze wil ik mijn dank betuigen.

Adaja Vandana Kraal, Ede 2018



Literatuurlijst

- Hirsch, A. (2017). *5Q: Reactivating the Original Intelligence and Capacity of the Body of Christ*. Michigan, USA: 100 Movements.
- Hirsch, A., & Altclass, D. (2009). *The Forgotten Ways Handbook: A Practical Guide for Developing Missional Churches*. Michigan, USA: Baker Publishing Group.
- Hofstede, G. H. (2012). *Allemaal andersdenkenden: omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Business Contact.
- Lanier, S. (2012). *Waarom zijn wij anders?* Houten, Nederland: 't Gulden Boek (Cbc).
- Paas, S. (2001). *Jezus als Heer in een plat land: op zoek naar een Nederlands evangelie*. Utrecht, Nederland: Boekencentrum.
- Simson, W. (2000). *Huizen die de wereld veranderen*. Hoornaar, Nederland: Gideon.
- Van Stralen, A. C. M. (2009). *Culturele competentie*. Assen, Nederland: Van Gorcum.
- Visser, R. (2012, 1 februari). Visiedocument KenHem Community. Geraadpleegd op 15 december 2018, van http://file:///C:/Users/Adaja%20Kraal/Downloads/KHC_Visiedocument_uitgebreid.pdf
- Wilson, M. R. (1989). *Our Father Abraham: Jewish Roots of the Christian Faith*. Michigan, USA: Eerdmans Publishing Company.
- Wintzen, E. J., & Pabon, R. J. (2007). *Eckart's notes*. Rotterdam, Nederland: Lemniscat, Uitgeverij.

