

Over gelijkheid, diversiteit en de toekomst van het Social Work.

Lineke Verkooijen is Lector Sociale Interventie aan de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden en sinds 13 jaar directeur van onderzoek- en adviesbureau Verkooijen&Beima.

E-mail: lv@Verkooijenbeima.nl

Inleiding

‘Elk mens is gelijk’. Zo betoogde ik jaren geleden tegen een Joodse Amerikaan die ik net had ontmoet. Hij vond dat grote onzin. Hij vond zichzelf als Joodse Amerikaan absoluut niet gelijk aan mij, een blonde Friezin. Daar kon ik nog in komen en verzachte mijn uitspraak door te melden dat dan in ieder geval elk mens gelijkwaardig is. Ook dat vond hij onzin. Als iets gelijk is, is het even veel waard en als iets niet gelijk is, kan het nooit *per definitie* even veel waard zijn. Dus als niet elk mens gelijk is, is ook niet elk mens gelijkwaardig. Dat was ongeveer zijn betoog. Ik merkte dat ik van het hele gesprek nogal geëmotioneerd raakte. Het zat blijkbaar diep, dat geloof in gelijkheid en/of gelijkwaardigheid. Vrienden zijn de Amerikaan en ik dan ook niet geworden.

In de zomer van 2007 werd ik uitgenodigd als spreker deel te nemen aan een internationale conferentie in Messina (Italië). Het thema was *Migration, Minorities, and Refugees: Social Work under the Condition of Diversity*. In het voorbereidend denken over mijn bijdrage kwam ik via diversiteit op gelijkheid en via gelijkheid op de gelijkheidscultuur die in onze westerse samenleving binnen het Social Work lijkt te overheersen. Mede geïnspireerd door mijn ontmoeting met de Amerikaan vroeg ik me af of in elke samenleving ‘gelijkheid’ een leidend principe is. En wat diversiteit en dan met name een toename van de diversiteit, betekent voor een gelijkheidscultuur en, in het verlengde daarvan, voor Social Work. Ik besloot deze vragen tot vertrekpunt van mijn bijdrage op de conferentie te maken. Dit essay is een bewerking hiervan en is tevens bedoeld als uitnodiging voor verdere discussie over het onderwerp: gelijkheid, diversiteit en de toekomst van het Social Work.

Gelijkheid

Volgens Boersma (1998) vormt het werk van Plato (427-347) en Aristoteles (384-322) de basis voor de verdere Europese traditievorming met betrekking tot het gelijkheidsbeginsel. In hun tijd beweegt het gelijkheidsdenken zich tussen ‘Homoios’ en ‘Isos’. Homoios en Isos betekenen in het oud Grieks alletwee ‘gelijk’. Bij Homoios ligt de nadruk op het gelijk van aard zijn of gelijksoortigheid, waarmee het is te duiden als een kwalitatieve opvatting van gelijkheid. Er is geen abstract-algemene maateenheid, slechts onderlinge vergelijkbaarheid. Bijvoorbeeld, deze koning is even machtig als die. De maat van het ene wordt gemeten aan de maat van het andere. Het heeft de gevoelswaarde van het beschermen van de positie van de machtigen. Bij Isos ligt de nadruk op de concrete vergelijking en het

aan elkaar gelijkstellen op basis van min of meer objectieve beoordelingscriteria, en is daarmee te duiden als een kwantitatieve opvatting van 'gelijk'. Hoewel de letters ISO van de ISO-normering formeel staan voor International Standardization for Organization, had ook het Isos-begrip aan de gekozen naam ten grondslag kunnen liggen, omdat de ISO-normering een mooi voorbeeld is van deze kwantitatieve opvatting van 'gelijk'.

Met de ontwikkeling van het denken voltrekt zich de overgang van de mythische Homoios-gelijkheid naar de rationaliteit van het Isos-begrip, wat uiteindelijk resulteert in een voor de wet volledig gelijkstellen van mensen. Bij de 'opvolgers van de Grieken, de Romeinen is geen sprake van een moreel-maatschappelijke beschouwing op het vraagstuk van de gelijkheid. Centraal in deze samenleving staat het principe van de kansengelijkheid (Boersma, 1998). De rechtspraak ontwikkelt zich tot een vorm met een gevoelswaarde van het 'recht van de sterkste'. Volgens Boersma (1998) is de Antieke wereld uiteindelijk aan beide vormen van (juridische) gelijkheid ten onder gegaan. Bij de Grieken door een uiteenvallen van de te complexe socio-politieke structuur, bij de Romeinen door een volledige verstarring van de samenleving.

Na de Griekse en de Romeinse cultuur komt het antieke Christendom op. Weliswaar erkent het antieke Christendom een natuurlijke gelijkheid van mensen, maar dat krijgt, vanwege het geloof in de verdorvenheid van de menselijke wil, geen maatschappelijke gevolgen. Het al dan niet gelijk zijn van mensen is niet langer een kernwaarde van de samenleving. Deze situatie duurt tot in De Verlichting (ca 1650-1800). In deze periode ontstaat opnieuw aandacht voor het gelijkheidsbeginsel.

In de Amerikaanse Onafhankelijkheidsverklaring van 4 juli 1776 is sprake van '*All men are created equal*'. Dus elk mens is gelijk geschapen. Deze natuurrechtelijke opvatting van gelijkheid komt echter niet terug in de grondwet van 1787. Het Amerikaanse gelijkheidsdenken beperkt zich vervolgens vooral tot de buitenlandse politiek en heeft vooralsnog geen invloed op de binnenlandse maatschappelijke verhoudingen. Pas in de tweede helft van de 19^{de} eeuw worden na langdurige strijd gelijkheidsbepalingen opgenomen in de grondwet (Boersma, 1998). Het gelijkheidsdenken ontwikkelt zich bij de Amerikanen in de richting van de kansen-gelijkheid.

In de Franse verklaring van de Rechten van de Mens en Burger van 26 augustus 1789 staat in artikel 1: '*De mensen worden vrij en met gelijke rechten geboren en blijven dit*'. Men blijkt echter onvoldoende in staat de begrippen vrijheid en gelijkheid met elkaar te verbinden. Het gelijkheidsdenken ontwikkelt zich in de richting van de macht van de gelijkheid (Boersma, 1998). Hier ligt de basis van onze gelijkheidscultuur. In onze huidige Grondwet staat: '*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld*.' In de Algemene Wet Gelijke Behandeling is dit verder uitgewerkt voor wat betreft godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero en homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Discriminatie op grond hiervan is niet toegestaan. Ook in internationale verklaringen en verdragen nemen dit gelijkheidsbeginsel en non-discriminatiebeginsel een belangrijke rol in. Zo staat in Artikel 1 en 2 van de universele Verklaring

van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties uit 1948: *‘Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren (...), zonder enig onderscheid van welke aard ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte, of andere status.’*

Bij het gelijkheidsbeginsel in onze grondwet gaat het om gelijke behandeling bij gelijke gevallen. Dat betekent volgens Bijsterveld en de Goede (2006) ook ongelijke behandeling bij ongelijke gevallen. Dat wil zeggen: gevallen moeten of mogen ongelijk worden behandeld, naar de mate waarin zij – althans in relevante opzichten – van elkaar verschillen. Maar welke differentiatiecriteria kunnen daarbij worden gebruikt? Welke zijn niet in strijd met het non-discriminatiebeginsel? Omdat veel mensen niet uit dit vraagstuk komen is volgens Bijsterveld en de Goede (2006) de nadruk in Nederland steeds meer komen te liggen op een ‘gelijke behandeling’ ongeacht de situatie. Gevolg hiervan is dat elke ongelijke behandeling in de beleving van Nederlandse burgers al snel gelijk komt te staan met discriminatie. Hiermee zitten wij vast in het gelijkheidsdenken waarbinnen ‘niet gelijk of verschil’ veelal als probleem wordt gedefinieerd. Dit wordt ook wel een gelijkheidscultuur genoemd. Binnen een gelijkheidscultuur is anders zijn verdacht. Je laat je er dus niet op voorstaan dat je anders bent. Verder wordt het uitgaan van het niet-gelijk-zijn onmiddellijk vertaald als discriminatie, of laadt op z’n minst die verdenking op zich. De gelijkheidscultuur verhindert volgens Bijsterveld en de Goede (2006) bovendien een fundamentele discussie over de echte maatschappelijke vraagstukken en staat redelijke, praktische en reële oplossingen in de weg. De gelijkheidscultuur slaat het openbaar bestuur instrumenten uit handen om maatschappelijke problemen effectief aan te kunnen pakken. Jarenlang zijn bijvoorbeeld de beperkingen die de wetten van de Islam voor vrouwen met zich meebrachten niet bespreekbaar geweest. Zelfs vrouwenbesnijdenis, wat uitgaande van de westerse normen en waarden absoluut verwerpelijk is, lijkt tot op zekere hoogte gedoogd te worden, omdat we door het gelijkheidsdenken niet uit de vraag lijken te komen of we onze waarden en normen boven die van andere culturen mogen stellen. Dit gedogen, of niet handhaven van de wet, zie je overigens niet alleen in relatie tot allochtonen, het lijkt een algemeen maatschappelijk verschijnsel te zijn. Zo rijzen de illegale paardenbakken als paddestoelen uit de grond en wordt menige niet formeel gemelde aanbouw uiteindelijk getolereerd. Dit leidt tot het vermoeden dat, als we zo doorgaan, het gelijkheidsbeginsel net als bij de Grieken en Romeinen uiteindelijk tot onze ondergang zou kunnen leiden of in ieder geval onhoudbaar zal blijken te zijn. Maar wat is het alternatief?

Diversiteit

De eerste helft van de vorige eeuw kenmerkte Nederland zich als een gesegmenteerde of verzuilde samenleving. Een samenleving van verschillende gemeenschappen met name op basis van levensbeschouwing, die onderling niet met elkaar omgingen. Een katholieke jongen trouwde niet met

een gereformeerd meisje en je deed je boodschappen bij de winkelier die tot jouw kerk behoorde. De formule van toen was vreedzaam samenleven met verschillen (van Houten, 2004).

In de tweede helft van de vorige eeuw kenmerkte Nederland zich door ontzuiling en immigratie van mensen met een andere etniciteit en/of levensbeschouwing met als resultaat een multiculturele samenleving. ‘Verschil’ werd in deze periode vooral als probleem gedefinieerd (van Houten, 2004).

De laatste jaren wordt meer en meer gesproken over diversiteit. In eerste instantie vooral in relatie tot multiculturaliteit of etniciteit. In toenemende mate wordt dit begrip echter breder opgevat. Volgens Van Houten (2004) groeit Nederland naar een gevarieerde samenleving met als leidende beginselen ‘diversiteit’ en ‘gelijkwaardigheid’. Ik heb mijn bedenkingen bij deze opvatting. Niet ten aanzien van ‘diversiteit’, maar wel ten aanzien van ‘gelijkwaardigheid’ als leidend principe. Gelijkheid, ongelijkheid en gelijkwaardigheid zijn alledrie exponenten van het gelijkheidsbeginsel. Evenals Homoios, Isos en kansen-gelijkheid. En hoewel van Houten (2004) de nadruk op een gelijke waarde van ieder mens legt en niet op het gelijk zijn, blijft de keuze voor gelijkwaardigheid als leidend principe passen binnen een gelijkheidscultuur. Waarmee ik overigens niet betoog dat gelijkwaardigheid geen belangrijke waarde zou zijn. Ik zie echter niet hoe gelijkwaardigheid als leidend principe en daarmee als representant van een gelijkheidscultuur, past bij een maatschappij zonder gelijkheidscultuur. En daarmee is de gevarieerde samenleving van van Houten niet het alternatief waarnaar ik op zoek ben. Maar hoe zit het met het diversiteitsbeginsel? Misschien is er een vergelijking te trekken met de geschiedenis van het gelijkheidsbeginsel tot en met de gelijkheidscultuur. Misschien staan we aan het begin van de geschiedenis van het diversiteitsbeginsel als leidend principe voor de inrichting van onze maatschappij. Dat zou betekenen dat het resultaat een diversiteitscultuur is. Overigens zal ook deze cultuur op enig moment niet meer voldoen, dat is inherent aan ontwikkeling, maar zo ver zijn we op dit moment nog niet. Laten we dus het concept ‘diversiteit’ en ‘diversiteitscultuur’ nader beschouwen.

Diversiteit betekent verscheidenheid. De brede opvatting van diversiteit betreft alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. De zichtbare dingen - zoals leeftijd, huidskleur, geslacht, handicap - en de minder zichtbare dingen zoals culturele en sociale achtergrond, competenties en werkstijlen. Diversiteit is bovendien multidimensionaal. Mensen verschillen op meerdere aspecten van elkaar en de aspecten waarin ze van elkaar verschillen, kunnen ook weer verschillen (van Houten, 2004). Bij deze opvatting van diversiteit gaat het dus niet alleen over verschillen in etnische of culturele achtergrond, zoals bij de smallere opvatting van diversiteit. Ik kies in dit artikel voor de brede opvatting van diversiteit. Met name omdat ik vermoed dat een gefragmenteerde opvatting van het verschijnsel ‘diversiteit’ voor een nadere beschouwing in relatie tot het diversiteitsbeginsel, niet goed mogelijk of zelfs niet wenselijk is. Want is een ‘gefragmenteerde bestudering van diversiteit’ eigenlijk niet zoiets

als een contradictio in terminis? Natuurlijk kun je een deel van de diversiteit bestuderen, maar vermoedelijk niet vanuit het gezichtspunt van de diversiteit zelf. En als gefragmenteerde bestudering van het verschijnsel diversiteit wel mogelijk is, is het risico dan niet erg groot dat we ons teveel laten afleiden door allerlei factoren die meer samenhangen met het gekozen fragment of aspect, dan met het verschijnsel diversiteit, zoals bijvoorbeeld het aspect 'etniciteit' bij bestudering van de etnische diversiteit? Op basis van deze overwegingen kies ik in de context van dit artikel dus voor de brede opvatting van het begrip diversiteit.

En wat is nu een diversiteitscultuur? Een rechtstreeks antwoord op deze vraag heb ik niet kunnen vinden. Het opzoeken van de term 'diversiteitscultuur' via Google levert acht hits op. De term 'diversiteitscultuur' (zonder s) levert drie hits op. Twee publicaties blijken dezelfde te zijn. Dat leidt tot het resultaat van negen stukken tekst waarin 'diversiteitscultuur' expliciet is benoemd. De oudste publicatie is van 2002. In één van de publicaties wordt een diversiteitscultuur gedefinieerd als *Een cultuur waarin verscheidenheid aan mensen in de manier waarop zij denken en doen tot haar recht kan komen* (In Touch, Nieuwsbrief Juni 2004, <http://www.intouchwrm.nl/nieuws/archief/nieuwsbrief200406.html>). Het doel van de diversiteitscultuur in deze publicatie is dat er meer vrouwen en allochtonen binnen het politiekorps zullen komen te werken. Ook in de andere publicaties wordt de term vooral gebruikt in relatie tot het bestrijden van discriminatie (o.a. De Haas 2007; De Graaf, 2003; Verhoeven, 2002).

In één stuk wordt de rechtvaardigheid als centrale waarde van de diversiteitscultuur geduid (Pavan-Woolfe, 2007). Deze publicatie gaat over 2007 als het Europees Jaar van de gelijke kansen voor iedereen. De doelstelling van het Jaar is de publieke opinie bewust te maken van de voordelen van een rechtvaardige samenleving die iedereen, ongeacht zijn geslacht, etnische of raciale afkomst, godsdienst of overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, dezelfde kansen biedt met de nadruk op de voordelen van diversiteit als bron van sociaal-economische vitaliteit die Europa moet erkennen en valoriseren (Pavan-Woolfe, 2007). Hoewel Bijsterveld en de Goede (2006) niet expliciet ingaan op een diversiteitscultuur, lijken zij van mening dat het openbaar bestuur terug moet naar de oorspronkelijke betekenis van onze grondwet om maatschappelijke problemen effectief aan te kunnen pakken. Dat betekent dat ongelijke behandeling in gelijke gevallen niet is toegestaan, maar dat ongelijke behandeling in ongelijke gevallen wel is toegestaan. Ongelijke behandeling behoeft echter wel rechtvaardiging, dus argumentatie; het gemaakte onderscheid moet een legitiem doel dienen en het onderscheid moet noodzakelijk en proportioneel zijn. Ongelijke behandeling van ongelijke gevallen is dan niet hetzelfde als willekeur.

In vier publicaties wordt respect expliciet als waarde gekoppeld aan diversiteit of een diversiteitscultuur. Zo staat bijvoorbeeld in artikel 4 van de universele verklaring van de UNESCO dat

“De verdediging van culturele diversiteit een ethische verplichting is, die onlosmakelijk verbonden is met het respect voor de menselijke waardigheid” (Charhon, 2007).

De politieke filosofie van Avishai Margalit (2001), in wiens denken existentiële problemen van respect en vernedering centraal staan, stelt dat een rechtvaardige samenleving in de geest een fatsoenlijke samenleving is, of een samenleving waarin individuen en groepen niet vernederd worden door de instituties van die samenleving. Daarbij is het belangrijker te strijden tegen discriminatie dan voor gelijkheid. Respect voor alle mensen als centraal thema wordt door hem uitgewerkt in termen van niet-vernedering en zelfrespect (Margalit 2001). Ook in de gevarieerde samenleving van van Houten heeft ieder mens recht op respect en op anders-zijn. Respect wordt door hem beschreven in termen van respect ontvangen, respect geven en zelfrespect. Een verder uitwerking van deze termen wordt niet gegeven. Respect lijkt op basis van voorgaande bevindingen echter wel een belangrijke waarde in de diversiteitscultuur te zijn. Maar wat wordt dan bedoeld met ‘respect’. Enige tijd geleden hoorde ik een discussie tussen twee theologen over het begrip respect. De ene theoloog was een Nederlander, de ander kwam uit India. De man uit India vroeg aan de Nederlander: *‘Wat versta jij onder respect.’* *‘Wel’* was het antwoord, *‘In Nederland verstaan we onder respect dat je mensen in hun waarde laat. Dat mensen hun eigen dingen kunnen denken en doen en dat jij daar van af blijft.’* *‘Nou’* zei de man uit India, *‘Dan hoef ik jouw respect niet. Want jouw respect betekent dat je je niets hoeft aan te trekken van mij.’* Waarop de Nederlander vroeg wat hij dan onder respect verstond. Het antwoord luidde *‘Respect is dat je bewust het risico accepteert dat het denken en doen van de ander invloed kan hebben op het denken en doen van jezelf.’* Het mensen in hun waarde laten van de eerste omschrijving roept het beeld op van gelijkwaardigheid. Elke opvatting, het denken en doen van alle mensen heeft dezelfde waarde. Want waarom zou je er anders van af blijven? Onverschilligheid zou een optie kunnen zijn, maar onverschilligheid en respect laten zich op basis van de gevoelswaarde die het oproept niet met elkaar verenigen. Toch herken ik in het dagelijks leven om mij heen vooral de opvatting van respect waarbij we de ander laten doen en denken wat hij wil zonder dat dat invloed op onszelf heeft. De omschrijving van de Nederlander lijkt daarmee goed te passen bij een gelijkheidscultuur met gelijkwaardigheid als centrale waarde. Daartegenover staat de tweede omschrijving van respect. Een omschrijving waarbij respect niet als iets vrijblijvends wordt gepresenteerd. Een omschrijving waarin ik een luisteren naar, of nog beter, een horen van de ander als belangrijke waarde meen te herkennen. Mijn voorlopige conclusie is dat deze tweede omschrijving van respect goed zou passen bij een diversiteitscultuur.

Samenvattend kom ik tot de volgende kenmerken van een diversiteitscultuur:

1. In een diversiteitscultuur is de mens/burger niet te beschouwen op basis van één of enkele kenmerken, zoals etniciteit, geloof of geslacht. Iemands identiteit wordt bepaald door een telkens unieke combinatie van kenmerken. Dit vereist een integrale benadering van de mens.

2. In een diversiteitscultuur zijn verschillen geen probleem, maar een uitdaging om deze zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen.
3. Kernwaarden van een diversiteitscultuur zijn rechtvaardigheid en respect (in de betekenis van *bewust het risico accepteren dat het denken en doen van de ander invloed kan hebben op het denken en doen van jezelf*). Met deze kernwaarden is de argumentatie belangrijker dan gelijk of ongelijk hebben of zijn.

En daarmee kom ik bij het laatste vraagstuk van dit artikel.

Social Work in een diversiteitscultuur

Het doel van social work is bevorderen dat mensen in onze samenleving tot hun recht komen, als mens en als burger. In een diversiteitscultuur betekent dat het leveren van maatwerk. Immers, alle mensen met al hun verschillen, moeten tot hun recht kunnen komen. Maatwerk is overigens niet exclusief voor een diversiteitscultuur, maar een diversiteitscultuur zonder maatwerk is ondenkbaar.

Bij social work onderscheid ik verder grofweg twee invalshoeken:

1. Preventieve sociale interventies om sociale uitsluiting te voorkomen en
2. Curatieve sociale interventies om maatschappelijke participatie te bevorderen

Wat betekent een diversiteitscultuur voor de preventieve sociale interventies?

Volgens van Houten (2004) kan bij maatwerk alleen in dialoog de maat worden bepaald. Maar met wie en hoe ga je in dialoog om sociale uitsluiting te voorkomen? In principe kan elk mens sociaal worden uitgesloten. Dat betekent dat de dialoog in wezen met elk mens moet worden gevoerd. Voor de dialoog geldt op basis van de gevonden kenmerken van een diversiteitscultuur dat de argumentatie belangrijker is dan gelijk of ongelijk hebben of zijn. Van Houten (2004) spreekt in zijn boek in dit kader over het vitaliseren van 'moreel beraad', waarbij per geval wordt nagegaan wat passend is. Immers, er is geen sprake van standaardisatie en wat dat betreft zijn er geen voorgeprogrammeerde handelingsrepertoires. Deze gedachte spreekt mij bijzonder aan. Temeer daar ik me al jaren afvraag waarom onze kinderen op hun school niet met elkaar leren discussiëren over en reflecteren op samenlevingsvraagstukken en hun eigen opvattingen daarin. Bij het vitaliseren van moreel beraad zie ik dan ook heel concreet voor me hoe de Nederlandse kinderen al vanaf hun eerste schooljaren met elkaar in discussie gaan, al dan niet op basis van casuïstiek, over de impact van allerlei verschillen op maatschappelijke en persoonlijke waardering. Maar ook via de massamedia zie ik interessante mogelijkheden voor moreel beraad. Het vitaliseren van moreel beraad zie ik dan ook als een hele belangrijke preventieve activiteit voor het social work in een diversiteitscultuur. Wetenschappelijk onderzoek kan worden ingezet om de waarde van deze activiteit voor de burger en de samenleving te onderzoeken.

Wat betekent een diversiteitscultuur voor de curatieve sociale interventies?

In Nederland wordt op dit moment vooral gekozen voor een zoals ik dat noem, generalistische aanpak binnen de zorg en welzijnsdiensten of het één-loketten-ideaal van waaruit flexibel kan worden ingespeeld op allerlei behoeften van mensen teneinde tot optimale maatschappelijke participatie van alle burgers te komen. De generalistische aanpak wordt vooral ingegeven door de behoefte aan een integrale benadering van de mens. De vraag is echter of een integrale benadering van de mens alleen kan worden bereikt door een generalistische aanpak. De generalistische aanpak veronderstelt dat het mogelijk is om een heel scala aan veelal snel wisselende, verschillende problemen en oplossingen binnen hun context te kunnen overzien. Dit laatste past op zich wel in een diversiteitscultuur. Ik vermoed echter dat de keuze voor het generalistische karakter van de aanpak meer past bij de gelijkheidscultuur dan bij een diversiteitscultuur. Bij een diversiteitscultuur is de diversiteit in principe oneindig. Een belangrijk aspect van de diversiteitscultuur is dat je moet accepteren dat de diversiteit te groot is om als mens alles te kunnen overzien. Een generalistische aanpak is dan niet haalbaar. Binnen een diversiteitscultuur pleit ik dan ook voor een specialistische aanpak. Specialististen die hun deelgebied wel kunnen overzien en bijhouden. En misschien worden het, naarmate de diversiteit toeneemt, wel steeds meer deelgebieden. Ook dat moet je accepteren in een diversiteitscultuur. Door bewust te kiezen voor een specialistische aanpak en af te zien van de generalistische aanpak, krijgen andere vraagstukken en andere oplossingsrichtingen een kans om de gewenste integrale benadering te realiseren. Met de keuze voor een specialistische aanpak neemt bijvoorbeeld het belang om het totaal van de inhoud van alle mogelijk deelgebieden te willen overzien af en is het denkbaar dat vooral de behoefte aan meer inzicht in de veelal complexe samenhang tussen deelgebieden toeneemt. Bij een diversiteitscultuur past geen lineair denken, maar macramédenken (Gert Schout, 2007).

Het gaat in mijn beleving bij de diversiteitscultuur om een samenhang- of logistiek-ideaal en niet om een één-loket-ideaal. Niet het bij elkaar brengen van allerlei deelgebieden in één loket, maar het organiseren van adequate schakels tussen die deelgebieden staat centraal. En dat doet logistiek. Doordenkend op het logistiek-ideaal kom ik ook op het JIT-principe. Het just in time leveren van producten of diensten. In een diversiteitscultuur moet je de verandering voor zijn. Op het juiste moment de juiste zorg of hulp bieden aan de juiste mensen is dan van het grootste belang om maatschappelijke participatie te bevorderen. In Nederland zijn soms wel 17 verschillende instanties of hulpverleners betrokken bij één casus, die allemaal hun eigen traject in gang zetten. Het mag duidelijk zijn dat dat niet allemaal just in time verloopt. Waar overlappen die trajecten elkaar? Wat is overbodige herhaling? Hoe kunnen we sneller en effectiever reageren? Wetenschappelijk onderzoek kan en moet op deze en vergelijkbare vragen een antwoord geven voor een goede toekomst van het curatieve social work in een diversiteitscultuur. Een toekomst die er toe doet. Voor de individuele burger en voor de samenleving als geheel.

Literatuur

1. Bijsterveld, S. van, P. de Goede (2006). Het openbaar bestuur. In: Paul de Beer, Jelle van der Meer, Pieter Pekelharing (red). *Gelijk*. Amsterdam: Van Genneep/De Balie.
2. Boersma, D. A. A. (1998). *Mens, mensura, iuris : over rechtsbewustzijn, gelijkheid en mensenrechten*. Deventer : Kluwer. [Proefschrift]
3. Charhon, P. (2007). Welke zijn de bouwstenen van diversiteit in Europa? Brussel, Les Cahiers de la Solidarité nr 10, p. 43-47.
4. Graaf H. de, B. van de Meerendonk, P. Vennix, I. Vanwesenbeeck (2003). *Beter voor de klas, beter voor de school: Werkbeleving en gezondheid van homo- en biseksuele mannen en vrouwen in het onderwijs*. Dordrecht: Drukkerij Dekkers.
5. Haas S. de, M. Zaagsma, M. Höing, W. van Berlo, I. Vanwesenbeeck (2007). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006*. Delft: Eburon.
6. Houten, D. van (2004). *De gevarieerde samenleving*. Utrecht: De Tijdstroom.
7. Margalit, A. (2001). *De fatsoenlijke samenleving*. Amsterdam: Van Genneep.
8. Nederlandse vereniging van maatschappelijk werkers (2006). *Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker*. Utrecht: NVMW.
9. Pavan-Woolfe, L. (2007). Diversiteit: wat staat er in het Europese beleid op het spel? *Diversiteit in verscheidenheid*. Brussel, Les Cahiers de la Solidarité nr 10, p. 17-22.
10. Schout G (2007). In een persoonlijk gesprek.
11. Verhoeven H., G. Doyen, M. Lamberts, M. Janssens & A. Martens (2002). *Integratie in het kwadraat*. Leuven: Katholieke universiteit.

Geraadpleegde websites:

1. www.aob.nl
2. www.intouchwrm.nl
3. www.diversityatwork.net
4. www.cocmiddenzeeland.nl
5. www.eur-lex.europa.eu
6. www.janssenpharmaceutica.be
7. www.vlaanderen.be
8. www.minbzk.nl
9. www.belgium.be
10. www.stop-discrimination.info
11. www.pourlasolidarite.be

Summary

Diversity implies variety. Diversity refers to the differences between people. Visible aspects – such as age, skin colour, gender, disability – and less or non-visible aspects such as cultural and social background, skills and competencies, and style of working. If you can handle diversity, you will be

able to handle different kinds of people. The concept of 'equality' can be seen as opposite from the concept of 'diversity'. Dutch society can be characterized as a culture of equality. Due to increasing diversity it is argued this culture of equality will eventually turn out to be unfavourable. A culture of diversity is reasoned to be an inevitable alternative. A first exploration of the characteristics of such a culture and its significance for the work of the Social Worker is being done at present.