

KRACHT

Hoe verhouden studenten en beginnend maatschappelijk werkers met een Turkse of Marokkaanse achtergrond zich tot het werk? Wat is hun kracht in het werk met cliënten van Turkse of Marokkaanse afkomst? En voor autochtone cliënten? Met die vragen interviewden vierdejaars MWD-studenten veertig (aankomend) maatschappelijk werkers. Hun achtergrond en hun ruime interculturele communicatievaardigheden blijken goed van pas te komen.

DOOR AYDAN ARSLAN, NURDEMET DEMIREL & PETER HENDRIKS

Het maatschappelijk werk 'verkleurt'. In het studiejaar 2013-2014 had ongeveer 20 procent van de MWD-afgestudeerden aan de Hogeschool Utrecht een Turkse of Marokkaanse achtergrond. Het gaat om studenten, veelal van de tweede generatie, dochters van migranten. Mannen zijn ook binnen deze groep veruit in de minderheid in het maatschappelijk werk.

Niet-westerse cliënten, met een groot aandeel Turkse en Marokkaanse Nederlanders, waren er natuurlijk al langer. Veel maatschappelijk werkers ervaren het werk met deze cliënten als ingewikkeld en moeilijk (Van der Haar, 2010). Organisaties doen hun best om deze cliënten te bereiken en vertalen dat in het aannemen van collega's met eenzelfde afkomst (Felten, 2011). En inmiddels zijn studenten en professionals met een Turkse of Marokkaanse achtergrond volop zichtbaar in de opleidingen en het werkveld.

MEER BEGRIP

Het sociaal werk in Nederland is 'westers' georiënteerd en de vraag is hoe deze nieuwe professionals, die zich overwegend identificeren als moslim, het sociaal werk gaan beïnvloeden. In hoeverre zetten Turkse en Marokkaanse werkers het 'verschil', hun andere religieuze, culturele of etnische identiteit in, in het werk? En in hoeverre ervaren ze hun achtergrond als een kracht?

Van januari tot mei 2014 deden acht vierdejaars studenten MWD onderzoek naar Marokkaanse en Turkse studenten en beginnende professionals in het maatschappelijk werk. Het onderzoek was onderdeel van een promotieonderzoek van het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI) van de Hogeschool Utrecht. Zij interviewden twintig vierdejaars Turkse en Marokkaanse studenten en twintig professionals in het werkveld. Alle

gesprekken werden gevoerd door interviewers met eenzelfde achtergrond als die van de geïnterviewde.

Mijn kracht... Ik denk dat als ik mijn cultuur, geloof en mijn eigen karakter allemaal bij elkaar zou nemen, dan denk ik dat ik veel meer begrip heb voor situaties dan mijn collega's die bepaalde culturen enzovoort niet kennen. En ik kan ook veel makkelijker mij in cliënten verplaatsen als ze het over bepaalde onderwerpen hebben, omdat je weet hoe dat gaat en je weet dat je daar ook niet zo makkelijk over kan doen.'

OVERWEGEND NIET-WESTERS

Uit de interviews blijkt dat Turkse en Marokkaanse studenten in het maatschappelijk werk overwegend werken met niet-westerse cliënten. Niet zozeer omdat zij daar zelf voor kiezen, maar vooral omdat ze door leidinggevendenden of collega's gekoppeld worden aan deze cliënten, en omdat niet-westerse cliënten daar soms expliciet om vragen. Men spreekt de taal van de cliënt (Arabisch, Berbers of Turks) en is in staat, waar nodig, te tolken.

Ook zien de respondenten zichzelf als expert in het werken met niet-westerse cliënten. Zij ervaren bijvoorbeeld meer vertrouwde met de collectivistische culturen, met sterke familiebanden. De hulpverlenersrol heeft volgens de respondenten nauwe verwantschap met de rol die men al op jonge leeftijd speelde in het eigen gezin, door te vertalen voor de eigen ouders, te bemiddelen, te helpen bij het bezoek aan de huisarts, het zelf sturen en bijhouden van de eigen studievoortgang op de ouderavond en op te komen voor de belangen van de familie. De kracht van de eigen identiteit zit vooral in de eigen ervaring, het vanuit meerdere perspectieven leren kijken, het vermogen om deel-identiteiten met elkaar te verbinden, waardoor men meer begrip kan opbrengen en zich beter kan inleven.



Zij ervaren meer vertrouwdheid met collectivistische culturen, met sterke familiebanden

‘Wat ik heel erg als voordeel heb meegenomen vanuit mijn achtergrond, is, omdat je juist van twee culturen wat meekrijgt, dat je het anders-zijn niet zo vreemd vindt, omdat je zelf ook beïnvloed wordt door diversiteit en verschillen. Ik denk echt dat diversiteit een meerwaarde is voor het beroep, zeker als maatschappelijk werker, omdat je ook met verschillende mensen in aanraking komt met diverse achtergronden. Je kijkt niet snel op tegen dingen die anders zijn. Dat is wel echt een pluspunt.’

JEZELF BLIJVEN

De beginnende professionals zijn op zoek naar de verbinding tussen de persoonlijke leefwereld, waarin hun geloof en culturele achtergrond een belangrijke rol spelen, en de profes-

sionele wereld. Het lijkt erop alsof zij langzaam meer ruimte innemen om hun eigen religieuze en culturele identiteit in het werk te kunnen inzetten.

‘Ja, ik kijk daar wel op een open manier tegenaan, maar ik vind toch dat je je eigen cultuur en identiteit moet behouden als persoon. Dat je niet bijvoorbeeld je eigen identiteit vergeet als je ergens gaat werken. Ik heb er wel respect voor ja, maar je moet jezelf blijven zeg maar.’

Voor veel respondenten sluit de keuze voor de opleiding MWD naadloos aan bij hun migratiegeschiedenis, hun rol als vrouw in de familie, hun culturele achtergrond en hun geloof. De weinige Marokkaanse en Turkse mannen in het sociaal werk kiezen

meer voor het jongerenwerk of de sociaaljuridische dienstverlening. 'Jongerenwerk is geen werk voor vrouwen, dan zit je tussen de mannen,' zegt een enkeling als mogelijke verklaring. De vrouwelijke respondenten zien wel het belang van meer mannen in het beroep, als voorbeeld voor ouders en kinderen. 'De vader mis je in de opvoeding, daardoor gaat het mis.'

De eigen kracht in het werk definiëren de respondenten dus vooral in relatie tot cliënten met een vergelijkbare achtergrond. Maar ook voor westerse cliënten zien de respondenten het geloof als een steun in de hulpverlening, als inspiratie of als kracht om op te kunnen tegen het leven. Daarbij is de behoefte van de cliënt altijd uitgangspunt.

Al dan niet vermeende 'gelijkenis' tussen hulpverlener en cliënt kent voordelen, maar kan de hulpverlener ook kwetsbaar maken, zo blijkt uit de interviews. Turkse en Marokkaanse cliënten kunnen bijvoorbeeld druk uitoefenen op professionals met een zelfde achtergrond. Zeker als men tot dezelfde hechte gemeenschap behoort, is de scheiding tussen de persoonlijke en de professionele wereld soms lastig.

'Verschil' tussen hulpverlener en cliënt is volgens de respondenten dan ook soms een voordeel. Zij geven aan dat verschil bij problemen op het gebied van seksualiteit en seksueel misbruik – onderwerpen die vaak omgeven zijn met gevoelens van schaamte – juist de gewenste afstand kan bieden. Dan liever geen hulpverlener uit de eigen gemeenschap.

INSPIRATIE EN NEUTRALITEIT

Wat opvalt is dat veel (toekomstige) werkers worstelen met het begrip 'neutraliteit', zeker omdat zij het geloof ervaren als een belangrijke inspiratiebron en steun in het werk. Dat blijkt bijvoorbeeld uit dit citaat:

Ik vind wel dat je neutraal moet blijven maar soms ligt dat niet voor de hand want wij zijn mensen, zoals ik toen net al zei. Waarden en normen spelen altijd een rol. Reflecteren is hierbij belangrijk en je ook echt bewust zijn van oké, in welke situatie komen mijn geloofsovertuigingen naar voren en belemmeren ze mij of hebben ze invloed op mijn beroep? Die vraag moet je altijd wel stellen denk ik als je iets doet, als je je beroep uitvoert. Ik denk dat ik het wel inzet. Soms onbewust maar soms ook bewust. Misschien klinkt het heel raar maar ik denk dat ik voor wel 70 procent mijn geloofsidentiteit inzet in het beroep.'

Over wat het betekent om het geloof in te zetten binnen een 'neutrale overheidsinstelling' wordt in het onderwijs en de beroepspraktijk echter nog nauwelijks gesproken (Van 't Hof, 2013). Een andere respondent gaat erover door:

Nee, ik zou mensen nooit proberen te overtuigen, of bekeren tot de islam, maar wat ik wel deed af en toe als ik zag dat iemand gelovig was en dat zag ik aan de manier waarop over god gesproken werd, dan probeerde ik me

daarin te mengen. Dan had ik bijvoorbeeld een cliënt die gelovig was, christelijk, en die wist dat ik islamitisch was, maar ik sprak niet over Allah maar god, en vroeg ik "Bij je ook iedere dag?" en dat vond hij heel fijn. Dan komen we makkelijk op een lijn, ook al geloof ik in de islam, in de koran en jij in de bijbel; eigenlijk is het één boek met veel overeenkomsten. Wat jij niet mag volgens god, mag ik ook niet en zo kwamen we op één lijn uit. En zij vonden het weer fijn om zo normaal met een Turkse te kunnen praten, omdat ze ook waarschijnlijk negatieve ervaringen hebben gehad.'

De respondenten ervaren wel dat het inzetten van wat zij zelf als hun kracht ervaren, hun geloof en culturele achtergrond, op gespannen voet kan staan met wat van hen als 'neutrale' professional verwacht wordt. Daardoor kunnen zij onzeker worden en zich terughoudend opstellen. Uiteindelijk doen de onderzoekers ook aanbevelingen aan het onderwijs, het werkveld en de NVMW om de discussie over de betekenis van neutraliteit in relatie tot de Beroepscode op gang te brengen (Zie kader).

VOORZICHTIGHEID

De houding ten opzichte van moslims in Nederland is al enige tijd verhard. Toch ervaren respondenten de professionele wereld als 'redelijk veilig'. Ze voelen zich niet gediscrimineerd binnen het werk, ondanks dat cliënten en collega's soms beledigende opmerkingen kunnen maken. Men wil het ook liever niet zien als discriminatie: 'Wij noemen dat liever niet zo, dat is cultuur, dat heeft met bescheidenheid te maken, schaamte en trots en het geen slachtoffer willen zijn.'

Respondenten geven wel aan een voorkeur te hebben voor cultureel diverse teams. Soms spreken ze over 'witte', 'mono-culturele' organisaties, omdat ze leidinggevenden van Turkse of Marokkaanse afkomst missen.

We vermoeden dat leidinggevenden nog te weinig zicht hebben op de kwaliteiten van de nieuwe professionals enerzijds, maar dat zij zelf ook meer van zich kunnen laten horen, anderzijds. Discussies of confrontaties met collega's over de vermeende tegenstelling tussen westerse en niet-westerse waarden, zijn er niet. Verschil maken, anders zijn, heeft vaak een negatieve connotatie, ook tussen collega's onderling, zo meent een Turkse professional en student/onderzoeker:

'Ja, dan zeggen ze opeens tegen me, "Ja, jij bent ook gewoon een Nederlander hoor, je hoort erbij". Waarom zou ik niet anders mogen zijn? Hoor ik er dan niet bij? Ik ben een Nederlander/Turk. Veel respondenten zeggen: "Ik moet bewijzen wie ik ben" en dan probeer je eigenlijk één van hen te worden, dus juist niet anders te zijn.'

De respondenten signaleren voorzichtigheid, zowel bij zichzelf als bij (autochtone) collega's, uit angst om te discrimineren. Het vaak heftige maatschappelijke debat over islam speelt hierin een belangrijke rol.

AANBEVELINGEN

Aan de NVMW

- ✓ Debat is wenselijk over het belang en de betekenis van 'neutraliteit' in het maatschappelijk werk en de consequenties die dit heeft voor het inzetten van persoonlijke professionaliteit, waaronder de rol van het geloof. Aangezien leidinggeven in organisaties hierover te weinig spreken, is het een taak van de NVMW.

Aan het maatschappelijk werk

- ✓ Het Beroepsprofiel beschrijft dat de maatschappelijk werker de persoonlijke professionaliteit kan inzetten als belangrijkste instrument in de hulpverlening. Deze persoonlijke professionaliteit bestaat uitdrukkelijk ook uit de eigen culturele en religieuze achtergrond. Organisaties dienen daarom open te staan voor deze kanten van persoonlijke professionaliteit.
- ✓ Niet-westerse professionals kunnen hun deskundigheid net zo goed inzetten bij westerse cliënten. Hun achtergrond en ervaringen kunnen ook een meerwaarde hebben in het werken met autochtone cliënten. Cliënten met een niet-westerse afkomst moeten daarom niet automatisch gekoppeld worden aan niet-westerse hulpverleners.
- ✓ Cultureel diverse teams dragen bij aan een betere kwaliteit van de hulpverlening. Dit betekent ook dat er meer niet-westerse leidinggevers nodig zijn in het maatschappelijk werk.

Aan de opleidingen MWD

- ✓ Er is meer aandacht in het beroepsonderwijs nodig voor interculturele communicatie. Het Beroepsprofiel benoemt dit ook: 'Leren om communicatiebarrières en -conflicten op basis van diversiteit te analyseren, te benoemen en tot punt van aandacht en interventie te maken'.
- ✓ Ook is er in de opleidingen meer aandacht nodig voor beroepswaarden, de morele identiteit van het beroep en de Beroepscode.

Aan Turkse en Marokkaanse maatschappelijk werkers

- ✓ Wees niet bang je eigen identiteit als professional in te zetten: zet het in als voordeel binnen het maatschappelijk werk. Laat van je horen in het werk en durf verschil te maken.

AFSTANDEN OVERBRUGGEN

Grotere aantallen Turkse en Marokkaanse studenten vinden hun weg als professional in het maatschappelijk werk. Zij verzetten zich tegen de negatieve beeldvorming in de samenleving ten aanzien van moslims in het algemeen en eisen een positiever beeld op, door in te zetten op hun meerwaarde, hun kracht voor het vak. Zij willen iets betekenen, een bijdrage leveren aan een gelijkwaardige, rechtvaardige samenleving. De verwachtingen ten aanzien van deze groep zijn dan ook hooggespannen. Ze willen als vrouw en dochter succesvol zijn in het onderwijs, hun eigen ambities en die van hun ouders waar maken, als moeder de waarden overdragen op hun kinderen en hen opvoeden tussen twee werelden, en als ambassadeur

bemiddelen tussen moslims en niet-moslims (Ho, 2005). Uit het onderzoek komt naar voren dat ze ook in het werk veel van zichzelf verwachten: als professional in het werken met niet-westerse cliënten in een westers beroep. Het is opmerkelijk dat in het publieke debat deze vrouwen soms gestereotypeerd worden 'als slachtoffer van de islam, terwijl ze juist een sleutelrol spelen in het emancipatie- en integratieproces van minderheden in Nederland' (De Jong, 2012).

Turkse en Marokkaanse studenten benoemen hun kwaliteiten, die zij koppelen aan hun dubbele achtergrond en als kracht ervaren binnen het beroep als: inlevingsvermogen, cultuursensitiviteit en interculturele communicatieve vaardigheden. Deze kwaliteiten zetten zij in, in het werken met zowel hun westerse als hun niet-westerse cliënten.

Deze kwaliteiten komen goed van pas. Professionals moeten immers kunnen verbinden, onderhandelen, bemiddelen en schakelen. Maar deze maatschappelijk werkers dienen daarbij grotere afstanden te overbruggen, speciaal in het werken met westerse cliënten. Misschien schuilt juist daarin hun kracht. Als zij de ruimte krijgen, kunnen we ook in professionele zin daarom nog veel van hen verwachten.

Aydan Arslan en Nurdemet Demirel werkten mee aan het onderzoek en studeerden in 2014 af als maatschappelijk werker aan de Hogeschool Utrecht. Nurdemet Demirel is leraar in opleiding. Ze volgt de Kop-opleiding omgangskunde. Aydan Arslan werkt als buurtteammedewerker bij het buurtteam Sociaal Utrecht. Peter Hendriks is docent en onderzoeker bij het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI) van de Hogeschool Utrecht. Hij doet promotie-onderzoek naar Turkse en Marokkaanse maatschappelijk werkers.



Bronnen

- Arslan A., Demirel, N., Muilwijk, J. & Vos, A. (2014). *De kracht van Turkse en Marokkaanse beginnende professionals binnen het maatschappelijk werk*. Afstudeeronderzoek van Hogeschool Utrecht (MWD).
- Felten, H. (2011). Allochtoon als alibi? *Maatwerk*, nr.1, februari 2011.
- Haar, M. van der, (2007). *Ma(r)king Differences in Dutch Social Work, Professional Discourse and Ways of relating to Clients in Context*. Amsterdam: Dutch University Press.
- Hof, van 't E. (2013). Onderzoek naar levensbeschouwing in het social work. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 3, 2013.
- Ho, W., (2005). Crossing the Cultural Divide between Muslim and Non-Muslim: Formation of Ambassadorial Identity. *Social Identities*, 11 (1), 5-19. London: Routledge.
- Jong, M. de, (2012). *Ik ben die Marokkaan niet. Onderzoek naar identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse HBO-studenten*. Amsterdam: VU, University Press.
- Ziyani, S., Boubkri, R., El Ouardi, K., Bounjoua, Y. (2014). *Het geloof binnen het maatschappelijk werk*. Afstudeeronderzoek van Hogeschool Utrecht (MWD).