



**Scan cultuursensitief werken
met betrekking tot
toekomstige professionals**

**Een verkennend onderzoek binnen de
opleidingen Social Work en Sociaal
Juridische Dienstverlening**

Colofon

Titel	Scan cultuursensitief werken met betrekking tot toekomstige professionals. Een verkennend onderzoek binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening.
Auteur	Benjamin Bremer, Laura Metwally en Lotte Scheeren
Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
Datum	24-3-2023

ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.



ECBO
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6872500
www.ecbo.nl

© ECBO 2023

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft ECBO een verkennend onderzoek uitgevoerd naar het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleidingen Social Work (mbo en hbo) en Sociaal Juridische Dienstverlening (hbo). Het doel van dit rapport is verkennen in welke mate de professionals van de toekomst – die mogelijk betrokken zijn bij de preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening – worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken en welke behoefte er zijn om het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken door te ontwikkelen.

Cultuursensitief werken in de context van dit onderzoek houdt onder meer in dat professionals zich bewust zijn van culturele factoren die een rol kunnen spelen, zich een beeld kunnen vormen van kansrijke oplossingen én zich bewust worden van hun eigen ideeën omtrent preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. In dit onderzoek stellen we drie onderdelen vast die nodig zijn om cultuursensitief te kunnen werken:

1. Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen (“de ik”);
2. Kennis over andere culturen en groepen mensen;
3. Het omzetten van kennis in de manier van werken.

Onderzoeksaanpak

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken en de mogelijke wensen omtrent doorontwikkeling, hebben we bij 14 onderwijsinstellingen twee activiteiten uitgevoerd:

- Deskresearch: We hebben de vanuit de opleiding – Social Work of Sociaal Juridische Dienstverlening – opgestuurde documentatie over het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleiding bestudeerd om meer inzicht te krijgen in het huidige aanbod.
- Verdiepend interview: We hebben een verdiepend interview gehouden met relevante onderwijsprofessionals binnen de opleiding Social Work of Sociaal Juridische Dienstverlening, zoals de opleidingsmanager, curriculumontwerper en/of docent van de betreffende opleiding, om meer inzicht te krijgen in (de ervaringen met) het huidige aanbod en wensen omtrent doorontwikkeling.

Resultaten

Uit het onderzoek komt naar voren dat de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening het allemaal belangrijk vinden dat professionals van de toekomst worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken. Hierbij is het van belang om te benoemen dat “cultuur” niet op alle opleidingen hetzelfde wordt gedefinieerd. De opleidingen leiden studenten op tot professionals die in hun werk te maken kunnen krijgen met veel verschillende doelgroepen, en hebben het daarom naast cultuur over allerlei verwante onderwerpen, zoals diversiteit, inclusiviteit en welzijn.

Veel onderwijsinstellingen zijn al op de goede weg en werken aan alle drie de onderdelen van de definitie van cultuursensitief werken, namelijk kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen, kennis over andere culturen en groepen mensen, en het

omzetten van kennis in de manier van werken. Het onderzoek laat echter ook zien dat er nog verbeteringen mogelijk zijn:

- De opleidingen geven aan dat er meer expliciete aandacht voor het thema zou kunnen of moeten zijn. Ze geven aan dat de mate waarin het thema in de opleiding aan bod komt ook afhankelijk is van de huidige student- en docentpopulatie. Er is te weinig expliciete aandacht op basis van een rode draad, waardoor het te snel naar de achtergrond verdwijnt en er niet altijd expliciet op getoetst wordt.
- De opleidingen geven aan dat niet alle docenten zich even toegerust en zeker voelen in het behandelen van cultuursensitiviteit en diversiteit. Handelingsverlegenheid en onzekerheid vanuit docenten om dit onderwerp op een laagdrempelige manier te bespreken is een belangrijk knelpunt.

Het onderzoek laat daarnaast zien dat er vanuit de opleidingen interesse is in en behoefte is aan doorontwikkeling van het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken. De opleidingen hebben voornamelijk de wens om de doorontwikkeling te richten op vier thema's:

- Professionalisering van docenten;
- Cultuursensitiviteit integreren als rode draad;
- Een praktische insteek van dit aanbod;
- Kennisuitwisseling tussen de opleidingen.

Hierbij geven de opleidingen bepaalde randvoorwaarden aan:

- Geen generieke, van 'bovenaf opgelegde' module omtrent het thema;
- Het moet participatief tot stand komen, dat zowel docenten, studenten als ervaringsdeskundigen onderdeel zijn van het te ontwikkelen aanbod;
- De focus binnen het aanbod moet vooral liggen op ervaringsleren;
- De tijdsinvestering die opleidingen in deze doorontwikkeling moeten steken moet behapbaar zijn en gefaciliteerd worden.

Advies

Gebaseerd op de uitkomsten van dit onderzoek en de behoeften van de onderwijsinstellingen, geven we advies over hoe het aanbod rondom cultuursensitief werken kan worden doorontwikkeld en in welke vorm. In ons advies focussen we op de volgende vier onderdelen die eraan kunnen bijdragen dat cultuursensitiviteit nog meer onderdeel wordt van de gehele opleiding en de toekomstige professionals beter in staat zijn om cultuursensitief te werken:

- Professionaliseren van docenten;
- Het doorontwikkelen van interessante werkvormen en opdrachten omtrent cultuursensitief werken die kunnen worden toegepast in de opleidingen;
- Cultuursensitief werken explicieter onderdeel maken van het beroepscompetentieprofiel van een sociaal werker en een sociaal juridisch dienstverlener;
- Het opzetten van een lerend netwerk.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Aanleiding.....	1
1.2	Definitie cultuursensitief werken	2
1.3	Onderzoeksvragen	3
1.4	Onderzoeksaanpak	4
1.5	Selectie en respons interviews.....	5
1.6	Leeswijzer	6
2	Het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken.....	7
2.1	Visie op cultuursensitief werken.....	7
2.2	Inhoud van het huidige aanbod	9
2.3	Toetsing van cultuursensitief werken.....	13
2.4	Ervaring met cultuursensitief werken	13
3	Toekomstperspectief op het gebied van cultuursensitief werken	19
3.1	Doorontwikkeling huidig aanbod	19
3.2	Wensen	19
3.3	Randvoorwaarden.....	20
4	Conclusie	22
5	Advies doorontwikkeling van het aanbod rondom cultuursensitief werken .	25

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), en specifiek de directie Samenleving en Integratie (S&I), heeft ECBO een verkennend onderzoek uitgevoerd naar het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening. Het doel van dit rapport is verkennen in welke mate de professionals van de toekomst worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken en welke behoefte er zijn om het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken door te ontwikkelen.

Deze verkenning geeft invulling aan één van de projecten zoals beschreven in het Meerjarenplan Zelfbeschikking¹ dat de minister van SZW op 4 november 2022 naar de Tweede Kamer heeft gestuurd. Het hoofddoel van het Meerjarenplan Zelfbeschikking is dat eenieder uit gesloten gemeenschappen invulling kan geven aan het recht op zelfbeschikking. Hiertoe zet het Meerjarenplan Zelfbeschikking in op het vergroten van bewustwording en het op gang brengen van een mentaliteitsverandering binnen gesloten gemeenschappen. Ook heeft het plan als doel om de financiële zelfredzaamheid en duurzame participatie van vrouwen met een migratieachtergrond in een afhankelijkheidssituatie te verhogen. Het ministerie van SZW wil bevorderen dat vrouwen met een migratieachtergrond, die nu nog relatief vaker uitkeringsgerechtigd zijn of geen inkomen hebben, zich bewust worden van hun eigen autonomie en persoonlijke vrijheid. Het financieel weerbaar maken van vrouwen, zoals het hebben van een eigen pinpas of beschikking hebben over werk, helpt om eigen keuzes te maken.

Binnen het Meerjarenplan wordt ook verkend of en hoe de cultuursensitiviteit van professionals en vrijwilligers betrokken bij de preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening verhoogd kan worden. Er zijn namelijk een aantal groepen of gemeenschappen te onderscheiden, die relatief gezien vaker te maken hebben met geldzorgen, armoede en schulden.² Zij ervaren over het algemeen een afstand ten aanzien van hulpverleningsinstanties. Om ook vrouwen met een migratieachtergrond in een afhankelijkheidssituatie, die te maken hebben met geldzorgen, armoede of schulden adequaat te kunnen ondersteunen, is het belangrijk dat hulpverleners toegankelijk zijn en dat hulpverleners hen effectief kunnen ondersteunen. Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) geeft op basis van onderzoek aan dat cultuursensitief werken een belangrijke competentie is in het bereiken en ondersteunen van deze groepen.³ Cultuursensitief werken in deze context houdt onder meer in dat professionals zich bewust zijn van culturele factoren die een rol kunnen spelen, zich een beeld kunnen vormen van kansrijke oplossingen én zich bewust worden van hun eigen ideeën omtrent preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schulden.

¹ [Plan bevordert recht op zelfbeschikking | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

² <https://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2019/armen-met-en-zonder-migratieachtergrond/>

³ <https://www.kis.nl/thema/intercultureel-vakmanschap>

Gezien de toenemende internationale migratie naar Nederland en de toenemende verscheidenheid naar herkomstland van de migranten⁴, wordt cultuursensitief werken, en daarmee ook rekening houdend met de diverse achtergronden van Nederlanders met een migratieachtergrond, in toenemende mate belangrijk. Om in kaart te brengen in welke mate toekomstige professionals worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken, heeft ECBO een verkennend onderzoek uitgevoerd bij mbo- en hogescholen of en welk aanbod er is op het gebied van cultuursensitief werken. Hierin is specifiek gefocust op de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening, omdat professionals die bij de preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening betrokken zijn vaak deze opleidingsachtergrond hebben.

1.2 Definitie cultuursensitief werken

Cultuur gaat volgens de Dikke van Dale⁵ over: “het geheel van normen, waarden, tradities, regels, kunstuitingen enz. van een land, volk of groep; = beschaving: *eetcultuur, wooncultuur.*”

Om cultuursensitief te kunnen werken, kunnen we drie beduidende stappen vaststellen:

1. Het bewustzijn van de eigen cultuur en hoe deze invloed heeft op het denken, doen en het benaderen van personen die buiten de eigen groep lijken te vallen. Het bewustzijn hiervan gaat niet alleen over kennis van de eigen cultuur, maar ook over het bewustzijn van de onbewuste vooroordelen die men heeft naar de ander en jezelf kwetsbaar opstellen om hiernaar te durven kijken. Deze herkennen is dan ook de eerste stap naar cultuursensitief werken.
2. Kennis over- en begrip (empathie) hebben voor de cultuur van ‘de ander’. Het is van belang om bredere kennis van andere culturen te hebben en voornamelijk inzicht in hoe bepaalde culturele factoren een rol kunnen spelen binnen verschillende thema’s van het vakgebied van de professional. In dit onderzoek staan vooral de thema’s geldzorgen, armoede en schulden centraal.
3. We kunnen pas spreken van cultuursensitief werken wanneer een professional inzicht heeft in bovengenoemde factoren en het aanbod (denk aan geboden oplossingen, manier van gespreksvoering en een onderzoekende houding) kan aanpassen op de achtergrond en belevingswereld van de cliënt. Het doel hierbij is om betere aansluiting te vinden bij de cliënt en duurzamere en effectievere hulp te bieden. Hierbij staan een open en onderzoekende houding centraal.

Deze stappen zijn gebaseerd op onze persoonlijke expertise op het thema cultuursensitiviteit en vormgegeven op basis van de definitie van Pharos, het Expertisecentrum Gezondheidsverschillen.⁶ Zij hanteren een zeer alomvattende definitie die bestaat uit zes punten. Deze punten vallen allen onder onze vastgestelde stappen naar cultuursensitief werken.

⁴ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving. Den Haag: WRR.

⁵ <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/cultuur#.Y-D0S3bMI2w>

⁶ <https://www.pharos.nl/kennisbank/infographic-wat-is-cultuursensitief-werken/>

Verder is het van belang om te weten over welke culturen we spreken binnen dit onderzoek. We kunnen spreken over cultuurverschillen wanneer we het hebben over verschillende landen, maar ook binnen landen kunnen we spreken van verschillende culturen per regio of bijvoorbeeld kijken naar een stadscultuur, straatcultuur of plattelandscultuur. Voor dit onderzoek ligt de focus voornamelijk op culturele verschillen op basis van landen, waarbij het dus gaat om mensen met een migratieachtergrond. Hier vallen mensen onder die in het buitenland geboren zijn en naar Nederland toe zijn gekomen (eerste generatie), of mensen waarbij minimaal één ouder in het buitenland is geboren (tweede generatie).

1.3 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *Welk aanbod bestaat er rondom cultuursensitief werken op mbo- en hogescholen binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening?*

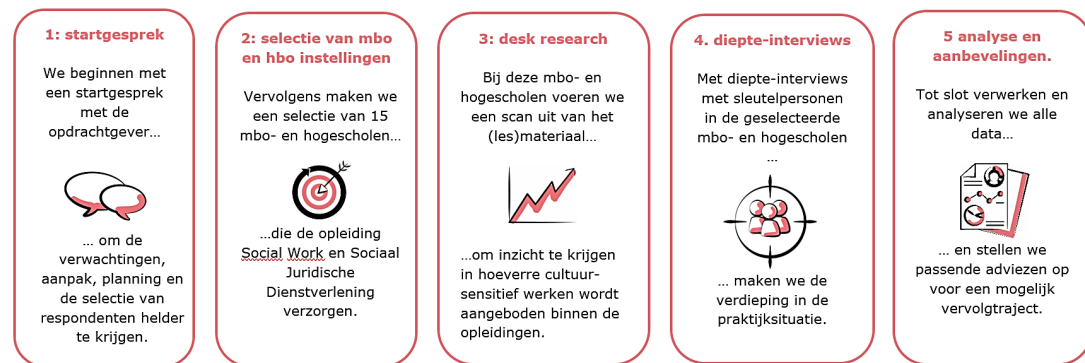
Om een eenduidig antwoord te kunnen geven op deze hoofdvraag en, daarnaast, in te kunnen gaan op de behoeften van onderwijsinstellingen rondom de (door)ontwikkeling van het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken hebben we een aantal deelvragen opgesteld. Die luiden als volgt:

1. Wordt het leren van cultuursensitief werken aangeboden binnen de opleidingen?
 - a. Wat houdt dit aanbod precies voor de verschillende onderwijsinstellingen in?
 - b. In hoeverre wordt er binnen dit aanbod specifiek aandacht besteed aan cultuursensitiviteit rondom geldzorgen, schulden en armoede?
 - c. Wat is de ervaring van de onderwijsinstellingen met het aanbod rondom cultuursensitief werken?
 - d. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen mbo- en hogescholen in het aanbod om studenten te leren om cultuursensitief te werken?
2. Welke mbo- en hogescholen zijn geïnteresseerd in het (door)ontwikkelen van het aanbod cultuursensitief werken voor haar studenten?
 - a. Waar willen deze onderwijsinstellingen in het aanbod het accent op leggen?
 - b. Welke randvoorwaarden zijn er aan het aanbod rondom cultuursensitief werken verbonden?
3. Wat zou een passend vervolgtraject zijn voor de mbo- of hogescholen die openstaan voor de samenwerking om dergelijk aanbod te evalueren en op te schalen?
4. Wat zou een passend vervolgtraject (pilot) zijn voor eventuele mbo- of hogescholen waar het leren van cultuursensitief werken nog niet wordt aangeboden?
 - a. Welke mbo of hogeschool staat open voor een pilot?

1.4 Onderzoeksaanpak

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken en de mogelijke wensen omtrent doorontwikkeling, hebben we binnen dit onderzoek een aantal activiteiten ondernomen. Figuur 1 toont deze activiteiten.

Figuur 1. Fasering binnen het onderzoek.



Selectie

Allereerst selecteerden we vijftien onderwijsinstellingen om deel te nemen aan het onderzoek. Hoe deze selectie in zijn werk ging, beschrijven we in paragraaf 1.5. Bij veertien van deze vijftien onderwijsinstellingen hebben we twee activiteiten uitgevoerd: een deskresearch en een verdiepend interview. Met de laatste onderwijsinstelling is het uiteindelijk niet gelukt op tijd een afspraak te maken voor een interview.

We benaderden bij deze onderwijsinstellingen betrokkenen van de opleiding Social Work (mbo en hbo) of de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening (hbo). We benaderden betrokkenen bij specifiek deze twee opleidingen, omdat professionals die bij de preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening betrokken zijn vaak deze opleidingsachtergrond hebben. Daarnaast stromen de voormalig studenten van deze opleidingen vaak uit naar allerlei andere beroepen waarin cultuursensitief werken een grote rol kan spelen, zoals sociaal werker, reclasseringswerker, jeugdzorg- of jongerenwerker of binnen een sociaal wijkteam. Juist voor deze studenten is het voor hun toekomstige loopbaan dus belangrijk om cultuursensitief te werk te gaan en hier goed in opgeleid te worden.

Deskresearch

Bij het maken van een afspraak voor een interview vroegen we de contactpersonen om – indien beschikbaar – alvast relevante documentatie op te sturen over cultuursensitief werken in de opleiding. In de praktijk bleek vaak dat de opleidingen hiervoor (nog) geen relevante documentatie hadden en dus niks konden toesturen. Wanneer we wel documentatie ontvingen, ging het om documenten die inzicht gaven in vakken waar cultuursensitiviteit aan bod komt, zoals docentenhandleidingen en studentenhandleidingen voor (facultatieve) vakken.

De documentatie die we ontvingen hebben we bestudeerd op nuttige informatie over het thema. In welke vakken komt het thema terug? Welke onderwerpen worden hierbij behandeld en in welke vorm? Deze informatie leverde ons een globaal antwoord op deelvraag 1 op en gaf input voor het opstellen van de leidraad voor de interviews.

Interviews

We hebben vervolgens met veertien onderwijsinstellingen verdiepende interviews gehouden: zes mbo- en acht hbo-instellingen. Hierbij spraken we met relevante onderwijsprofessionals binnen de opleidingen Social Work of Sociaal Juridische Dienstverlening, zoals de opleidingsmanager, curriculumontwerper en/of docent van de betreffende opleiding. De interviews bestonden uit twee delen. In het eerste deel gingen we in op het huidige aanbod rondom cultuursensitief werken: welke vorm en inhoud heeft het huidige aanbod en hoe ervaren de betrokkenen dit? In het tweede deel van de interviews stond de doorontwikkeling centraal. Hierin bespraken we de mogelijke interesse in het doorontwikkelen van het aanbod en onder welke randvoorwaarden, wensen en inhoudelijke focus de opleidingen hiertoe bereid zouden zijn.

1.5 Selectie en respons interviews

Om een goed beeld te krijgen van het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken en de bestaande behoeften aan doorontwikkeling hiervan hebben we met opleidingsmanagers en docenten van veertien opleidingen gesprekken gevoerd. Om tot deze selectie te komen doorliepen we een aantal stappen. Allereerst zijn we via het internet op zoek gegaan naar de onderwijsinstellingen die de opleidingen Sociaal Juridische Dienstverlening (hbo) en Social Work (mbo en hbo) aanbieden. De opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening bleek op zes hbo-instellingen te worden aangeboden; deze zijn alle zes benaderd voor een interview.

De opleiding Social Work wordt op nagenoeg alle ROC's en hbo-instellingen aangeboden, waardoor we een eerste selectie hebben gemaakt van te benaderen onderwijsinstellingen. We selecteerden hierbij veertien ROC's en zes hbo-instellingen die de opleiding Social Work aanbieden. Bij deze selectie hielden we rekening met de locatie van de onderwijsinstelling, om te waarborgen dat we onderwijsinstellingen uit het noorden, oosten, zuiden en westen van het land zouden spreken.

Deze eerste selectie bleek voor zowel mbo als hbo niet toereikend om voldoende interviews te realiseren, waardoor we een tweede selectie van onderwijsinstellingen hebben gemaakt. Uiteindelijk zijn – voor de opleiding Social Work – 21 ROC's en elf hbo-instellingen benaderd.

Uiteindelijk hebben we een goede verdeling van interviews over de verschillende opleidingen, onderwijsniveaus en geografische ligging van onderwijsinstellingen weten te realiseren. We hebben zes mbo-opleidingen Social Work, vier hbo-opleidingen Social Work en vier - van de in totaal zes - opleidingen Sociaal Juridische Dienstverlening geïnterviewd. Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende opleidingen, onderwijsniveaus en geografische ligging van de geïnterviewde onderwijsinstellingen.

Tabel 1. Overzicht geïnterviewde opleidingen

Opleiding	Mbo/hbo	Geografie
Social Work	Mbo	Noord
Social Work	Mbo	Noord-West
Social Work	Mbo	Oost
Social Work	Mbo	Midden
Social Work	Mbo	Midden
Social Work	Mbo	Zuid-Oost
Social Work	Hbo	Noord
Social Work	Hbo	Zuid-Oost
Social Work	Hbo	Midden
Social Work	Hbo	Midden
SJD*	Hbo	Noord
SJD*	Hbo	Midden
SJD*	Hbo	Zuid-West
SJD*	Hbo	Oost

*SJD = Sociaal Juridische Dienstverlening

1.6 Leeswijzer

In dit rapport presenteren we de bevindingen van het onderzoek naar het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening. In hoofdstuk 2 gaan we in op het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken dat uit de gesprekken met de veertien onderwijsinstellingen naar voren is gekomen. In dit hoofdstuk gaan we in op de visie van de onderwijsinstellingen op het gebied van cultuursensitief werken, bespreken we de vorm en inhoud van het huidige aanbod en gaan we in op de ervaring die ze hebben met dit aanbod. In hoofdstuk 3 gaan we in op het toekomstperspectief op het aanbod omtrent cultuursensitief werken. Hierin bespreken we de mogelijke interesse die de opleidingen hebben in het doorontwikkelen van het aanbod en onder welke randvoorwaarden, wensen en inhoudelijke focus de opleidingen hiertoe bereid zouden zijn. De conclusie van het onderzoek bespreken we in hoofdstuk 4. We sluiten het rapport af met een advies over de mogelijke richtingen waarin het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening kan worden doorontwikkeld. Deze is te vinden in hoofdstuk 5.

2 Het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken

2.1 Visie op cultuursensitief werken

In deze paragraaf gaan we in op de verschillende visies die de onderwijsinstellingen hebben op cultuursensitief werken. Hierbij wijden we uit over de algemene visie op het begrip en wat de instellingen hierin belangrijk vinden. Hoe deze visie gestalte krijgt in vorm en inhoud van het aanbod laten we zien in de volgende paragrafen.

We bespreken de visie van de onderwijsinstellingen aan de hand van de drie onderdelen van cultuursensitief werken (zie paragraaf 1.3):

1. Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen ("de ik");
2. Kennis over andere culturen en groepen mensen;
3. Het omzetten van kennis in de manier van werken.

Bredere diversiteits- en inclusie discours

Hoewel de aanleiding van dit onderzoek voortkomt uit een focus op culturele diversiteit – en daarmee cultuursensitief werken met betrekking tot mensen met een migratieachtergrond – wezen de gesprekken met de onderwijsinstellingen uit dat zij cultuursensitiviteit beschouwen als onderdeel van bredere vraagstukken. Tijdens de gesprekken kwamen bijvoorbeeld de termen diversiteit, inclusiviteit en diversiteitssensitiviteit voorbij. Cultuursensitief werken of culturele diversiteit is daarmee een begrip dat hand in hand gaat met bredere diversiteits- en inclusievraagstukken, zoals bijvoorbeeld vraagstukken rondom gender of functiebeperking.

"Cultuur kun je smal benaderen - met een focus op migratieachtergrond -, maar kun je ook breed benaderen, waarin onder andere inclusiviteit, religie, gender, lhbtq+ en intersectionaliteit ook een plek krijgen. Wij vinden dat je cultuursensitiviteit breed moet zien en vooral zo open mogelijk moet doorvragen om tot de kern te komen." – Hbo-opleiding

Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen ("de ik")

De onderwijsinstellingen zijn het erover eens dat kennis over en bewustwording van de eigen cultuur en positie in de maatschappij en de vooroordelen die studenten hebben over andere culturen een essentieel onderdeel zijn van cultuursensitief werken. Alleen door goed bewust te zijn van de eigen cultuur en vooroordelen, zijn studenten in staat om te begrijpen en te herkennen waarin de cliënten van hen verschillen en waarom.

"De thema's vooroordelen en stereotyperingen worden heel duidelijk behandeld. Dit is echt de basis voor een stukje bewustwording, waarin het verschil duidelijk wordt tussen waarnemen en interpreteren. Deze kennis en inzichten zijn essentieel voor een sociaal werker." – Mbo-opleiding

"De focus ligt erg op bewustwording. Ze leren nu heel erg om onbewuste zaken te herkennen en om daar dan het gesprek over aan te gaan met collega's of leidinggevende." – Mbo-opleiding

Kennis over andere culturen en groepen mensen

Als tegenhanger van bewustwording van de eigen positie, vinden veel instellingen het ook van belang dat studenten voldoende kennis hebben over andere culturen en doelgroepen. Hoewel etnische diversiteit vaak een belangrijk onderdeel hiervan is, benoemen de opleidingsmanagers dat ook andere soorten diversiteit een plek hebben in de opleiding, zoals genderdiversiteit, stad- versus dorpscultuur of leeftijdsdiversiteit. De opleidingen richten zich op de verschillende doelgroepen die de studenten kunnen tegenkomen binnen hun vakgebied als sociaal werker of sociaal juridisch dienstverlener. Denk hierbij aan mensen met verslavingsproblematiek, dak- en thuislozen, ouderen, gedetineerden, vluchtelingen en asielzoekers of mensen met financiële problemen. Dit blijkt tijdens de gesprekken onder andere uit het feit dat vaak de term intersectionaliteit – het gegeven dat mensen op meerdere aspecten kunnen verschillen van de geldende norm – genoemd wordt. Doelgroepen waar studenten mee te maken zullen krijgen in hun werk kunnen op meerdere manieren divers zijn, naast het hebben van een andere culturele achtergrond. Daarnaast benoemen de onderwijsinstellingen dat het onmogelijk is om het gebied van culturele diversiteit alle mogelijke verschillen aan bod te laten komen in de opleiding, waardoor er automatisch keuzes gemaakt moeten worden in wat een plaats krijgt in het curriculum.

"Er zijn geluiden dat communicatie met specifieke doelgroepen te weinig voorkomt in de opleiding, maar in het generieke programma is daar simpelweg te weinig plaats voor. Momenteel is er aandacht voor algemene vaardigheden rondom motiverende en oplossingsgerichte gespreksvoering, maar – als voorbeeld - niet specifiek voor iemand met een licht verstandelijke beperking en Syrische achtergrond." – Hbo-opleiding

"Het (cultuursensitiviteit) komt terug in meerdere vakken. Onze opleiding leidt op voor verschillende doelgroepen, van daklozen tot mensen in de gevangenis of mensen met psychiatrische problemen. Wij hebben ook vakken over die verschillende doelgroepen en dan komen verschillende groepen aan de orde. Dus het zit wel verweven door ons lespakket en misschien wat specifiek bij burgerschap en diversiteit." – Mbo-opleiding

Het omzetten van kennis in de manier van werken

Onderwijsinstellingen erkennen dat kennis over de eigen en andere culturen belangrijk is, maar geven tevens aan dat een essentieel onderdeel van de opleiding is om de studenten te leren de opgedane kennis te gebruiken in de praktijk; dat is immers het feitelijke cultuursensitief werken als professional. Op veel instellingen staat het cultuursensitief handelen in de praktijk dan ook centraal in de opleiding en ligt de focus minder op het overbrengen van inhoudelijke kennis aan de studenten.

"Bij onze studenten is ervaringsleren belangrijk, dan is het leerrendement veel hoger dan wanneer je puur kennis overdraagt. Daarom ligt bij ons de focus vaak op toepassen en ervaren." – Mbo-opleiding

2.2 Inhoud van het huidige aanbod

Uit de gesprekken met de onderwijsaanbieders blijkt dat de opzet en de inhoud van het huidige aanbod verschilt per onderwijsaanbieder. Wanneer we kijken naar de opzet, zien we dat een aantal opleidingen specifiek modules aanbiedt waarin cultuursensitief werken terugkomt. Andere opleidingen geven aan dat dit meer in de opleiding *verweven* zit, zonder er een specifiek deel van het curriculum aan te wijden. Ook inhoudelijk komen er verschillende thema's aan bod binnen de modules, vakken en workshops die aangeboden worden door de opleidingen. Zo zijn er meer inhoudelijke vakken die zich specifiek toespitsen op bijvoorbeeld kennis over en verschillen tussen culturen of kennis over de arbeidsmarktpositie van mensen en de rol van discriminatie en racisme daarin. Er zijn echter ook vakken en trainingen waarin inhoudelijke kennis over culturen minder op de voorgrond staat, maar waarin de nadruk juist ligt op ethiek, vooroordelen en zelfbewustzijn van studenten.

Hieronder beschrijven we hoe de drie onderdelen van cultuursensitief werken een plek krijgen in het aanbod van de onderwijsinstellingen.

Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen ("de ik")

Het bewust maken van studenten van wie zij zelf zijn, wat hun positie in de maatschappij is en welke (impliciete) vooroordelen zij hebben krijgt veelal vorm in de vorm van vakken, workshops en trainingen. Deze hebben vaak als doel studenten te stimuleren om na te denken waar ze vandaan komen, wat ze hebben meegemaakt in hun leven en wat voor invloed dit heeft op de manier waarop zij over dingen denken. Binnen het mbo gebeurt dit bijvoorbeeld binnen het vak burgerschap. Hierbij beginnen de studenten bij het beschrijven van hun eigen normen en waarden en welke gewoonten en tradities voor hen belangrijk zijn. In de lessen daarna komen ook zaken zoals identiteit, cultuur en multiculturele samenleving aanbod. Gesprekken over je eigen positie in de samenleving en je vooroordelen of ideeën naar de ander komen ook veel aanbod tijdens de mentorlessen. De studentpopulatie binnen de mbo opleiding Social Work is erg divers, wat leidt tot gesprekken over dit onderwerp. Andere vakken die genoemd werden en aansluiten bij dit gesprek zijn inclusieve samenleving en het thema gezond en kansrijk opgroeien.

In het hbo biedt een aantal hogescholen ook vakken en workshops aan waar dit in terugkomt, zoals de vakken Ethiek en Vooroordelen. Daarnaast kiest een aantal hogescholen ervoor om bijvoorbeeld (ook) een professionaliseringslijn onderdeel te maken van de opleiding, een ontwikkellijn waarin zelfreflectie centraal staat. Ook hierin komen relevante kennis en vaardigheden rondom dit onderdeel van cultuursensitief werken aan bod.

"Studenten krijgen in jaar 1 Ethiek, met daaraan gekoppeld de workshops 'Blinddoek en de weegschaal'. Dat zijn drie workshops waarin studenten stilstaan bij vooroordelen, vermeende feiten en snelle meningen. Deze vinden plaats in kleine groepen, met als doel om studenten zich bewust te laten zijn van snelle meningen en vooroordelen en stereotyperingen, hoe ze daar zelf mee te maken hebben en hoe dit in de beroepspraktijk werkt. Ze gaan hierover met elkaar in gesprek" – Hbo-opleiding

Kennis over andere culturen en groepen mensen

Binnen het mbo komt dit onderdeel vooral terug in het keuzedeel diversiteit. Dit keuzedeel kijkt breder naar het thema diversiteit, maar culturele diversiteit is hier een essentieel onderdeel van. Een voorbeeld hiervan komt naar voren in de docentenhandleiding van een mbo school waarbij culturen uiteen gezet worden door de Pyramides van Pinto and Maslow (collectivisme tegenover individualisme). Deze kennis wordt echter niet vertaald naar een werkvorm aan de studenten, maar lijkt ter informatie voor de docenten om te gebruiken bij het vormgeven van hun les. Een ander vak wat werd genoemd door een mbo was het vak multiculturalisme. Hierbij verdiepen de studenten zich in een land en moeten ze hun bevindingen presenteren. Daarbij geven enkele mbo scholen aan dat wanneer je voor bijvoorbeeld het vak internationaal kiest, je ook kennis meekrijgt over andere culturen. Wat opvalt in de gesprekken is dat al erg snel de stap gemaakt wordt naar het handelen.

"Bij burgerschap hebben we het over: Wat is cultuur? Welke culturen hebben we in Nederland? En wat betekent een multiculturele samenleving? We kijken ook naar push en pull factoren, waarom is iemand hier? Om vooroordelen en veronderstellingen weg te halen. Hè wat is dan die gelukzoeker, oh nee dat is toch een ander verhaal." – Mbo-opleiding

In het hbo komt dit onderdeel relatief weinig expliciet voor in de opleidingen. Opleidingen besteden wel aandacht aan het overbrengen van kennis over andere culturen, bijvoorbeeld door colleges over multiculturaliteit en superdiversiteit, een vak over de arbeidsmarktpositie van verschillende groepen mensen of een semester in het teken van schuldproblematiek, maar over het algemeen krijgt dit onderdeel weinig expliciete aandacht in het curriculum en komt het vooral terug in casussen en praktijkvoorbeelden.

Het omzetten van kennis in de manier van werken

Om studenten in staat te stellen ook daadwerkelijk cultuursensitief te werk te gaan, is het van belang dat zij leren de opgedane kennis – over de eigen cultuur en positie en over andere culturen – om te zetten in vaardigheden en manieren van werken. Binnen veel onderwijsinstellingen benoemen ze namelijk – zonder te stellen dat specifieke kennis noodzakelijk is – dat voornamelijk de houding van de studenten, de manier waarop zij vragen stellen en in staat zijn door te vragen en de wijze waarop zij met verschillende doelgroepen communiceren van belang zijn in hun toekomstige werk. Dit geven de opleidingen veelal vorm door het aanbieden van vakken over (interculturele) **communicatie** en/of **gesprekstechnieken**. In deze vakken leren de studenten bijvoorbeeld welke vragen belangrijk zijn om te stellen, hoe zij hun communicatiestijl kunnen aanpassen aan de cliënt en het belang van een onderzoekende houding om tot de kern van de problemen van cliënten te komen. Belangrijk onderdeel in deze vakken is de casuïstiek; veel opleidingen proberen casussen te behandelen waarin mensen met verschillende achtergronden worden besproken en die niet altijd bestaande stereotypen bevestigen. Ook maken sommige hbo-opleidingen gebruik van acteurs om praktijksituaties te simuleren en studenten praktijkervaringen te laten opdoen.

"In gesprekstechnieken komt het (cultuursensitiviteit) wel voor. In andere culturen heeft men andere gewoontes dus dat daar rekening mee wordt gehouden. Bijvoorbeeld bij het (niet) aankijken. Dat betekent niet dat iemand je niet serieus neemt, maar daar zit een

idee achter. Cultuursensitiviteit is dus geen onderwerp op zich, maar het is geïntegreerd en wordt genoemd. Bijvoorbeeld ook bij wel of niet een hand geven.” – Mbo-opleiding

“Voor gesprekstechnieken krijgen ze het vak communicatie. Onze studenten krijgen altijd wel verschillende casuïstiek. Bijvoorbeeld een gezin wat uit Bosnië is gevlucht waar ze dan mee kunnen oefenen. Kan zijn dat het een familie is die financieel niet zo breed heeft, dat is altijd anders.” – Mbo-opleiding

Verder krijgen de studenten veelal de mogelijkheid om de opgedane kennis en vaardigheden in te zetten in de praktijk tijdens **stages** en/of **praktijklessen- en opdrachten**. Veel opleidingen richten stages en praktijkopdrachten op een manier in waarop de studenten in aanraking komen met andere doelgroepen, waardoor zij in de praktijk ervaring opdoen in de omgang met deze doelgroepen en de opgedane kennis en vaardigheden kunnen toepassen.

Verschillen tussen mbo en hbo

Over het algemeen zien we dat de manier waarop opleidingsmanagers en docenten tegen cultuursensitief werken aankijken weinig verschilt tussen mbo- en hbo-opleidingen. Toch zijn er een aantal verschillen te benoemen in de manier waarop dit thema gestalte krijgt binnen de opleidingen.

We zien bijvoorbeeld dat cultuursensitief werken in de mbo-opleidingen vaker expliciet inhoudelijk wordt behandeld in één of meerdere vakken binnen de opleiding. In het hbo wordt de nadruk juist vaker gelegd op het belang van bewustwording en benoemen de betrokkenen dat het *verweven* zit in de opleiding. Een reden hiervoor kan zijn dat mbo-opleidingen een aantal vakken verplicht moeten aanbieden die inhoudelijke raakvlakken hebben met cultuursensitief werken, zoals het vak burgerschap. Ook bieden veel mbo-opleidingen relevante keuzedelen aan, zoals het keuzedeel diversiteit. Als gevolg hiervan krijgt cultuursensitief werken vaak ‘vanzelf’ een plek binnen de mbo-opleidingen.

In het hbo ligt het curriculum minder vast, waardoor het minder vanzelfsprekend is dat inhoudelijke kennis over andere culturen en cultuursensitief werken een plek krijgt in de opleiding. Mogelijk leidt dit ertoe dat hbo-opleidingen de nadruk leggen op de *zachttere* kant van cultuursensitief werken, zoals bewustwording en gesprekstechnieken.

Regionale verschillen

Tijdens de gesprekken kwam meerdere malen naar voren dat er verschillen bestaan tussen de opleidingen in de verschillende regio’s. We zien hierbij grofweg een tweedeling tussen de onderwijsinstellingen in de randstad waar (aandacht voor) cultuursensitiviteit en de wijze waarop dit ter sprake komt gedurende de opleiding meer vanzelfsprekend is en onderwijsinstellingen in minder stedelijke gebieden, waar dit minder vanzelfsprekend is. Hieraan ten grondslag ligt een verschil in zowel de studenten- als de docentenpopulatie. In de stedelijke gebieden bevatten de studenten- en docentenpopulatie een grotere mate van diversiteit. In de klas zitten studenten met verschillende culturele achtergronden, waardoor de bekendheid en ervaring met andere culturen sterk aanwezig is in de klas. Daarnaast staan er vaker docenten voor de klas met diverse culturele achtergronden. Dit leidt ertoe dat het thema diversiteit – en daarmee ook cultuursensitiviteit – als vanzelfsprekend een gespreksonderwerp is en docenten ervaringen van studenten kunnen gebruiken wanneer cultuursensitiviteit aan bod komt. Daarnaast benutten de docenten de verschillende achtergronden ook om het gesprek

tussen studenten aan te moedigen, waardoor ze in de klas al in aanraking komen en oefenen met cultuursensitief te werk gaan.

"Daarnaast zit cultuursensitief werken bij voorbaat al in de opleiding in hoe studenten werken, door de zeer diverse studentenpopulatie; in de klas speelt dit dus per definitie een rol. [In een van de workshops is dit] soms ook wel spannend als docent, alle meningen en normen en waarden komen aan bod" – Hbo-opleiding

In de onderwijsinstellingen die zich buiten de randstad – in minder stedelijk gebied – bevinden zijn de docenten- en studentenpopulatie over het algemeen minder divers. Hierdoor is het thema cultuursensitief werken minder urgent en vanzelfsprekend aanwezig en lijkt het minder verweven te zitten in de opleiding. Het lijkt minder vaak voor te komen in casussen en stagemogelijkheden en er kan minder worden geput uit ervaringen van de studenten en docenten zelf. Ook komen de studenten in het dagelijkse leven minder in aanraking met andere culturen, waardoor het *startpunt* van de studenten in de opleiding anders is in deze regio's dan in de randstad.

"Voor veel van de studenten is het begrip cultuursensitiviteit een ver-van-hun-bed-show, aangezien ze vanuit het platteland komen. Zij zijn niet opgegroeid met mensen met een andere cultuur of andere achtergrond. Wanneer ze voor een opdracht iemand met een andere huidskleur moeten betrekken vragen ze zich af hoe ze aan zo iemand moeten komen. Het is van cruciaal belang dat studenten een proactieve houding hebben en buiten hun eigen dorp kijken wat er gebeurt" – Hbo-opleiding

Verschillen tussen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening

In dit onderzoek besteden we specifiek aandacht aan cultuursensitiviteit rondom geldzorgen, schulden en armoede. Uit de interviews komt naar voren dat cultuursensitiviteit vaak een duidelijk onderdeel is binnen de opleiding, maar niet altijd expliciet gelinkt wordt aan cultuursensitiviteit op het gebied van geldzorgen, schulden en armoede. In de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening ligt de inhoudelijke focus over het algemeen meer op geldzorgen, schulden en armoede dan binnen de opleiding Social Work. Uit de interviews komt dan ook naar voren dat in de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening vaker aandacht wordt besteed aan cultuursensitiviteit rondom schuldproblematiek dan in de opleiding Social Work. In de opleiding Social Work wordt meestal wel los aandacht besteed aan cultuursensitiviteit en aan geldzorgen, schulden en armoede, maar wordt minder vaak de combinatie gemaakt.

"Aan de hand van kennisklassen, een cursus waarbij ze vanuit casuïstiek moeten gaan werken en een onderzoeksproject krijgen de studenten kennis over geldzaken, juridische zaken, wet en regelgeving en subsidies. Hierbij moeten we wel aangeven dat de verschillen tussen culturen minder naar voren komen. Dus bij het aanbod op het juridische/financiële aspect ligt de focus minder (expliciet) op cultuursensitiviteit" – Mbo-opleiding

2.3 Toetsing van cultuursensitief werken

Specifiek toetsen op cultuursensitief werken gebeurt nog niet of nauwelijks. Dit is mede een gevolg van het feit dat het thema op veel opleidingen terugkomt bij vakken rondom gesprekstechnieken, communicatie of burgerschap en daarmee meer verweven zit in de opleiding. Daarnaast volgen opleidingen de landelijke exameneisen bij de vormgeving van de examens en de onderwerpen en vaardigheden die daarin getoetst worden. Aangezien er geen landelijke exameneisen zijn vastgelegd die betrekking hebben op cultuursensitief werken, komt dit niet terug in de huidige examens. Binnen het mbo wordt nog specifiek aangegeven dat er binnen het keuzedeel diversiteit wel op getoetst wordt.

Verder kan het wel onderdeel zijn van bijvoorbeeld het beoordelen van opdrachten, stages of praktijkcasussen waarbij een andere culturele achtergrond invloed kan hebben op de casus. Wat hierbij naar voren komt is dat het ook afhankelijk kan zijn van de docent, in hoeverre dit onderwerp wordt meegenomen in de beoordeling.

"Het (toetsen) komt vooral terug in de stage. Het hangt heel erg af van waar je stage loopt. In hun opdrachten zullen ze daarmee (cultuursensitiviteit) rekening moeten houden. Stel je hebt je stage op het azc of in een jongerengroep waar jongeren zijn met verschillende achtergronden, dan komt het ook terug in de verslagen. Uiteindelijk gaat het erom dat je aansluit bij degene die je ondersteunt. Dat is inherent aan het werk als sociaal werker, of het nu gaat om een oudere, iemand met een handicap of iemand met een Marokkaanse achtergrond." – Mbo-opleiding

2.4 Ervaring met cultuursensitief werken

Wanneer we de opleidingsmanagers en docenten vragen naar hun ervaringen met cultuursensitief werken in hun opleiding, geven de meesten aan dat ze redelijk tevreden zijn met wat er al gebeurt en de opzet daarvan. Binnen veel opleidingen hebben ze het idee dat het aardig verweven zit in de opleiding en impliciet onderdeel uitmaakt van het curriculum. Aan de andere kant zien de meeste betrokkenen echter ook dat er meer expliciete aandacht voor zou kunnen of moeten zijn in de opleiding, maar lijkt de wijze waarop een struikelpunt.

Over het algemeen lijkt het belang van aandacht voor dit thema ook te worden ingezien binnen de docententeams van de opleiding. Veel docenten hechten persoonlijke waarde aan het thema, of zien vanuit intrinsieke interesse dat het een belangrijk thema is binnen de opleiding. Desondanks blijkt dat binnen meerdere onderwijsinstellingen niet alle docenten zich even toegerust en zeker voelen in het behandelen van cultuursensitiviteit en diversiteit.

"Er zijn enkele collega's die zich bewust zijn van het belang van cultuursensitief werken en thema's daaromheen. Er zijn echter ook heel veel collega's die zich juist in deze materie onzeker voelen. Het is lastig om veel docenten echt in beweging te krijgen hiermee aan de slag te gaan. Dit komt deels ook doordat het docententeam verre van divers is." – Hbo-opleiding

"Als mensen niet genoeg kennis hebben over de andere cultuur is er te weinig begrip. Dit kan soms ook bij docenten zo zijn." – Mbo-opleiding

Tijdens de gesprekken komt naar voren dat er soms een spanning bestaat bij docenten wanneer ze thema's als diversiteit, inclusiviteit of cultuursensitief werken behandelen. Deze spanning ontstaat deels uit de *angst* om stereotyperende uitspraken te doen of groepen mensen in hokjes te plaatsen, en uit het idee van docenten dat ze niet voldoende toegerust zijn deze thema's te behandelen.

"Veel docent ervaren, zeker op het gebied van cultuursensitiviteit, handelingsverlegenheid. Vaak heerst er taboe op die onderwerpen of is het lastig om dit gesprek in de klas aan te gaan. Juist op de plek waar het schuurt, waar het pijn doet, daar kunnen we nog stappen maken." – Mbo-opleiding

Om ervoor te zorgen dat docenten zich niet handelingsverlegen voelen en studenten het gevoel hebben dat er ruimte is om dilemma's te bespreken of kwetsbaar te zijn, is het belangrijk dat er een veilige en vertrouwelijke omgeving bestaat binnen de opleiding. Zowel in het mbo als in het hbo werd benoemd dat dit gecreëerd wordt door een informele relatie met veel contact tussen docent en student en studenten onderling, en door nauwe samenwerkingen in de praktijk. Een omgeving waarin studenten zich veilig voelen en kwetsbaar durven te zijn, lijkt daarom een voorwaarde om cultuursensitief werken op een effectieve manier te behandelen tijdens de opleiding.

"Onze docenten zijn in de wijk met de studenten, ze zijn de hele week met elkaar. Dit creëert veel openheid en gelijkwaardigheid. Dat is nodig bij dit thema (cultuursensitiviteit), dat docenten naast de studenten staan. Dit zou moeilijk kunnen zijn voor docenten die nog meer vasthouden aan de autoriteit van docent-student." – Mbo-opleiding

"Een deel van de studenten – voornamelijk met een niet-westerse achtergrond – voelt zich onvoldoende begrepen binnen de opleiding. De wijze waarop het onderwijs vorm krijgt, in de didactiek en hoe jonge mensen worden aangesproken en tot leren worden aangezet, sluit niet altijd aan bij deze studenten. Er leven zelfs gevoelens van uitsluiting en racisme, wat voor de docenten zeer schokkend was. Dit is een heel belangrijk leerproces; cultuursensitiviteit zit in alles wat we doen, hoe we met studenten omgaan en hoe we nieuwe professionals opleiden." – Hbo-opleiding

2.4.1 Knelpunten

In de voorgaande paragrafen beschreven we op welke manieren de opleidingen momenteel al aandacht geven aan cultuursensitief werken. Ondanks dat de meeste opleidingen op de goede weg zijn, benoemen de opleidingsmanagers en docenten ook een aantal knelpunten waar ze momenteel tegen aan lopen. Deze knelpunten zijn onder te verdelen in knelpunten met betrekking tot de *studenten*, met betrekking tot de *docenten* en met betrekking tot de *opleiding*.

Studenten

Zoals hierboven al beschreven viel tijdens de gesprekken op dat de studentenpopulaties verschillen tussen de verschillende onderwijsinstellingen. Waar een onderwijsinstelling in de randstad meestal een zeer cultureel diverse studentenpopulatie kent, bestaan de

verschillen in bijvoorbeeld de noordelijkere provincies met name tussen studenten uit de stad en studenten uit omliggende dorpen. Logisch gevolg daarvan is dat de studenten andere ervaringen hebben. In de randstad is het omgaan met mensen met andere culturen vanzelfsprekend, waar de studenten uit de dorpen vaak opgegroeid zijn in een meer homogene omgeving. Dit laatste leidt er soms toe dat het moeilijk is om deze studenten het belang te laten inzien van kennis over en interesse in andere culturen. Ook komt uit de gesprekken naar voren dat het deze studenten soms ontbreekt aan een oprechte nieuwsgierigheid om datgene dat ze *niet* kennen te gaan onderzoeken, ondanks dat de doelgroep waar ze mee gaan werken vaak zeer divers is. Het begrip voor de ander is soms moeilijk te creëren, vooral rondom gevoelige onderwerpen zoals religie. Door middel van werkvormen en nauwe contacten en relaties proberen de docenten deze afstand te doorbreken.

"Soms hebben studenten wat minder nieuwsgierigheid naar elkaar. De klas was wel erg aan het oordelen over van alles. Toen hebben we een werkvorm ingezet waarbij de docenten zichzelf hebben uitvergroot. De studenten mochten toen allerlei oordelen invullen over hen. Bijvoorbeeld hoe oud ik (de docent) ben, of ik getrouwd ben, of kinderen heb etc. Dit om te laten zien welke aannames ze (de studenten) allemaal hebben en wat daar allemaal vooral niet van klopte." – Mbo-opleiding

"Studenten hebben tijdens opdrachten de neiging om met studenten met dezelfde achtergrond samen te werken. Studenten met een andere achtergrond horen er dan niet altijd helemaal bij, en dat wil je eigenlijk niet. Volgens hen heeft de hogeschool een taak daarin, door random samenwerkingspartners aan te wijzen voor de studenten. Cultuursensitief werken leer je niet door boekjes alleen, dat moet je echt opzoeken, ook in de klas." – Hbo-opleiding

Docenten

Eerder benoemden we dat binnen de meeste docententeams het belang van cultuursensitief werken ingezien wordt en dat veel docenten hier in een bepaalde mate affiniteit mee hebben. Toch heeft een aantal knelpunten ook betrekking op de docenten. Zo blijkt het soms lastig om het thema cultuursensitiviteit inhoudelijk aan te kaarten. Zo komt in de gesprekken naar voren dat het van een docent zelfreflectie en kwetsbaarheid vraagt om dit laagdrempelig met de studenten te bespreken. Daarbij zien we onzekerheid en handelingsverlegenheid bij docenten bij het bespreken van andere culturen. Sommige docenten lijken zich niet toegerust genoeg te voelen op dit thema om het bespreekbaar te maken in de klas. Daarnaast wordt dit mede veroorzaakt door een probleem waar een groot deel van de opleidingen tegen aanloopt, namelijk een zeer homogene groep – voornamelijk witte – docenten. In de meeste gesprekken, zowel in het mbo als het hbo, wordt benoemd dat het belangrijk is dat studenten rolmodellen hebben in het docententeam, dat er voldoende docenten zijn die als ervaringsdeskundige voor de klas staan en dat het docententeam cultureel divers is. In de praktijk blijkt dit echter vaak moeilijk te realiseren en heeft een aantal opleidingsmanagers tevens het idee dat hun onderwijsinstelling hier geen actief beleid op voert.

"We zijn geen divers team, dus niet breed vertegenwoordigd qua afkomsten. We hebben wel een studiedag gehad over cultuursensitiviteit. Als je als docent bij deze opleiding wilt

werken moet je al cultuursensitief zijn om met je eigen studenten contact te maken.” – Mbo-opleiding

“Elke docent hier moet een keer in de zoveel jaar een stage lopen, waarbij ze 2,5 week meelopen in het werkveld. Dat kan helpen [voor de ervaring]. Wat ook helpt is dat we op het schuldenstuk ook mensen van buiten halen, uit het werkveld, om bepaalde dingen te laten doen zoals workshops. Maar het liefste zou je een mooie afspiegeling van de maatschappij hebben in het docentenkorps, maar die solliciteren gewoon niet. De vraag is: waarom niet? Bij gelijke geschiktheid proberen we wel mensen met een andere achtergrond aan te nemen, maar verder zie ik daar weinig beleid op.” – Hbo-opleiding

“Het is lastig om een divers docententeam aan te stellen. Er wordt niet veel gesolliciteerd door mensen met een andere achtergrond. We proberen die dan wel omwille van diversiteit aan te nemen, maar dan moet het wel alsnog de beste kandidaat zijn. Op het gebied van seksuele geaardheid is het team wel divers, en ook qua leeftijd en functiebeperking, maar het team is niet cultureel divers. We zien wel in dat het van belang is ook rolmodellen te hebben, die vanuit hun eigen ervaring lesgeven; dit is toch anders dan wanneer de docent deze ervaringen niet zelf heeft.” – Hbo-opleiding

De opleiding

Ten slotte ervaren de betrokkenen een aantal knelpunten in (de vormgeving van) de opleiding zelf. Zo blijkt het soms moeilijk om het onderwijs op dit thema echt *handen en voeten* te geven; het gaat vaak over bewustwording en begrip voor elkaar, maar nog te weinig over het handelen in de praktijk. Dit relateert aan een ander knelpunt dat op een aantal onderwijsinstellingen wordt ervaren, namelijk het gebrek aan een rode draad op dit thema met een opbouw gedurende de studie. Cultuursensitief werken wordt nog te veel *ad hoc* aangeboden, zo geeft een aantal opleidingsmanagers en docenten aan. Er is te weinig expliciete aandacht op basis van een rode draad, waardoor het te snel ook weer naar de achtergrond verdwijnt. Als gevolg hiervan is er ook te weinig tijd en ruimte in het curriculum voor dit thema en wordt de voorkeur vaker gegeven aan andere thema's. Een ander knelpunt is dat er momenteel nog nauwelijks getoetst wordt op cultuursensitief werken, zoals beschreven in paragraaf 2.3, waardoor het lastig is om er expliciete aandacht aan te besteden en de studenten hier ook daadwerkelijk op te bevragen. Daarbij geeft een enkele mbo-school ook aan materiaal te missen op dit thema als houvast.

“Het zou meer aan bod mogen komen. Studenten hebben zelf ook steeds vaker een niet-Nederlandse achtergrond. Docenten moeten daar ook goed mee om kunnen gaan. Ze willen er iets mee, maar hebben niet een specifiek idee over wat dan.” – Mbo-opleiding

“Wat we missen is een echt rode draad op het thema en een opbouw daarin. Nu zit het wel overal in verwerkt, maar meer hapsnap, op zichzelf staand. En daarnaast vinden we het belangrijk om het goede gesprek erover te blijven voeren. Met studenten zodat zij hun werk goed kunnen doen, maar ook met elkaar, aangezien binnen de opleiding ook verschillende culturen en achtergronden aanwezig zijn.” – Hbo-opleiding

2.4.2 Best practices

Dat de onderwijsinstellingen al op de goede weg zijn, blijkt uit de vele goede voorbeelden die ter sprake komen tijdens de gesprekken, zowel in het mbo als het hbo. Hieronder

beschrijven we een aantal van deze *best practices* per onderdeel van cultuursensitief werken.

Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen ("de ik")

Binnen zowel het mbo als het hbo ligt de nadruk op inspirerende werkvormen die bewustzijn creëren en de studenten laten ervaren hoe ze tegenover de ander staan. Een voorbeeld uit het mbo is een werkvorm gericht op het wegnemen van vooroordelen. Deze opdracht zou goed werken in een klas waar veel aannames/vooroordelen leven. De studenten kregen hierbij een opdracht om allerlei vragen te beantwoorden over hun docenten en hun vooroordelen dus open uit te spreken. Na het opstellen van de vooroordelen en het bespreken hiervan, konden de docenten vele hiervan weerleggen en de studenten zo in laten inzien dat vooroordelen vaak niet kloppen. Een ander voorbeeld uit het hbo is de workshop 'Blinddoek en Weegschaal'. Tijdens deze workshops gaan studenten in kleine groepen met elkaar in gesprek over snelle meningen, vooroordelen en stereotyperingen. Hierdoor ontstaan gesprekken tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten waarin normen, waarden en meningen aan bod komen. De docenten merkten dat de studenten na deze workshops op een andere manier met elkaar communiceerden en met elkaar omgingen. Een enkele hogeschool heeft ook professionaliseringslijn opgesteld voor studenten, waarin ruimte is voor zelfreflectie, waar je vandaan komt en bewustzijn wordt gecreëerd over je eigen gedrag en houding. De mate waarin (culturele) diversiteit hierin terugkomt is wel afhankelijk van de interesse van de student.

Kennis over andere culturen en groepen mensen

Uit de gesprekken met de opleidingen komt naar voren dat bij het overbrengen van inhoudelijke kennis over andere culturen, ontmoetingen een belangrijk onderdeel zijn. Een voorbeeld hiervan binnen het mbo is de samenwerking met partijen zoals gemeenten, organisaties of sociaal werkers in dienst. Docenten merken namelijk dat zij wel informatie over kunnen brengen, maar dat wanneer iemand anders, zoals professionals maar ook oudejaarsstudenten, dit onderstrepen, de informatie meer *zwaarte en waarde* krijgt en makkelijker wordt aangenomen. Ook onderzoeksopdrachten zijn een mooie manier om meer kennis over andere culturen op te doen. Verschillende mbo-instellingen geven aan studenten onderzoeksopdrachten te geven, waarin ze bijvoorbeeld onderzoek moeten doen naar andere culturen of moeten kijken waar ze zelf staan in het diversiteitsleerwerk. Hiermee bevordert je niet alleen de kennis over andere culturen, maar ook een onderzoekende houding bij de studenten. Een vaardigheid die ze ook later in hun carrière kunnen toepassen wanneer ze kennis missen op bepaalde thema's.

Ook in het hbo geven ze aan dat ontmoetingen en samenwerkingen belangrijk zijn voor het overbrengen van kennis en informatie over andere culturen en groepen mensen, zo worden bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen ingeschakeld om gastlessen te geven. Een hogeschool werkt ook expliciet samen met ervaringsdeskundigen om dit aan te kunnen bieden aan de studenten. De studenten krijgen hier informatie en kennis mee, maar ervaren ook hoe het is om *die* ander te zijn. Hiermee wordt er dus niet alleen informatie overgebracht, maar ook aanspraak gemaakt op de empathie en het inlevingsvermogen van de leerlingen. Verder heeft een hogeschool een facultatieve training cultuursensitief werken ontwikkeld voor de studenten, waarin theorie over dit thema aan bod komt.

Het omzetten van kennis in het werken

Ook bij dit onderdeel staan praktijkopdrachten en het oefenen met casussen centraal. Hierdoor leert een student door gelijk te doen of te oefenen met voorbeeldsituaties. Ook in de casuïstiek is namelijk veel aandacht voor verschillende groepen mensen en in sommige gevallen worden ook de studenten betrokken bij het opstellen van deze casussen. Een voorbeeld vanuit het mbo is een hybride- of praktijkopdracht in samenwerking met het project 'friend4friend'. Hierbij worden jongeren een maatje van anderstalige jongeren, vaak met een achtergrond als vluchteling. Verder is er nog een mbo school die hun studenten grotendeels actief laat zijn in de wijk, zodat ze bijna volledig werken in de praktijk. Hierdoor ervaren ze ook hoe culturele factoren een rol kunnen spelen in hun werk en hoe je daarmee om kan gaan. Ook in het hbo gaan studenten aan de slag met praktijkopdrachten vanuit bedrijven of gemeente, zodat ze echt het werkveld ingaan en inzicht krijgen in verschillende belangen die daar spelen.

3 Toekomstperspectief op het gebied van cultuursensitief werken

3.1 Doorontwikkeling huidig aanbod

Een groot deel van de opleidingsmanagers en docenten geeft aan cultuursensitief werken een belangrijk thema te vinden binnen de opleiding. Tegelijkertijd leeft, voornamelijk in het hbo, ook het gevoel dat er eigenlijk meer expliciete aandacht voor zou moeten zijn in de opleiding. Hoewel binnen alle opleidingen al in meer of mindere mate aandacht wordt besteed aan cultuursensitief werken, blijkt het toch lastig om een duidelijk idee te ontwikkelen over de plek hiervan in het curriculum en de vorm waarop het aanbod zou moeten komen.

3.2 Wensen

Nagenoeg alle opleidingen staan open voor enige betrokkenheid bij doorontwikkeling van het aanbod op cultuursensitief werken. Tijdens de gesprekken hebben we daarom gevraagd naar welke wensen en behoeften ze hierin hebben.

- **Het professionaliseren van docenten:** dit was een van de wensen die meerdere malen werd genoemd, zowel door hbo- als mbo scholen. Hierdoor zouden alle docenten cultuursensitiviteit toe kunnen passen in hun lessen, maar ook beter om kunnen gaan met verschillen in de klas en meer begrip onderling kunnen creëren. Daarbij werd er nog benoemd dat bepaalde 'specialisten' meer verdieping zouden kunnen bieden, bijvoorbeeld binnen het keuzedeel diversiteit. Er werd wel aangegeven dat het goed was om bij de docenten na te gaan hoe het ervoor staat met dit thema (bv. een scan uitvoeren) om vervolgens te kijken waar de behoefte ligt qua professionalisering. Een belangrijke tip die ook door meerdere scholen werd genoemd was het ontwikkelen van een professionaliseringsslag voor studenten en docenten samen. Het doel hierbij is om beide te inspireren en ook duidelijk mee te geven dat de docent niet boven de stof staat en deze enkel onderwijst, maar dat studenten en docenten samen onderzoekend met dit thema aan de slag kunnen gaan. Deze gelijkwaardigheid kan ook bijdragen aan het uitvoeren van zelfreflectie en het open spreken over cultuur.
- **Cultuursensitiviteit integreren als rode draad:** een belangrijke wens vanuit de scholen is het integreren van het thema cultuursensitiviteit in meerdere of alle bestaande onderdelen van de opleiding. Omdat het thema onderdeel kan zijn van alle facetten van het werk, is daarom de wens om een cultuursensitieve dimensie toe te voegen waar kan. Je wilt daarbij ook voorkomen dat studenten het zien als los vak, het is binnen de opleiding van belang dat studenten de samenhang zien tussen alle thema's. Specifiek vakken zoals communicatie, burgerschap en het keuzedeel diversiteit werden aangehaald als passende onderdelen om verder uit te diepen op het gebied van cultuursensitiviteit.
- **Praktische insteek:** een ander veel gehoord geluid ging over de aanpak die het thema zou moeten hebben. Daarbij is de wens, zowel vanuit het mbo als vanuit

het hbo, het vooral praktisch in te steken. Het thema moet op een hands-on, leuke en inspirerende manier onder de aandacht gebracht worden. Ook qua geldproblematiek zou je dit praktisch en concreet kunnen maken door bijvoorbeeld aan te geven waar studenten op moeten letten bij dit onderwerp en waar het mis kan gaan in de communicatie. Aanvullend hierbij gaven enkele scholen nog aan dat ervaringsleren de voorkeur heeft. Dus door het gesprek te voeren en te reflecteren om onder andere bewustwording te creëren.

- **Kennisuitwisseling:** verschillende scholen gaven aan behoefte te hebben aan materiaal en kennis van andere scholen op dit thema. Ook de enkele school die niet wilde mee werken aan een doorontwikkeling, omdat ze al verder waren op het thema, wilde op de hoogte worden gehouden van het verloop en stond wel open voor verrijking op het thema en het uitwisselen met elkaar. Hierbij werd ook aangegeven dat het gebruiken van dezelfde taal belangrijk is. Er worden nu nog veel verschillende termen gehanteerd rondom het thema, om uit te kunnen wisselen en van elkaar te leren is het van belang om hierover af te stemmen en dezelfde taal vast te stellen.

3.3 Randvoorwaarden

De interesse in doorontwikkeling van het aanbod en deelname hieraan is – met name in het hbo – groot onder de opleidingen. Hiervoor benoemden de betrokkenen echter wel een aantal voorwaarden. Een aantal hiervan heeft betrekking op het inhoudelijke aanbod:

- De breedst gedragen voorwaarde is dat de onderwijsinstellingen en studenten nauw betrokken zijn bij de ontwikkeling van het aanbod. Tijdens nagenoeg alle gesprekken werd benoemd dat de opleidingen geen nut inzien van aanbod dat op hoger niveau is ontwikkeld en slechts aan de onderwijsinstellingen aangeboden wordt;
- Naast het betrekken van onderwijsinstellingen en studenten, wordt aangegeven dat ook de praktijk hierbij betrokken moet worden. Een inclusieve afvaardiging, waarbij partijen zoals organisaties uit het werkveld en de daadwerkelijke doelgroep bij de ontwikkeling betrokken worden;
- Het aanbod moet een focus hebben op de overdracht en het delen van ervaringen, en niet op inhoudelijke kennisoverdracht. De onderwijsinstellingen geven aan dat het leerrendement bij de studenten veel hoger ligt bij ervaringsleren dan bij puur kennisoverdracht. Dus, praktijk boven theorie;
- De focus moet niet alleen liggen op de *smalle* definitie van cultuur. Verschillende soorten diversiteit moeten een plek hebben in de opleiding. Intersectionaliteit is hierbij ook belangrijk; doelgroepen waar studenten mee te maken zullen krijgen in hun werk kunnen op meerdere manieren divers zijn, naast het hebben van een andere culturele achtergrond;
- De meeste opleidingen hebben geen interesse in een generieke module. De regionale verschillen tussen onderwijsinstellingen en inhoudelijke verschillen tussen opleidingen zijn hiervoor te groot. Liever zien de opleidingen dat doorontwikkeling zich richt op het delen van ervaringen tussen opleidingen onderling;
- Docenten die tijdens het leren en ervaren naast de studenten staan. Samen leren en ervaren leidt tot meer openheid en eerlijkheid in het contact.

Daarnaast benoemen de betrokkenen een aantal praktische voorwaarden:

- Hoewel de opleidingen graag betrokken worden bij doorontwikkeling van het aanbod, zien ze het liefst dat dit geen verplichtend karakter voor hen heeft;
- De tijdsinvestering moet niet te groot zijn en de betrokkenheid moet qua tijd en budget gefinancierd worden door de overheid.

4 Conclusie

In dit onderzoek is het huidige aanbod op het gebied van cultuursensitief werken binnen de opleidingen Sociaal Work en Sociaal Juridische Dienstverlening verkend. Daarnaast is er onderzocht in hoeverre de opleidingen geïnteresseerd zijn in het doorontwikkelen van het aanbod en onder welke randvoorwaarden, wensen en inhoudelijke focus de opleidingen hiertoe bereid zouden zijn.

Aanleiding van dit onderzoek is het Meerjarenplan Zelfbeschikking. We hebben verkend of en in welke mate toekomstige professionals en vrijwilligers – die mogelijk betrokken zijn bij de preventie en aanpak van geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening – worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken. In de interviews kwam naar voren dat het onderwerp zelfbeschikking meestal niet expliciet onderdeel is binnen de opleidingen. De onderwijsinstellingen benoemen dat het onmogelijk is om alle doelgroepen en onderwerpen waar studenten in het werkveld mee te maken kunnen krijgen aan bod te laten komen in de opleiding, waardoor er keuzes gemaakt moeten worden over wat er plaatst krijgt in het curriculum. Tijdens de interviews en in het rapport is er daarom meer gefocust op cultuursensitief werken binnen de gehele opleiding, en indien van toepassing, specifiek op de onderwerpen geldzorgen, armoede en schuldhulpverlening.

Het huidige aanbod

Uit het onderzoek komt naar voren dat de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening allemaal in meer of mindere mate aandacht besteden aan cultuursensitief werken en het toerusten van de studenten met kennis en vaardigheden om cultuursensitiviteit toe te passen in de praktijk. Hieronder bespreken we het huidige aanbod aan de hand van de drie onderdelen van cultuursensitief werken:

1. Kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen. Een aantal opleidingen die we gesproken hebben geven aan specifieke vakken te hebben waarin aandacht wordt besteed aan (de werking van) eigen vooroordelen. De opleidingen gaven aan voornamelijk positieve ervaringen te hebben met interactieve opdrachten waarbij studenten geconfronteerd worden met hun eigen en andermans vooroordelen.
2. Kennis over andere culturen en groepen mensen. Ondanks dat de meeste opleidingen aangeven zich hier mee bezig te houden, is dit onderdeel niet altijd expliciet verwerkt in het curriculum of expliciet onderdeel van de examencriteria. Vaak komt het voornamelijk terug in bredere kennisvakken, zoals burgerschapsvorming, diversiteit, sociale ongelijkheid en arbeidsmarktpositie. Daarnaast komt dit onderdeel vooral naar voren in gebruikte casussen, praktijkopdrachten en/of keuzevakken. Bij deze vakken kunnen studenten dus vaak zelf kiezen waar ze op focussen of hangt het af van de specifieke casus in welke mate cultuursensitiviteit onderdeel is van de opdracht.
3. Het omzetten van kennis in de manier van werken. De meeste opleidingen die we gesproken hebben besteden tijd aan het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om cultuursensitief werken in te zetten in de praktijk. Hierbij ligt de focus vooral op communicatieve vaardigheden en gesprekstechnieken. Daarnaast komt dit onderdeel ook duidelijk terug in de stages die studenten moeten lopen. Verder gaven sommige opleidingen aan positieve ervaringen te hebben met onderzoeksopdrachten, waarin studenten zelf onderzoek doen naar thema's die

gelinkt zijn aan culturele verschillen en vooroordelen. Door studenten onderzoeksvaardigheden mee te geven, bevorder je deze onderzoekende houding ook later in hun professionele leven wanneer ze bijvoorbeeld geconfronteerd worden met culturele verschillen waar ze nog weinig kennis van hebben.

Hierbij is het wel van belang om te benoemen dat “cultuur” niet op alle opleidingen hetzelfde wordt gedefinieerd. De opleidingen leiden studenten op tot professionals die in hun werk te maken kunnen krijgen met veel verschillende doelgroepen, en hebben het daarom naast cultuur over allerlei verwante onderwerpen, zoals diversiteit, inclusiviteit en welzijn. Het is over het algemeen niet mogelijk om al deze onderdelen volledig uit te diepen in het onderwijsaanbod en onderdeel te maken van de examencriteria. Het onderwijsaanbod focust zich daarom voornamelijk op inzicht in de eigen vooroordelen, het aanleren van vaardigheden om de juiste vragen te stellen aan cliënten met allerlei verschillende achtergronden en leren van praktijkcasussen. Hierdoor zijn specifieke kennisvakken over culturele verschillen minder vaak expliciet onderdeel van het curriculum.

Binnen dit onderzoek besteden we specifiek aandacht aan cultuursensitiviteit rondom geldzorgen, schulden en armoede. In de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening ligt de inhoudelijke focus over het algemeen meer op geldzorgen, schulden en armoede dan binnen de opleiding Social Work. Logischerwijs komt uit het onderzoek dan ook naar voren dat in de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening vaker aandacht wordt besteed aan cultuursensitiviteit rondom schuldproblematieken dan in de opleiding Social Work. In de opleiding Social Work wordt meestal wel los aandacht besteed aan cultuursensitiviteit en aan geldzorgen, schulden en armoede, maar wordt niet vaak de combinatie gemaakt.

Over het algemeen geven de opleidingen aan dat ze redelijk tevreden zijn met het huidige aanbod rondom cultuursensitief werken. Ze geven aan dat het aardig verweven zit in de opleiding en impliciet onderdeel uitmaakt van het curriculum. Aan de andere kant geven de opleidingen ook aan dat er meer expliciete aandacht voor zou kunnen of moeten zijn in de opleiding. De wijze waarop lijkt nog wel een struikelpunt. Een belangrijk knelpunt die naar voren komt is het ontbreken van een rode draad op dit thema met een opbouw gedurende de studie. Cultuursensitief werken wordt nog te veel *ad hoc* aangeboden. Er is te weinig expliciete aandacht op basis van een rode draad, waardoor het te snel naar de achtergrond verdwijnt en er niet altijd expliciet op getoetst wordt. Daarnaast is de handelingsverlegenheid en onzekerheid vanuit docenten om dit onderwerp op een laagdrempelige manier te bespreken een belangrijk knelpunt.

Doorontwikkeling van het aanbod

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er vanuit de opleidingen interesse is in en behoefte is aan doorontwikkeling van het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken. Een breed gedragen gevoel is dat er meer expliciete aandacht moet komen in de opleidingen voor cultuursensitief werken, maar de manier waarop is vaak nog onduidelijk.

De opleidingen hebben voornamelijk de wens om de doorontwikkeling te richten op vier thema's:

- Professionalisering van docenten;
- Cultuursensitiviteit integreren als rode draad;

- Een praktische insteek van dit aanbod;
- Kennisuitwisseling tussen de opleidingen.

Wat in ieder geval duidelijk naar voren komt is dat de opleidingen geen interesse hebben in een generieke, van 'bovenaf opgelegde' module omtrent het thema. De grote verschillen tussen de opleidingen, onder andere op het gebied van studenten- en docentenpopulatie en specialisatie, zorgen ervoor dat een generieke module geen toegevoegde waarde zou hebben. Een andere randvoorwaarde die de opleidingen aangeven is dat het toekomstige aanbod participatief tot stand komt, oftewel dat zowel docenten, studenten als ervaringsdeskundigen onderdeel zijn van het te ontwikkelen aanbod. Daarnaast geven de opleidingen aan dat binnen het aanbod de focus vooral moet liggen op ervaringsleren en praktijk – en dus niet op theorie – en dat de tijdsinvestering die opleidingen in deze doorontwikkeling moeten steken behapbaar moet zijn en gefaciliteerd moet worden.

5 Advies doorontwikkeling van het aanbod rondom cultuursensitief werken

Uit het onderzoek komt naar voren dat onderwijsinstellingen het allemaal belangrijk vinden dat professionals van de toekomst worden toegerust om cultuursensitief te kunnen werken. Veel onderwijsinstellingen zijn al op de goede weg en werken aan alle drie de onderdelen van de definitie van cultuursensitief werken, namelijk kennis over de eigen cultuur en het bestaan van vooroordelen, kennis over andere culturen en groepen mensen, en het omzetten van kennis in de manier van werken. Het onderzoek laat echter ook zien dat er nog verbeteringen mogelijk zijn en onderwijsinstellingen positief staan tegenover het doorontwikkelen van het aanbod op het gebied van cultuursensitief werken op de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening.

Gebaseerd op de uitkomsten van dit onderzoek en de behoeften van de onderwijsinstellingen, geven we advies over hoe het aanbod rondom cultuursensitief werken kan worden doorontwikkeld en in welke vorm. De opleidingen gaven aan dat cultuursensitief werken verweven zit in de gehele opleiding en dat ze niet geïnteresseerd zijn in één specifiek vak of module rondom cultuursensitiviteit. We bieden hieronder daarom verschillende inzichten en mogelijkheden die eraan kunnen bijdragen dat cultuursensitiviteit nog meer onderdeel wordt van de gehele opleiding en de toekomstige professionals beter in staat zijn om cultuursensitief te werken.

1. **Professionaliseren van docenten.** Uit bijna alle interviews kwam naar voren dat professionalisering van docenten gewenst is om handelingsverlegenheid op het gebied van cultuursensitief opleiden weg te nemen bij docenten. De handelingsverlegenheid kwam vooral naar voren op twee punten:
 - a. Uit de gesprekken kwam naar voren dat kennis over andere culturen vaak nog minder expliciet is verweven in de opleidingen. Er werd aangegeven dat het soms lastig is om culturele verschillen en overeenkomsten te bespreken, zonder te vervallen in stereotyperingen en het in hokjes plaatsen van mensen. Soms wordt er dan voor gekozen om meer vanuit een inclusie-gedachtegoed les te geven en voornamelijk te focussen op “open staan voor verschillen” en “op de juiste momenten de juiste vragen te stellen”. Om cultuursensitief te werken en ervoor te zorgen dat de hulpverlening toegankelijk en effectief is voor verschillende doelgroepen, is het echter wel van belang om kennis te hebben over de mogelijke verschillen en op de hoogte te zijn hoe deze verschillen van invloed kunnen zijn op de communicatie en relatie met mensen met verschillende culturele achtergronden. Professionaliseringsmogelijkheden op het gebied van cultuursensitief lesgeven, met bijvoorbeeld inzichten vanuit cultureel responsief lesgeven (CRL), kan eraan bijdragen om kennis over culturele verschillen expliciet onderdeel te laten zijn van de onderwijspraktijk.
 - b. In de verhardende en soms ook polariserende samenleving kan het ingewikkeld zijn om het lastige of moeilijke gesprek aan te gaan in de klas over onderwerpen waarop de meningen sterk uiteen kunnen lopen of waarop leerlingen dan wel docenten elkaar kunnen kwetsen. Handvatten en werkvormen om dit soort gesprekken te voeren en in goede banen te leiden zijn gewenst. Dit soort handvatten kunnen eraan bijdragen dat het moeilijke of lastige gesprek binnen

het onderwijsteam en in de klas, en uiteindelijk ook buiten de klas, op een constructieve manier gevoerd kan worden.

2. **Het doorontwikkelen van interessante werkvormen en opdrachten omtrent cultuursensitief werken die kunnen worden toegepast in de opleidingen.**

Alleen bewustzijn en kennis van vooroordelen en culturele verschillen zijn niet genoeg, je kan pas echt cultuursensitief werken wanneer je die kennis en inzichten kan gebruiken en toepassen in de praktijk. Het gebruiken van verschillende werkvormen, waardoor studenten in contact komen en aan de slag gaan met cultuursensitiviteit, is van essentieel belang om de toekomstige professionals daadwerkelijk handvatten te geven om cultuursensitief te werken. De volgende werkvormen kunnen bijdragen aan de vaardigheden die nodig zijn om cultuursensitief werken te bevorderen onder de toekomstige professionals:

- a. Het inzetten van ervaringsdeskundigheid, zowel van professionals op de werkvloer als de doelgroep zelf. Waar kennis en informatie kunnen bijdragen aan de eigen kennis en inzichten rondom culturele verschillen, is ervaringsdeskundigheid van belang om de abstractie van de kennis te verminderen en identificatie en empathie te bevorderen. Ervaringsdeskundigen kunnen laten zien hoe culturele verschillen en vaak impliciete vooroordelen de hulpverlening in de weg kunnen staan.
- b. Het geven van opdrachten waarin nieuwsgierigheid en onderzoek wordt gestimuleerd en onderzoeksvaardigheden worden aangeleerd. Door studenten zelf onderzoek te laten doen naar culturele verschillen of hoe die verschillen van invloed kunnen zijn op bijvoorbeeld de communicatie en het vertrouwen, leren ze niet alleen over verschillende culturen, maar stimuleer je ook een onderzoekende houding bij studenten. Het zal onmogelijk zijn om alle culturen en culturele verschillen aan bod te laten komen in de opleiding. Door studenten een onderzoekende houding aan te leren, zorg je ervoor dat ze ook in hun professionele carrière onderzoek kunnen inzetten wanneer ze de juiste kennis niet voorhand hebben.
- c. Opdrachten waarin de docent samen met de studenten kennis op doet. We hebben vaker te horen gekregen dat de docent niet boven de student en boven de stof hoeft te staan, maar zich samen met de student lerend en onderzoekend kan verdiepen in het thema. Deze manier toont de student dat de docent ook niet alles weet en onzekerheden samen met de student kan ontdekken. Deze gelijkwaardigheid creëert daarmee vertrouwen, wat essentieel is voor het behandelen van dit thema. Ondanks dat dit kwetsbaarheid vereist van de docent, brengt het student en docent dichter bij elkaar, haalt het een stukje autoriteit weg en zorgt het voor een open dialoog. Denk hierbij aan een gastdocent die een ervaringsverhaal komt delen, waarbij de docent bij de studenten gaat zitten om mee te doen en te leren. Of een casus waarbij de docent en student samen aan de slag gaan om een oplossing te vinden. Ook een stage of praktijkopdracht waarbij docent en student samen gesprekken voeren of onderzoekend doorvragen en inlezen om een cultuursensitieve casus op te lossen is hier een voorbeeld van.

3. **Cultuursensitief werken explicieter onderdeel maken van het beroepscompetentieprofiel van een sociaal werker en een sociaal juridisch dienstverlener.** Veel opleidingen bouwen het curriculum op aan de hand van onder

andere het beroepscompetentieprofiel. Hierin staat de vraag centraal: Welke kennis en vaardigheden hebben onze studenten nodig om te voldoen aan het beroepscompetentieprofiel? In het huidige beroepscompetentieprofiel wordt cultureel sensitief werken nog te weinig (expliciet) benoemd. Wanneer cultuursensitief werken expliciet onderdeel wordt van het beroepscompetentieprofiel, is de kans groter dat scholen cultuursensitief werken expliciet meenemen in het ontwerpen van het curriculum en onderdeel wordt van de examencriteria. Hierdoor krijgt het onderwerp meer handen en voeten en wordt cultuursensitiviteit meer geïntegreerd als rode draad.

4. **Het opzetten van een lerend netwerk.** Zo goed als alle onderwijsinstellingen gaven aan geïnteresseerd te zijn in leren van elkaar. Sommige onderwijsinstellingen hebben een (cultureel) divers onderwijsteam of een diverse studentenpopulatie, waar andere onderwijsinstellingen een minder (cultureel) divers onderwijsteam of studentenpopulatie hebben. Ook hebben sommige onderwijsinstellingen al interessante werkvormen ontwikkeld, die kunnen bijdragen aan kennis en vaardigheden op het gebied van cultuursensitief werken. In een lerend netwerk kunnen onderwijsinstellingen kennis opdoen bij elkaar en knelpunten en best practices uitwisselen.

De bovenstaande inzichten en mogelijkheden kunnen eraan bijdragen dat cultuursensitiviteit nog meer onderdeel wordt van de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening en de toekomstige professionals beter in staat zijn om cultuursensitief te werken. Hierbij is het wel van belang dat het aanbod wordt ontwikkeld in samenwerking met de onderwijsinstellingen, de studenten en de praktijk. Hiermee vergroot je de kans dat het aanbod aansluit bij de wensen en behoeften van onderwijsinstellingen en studenten en het vernieuwde aanbod geïntegreerd wordt in de opleiding.