

Laten we er geen doekjes om winden

Sociaal werk struikelt over de hoofddoek

Stagebegeleiding sociaal werk Odisee hogeschool

14-12-2017

diversiteit,
opleiding,
professional

Studenten sociaal werk die een hoofddoek dragen, vinden moeilijker een stageplaats. Laten we er daarom geen doekjes om winden. Sommige sociaalwerkorganisaties hebben het nog steeds moeilijk met diversiteit.

rentie 2018



© Bas Bogers @flickr

BRUSSEL

**Sociaal
Werk
conferentie
2**

De opleiding sociaal werk van de Odisee hogeschool neemt Brussel als uitgangspunt voor haar onderwijs, praktijkgericht onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Gezien de toenevende verstedelijking en diversiteit, vinden wij Brussel de ideale leerschool voor elke eigentijdse sociaal werker. ¹ ↻

“Brussel is een majority-minority city.”

Brussel is een majority-minority city: de meerderheid van de Brusselse bevolking bestaat uit mensen met een minderheidsachtergrond. Het gewest telt 182 nationaliteiten onder zijn 1,2 miljoen inwoners. Het is daarmee een kosmopolitische omgeving. ² ↻

Die grootstedelijke omgeving vraagt om sociaal werkers die in staat zijn om met superdiverse cliënten en een verscheidenheid aan problemen en vragen om te gaan.

MEERWAARDE

Studenten met een migratie-achtergrond maken vandaag al deel uit van de studenten in onze opleiding. Toch moeten we nog meer inspanningen leveren om een voor Brussel representatieve studentenpopulatie te krijgen.

We zijn daar echter niet alleen in. Ook in de sociale sector liggen er – ondanks groeiende aandacht en respect voor het ‘anders-zijn’ – nog heel wat uitdagingen rond dit thema.

“Diversiteit bevordert de creativiteit.”

Onderzoek van het Vlaams Welzijnsverbond toont aan dat het personeel in welzijnsvoorzieningen veel te weinig een afspiegeling is van onze diverse samenleving. ³ ↻ Medewerkers met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd.

Nochtans is de aanwerving van medewerkers met een migratieachtergrond een grote meerwaarde. Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO) verwoordt dat: “Je personeelsteam komt gemakkelijk tot verschillende invalshoeken en inzichten. Diversiteit bevordert de creativiteit en het probleemoplossend denken. Je creëert tolerantie binnen je personeelsgroep. Je boort nieuwe doelgroepen aan, want klanten uit kansengroepen komen gemakkelijker naar jou toe als je personeel uit deze kansengroepen tewerkstelt.”

BARRIÈRES

De ervaringen van onze studenten leggen echter een aantal barrières bloot. Studenten met een migratie-achtergrond hebben het moeilijker om een stageplaats te vinden. De diversiteit die wij zo toejuichen, blijkt voor sommige sociaalwerkorganisaties nog niet evident.

“Ook sociaalwerkorganisaties discrimineren.”

Zo vertelde een studente met een niet-Vlaams klinkende naam dat ze naar een stageplaats belde maar daar te horen kreeg dat er geen plaats meer vrij was. Toen even later een andere studente met een Vlaamse naam contact opnam bleek een stage toch mogelijk.

Dit doet ons sterk denken aan de discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt.

LIGT DE HOOFDDOEK MOEILIJK?

Het is ironisch en tekenend dat we zo'n verhalen ook binnen zorg en welzijn tegenkomen, toch een wereld waarin dialoog, empowerment en sociale rechtvaardigheid centraal staan. Maar blijkbaar gaan een aantal sociaal werkers en hun organisaties verdeeld en vertwijfeld om met culturele en religieuze identiteit.

“De meeste organisaties laten de hoofddoek toe.”

De meeste getuigenissen en verhalen van studenten gaan over het dragen van een hoofddoek. En het klopt. De meeste sociaalwerkorganisaties laten de hoofddoek toe. Toch zijn er studenten die bij aanvang van hun stage de vraag krijgen om hun hoofddoek af te zetten.

Een argument dat dan vaak naar voor komt, zijn de mogelijke reacties van cliënten. Sommige cliënten zouden het moeilijk hebben met een hulpverlener met een migratieachtergrond of met een sociaal werker met een hoofddoek. De vraag is of een organisatie er goed aan doet om daarom de hoofddoek te verbieden.

WEERSTAND

Cliënten kunnen omwille van hun eigen achtergrond en levenservaringen het moeilijk hebben met sommige aspecten van de hulpverlener: gender, leeftijd, kledij, origine of iets anders. Met andere woorden: cliënten aanvaarden hulpverleners lang niet altijd. Het omgaan met die weerstand maakt echter net deel uit van het hulpverleningsproces.

“Omgaan met weerstand is deel van de hulpverlening.”

Wij leren studenten zich hierbij professioneel op te stellen. Dat betekent dat ze hierover in dialoog gaan. Muren worden niet gesloopt door vijandige tegenopmerkingen, wel door te luisteren naar wat bij cliënten moeilijk ligt.

Hulpverleners proberen cliënten te bewegen in de richting van een grotere mildheid, een groter mededogen, een grotere aanvaarding. Een botsing met een hulpverlener kan op die manier ingezet worden in de hulpverleningsrelatie.

VALSE NEUTRALITEIT

Een ander argument is dat een hoofddoek getuigt van een gebrek aan neutraliteit. Organisaties zeggen neutraal te zijn, wat zou impliceren dat iedereen door de organisatie gelijk behandeld wordt. Daarom wil de organisatie er ook neutraal uitzien. Medewerkers moeten die neutraliteit dan uitstralen.

“Mensen zijn niet neutraal.”

Hierbij gaan sociaalwerkorganisaties ervan uit dat men iedereen gelijk behandelt als men er neutraal uit ziet. Er zitten nogal wat haken aan die redenering.

Mensen zijn niet neutraal. Je kunt je bovendien de vraag stellen of het werkelijk de uiterlijke tekenen zijn die de neutraliteit en bijgevolg de kwaliteit van hulpverlening in gevaar brengen. Omgekeerd zou dit betekenen dat een 'neutraal' voorkomen neutraliteit en kwaliteit verzekeren. Dit lijkt ons een te simplistische voorstelling van de werkelijkheid.

UITSLUITING

Een doorgeschoten neutraliteitsdenken zorgt er bovendien voor dat minderheidsgroepen uitgesloten worden. Het is immers de dominante groep die bepaalt wat wel en niet neutraal is. Minderheidsgroepen zijn daar altijd de dupe van.

“De dominante groep bepaalt wat neutraal is.”

Wie niet aan de neutraliteitseisen voldoet, kan niet tewerkgesteld worden binnen dergelijke setting. Bovendien moet men zich als neutrale organisatie de vraag stellen hoe laagdrempelig men is voor minderheidsgroepen.

Iedereen is welkom als cliënt. Niet iedereen is welkom als personeelslid. Medewerkers met een hoofddoek moeten een deel van hun identiteit aan de voordeur achterlaten.

Bovendien kan het feit dat een stagiair of sociaal werker een hoofddoek draagt, naast de mogelijke weerstand van sommige cliënten, net wel drempelverlagend werken voor andere cliënten.

HET ZIJN DE EXTERNE PARTNERS

Studenten die op hun stageplaats wel een hoofddoek kunnen dragen, krijgen soms alsnog de vraag om hun hoofddoek af te doen tijdens bepaalde activiteiten, meestal met externe partners.

Men argumenteert dan dat externe partners de hoofddoek niet aanvaarden. Aan de studentes wordt dan gevraagd om zich bij die externe partner niet te vertonen of om de hoofddoek bij die contacten af te zetten.

“Studenten voelen zich weinig gesteund in hun keuze.”

Studenten begrijpen zo'n opstelling niet. Ze voelen ze zich weinig gesteund in hun keuze voor de hoofddoek. Ze zien het echter ook als een vorm van zorg, omdat ze beschermd worden tegen een mogelijke confrontatie.

Is het niet aan sociaalwerkorganisaties om zich volop achter de keuze van medewerkers te scharen? Is het niet aan de stageplaats om de dialoog aan te gaan met de externe organisatie?

VERONTWAARDIGING

De opdracht, visie, doelstellingen en de cultuur van sociaalwerkorganisaties lopen uiteen. Elke organisatie kent een aantal wetmatigheden waaraan hulpverleners zich moeten aanpassen. Er zijn soms eisen of verwachtingen op vestimentair vlak, gewoontes en gebruiken waar we misschien niet helemaal mee eens zijn, maar waar we ons toch naar schikken.

“Hoe kan je groeien als je niet aanvaard wordt?”

Maar als het over verwachtingen gaat die sterk gelieerd zijn met de identiteit van de hulpverlener, dan moeten we toch vragen durven stellen en is verontwaardiging op zijn plaats.

Voor ons behoort het al dan niet dragen van de hoofddoek tot deze categorie. Een studente vertelde dat ze zich moedeloos voelde omdat ze telkens opnieuw met vooroordelen werd geconfronteerd. Hoe kan je als hulpverlener groeien als je op je werkplek het gevoel hebt niet aanvaard te worden?

TERUG NAAR DE BASIS

Sociaal werk is gericht op menselijke waardigheid met burgerschap als hefboom. Een grondhouding van empathie en echtheid is daarbij het kompas. ⁴ ↻

Cruciaal element is de aanvaarding van de ander, onafgezien van wat die ander zegt, denkt, voelt of doet. Aanvaarding wordt vaak verward met goedkeuring of afkeuring, met het eens of oneens zijn met de ander. Daar gaat het niet om. Aanvaarding is bestaansrecht geven aan de beleving en het zijn van de ander. Zoals de ander zich aan mij voordoet, mag hij er zijn, met zijn kwaliteiten en schaduwkanten.

“Cruciaal element is de aanvaarding van de ander.”

We verwachten van professionele sociaal werkers dat ze in hun werkpraktijk vormgeven aan die grondhouding. Het spreekt voor zich dat we dit ook verwachten van sociaalwerkorganisaties.

Het is daarom moeilijk verenigbaar dat een organisatie verwacht dat sociaal werkers professioneel tewerk gaan maar het zelf niet zo nauw neemt met die grondhoudingen.

Ongeacht het feit of een organisatie religieus, vrijzinnig of neutraal is, de essentiële basis voor sociaal werk blijft het streven naar menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid. Dit uitdragen naar cliënten maar niet laten gelden voor de eigen medewerkers is niet verzoenbaar.

OPROEP

We roepen studenten op om niet te verzaken aan hun culturele identiteit. Ga in dialoog met de stageplaats, cliënten en externen. Bewust handelen is hierbij van cruciaal belang.

Wij moeten studenten helpen om in hun kracht te staan. Het is de moeite om blijvend te investeren in een open houding en te focussen op verbindend werken, vanuit een geloof in dialoog. Bewust netwerken, actief steunfiguren zoeken en samenwerken kunnen helpen. Dit geldt zowel voor studenten, cliënten als collega's.

“Omarm diversiteit!”

We roepen organisaties op om diversiteit in al zijn aspecten te omarmen. Leven, leren of werken in een diverse omgeving blijkt niet steeds vanzelfsprekend. Het leidt soms tot misverstanden. Maar is dat niet eigen aan samenleven en samenwerken met anderen?

Het zou zonde zijn om te verkrampen uit handelingsverlegenheid. Laat ons proberen formuleren wat het 'anders-zijn' ons doet. Laat ons gissen en fouten maken, aftoetsen en bijstellen. Het is bemoedigend dat we dit in vele stageplaatsen en organisaties al zien gebeuren.

Jonge mensen die sociaal werker willen worden, moeten we koesteren in al hun diversiteit. Het is een absolute meerwaarde en verrijkend om kennis te maken met datgene wat je minder goed kent. Is dat niet één van de redenen waarom sociaal werk zo'n boeiende job is?

¹ Opleiding Sociaal Werk, Odisee Hogeschool (2016), 'Sociaal werkers opleiden in een aangeslagen Brussel', *Sociaal.Net*, 4 april 2016.

² Brussels Informatie-, Documentatie- en Onderzoekscentrum (2014), *Briefiche: Internationalisering van het Brussels gewest en de Vlaamse Rand*, Brussel, BRIO; Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (2016), 'Demografische barometer 2016 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', *Focus van het BISA*, 16.

³ Geerts, F., Beirens, L. en De Looze, S. (2017), 'Maak werk van meer diversiteit. Medewerkers in welzijn doorgelicht', *Sociaal.Net*, 9 februari 2017.

⁴ [Visietekst sociaal werk](#), Odisee hogeschool.

De tekst werd geschreven door Liesbeth Naessens, Goedele Slots, Mieke Schrooten, Kaat Van Acker, Rachida Adouane, Nele Gulinck, Kathleen Daenens, Leen Hellinckx, Anne Aelvoet, Bart Dewaele en Stephanie Maes.

Zij zijn binnen Odisee hogeschool actief als stagebegeleiders van de afstudeerrichting maatschappelijk werk. Ze schreven deze opinie omdat de verhalen van studenten hen raken. Het roept verontwaardiging op. De signalen van studenten zijn ook de stagebegeleiders van sociaal cultureel -en personeelswerk niet vreemd. Ook zij onderschrijven deze tekst.

Pleegzorg heeft veel troeven voor niet-begeleide minderjarigen >

Buurtgerichte zorg bestrijdt vereenzaming >



© 2017 Sociaal.Net — *Disclaimer*

Sociaal.Net is een initiatief van 'ALERT voor sociaal werk en politiek' (Pluralistisch Overleg Welzijnswerk vzw) en 'Tijdschrift voor Welzijnswerk' (Verbond van Instellingen voor Welzijnswerk vzw).

Bevoorrechte partners zijn het Vlaams Welzijnsverbond en SOM, de federatie van sociale ondernemingen.