

Trainershandleiding Het Gesprek



**Een programma voor nieuwkomers
om de Nederlandse cultuur beter te leren kennen**

Inhoud

Colofon	3
Inleiding	4
Deel A: Introductie programma	6
• Doel, doelgroep, organisatie, uitgangspunten, theoretisch kader	6
Deel B: Draaiboek per les	12
• Les 1: Uitleg over Het Gesprek en kennismaking met elkaar	12
• Les 2: Wat is cultuur? Groepsgerichte en individugerichte culturen	16
• Les 3: Individugerichte en groepsgerichte cultuur. Betekenis, ontstaan en voorbeelden uit de persoonlijke sfeer	23
• Les 4: Individugerichte cultuur, eigen mening, individuele rechten en zelfredzaamheid	29
• Les 5: Individugerichte cultuur: de voor- en nadelen, communicatie en behoeften	36
• Les 6: Machtsafstand: de waarde van gelijkheid en praktijkvoorbeelden uit de persoonlijke sfeer	45
• Les 7: Machtsafstand: de waarde van gelijkheid en praktijkvoorbeelden uit de professionele sfeer	51
• Les 8: Competitieve en zorgende culturen: gelijkheid vanuit cultureel perspectief	57
• Les 9: Competitieve en zorgende culturen: solidariteit vanuit cultureel perspectief	64
• Les 10: Erend en praktisch denken: over respect en belediging, over 'eervol' of 'eerlijk' zijn	70
• Les 11: Erend en praktisch denken: over schuld, schaamte, man-vrouw verhouding en eerwraak	78
• Les 12: Vrijheid: de geschiedenis, de bevrijding en vrijheid nu	84
• Les 13: Vrijheid van godsdienst en niet-godsdienstigheid. De betekenis van feestdagen	91
• Les 14: Vrijheid in ethische dilemma's	98
• Les 15: Kritiek geven en ontvangen in de Nederlandse cultuur	106
• Les 16: Non-verbale communicatie. Voorbereiden interview	114
• Les 17: Culturele waarden op de werkvloer. Bespreking interviews deel 1	120
• Les 18: Participatie in de samenleving, de verzorgingsstaat en vrijwilligerswerk. Bespreking interviews deel 2	125
Deel C: Voorbereiding op de ondertekening van de Participatieverklaring	132
• Les 19: Hoofdpunten ter voorbereiding op de participatieverklaring	132
• Les 20: De Nederlandse kernwaarden nader bekeken. Afsluitende bijeenkomst met evaluatie	138
Deel D: Literatuurlijst en bijlagen	142
• Literatuurlijst	142
• Bijlage 1: Principes en uitgangspunten voor de Leidse inburgering	143
• Bijlage 2: Drie kernbegrippen van integratie	145
• Bijlage 3: Opdracht Belangrijke waarden (in meerdere talen)	146
• Bijlage 4: Piramide van Maslow	151
• Bijlage 5: Hand-out 'Schaam je niet, durf te vragen!'	152
• Bijlage 6: Participatieverklaring	153
• Bijlage 7: Evaluatieformulier Het Gesprek (in meerdere talen)	154

Colofon

Copyright © 2018 Gemeente Leiden

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij de Gemeente Leiden.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze uitgave is gemaakt in opdracht van Jos Valk, projectleider project JA Statushouders van Gemeente Leiden. Deze uitgave is onderdeel van en past in het educatieve traject Leidse inburgering, uitgevoerd door project JA Statushouders. Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt door de subsidie Sociale Innovatie van het Europees Sociaal Fonds en tot stand gekomen onder leiding van Marieke Oudshoorn.

Concept en idee: Jos Valk (Gemeente Leiden)

Theoretisch kader, lesbeschrijving en -uitvoering:

Rien van der Toorn en Sara Mohi (Intercultural Impact)

Bewerking en ontwikkeling:

Hans Bellaart (Verwey-Jonker Instituut) en Marieke Oudshoorn (Gemeente Leiden)

Illustraties: Mensah van der Wal

Eindredactie: Babette Tierie (Babette Schrijft) en Emma Schulte (Gemeente Leiden)

Vertalingen: Carla Sleman, Sara Mohi en Presence Translate & Interact B.V.

Omslagontwerp en vormgeving binnenwerk: Creatieve Geesten

Mede mogelijk gemaakt door:



Het Europees Sociaal Fonds
investeert in jouw toekomst.



Inleiding

Integratie van statushouders is complex en gebonden aan een tijdsgewricht. Het is in Nederland nog niet gelukt om een aanpak te ontwikkelen die leidt tot succesvolle integratie. In 2015 was de instroom van statushouders omvangrijk. Daardoor was de noodzaak om een goede aanpak te ontwikkelen groot. De gemeenteraden van de Leidse regio hebben opdracht gegeven om zo'n goede aanpak te ontwikkelen. Vanuit deze opdracht is project **JA Statushouders** ontstaan. Dit project heeft als doelstelling statushouders versneld te laten participeren en te begeleiden naar school of werk. Hiervoor hebben we in 2016 het programma **De Leidse inburgering** ontwikkeld, een educatief traject waarin statushouders geactiveerd en begeleid worden naar economische zelfstandigheid en participatie. Met dit programma ondersteunen we hen om zo snel mogelijk hun plek te vinden binnen de Nederlandse samenleving.

Binnen project **JA Statushouders** werken we vanuit een aantal principes en uitgangspunten. De statushouder heeft, gekoppeld aan de uitkering, een plan gericht op economische zelfstandigheid en/of maatschappelijke participatie. Een uitgebreide beschrijving van de principes en uitgangspunten van het project vind je in de bijlage. Bij de uitvoering van het project hebben we gemerkt dat er veel verschillende boodschappen zijn die we willen communiceren. We moeten statushouders uitgebreid voorlichten en weten op voorhand niet wat hun referentiekaders zijn. Het is een ingewikkelde taak om daarnaast ook nog een leerproces op gang te brengen dat ertoe leidt dat zij hun plek vinden binnen de samenleving. Met het educatieve programma van **JA Statushouders** kunnen we een groot deel van de statushouders goed op weg helpen. We weten welke elementen hieraan bijdragen en hebben die een plek gegeven in het trainingsprogramma.

Leidse inburgering				
12 weken	12 weken	24 weken	48 weken	48 weken
Individuele gesprekken met klantmanager	Individuele gesprekken met klantmanager	Individuele gesprekken met klantmanager	Individuele gesprekken met klantmanager	Individuele gesprekken met klantmanager
Startgroep en aanmelding inburgering	Inburgering	Inburgering	Inburgering	Inburgering
Mentorproject	Mentorproject	Mentorproject	Mentorproject	Mentorproject
Begeleiding door Vluchtelingenwerk	Begeleiding door Vluchtelingenwerk	Begeleiding door Vluchtelingenwerk	Educatie: trainingen gericht op algemene ontwikkeling en emancipatie	Educatie: trainingen gericht op algemene ontwikkeling en emancipatie
Begeleiding naar onderwijs	Begeleiding naar onderwijs	Begeleiding naar onderwijs	Begeleiding naar onderwijs	Begeleiding naar onderwijs
Diplomawaardering	Het Gesprek	Het Gesprek	Begeleiding naar stage en/of werk	Begeleiding naar stage en/of werk
		Participatieverklaring		
Vitaliteit/leefstijl i.s.m. sportverenigingen	Vitaliteit/leefstijl i.s.m. sportverenigingen	Vitaliteit/leefstijl i.s.m. sportverenigingen	Vitaliteit/leefstijl i.s.m. sportverenigingen	Vitaliteit/leefstijl i.s.m. sportverenigingen
Dit is het basisprogramma van drie jaar. Het maatwerkprogramma wordt in overleg tussen klant en klantmanager gemaakt. Versie november 2018				

Maar we zijn er nog niet. 45% van de statushouders stroomt na circa 30 maanden uit, maar de overige 55% staat dan nog niet op eigen benen. De ervaring leert ons dat goed lesmateriaal essentieel is om duurzame uitstroom naar het onderwijs en de arbeidsmarkt te realiseren. We weten heel goed wat statushouders moeten leren om hun plek in de samenleving snel te vinden. Er is alleen weinig materiaal beschikbaar om dit proces te bespoedigen en vergemakkelijken. Met de subsidie Sociale Innovatie van het Europees Sociaal Fonds heeft project **JA Statushouders** van gemeente Leiden het project **Sociale Innovatie** uitgevoerd. Deze handleiding is een van de eindresultaten om het integratieproces te versnellen en ervoor te zorgen dat nieuwkomers snel thuis zijn in de Nederlandse samenleving, cultuur en wetgeving.

Het trainingsprogramma dat je in deze handleiding aantreft, bestaat uit achttien lessen. Het geeft mensen die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen, mede door de inzet van een tolk, inzicht in de Nederlandse samenleving en culturele verschillen en overeenkomsten.

De participatieverklaring is voor gemeenten een wettelijke taak die op verschillende manieren kan worden ingevuld. De gemeente Leiden verzorgt na het volgen van deze training nog twee extra bijeenkomsten in een specifiek traject voor alle nieuwkomers die aan de participatieverklaringsplicht moeten voldoen. Aan het eind van dat traject ondertekenen zij de participatieverklaring.

Onze collega's Rien van der Toorn en Sara Mohi van Intercultural Impact hebben sinds 2016 aan meer dan dertig groepen statushouders uit Leiden en omgeving training gegeven over de verschillen en overeenkomsten tussen de Nederlandse cultuur en andere culturen. Op basis van hun kennis, kunde en ervaring hebben we de afgelopen twee jaar gezamenlijk de methode van **Het Gesprek** ontwikkeld tot een overdraagbare lesmethode. Ons doel: meer statushouders bij hun integratieproces ondersteunen.

Ervaringen van deelnemers

Inmiddels is het programma in Leiden aangeboden aan honderden nieuwkomers, vooral afkomstig uit Syrië en Eritrea. De deelnemers zijn erg positief over het programma. Ze geven aan veel meer inzicht te hebben in de kernwaarden van de Nederlandse samenleving en beter te begrijpen waarin de Nederlandse cultuur op hoofdlijnen verschilt van de culturele waarden in hun land van herkomst.

Een terugkerend punt van feedback is dat statushouders die het programma hebben gevolgd, aangeven dat zij zich minder verward en een stuk zelfverzekerder voelen. Zeker als zij zichzelf vergelijken met familie, vrienden of kennissen uit een andere woonplaats, die het programma niet hebben gevolgd. "Ik voel me niet meer voortdurend afgewezen door het gedrag van Nederlanders. Ik begrijp nu waarom ze zo reageren," is bijvoorbeeld een veelgehoorde reactie. De kernwaarden hebben door het programma relevante betekenis gekregen. De waarde gelijkheid, dat in de eerste instantie een abstract begrip lijkt, is na het volgen van de training voor veel vrouwen een aanmoediging om zichzelf te durven ontwikkelen. Over belasting betalen, hoorden wij terug: "Ik vond eerst dat de belastingen te hoog waren. Maar nu ik begrijp wat de kernwaarde solidariteit betekent, vind ik de belastingdruk acceptabel."

Professionele begeleiding: train-de-trainer-programma Intercultural Impact

We zijn ons ervan bewust dat training geven aan nieuwkomers en het begeleiden van hun leerproces, een vak apart is. Dankzij de subsidie Sociale Innovatie van ESF kunnen we deze handleiding gratis beschikbaar stellen. Om als trainer het gesprek te kunnen voeren over diepgewortelde overtuigingen en onbewust gedrag is een complexe taak. Wij raden potentiële trainers daarom met klem aan om te investeren in een train-de-trainer-traject. Meer informatie over het train-de-trainer-programma en de inzet van Intercultural Impact voor de uitvoering van Het Gesprek is op pagina 8 te vinden.

Wij danken Rien van der Toorn, Sara Mohi (Intercultural Impact) en Hans Bellaart (Verwey-Jonker Instituut) voor hun bijdragen aan deze handleiding. Daarnaast danken wij alle statushouders die het programma hebben gevolgd en ook ons veel hebben geleerd.

Jos Valk, projectleider JA Statushouders, gemeente Leiden

Marieke Oudshoorn, projectleider Sociale Innovatie/ontwikkelaar DZB

Deel A: Introductie programma Het Gesprek

Het Gesprek is een trainingsprogramma voor nieuwkomers, in het bijzonder voor statushouders. Het omvat achttien wekelijkse bijeenkomsten van twee uur. Tijdens twee aanvullende bijeenkomsten bereiden de deelnemers zich voor op het ondertekenen van de participatieverklaring. Zij krijgen door middel van dit trainingsprogramma inzicht in de belangrijkste normen en waarden in Nederland. De culturele overeenkomsten en verschillen komen uitgebreid aan bod. Tijdens de lessen worden alledaagse situaties besproken om ervaringen uit het dagelijks leven beter te kunnen begrijpen. De deelnemers reflecteren ook op hun eigen gedrag en gevoel en de gevolgen hiervan voor hun integratie. Zij oefenen enkele basale communicatieve vaardigheden die gangbaar zijn in Nederland.

Het Gesprek is ontwikkeld bij de gemeente Leiden, als onderdeel van een breder programma met een integrale aanpak om de economische zelfstandigheid en participatie te realiseren.

Doel

Het doel van het programma **Het Gesprek** is nieuwkomers inzicht te geven in de belangrijkste kernwaarden van de Nederlandse samenleving. Door deze training gaan zij deze kernwaarden begrijpen. Zij zullen zich ook meer thuis voelen in Nederland, zichzelf kunnen redden in de samenleving en een nieuw referentiekader opbouwen.

Leerdoelen

- De nieuwkomer weet wat cultuur is, waarin cultuur zich uit, dat cultuur dynamisch is en dat er binnen culturen veel verschillen kunnen zijn.
- De nieuwkomer weet wat de vier kernwaarden van de Nederlandse samenleving zijn en wat zij betekenen.
- De nieuwkomer heeft inzicht in verschillen en overeenkomsten tussen zijn eigen culturele referentiekader en de kernwaarden van de Nederlandse samenleving.
- De nieuwkomer kan cultuurverschillen zelfstandig interpreteren en daardoor zelfverzekerder handelen.
- De nieuwkomer heeft inzicht in de gangbare communicatievormen en bezit basale communicatievaardigheden met betrekking tot:
 - het op een beheerste en opbouwende manier uiten van de eigen behoeften en de persoonlijke mening, ook tegenover personen met een hogere positie;
 - het kunnen accepteren van feedback en op een beheerste wijze kunnen reageren op opbouwende kritiek.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit alle nieuwkomers boven de 18 jaar die de kernwaarden van de Nederlandse cultuur nog niet goed kennen. Dit betreft vooral statushouders met een bijstandsuitkering. De Gemeente Leiden voert dit programma uit voor statushouders die deelnemen aan de Leidse inburgering.



Profiel trainers

- De trainer spreekt de taal van de doelgroep of is in staat met een tolk te werken, zodat de deelnemers de docent goed begrijpen en andersom;
- De trainer heeft een relevante hbo/wo-opleiding gevolgd;
- De trainer heeft aantoonbaar kennis van interculturele communicatie;
- De trainer heeft aantoonbaar ervaring met het geven van een opleiding en/of training;
- De trainer heeft kennis van en affiniteit met de (herkomst en situatie van de) doelgroep;
- De trainer is betrokken bij de doelgroep en draagt bij aan het integratieproces door deelnemers bij hun leervragen goed te ondersteunen;
- De trainer is in staat de groepsdynamiek en het gesprek over cultuurverschillen goed te begeleiden;
- De trainer kan goed aansluiten bij het leervermogen en de belastbaarheid van deelnemers;
- De trainer is in staat een goede sfeer en een veilig leerklimaat te realiseren;
- De trainer is in staat het gesprek over culturele, religieuze of ethische kwesties op een sensitieve wijze te leiden.

Samenwerken met een tolk

Over het algemeen beheersen nieuwkomers de Nederlandse taal nog onvoldoende. De trainers schatten in dat ongeveer 10% van hun uitleg in het Nederlands wordt begrepen. Toch is uitleggen in het Nederlands zinvol, omdat de deelnemers hierdoor belangrijke begrippen leren en het de kennis van de Nederlandse taal bevordert. Het werken met een tolk is echter wel noodzakelijk, als de trainer zelf de taal niet machtig is. Het verdient aanbeveling om met een erkende, officiële tolk te werken en geen informele tolken te gebruiken. Goed tolken is een vak apart! Tolken kunnen onder andere gevonden worden bij het Tolk- en Vertaalcentrum Nederland¹. Van een formele tolk mag men verwachten dat hij de trainer letterlijk volgt en geen eigen draai aan de vertaling geeft.



¹ <https://www.tvcn.nl>

Train-de-trainer-programma Het Gesprek

De aard van het lesprogramma is complex. Het is daarom sterk aan te bevelen dat de trainer een speciaal train-de-trainer-programma doorloopt. Dit waarborgt niet alleen het beoogde resultaat en de kwaliteit van de methode, maar dit helpt de trainer ook om zich voor te bereiden op de uitdagende taak om volwassen nieuwkomers te ondersteunen in hun acculturatieproces.

Het train-de-trainer-programma bestaat uit twee trainingsdagen en een coachingsgesprek. Het wordt gegeven door trainers Rien van der Toorn en Sara Mohi die deze methode hebben ontwikkeld. Zij hebben jarenlang ervaring in de uitvoering van trainingen voor diverse interculturele groepen.

Inhoud van de trainingsdagen:

Trainingsdag 1:

Acculturatie, wereldbeelden en kernwaarden

- Wat is acculturatie? Acculturatie door educatie en door de participatieverklaring
- Verschillen in wereldbeelden begrijpen en overbruggen
- Het begrijpen en eigen maken van de acculturatiemethode Het Gesprek – deel 1
- Van abstracte Nederlandse kernwaarden naar een relevant begrip en praktisch nut voor nieuwkomers
- Dilemma's in de overdracht van kernwaarden
- Interculturele gesprekken en discussies leiden over gevoelige thema's
- Het gebruik van visuele middelen, interculturele voorbeelden en werkvormen

Trainingsdag 2:

Interculturele communicatie in onderwijs aan niet-westerse migranten

- Het begrijpen en eigen maken van de acculturatiemethode Het Gesprek – deel 2
- De rol van een docent in niet-westerse culturen
- Leergewoonten van onder andere Syriërs, Eritreeërs, Afghanen en Iraniërs
- Interculturele groepsdynamica
- Omgaan met weerstand
- Gezag, eer en schaamte in intercultureel groepsonderwijs
- Improvisatie
- Werken met een tolk

Coachingsgesprek

- Evaluatie van de training aan niet-westerse volwassenen
- Bespreken van valkuilen en uitdagingen
- Tips en feedback voor het gebruik van de trainingsmethode
- Onderwerpen naar behoefte

De trainingen worden gegeven in het midden van het land, voor groepen van maximaal 12 deelnemers. Afhankelijk van de vraag naar deze training wordt hij twee tot drie keer per jaar gegeven op een doordeweekse dag van 9:30 tot 16:30 uur. Het coachingsgesprek vindt plaats op een nader te bepalen moment. De kosten voor het pakket van twee trainingsdagen en coaching bedragen € 1499,- exclusief BTW. Deelnemers die het hele traject volgen krijgen een certificaat als bewijs van deelname.

Pluspakket

- De mogelijkheid om een langer coachingstraject te volgen tijdens het geven van de methode
- De mogelijkheid om je aan te sluiten bij een learning community voor o.a. input vanuit Intercultural Impact (relevante trainingsonderwerpen en nieuwsitems vanuit intercultureel perspectief)

Het is ook mogelijk om deze training incompany te organiseren.

Vraag daarvoor vrijblijvend een offerte aan via rien@interculturalimpact.nl.

Voor meer informatie, zie www.interculturalimpact.nl.



Rien van der Toorn is niet-westerse socioloog, intercultureel trainer en decaan van Global Studies aan de Foundation Academy Amsterdam. Zijn doel is uiteenlopende bevolkingsgroepen verbinden door wederzijds begrip te kweken voor elkaars achtergronden. Hij heeft de Nederlandse cultuur zowel leren waarderen als bekritisieren. Hij spreekt vloeiend Farsi en Dari.

Sara Mohi migreerde op haar twintigste vanuit het Midden-Oosten naar Nederland. Ze vond hier haar eigen weg en leerde diepgaand te reflecteren op haar eigen cultuur en die van Nederland. Ze heeft gewerkt als psychosociaal counselor en is nu intercultureel trainer.

In 2009 hebben ze Intercultural Impact opgericht en sindsdien geven beiden training aan nieuwkomers, bedrijven en overheden.

Tips voor de praktische organisatie van de bijeenkomsten

Inschrijving deelnemers

De groepsgrootte is minimaal twaalf en maximaal twintig deelnemers. Zestien personen is het ideale aantal. De gemeente draagt nieuwkomers voor. Er worden iets meer mensen voorgedragen dan er kunnen deelnemen (ongeveer 24), omdat er altijd uitvallers zijn.

De gemeente nodigt de deelnemers uit en geeft voorlichting over het programma. Bij de samenstelling van de groepen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de taal van de deelnemers. Alle Syrisch-Arabisch spreken worden bijvoorbeeld bij elkaar in een groep geplaatst. Hier kunnen ook Arabisch sprekende deelnemers uit andere landen bij worden geplaatst, zoals mensen die uit Irak afkomstig zijn. Het is dus van belang dat de contactpersoon van de gemeente registreert welke talen de deelnemer precies spreekt. Binnen een land worden soms verschillende talen en dialecten gesproken. Het hoeft daarom ook niet een honderd procent homogene taalgroep te zijn. Er kunnen ook drie à vier deelnemers bij worden geplaatst voor wie de trainer zelf de vertaling kan verzorgen in bijvoorbeeld het Engels of Frans.



Samenwerken met een tolk

Het werken met een tolk vergt enige oefening. Het is belangrijk om steeds na een paar zinnen in het Nederlands de tolk te laten vertalen. Houd er rekening mee dat het werken met een tolk ongeveer twee keer zoveel tijd kost. Zoals gezegd kan er eventueel nog een tweede taal worden gebruikt die de trainer zelf beheerst. Terwijl de tolk een stukje vertaalt voor de meerderheid in de groep kan de trainer de tekst voor een groepje van maximaal vier deelnemers vertalen. Je kunt er ook voor kiezen om hiervoor een aparte tolk in te schakelen. De reacties van de deelnemers lopen ook via de tolk. Sommige groepen geven weinig respons en stellen weinig vragen. Let samen met de tolk op non-verbale reacties en controleer regelmatig of de deelnemers de uitleg goed hebben begrepen.

Aanwezigheidsregistratie

De trainer registreert de aanwezigheid van de deelnemers nauwkeurig en geeft die door aan de contactpersoon van de gemeente. Vrijblijvendheid moet worden vermeden.

In de Leidse inburgering mogen deelnemers niet verzuimen. Wanneer zij meerdere lessen missen, moeten zij het volledige programma inhalen.

Zaalruimte

Om de training goed te kunnen geven is er een ruime zaal nodig, waar de deelnemers in een U-vorm aan tafels kunnen zitten en waar voldoende ruimte is om in tweetallen of groepjes te werken. In de zaal moet ook een schoolbord, whiteboard, of flip-over aanwezig zijn en de mogelijkheid om een PowerPointpresentatie te tonen met geluidsfragmenten.

Benodigde materialen

Vooraf bij laagopgeleide deelnemers en mensen die een grote culturele afstand ervaren, is het aan te raden om veel audio-visueel materiaal te gebruiken. In deze handleiding zijn diverse afbeeldingen en illustraties opgenomen. Ook de PowerPoint-presentatie wordt aangeleverd. De trainer kan uiteraard zelf extra audiovisueel materiaal toevoegen. Het helpt om levendige voorbeelden te geven of situaties uit te beelden door middel van een kort rollenspel.

Didactisch concept en model

Het didactisch concept is klassikaal, interactief onderwijs. Het didactisch model is een mix van kennisoverdracht/instructie (informer), dialoog en reflectie en het Z-ZZ-Z-ZZ model², waarin de eigen ervaringen (zelf) en het lesonderwerp (zaak) aan elkaar worden gekoppeld.

1. Zelf: Wat is je eigen ervaring?
2. Zelf & Zaak: Hoe is je eigen beeld te koppelen aan de lesstof?
3. Zaak: Wat is er nog meer te leren?
4. Zaak & Zelf: Hoe heb je het geleerde ingepast in je eigen beeld of ervaring?

Het didactisch concept is:

Verdiepend: de lesstof wordt op zodanige wijze overgedragen dat de deelnemer het zich eigen kan maken en hij de leerdoelen kan behalen. De docent zorgt ervoor dat het niveau en tempo van de training past bij de groep. De docent herhaalt de lesstof regelmatig en controleert of de lesstof voldoende bekijft en de basale vaardigheden eigen zijn gemaakt.

Activerend: de deelnemers worden gemotiveerd door hen bewust te maken van het feit dat zij sneller integreren en zelfstandig en zelfverzekerd functioneren als zij inzicht hebben in de Nederlandse culturele gebruiken en beschikken over de juiste communicatieve vaardigheden.

Theoretisch kader

Het programma is gebaseerd op gangbare, breed gedragen theorieën rond interculturele communicatie met de volgende uitgangspunten:

- De inhoud van het programma is genuanceerd en niet stereotyperend.
- De inhoud van het programma richt zich op een brede groep nieuwkomers, afkomstig uit allerlei landen.
- Er zijn meer overeenkomsten dan verschillen in de menselijke communicatie, maar verschillen kunnen een grote impact hebben.
- In de communicatie spelen meerdere verschillen tegelijkertijd een rol, niet alleen de etnisch-culturele achtergrond, maar ook gender, leeftijd, opleiding, etc.
- In de communicatie spelen, naast cultuurverschillen, ook verschillen in machtspositie en achterstanden in taal en kennis van de culturele gewoonten een rol.

Acculturatie

Acculturatie is het zich eigen maken van een nieuwe cultuur op (veelal) latere leeftijd, bijvoorbeeld na migratie. Berry³ benadrukt dat integratie succesvoller is als je aanpassing aan de nieuwe cultuur combineert met behoud van de eigen cultuur tot op zekere hoogte. In tegenstelling tot assimilatie: je losmaken van je culturele wortels. In recenter werk wordt acculturatie als een complex model gepresenteerd, o.a. door Schwartz⁴ et al. die schrijven over 'Acculturation... as a multidimensional process consisting of the confluence among heritage-cultural and receiving-cultural practices, values, and identifications'. Daarmee is acculturatie een ingewikkelde samenvang en uitwisseling van de cultuur, de normen en waarden vanuit het land van herkomst en aankomst. Om de essentiële plek van acculturatie te kunnen onderscheiden in het geheel van integratie, noemt de Duitse socioloog en econoom Hartmut Esser⁵ sociale integratie als een tweezijdig proces met vier kenmerken:

- 'Plazierung': het innemen van je plek als migrant in bijvoorbeeld de woning- en arbeidsmarkt.
- 'Interaktion': het belang van contacten en netwerken in de ontvangende samenleving.
- 'Kulturation': de mate waarin men in staat is om de nieuwe taal en cultuur en vaardigheden die daarmee samenhangen, te begrijpen en te leren.
- 'Identifikation': het gevoel van erbij horen, thuis voelen en emotionele verbondenheid.

Deze kenmerken hebben met elkaar te maken. Er is volgens Esser zelfs een causaal verband, waarbij 'Kulturation' de eerste stap is van het integratieproces, en 'Identifikation' de laatste.

² Hoobroeckx & Haak (2002).

³ Berry, J.W. (1997)

⁴ Schwartz, S.J. et al. (2010)

⁵ Esser, H. (2001)

De uitgangspunten van Het Gesprek

Het programma **Het gesprek** is bedoeld om het acculturatieproces van nieuwkomers te ondersteunen en te stimuleren. Het combineert wetenschappelijke uitgangspunten en inzichten met praktische ervaringen en herkenbare voorbeelden. Het heeft tot doel om nieuwkomers zich meer thuis te laten voelen in Nederland, door de verwarring van een nieuwe cultuur weg te nemen en inzichten te geven in de waarden achter de Nederlandse cultuur. De methode haakt bewust in op zowel 'Kulturation' (uitleggen hoe het werkt) als de 'Identifikation' (begrijpen waarom het zo werkt en je daardoor thuis kunnen voelen)

Acculturatie is een proces, waarbij logische inzichten in het 'waarom' achter cultuurverschillen kunnen helpen bij het eigen maken van de nieuwe cultuur. Omdat het deels een cognitief proces is, kan juist een educatieve methode de inzichten overbrengen en de logica achter de cultuur uitleggen. Acculturatie is een interactief proces waarbij openheid voor andere meningen en waarden essentieel is. **Het Gesprek** is daarom ook een groepsgesprek over culturele waardeverschillen. De insteek van het programma is nadrukkelijk geen morele, waarbij superioriteit van de Nederlandse cultuur wordt verondersteld, maar een culturele. Vanuit cultuurverschillen worden de Nederlandse waarden uitgelegd.

Kennis en begrip van de Nederlandse waarden achter de cultuurverschillen helpen bij het ontwikkelen van respect voor deze waarden. In twintig lessen maken de deelnemers zich die kennis eigen. **Het Gesprek** is daarom een waardevolle verdieping en uitbreiding van de kennis die nodig is om de participatieverklaring te kunnen begrijpen.

De Nederlandse kernwaarden

De waarden die steeds terugkomen in de trainingbijeenkomsten zijn: 'vrijheid, gelijkheid, solidariteit en participatie'. Ook andere waarden, voor zover die in het Nederlandse wereldbeeld te onderscheiden zijn, passeren de revue. Deze waarden komen tot uiting in een aantal culturele eigenaardigheden. De keuze voor de cultuurverschillen die het Nederlands wereldbeeld typeren, zijn gebaseerd op breed gedragen theorieën rond interculturele communicatie, zoals de dimensie individugerichtheid - groepsgerichtheid en begrippen als lage machtsafstand en femininiteit waar Hofstede⁶ de basis voor heeft gelegd.

De opbouw van het programma

Het Gesprek begint met uitleg over wat cultuur is. Er wordt duidelijk gemaakt dat cultuur in iedere groep en in ieder land een gemiddelde is van vele waarden en normen. Het gaat om het begrijpen van de hoofdlijnen en dat dat niet wegneemt dat binnen een cultuur mensen sterk kunnen verschillen. Er zijn veel overeenkomsten tussen groepen en culturen in landen, maar verschillen zijn er ook.

Op hoofdlijnen is het meest fundamentele verschil tussen westerse en niet-westerse culturen individugerichtheid vs. groepsgerichtheid. Individuegerichtheid is een belangrijk kenmerk van de Nederlandse cultuur. Vanuit die dimensie worden een aantal kenmerken van de Nederlandse cultuur behandeld, zoals zelfredzaamheid en zelfstandigheid, een eigen mening uiten, de directe wijze van communiceren en anders durven en mogen zijn.

We behandelen ook nog een aantal andere waarden die typerend zijn voor Nederland, zoals gelijkheid tussen leiders en ondergeschikten, en wat Hofstede noemt 'feminine waarden'. De Nederlandse cultuur is minder competitief dan bijvoorbeeld de Amerikaanse en is - net als Scandinavische culturen - meer zorgzaam. Dat heeft gevolgen voor de manier van denken in het gezin, op school en binnen de samenleving over bijvoorbeeld minderheden en seksuele geaardheid. Deze dimensies komen in de praktijk tot uiting in een meer praktische manier van denken versus de eervolle manier van denken in veel niet-westerse culturen.

Vervolgens gaan wij in op de waarde vrijheid. We kijken naar de geschiedenis van deze waarde en werken verschillende aspecten van deze waarde verder uit. Daarnaast staan meer praktische onderwerpen centraal die belangrijk zijn bij het vinden van je weg in Nederland. De deelnemers leren het uiten van de eigen mening en het omgaan met kritiek. Communicatieve vaardigheden worden versterkt en het netwerk van de deelnemers wordt vergroot door hen een interview te laten doen met een Nederlander die zij nog niet eerder hebben gesproken.

Aan het eind van het programma wordt de overgang van de verzorgingsstaat naar de participatiesamenleving besproken. In de laatste twee bijeenkomsten bereiden de deelnemers zich voor op het ondertekenen van de participatieverklaring. De cultuurverschillen worden samengevat en de Nederlandse kernwaarden worden nogmaals besproken. Het is een goede optie om af te sluiten met een ceremoniële bijeenkomst voor de ondertekening van de participatieverklaring.

⁶ Hofstede et al (2012)

Deel B: Draaiboek per les

Les 1 Uitleg over Het Gesprek en kennismaking met elkaar



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze eerste bijeenkomst staat grotendeels in het teken van het doel, de uitgangspunten en spelregels van **Het Gesprek**. Daarnaast is er tijd voor kennismaking met elkaar.

Tijdens deze eerste les zullen de deelnemers waarschijnlijk willen weten waar **Het Gesprek** over gaat en waarom het nodig is om hieraan deel te nemen. In deze les krijgen ze daar een goed beeld van. Na afloop kunnen ze aan een buitenstaander uitleggen wat voor training ze volgen.



Onderdeel 1: Welkom en introductie

Duur: 35 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Werksfeer:

Probeer direct bij aanvang van de les een warme sfeer te creëren. Het is bij deze groep nieuwkomers van belang dat zij zich welkom voelen. Verwelkom als trainer iedere deelnemer op een persoonlijke manier. Laat de deelnemers een sfeer van openheid ervaren, waarbij zij kunnen voelen dat ze de kans krijgen om meer over Nederland te leren, zonder dat zij hun eigen normen en waarden overboord hoeven te gooien. Als iemand van de gemeente of de organisatie de deelnemers (nogmaals) de gemeentelijke regels of voorwaarden duidelijk wil maken, doe dat dan aan het eind van de les. Zo voorkom je dat de sfeer tijdens de les als streng wordt ervaren.



Doel:

Tijdens deze les krijgen de deelnemers een duidelijk beeld van het doel en de opzet van de training. Elke deelnemer moet de kans krijgen om vragen te stellen.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten
- Trainer en tolk stellen zich voor
- De deelnemers krijgen uitleg over de inhoud van de les
- Het doel van de trainingsgesprekken wordt aan de deelnemers uitgelegd:
 - Het doel is kennismaken met de Nederlandse cultuur en het begrijpen van cultuurverschillen. Daarmee willen we bereiken dat iedere nieuwkomer straks beter kan omgaan met nieuwe en als vreemd ervaren situaties. Hij/zij wordt weerbaarder en zal zich sneller thuis voelen in Nederland. Daardoor kan de nieuwkomer ook succesvoller worden in zijn/haar werk en zich makkelijker handhaven in een land met een andere cultuur dan de eigen.
 - Benoem de plaats van deze training in het programma.
- Besteed aandacht aan uitgangspunten van deze training:
 - Iedereen is verschillend. Ook binnen een land verschillen mensen onderling van elkaar. Voor nieuwkomers geldt dat ook. De plaats waar je vandaan komt - de stad of zelfs de wijk waar je woonde - is niet hetzelfde als die van een ander. Mensen hebben verschillende onderwijsniveaus. En de religieuze verschillen zijn soms groot, zelfs tussen mensen die hetzelfde geloof aanhangen.
 - Een onderwerp dat voor de een heel gevoelig ligt, kan door een ander helemaal niet zo worden ervaren. Respect voor ieders mening is daarom van belang. Praktische voorbeelden die aan bod komen, kunnen voor de een heel herkenbaar zijn en voor de ander vreemd. Dat is niet erg.
- Het Gesprek is in de Leidse regio (Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest en Zoeterwoude) een verplicht onderdeel van de Leidse inburgering. Benadruk dat het deelnemers veel kan opleveren wanneer zij meer van de Nederlandse cultuur begrijpen. Geef aan dat we er daarom vanuit gaan dat deelnemers hier komen met een positieve houding en dat zij actief deelnemen. De gemeente investeert met deze training extra in de toekomst van nieuwkomers.

- Wij willen de deelnemers leren dat de belangrijkste kernwaarden van de Nederlandse samenleving vrijheid, gelijkheid, solidariteit en participatie zijn. In de komende lessen gaan wij uitgebreid in op deze kernwaarden. Deelnemers kunnen hierdoor ook de participatieverklaring beter begrijpen. Statushouders hebben de participatieverklaring nodig voor het inburgeringsexamen.
- Wij zien integratie van nieuwkomers in Nederland als een tweezijdig proces van aanpassen en ruimte krijgen (zie bijlage 2). We mogen van nieuwkomers verwachten dat ze zich aanpassen aan wat in Nederland gebruikelijk is. Van Nederlanders mogen de nieuwkomers verwachten dat zij hen de ruimte geven om mee te doen.
- We verwachten niet dat nieuwkomers zich precies zoals Nederlanders gaan gedragen. De Nederlandse cultuur is ook niet beter of slechter dan de eigen cultuur van statushouders en we willen niemands culturele identiteit afnemen. Ons doel is nieuwkomers te helpen een succesvol bestaan in Nederland op te bouwen. Dat wordt mogelijk wanneer zij de Nederlandse cultuur niet alleen oppervlakkig kennen, maar van binnenuit begrijpen. Bijvoorbeeld als zij situaties kunnen herkennen. Daarom is het noodzakelijk dat nieuwkomers begrijpen wat de belangrijkste waarden in de Nederlandse cultuur zijn. Door deze lessen wordt de kennis over mogelijke cultuurverschillen en wederzijds begrip vergroot. Na het volgen van deze training wordt het contact met Nederlanders makkelijker.



Vraag hier om reacties van deelnemers. Hoe klinkt dit voor jullie? Wat vinden jullie hiervan?



Noem ter illustratie van het bovenstaande een of twee praktijkvoorbeelden van cultuurverschillen. Bijvoorbeeld:

- Wanneer je de telefoon opneemt, wat zeg je dan? In de meeste culturen zeg je alleen 'hallo'. De beller moet zich identificeren, niet degene die gebeld wordt. In Nederland zeggen we doorgaans onze naam als we worden gebeld. Alleen 'hallo' zeggen klinkt in Nederlandse oren wantrouwend en afstandelijk.
- Kijk je iemand direct in de ogen als je de persoon een hand geeft of aanspreekt? In Eritrea kan het als respectloos worden geïnterpreteerd als je een oudere of hooggeplaatste persoon in de ogen kijkt. In Nederland is dat precies andersom: kijk je iemand niet aan tijdens een gesprek, dan wordt dat vaak gezien als respectloos. Elkaar aankijken geeft aan dat je geïnteresseerd bent en goed luistert.

Maak duidelijk welke regels er gelden tijdens de training:

- We beginnen precies op tijd;
- Vragen staat vrij;
- We laten elkaar uitpraten;
- We hebben respect voor elkaars mening;
- Alles wat verteld wordt is vertrouwelijk;
- De mobiele telefoon staat op stil;
- Aanwezigheid bij alle lessen is verplicht in het kader van de inburgering. Daarnaast bouwen de lessen op elkaar voort;
- Wanneer je vanwege een dringend noodgeval niet aanwezig kunt zijn, dien je je af te melden via je klantmanager. Je hebt schriftelijk bewijs nodig. Je kunt je niet afmelden via de trainer;
- Als je meerdere lessen mist, moet je opnieuw beginnen.



Afronding van dit onderdeel:

- Vraag of er nog vragen of opmerkingen zijn uit de groep. Stel zelf enkele open vragen over de les, die uitnodigen tot het geven van een reactie.
- Kijk goed of er mensen zijn die toch vragen hebben, maar ze niet goed durven stellen. In veel niet-westerse culturen wordt het gezien als onbeleefd of dom om vragen te stellen. Geef mensen het vertrouwen dat ze hun vraag gerust kunnen stellen door ze aan te kijken.



Onderdeel 2: Nieuwsitem

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen



Doel:

In (bijna) elke les wordt een actueel nieuwsitem behandeld uit diezelfde week. Met een onderwerp dat te maken heeft met de les. Wij geven enkele voorbeelden, maar het is de bedoeling dat je als trainer eigen, actuele nieuwsitems zoekt. De items zorgen ervoor dat de deelnemers de uitingen van de Nederlandse cultuur gaan herkennen in verschillende situaties en gebeurtenissen. Ze leren hierdoor ook de diepere culturele laag herkennen die achter een bericht kan zitten.



Kies een nieuwsbericht dat heel duidelijk de Nederlandse kant laat zien van cultuurverschil. Het hoeft nog niet meteen het item van de betreffende week te zijn. Bijvoorbeeld:

<http://nos.nl/artikel/2155175-ritsma-toegang-ontzegd-bij-opening-thialf.html>

Dit voorbeeld gaat om Rintje Ritsma, een groot Olympisch kampioen schaatsen die erg bekend is in Nederland. Hoewel deze schaatser veel status heeft, krijgt hij toch geen toegang omdat hij niet op de lijst staat in het systeem.

Leg eerst uit wie Rintje Ritsma is en schets de situatie bij de ingang wanneer blijkt dat hij niet in 'het systeem' staat.



Stel daarna de volgende vragen:

- Hoe denk je dat Rintje Ritsma heeft gereageerd?
- Hoe zou men reageren in je land van herkomst in zo'n situatie? Hoe zou het opgelost worden?
- Wat zegt dit over de Nederlandse cultuur?

Leg nu uit hoe je het Nederlandse systeemdenken overall in onze maatschappij terugziet. Bij het vinden van een huurhuis tot bij het organiseren van een begrafenis. Laat het onderstaande plaatje zien. Noem ook eigen voorbeelden uit de maatschappij.



- Zonder systeem naar binnengaan.

- Met systeem naar binnengaan: wie het eerst is gekomen, mag het eerst naar binnen.



Sluit af met deze vraag:

- Herken je dit uit je eigen leven nu je in Nederland bent?

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Kennismaking

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: twee vellen wit papier en pennen



Doel:

Door middel van het stellen van vragen leren de deelnemers elkaar beter kennen. Zij krijgen de ruimte om eigen voorbeelden van cultuurverschillen te benoemen. Dit onderdeel stimuleert de interactie binnen de groep en laat iedere deelnemer nadenken over cultuurverschillen.

Iedere deelnemer stelt zichzelf voor door op zijn/haar papier de voornaam groot en duidelijk op te schrijven en voor zich neer te zetten. Vervolgens krijgen ze een paar minuten de tijd om na te denken over de volgende twee vragen. De antwoorden schrijven ze op het tweede vel papier:

- Noem één ding dat je mist uit je eigen cultuur. Benadruk dat we allemaal onze familie en vrienden missen, maar dat het nu gaat om iets dat typisch is voor de cultuur van het land van herkomst.
- Wat vind je vreemd, opmerkelijk of compleet anders aan de Nederlandse cultuur?

Hierna stelt iedereen zich voor en vertelt wat hij of zij heeft opgeschreven.



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

- Laat een aantal deelnemers in eigen woorden vertellen wat het doel van het trainingsprogramma is.
- Noem datum en tijd van de volgende les en benadruk dat iedereen op tijd moet zijn.

Les 2 Wat is cultuur? Groepsgerichte en individugerichte culturen



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In deze bijeenkomst draait het om het begrip cultuur. We bespreken wat cultuur is, hoe je culturele verschillen kunt herkennen en wat de 'lagen van cultuur' zijn. Daarnaast gaat het in deze les over groepsgerichte versus individugerichte culturen.

Na deze les kunnen de deelnemers uitleggen wat cultuur is. Ze begrijpen ook de verschillen tussen meer groepsgerichte en meer individugerichte culturen. De dieperliggende lagen van cultuur kunnen zij herkennen en toepassen in een aantal alledaagse voorbeelden.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
 - Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les, waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.
- Laat eventuele nieuwelingen in de groep zich kort voorstellen. Stel de vragen uit de vorige les: wat mis je in Nederland uit je eigen cultuur? Wat vind je vreemd of anders aan de Nederlandse cultuur?
- Vat samen waar de vorige les over ging: in de vorige les hebben wij besproken hoe kennis van de Nederlandse kernwaarden je meer zelfvertrouwen kan geven, omdat je beter begrijpt in welke cultuur je terecht bent gekomen. Hierdoor kun je succesvoller communiceren met Nederlanders.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek – indien mogelijk – een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is: in deze bijeenkomst draait het om het begrip cultuur. We bespreken wat cultuur is, hoe je culturele verschillen kunt herkennen, en wat de 'lagen van cultuur' zijn. Daarnaast bekijken we cultuur in de bredere zin van het woord door meer groepsgerichte en meer individugerichte culturen met elkaar te vergelijken.



Onderdeel 2: Wat is cultuur?

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: whiteboard/flip-over



Doel:

Uitleggen wat we bedoelen met cultuur en hoe de rol van cultuur zowel belangrijk als onzichtbaar is in ons leven.



Inhoud:

Voorstellen met aandacht voor cultuurverschillen

De trainer stelt zich voor op een manier die past binnen meer individugerichte culturen. De deelnemers kunnen zien dat dit binnen individugerichte culturen vaak op een zakelijkere manier wordt benaderd. De trainer noemt zijn naam, functie, opleiding en relevante werkervaring uit het verleden.

De tolk (of vrijwilliger uit de groep) stelt zich op een manier voor die meer past bij een groepsgerichte cultuur. Die manier is meer gericht op relationele verhoudingen. Wie je bent hangt meer samen met de familie waar je bij hoort. De tolk vertelt wie zijn vader is, wat zijn beroep is en welke plek hij binnen de samenleving inneemt. Hij kan bijvoorbeeld ook vertellen uit welke stad hij komt en welk religie hij heeft.

Vertel nu dat je bewust twee manieren van voorstellen hebt gekozen.



- Vraag wat de deelnemers opvalt aan beide manieren van voorstellen. Schrijf de reacties op de flip-over. Meestal wordt gezegd: 'De ene manier is heel persoonlijk en de andere manier is meer zakelijk'. Ga er nu niet dieper op in, maar zeg dat dit onderwerp later terugkomt in een opdracht.

Uitleggen wat cultuur is

Leg uit dat we met cultuur het geheel van gedragingen, gewoontes, normen en waarden, manier van denken en de inrichting van de samenleving bedoelen. Cultuur krijg je van jongs af aan mee doordat je opgroeit in een gezin, naar school gaat, contact hebt met vrienden en door de invloed van media. Cultuur zie je vaak terug in alledaagse dingen, zoals je manier van groeten, omgaan met het andere geslacht, de verwachtingen die je van anderen hebt en je houding naar een leidinggevende op je werk. Benoem de eigenschappen van cultuur:

- Cultuur is een gemiddelde van een groep;
- Binnen een cultuur kunnen individuen (sterk) verschillen;
- Cultuur is veranderlijk;
- Cultuur geeft betekenis binnen een bepaalde context;
- Als je migreert naar een ander land, verandert de context en kunnen bepaalde culturele vanzelfsprekendheden veranderen. Sommige waarden en normen zijn diepgeworteld en moeilijk te veranderen;
- Cultuur is datgene wat men vanzelfsprekend en 'normaal' vindt. Cultuur is voor de mens, wat water is voor een vis. Die heeft niet eens door dat hij erin zwemt;
- Cultuur geeft houvast en identiteit. Maar tegelijkertijd zijn we ons vaak niet bewust van de grote rol die cultuur in ons leven speelt. Neem eten als voorbeeld. Je zou kunnen denken: iedereen moet eten en wat je eet is individueel bepaald. Maar als iets cultureel bepaald is, is het eten wel. Je staat er vaak niet bij stil, maar dat wat we eten en de manier waarop we dat doen zijn meestal cultureel bepaald.



- Vraag de deelnemers een aantal aspecten van eten te noemen die cultureel verschillend kunnen zijn. **Denk aan:** tijdstippen waarop wordt gegeten, het aantal maaltijden op een dag, warme of koude maaltijden, de hoeveelheid en de manier van eten: met handen, stokjes of bestek, alleen of samen, lopend op straat of thuis uitgebreid aan tafel.



Onderdeel 3: Lagen van cultuur

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: flip-over



Doel:

De verschillende lagen van een cultuur verduidelijken en duidelijk maken dat we vaak alleen de buitenste laag van een cultuur zien. Na afloop kunnen deelnemers uitleggen dat cultuur niet alleen gedrag is, maar dat het ook te maken heeft met ons denken (logica) en wat we voelen in ons hart (wat we als natuurlijk ervaren).



Inhoud:

Cultuur is gelaagd

Cultuur is meer dan symbolen en gedragingen die van buitenaf gezien worden. Cultureel gedrag heeft te maken met het denken van een mens. Die manier van denken komt voort vanuit het hart van het bestaan, uit het diepste van het 'zijn'. Cultuur heeft dus verschillende lagen.

Deze lagen kun je zo zien:

- **De handen** staan voor de zichtbare kant van cultuur. De manier van groeten, kleding, gastvrijheid, en de manier van doen, zoals je schoenen uitdoen bij de deur. Kortom, al het gedrag dat door onze cultuur is bepaald.
- **Het hoofd** staat voor een diepere laag binnen een cultuur. Je handen doen iets omdat je hoofd dat 'logisch' vindt. Het hoofd is de laag van normen, waarden en bewuste overtuigingen. Het hoofd bepaalt wat jij cultureel gezien als goed of fout beschouwt. Je neemt bijvoorbeeld de tijd voor een gast omdat je weet dat 'een gast een geliefde van God is' (een uitdrukking in het Midden-Oosten). Onder het hoofd vallen dus ook dingen als gezegden, spreekwoorden, wijsheden en ongeschreven regels.
- **Het hart** staat voor de manier waarop je veelal onbewust leeft, het doel van je bestaan en jouw natuurlijke drijfveren. In het hart bevinden zich de diepere motieven waardoor we worden geleid. Dat kunnen familierelaties zijn, vriendschappen, werk, het leven na het leven op aarde, geld of de wens om beroemd te worden. Onze cultuur beïnvloedt ons tot op het niveau van wat we intrinsiek belangrijk vinden. Het zijn zaken waar je meestal niet bewust over nadenkt. Natuurlijk bezoek je elke week je moeder, of natuurlijk meld je je niet zomaar ziek op je werk. Iemand uit dezelfde cultuur vindt dit net zo vanzelfsprekend als jij.

De volgende voorbeelden leggen de relatie tussen handen, hoofd en hart nader uit:

Theoretisch kader

Vrijwel alle interculturele deskundigen benadrukken het belang van 'cultuur onder de oppervlak'. Het voorbeeld van de ijsberg is het bekendste. Zichtbare cultuurverschillen zijn vaak het topje van de ijsberg: de manier van groeten, de kledingstijl of bepaalde gebaren. Maar onder het wateroppervlak bevindt zich het grootste deel van de ijsberg. Ofwel de diepere laag van waarden, normen, overtuigingen en wereldbeelden binnen culturen. Meestal wordt over de diepere laag niet nagedacht. De methode van 'Het Gesprek' wil juist met de migrant of statushouder op dat diepere niveau nadenken over cultuurverschillen. Door middel van de metaforen handen, hoofd en hart willen we deze diepere lagen van cultuur symboliseren, omdat ze in dit geval meer tot de verbeelding spreken dan een ijsberg.



Twee praktijkvoorbeelden:

1. Een Turkse man in Amsterdam ziet een stukje brood op straat liggen. Hij raapt het op, kust het en legt het op een hogere plek. Een jong Nederlands stel achter hem ziet wat hij doet en kijkt met een mengeling van verbazing en lacherigheid toe. Voor de meeste niet-westerse volken is deze reactie verklaarbaar. Brood mag je in veel culturen niet weggooien. Je weet dat brood heilig is. Daarachter zit de gedachte dat brood een zegen is waar je dankbaar voor moet zijn. Die gedachte komt voort uit de cultuur van een volk en is van generatie op generatie overgebracht. Iedereen in het land deelt deze houding en begrijpt dus wat je doet. Niemand zal vreemd opkijken. De Turkse man zal niet gedacht hebben: mijn moeder heeft me geleerd dat je brood niet mag weggooien, laat mij het oppakken, en ik zal mijn dankbaarheid voor deze zegen van God uiten door het brood te kussen. Hij doet iets zonder na te denken, vanuit zijn hart. Als je hem vraagt waarom hij dit doet, zal hij het kunnen uitleggen (al doet hij dat dan misschien voor het eerst). Mensen die uit dezelfde cultuur komen, hebben die uitleg echter niet nodig. Zij begrijpen het zonder woorden. Ze delen dezelfde hartshouding.
2. Veel Nederlanders vinden het prettig om een geregeld dagritme te hebben. De meesten eten alleen 's avonds warm. Samen met het gezin aan tafel, meestal tussen zes en zeven uur. De gemiddelde Nederlander vindt het over het algemeen fijn om vaste tijdstippen voor zijn activiteiten aan te houden. Slapen, wakker worden, koffiedrinken, lunchen en avondeten. Voor een Nederlander is het dan ook vrij normaal om te zeggen dat het tijd wordt dat het bezoek opstapt, omdat het 'tijd is om naar bed te gaan'. Voor een nieuwkomer met een andere culturele achtergrond kan dit gedrag overkomen als 'geprogrammeerd' en zelfs onbeleefd. Maar het is niet onbeleefd bedoeld. Het helpt als je de cultuur en de 'hartsgesteldheid' van de Nederlander begrijpt.

Laat de drie lagen van cultuur – handen, hoofd en hart – ook steeds terugkomen bij de uitleg van andere cultuurverschillen. Help de deelnemers om ook zelf hun cultuur zo uit te leggen dat ze duidelijk kunnen maken dat er achter cultureel gedrag ook logica en een hartshouding schuilt.



Onderdeel 4: Meer groepsgerichte versus individugerichte culturen - de theorie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: PowerPoint



Inhoud:

PowerPoint-plaatjes cultuurverschillen

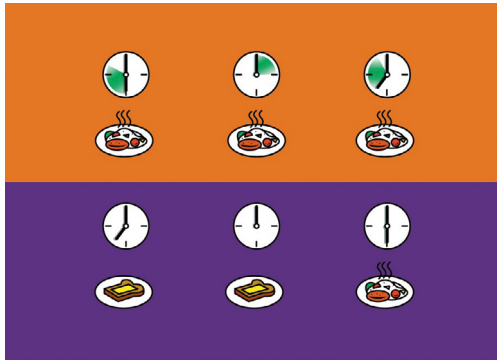
Deze plaatjes geven cultuurverschillen aan door middel van pictogrammen. Om verschillen goed uit te kunnen leggen worden ze uitvergroot. Leg uit dat de beelden stereotypen zijn, en dat de werkelijkheid genuanceerder is. Laat steeds eerst een plaatje zien en vraag wat de deelnemers opvalt. Vertel daarna wat er in de tekst staat.

Leg uit dat we in dit onderdeel een belangrijke dimensie van cultuurverschillen gaan bespreken, namelijk het verschil tussen groepsgerichte en individugerichte culturen. Deelnemers begrijpen hierna de dimensie en weten dit ook te nuanceren. Zij begrijpen dat cultuur een gemiddelde is en dat mensen binnen landen en culturen veel van elkaar kunnen verschillen. Je kunt dus niet zeggen dat het westen alleen individugericht is en niet-westerse landen alleen groepsgericht.

We hebben het al eerder gehad over cultuurverschillen bij alledaagse dingen, zoals eten. Het aantal keer op een dag dat je een warme maaltijd neemt en het tijdstip waarop je die eet, zijn cultureel bepaald.



Wat zien jullie op dit plaatje?



- Drie keer per dag warm eten op tijden met een ruime marge.
- Twee keer een broodmaaltijd en 's avonds één warme maaltijd op min of meer vaste tijdstippen.



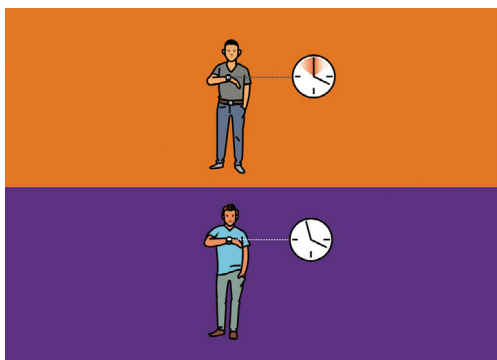
Welke manier van eten past het best bij Nederland, boven of onder?

Onder past het best bij Nederland. Let op dat je geen oordeel velt. Je kunt niet zeggen dat één keer warm eten goed is en drie keer warm eten fout. Het zijn twee verschillende manieren van eten waarvan de een voor een persoon 'fout' kan voelen, omdat je het niet gewend bent.

In Nederland eet men meestal alleen 's avonds warm (zie paarse deel van het pictogram). In China (zie oranje deel van het pictogram) is het gebruikelijk om drie keer warm te eten op een dag. In Duitsland en Frankrijk eet men vaker dan in Nederland zowel 's middags als 's avonds warm. In Syrië is dat per regio verschillend. Ook de etenstijd kan per land (en regio) verschillen.

De klok of de tijd

Een opvallende hartsbehoefte van veel Nederlanders is eerder al kort besproken: planning en ordening van tijd. Op tijd komen is voor de gemiddelde Nederlander erg belangrijk. Het is een teken van respect voor de tijd en de planning van een ander. Op iemand die uit een groepsgerichte cultuur kan de stiptheid van Nederlanders juist raar overkomen. Moet je in Nederland zelfs een afspraak maken als je bij familie op bezoek gaat?



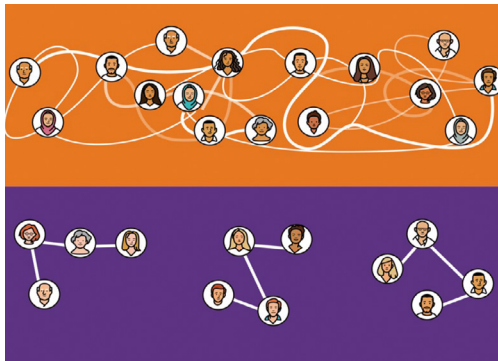
- Flexibele tijd voor een afspraak.
- Precieze tijd voor een afspraak.

Iemand uit een groepsgerichte cultuur kan juist moeilijk bezoek wegsturen, ondanks dat hij eigenlijk een andere afspraak heeft. Dat zou een belediging zijn voor het bezoek. In Nederland is er echter geen begrip voor dat argument. Een zakelijke afspraak gaat voor!

Relaties in meer groepsgerichte en individugerichte culturen

In groepsgerichte culturen moeten relaties goed onderhouden worden, omdat relaties onder meer bescherming, werk en trouwkansen betekenen. Je bent afhankelijk van elkaar, is de opvatting.

In individugerichte culturen zijn mensen veel minder afhankelijk van elkaar en vind je je werk of partner op een zelfstandige manier. Om werk te vinden, solliciteer je. Je toekomstige partner zoek je zelf en wordt niet je familie uitgezocht. Een uitgebreid netwerk via familie en kennissen hebben mensen in individugerichte culturen minder nodig, omdat Nederlanders, onafhankelijk van hun omgeving, zelf keuzes maken.



- Uitgebreid en complex netwerk.

- Minder uitgebreid netwerk.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 5: Meer groepsgerichte versus individugerichte culturen - de praktijk

Duur: 40 min.

Werkvorm: in twee groepen, interactief

Hulpmiddelen: flip-over en stiften



Doel:

De theorie die tijdens het eerste uur bespreekbaar is gemaakt praktisch uitwerken. Zorgen dat mensen de theorie makkelijker kunnen toepassen in voorbeelden die herkenbaar zijn.



Opdracht: Pak de flip-over erbij met de opmerkingen van de deelnemers naar aanleiding van het voorstellen op een relatiegerichte en zakelijke manier. Bespreek daarna de volgende vragen:

- **Vraag 1:** Herinneren jullie je nog hoe de trainer en tolk zichzelf voorstelden? Welke verschillen vielen je op? Welke manier was meer groepsgericht en welke meer individugericht? Waarin verschilden beide manieren van voorstellen? Welke manier vond jij normaler? Waarom?
- **Vraag 2:** Denk terug aan de dingen die je benoemden als gemis uit je eigen cultuur en vreemd aan de nieuwe cultuur. Welke dingen zijn typisch groepsgericht en welke individugericht?
- **Vraag 3:** Wat heb je nog meer als vreemd of anders ervaren aan de Nederlandse cultuur? Denk aan dingen als de omgang met elkaar, de manier van communiceren, hoe zaken zijn georganiseerd, etc.

De trainer schrijft de volgende zinnen op de flip-over (of in de PowerPoint):

- 'Mijn kinderen moeten om acht uur naar bed.'
 - 'Ik weet niet waar ik naartoe ga op vakantie, want dat moet ik nog met mijn ouders en broer bespreken.'
 - 'Ik wil graag verhuizen naar de Verenigde Staten, maar wie zal er voor mijn ouders zorgen?'
 - 'Kan ik woensdagavond langskomen?' 'Nee sorry, dan heb ik een avondje voor mezelf.'
 - 'Je oom heeft toch een eigen bedrijf? Heeft hij geen werk voor mij?'
 - 'Kom je volgende week dinsdag koffiedrinken?' 'Ik zal even in mijn agenda kijken of ik kan.'
 - 'Volgende week vier ik mijn verjaardag. Tussen 14:00 en 17:00 uur ben je van harte welkom!'
- Vraag aan de groep of ze weten wat deze begin- en eindtijd betekenen?
Het houdt in dat je geen maaltijd voorgeschoteld krijgt.

- **Vraag 4:** Geef per zin aan of het voorbeeld meer bij een groepsgerichte of individugerichte cultuur past. Zet de antwoorden ('groep' of 'individue') van de deelnemers er met rode stift achter.



Onderdeel 6: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 2:

- de cultuur
- het individu
- de groep
- het gedrag
- op tijd

Herhaal het belang van op tijd komen voor de les van volgende week. Vul dit aan met de volgende opmerking: Je begrijpt nu beter waarom dit belangrijk wordt gevonden en het helpt bovendien om de tijd van de les goed te gebruiken.

Les 3 Individu-gerichte en groeps-gerichte culturen: Betekenis, ontstaan en voorbeelden uit de persoonlijke sfeer



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In deze bijeenkomst proberen we inzicht te krijgen in de verschillen tussen een individu-gerichte en een groeps-gerichte cultuur. We bekijken hoe culturen in verschillende delen van de wereld het leven beïnvloeden. Ook willen we begrip kweken voor de verschillen.

De deelnemers weten na deze les dat een individu-gerichte en groeps-gerichte cultuur een belangrijke dimensie is waarin culturen kunnen verschillen. De deelnemers kunnen de verschillen bovendien herkennen in dagelijkse situaties.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

Welkom

De trainer heet iedereen van harte welkom en vertelt kort iets over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.

Reflectie op vorige keer

- Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken.
- Vraag de deelnemers om de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de cultuur
 - het individu
 - de groep
 - het gedrag
 - op tijdAls de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les, waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer. (Wie kan zich de meeste Nederlandse woorden herinneren bijvoorbeeld)
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek – indien mogelijk – een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.



Onderdeel 2: Individuëgerichtheid en groepsgerichtheid

Duur: 35 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: pictogrammen van individuëgerichtheid versus groepsgerichtheid



- Groepsgericht

- Individuëgericht



Doel:

Na dit onderdeel begrijpen de deelnemers de betekenis van individuëgerichtheid en groepsgerichtheid. Zij maken kennis met de geschiedenis van het ontstaan van individuëgerichtheid. Ze leren meer over de verschillen in mate van individuëgerichtheid binnen Europese landen. En ze leren hoe individuëgerichtheid verschilt van meer groepsgerichte culturen.



Inhoud:

Individuëgerichtheid is een woord waarmee we aangeven dat mensen het prettig vinden om hun leven in te richten naar hun eigen voorkeur en wensen. Men houdt minder rekening met de wensen van een groep of de familie bij hun keuzes. Eigen mening, tijd voor jezelf, je 'eigen ding doen' zijn belangrijker dan je leven inrichten volgens de mening van de groep, de stam of familie. Is dat laatste wel bepalend voor de keuzes die je maakt, dan praten we over groepsgerichte culturen. In die culturen staat de eigen groep en de familie centraal. De wensen van de familie of de groep als geheel gaan dus boven jouw individuele wensen. Je identiteit wordt in de eerste plaats bepaald door de groep waar je bij hoort en niet door wie jij als individu bent.

LET OP: Er is geen goed of fout! Het is belangrijk om dit als trainer goed te benadrukken. Om te voorkomen dat het idee ontstaat dat er waardeoordelen worden uitgesproken over een van beide dimensies.

We beweren niet dat een individuëgerichte cultuur beter is dan een groeps- of familiecultuur of andersom. Beide culturen verschillen nu eenmaal van elkaar. Om te (over)leven in een individuëgerichte cultuur doe je er wel goed aan om te proberen te begrijpen waarom het zo gaat.

Tussen individuëgerichte en groepsgerichte culturen bestaan duidelijke verschillen. Tegelijkertijd is het belangrijk om te beseffen dat de verschillen een gemiddelde zijn. Binnen groepsgerichte culturen kan wel degelijk een eigen individuele keuze worden gemaakt en binnen individuëgerichte culturen kan ook familie een belangrijke positie innemen in het leven van een persoon.

Over het algemeen zijn niet-westerse landen meer groepsgericht dan westerse. Maar ook in westerse landen komt deze cultuur voor. Binnen een land zijn er eveneens verschillen. In steden is men vaak meer individuëgericht dan op het platteland. Ook de cultuur tussen regio's kan een wereld van verschil zijn.



Voorbeeld: Cultuurverschil in Italië

Een meisje uit Noord-Italië had een vriend uit Zuid-Italië. Hij wilde per se met haar bij zijn ouders gaan wonen. Als onafhankelijke vrouw uit de stad Milaan had ze daar geen zin in. Het stel sprak dezelfde taal en kwam uit hetzelfde land, maar toch verbraken ze hun relatie vanwege cultuurverschil.

Dit voorbeeld geeft aan dat binnen een land grote cultuurverschillen kunnen bestaan. Ook in Nederland komt dit voor. De burenplicht in de Achterhoek en Twente is daar een voorbeeld van. De cultuur van Nederlandse boeren-families kan ook vandaag de dag behoorlijk verschillen van bijvoorbeeld die van de gemiddelde Amsterdamse stadsbewoner.

De cultuur in Nederland is relatief sterk individuericht, ook als je het vergelijkt met andere Europese landen. Dat merk je bijvoorbeeld aan de vrijheid die er is om je individuele mening uit te spreken en de mogelijkheid om je eigen keuzes te maken.

Hoe zijn de verschillen in deze cultuurdimensie te verklaren?

- Welvaart is de belangrijkste reden voor de verschillen tussen individuerichte en groepsgerichte culturen. Hoe groter de welvaart, hoe sterker de groei van individuerichte culturen. De context beïnvloedt de cultuur. Door rijkdom ben je minder afhankelijk van elkaar. Bovendien kennen we in Nederland een sociaal stelsel. Als iemand werkloos of ziek wordt kan hij/zij een uitkering krijgen. Oudere mensen zijn niet financieel afhankelijk van hun kinderen, doordat iedereen AOW ontvangt van de staat. Werkenden sparen verplicht voor een pensioen. Ook is iedereen in Nederland verplicht verzekerd voor ziektekosten. Dankzij dit sociale stelsel ben je minder afhankelijk van je familie en is er meer ruimte voor individuele ontwikkeling en zelfstandigheid.
- De Verlichting en de Franse Revolutie zijn ook van invloed geweest op het ontstaan van de individuerichte cultuur. De Verlichting in de achttiende eeuw verlegde de nadruk van de traditie naar de rede. De autonomie van 'de zelfdenkende mens' werd belangrijk. Deze stroming was mede de oorzaak voor het ontstaan van de Franse Revolutie, die gepaard ging met de leus 'vrijheid, gelijkheid en broederschap'. De vrijheid voor het volk bracht, ten koste van een heersende elite, meer ruimte voor eigen keuzes. Dit werd later nog versterkt door de emancipatiebeweging die in de jaren zestig een revolutie veroorzaakte met meer vrijheid voor jongeren, vrouwen en homoseksuelen.
- Mogelijk speelt het klimaat ook nog een rol. In koudere klimaten is men meer binnenshuis. In warmere klimaten speelt het sociale leven zich meer op straat af.



Afronding van dit onderdeel:

- Vraag om reacties
- Laat de deelnemers eventuele vragen stellen
- Vertel wat je na de pauze gaat doen

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Casussen individugerichtheid en groepsgerichte cultuur

Duur: 45 min

Werkvorm: In twee groepen van 8-10 personen

Hulpmiddelen: pictogrammen van twee vaders en hun kinderen binnen verschillende culturen



Doel:

De voorgaande theorie bediscussiëren aan de hand van herkenbare situaties door middel van gesprekssessies. Hiermee willen we de opgedane kennis laten bezinken door het dichterbij te brengen aan de hand van casussen. Daarnaast stimuleren we de interactie over het onderwerp, zodat mensen hun mening kunnen vormen en uiten.



Inhoud:

In deze pictogrammen zie je een vader en een zoon. De onderste vader en zijn kind representeren een individugerichte cultuur, de bovenste een groepsgerichte (familie)cultuur. Beide vaders houden zielsveel van hun kinderen. We benadrukken dat de ene vader niet beter is dan de andere. Maar ze geven wel tegengestelde adviezen aan hun kinderen, doordat ze allebei een andere cultuur hebben.



- Het advies van de vader in het oranje pictogram is: 'Je moet doen wat het beste is voor de familie.'
- Het advies van de vader in het paarse pictogram is: 'Je moet je eigen mening vormen en doen wat je zelf het beste lijkt.'



Stel de volgende vragen aan de deelnemers:

- Wat valt je op aan dit plaatje?
- Welk advies van de vaders spreekt je het meest aan?
- Wat zou er gebeuren als een kind dat wordt opgevoed door de vader in het oranje pictogram in een individugerichte cultuur op school zit?
- Hoe zal hij op die school behandeld worden als hij niet voor zichzelf heeft geleerd te denken en dus geen duidelijke mening heeft en niet weet wat hij/zij wil?
- Begrijpen jullie waarom de leraar op school het vormen van een eigen mening stimuleert?
- Wie wil er nog op dit plaatje reageren?

Vertel dat de deelnemers tijdens latere lessen gaan leren op welke manier zij hun eigen mening kunnen uiten en dat ze dat ook gaan oefenen tijdens de les.



Casussen uitbeelden

Je oude vader en moeder wonen nog in Syrië en hun verwachtingen hebben grote invloed op je leven hier. Ze stellen vragen als 'Waarom ben je ons vergeten?' wanneer je niet dagelijks belt. Ze verwachten dat je hen kan helpen omdat je in het rijke Nederland woont.



- Herken je dat?

Als je hebt geleerd om vooral aan je familie en je eigen gemeenschap te denken en je komt in een individugerichte cultuur, dan is het soms lastig om die nieuwe cultuur te begrijpen.

Waarden die normaal waren, zijn in Nederland soms precies het tegenovergestelde. Je zult moeten leren om met die verschillen om te gaan en een nieuwe balans te vinden.

Kijk nog eens naar het plaatje van de twee vaders. Hoe ouders opvoeden is cultureel bepaald. Door migratie naar een andere cultuur, kan er veel verwarring ontstaan over de manier van leven die thuis wordt verwacht en die op school of werk wordt verwacht.

Luister naar de volgende uitspraken die ouders tegen hun dochter kunnen doen. Om de discussie te verlevendigen heeft het de voorkeur om de voorbeelden uit te beelden door middel van een klein toneelstukje.

- Vader tegen dochter die verliefd is: 'Voor mij is maar één ding belangrijk en dat is dat jij gelukkig zal zijn. En dat hij jou gelukkig kan maken'.



- Is dit een vader en dochter uit een individugerichte of groepsgerichte cultuur?

Het valt nieuwkomers vaak op dat in Nederland de nadruk zoveel op het persoonlijke geluk van de dochter ligt. Syriërs zeggen bijvoorbeeld: 'In het Midden-Oosten zal men alles willen weten van de potentiële huwelijkspartner. Alles is belangrijk. Met wie gaat hij om, wie is zijn familie, wat heeft hij gestudeerd? Pas daarna is de keus van het meisje belangrijk'.

- Dochter tegen vader: 'Ik weet niet wat ik moet studeren. Er zijn zoveel studies. Ik vind psychologie leuk, maar daarmee kan ik moeilijk werk vinden.' Een Nederlandse vader zou kunnen zeggen 'Je moet een studie kiezen die je leuk vindt en die bij jou past. Want als je iets leuk vindt, dan zal je daar goed in zijn. En waar je goed in bent, daar kun je je geld mee verdienen.'

Dit wordt door nieuwkomers vaak beschouwd als een groot cultuurverschil. Het is voor hen ongebruikelijk dat een dochter zo open met haar vader hierover kan praten. Van een vader mag men verwachten dat hij een advies geeft en de dochter moet een advies van haar vader ter harte nemen.

- Moeder tegen zoon van 17 die vindt dat zijn zusje van 15 een veel te kort rokje draagt: 'Je zusje mag zelf weten welke kleding ze draagt. Dat gaat jou niets aan.'
- Opa en oma hebben een kerstdiner. De dochter van 14 heeft geen zin om te komen. Moeder: 'Maar iedereen komt!'. Dochter: 'Nou en? Ik ben toch niet iedereen?'
- Kind is ongehoorzaam. Vader of moeder zegt: 'Ga op 'de stoel voor stoute kinderen' zitten en denk na over wat je hebt gedaan.' Even later roept de vader of moeder het kind bij zich en vraagt: 'Weet je waarom je hier moest zitten?'



- Vraag de deelnemers naar hun kindertijd. Welke straf kregen zij? Hoe gaan Nederlandse ouders om met hun gezag en het uitdelen van straf?

In individugerichte culturen leren we te reflecteren op wat we zelf fout hebben gedaan. In Nederland wordt meer uitleg gegeven in de opvoeding. Dat past bij de individuele ontwikkeling van het kind. We leren hen eigen verantwoordelijkheid te nemen. Zij moeten begrijpen waarom iets mag of niet mag. In de opvoeding wordt ook geleerd hoe je met conflicten kunt omgaan. We leren om niet uit emoties (met boosheid of met tranen, of met weggaan) te reageren maar eerst na te denken en te praten over een conflict.



Vraag om reacties van de deelnemers.



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 3:

- de welvaart
- de geschiedenis
- de familie
- het gezin
- zelfstandigheid

Benadruk dat je graag wilt dat iedereen actief meedoet en zijn mening leert te geven. De ervaring leert dat vooral Eritrese statushouders hier moeite mee hebben en zeker de vrouwen onder hen. Het is goed om dit continue te oefenen!

Les 4 Individu gerichte cultuur: Eigen mening, individuele rechten en zelfredzaamheid



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

We gaan ons in deze les bezighouden met de kenmerken van individu gerichtheid en hoe die uitpakken in de praktijk. Deelnemers delen hun ervaringen met de individu gerichte benaderingswijze in Nederland en kunnen die na deze les beter plaatsen. Ze leren bepaalde gedragingen in Nederland begrijpen, die in eerste instantie vreemd of negatief op hen zijn overgekomen. We leggen ook uit waarom de individu gerichte cultuur als waardevol wordt gezien door de meeste Nederlanders.

De deelnemers kunnen na deze les een aantal kenmerken van een individu gerichte cultuur benoemen en begrijpen waarom de waarden erachter zo belangrijk zijn. Ook de voordelen van de individu gerichte cultuur worden benadrukt.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de welvaart
 - de geschiedenis
 - de familie
 - het gezin
 - zelfstandigheid
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les, waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.

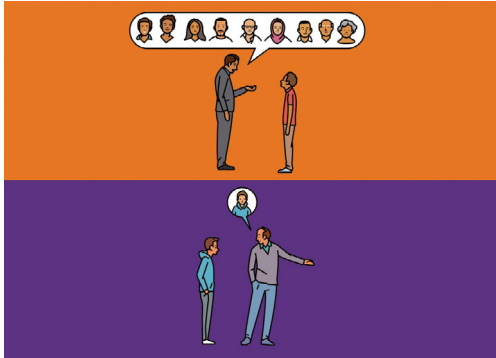


Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek – indien mogelijk – een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag.
Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is:

Eigen mening

De basis van veel cultuurverschillen ligt in de tegenstelling tussen individugerichte en meer groepsgerichte culturen. Dit cultuurverschil zie je terug in de manier van opvoeden, lesgeven, communiceren en de onderliggende waarden. In de vorige les hebben we het bijvoorbeeld gehad over twee vaders die allebei van hun kinderen houden, maar toch uiteenlopende adviezen geven.



- Het advies van de vader is: 'Je moet doen wat het beste is voor de familie.'
- Het advies van de vader is: 'Je moet je eigen mening vormen en doen wat je zelf het beste lijkt.'



Vraag aan de deelnemers die kinderen hebben:

- Wat kun je als ouder uit een groepsgerichte cultuur doen om de overgang van een kind naar een individugerichte cultuur makkelijker te maken?

Het zelf nadenken en zelf een oordeel vormen is een van de kenmerken van een individugerichte cultuur. In deze les gaan we verder ontdekken welke andere aspecten van deze cultuur belangrijk zijn. We proberen er ook achter te komen wat dat voor de deelnemers betekent.



- Groepsgericht
- Individugericht



Onderdeel 2: Kenmerken individugerichte cultuur

Duur: 35 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: pictogrammen over individugerichtheid en aanverwante voorbeelden



Doel:

Deelnemers kennis laten nemen van verschillende aspecten van individugerichte culturen en de volgende waarden van de Nederlandse cultuur: uniek zijn, je mening uiten, rechten hebben en zelfredzaam zijn. Deze waarden worden verder uitgewerkt aan de hand van praktische voorbeelden.



Inhoud:

In de individugerichte cultuur staat het individu centraal en niet de behoeften of opvattingen van de groep of familie. Dat maakt een aantal waarden van groot belang in de Nederlandse cultuur. De trainer bespreekt er een aantal samen met de deelnemers:

Uniek zijn

Nederlandse kinderen leren al vroeg dat ze uniek zijn. We bedoelen daarmee dat hun gevoel van waarde ligt in het weten wie ze zijn, wat ze goed kunnen en waar hun passie ligt. Een kind wordt aangemoedigd om te ontdekken wat hij/zij goed kan. Ook wordt de Nederlandse kinderen geleerd dat het niet erg is om anders te zijn. Sterker nog, anders zijn wordt gezien als de sleutel tot het ontdekken van wat je later wilt worden of bij het vinden van een hobby.



Noem allemaal iets waar je erg goed in bent. Welke eigenschap typeert jou?

Voor veel nieuwkomers is dit een vraag die hen vrijwel nooit wordt gesteld. Anderen kunnen wel iets positiefs over je zeggen, maar over jezelf iets goeds zeggen is moeilijk. Veel nieuwkomers vinden het zelfs egoïstisch om zichzelf aan te bevelen, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek. Het voelt als opscheppen. 'Laat een ander mij maar aanbevelen' (denk aan de groeps cultuur). Maar in een individugerichte samenleving is zowel zelfkennis als zelfpromotie een must. Daarom is deze vraag een oefening die men goed kan gebruiken bij bijvoorbeeld het zoeken naar (vrijwilligers)werk.

Een eigen mening geven?

In individugerichte culturen is de eigen mening vaak belangrijker dan die van de groep. Het wordt vaak belangrijk gevonden dat iedereen in een groep zijn eigen mening kan geven. Met de mening van slechts één persoon, weet je niet wat de anderen denken. Je zult een Nederlander vaak horen zeggen: 'Maar dat is mijn mening hoor...', of 'Zo denk ik erover...'. Als men namens een groep spreekt, dan is dat meestal op grond van een afspraak. Een vakbondsleider heeft bijvoorbeeld ruggespraak gehad met de leden, voordat hij gaat onderhandelen met de werkgevers.

Vanwege het belang van de individuele mening is het voor Nederlanders belangrijk om:

- te overleggen
- te vergaderen
- te stemmen
- te vragen of iedereen het ermee eens is

In Nederland wordt verwacht dat iemand zijn eigen mening uit. Nederlanders kunnen het lastig vinden als iemand zegt:

- 'Alles wat u zegt is goed...'
- 'Wat de anderen zeggen, dat is goed.'
- 'Wij vinden..., wij Syriërs, wij moslims, wij christenen....'

Het klinkt voor een westerling dan alsof je met een groep praat in plaats van met de persoon die tegenover je zit.

Daardoor is enkel een aanbeveling van een ander niet voldoende wanneer je een baan zoekt. Je moet jezelf ook nog bewijzen. Daarnaast wordt verwacht dat je 'jezelf kan laten zien.' Een werkgever wil weten wat jou uniek maakt, wat jij denkt en wat je kunt.



Oefening sollicitatiegesprek:

Maak tweetallen en deel een hand-out uit met twee rollen: de ene deelnemer is de eigenaar van een winkel en de ander een sollicitant. Leg aan de deelnemers uit welke antwoorden van de sollicitant worden verwacht.

Hand-out vragen **winkeleigenaar**:

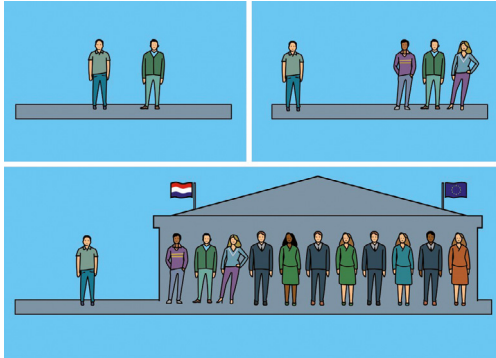
1. Wat betekent klantvriendelijkheid voor jou?
2. Welke ervaring heb je met klantvriendelijk werken?
3. Waarom vind jij klantvriendelijkheid belangrijk?
4. Hoe werk jij klantvriendelijk?

Hand-out **sollicitant**:

1. Probeer in je antwoord **jouw eigen mening** te geven: 'Ik vind dat klantvriendelijkheid draait om....'
2. Vertel over **jouw werkervaring**: 'Ik heb in een aantal gevallen te maken gehad met klantvriendelijkheid, namelijk....'
3. Vertel over **jouw motivatie**: 'Ik vind het erg leuk om klanten goed te behandelen, omdat'
4. Vertel over **jouw vaardigheden**. Bijvoorbeeld: 'Ik merk dat ik klanten vriendelijk kan benaderen, zonder opdringerig te zijn. Ik neem de tijd voor ze en luister goed naar hun vragen.'

Individuele rechten hebben

Individuegerichtheid uit zich ook in het principe dat je als individu nooit mag lijden onder de meerderheid. Elke minderheid en elk persoon heeft individuele rechten die niet door de meerderheid afgepakt of beperkt mogen worden. Zelfs niet als de meerderheid door de regering wordt vertegenwoordigd. Daarmee wordt iedereen het recht gegund om zichzelf te kunnen zijn, te geloven wat hij/zij wil, te doen wat iemand graag wil bereiken, zich te verenigen met anderen op de manier die men wil.



- Twee individuen die gelijk zijn. Ieder heeft evenveel rechten.
- Individu en een groep. Nog steeds worden de rechten van het individu beschermd tegenover een groep die groter is.
- Individu en een groep in een gebouw (symbool voor de overheid). Zelfs ten opzichte van de regering worden de rechten van het individu beschermd.



Het recht om te protesteren, al zou je de enige zijn, is een grondrecht.

Wat zegt het volgende plaatje over het recht van meningsuiting?



- Demonstratie en protest worden niet geaccepteerd.
- Vrijheid van meningsuiting en demonstratie worden beschermd.

Zelfredzaamheid

Individuegerichtheid betekent ook dat iedereen op eigen benen moet kunnen staan. Je hebt rechten die jouw vrijheid garanderen, maar ook de verplichting om zelf iets van je leven te maken. Juist omdat je de kansen en mogelijkheden krijgt, wordt er verwacht dat je het zelf redt.

Voorbeeld: Wanneer zowel de vader als de moeder werk hebben, worden de kinderen vaak door professionele kinderopvangorganisaties opgevangen. Vanuit een groepsgerichte cultuur bezien kan dat raar overkomen. Daar vindt men het logischer dat familieleden op de kinderen passen.

Denk eens terug aan de vorige les over de 'hartcultuur'. Nederlanders vinden het prettig als ze zichzelf kunnen redden. Kinderen leren zelf naar school te fietsen, ouderen blijven graag zo lang mogelijk zelfstandig, gehandicapten hebben liever eigen middelen waardoor ze zichzelf kunnen helpen. Een zwangere Nederlandse vrouw zal niet snel hulp vragen bij het tillen van iets, tenzij het echt niet gaat.

Zelfredzaamheid en gemeentebelief

Het onderwerp zelfredzaamheid is een goed moment om het gemeentebelief uit te leggen vanuit intercultureel perspectief. In Nederland hebben we voorzieningen die erop gericht zijn om mensen te ondersteunen wanneer ze het moeilijk hebben. Een uitkering is een voorbeeld van deze ondersteuning. De ondersteuning is altijd tijdelijk. Als je ook zelf geld kunt verdienen, moet je dat doen. Dit is nodig om deze vorm van ondersteuning in ons land betaalbaar te houden. De uitkering wordt namelijk betaald vanuit belastinginkomsten.



Afronding onderdeel 2

We hebben gekeken naar kenmerken van een individugerichte cultuur, na de pauze gaan we verder met voorbeelden uit het dagelijks leven.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Individugerichtheid in de praktijk

Duur: 45 min

Werkvorm: in twee groepen, interactief

Hulpmiddelen: n.v.t.



Doel:

Deelnemers in gesprek laten gaan over een aantal aspecten van individugerichte culturen aan de hand van een aantal casussen uit de praktijk. Hierdoor wordt het onderwerp concreter en kunnen de deelnemers de theorie die besproken is tijdens het eerste uur in de praktijk brengen. Zij kunnen ook reageren op de genoemde waarden van individugerichte culturen.



Inhoud:

Cartoons

Spotprenten (cartoons) zijn een van de vele manieren om je mening te uiten. Ze kunnen met een bijtende vorm van humor iets heel krachtigs overbrengen. Kijk eens naar de spotprent van Peter van Straaten, die een prijs won in 2016: <http://nos.nl/artikel/2134733-peter-van-straaen-wint-inkspotprijs-voor-vijfde-keer.html>

- Wat bedoelt de tekenaar met deze tekening?
- Wat zegt deze spotprent over de Nederlandse cultuur?
- Wat zegt deze prijs over de Nederlandse cultuur?

Een kritische mening over jezelf met humor wordt gewaardeerd.

In Nederland is ook spotten met de koning, een godsdienst, of een belangrijk politicus geaccepteerd. Persvrijheid en de vrijheid van meningsuiting zijn in Nederland erg belangrijk.

Vriendschap

Je hebt een keer lekker eten gebracht bij je Nederlandse burens. Ze waren er blij mee, maar zelf hebben ze nog nooit wat naar jou gebracht. En toen je een keer aanbelde en vroeg of ze koffie kwamen drinken, zeiden ze dat ze net druk waren met de kinderen in bed doen.



Wat kun je doen?

Leg uit dat veel Nederlanders het prettig vinden om van tevoren afspraken te maken, zodat ze voorbereid zijn op een bezoek. Een spontaan bezoek komt niet altijd goed uit. Vaak werkt het beter als je vraagt: 'Zullen we een keer afspreken? Wanneer komt het jullie uit om een keertje koffie bij ons te drinken?'

In groeps culturen zijn vrienden van de familie ook jouw vrienden. Zij worden meteen 'oom en tante'. En vijanden van de familie zijn jouw vijanden. In Nederland is dat minder snel het geval.

Partnerkeuze en huwelijk



Hoe vindt een Nederlander een vrouw of man?

Benadruk het eigen initiatief en het feit dat goedkeuring van de familie veel minder van belang is. Dat kan trouwens tot misverstanden leiden. Een Afrikaanse jongen ging al snel mee naar ouders van 'een' Nederlandse vriendin. Daardoor dacht hij dat hij een serieuze huwelijkspartner was en toestemming van de ouders had om met haar te trouwen. Ze deden zo aardig tegen hem... Maar voor haar was hij gewoon een goede vriend die 'gezellig' meeging naar haar ouders.



Hoe bereid je je in jouw cultuur voor op je huwelijk?

Het is goed denkbaar dat mensen die trouwen al op zichzelf hebben gewoond of eerst samen hebben gewoond. Ze hebben dan al spullen. Wanneer mensen 'uit huis' trouwen, dus nog thuis bij hun ouders wonen, dan nemen ze na het huwelijk niet veel mee vanuit de familie. De ouders betalen misschien iets mee aan de bruiloft en je krijgt eventueel wat spullen, maar verder moet je voor jezelf zorgen. Het is voor Nederlanders dan ook niet vreemd om met tweedehands spullen in huis te starten.



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 4:

- de eigenschap
- de mening
- de motivatie
- de ervaring
- de zelfredzaamheid

Les 5 Individu-gerichte cultuur: de voor- en nadelen, communicatie en behoeften.



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze les gaat over het leven in een individu-gerichte cultuur. We willen hiermee bereiken dat de deelnemers inzien dat een individu-gerichte cultuur gevolgen heeft voor de onderlinge communicatie. Daarnaast gaan we in op de eigenheid van de deelnemers. Wat is hun (levens)motto en wat zijn hun behoeften?

Na het volgen van deze les begrijpen de deelnemers dat communicatie in een individu-gerichte cultuur anders is dan in een groep-gerichte cultuur. Ze weten beter hoe ze met deze manier van communiceren om kunnen gaan. Nu ze deel uitmaken van een meer individu-gerichte cultuur is het belangrijk om de eigen behoeften (opnieuw) te ordenen. Dit doen zij door tijdens de les de piramide van Maslow toe te passen op hun eigen situatie.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de eigenschap
 - de mening
 - de motivatie
 - de ervaring
 - de zelfredzaamheid
- Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. In dit geval gaat dat dus over: individu-gerichtheid.



• Groepsgericht

• Individu-gericht



Vraag aan de deelnemers wie een aantal kenmerken van een individu-gerichte cultuur kan noemen. Geef alvast één voorbeeld en geef aan dat we er eerder al zeker vier hebben genoemd.

- Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les, waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

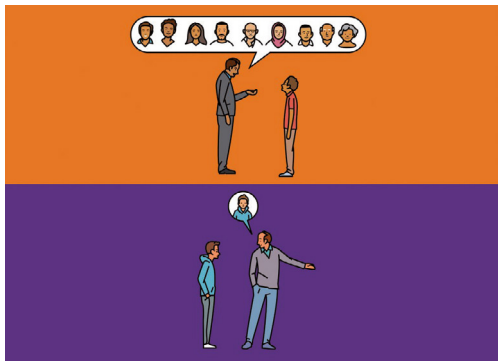
Bespreek – indien mogelijk – een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is. Het onderstaande nieuwsitem kan als goed voorbeeld gebruikt worden. Het gaat over de manier waarop blinden in Nederland worden geholpen. Leg uit dat het in Nederland gebruikelijker is om blinden in staat te stellen zelfstandig hun weg te vinden, in plaats van dat ze door de directe omgeving worden geholpen in hun dagelijks leven (bijvoorbeeld iemand die boodschappen voor ze doet). Laat dit nieuwsbericht over voorzieningen voor blinden zien ter illustratie:
<https://nos.nl/artikel/2200593-alles-treinstations-zijn-nu-toegankelijk-voor-blinken.html>

Kenmerken van een individuerichte cultuur

Bespreek met de deelnemers de kenmerken van een individuerichte cultuur:

1. Zelf nadenken

Voorbeeld: je maakt je eigen keuzes over studie, geloof, partner, etc.



- Het advies van de vader is: 'Je moet doen wat het beste is voor de familie.'

- Het advies van de vader is: 'Vorm je eigen mening en doe wat jou het beste lijkt.'

2. Eigen mening geven

Voorbeeld: in Nederland wordt vaak vergaderd en heeft iedereen van 18 jaar en ouder stemrecht.

3. Opkomen voor je eigen rechten

Voorbeeld: iedere persoon en minderheid heeft in Nederland individuele rechten die niet door de meerderheid kunnen worden afgepakt of beperkt. Het recht van de meerderheid (in groeps culturen vaak het recht van de machthebbers) gaat niet boven die van een minderheid.

4. Zelfredzaamheid

Voorbeeld: in Nederland heb je vrijheid. Daar staat tegenover dat van je wordt verwacht dat je zelf het beste van je leven maakt. Je zoekt zelf actief naar werk en wacht niet tot iemand anders werk voor je heeft gevonden. Neem het voorbeeld van het nieuwsbericht over blinden in Nederland: als je blind bent wacht je niet op hulp van anderen, maar word je in staat gesteld om zelf je weg te vinden binnen de maatschappij.



Onderdeel 2: De voor- en nadelen van de individugerichte cultuur

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: n.v.t.



Doel:

De deelnemers reflecteren hun beleving van individugerichte culturen. Vaak hebben zij al ervaringen met de individugerichte cultuur, bijvoorbeeld met afstandelijke burens. Maar daartegenover staat dat er binnen deze cultuur ruimte is om jezelf te zijn. In dit onderdeel zetten we de voor- en nadelen van de individugerichte cultuur op een rijtje. Het doel is dat men eerst zelf komt met voorbeelden, die worden besproken en nader worden verklaard.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Welke ervaringen hebben jullie met individugerichtheid?
- Welke voor- en nadelen heeft de individugerichtheid?



Inhoud:

Bespreek met de deelnemers dat de individugerichte cultuur zowel voor- als nadelen heeft. Herhaal de kenmerken uit onderdeel 1 (zelf nadenken, eigen mening geven, opkomen voor je eigen rechten en zelfredzaamheid) en leg uit dat je die kunt beschouwen als de voordelen van de individugerichte cultuur. Je mening mogen geven zonder angst voor de groep, zorgt dat je meer vrijheid hebt. Probeer de voordelen voor ogen te houden wanneer je vooral de nadelen ervaart vanwege het gemis van je eigen cultuur.

Bespreken van praktijkvoorbeelden

Soms kun je het als negatief ervaren hoe mensen in Nederland met elkaar omgaan. Dit zijn vaak echter de grenzen die een individu mag stellen. Het lijkt vreemd dat je eerst aan iemand moet vragen of je diegene even zal helpen in plaats van dat je dat zomaar doet. Maar door te vragen of iemand hulp nodig heeft, respecteer je de grenzen van een ander. Het is gebruikelijk dat je niets doet zonder toestemming van een individu. Binnen een individugerichte samenleving zul je dus vrijwel nooit een moeder of schoonmoeder de leiding zien nemen in een jong gezin van de (schoon)dochter. Ook wordt een kind niet een bepaalde manier van geloven opgedrongen op school.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat doe je als je iemand met een kapotte auto langs de kant van de weg ziet staan?
Waarschijnlijk zeggen de deelnemers dat ze het zelf proberen te maken, dat ze iemand die langsrijdt aanhouden voor hulp of dat ze een familielid bellen om te vragen of die kan komen helpen.

Een individugerichte samenleving is een georganiseerde en geprofessionaliseerde samenleving. Een kapotte auto wordt door de Wegenwacht vakkundiger gemaakt dan door een behulpzame amateur. Je hoeft geen familie lastig te vallen en iemand die langsrijdt hoeft niet te stoppen. Het voelt misschien negatief aan, maar binnen een individugerichte cultuur maken we eerder gebruik van professionele hulp, die bovendien goed geregeld is.

Een overheid die ondersteunt bij de zorg voor gehandicapten, zieken en ouderen, maakt dat we minder van elkaar nodig hebben. Mensen die een pensioen hebben opgebouwd, zijn niet afhankelijk van hun kinderen wanneer ze oud zijn. Men is minder afhankelijk van elkaar en heeft meer ruimte om te focussen op een carrière of baan (waardoor ze belasting kunnen betalen, waarmee de zorg vanuit de overheid bekostigd kan worden), vrienden, een hobby, vrijwilligerswerk, etc. Je kunt andere dingen doen als je niet continu de zorg hebt voor familieleden of zieken.



Onderdeel 3: Individuïerbaarheid en communicatie

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: flip-over, twee stoelen en naast de trainer een extra persoon die in de sketch een dokter speelt



Doel:

Het feit dat individuïerbaarheid gevolgen heeft voor de onderlinge communicatie wordt in dit onderdeel onderbouwd. Door middel van het uitspelen van een sketch wordt dat herkenbaar en praktisch gemaakt. De deelnemers leren de basisprincipes van gezonde communicatie.



Inhoud:

Sketch van een gesprek met de dokter

In deze sketch staat het gesprek tussen een Nederlandse arts en vier verschillende typen patiënten centraal. De eerste patiënt communiceert klagerig en probeert medelijden op te wekken. De tweede patiënt is emotioneel en boos. De derde patiënt communiceert vaag en passief. De vierde communiceert rationeel en feitelijk. Die laatste is degene die bij de dokter het meeste begrip krijgt en de meeste kans heeft op de juiste behandeling. Dat komt omdat een niet-emotionele manier van communiceren in Nederland de norm is.

LET OP: Maak als trainer aan de deelnemers goed duidelijk dat de keuze voor een dokter in deze sketch slechts een voorbeeld is. Het gaat hier niet om het systeem van medische zorg, maar om manieren van communiceren. De discussie over het systeem moet je vermijden, anders komt er een eindeloze klachtenstroom op gang over de slechte ervaringen van de deelnemers met de medische zorg in Nederland.

Vertel aan het begin dat je een aantal patiënten gaat naspelen die bij een dokter op bezoek komen. Vraag of iemand de dokter wil spelen en dat diegene die de rol uitbeeldt alleen maar hoeft te vragen: 'Wat is het probleem?'. Vertel vervolgens dat je een paar vragen gaat stellen over de verschillen tussen de patiënten.

Patiënt 1

De patiënt loopt overdreven moeizaam om te laten zien dat hij pijn heeft. Door een pijnlijk gezicht te trekken en te kreunen wil hij de aandacht van de dokter meteen trekken.

Dokter: 'Wat kan ik voor u doen?'

Patiënt: 'Ik ga dood van de pijn! Overal doet het pijn, van top tot teen!'

De patiënt overdrijft flink. Hij denkt dat hij eerder hulp krijgt, als hij de pijn flink uitvergroot. Hij maakt het drama nog groter door de schuld van zijn situaties bij anderen neer te leggen.

Patiënt: 'In Nederland ben ik ziek geworden! De gemeente helpt me niet en ik heb ook geen familie.'

Patiënt 2

Deze patiënt komt met een bedrukt en boos gezicht binnen. De dokter moet voelen dat hij bijna bij voorbaat al tekort is geschoten. Zonder de uitnodiging af te wachten gaat de patiënt al zitten om te laten merken dat hij er is.

Dokter: 'Wat is het probleem?'

Patient op agressieve toon: 'Ik heb zo'n vreselijke pijn in mijn rug en u zegt alleen maar dat ik een paracetamol moet nemen. Dat helpt niet! Ik wil nu echt een goed medicijn.'

Patiënt 3

De patiënt heeft een zeer bescheiden houding. Hij kijkt naar de grond.

Dokter: 'Wat is het probleem?'

De patiënt met zachte stem en op mompelende toon: 'Ik heb pijn in mijn been.'

Arts kijkt vragend en de patiënt wijst naar zijn hele been: 'Veel pijn.'

Hoe de pijn is gekomen en hoe lang de patiënt er al last van heeft weet hij niet. De patiënt kijkt vooral vragend naar de dokter. Die zal het vast wel weten of anders na onderzoek meteen de juiste diagnose stellen.

Patiënt 4

De patiënt heeft een neutrale houding.

Dokter: 'Wat is het probleem?'

Patiënt vertelt rustig en duidelijk wat hij heeft: 'Ik heb de indruk dat de pijn in mijn rug uitstraalt naar mijn been als gevolg van lang in de auto zitten. Al ruim een jaar heb ik een zeurende pijn in mijn onderrug, maar de afgelopen drie maanden begon het uit te stralen naar mijn rechterbeen. Ik heb al maatregelen genomen door in de auto een rugsteuntje te plaatsen. Dat was twee maanden geleden. Vier maanden geleden heb ik mijn oude matras vervangen. Maar niets heeft tot nu toe geholpen. Door de pijn kan ik mijn werk niet meer goed uitvoeren. En als dit zo doorgaat, ben ik bang dat ik mijn baan als taxichauffeur moet opgeven. Ook mijn gezin lijdt eronder, want de pijn en mijn zorgen maken me flink chagrijnig.'



Stel na het uitspelen van de vier sketches de volgende vragen:

- Welke verschillen zijn je opgevallen en waardoor kwam dat?
- Welke manier van communiceren werkt niet en welke manier werkt wel?

De reactie die een dokter geeft, heeft voor een deel te maken met hoe de patiënt zijn probleem communiceert. Leg uit hoe de dokter waarschijnlijk zal reageren op de vier verschillende type patiënten:

Patiënt 1

De dokter luistert, maar weet waarschijnlijk niet goed wat hij moet behandelen. Door de manier waarop de patiënt communiceert denkt hij mogelijk eerder dat de fysieke klachten niet heel ernstig zijn, maar dat de patiënt wellicht vooral aandacht wil.

Patiënt 2

Als de patiënt tijdens het gesprek steeds bozer wordt, is het denkbaar dat de dokter het gedrag van de patiënt als storend ervaart. De patiënt probeert iets af te dwingen, maar de kans dat hij of zij de dokter op deze manier overtuigt, is niet aannemelijk.

Patiënt 3

De dokter wordt niets wijzer over de klacht van de patiënt. Waarschijnlijk besluit hij om wat pijnstillers voor te schrijven en een vervolgspraak te maken over een paar weken als de klachten aanhouden.

Patiënt 4

De dokter krijgt een goed beeld van het probleem en van de initiatieven die de patiënt zelf al genomen heeft om het op te lossen. De dokter onderneemt meteen actie, stuurt hem naar een fysiotherapeut en belooft nader onderzoek als dat niet helpt.

De conclusie

Binnen individuerichte samenlevingen zijn persoonlijke en concrete argumenten in de onderlinge communicatie belangrijk. Met overdreven emoties, vage klachten of het argument 'mijn familie zei dat ik moest gaan' bereik je weinig. Medelijden opwekken of agressief gedrag vertonen leveren je niets op. De dokter neemt je serieuzer als je rationeel en overtuigend kan uitleggen wat je probleem is. Vertellen wat je zelf al hebt gedaan in een poging je klachten op te lossen of te beperken is ook belangrijk. Probeer dus geen medelijden op te wekken of boos te worden. Maar sla ook niet door naar de andere kant door je pijn te relativiseren om jezelf groot te houden.

Effectieve communicatie

Leg de deelnemers uit dat de volgende stelregels een effectieve manier van communiceren bevorderen:

- Gebruik geen woorden als 'altijd, nooit, steeds en alles'. Als je tegen de dokter zegt: 'Ik krijg nooit medicijnen van je' dan vel je direct een oordeel. Zeg je tegen je contactpersoon bij de gemeente: 'Ik moet altijd alles doen van jou' dan ontstaat er weerstand bij je gesprekspartner en dat staat een open gesprek in de weg.
- Denk aan de impact van de woorden die je gebruikt. Met woorden als 'Ik word gek van...' 'Ik haat het...' 'Ik vermoord hem...' probeer je je emotie te uiten. In Nederland worden dit soort woorden sneller letterlijk genomen. Dit soort woorden zijn bedreigend. Heftige emoties maken het voeren van een gesprek bovendien moeilijker. Als je een probleem sterk wilt overbrengen en je doel is om de juiste hulp te krijgen, doe je er goed aan om je anders uit te drukken. Als je zegt 'Ik doe mezelf wat aan als er niets gebeurt', dan wordt je probleem niet opgelost, maar heb je er een probleem bij.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Individugerichte culturen, prioriteiten en behoeften

Duur: 45 min

Werkvorm: interactief, in kleine groepen

Hulpmiddelen: flip-over, hand-out kaartjes belangrijke waarden (bijlage 3), hand-out met piramide van Maslow en een lege piramide (bijlage 4)



Doel:

Deelnemers hun 'eigenheid' laten onderzoeken door ze na te laten denken over de vraag 'Waarom besta ik?'. Ze vullen ook hun eigen behoefte-piramide in en ontdekken dat hun behoeften en prioriteiten zijn veranderd door hun migratie.



Inhoud:

Individuïelheid in de filosofie

Vertel deelnemers dat we in het Westen vaak de Franse filosoof Descartes citeren. Van hem komt het citaat: 'Ik denk, dus ik besta.' Stel de deelnemers de volgende vragen over deze uitspraak:

- Wat zou Descartes daarmee hebben bedoeld?
- Wat herken je in deze uitspraak aan een culturele manier van denken?
- Wat is jouw levensmotto? Vul een woord in waarmee jij je bestaan typeert: 'Ik ..., dus ik besta.'

Geef de deelnemers een extra voorbeeld: de Maori's uit Nieuw-Zeeland. Deze volksstam met een groepsgerichte cultuur, leven volgens het gezegde 'Ik hoor ergens bij, dus ik besta'. Het antwoord zou in meervoud geformuleerd kunnen worden: 'Wij ..., dus wij bestaan'. Of als je gelooft dat je bestaat dankzij een hogere macht, zou de uitspraak 'Ik geloof, dus ik besta' kunnen zijn.

- Wat denk je dat het motto is van veel Nederlanders? 'Ik ..., dus ik besta.'
Een Syrische deelnemster aan deze les reageerde heel ad rem, ze wist meteen wat een Nederlander zou zeggen: 'Ik werk, dus ik besta.'

Zelfverwerkelijking



Opdracht: Belangrijke waarden

Maak kaartjes (zie bijlage 3) waarop de onderstaande waarden staan geschreven. De kaartjes in de bijlage zijn vertaald in meerdere talen.

- Leg aan de deelnemers uit dat je kaartjes uit gaat delen met waarden erop. Waarden zijn zaken die je echt belangrijk vindt in je leven. Niet iedereen deelt dezelfde waarden. Vraag de deelnemers om na te denken over wat zij belangrijk vinden. Ze moeten de kaartjes met de belangrijkste waarden bovenaan leggen. Onderaan leggen ze de kaartjes met de waarden die zij het minst belangrijk vinden.

Woorden op de kaartjes:

Godsdienst - geloof	Samen delen
Rechtvaardigheid	Privacy
Tradities hebben	Respect voor ouderen
Gelijkwaardigheid	Eigen keuzes maken
Eer hooghouden	Familie
Werk hebben	Onafhankelijkheid
Vrijheid	Eerlijkheid
Eigen verantwoordelijkheid	Zelfvertrouwen hebben

Nabespreken van de waarden

Wanneer iedereen zijn kaartjes van belangrijk naar minder belangrijk heeft neergelegd, wordt gekeken welke waarde binnen de groep het hoogst scoort. Bespreek welke waarden bij meer groepsgerichte culturen horen en welke bij meer individugerichte culturen.

Piramide van Maslow

Leg aan de deelnemers uit dat de piramide van Maslow een ander voorbeeld is van de individugerichte cultuur. Maslow was een psycholoog die verschillende lagen van menselijke behoeften in een piramide plaatste. Pas als aan de onderste laag is voldaan, heb je ruimte om aan een behoefte hoger in de piramide aandacht te geven. Bovenaan staat zelfverwerkelijking als de hoogste behoefte van de mens. Als je binnen een cultuur die laag van de piramide kunt bereiken, kun je worden wie jij wilt zijn. Worden wie je wilt zijn is een waarde in de westerse samenleving. Omdat Maslow ook zag dat dit een wel erg individualistische benadering is, voegde hij in een latere fase van zijn leven nog de 'Transcendentie van het Zelf' aan toe.

Maak een hand-out (zie bijlage 4) met de piramide van Maslow en daaronder een tekening van een lege piramide.



Geef de deelnemers de opdracht om in de lege piramide hun eigen behoeften in te vullen.



- Hoe ziet jouw piramide er nu uit? Wat zijn jouw behoeften en welke heb je eerst nodig voordat je een stap hoger kunt komen in de piramide?

Leg goed uit dat vervulling van de onderste behoefte een voorwaarde is om in de daarop volgende behoefte te voorzien en dat die dus net zo belangrijk is als de bovenste behoefte. De bovenste behoefte kun je zien als een soort 'ultieme' behoefte, nadat de andere zijn vervuld.



- Denk je dat je behoeften zijn veranderd sinds je gemigreerd bent naar Nederland?

Niet iedere statushouder beseft het, maar zodra ze erover gaan nadenken zullen ze toegeven dat de nieuwe en meest urgente behoefte het leren van de taal is. In hun eigen land waren ze al in die behoefte voorzien. Als je opnieuw begint in een ander land, dan is het leren van de taal een nieuwe basisbehoefte. Als je niet in die behoefte kunt voorzien, dan wordt het moeilijk om te voorzien in de behoeften erboven. Focussen op het leren van de taal is dus een primaire behoefte.

Veel Nederlanders zien gezondheid als een basisbehoefte. Daarom is fitness de meest beoefende sport in Nederland.



- Wat doe jij om gezond te blijven?

Zie ook:

<http://www.sjaakmagazine.nl/artikelen/interviews/ahmed-aboutaleb---sportvader-van-rotterdam>



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 5:

- de voordelen
- de nadelen
- professioneel
- onafhankelijk
- de behoefte

Les 6 Machtsafstand: De waarde van gelijkheid en praktijkvoorbeelden uit de persoonlijke sfeer



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In deze les gaan we in op de verschillen tussen culturen met een hoge machtsafstand en de Nederlandse cultuur, die een extreem lage machtsafstand heeft. Na deze les kunnen de deelnemers uitleggen wat wordt bedoeld met machtsafstand. Zij begrijpen ook welke kenmerken uit de Nederlandse cultuur bepalend zijn voor een lage machtsafstand. Aan de hand van die kenmerken moeten de deelnemers in staat zijn om de link te leggen met een van de belangrijkste waarden binnen de Nederlandse cultuur: gelijkheid.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de voordelen
 - de nadelen
 - professioneel
 - onafhankelijk
 - de behoefte
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Besprek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Denk bijvoorbeeld aan een bericht uit de binnen- of buitenlandse politiek, dat gaat over een makkelijk bereikbare politicus, een bekritiseerde politicus óf een leider die op een voetstuk staat. Vraag aan de deelnemers wat hen opvalt, maar verklap nog niet wat het onderwerp is. Dat doe je stapsgewijs in het volgende gedeelte.



Onderdeel 2: Machtsafstand in groepsgerichte en individugerichte culturen

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: PowerPoint met afbeeldingen



Doel:

Het onderwerp machtsafstand aan de hand van een aantal afbeeldingen duidelijk maken. Na het bespreken van de afbeeldingen wordt de link gelegd met de waarde gelijkheid.



Cartoon: copyright Pluis



Inhoud:



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat wordt er met deze cartoon bedoeld? Wat heeft deze afbeelding met cultuurverschil te maken?
- Hoe denk je dat (politieke of koninklijke) leiders zich in Nederland gedragen?

De trainer zoekt op internet een afbeelding van bijvoorbeeld 'Nederland Doet' waarop je iemand van de koninklijke familie mee ziet doen aan de Nationale Vrijwilligersdag.

Leg de deelnemers uit wat het belang is van vrijwilligerswerk. Vraag of men een idee heeft van de voordelen die het op kan leveren. Voorbeelden van die voordelen zijn: het geeft voldoening, het vergroot je netwerk, je doet nieuwe ervaringen op, het helpt je bij het leren van de taal, etc. Benadruk dat in Nederland mensen uit alle lagen van de bevolking vrijwilligerswerk doen: een leraar, een dokter, een huisvrouw, een vluchteling, en zelfs de moeder van de koning.

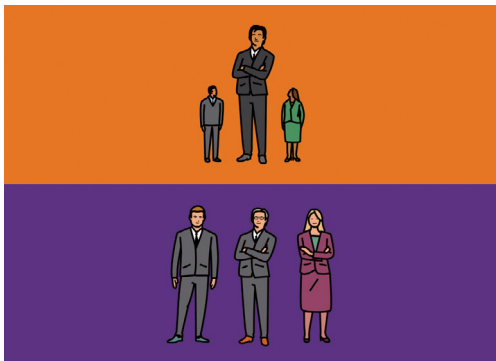
'Niet je hoofd boven het maaiveld uitsteken!'



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat wordt met dit gezegde bedoeld?

De trainer licht de betekenis toe: als je opvalt, word je eerder neergehaald. Noem ook andere Nederlandse spreekwoorden die gaan over een kleine machtsafstand, zoals: 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg'.



- Hoge machtsafstand

- Lage machtsafstand

De trainer vat samen dat de afbeeldingen die de deelnemers hebben gezien te maken hebben met machtsafstand. Machtsafstand¹ wordt bekeken vanuit het perspectief van de minder machtige leden van een samenleving. Als zij verwachten en accepteren dat de macht ongelijk verdeeld is, dan noem je de machtsafstand hoog. Als leiders dicht bij de mensen staan en de macht meer gelijk is verdeeld en de inwoners dit ook verwachten, dan noem je de machtsafstand laag. Gelijkheid als culturele waarde zorgt ervoor dat er binnen een samenleving sprake is van een lage machtsafstand. In meer groepsgerichte culturen is de machtsafstand over het algemeen groter dan in individuergerichte culturen.

In culturen met een lage machtsafstand is men dus gewend aan meer gelijkheid en een kleinere afstand tussen een leider, chef of werkgever en een burger of werknemer. In Nederland vindt iedereen dat normaal. Er zijn wel managers die leidinggeven aan een groep mensen. Maar een manager is echter niet meer dan een functie waar bepaalde taken bij horen. De persoon zelf wordt niet in het bijzonder geëerd of op een voetstuk geplaatst. Hij is 'ook maar een mens'. En mensen zijn binnen de Nederlandse cultuur allemaal gelijk. Dat zit bij de Nederlanders zelfs zo sterk ingebakken dat als je iemand vraagt wie de baas is, hij/zij waarschijnlijk zal zeggen: 'De baas? Een hond heeft een baas!'

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Waarom zou een Nederlander zo reageren op de vraag over wie de baas is?

Extra toelichting van de trainer:

Een baas die alles bepaalt en bevelen geeft, zoals je dat bij een hond doet, is bijna ondenkbaar in Nederland. Als je koffie wilt, vraag je dat als baas op een vriendelijke manier. Zonder bevelen te geven. Als we allemaal gelijk zijn, dan is niemand de baas over een ander.

Een cultuur met een lage machtsafstand heeft gevolgen voor de manier hoe we in allerlei situaties met elkaar omgaan. Laat de deelnemers weten dat er na de pauze een aantal van die situaties met elkaar wordt besproken.

pauze (15 minuten)

**Onderdeel 3: Machtsafstand in de praktijk van school en gezin**

Duur: 40 min

Werkvorm: In twee groepen, interactief

Hulpmiddelen: n.v.t.

**Doel:**

Machtsafstand nader bekijken aan de hand van twee casussen. Na afloop zijn de deelnemers in staat om machtsafstand makkelijker te herkennen in de praktijk en dit in verband te brengen met de waarde van gelijkheid.

**Inhoud:**

De trainer legt uit dat de deelnemers gaan nadenken over machtsafstand op twee verschillende plaatsen: op school en binnen het gezin.

Machtsafstand op school**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Je kind wordt gepest op school. Wat doe je?

Na het bespreken van de vraag geef je als trainer een korte toelichting:

In een groepsgerichte cultuur met grote machtsafstand komen oudere familieleden sneller voor elkaar op. Je broer of je oom zal de pestkop wel even een lesje leren. Daardoor heb je binnen een groepsgerichte cultuur veel minder snel het gevoel dat je er alleen voor staat. In de Nederlandse cultuur wordt verwacht dat je voor jezelf opkomt. Als iemand anders voor je opkomt, dan kan dat overkomen als bemoeizuchtig. Wachten tot de leraar ingrijpt of meteen naar de directeur stappen is dan ook niet gebruikelijk. Praten met je kind is de eerste stap. In het geval van pestgedrag is het gangbaar om de situatie van twee kanten te bekijken: het kind kan leren beter voor zichzelf op te komen en je mag verwachten dat de leraar ingrijpt om de pester duidelijk te maken welke normen en waarden gelden op school. Leer je kind om voor zichzelf op te komen zonder geweld te gebruiken. Grenzen stellen door duidelijk te zijn, niet zielig doen, maar ook niet agressief. Je maakt aan de deelnemers duidelijk dat een leraar een leerling die pest niet zomaar van school kan sturen. Alleen in een uiterst geval kan een leerling van school worden gestuurd.

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Je kind haalt slechte cijfers op school. Wat doe je?

Maak duidelijk dat er in dit geval veel mogelijkheden zijn, maar geef in elk geval de volgende tips mee die in andere culturen aandacht verdienen:

- Help je kind om thuis beter te leren. Spreek bijvoorbeeld vaste tijden af voor het maken van huiswerk en zorg dat een kind een rustige plek heeft om te leren.
- Maak aan je kind duidelijk dat hij/zij het op school moet aangeven als hij/zij iets niet snapt. In culturen met een grote machtsafstand wordt het als onbeleefd of beschamend gezien om tegen de leraar te zeggen dat je de lesstof niet begrijpt. Dan lijkt het net alsof de leraar het niet goed heeft uitgelegd. Bovendien wil je niet falen ten opzichte van de leraar. In Nederland is het juist de bedoeling dat je het als leerling aangeeft als je iets niet begrijpt. De leraar zal je dan helpen.
- Praat als ouders met de leraar over hoe jullie je kind samen kunnen helpen. Ga altijd naar de oudergesprekken en neem geen afwachtende houding aan ten opzichte van de leraar.

Machtsafstand in het gezin



Vraag de deelnemers te reageren op de volgende vragen:

- Wie betaalt er in jouw cultuur wanneer je gaat studeren, een bedrijf wilt starten of gaat trouwen?
- Wat wordt er van je verwacht als je ouders hulp nodig hebben wanneer ze oud zijn?
- Welke invloed hebben je ouders op jouw beslissingen als je meerderjarig bent?

Na het beantwoorden van deze vragen, bespreek je de hartshouding achter de manier van handelen van families in individugerichte culturen:

- Zodra kinderen meerderjarig zijn, zijn de ouders niet meer verantwoordelijk voor belangrijke zaken in hun leven. Voor een studie kunnen studenten geld lenen tegen gunstige voorwaarden (bijvoorbeeld tegen een lage rente). Om over geld voor een zaak of huis te beschikken kun je aankloppen bij een bank. Geld lenen van je familie doe je niet zo snel.
- Binnen de Nederlandse cultuur wordt van (volwassen) kinderen niet verwacht dat zij intensief zorg verlenen aan of financieel steunpilaar zijn voor hun ouders. Die noodzaak is er ook niet, want Nederland heeft samen met Denemarken het beste pensioenstelsel ter wereld ([zie https://australiancentre.com.au/publication/melbourne-mercator-global-pension-index-2018/](https://australiancentre.com.au/publication/melbourne-mercator-global-pension-index-2018/)). Kinderen helpen hun ouders vaak met het regelen van allerlei zaken. Bijvoorbeeld bij het aanvragen van professionele hulp wanneer dat nodig is. De mate waarin kinderen hun ouders helpen, hangt af van hun onderlinge relatie. In Nederland zijn kinderen **eerder** zelfstandig en ouderen **langer** zelfstandig. Ouders verwachten niet van hun kinderen dat zij de zorg voor hen op zich nemen wanneer zij oud zijn. Ouderen willen graag zo lang mogelijk zelfstandig functioneren.
- De lage machtsafstand binnen individugerichte culturen bepaalt dat ouders niet meer in een gezagsrelatie staan met hun volwassen kinderen. Als er kleinkinderen komen, nemen de jonge ouders zelf beslissingen over de opvoeding van hun kinderen. Grootouders zijn over het algemeen niet bepalend voor hoe zij hun kinderen grootbrengen. Ouders gaan ook niet over de geldzaken van hun volwassen kinderen. De lage machtsafstand tussen ouders en volwassen kinderen zorgt voor meer vrijheid en gelijkheid in de onderlinge relatie.

Als er geen ruimte is om de stof volledig te behandelen tijdens deze les, is dat geen probleem. De volgende les gaat verder over het onderwerp gelijkheid op basis van een lage machtsafstand binnen de Nederlandse cultuur. Vragen en voorbeelden uit deze les kunnen dan alsnog worden besproken.



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 6:

- de macht
- de afstand
- de leiding
- de ouders
- het pensioen

Les 7 Machtsafstand: De waarde van gelijkheid en praktijkvoorbeelden uit de professionele sfeer



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

We gaan in deze les verder met gelijkheid als waarde binnen de Nederlandse cultuur, bekeken vanuit het perspectief van lage machtsafstand. Nederland is een land met een extreem lage machtsafstand. In de ogen van nieuwkomers gedragen leiders zich daardoor soms vreemd. Maar hun gedrag heeft nut voor de Nederlander.

Aan het eind van deze les hebben de deelnemers nog meer inzicht gekregen in de waarde gelijkheid. Zij begrijpen dat deze waarde in relatie staat met de lage machtsafstand binnen de Nederlandse cultuur. De deelnemers herkennen het nut van de lage machtsafstand. Zij kunnen de kenmerken hiervan toepassen in de praktijk op het gebied van arbeid.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de macht
 - de afstand
 - de leiding
 - de ouders
 - het pensioen
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



• Hoge machtsafstand

• Lage machtsafstand

**Thema van deze les verduidelijken:**

Bespreek een gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. De trainer zoekt zelf een actueel bericht op. Denk bijvoorbeeld aan een berichtje over een koninklijke familie of over het gedrag van de baas van een groot bedrijf. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.

**Onderdeel 2: Machtsafstand: het gedrag van Nederlandse leiders, en het nut van gelijkheid**

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair en interactief

Hulpmiddelen: PowerPoint en videofragmenten

**Doel:**

De lage machtsafstand tussen Nederlandse leiders en burgers uitleggen aan de hand van een aantal video's. De link leggen tussen een lage machtsafstand en gelijkheid, transparantie en dus minder corruptie. De deelnemers zien in dat een lage machtsafstand voordelen heeft voor een leven binnen deze cultuur.

**Inhoud:**

De trainer legt uit dat machtsafstand de mate is waarin burgers van een land verwachten en accepteren dat de macht ongelijk verdeeld is. In Nederland valt het op dat men het heel gewoon vindt dat een leider zich als een 'gewoon mens' gedraagt. De manier waarop hij de dingen in het dagelijks leven doet, is gelijk aan de manier waarop jij en ik dat zouden kunnen doen. De deelnemers krijgen enkele voorbeelden te zien:

https://www.youtube.com/watch?v=kYO_uP0QP8k

Minister-president Rutte op de fiets met een journalist van Pownews achter hem aan.

Dit is geen incident of voor de 'show', het gebeurt vaker: <http://www.thetrap.nl/videos/77603/>

Minister-president Rutte op de fiets gefilmd door een verbaasde Surinamer.

**Stel de deelnemers de volgende vragen**

- Hoe verplaatst een premier of president zich in jullie landen van herkomst? Wat zegt dat over de cultuur?
- Hoe zou een nationale leider (koning, president) in jullie land(en) van herkomst een sportevenement bekijken?

Laat de deelnemers nu eens kijken naar de Nederlandse situatie: de Olympische Winterspelen van 2014. We zien Koning Willem-Alexander en Koningin Máxima de Nederlandse schaatsers aanmoedigen bij de 500 meter schaatsen in Sotsji (Rusland). Nederland won de bronzen, zilveren en gouden medaille:

<https://www.youtube.com/watch?v=NviBTYsH1Nk>

**Wat vinden jullie hiervan?**

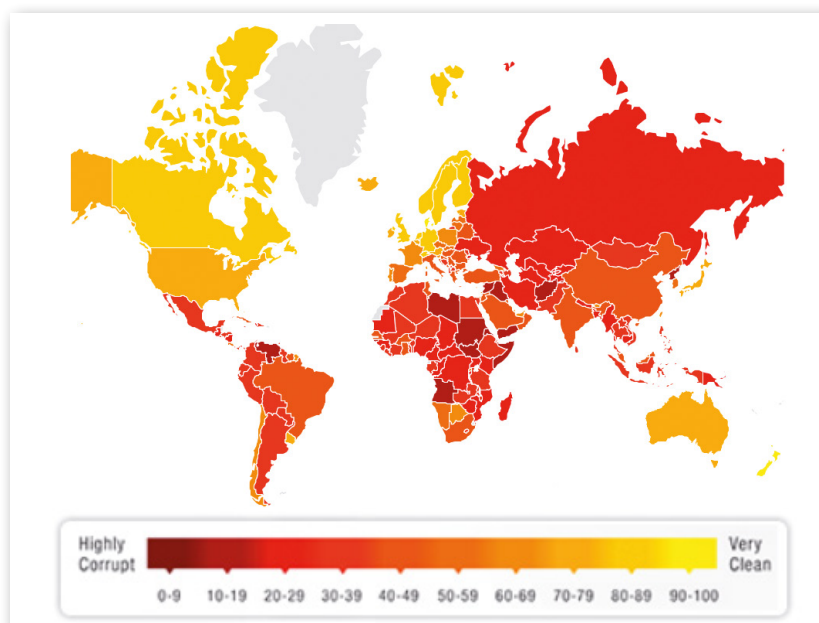
Toegewezen of verkregen status?

In de ene cultuur krijg je op grond van je functie of afkomst een bepaalde status. In een andere cultuur moet je je status verdienen. In Nederland is dat laatste het geval. De koning en koningin moeten het respect van het volk verdienen, door zich in te zetten voor het land. Zij hebben geen sterke machtspositie waardoor zij hun plek in de maatschappij automatisch innemen. Zij zullen harten moeten veroveren en gedrag vertonen dat het volk waardeert. Een decadente levensstijl en veel geld verspillen kunnen de koning en koningin van Nederland zich dus niet veroorloven. In landen met een lage machtsafstand verkrijgt een leider status door prestaties en uitstraling (verkregen status). In landen met een grote machtsafstand krijgt men automatisch status door geboorte, erfenis, functie of relaties (toegewezen status). Ook de gewone mens verdient zijn plek en status door zijn prestaties en uitstraling. Je krijgt die niet automatisch door je afkomst, sociale klasse of de positie van je vader. Bij het vinden van werk is dit een belangrijk punt. Na de pauze praten we hier verder over.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe is de machtsafstand in jullie land van herkomst?
- Waarin verschilt die met de machtsafstand in de Nederlandse cultuur?
- Welk verband kan er zijn tussen corruptie en een grotere machtsafstand?



Kaart 2: de Corruption Perceptions index

Zie https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016 of zoek voor het meest recente jaar op <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>.

Corruptie komt vaker voor in landen waar de verschillen tussen arm en rijk groot zijn en waar de machtsafstand groter is. De verschillen zijn deels te verklaren door armoede. Neem bijvoorbeeld een politieagent in een arm land: hij zal eerder moeten zoeken naar manieren om om het hoofd boven het water te kunnen houden en zal zich waarschijnlijk eerder laten verleiden tot omkoping dan een goedbetaalde collega in een rijk land. Maar ook tussen rijkere landen is er een verschil te zien in mate van corruptie.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe kan een lage machtsafstand de kans op corruptie verkleinen?
- Zijn er nog opmerkingen of vragen?

Als de deelnemers geen vragen of opmerkingen meer hebben, kun je de stap maken naar werken in een cultuur met lage machtsafstand.



Onderdeel 3: Macht, gelijkheid, en werk

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair, interactief

Hulpmiddelen: n.v.t.



Doel:

Nader bekijken van machtsafstand met het oog op werken in Nederland. Dit onderdeel vormt de brug naar het volgende onderdeel dat na de pauze aan bod komt, waarin de deelnemers verder praten over het onderwerp machtsafstand.



Inhoud:



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat moet een werkgever op het werk volgens jou in huis hebben om goed leiding te geven?

De trainer maakt aan de deelnemers duidelijk dat een lage of hoge machtsafstand invloed heeft op het werk, aan de hand van dit voorbeeld:

Een docent in de westerse wereld functioneert anders dan een leraar in de niet-westerse wereld. Binnen een individuerichte cultuur is hij/zij meer een specialist die 'onpersoonlijke feiten' leert aan de studenten. Binnen een groepsgerichte cultuur is een docent een autoriteit die 'persoonlijke wijsheid' doorgeeft (Hofstede, 2012).

Verwachtingen van de leraar en de leerling in een cultuur met lage en hoge machtsafstand zijn daardoor verschillend. Als kennis geen persoonlijke wijsheid is, kun je erover discussiëren en is er ruimte om kritisch te zijn. De leraar zal zich niet beledigd voelen. Bovendien denkt een leraar in de westerse wereld niet dat zijn positie als leraar verheven is boven die van een student. Het zijn slechts zijn kennis en vaardigheden op een bepaald gebied of over een bepaald onderwerp die groter zijn. Een niet-westerse docent die meer vanuit het hart zijn wijsheid deelt, kan kritische vragen eerder opvatten als een persoonlijke afwijzing.



Vergelijk de leraar in de westerse wereld eens met een leraar in je eigen cultuur.

Wat is er anders aan de manier van lesgeven en waarom?

De manier van lesgeven in een cultuur met lage machtsafstand is anders, doordat de leraar een andere rol heeft. In de Nederlandse cultuur is de docent namelijk niet de spil van het leren, het draait veel meer om de student zelf. De docent zal een opdracht geven en deze toelichten, maar je moet zelfstandig of in een groepje aan het werk. De leraar loopt rond en is beschikbaar voor vragen. De leraar zorgt er dus voor dat jij goed kunt leren. Ook bij het maken van huiswerk wordt veel eigen initiatief verwacht. Er wordt beperkt gecontroleerd of jij je huiswerk wel of niet hebt gemaakt. Leren en huiswerk maken doe je uiteindelijk voor jezelf, niet voor de leraar. Dit heeft niet alleen te maken met machtsafstand, maar ook met het vergroten van individuele zelfverantwoordelijkheid.

Een werkgever in Nederland heeft ook een meer gelijkwaardige, zakelijke relatie met zijn werknemers. Leiderschap is een rol die iemand vervult, maar als persoon staat diegene niet boven jou. Alleen in zijn functie als leider. Dat betekent dat hij wel degene is die beslissingen neemt, maar daarbij kan hij om de mening van anderen vragen. Als hij daarom vraagt, betekent dit dat hij ook echt jouw mening wil horen. Een leidinggevende heeft vaak wel een eigen kantoor, maar luncht waarschijnlijk gewoon in de kantine met de mensen over wie hij de leiding heeft. Een leidinggevende kan dus ook makkelijker worden vervangen dan in een cultuur met hoge machtsafstand. Het is immers een wisseling van functie, niet zozeer een ingrijpende verandering in een persoonlijke machtspositie.



Als je bovenstaande hebt gehoord, wat denk je dan over de band tussen werkgevers en werknemers in Nederland?

De band tussen een leidinggevende in culturen met een grote machtsafstand is veel emotioneler. Een werknemer zal eerder geneigd zijn hem te bewonderen, maar ook sneller teleurgesteld raken als hij/zij niet aan de hoge verwachtingen voldoet. In Nederland is de band met een leidinggevende veel nuchterder. Werknemers plaatsen hem/haar niet op een voetstuk. Zij zijn zich er ook bewuster van dat een leidinggevende ook maar een mens is, die goede en slechte eigenschappen heeft.

Een lage machtsafstand heeft in werksituaties bepaalde gevolgen. We gaan er na de pauze een paar met elkaar bespreken.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Communicatie, machtsafstand en onderaan beginnen in de praktijk van werk

Duur: 35 min

Werkvorm: in twee groepen, interactief

Hulpmiddelen: n.v.t.



Doel:

Machtsafstand nader bekijken aan de hand van een werksituatie, waardoor de deelnemers machtsafstand in de praktijk makkelijker kunnen herkennen en reflecteren op de waarde gelijkheid.



Inhoud:

De trainer vertelt aan de deelnemers dat jullie gaan nadenken over de lage machtsafstand op het werk in Nederland. Jullie doen een oefening met het geven van feedback.

Communicatie op het werk

Schets de volgende situatie voor de deelnemers: je werkgever heeft een rooster gemaakt en jou zo ingepland dat je elke vrijdag op een andere locatie moet werken, vijf kilometer verder weg. Je bent het helemaal niet eens met je werkgever, want door dit rooster kun je je kinderen niet op tijd ophalen uit school. Je zegt hier niets over tegen je werkgever, omdat je zijn autoriteit niet ter discussie wilt stellen. Je praat er wel over met een collega. Die zegt dat je gewoon tegen je werkgever moet zeggen dat je het niet eens bent met een rooster dat zonder overleg is bepaald.



Stel de deelnemers de volgende vragen over de bovenstaande situatie:

- Zou je toch iets tegen je werkgever kunnen zeggen? Hoe zou je dat dan doen? Wat denk je dat bij deze werkgever goed zal overkomen?



Dit gaan we oefenen met elkaar:

- Maak tweetallen. De een speelt de werkgever en de ander de werknemer.
- Oefen vijf minuten en bespreek wat er gebeurde. Draai dan de rollen om.

Laat de deelnemers beide vijf minuten oefenen. Daarna volgt de nabespreking:

- Hoe vonden jullie dit om te doen? Wat gebeurde er? Wat was lastig?
- Kun je je voorstellen dat de machtsafstand in Nederland tussen een leidinggevende en een werknemer niet zo groot is? En dat het respect voor de ander niet minder hoeft te zijn als een werknemer toch zijn/haar eigen mening geeft?

Verworven status op het werk

Er is al kort gesproken over het verschil tussen toegewezen en verworven status. De trainer legt dit verschil nogmaals uit in zijn eigen woorden.

Een toegewezen status is voor veel groepsgerichte culturen normaal. Het komt vaker voor dat je in een bepaalde klasse wordt geboren, waar je (in het geval van een lage status) nooit uit zult komen, hoe hard je ook werkt. In een verworven statuscultuur is dat wel mogelijk. In Nederland zijn er onafhankelijk van je klasse of afkomst meer gelijke kansen. Veel nieuwkomers zijn door hun culturele achtergrond van toegewezen status bang dat ze nooit verder komen als ze moeten beginnen met ongeschoold werk, zoals bijvoorbeeld schoonmaakwerk. Zij kunnen zich moeilijk voorstellen dat het hier wel mogelijk is om jezelf 'omhoog te werken'.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe denk je dat je vooruit kunt komen binnen een verworven statuscultuur?

Mogelijke antwoorden zijn: jezelf bewijzen, leren en werken combineren, jezelf goed presenteren, doorzettingsvermogen, betrouwbaar zijn, etc.



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 7:

- de gelijkheid
- de corruptie
- de functie
- de werknemer
- de werkgever

Les 8 Competitieve en zorgende culturen: Gelijkheid vanuit cultureel perspectief



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In deze les gaan we kijken naar de waarde gelijkheid. We bekijken deze waarde in relatie tot de zorgende cultuur in Nederland. Nederland is een land met een meer zorgende dan competitieve cultuur. Door deze les begrijpen de deelnemers de verschillen tussen deze culturen. Vanuit het begrip voor die verschillen ontstaat ook begrip voor de achtergrond en de kenmerken van de Nederlandse waarde gelijkheid. Met name de gelijkheid tussen man en vrouw en gelijkheid voor de LHBT-gemeenschap (lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders).



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de gelijkheid
 - de corruptie
 - de functie
 - de werknemer
 - de werkgever
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van deze les is. Probeer twee nieuwsitems te kiezen waarin het gaat over de gelijkheid van man en vrouw en de gelijke behandeling van minderheden. Daarmee bereik je dat de deelnemers verband gaan leggen tussen twee onderwerpen die cultureel gezien met elkaar te maken hebben. Vertel wat opviel in het nieuws van deze week. Benoem wat typisch Nederlands is aan deze berichten, maar vertel nog niet alles. Zeg alleen dat beide nieuwsitems te maken hebben met hetzelfde onderwerp dat we vandaag zullen behandelen, zonder het onderwerp meteen te noemen. Daarmee maak je de deelnemers nieuwsgierig naar de uitleg die je gaat geven.

De trainer vertelt nu dat we het de vorige keer hebben gehad over hoge en lage machtsafstand. Een lage machtsafstand levert meer gelijkheid op binnen een cultuur. Gelijkheid kom je ook tegen bij andere kenmerken van de Nederlandse cultuur. Naast individuerichtheid en lage machtsafstand, is er nog een kenmerk dat typisch is voor de Nederlandse cultuur. In Nederland hebben wij een zorgende cultuur. Dat is het tegenovergestelde van een competitieve cultuur.

Theoretisch kader

Hofstede noemt deze dimensie 'masculiene vs. feminiene cultuur' (Hofstede, 2012). In deze les kiezen we bewust voor de neutralere benaming van competitieve en zorgende culturen. Juist nieuwkomers uit een masculine cultuur kunnen de typering van een cultuur met het woord 'feminien' moeilijk waarderen. Door de term 'zorgend' als synoniem te gebruiken, is het moeilijker om de feminiene cultuur weg te zetten als inferieur.

Later in de les wordt nog dieper ingegaan op de verschillen tussen competitieve en zorgende culturen. Stel de deelnemers eerst enkele vragen over de Nederlandse politiek. Bijna elke politieke partij heeft wel Tweede Kamerleden met een migratieachtergrond.



- Wie kent er iemand?
- Ken je hun partijen?

Laat enkele foto's zien van politici met een migratieachtergrond om je punt te illustreren. In 2018 zaten bijvoorbeeld Sadet Karabulut (SP), Dilan Yeşilgöz-Zegerius (VVD) Nevin Özütok (GL) en Kamervoorzitter Khadija Arib (PvdA) in de Tweede Kamer. Khadija Arib heeft het tot voorzitter van de Tweede Kamer geschopt en dat terwijl ze als vijftienjarige pas naar Nederland kwam. Ze heeft hard gewerkt om te komen waar ze nu is. Het is aan te bevelen om een kort filmpje te laten zien over de lange weg die zij heeft afgelegd: <https://www.youtube.com/watch?v=979tLlVds>. Voor veel migranten is dit een mooi voorbeeld om te zien hoe ver je kunt komen in Nederland, ongeacht je afkomst of religie. Daarnaast dient het voorbeeld als een aanmoediging om je best te doen en jezelf te ontwikkelen. Het laat zien dat mensen die hier ooit als vluchteling zijn gekomen, het hebben geschopt tot volksvertegenwoordiger. Farhad Bashir (SP) was van 2008 tot 2017 als Afghaanse vluchteling met zijn twintig jaar zelfs het jongste parlamentslid ooit! Naast Kamerleden kennen wij Ahmed Aboutaleb (PvdA) als burgemeester van Rotterdam en Ahmed Marcouch als burgemeester van Arnhem.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat zegt het over de Nederlandse cultuur dat we migranten in vrijwel alle politieke partijen tegenkomen?

Leg uit dat een belangrijk kenmerk van een zorgende cultuur inhoudt dat er voor iedereen gelijke kansen zijn. Iedereen kan lid worden van het parlement, ongeacht geslacht, achtergrond of geaardheid. Dit sluit aan bij de Nederlandse kernwaarde gelijkheid. Daarnaast vinden wij het in Nederland belangrijk dat mensen met verschillende achtergronden met elkaar samenleven en kunnen omgaan met elkaar. We streven ernaar om zo min mogelijk in aparte werelden te leven.

In onderdeel 2 van deze les gaan jullie dieper in op de kenmerken van een zorgende cultuur en de verschillen met een meer competitieve cultuur.



Onderdeel 2: Wat zijn competitieve en zorgende culturen?

Duur: 35 min

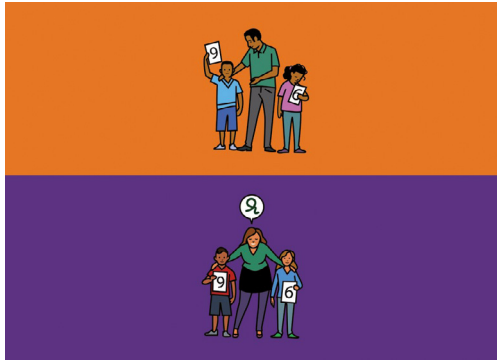
Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: afbeeldingen uit PowerPoint, trefwoorden



Doel:

De verschillen tussen competitieve en zorgende culturen uitleggen en met voorbeelden herkenbaar maken. Steeds opnieuw de link leggen met de waarde gelijkheid.



- Competitieve culturen

- Zorgende culturen



Kies drie aspecten die jij het belangrijkste vindt bij de keuze van een middelbare school voor je tienerkinderen. Zet de letters ook op volgorde van belangrijkheid:

A. Cijfers: de prestaties van de school. Op het centraal examen scoren de leerlingen landelijk gezien bovengemiddeld.

B. Sfeer: een goede relatie tussen de leerlingen in de klas.

C. Goede naam: de school staat goed bekend bij anderen.

D. Contact met leraren: leraren zijn benaderbaar en hulpvaardig. De relatie tussen leerling en leraar is prettig en persoonlijk.

E. Afstand: de school is in de buurt.

F. Groei: mogelijkheden om naast schoolprestaties ook uit te blinken d.m.v. extra activiteiten.

De punten A, C, en F zijn waarden die meer met prestatie en competitie te maken hebben. In sommige landen worden deze aspecten meer gewaardeerd dan de andere drie.

De punten B, D, en E zijn zorgende waarden. In sommige culturen zijn deze waarden voor zowel mannen als vrouwen belangrijker dan de drie andere waarden.

Uit onderzoek in een specifiek internationaal bedrijf (Hofstede, 2012) blijkt dat in sommige landen de zorgende waarden niet alleen door vrouwen, maar ook door de mannelijke werknemers gemiddeld meer worden gekozen. Dat wijst erop dat culturen meer zorgend kunnen zijn dan competitief.

Competitieve waarden worden gekenmerkt door jagersgedrag (je wilt graag winnen en de beste zijn) en assertiviteit (voor jezelf opkomen, 'je spierballen laten zien').

Zorgende waarden worden gekenmerkt door omkijken naar zwakkeren en gelijkheid in de relaties. Het is opvallend dat dit **niet** samenhangt met rijkdom/armoede of westers/niet-westers, dus ook niet met groepsgerichte/individuele culturen.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- In welke landen denk je dat de cultuur meer competitief is?
- Welke landen hebben een meer zorgende cultuur?

Landen met een groepscultuur kunnen toch hard, dus competitief zijn. Kijk maar naar landen als Japan en China. Andersom kunnen landen met een individuerichte cultuur toch zorgend zijn, zoals Nederland en Zweden (zie voorbeelden uit het onderzoek van Hofstede, 2012). Dat laatste voorbeeld kan soms dubbele gevoelens opwekken. Denk aan een buurman die weinig contact heeft met jou, maar wel geld geeft aan een collectant aan de deur. Of denk aan een regering die de eigen keuzes en zelfredzaamheid benadrukt en toch zorgt voor minderbedeelden. De culturele kenmerken van Nederland kunnen die tegenstelling goed verklaren.

Veiligheid of statusverhoging?

In het Midden-Oosten is men meer competitief ingesteld. Geld en status verwerven is daar belangrijker dan binnen zorgende culturen. Als Syrische vluchtelingen bijvoorbeeld Nederland met Duitsland vergelijken, zien zij Duitsland als financieel aantrekkelijker om opgevangen te worden. Ook kunnen zij onderling nogal eens klagen over Nederland en willen sommigen liever doorreizen naar Engeland. Daar is niet alleen de taal makkelijker, maar ook de mogelijkheid om je status te verhogen groter. Nederlanders denken dan al snel: 'Maar je moet toch blij zijn dat je nu op een veilige plek woont? Er wordt toch goed voor je gezorgd in Nederland?' Voor een meer competitieve cultuur zijn er zaken die minstens zo belangrijk zijn.



Laat het plaatje van deze cheerleaders zien aan de deelnemers en stel ze de volgende vragen:

- Waarom passen cheerleaders beter bij een competitieve cultuur (zoals de Verenigde Staten), dan in een zorgende cultuur (zoals Nederland)?
- Wat zou een gemiddelde Nederlandse vrouw kunnen zeggen als ze wordt gevraagd om cheerleader te worden?

Leg nu uit dat deze verschillen ons leren dat de rolverdeling tussen man en vrouw grotendeels door socialisatie tot stand komt. In het geval van de cheerleaders is aangeleerd dat die eenmaal bij de Amerikaanse cultuur horen. Mensen zijn er dus aan gewend en vinden cheerleaders een vanzelfsprekendheid. Dat betekent ook dat je minder nadenkt over de betekenis ervan: 'dit is echt niet mannelijk' of 'zo hoort een vrouw zich te gedragen'. Het is maar in welke cultuur je bent opgegroeid.

Een zorgende in plaats van een competitieve cultuur heeft in verschillende situaties, verschillende gevolgen. Vertel de deelnemers dat jullie er na de pauze een aantal met elkaar gaan bespreken.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Competitieve en zorgende culturen in de praktijk van gelijkheid

Duur: 45 min

Werkvorm: gespreksgroepen

Hulpmiddelen: n.v.t.



Doel:

De verschillen tussen competitieve en zorgende culturen met elkaar bespreken en praktischer maken. We leggen steeds opnieuw de link met de kernwaarde gelijkheid. In dit onderdeel van de les wordt die waarde toegepast op man-vrouwrelaties en de LHBT-gemeenschap. Ten eerste brengen we het onderwerp in verband met zorgende culturen, om de deelnemers te laten inzien dat vrijheid in je seksuele voorkeur geen kwestie is van 'in Nederland kan en mag alles', maar een kwestie van gelijkheid. De waarde gelijkheid zorgt ervoor dat alle minderheden er in Nederland bijhoren, dus ook de LHBT-gemeenschap. Ten tweede is homoseksualiteit waarschijnlijk het meest gevoelige onderwerp voor een groot deel van de deelnemers. Daarom kun je dit onderwerp beter gedoseerd en in de context van de culturele waarden van Nederland bespreken. Bepaalde vooroordelen over LHBT'ers die nieuwkomers vaak hebben, worden tijdens deze les benoemd. Daardoor worden ze bespreekbaar gemaakt.

Aandachtspunt:

Zorg ervoor dat iedereen de kans krijgt om mee te praten, zodat gelijkheid ook van toepassing is op de gesprekken en discussies die in deze les worden gevoerd.

Man- en vrouw-rollen

Hoe ligt de verhouding tussen mannen en vrouwen binnen een bepaalde cultuur? Wat beschouwen we als 'normaal'? De opvattingen die we daarover hebben, vormen een kenmerkend verschil tussen volken. Dit verschil wordt mede veroorzaakt door het onderscheid in opvattingen over zorgende en competitieve culturen. Een competitieve cultuur heeft vaker een duidelijke rolverdeling tussen man en vrouw.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe wordt er in jouw land van herkomst gedacht over een meisje dat bijvoorbeeld in een boom klimt?
- Hoe wordt er aangekeken tegen een jongetje dat met Barbies en poppen speelt?
- Bij deelnemers uit Eritrea kun je de volgende vraag stellen: Stel dat een man koffie zet voor zijn vrouw, hoe wordt daarover gedacht?

De trainer geeft extra toelichting:

In een zorgende cultuur, zoals we die in Nederland kennen zal men over een meisje dat in bomen klimt bijvoorbeeld zeggen: 'Zij wordt later vast een fanatieke sportster' of over de jongen met zijn Barbies: 'Die houdt gewoon niet van autootjes, maar van andere dingen'. Ook kijkt niemand vreemd op van een man die koffiezet voor zijn vrouw, terwijl het in Eritrea ondenkbaar is dat een man dat doet.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe wordt er in het Midden-Oosten of Afrika door sommigen gedacht over een man in een korte broek, die zittend zijn ene been over de andere slaat.
- Of een meisje dat luchtige zomerkleding draagt zoals een kort rokje?

Leg uit dat men in de westerse wereld hier niet van opkijkt. In bijvoorbeeld het Midden-Oosten kan een man uit respect een vrouw niet aankijken. Men is zich heel bewust van het verschil tussen man en vrouw. In Nederland is het normaal dat mannen en vrouwen elkaar aankijken als zij een gesprek met elkaar voeren. Sowieso speelt het verschil in geslacht een minder grote rol in de omgang tussen mannen en vrouwen.

De LHBT-gemeenschap (Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender)

De trainer legt uit dat er verschillende seksuele oriëntaties en genderidentiteiten bestaan. Homo's, lesbiennes, biseksuelen, transgenders, intersekse personen, asexuele personen en queer. Al deze groepen passen niet in de heersende heteronorm. Uit onderzoek (Kuyper, 2018) blijkt dat de opvattingen van Nederlanders over homo- en biseksualiteit steeds positiever zijn. Driekwart van de Nederlanders denkt positief over homo- en biseksualiteit. In 2006 was dat nog 53%. Ook over transgenders en genderdiversiteit worden de opvattingen steeds positiever. 57% denkt hier positief over.

De houding tegenover LHBT is binnen alle bevolkingsgroepen positiever geworden. Ook binnen groepen waar men van oudsher negatief over homo- en biseksualiteit denkt, zoals oudere of religieuze personen. Ook in vergelijking met andere Europese landen denken Nederlanders positief over homoseksualiteit. Zo zou in Nederland slechts 2% zich voor een homoseksueel familielid schamen.

Toch zijn er situaties waar sommige Nederlanders nog moeite mee hebben. Wanneer een man en een vrouw elkaar zoenen in de openbare ruimte, vindt 11% dat aanstootgevend. Als dit twee mannen betreft, is dit 29% en bij twee zoenende vrouwen 20%.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat vinden jullie ervan als twee mannen of twee vrouwen hand in hand lopen of zoenen in het openbaar?
- Wat zouden jullie doen als een homoseksuele collega je uitnodigt op zijn of haar huwelijk?
- Vanuit een competitieve en zorgende cultuur bekeken: waarin verschilt de opvatting over andere seksuele oriëntaties, zoals homoseksualiteit?
- Welke waarde zit daarachter?
- Begrijp je waarom in Nederland discriminatie op basis van iemands seksuele voorkeur, ingaat tegen een culturele waarde?

De trainer geeft extra toelichting bij deze vragen:

Er zijn mensen die beweren dat homoseksualiteit puur aangeleerd gedrag is. Ook al spelen levenservaringen en de omgeving een rol. In de wetenschap is men het erover eens dat de genetische aanleg de doorslaggevende factor is bij een homoseksuele, lesbische of biseksuele oriëntatie. Je wordt niet homoseksueel, maar je bent het, omdat je zo wordt geboren. Het wordt niet door de opvoeding beïnvloed en het is geen keuze.

Een weerwoord zou kunnen zijn dat een aangeboren andere seksuele voorkeur, toch een aangeboren afwijking of ziekte is. Maar homoseksualiteit kun je wellicht beter begrijpen als je het vergelijkt met linkshandigheid als afwijking van de rechtshandige norm. De meeste mensen zijn rechtshandig en vroeger moesten alle kinderen rechtshandig leren schrijven, ook als zij linkshandig waren. Op school werden zij soms zelfs geslagen om linkshandigheid af te leren. Inmiddels is linkshandigheid geaccepteerd. Het is niet minder of slechter dan rechtshandigheid en het is al helemaal niet iets wat zou moeten worden onderdrukt, afgeleerd of verboden. Ook een andere seksuele voorkeur is niet iets wat je met onderdrukken of straffen kunt afleren. Net als links- en rechtshandigheid hebben homo-, en heteroseksualiteit (en niet te vergeten biseksualiteit) evenveel bestaansrecht.



- Vraag de deelnemers hoe zij hierover denken.



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk? Vraag door om te inventariseren in hoeverre de deelnemers praktisch kunnen reflecteren op de waarde gelijkheid tussen man en vrouw en de maatschappelijke gelijkheid op het gebied van gezin en relatie. Benadruk nogmaals het verband tussen gelijkheid en relaties binnen de Nederlandse cultuur.
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. In deze les zijn dat er acht. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 8:

- de zorg
- de competitie
- de politiek
- de LHBT-gemeenschap
- Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender

Les 9 Competitieve en zorgende culturen: Solidariteit vanuit cultureel perspectief



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Tijdens deze bijeenkomst gaan we verder in op het verschil tussen competitieve en zorgende culturen. Deze les staat in het teken van de Nederlandse kernwaarde solidariteit. De deelnemers leren wat de betekenis van solidariteit binnen de Nederlandse cultuur is. Na deze les kunnen ze deze waarde herkennen in alledaagse zaken, zoals relaties, op school en tijdens (vrijwilligers)werk.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de zorg
 - de competitie
 - de politiek
 - de LHBT-gemeenschap
 - Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.

De trainer herhaalt het thema van de vorige les. Het geheugen van de deelnemers wordt weer even opgefrist: zij hebben geleerd dat het verschil tussen de Nederlandse en veel niet-westerse culturen onder andere komt door het onderscheid in zorgende en competitieve culturen. Vat de verschillen tussen beide culturen nogmaals samen en licht ze kort toe met enkele voorbeelden.

Een competitieve cultuur herken je aan de 'jagende' houding van mensen die hier deel van uitmaken. Je wilt graag winnen en de beste zijn. Assertiviteit is belangrijk: voor jezelf opkomen en 'je spierballen laten zien'. Een zorgende cultuur kenmerkt zich door de waarde gelijkheid en aandacht voor kwetsbare personen (bijvoorbeeld ouderen en gehandicapten) en bijvoorbeeld de rechten voor dieren.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Laat twee nieuwsitems zien waarin de zorgende cultuur naar voren komt, zonder het onderwerp al te benoemen. Kies bij voorkeur twee duidelijk verschillende nieuwsitems, waarvan er een te maken heeft met de gelijkheid tussen man en vrouw en het andere met zorg en aandacht voor minderbedeelden of milieu. Op die manier zijn deelnemers in staat een verband te leggen tussen twee verschillende onderwerpen waar dezelfde culturele gedachte aan ten grondslag ligt. Vertel de deelnemers wat er opviel in het nieuws van deze week. Benoem wat daar typisch Nederlands aan is. Benadruk dat beide nieuwsitems een voorbeeld zijn van hetzelfde onderwerp waarmee jullie vandaag aan de slag gaan. Leg daarna uit wat het onderwerp van deze les is.

Zorgzaamheid zie je in een zorgende cultuur terug bij zowel vrouwen als mannen. In een zorgende cultuur kunnen mannen dus ook taken op zich nemen, die voor een competitieve cultuur typisch vrouwelijk zijn, zoals luiers verschonen of schoonmaken. De rolverdeling tussen mannen en vrouwen is grotendeels bepaald door socialisatie. Socialisatie is het proces waardoor kinderen en volwassenen verwachtingen en rollen overnemen van anderen binnen een samenleving. Voorbeeld: de opvatting binnen een cultuur kan zijn dat een vrouw zorgzaam en huiselijk moet zijn en een man zakelijk en kostwinner. Een andere opvatting kan zijn dat een man en een vrouw allebei buitenshuis werken en allebei zorgzaam moeten zijn. De heersende man-vrouwverhouding binnen een cultuur wordt doorgegeven aan de kinderen. Ze krijgen immers het voorbeeld mee van hun ouders en hun omgeving.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe denk je dat Nederlanders tegen Amerikanen aan kijken? Denk je dat er veel verschillen zijn tussen de Amerikaanse en Nederlandse cultuur?

Extra toelichting bij deze vraag:

Veel nieuwkomers denken dat Nederlanders en Amerikanen grotendeels dezelfde normen en waarden delen, omdat in hun ogen westerse landen min of meer hetzelfde zijn. Maar de verschillen tussen de sterk competitieve Amerikaanse cultuur (grote mond, overdrijven, hardheid, militarisme, etc.) en de zorgende Nederlandse cultuur ('doe maar gewoon' en solidariteit d.m.v. uitkeringen en een collectieve zorgverzekering), maken dat de inwoners van beide landen over het algemeen toch heel anders naar de wereld kijken. Amerikanen denken bijvoorbeeld dat Nederland en de Scandinavische landen socialistisch zijn, omdat geld van de rijken aan de armen wordt gegeven. Er is echter niet uitsluitend sprake van socialisme, maar van een typisch verschijnsel binnen een zorgende cultuur: het nastreven van gelijkheid door solidair te zijn. Solidariteit is daardoor ook een zeer belangrijke waarde, die de Nederlandse cultuur kenmerkt.

Verkiezingen in de Verenigde Staten

In de Amerikaanse verkiezingen staat de strijd tussen de twee sterkste personen van de twee sterkste partijen centraal. Winnen doe je o.a. door de zwakke plekken van de andere presidentskandidaat te vinden. Kijk maar eens naar de strijd tussen Clinton en Trump. Clinton wilde dat Trump zijn belastingaangifte openbaar zou maken om aan te tonen dat hij niet zo rijk is als hij beweert. Trump greep de gezondheid van Clinton aan en beweerde dat zij niet sterk genoeg was om president te worden. Vergelijk dat eens met de Nederlandse manier van campagne voeren: er wordt inhoudelijk gedebatteerd over verkiezingsprogramma's en minder dan in de Verenigde Staten op de persoon gespeeld. Zowel Nederland als de Verenigde Staten hebben een lage machtsafstand. Maar het verschil tussen respectievelijk de zorgende en competitieve culturele waarden verklaren de verschillen tussen beide landen.



Onderdeel 2: Kennismaking met de zorgende cultuur in Zeeland

Duur: 35 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: website www.netinnederland.nl op een groot scherm, met specifiek deze link:
<http://www.netinnederland.nl/ar/media/geloof-en-een-hoop-liefde/geloof-en-een-hoop-liefde-goes-4.html>

Dit is de Arabisch ondertitelde versie van het programma, er is ook een Engels ondertitelde versie te vinden op de site



Doel:

Kernwaarde solidariteit inzichtelijk maken door te kijken naar alledaagse voorbeelden uit de Nederlandse samenleving. Deelnemers leren een aantal typische kenmerken van de zorgende cultuur te herkennen.



Inhoud:

Vertel de deelnemers dat jullie gaan kijken naar een tv-programma over het plaatsje Goes, in de provincie Zeeland. Leg uit dat zij kennis gaan maken met de betekenis van solidariteit in de Nederlandse samenleving door de geschiedenis en de verhalen van de Zeeuwse bevolking.

Laat de volgende fragmenten zien:

- 9:05 - 12:02: Belgische vluchtelingen in de Eerste Wereldoorlog

Geef toelichting op dit fragment:

Vluchtelingen zijn van alle tijden. Door de geschiedenis heen heeft Nederland altijd vluchtelingen opgenomen. Van Portugese Joden en Franse protestanten die vervolgd werden om hun geloof, tot Belgische oorlogs-vluchtelingen tijdens de Eerste Wereldoorlog en Syriërs vandaag de dag.

- 12:03 - 15:57: Ouderen achter de computer



Bekijk het fragment. Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wie bestelt er weleens iets online?
- Wat vind je van mensen die op latere leeftijd de moeite nemen om nieuwe, digitale vaardigheden te leren? Is dat nodig?
- Wie maken dat mogelijk?

- 15:58 - 18:24: Ontmoetingen op de markt



Bekijk het fragment. Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat denk je dat de relatie is tussen de man en de bejaarde vrouw op de duo-fiets?

Geef extra toelichting:

Je zou misschien verwachten dat de man de zoon van de bejaarde vrouw is. Dat is niet het geval: de man is een vrijwilliger die vandaag voor het eerst deze dame heeft ontmoet. Zijn rol is om haar te begeleiden en samen iets leuks te ondernemen. In Nederland doet bijna 50% van de mensen ouder dan vijftien jaar vrijwilligerswerk.

Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Gemeenten ondersteunen mantelzorgers bijvoorbeeld met (tijdelijke) overname van de zorg door een vrijwilliger of beroepskracht. Volgens cijfers van het CBS uit 2015 gaf zo'n 15% van de Nederlanders van zestien jaar of ouder mantelzorg aan een bekende uit zijn of haar omgeving, zoals een partner, kind of vriend. Dit komt neer op ongeveer twee miljoen mensen. De meeste mantelzorgers (22%) zijn te vinden in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 74 jaar. Gemiddeld besteedden mantelzorgers elf uur per week aan zorg. 86% van de mantelzorgers biedt deze hulp aan een familielid. Mantelzorg kan zwaar zijn. Een op de zeven mantelzorgers gaf in het onderzoek aan gemiddeld 28 uur mantelzorg te doen. Mantelzorg wordt gestimuleerd en gewaardeerd. Naast mantelzorg is er in Nederland professionele hulp.

Volgens onderzoek van het CBS in 2015 doet bijna de helft van de Nederlanders ouder dan vijftien jaar vrijwilligerswerk. De meeste mensen zetten zich in voor sportverenigingen of scholen. Mannen doen net iets vaker vrijwilligerswerk dan vrouwen (51% versus 49%). Zo zijn vrouwen twee keer zo vaak dan mannen actief voor een school (15% versus 8%) en in de verzorging (12% versus 5%). Mannelijke vrijwilligers zijn actiever op het gebied van sport (20% versus 11%), jeugdwerk, hobby's, vakbond, politiek en wijk/buurt. Mannen doen relatief vaker bestuurlijk werk dan vrouwen.

Zie ook:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg> en

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/45/een-op-zeven-mantelzorgers-vindt-zichzelf-zwaarbelast>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/10/bijna-een-op-de-twee-nederlanders-doet-vrijwilligerswerk>.

- 18:25 - 22:40: Vluchtelingen in Goes anno nu



Stel de deelnemers de volgende vragen na het bekijken van het fragment:

- Heb je zelf ervaringen met vrijwilligers gehad toen je nog in het asielzoekerscentrum zat?
- Hoe was dat?

Extra toelichting bij deze vraag:

In zorgende culturen waarin solidariteit een belangrijke kernwaarde is, is aandacht voor minderbedeelden een gewone zaak. Nationale collectes leveren veel geld op en vrijwilligerswerk is ingeburgerd in de maatschappij.



- Wie van jullie doet vrijwilligerswerk, of willen dat gaan doen?

Extra toelichting:

Geef concrete mogelijkheden in de buurt waar ze vrijwilligerswerk zouden kunnen doen. Noem de websites, contactpersonen of open dagen.

Sluit dit onderdeel af en geef alvast een korte inleiding op het volgende onderdeel. Zorgende waarden binnen een cultuur hebben in verschillende situaties (op school, in je werk, in de buurt) verschillende gevolgen. We gaan er na de pauze een aantal met elkaar bespreken.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Zorgende cultuur en solidariteit in de praktijk

Duur: 45 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

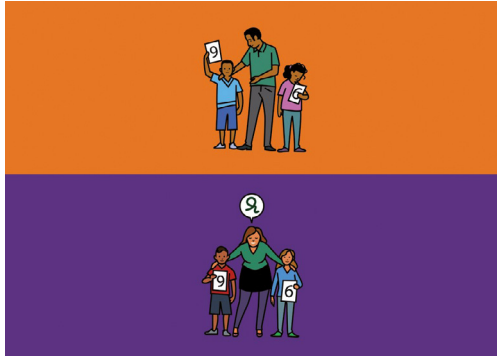


Doel:

Kennis over de Nederlandse zorgende cultuur toepassen op situaties in het dagelijks leven, zoals school, werk, studie en bij de rolverdeling tussen man en vrouw. De besproken theorie uit het eerste uur, kunnen de deelnemers door dit onderdeel verwerken, zodat het beter beklijft.



Inhoud:



- Competitieve culturen

- Zorgende culturen

Op school



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat gebeurt er als je in een samenleving met zorgende waarden slechte prestaties behaalt op school?

Toelichting:

Je kan om extra hulp vragen en wordt extra aangemoedigd.

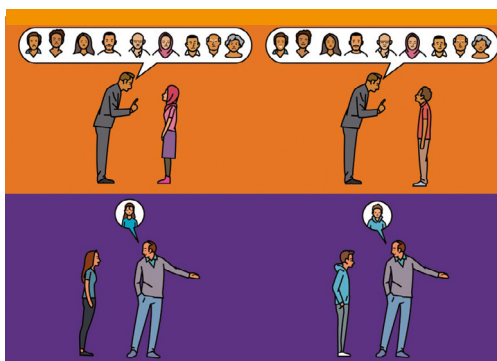
- Hoe wordt er omgegaan met goede prestaties in een zorgende cultuur?

Toelichting:

Je zal worden geprezen omdat je iets zelfstandig kunt. Maar het is geen reden om 'naast je schoenen te lopen' en je bent hierdoor niet meer of beter dan een ander.

- Hoe denk je dat er in Nederland wordt gedacht over een man die kiest voor een studie verpleegkunde en een vrouw die kiest voor techniek?

In het gezin



- Vader zegt tegen dochter: 'Maak je familie niet ten schande!' Tegen de zoon zegt hij: 'Maak je familie trots!' Jongens en meisjes worden verschillend benaderd.
- Vader zegt tegen de zoon en de dochter precies hetzelfde, namelijk: 'Maak je eigen keuzes.' Jongens en meisjes hebben gelijke kansen en gelijke rechten.



Stel nu de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe was vroeger de rolverdeling in jullie gezin? Wie was de baas in huis en wie buitenshuis? Was een van de ouders 'harder' dan de ander? Hoe was de rol van een dochter en hoe was die van een zoon?
- Is het geaccepteerd dat meisjes vechten? Is het geaccepteerd dat jongens huilen?

Extra toelichting bij de vragen:

Leg uit wat algemeen is geaccepteerd binnen de Nederlandse cultuur. Geef aan dat de rol van zoon en dochter weinig verschilt en dat het geen schande is als een meisje alleen boodschappen doet of een jongen schoonmaakt. Vertel ook dat vechten van zowel jongens als meisjes (gelijkheid) niet wordt getolereerd. Van beide seksen wordt verwacht dat ze zaken op kunnen lossen door te praten.



Behandel nu de volgende vragen:

- Wat werd/wordt er bij jullie thuis verwacht van de man bij het nemen van beslissingen? In competitieve culturen is de man degene die voorop staat en beslissingen neemt. Maar de vrouw beweegt hem door te manipuleren, te slijmen, op zijn eer in te praten, te huilen of boos te worden.
- Hoe denk je dat het nemen van beslissingen binnen een Nederlands gezin eraan toe gaat? Geef extra toelichting en leg uit dat je als vrouw minder gebruikmaakt van emoties. Je praat met je partner op gelijkwaardig niveau, door te argumenteren, uit te leggen en afspraken met elkaar te maken.

Op het werk

Vertel de deelnemers dat zij inmiddels meer weten over de lage machtsafstand en de zorgende cultuur in Nederland. Bespreek daarna de volgende vragen:



- Welke status hebben verschillende soorten werk binnen de Nederlandse samenleving?
- Heeft een werknemer met een baan op kantoor een hogere status dan iemand die met zijn handen werkt?
- Hoe wordt een schoonmaker behandeld? En hoe een receptioniste?
- Wat is vrouwenwerk en wat is mannenwerk? Hoe sterk zijn de verschillen hiertussen in Nederland?
- Kan een vrouw buschauffeur worden, zonder dat er vreemd naar haar gekeken wordt?
- Hoe is dat in jouw land van herkomst?



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk? Vraag door om te inventariseren in hoeverre de deelnemers praktisch kunnen reflecteren op de zorgende cultuur als onderdeel van de kernwaarde solidariteit.
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 9:

- de prestatie
- het vrijwilligerswerk
- de solidariteit
- de bejaarde
- de rolverdeling

Les 10 Erend en praktisch denken over respect en belediging en over eervol of eerlijk zijn



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze les gaat in op een verschil dat veel nieuwkomers in Nederland ondervinden in het dagelijks leven. De Nederlandse cultuur lijkt voor nieuwkomers 'koud' en weinig respectvol naar ouderen, ouders en gasten die op bezoek komen. Waarom is een Nederlander de ene keer zo vriendelijk en lijkt het een andere keer alsof hij je niet ziet staan? Nederlanders doen veel minder aan beleefdheden en formaliteiten dan mensen in andere culturen. Zij denken doorgaans niet 'erend' maar 'praktisch'.

Na deze les begrijpen de deelnemers de verschillen tussen erend en praktisch denken. Zij kunnen de praktische denkwijze uit de Nederlandse cultuur bovendien toepassen op alledaagse situaties en in sociale contacten. De waarde gelijkheid krijgt in deze les weer een nieuwe dimensie. Verder leren de deelnemers dat het verschil tussen praktisch en erend denken ook bij non-verbale communicatie relevant is. Tot slot staat de oorsprong van erende en praktische culturen centraal.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de prestatie
 - het vrijwilligerswerk
 - de solidariteit
 - de bejaarde
 - de rolverdeling
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag en leg uit wat het onderwerp van vandaag is. Kies voor een nieuwsitem dat het praktische karakter van de Nederlandse cultuur benadrukt. Laat bijvoorbeeld iets zien waarbij duidelijk wordt dat een straf praktisch nut moet hebben en niet zozeer pijnlijk of beschamend moet zijn. De straf moet de bewustwording bij de daders verhogen.

Zie <http://nos.nl/artikel/2138844-vloggende-treinsurfers-krijgen-geen-celstraf-of-boete.html>

**Stel de deelnemers de volgende vragen:**

- De rechtbank heeft een straf uitgesproken. Wat denk je dat de straf was?
- De straf werd gewaardeerd door de vervoersorganisatie. Waarom denk je dat Nederlanders dit een goede straf vinden?
- Wie kent het woord 'uitpraten' in het Nederlands? Wat zou dat betekenen? Wat zegt het over de Nederlandse cultuur?
- Wat voor straf zou er in jouw land van herkomst worden gegeven in deze situatie?

Extra toelichting:

In het Midden-Oosten komt 'public shaming' als vorm van straf voor. In Iran worden daders bijvoorbeeld publiekelijk te schande gemaakt door met een bord om hun nek en een gieter, die men op het toilet gebruikt in plaats van toiletpapier, over straat te moeten. In Nederland is deze vorm van straf uit het rechtssysteem gebannen. Tot 1870 konden in Nederland straffen publiekelijk worden voltrokken. In China ontstond in 2010 over deze vorm van straffen discussie en ophef. Desondanks gebruiken de Chinese autoriteiten in Shenzhen sinds 2018 technologie met 'facial recognition' om voetgangers die het rode licht negeren met naam en BSN-nummer op een groot LED-scherf op straat en op een website te plaatsen.

Zie <https://www.nytimes.com/2010/07/28/world/asia/28china.html> en <https://www.abc.net.au/news/2018-03-20/china-deploys-ai-cameras-to-tackle-jaywalkers-in-shenzhen/9567430> en <https://rjh.ub.rug.nl/ast/article/viewFile/22738/20193>

In de vorige les hebben we gesproken over de verschillen tussen competitieve en zorgende culturen. De kenmerken van een zorgende cultuur zijn harmonie en gelijkheid. In een zorgende cultuur draait het niet om competitie maar om samenwerking. Ook opscheppen of grootdoenerij past niet binnen een zorgende cultuur. 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg' is een bekend Nederlands gezegde.

Denk nog eens terug aan de kennis die je hebt opgedaan in de vorige les m.b.t. zorgende en competitieve culturen en pas het geleerde toe op de volgende situatie:

Een Nederlander is op bezoek geweest bij een statushouder. Hij was verbaasd over de grote, dure televisie die de statushouder in de woonkamer had staan.

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Waarom denk je dat de Nederlander zo verbaasd was? Gunt hij de statushouder dan niets?

Geef extra toelichting op het antwoord:

Een Nederlander denkt in de eerste plaatst praktisch: waarom veel geld uitgeven aan een televisie terwijl je in een dergelijke situatie wel belangrijkere dingen hebt om je geld aan uit te geven? Het is voor Nederlanders geen teken van gastvrijheid om een grote televisie voor gasten neer te zetten waarmee zij zich kunnen vermaken. Bovendien is een televisie voor een Nederlander veel minder een statussymbool.

Het bovenstaande voorbeeld heeft duidelijk te maken met de rol en betekenis van statussymbolen binnen verschillende culturen.

Laat de deelnemers nu het volgende nieuwsitem zien waarin Nederlandse imams oproepen om geen islamitische huwelijken te sluiten als het echtpaar niet eerst een burgerlijk huwelijk heeft gesloten.

<http://nos.nl/artikel/2137062-moskeeën-eerst-burgerlijk-huwelijk-daarna-trouwen-bij-imam.html>



- Waarom roepen de moskeeën daartoe op?
- Waarom denk je dat je in Nederland pas een religieus huwelijk mag sluiten (trouwen in de moskee of voor de kerk) nadat je voor de wet bent getrouwd (burgerlijk huwelijk)?

Extra toelichting op de antwoorden die worden gegeven:

In Nederland zijn kerk (en andere religieuze instituten) en staat gescheiden. Voor de Nederlandse wet is pas sprake van een huwelijk als een ambtenaar van de burgerlijke stand het huwelijk sluit: het burgerlijk huwelijk. Partners kunnen ervoor kiezen om daarna ook een religieus huwelijk te laten voltrekken.

Het huwelijk

Een religieuze huwelijkssluiting mag pas plaatsvinden nadat het burgerlijk huwelijk is gesloten. Alleen een religieus huwelijk sluiten is dus niet rechtsgeldig. De persoon die een religieus huwelijk sluit tussen partners die nog niet voor de wet getrouwd zijn, is strafbaar. Partners zijn verplicht om eerst voor de wet te trouwen om zo de rechten van beide partners in het geval van een scheiding te waarborgen. Vaak hebben vrouwen binnen religieuze huwelijken bij een scheiding minder rechten dan de man.

In Nederland mag je door niemand gedwongen worden om te trouwen. Om huwelijksdwang tegen te gaan is in december 2016 de Wet tegengaan huwelijksdwang in werking getreden. Hierin staat dat kinderen onder de achttien jaar niet mogen trouwen. Is een huwelijk in het buitenland gesloten, dan wordt het huwelijk in Nederland pas erkend als beide partners minimaal achttien jaar zijn.

Ook is in deze wet het verbod op een huwelijk tussen meerdere personen, het polygaam huwelijk, opgenomen. Een polygaam huwelijk waarvan een van de partners de Nederlandse nationaliteit heeft of dat gesloten is door een persoon met de Nederlandse nationaliteit, wordt niet erkend in Nederland.

Dat je niet gedwongen mag worden om te trouwen, betekent ook dat je niet gedwongen mag worden om getrouwd te blijven. Wanneer een van beide partners wil scheiden en de ander niet, kan de partner die wil scheiden eenzijdig een scheiding aanvragen.

Een groep invloedrijke imams en moskeebesturen heeft eind 2016 collega's opgeroepen om geen islamitische huwelijken meer te sluiten, als het echtpaar nog niet getrouwd is voor de wet.

Zie ook <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/hecht-verbonden>

De islam heeft volgens de briefschrijvers o.a. als doel 'de eer van gelovigen te bewaken', Omdat dat volgens hen in deze tijd alleen lukt als zaken wettelijk zijn vastgelegd, moeten Nederlandse moslims zich daaraan houden.

Over het verschil in opvatting tussen nieuwkomers en Nederlanders m.b.t. het begrip eer, gaan we in het volgende onderdeel van deze les verder nadenken.



Onderdeel 2: Erend versus praktisch denken

Duur: 30 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, whiteboard/flip-over, stiften



Doel:

Nader kennismaken met de verschillen tussen erend en praktisch denkende culturen. Er wordt vooral gewerkt met voorbeelden die door de aanwezigen zelf worden ingebracht. Deze voorbeelden worden gebruikt om de Nederlandse manier van denken uit te leggen.



Inhoud:

Vraag de deelnemers te luisteren naar het volgende voorbeeld waarin het verschil tussen erend en praktisch denken duidelijk wordt.

Een Poolse bruid en een Nederlandse bruidegom trouwden in Polen op de top van een heuvel. De Nederlandse genodigden hadden zich goed voorbereid op de wandeling naar de top. Sommigen hadden bergschoenen aangetrokken in plaats van nette schoenen met hak. Anderen droegen een rugzak of hadden makkelijke kleding aangetrokken. De Poolse gasten daarentegen, droegen allemaal feestkleding en hun mooiste schoenen, het was tenslotte een bruiloft!



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe zou de Poolse bruid zich hebben gevoeld door de kleding van de Nederlandse gasten?

Mogelijke antwoorden:

respectloos, niet eervol behandeld.

- De Nederlandse bruidegom was over de kledingkeuze van de Nederlandse gasten niet verbaasd. Wat zegt dat over de denkwijze van de gemiddelde Nederlander?

Mogelijke antwoorden:

de Nederlander denkt praktisch. Dat wat handig is staat voorop. Hij denkt ook eerder: 'kleding heeft met mij te maken, niet met een ander'.

In het Midden-Oosten is het gebruikelijk dat je iemand eert en respect toont door middel van de kleding die je draagt. Je haalt je mooiste kleding uit de kast en dost je flink uit voordat je naar een feest gaat. Bovendien wil je zelf een goede indruk maken binnen de groep. Dat betekent dus dat je niet in armoedige kleding naar een feest gaat.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Welke andere zaken en gedragingen kun je benoemen waarmee je iets of iemand kunt eren in jouw land van herkomst?

Besprek met de deelnemers op welke manieren eergevoel nog meer kan worden geuit, zoals door:

- de auto die je rijdt
- de spullen die je hebt
- de grootte en de verpakking van het cadeau dat je geeft
- de manier van groeten (opstaan, buigen of omhelzen)
- de manier van uitnodigen (een trouwkaart langsbrengen)
- de mate van gastvrijheid



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe zouden Nederlanders met bovenstaande voorbeelden omgaan?

Begroeten in Nederland

Het kan zomaar gebeuren dat op een verjaardag iemand binnenkomt en in de groep van gasten roept: 'Hallo allemaal! Ik doe het even zo,' en dan naar iedereen zwaait. Soms geven Nederlanders alle gasten een hand, maar er zijn ook Nederlanders die het op een gelegenheid zoals een verjaardag, 'praktischer' vinden om iedereen in één beweging te begroeten. Ook als jij als gast met een Nederlander meekomt, is er een kans dat je niet formeel wordt voorgesteld. Zo werd een Zuid-Afrikaanse door haar Nederlandse man voor het eerst meegenomen naar een verjaardag waar hij snel even iedereen begroette en zijn vrouw verwonderd achterliet. Hij dacht heel praktisch dat het makkelijker was als ze zichzelf even zou voorstellen.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Er zijn in verschillende landen de meest uiteenlopende redenen om een persoon te eren. Welke redenen kun je noemen?

Mogelijke antwoorden:

- Positie in de maatschappij
- Opleiding
- Functie en beroep (dokter, ingenieur)
- Leeftijd
- Positie in het gezin (oudste zoon, opa)
- Afkomst (uit welke familie kom je?)



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Zijn deze voorbeelden ook voor Nederlanders redenen om iemand te eren?

Sluit dit onderdeel van de les af. Vertel dat jullie na de pauze verder gaan praten over de verbanden tussen en oorsprong van erend en praktisch denken.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Verbanden tussen en oorsprong van erend en praktisch denken

Duur: 45 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: whiteboard of flip-over met stiften



Doel:

Het begrijpen van verbanden tussen verschillende aspecten uit het dagelijks leven van de deelnemers en de praktische denkwijze binnen de Nederlandse cultuur. Deelnemers leren ook waar het verschil tussen praktisch en erend denken vandaan komt.



Inhoud:

We hebben voor de pauze gekeken naar verschillende aspecten van erende en praktische culturen. Het erend of praktisch denken kan op verschillende manieren zichtbaar worden. We bespreken een paar voorbeelden.

In een erende cultuur is er vaak vervlochten in alle facetten van de maatschappij. In het Midden-Oosten bijvoorbeeld, word je veelal gerespecteerd om allerlei factoren die met eergevoel te maken hebben. Iemand met een gerespecteerde leeftijd (een ouder iemand dus) kan worden geëerd door hem een functie te laten bekleden die voor een jonger persoon niet weggelegd is. Of je man of vrouw bent, kan ook van invloed zijn op het respect dat je afdwingt. Net zoals de manier waarop je je kleedt respect kan afdwingen.

In een praktisch denkende cultuur werken eer en respect niet op die manier. Leeftijd, geslacht en kleding zijn niet bepalend voor het afdwingen van respect. Een klantmanager van de gemeente kan veel jonger zijn dan jij. Een vrouw kan een mentor of coach zijn van een man en hem begeleiden of iets nieuws leren. En of je nu jong of oud, vrouw of man, goed of slecht gekleed bent: iedereen kan een leidinggevende positie bekleden. Het gaat erom dat je je werk goed doet. En zolang dat het geval is, word je gerespecteerd.

In Nederland gaat men anders met posities en functies om dan in een erende cultuur. Centraal staat de vraag of je geschikt bent: bezit je de benodigde kennis en vaardigheden? En die vraag geldt niet alleen bij een aanstelling, maar ook na verloop van tijd. Er wordt dus gekeken naar functioneren. Er kan een praktische reden zijn waarom een bepaalde functie door iemand anders wordt uitgevoerd.

Een jonge docent met specialistische kennis kan worden verkozen boven een ervaren, oudere docent, zonder dat de laatste zich in zijn eergevoel aangetast zal voelen. Praktische redenen worden relatief makkelijk geaccepteerd.

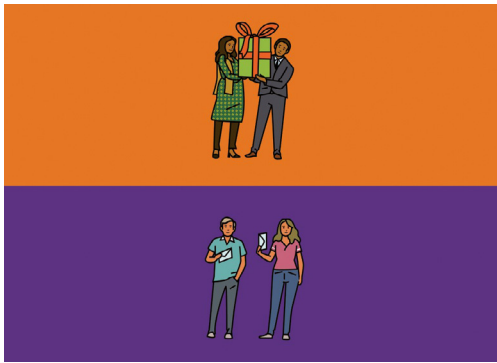


Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe reageert men binnen een erende cultuur op het moeten opgeven van een respectabele positie?

Opleiding en titels

Ook al zit iemand nog maar in het eerste jaar van zijn studie Medicijnen, in het Midden-Oosten wordt hij vaak al als een dokter behandeld. Zijn moeder zal zeggen: 'Geef eerst meneer de dokter zijn glas thee.' Ben je als vrouw getrouwd met een arts, dan ben je in de eerste plaats 'de vrouw van dokter...'. Ook in de Verenigde Staten bepalen je persoonlijke titels hoe er naar je gekeken wordt. Als je je PHD hebt behaald, word je vaak aangesproken met 'Doctor'. Een Nederlander die een lezing gaf op een Amerikaanse universiteit was verbaasd dat zijn prestaties en titels bij de aankondiging van zijn lezing werden opgehemeld. Dat liet hij blijken door zijn lezing te beginnen met de nuchtere woorden: 'Ik ben maar een gewoon mens, hoor'. Nederlanders hebben een praktische instelling en doen graag 'normaal', dat is al bijzonder genoeg. Iemand die zichzelf boven een ander plaatst, bijvoorbeeld omdat hij of zij een bepaalde opleiding heeft genoten, wordt snel als arrogant bestempeld. Nederlanders vinden dat je je niet hoort op te stellen alsof je 'meer bent dan een ander'.



- Erend denkende cultuur



- Praktisch denkende cultuur



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe zullen Nederlandse collega's reageren als je een cadeautje meeneemt naar je werk, omdat je jouw leidinggevende wilt 'eren'?
- Wie heeft er in Nederland wel eens een cadeau gegeven of gekregen? Wat viel je op?
- Wat denk je dat een Nederlander zegt als hij/zij het cadeautje niet mooi vindt of al heeft?

Extra toelichting bij het antwoord:

Als iemand jarig is of een feestje geeft, is het heel normaal om een waardebon of geld te geven als cadeau. Dat is immers heel praktisch. De persoon kan dan zelf kopen wat hij/zij echt graag wil hebben. Soms krijgt hij/zij ook het kassabonnetje bij het cadeau. Dan kan een cadeau worden geruild als de ontvanger het al heeft of niet mooi vindt. Sommige Nederlanders gebruiken de website www.lijstje.nl om kenbaar te maken wat ze graag willen krijgen.



- Binnen de Nederlandse cultuur is het ongebruikelijk om te eren. Wat vindt een Nederlander wél belangrijk?

Extra toelichting bij het antwoord:

In Nederland hechten we veel waarde aan eerlijkheid. Je eigen en oprechte mening geven, is hier dus belangrijker dan het eergevoel van de ander. Eerlijk zijn over het feit dat je iets niet mooi vindt, is van grotere waarde dan iemand een goed gevoel geven. Eerlijkheid gaat boven eervol zijn.

In erende culturen is de tijd nemen om met een ander te communiceren belangrijk. Wanneer je iemand tegenkomt is het gebruikelijk om uitgebreid te vragen hoe het gaat met de ander én zijn familie. In Nederland verlopen dit soort gesprekken meestal wat sneller en directer. Het kan zijn dat iemand op straat je slechts vluchtig groet en bijvoorbeeld alleen vanuit de verte een hand opsteekt, terwijl hij je wel kent. Een Nederlander voelt zich dan niet zo snel beledigd en denkt praktisch: 'Oh, hij zal wel haast hebben'. De non-verbale communicatie door middel van gezichtsuitdrukkingen en gebaren is binnen erende culturen ook belangrijker dan binnen praktische culturen. Misschien nog wel belangrijker dan wat er verbaal wordt gezegd. Je eert mensen namelijk ook d.m.v. je lichaamshouding en manier van praten. Als je je armen in je zij houdt of 'wijzend prikt' met je wijsvinger laat je zien dat je overwicht hebt op je gesprekspartner. In een erende cultuur kan dat als ongepast overkomen, bijvoorbeeld als een werknemer dat tijdens een gesprek met een werkgever zou doen. Nederlanders zijn een lage machtsafstand en meer gelijkheid gewend. Als een werknemer en een werkgever een verschil van inzicht hebben en de werknemer benadrukt met zijn non-verbale communicatie zijn eigen gelijk, dan zal de werkgever dit minder snel als beledigend ervaren.

De reden voor het verschil tussen erend en praktisch denken

Denk nog eens terug aan de lessen over individugerichte en groepgerichte culturen. Je begrijpt nu waarschijnlijk ook beter waarom de Nederlander een praktische manier van denken heeft en een erende cultuur hem vreemd is. In een cultuur waar het individu belangrijker is dan de groep, heeft de mening van de groep minder invloed. Hoe iemand overkomt op de groep is niet bepalend voor hoe men over zichzelf denkt. De eer die de omgeving je kan geven is minder noodzakelijk, net als het eren van anderen. Ook zonder de groep of familie kun je een volwaardig mens zijn. Zie ook:

<http://www.zamanvandaag.nl/nieuws/interview-cultuur/14740/waarom-turken-en-marokkanen-sneller-beledigd-zijn-dan-nederlanders>



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 10:

- de eer
- praktisch
- de titel
- het cadeau
- de eerlijkheid

Les 11 Erend en praktisch denken over schuld, schaamte, man-vrouwverhouding en eerwraak



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze les is een vervolg op les 10. We gaan in op een cultuurverschil dat verband houdt met erende culturen en praktische culturen, namelijk het verschil tussen schaamte- en schuldculturen. De positie van de vrouw wordt in beide culturen heel verschillend beoordeeld. In een erende cultuur kan in het uiterste geval geweld (eerwraak) de consequentie zijn om de eer te beschermen. Ook andere eengerelateerde onderwerpen komen aan bod.

Na deze les kunnen de deelnemers de dieperliggende verschillen tussen praktische en erende culturen beter herkennen. Ze zien ook in dat dit gevolgen heeft voor de communicatie en verhouding tussen man en vrouw. Ze leren waarom alle vormen van eerwraak onacceptabel zijn in Nederland. Ten slotte krijgen de deelnemers handvatten aangereikt voor het overwinnen van schaamte bij het leren van de taal.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de eer
 - praktisch
 - de titel
 - het cadeau
 - de eerlijkheid
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Waarom pakken we in Nederland een cadeautje meteen uit op het moment dat het wordt gegeven?

Geef na het beantwoorden van de vraag extra toelichting op het antwoord:

In Nederland is de ontvanger niet bang dat de geveer zich tegenover de andere gasten zal schamen voor zijn/haar cadeau. In veel andere culturen is de geveer vaak wel bang voor het oordeel van de andere gasten. Is het cadeau wel erend genoeg? Het laatste wat je als ontvanger wilt, is dat je bij je gasten een gevoel van schaamte opwekt.

**Thema van deze les verduidelijken:**

Bespreek een (actuele) gebeurtenis die aansluit bij het thema van vandaag. Kies een nieuwsitem waarin schuld en schaamte binnen de erende en/of praktische cultuur een rol speelt. Lukt het niet om een actueel onderwerp te vinden, ga dan meteen door met onderdeel 2 van deze les. Leg uit dat jullie vandaag meer gaan leren over de rol van schuld en schaamte binnen erende en praktische culturen.

**Onderdeel 2: Man-vrouwverhoudingen, humor, schaamte en schuld****Duur: 20 min****Werkvorm: plenair****Hulpmiddelen: PowerPoint****Doel:**

Vanuit het verschil tussen erende en praktische culturen inzicht krijgen in de verschillende manieren van denken over man-vrouwverhoudingen, schaamte en schuld en (Nederlandse) humor.

**Inhoud:**

In erende culturen heeft eer onder andere te maken met:

- Hoe er gesproken wordt over je land en je geloof. Soms ben je zelf niet eens actief met je geloof bezig, maar is het toch een eergevoelig onderwerp omdat het je door je familie is meegegeven en je wilt dat mensen er respectvol mee omgaan;
- De naam en de bescherming van de vrouwen in de familie. Die eer is verbonden met de reputatie van de familie binnen een gemeenschap.

Nederlanders zijn voor dit soort zaken veel minder gevoelig. Grapjes over persoonlijke kenmerken zijn minder beladen en zullen minder snel als beschamend of beledigend worden ervaren. Nederlanders zullen zich niet snel persoonlijk geraakt voelen als er een grapje wordt gemaakt over de krenterigheid van Nederlanders. Binnen een groep Nederlanders (collega's bijvoorbeeld) kan er zomaar iemand zijn die een harde grap maakt, waarmee hij bewust een ander pijn lijkt te doen. Wanneer je per ongeluk twee keer achter elkaar iets uit je handen laat vallen, zou iemand zomaar tegen je kunnen zeggen: 'Mankeert er iets aan je handjes?' of 'Zwaar, hè?' Iemand kan ook een flauwe opmerking maken over het uiterlijk van een ander: 'Is je vrouw blind of zo, dat ze met je wilde trouwen?' In Nederland hebben we zelfs een woord voor deze vorm van plagende humor: we noemen dat jennen. Je zou kunnen zeggen dat dit het tegenovergestelde is van eren. Het bewust niet eren heeft een praktisch doel. Het bevordert de eerlijkheid en het is een signaal dat iemand zich vrij voelt in jouw buurt. Zelfs op bruiloften wordt het leven van de bruid en bruidegom vaak door naaste vrienden en familie d.m.v. sketches naverteld om grappige (en soms beschamende) herinneringen op te halen.

Man-vrouw verhoudingen worden in Nederland niet getypeerd door een strikte rolverdeling waarbij eer bepalend is. Binnen een relatie of huwelijk maken Nederlandse partners onderling afspraken over hun taakverdeling. Relaties zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid. Mannen worden door vrouwen bijvoorbeeld niet geëerd om hun man-zijn of om het feit dat hij kostwinner is. Een Nederlandse vrouw zal ook niet huisvrouw blijven, omdat buitenshuis werken de eer van de man zou kunnen aantasten. Het sociaal stelsel is in Nederland ingericht op de gelijkwaardigheid van partners. Dat betekent dat dat beide partners de plicht hebben om voor elkaar te zorgen en dus voor inkomen te zorgen. In Nederland verdienen beide partners een deel van het gezinsinkomen, we spreken daarbij van 'twee-verdieners'.

**Stel de deelnemers de volgende vragen:**

- Denk je dat een Nederlandse vrouw haar man kan tegenspreken in het openbaar? Waarom wel/niet?
- Als een Nederlandse man iets niet weet, wat zegt hij dan?

Geef extra toelichting bij de vragen:

Binnen een samenleving waarin eer minder belangrijk is, is het niet erg om toe te geven dat je iets niet weet. Dat is geen teken van zwakte.

De keerzijde van eer is schaamte en de keerzijde van eerlijkheid is schuld. De verschillen tussen schaamte- en schuldculturen worden door middel van onderstaand schema verduidelijkt:

Schaamte	Schuld
Groepsgerichte cultuur	Individuele cultuur
Stimulus komt van buiten	Stimulus komt van binnen
Oorzaak is dat je je niet hebt aangepast	Oorzaak is dat je een fout hebt gemaakt
Straf is vernedering	Straf is boetedoening
Oplossing: eerherstel, bescherming	Oplossing: eerlijkheid, openheid

In een schaamtecultuur wordt de afgang van een individu bepaald door de ogen van de omgeving. Zelfs als hij/zij wettelijk of feitelijk niets fout heeft gedaan, kan hij een schande zijn voor de familie, doordat zijn omgeving bijvoorbeeld vindt dat hij onaangepast bedrag vertoont. Een meisje kan volkomen onschuldig zijn als ze 's avonds laat thuiskomt, maar de roddel die haar gedrag mogelijk veroorzaakt is erger dan het feit of ze wel of niet iets fout heeft gedaan. De eer van de familie staat op het spel. De vader of oudste broer kunnen door haar gedrag gezichtsverlies lijden.

In een schuldcultuur ben je pas schuldig als je een fout hebt begaan. Onder een fout verstaan we een feitelijke norm die een persoon heeft overtreden. Een goede uitleg is dus belangrijk, bewijzen moeten sluitend zijn en eerlijkheid van de persoon in kwestie helpt. Wat anderen denken en zeggen is niet zo belangrijk. Jij weet wat er echt is gebeurd en of je onschuldig bent.

In Nederland heeft het dus weinig zin om te gaan schreeuwen, gillen, schelden of om geweld te gebruiken wanneer je onrecht wordt aangedaan. Een drama maken, zodat men schande ervaart, werkt niet in een schuldcultuur. Men zal je in Nederland niet helpen uit schaamtegevoel, doordat jij openlijk je frustratie over het onrecht uit. De schuld van de dader aantonen heeft wel zin. Heb je bewijzen, zoals e-mails of filmpjes? Zijn er getuigen die het voorval hebben gezien? Als er sprake is van onrecht doe je er verstandig aan om officieel een klacht in te dienen.



Onderdeel 3: Eerwraak

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: link van nieuwsitem op scherm



Doel:

Deelnemers laten beseffen dat eengerelateerde maatregelen - zeker als ze met dwang of geweld gepaard gaan - in meerdere opzichten onacceptabel zijn in Nederland.



Inhoud:

Dit onderdeel van de les gaat over uiterste consequenties binnen een eer- en schaamtecultuur. Eerwraak vindt plaats wanneer iemand (meestal een vrouwelijk persoon, zoals een moeder, zus of echtgenote) schande heeft veroorzaakt voor de familie die moet worden rechtgezet. Eerwraak is er in allerlei vormen en vanwege uiteenlopende redenen: de plicht om te trouwen met de dader na een verkrachting, verbanning uit de familie door het sluiten van een ongewenst huwelijk, iemand beschamen op internet na een roddel of moord na overspel. Hoe men omgaat met eengerelateerd geweld verschilt sterk tussen culturele groepen en kan van dorp tot dorp verschillend zijn.

In Eritrea is verbanning een veelvoorkomende manier om een vrouw te straffen voor overspel. En als een Eritrese vrouw is verkracht, dan is van oudsher de verwachting dat ze met de dader trouwt.

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Waarom kunnen mensen binnen een individugerichte cultuur moeilijk begrip opbrengen voor de maatregelen die worden gebruikt om geschonden eer te herstellen?

Extra toelichting bij het beantwoorden van de vraag:

Eer en schaamte zijn geen redenen om iemand te straffen. Al helemaal niet met geweld of dwang. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen doen en laten. Niemand bepaalt voor een ander of hij of zij zich eervol of oneervol gedraagt. Nederland is een rechtsstaat en alleen de wet bepaalt welk gedrag grensoverschrijdend is. Bovendien wordt schuld getoetst door een rechter. Als je je schaamt voor gedrag van een ander, dan betekent dat niet automatisch dat je voor dat gedrag ook verantwoordelijk bent. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen doen en laten. Je kunt het gedrag volgens iemand uit een individugerichte cultuur dus niet herstellen of ongedaan maken door het te wreken. Je 'hoeft' je dus niet te schamen voor het gedrag van een ander, zelfs als hij of zij naaste familie is.

Leg aan de deelnemers uit dat eerwraak een probleem is in Nederland door met name de komst van mensen uit strikte eer- en schaamteculturen. Er zijn jaarlijks rond de vijfhonderd meldingen van geweld die met eerherstel te maken hebben, waarvan het in ongeveer twintig gevallen om moord gaat.

Leg aan de deelnemer uit dat:

- De vrouw is geen eigendom van de man. Gelijkheid is een kernwaarde. De man heeft geen recht op het wreken van de vrouw en andersom.
- De Nederlandse politie een speciale eenheid heeft om eengerelateerd geweld op te sporen.
- De straffen relatief hoog zijn, om een duidelijk signaal af te geven dat eengerelateerd geweld niet wordt getolereerd in Nederland. Benadruk de term relatief, door uit te leggen dat het gaat om straffen die extra zwaar zijn ten opzichte van andere straffen binnen de Nederlandse rechtspraak. Voor Midden-Oosterse begrippen kan de straf nog steeds laag zijn.

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Hoe is dit bij wet geregeld in jouw land van herkomst?

Geef bij het beantwoorden eventueel het volgende voorbeeld:

In Iran kan een man weggelaten met moord op vrouw of dochter. Tenzij hij zichzelf in staat van beschuldiging stelt. Dat zou hij bijvoorbeeld kunnen doen als hij een drugsgebruiker is, hen daardoor iets heeft aangedaan en zelf beseft dat hij straf verdient. Anders is het zijn recht om 'zijn' vrouwen te straffen als zijnde hun eigenaar. In Syrië valt eerwraak onder de religieuze rechtspraak. Overspel is een reden voor strafvermindering bij eerwraak door iemand die eerstegraads familie is.

Voor meer informatie, zie:

<http://www.ad.nl/binnenland/kabinet-schrikt-van-toename-aantal-eerwraakdoden~a605651f/>
<https://www.huiselijkgeweld.nl/dossiers/eengerelateerdgeweld>
https://www.huiselijkgeweld.nl/doc/feiten/factsheet_EG_20p_aug%202011.pdf
<https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/factsheet-huwelijksdwang.pdf>

Voor een recent voorbeeld van eerwraak zie:

<https://nos.nl/artikel/2211349-13-jarige-stak-moeder-neer-uit-eerwraak.html>

Bespreek enkele moderne vormen van eerwraak:

'Slutshaming' of 'online-exposure'. Deze termen worden gebruikt voor iemand die digitaal aan de schandpaal wordt genageld. Een meisje of vrouw van wie men vindt dat zij zich te sexy of onzedelijk gedraagt en daarvan een foto of filmpje heeft gemaakt, kan binnen haar eigen gemeenschap (bijvoorbeeld een Whatsapp-groep) te schande worden gemaakt. Door verspreiding van het beeldmateriaal op internet en gemene opmerkingen over haar gedrag en haar persoon. In de praktijk overkomt dit vaak vrouwen uit de Turkse en Marokkaanse gemeenschap, maar ook binnen iedere andere groep waar eer en schaamte een rol speelt, komt het voor. Ook in het Midden-Oosten. Een aantal nieuwkomers zal het fenomeen daardoor al kennen.



Bespreek met de deelnemers de volgende vragen:

- Welk recht is geldig binnen de Nederlandse samenleving?
 1. Het recht om je te kleden zoals je wilt
 2. Het recht om iemand uit te schelden, omdat hij/zij zich volgens jou niet beschaafd kleedt?
- Het te schande maken van een ander op internet, heeft grote gevolgen. De praktijk wijst uit dat het zelfs kan leiden tot zelfmoord. Wat zou je kunnen doen tegen 'slutshaming'? Wat is strafbaar in Nederland? Zie als antwoord op de laatste vraag <https://meld.nl/melding/huiselijk-geweld/exposed/>.

Zie als achtergrond bij het probleem van online exposure en slutshaming:

<https://nos.nl/op3/artikel/2207855-vrouwen-online-exposed-bangalijsten-zijn-hierbij-kinderspel.html>

<https://www.volkskrant.nl/media/-als-je-een-echte-man-bent-dan-hou-je-je-kostbaarste-bezit-voor-je~a4551742/>

Als een van bovenstaande onderwerpen aanleiding geeft om door te praten over het onderwerp eerwraak, dan is daar na de pauze gelegenheid voor. De discussies rond de onderdelen die nog volgen kan de trainer inkorten.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Eer, trots en respect onder jongeren

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: link www.netinnederland.nl Je kunt kiezen voor de Arabisch of Engels ondertitelde versie.



Doel:

Inzicht geven hoe eer en respect vorm krijgen in de dagelijkse praktijk binnen twee verschillende culturen, door een inkijkje te geven in de wereld van twee pubers.



Inhoud:

De trainer legt nu uit dat in het tv-programma Puberruil twee tieners wisselen van huis. Het gaat altijd om twee gezinnen die in meerdere opzichten van elkaar verschillen. De pubers moeten zich aanpassen aan het leven van een leeftijdsgenoot dat er heel anders uitziet dan zijn/haar eigen leven. De families die de puber ontvangen moeten wennen aan een heel ander type in huis.

Laat nu een fragment zien uit de aflevering met Bart en Zahim:

<http://www.netinnederland.nl/ar/media/puberruil/puberruil-bart-vs-zahim.html>

Kies bijvoorbeeld voor de fragmenten vanaf het begin tot 2:10 en van 18:14 tot 23:27.



Stel de deelnemers de volgende vragen over de fragmenten uit Puberruil:

- Wat viel je op?
- Hoe gaan beide pubers om met:
 - respect voor de ouders
 - liegen omdat je iets doet wat niet mag
 - het eren van je bezoek

Geef een aantal deelnemers de beurt om hierop te reageren. Rond daarna dit onderdeel af met een samenvatting van de belangrijkste verschillen tussen erende en praktische culturen.



Onderdeel 5: Schaamte overwinnen en hulp vragen bij het leren van de taal

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: hand-out 'Schaam je niet, durf te vragen!' (bijlage 5)



Doel:

Om de Nederlandse taal te leren, heb je in het dagelijks leven de moed nodig om verduidelijking en correctie te vragen. Voor mensen uit een schaamtecultuur is dat moeilijker. Zij willen een ander niet lastigvallen en niet laten merken dat zij iets niet begrijpen. In dit onderdeel komen de deelnemers tot het besef dat in de praktische, Nederlandse cultuur schroom om iets te vragen niet nodig is. Dit besef kan nieuwkomers helpen om hun schaamte te overwinnen. De hulpzinnen die de deelnemers in dit onderdeel leren maken dit makkelijker.

Als je uit een eer- of schaamtecultuur komt, botst dat soms met de opvattingen en verwachtingen in Nederland. De Nederlander verwacht dat je vragen stelt als je iets wilt weten. Ook aan een belangrijk of eerbiedwaardig persoon, zoals je baas of een arts in het ziekenhuis. Bij het leren van de Nederlandse taal is het ook belangrijk om vragen te durven stellen. Maar als eer belangrijk is en jij daardoor geen fouten durft te maken, een ander niet wil lastigvallen of je schaamt omdat je iets niet weet, kan dat lastig zijn. Toch is het in Nederland praktischer (en eerlijker) om te zeggen dat je iets niet snapt. Het is geen schande dat je iets niet weet en daarom hulp vraagt. Dat wordt juist gewaardeerd.



Geef deelnemers de volgende instructies:

- Lees de zinnen op de hand-out die je bij deze les krijgt uitgedeeld. Kijk of je elke zin begrijpt. Schrijf de vertaling in je eigen taal erbij. Spreek elke zin in het Nederlands onder begeleiding van de trainer hardop uit.
- Oefen de zinnen nu met degene die naast je zit. Vertel in het Nederlands wat je net in de video 'Puberuil' hebt gezien. De ander reageert met zinnen die op de hand-out staan. Bijvoorbeeld: 'Ik begrijp het niet.' of 'Wat bedoel je?' Doe dit ieder ongeveer vijf minuten.
- Gebruik de lijst met hulpzinnen vanaf nu in de praktijk om je Nederlands te verbeteren.

Bespreek deze praktijkoefening kort na en vertel de deelnemers dat het stellen van vragen in de volgende lessen nogmaals wordt geoefend.



Onderdeel 6: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 11:

- de humor
- de schaamte
- de schuld
- de eerwraak
- het geweld/het huiselijk geweld

Maak duidelijk dat hiermee het thema praktisch en erend denken binnen een cultuur is afgerond. Volgende keer gaan jullie aandacht besteden aan een nieuw onderwerp: vrijheid.

Les 12 Vrijheid: de geschiedenis, de bevrijding en vrijheid nu



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze les staat geheel in het teken van de belangrijke Nederlandse kernwaarde vrijheid. De deelnemers leren wat de betekenis is van deze waarde door hem te plaatsen in de context van geschiedenis, cultuur en praktijk. Zij gaan hierdoor beseffen dat vrijheid in het westen niet vanzelfsprekend is en dat vrijheid ook niet betekent dat alles kan en mag. De deelnemers leren dat er is gestreden voor de vrijheid in Nederland en dat de prijs die daarvoor is betaald nog elk jaar wordt herdacht op 4 mei. Vrijheid wordt gevierd op 5 mei. Daarnaast gaan de deelnemers inzien dat vrijheid afhankelijk is van goede wetgeving.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de humor
 - de schaamte
 - de schuld
 - de eerwraak
 - het geweld/het huiselijk geweld
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.



Onderdeel 2: De geschiedenis van vrijheid in Nederland

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: stukjes film op scherm



Doel:

Deelnemers leren de waarde vrijheid te plaatsen in de context van de Nederlandse geschiedenis. Zij begrijpen dat vrijheid in Nederland niet iets vanzelfsprekends is en dat hiervoor op meerdere momenten een prijs is betaald. Dat herdenken en vieren we elk jaar opnieuw. De deelnemers krijgen begrip voor bepaalde gevoeligheden binnen Nederland, zoals nazisymbolen en antisemitisme.



Inhoud:

In dit onderdeel neemt de trainer de deelnemers mee in de geschiedenis van Nederland om de kernwaarde vrijheid te begrijpen. De geschiedenis van een land zorgt voor gevoeligheden over bepaalde onderwerpen en volken.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat ligt er vanuit historisch perspectief gevoelig in jouw land van herkomst?

Een Syriër kan bijvoorbeeld zeggen dat zijn land eeuwenlang deel uitmaakte van het Ottomaanse rijk. Daardoor ligt de verhouding met de Turken gevoelig. Afghanen hebben die gevoeligheid richting Turken niet, maar juist wel weer richting Pakistan.

Maak de deelnemers duidelijk dat je beter snapt waarom bepaalde waarden belangrijk zijn en welke gevoeligheden er leven onder de bevolking, als je je verdiept in de geschiedenis van een land.

De Nederlandse vrijheid gaat terug naar het ontstaan van ons land. Nadat de Nederlandse provinciën een onderdeel waren geweest van het Bourgondische rijk en het Habsburgse rijk, kwamen die in 1556 onder Spaans gezag (voor een kaartje van die tijd, zie https://nl.wikipedia.org/wiki/Habsburgse_Nederlanden). De Spaanse overheersing was zwaar, met name Filips II was streng. Onder zijn bewind werd de vervolging van protestanten heviger, leden de gewone mensen onder armoede en werden Nederlandse edelen in hun macht beperkt.

Een Duitse prins en protestant, Wilhelm von Nassau (verwijs ook naar het Nederlandse volkslied) bezat een aantal gebieden in Nederland. Hij was verantwoordigd over de slechte behandeling van de Nederlanders en met name de protestanten, door Spanje. Hij verkocht zijn bezittingen en huurde een leger om een opstand tegen Spanje te leiden. Zo begon in 1568 de Tachtigjarige Oorlog. Een oorlog voor onafhankelijkheid en vrijheid. In 1581 verklaarden de Noordelijke Nederlanden zich onafhankelijk, maar de oorlog ging nog door tot 1648. Toen was het geld op en had iedereen genoeg van de oorlog.

Afgezien van de overheersing door Napoleon, is de vrijheid van Nederland pas weer tijdens de Tweede Wereldoorlog op een brute wijze afgenomen. Omdat dit nog geen tachtig jaar geleden is, zit deze geschiedenis nog vers in het geheugen van de Nederlandse bevolking.

Nederland had in 1940 niet verwacht dat het zou worden aangevallen door Duitsland, dat destijds een opkomende macht was. In de Eerste Wereldoorlog was Nederland namelijk nog neutraal geweest en er was geen aanleiding om te denken dat het na de inval van Duitsland in Polen anders zou zijn. De inval was niet alleen onverwachts, maar ook wreed. Met name voor de stad Rotterdam, die zwaar gebombardeerd werd, maar in de jaren die volgden ook voor de rest van Nederland.

Kijk nu het eerste (bovenste) filmpje op deze pagina

<https://www.netinnederland.nl/ar/artikelen/dossiers/overzicht/tweede-wereldoorlog.html> (vanaf 00:50 tot 2:47).

Een kenmerk van het nazisme is de rassenleer. Het Arische ras was volgens de nazi's superieur, andere rassen zoals joden en zigeuners, waren minderwaardig. De gele Jodenster die op de kleding van joden werd genaaid, is een voorbeeld van de onderdrukking van joden in Nederland. Hierdoor waren ze herkenbaar en werden makkelijk gediscrimineerd of opgepakt. Nog steeds herinnert antisemitisme - de haat tegen joden - aan deze verschrikkelijke periode van de Nederlandse geschiedenis.



Anne Frank is een van de bekendste joden uit de geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog. Ze hield in de oorlog een dagboek bij dat wereldberoemd is geworden. Dat een boek van één joods meisje zoveel aandacht krijgt, komt omdat ze symbool staat voor het grotere verhaal erachter. Het verhaal van vluchtelingen die zelfs na hun vlucht naar Nederland niet meer veilig waren. Het verhaal van minderheden die vanwege hun afkomst werden vermoord. De geschiedenis van Anne Frank staat voor de onderdrukking van alle belangrijke Nederlandse waarden, zoals vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Een geschiedenis die Nederlanders nooit meer willen meemaken.

Wie was Anne Frank?

Anne Frank was een onbekend tienermeisje. Juist doordat ze een onschuldig en intelligent meisje was dat alles vastlegde in haar dagboek, is zij een belangrijke bril geworden waardoor de wereld kan kijken naar de verschrikkingen uit de zwartste periode van de Nederlandse geschiedenis.

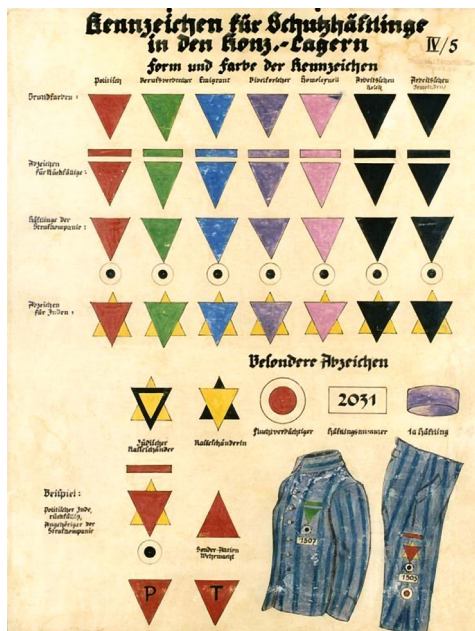
Bekijk nu samen met de deelnemers een stukje van een documentaire over haar leven:

<https://www.netinnederland.nl/ar/artikelen/dossiers/overzicht/tweede-wereldoorlog.html>

Ga naar het vijfde filmpje op de pagina en bekijk het van het begin tot 10:18.

Herinneringen uit dit deel van de geschiedenis hebben veel effect gehad op Nederland. Het hakenkruis en de Hitlergroet zijn waarschijnlijk de meest gehate symbolen geworden voor de Nederlanders. Maar ook het Jodenkruis roept sterke herinneringen op aan de vervolging van joden. Nederlanders zullen dan ook sterk reageren op antisemitisme. In het volgende plaatje zie je dat verschillende groepen die vergast werden in concentratiekampen, hun eigen symbolen hadden. Naast die twee driehoeken voor joden, was er ook een voor homoseksuelen (de roze driehoek).

Leg nu het verband met de eerder besproken kernwaarde gelijkheid en dat LHBT-ers in Nederland gelijk worden behandeld. Deze geschiedenis heeft ons geleerd dat discriminatie van groepen die als anders en minderwaardig worden beschouwd ernstige vormen kan aannemen.



bron: Bundesarchiv, Bild 146-1993-051-07 /

CC-BY-SA 3.0 [CC BY-SA 3.0 de

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/deed.en>)]

via Wikimedia Commons)

In Nederland is er door de oorlog meer behoefte gekomen aan het stellen van grenzen ten aanzien van extreme ideologieën. Men wil voorkomen dat de geschiedenis zich kan herhalen.

Tip: Als je als trainer foto's en/of anekdotes hebt van familie of bekenden uit de oorlogstijd, maakt dat de les persoonlijker en zal de geschiedenis over de Tweede Wereldoorlog nog meer tot de verbeelding spreken.

Ook jullie hebben waarschijnlijk gevoeligheden ontwikkeld door oorlog of door het lijden van je natie, die je (onbewust) doorgeeft aan de volgende generatie.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Kun je er een noemen?

Laat de volgende filmpjes aan de deelnemers zien. Vertel dat deze filmpjes laten zien hoezeer het verlies van vrijheid en het besef van de prijs die is betaald voor vrijheid nog steeds leeft:

De prijs die de Amerikanen hebben betaald voor de bevrijding van Nederland:

<https://www.youtube.com/watch?v=81UnlFwOKel>

Laat een fragment zien vanaf 1:11 (een kort stukje).

Geef de volgende toelichting bij het filmpje:

Dit is het plaatsje Margraten in Zuid-Limburg. Het is de begraafplaats van duizenden Amerikanen die hun leven hebben gegeven voor de bevrijding van België en Nederland.

De herinneringen aan de bevrijding door Canada in Apeldoorn (vanuit Canadees perspectief):

<https://www.youtube.com/watch?v=Kd1CGQ36tTU>

Laat een fragment zien vanaf het begin tot ongeveer 2:32.

Geef de volgende toelichting bij het filmpje:

Deze beelden zijn vijftig jaar na de bevrijding gemaakt. Je kunt zien dat de dankbaarheid voor de inzet van de Canadese soldaten niet minder is geworden. Kun je je voorstellen dat Amerikanen en Canadezen jarenlang konden rekenen op onverdeelde steun bij hun activiteiten? Inmiddels is dat minder geworden, maar veel ouderen zullen nooit vergeten wat de geallieerden (de landen die samenwerkten tegen nazi-Duitsland) hebben gedaan voor Nederland.

Sommige statushouders uit bijvoorbeeld Syrië zullen zich nu afvragen waarom er geen bevrijders zijn gekomen naar hun land. Een terechte vraag. Toch is het voor mensen uit een groepscultuur goed uit te leggen dat er een sterke band was tussen Europa en de (klein)kinderen van migranten die vanuit Europa naar Canada en Amerika zijn gemigreerd. Velen vonden dat ze iets moesten doen voor het continent waar zijzelf of hun (voor)ouders vandaan kwamen.

Op 4 mei worden de slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog in Nederland herdacht. Om 20:00 uur is heel Nederland twee minuten stil. Er zijn toespraken en kransleggingen op de Dam in Amsterdam en op allerlei andere plekken in Nederland

Bekijk nu samen met de deelnemers het laatste filmpje op deze webpagina.

<https://www.netinnederland.nl/ar/artikelen/dossiers/overzicht/tweede-wereldoorlog.html>



Stel de volgende vraag aan de deelnemers:

- Wie heeft er al eens iets gemerkt van de twee minuten stilte op 4 mei?

Op 5 mei wordt in Nederland de vrijheid gevierd, die we in 1940 verloren en in 1945 terugkregen. En we vieren de vrijheid die we nu nog steeds genieten. Een vrijheid waarvan we hopen dat we die nog lang mogen behouden voor iedereen die hier woont en die hier zijn toevlucht zoekt.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Vrijheid in de praktijk

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: rode en groene kaartjes, flip-over



Doel:

De waarde van vrijheid dichterbij brengen door de praktijk van het samenleven onder de loep te nemen. De deelnemers zullen ontdekken dat vrijheid gediend is met wetgeving en dat verdraagzaamheid nodig is om met verschillende mensen in een land te kunnen leven. Met name de vrijheid van meningsuiting wordt nader besproken.



Inhoud:

Vrijheid is iets anders dan grenzeloosheid. Nieuwkomers denken nog weleens dat vrijheid betekent dat alles kan en mag, maar de Nederlandse vrijheid gaat gepaard met duidelijke wetgeving. Die wetgeving is nodig om vrijheid te kunnen behouden. Het zijn de kaders waarbinnen ieders vrijheid gegarandeerd is.

Schrijf op de flip-over het woord 'vrijheid' met kaders eromheen. Leg uit dat er in Nederland een rechtsprekende, rechtgevende en uitvoerende macht is, die duidelijk van elkaar gescheiden zijn. Vrijheid kan alleen bestaan als we de wetten kennen en ons eraan houden.

Deel aan iedere deelnemer een groene en rode kaart uit en speel het volgende spel:

Wat weet je over de volgende onderwerpen die met wetgeving in Nederland te maken hebben? Laat de deelnemers antwoorden door middel van het opsteken van de kaartjes. Groen = ja, rood = nee.

- De media (kranten en televisie) worden gecontroleerd door de overheid (rood).
- Een rechterlijke uitspraak is ook bindend voor de overheid (groen).
- Besnijdenis van vrouwen is toegestaan als het geloof dat voorschrijft (rood).
- De doodstraf kan gegeven worden als de misdaad heel ernstig is (rood).
- Scholen worden betaald door de overheid, dus wat daar geleerd wordt, staat onder controle (rood).
- Gedwongen uithuwelijken mag nooit, zelfs als dat volgens de cultuur van die persoon normaal is (groen).
- Vrijheid van meningsuiting betekent dat je in Nederland zelfs een politieagent mag beledigen (rood).

Vrijheid van meningsuiting is een grondwettelijk recht dat is vastgelegd in artikel 7 van de Grondwet. Het is echter geen absoluut recht. Dat betekent dat de overheid er grenzen aan mag stellen. Iemand ernstig beledigen mag niet en is strafbaar als iemand aangifte doet. De grenzen zijn niet altijd makkelijk te stellen. Soms is er een conflict tussen verschillende grondrechten, bijvoorbeeld tussen vrijheid van meningsuiting en artikel 1, de antidiscriminatiewet. Daarom moet een rechter soms per geval zijn oordeel uitspreken.

Persvrijheid

Persvrijheid is in Nederland vastgelegd in artikel 7 van de Grondwet. Dit is ook het artikel voor de vrijheid van meningsuiting. Dit artikel stelt dat je vooraf geen toestemming nodig hebt om te schrijven of zeggen wat je wilt. Achteraf kan een rechter wel aan de wet en de Grondwet toetsen of je iets hebt gezegd of geschreven wat strafbaar is. Het vooraf verbieden en inperken van wat gezegd of geschreven wordt noemen we 'censuur'. In veel landen wordt dit toegepast. In een ranglijst van vrijheid van pers en journalistiek, staat Nederland op nummer vijf van landen waar de pers en journalistiek de meeste vrijheid hebben. Zie <https://rsf.org/en/ranking> (deze site is ook in het Arabisch en Farsi).



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Op welke plaats staat jouw land van herkomst? Heb je weleens te maken gehad met censuur?

Onafhankelijke pers wordt in Nederland gezien als bewaker van de democratie. Natuurlijk is de pers niet altijd objectief, maar in Nederland is de pers wel meerstemmig. Zij belicht een onderwerp vanuit verschillende perspectieven. Het is onze eigen verantwoordelijkheid om te onderzoeken welke feiten waar zijn en om meerdere bronnen te raadplegen. Als je steeds dezelfde bron hoort of leest, loop je kans alleen te horen wat je graag wilt horen. Daardoor word je eenzijdig in je mening bevestigd en hoor je niet snel de mening van mensen en bronnen die een andere mening hebben. Zie <https://www.mediawijsheid.nl/filterbubble/>.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe denk jij over deze uitspraak: 'Wie het recht op meningsuiting wil hebben, heeft ook de plicht om die mening te toetsen'?

Het is erg makkelijk om meningen na te praten zonder jezelf te verdiepen in feitelijke informatie.

Op de website <http://www.stemmingmakerij.net> vergelijkt de emotionele uitspraken die door politici worden gedaan met feiten (onderzoek).



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Welk feit is ook voor jou nieuw?

Grenzen aan de vrijheid van meningsuiting

Er zitten duidelijke grenzen aan vrijheid van meningsuiting. De volgende zaken zijn namelijk strafbaar:

- Aanzetten tot haat en geweld
- Bedreiging
- Belediging, en in het bijzonder belediging van gezagsdragers (bijvoorbeeld de politie)
- Laster en smaad (het verspreiden van leugens over personen waardoor ze onterecht een slechte naam krijgen)

Bekijk ook de volgende link: <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-u/vrijheid-van-meningsuiting>.

Grenzen ten opzichte van een ander

Ondanks de vrijheid in Nederland, word je geacht te letten op grenzen ten opzichte van de ander.



Opdracht: maak gezamenlijk de volgende zin af:

- Je mag alle muziek luisteren die je wilt, maar... (de burens moeten er geen last van hebben).
- Je mag protesteren op straat, maar... (je mag niet aanzetten tot haat of geweld).
- Je mag geloven wat je wilt, maar... (je mag dat niet opleggen aan anderen).
- Je mag vrij omgaan met het andere geslacht, maar... (die vrijheid is geen excuus om handtastelijk te worden).

Door de nadruk op vrijheid wordt nog weleens onterecht gedacht dat een Nederlandse vrouw 'makkelijk' is, omdat ze vrijer is in seksuele omgang. Maar vriendschappelijke omgang tussen man en vrouw is geen uitnodiging voor iets seksueels.

In 2017 barstte een heftige discussie los in de (sociale) media over ongewenste intimiteiten op de werkvloer en in het sociale leven. Het begon met een actrice in Hollywood die een regisseur aanklaagde. Vele andere vrouwen volgden en gaven toe dat ze jarenlang hadden gezwegen over seksuele intimidatie. Op sociale media werd #metoo (hashtag ik ook) een grote hype. #Metoo kreeg zo'n grote bekendheid, dat het blad The Times deze '#metoo' beweging tot 'persoon' van het jaar 2017 kroonde.

<https://nos.nl/artikel/2206229-metoo-beweging-persoon-van-het-jaar-van-weekblad-time.html>



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Is het verzwijgen van seksueel overschrijdend gedrag in jouw cultuur ook een probleem? Wat zou je daaraan kunnen doen?

De Grondwet in Nederland:

Vertel dat jullie in de volgende les nader ingaan op een aantal andere artikelen van de Grondwet.

https://www.netinnederland.nl/speel~POMS_NTR_4452848~grondwet-het-klokhuis~.html

Als er nog tijd is kun je het vijfde filmpje op deze website aan de deelnemers laten zien. Link naar het Nederlandse filmpje: https://www.netinnederland.nl/speel~POMS_NTR_4452848~grondwet-het-klokhuis~.html



Onderdeel 4: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk? Inventariseer bij de deelnemers in hoeverre ze praktisch kunnen reflecteren op de Nederlandse kernwaarde vrijheid.
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 12:

- de gevoeligheid
- de discriminatie
- het antisemitisme
- de oorlog
- de herdenking

Les 13 Vrijheid van godsdienst en niet-godsdienstigheid en de betekenis van feestdagen



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In het kader van de Nederlandse waarden vrijheid en gelijkheid, gaat deze les nader in op de onderwerpen godsdienstvrijheid en de gelijkheid van religies in Nederland. De deelnemers leren meer over de invloed van (met name) het christendom op de cultuur en feestdagen in Nederland. De rechten en plichten rondom godsdienstvrijheid worden besproken. En we benadrukken dat die vrijheid ook inhoudt dat iedereen het recht heeft om niet of iets anders te geloven.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de gevoeligheid
 - de discriminatie
 - het antisemitisme
 - de oorlog
 - de herdenking
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Je zou bijvoorbeeld iets kunnen vertellen over de relatie tussen het Nederlandse sinterklaasfeest en de Amerikaanse Kerstman.

Zie: <https://www.youtube.com/watch?v=ix1fGlmifn0>. Leg daarna uit wat het thema van vandaag is.



Onderdeel 2: Godsdienstvrijheid als grondrecht

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: tekst van artikel 1 en 6 uit de Grondwet, als voorbeeld in een PowerPoint



Doel:

Duidelijk maken wat wij bedoelen met godsdienstvrijheid en waarom die zo belangrijk is in Nederland. De deelnemers nemen kennis van artikel 1 en 6 uit de Grondwet. Daarnaast krijgen zij in deze les het besef dat er grenzen zijn aan godsdienstvrijheid.

Leg aan de deelnemers uit dat artikel 1 het bekendste artikel van de Nederlandse Grondwet is.



Stel hen nu de volgende vraag:

- Wie weet waar artikel 1 uit de Nederlandse Grondwet over gaat?

Lees na het bespreken van de antwoorden van de deelnemers het volledige artikel voor:

<https://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vviHf299q0sr/vgrnb2er8avw>

Verwijs naar de eerdere bijeenkomst waarin gelijkheid als waarde binnen de Nederlandse samenleving centraal stond.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Kan iemand een voorbeeld noemen van een situatie waarin artikel 1 belangrijk is?

Bijvoorbeeld: als twee sollicitanten hetzelfde diploma en dezelfde werkervaring hebben, mag de een nooit worden afgewezen wegens zijn geloofsovertuiging. Dat is volgens de wet zelfs strafbaar.

In artikel 6 van de Grondwet is de vrijheid van godsdienst vastgelegd. Lees het volledige artikel voor aan de deelnemers:

<http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vviHf299q0sr/vgrnbhimm5zv>

Leg daarna in eenvoudige taal uit wat dit betekent: In Nederland is iedereen vrij om zelf zijn godsdienst of levensovertuiging te kiezen en te laten zien waarin hij/zij gelooft. Alleen of samen met anderen, binnen de muren van een gebouw, maar ook daarbuiten. Dat laatste mag alleen als je je houdt aan de andere artikelen uit de grondwet en alle andere wetten die in Nederland gelden. Deze vrijheid betekent ook dat je plekken mag hebben waar je zonder overheidsbemoeienis openlijk je geloof kunt belijden en waar gelovigen in vrijheid bij elkaar kunnen komen.

In de Grondwet staat dat het openlijk belijden van je geloof alleen mag binnen de kaders van de wet.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Kun je een voorbeeld bedenken waarbij de wet de godsdienstvrijheid kan beperken?

Extra toelichting bij het beantwoorden van de vraag:

Bij verstoring van de openbare orde, als de volksgezondheid in gevaar komt, of als er wordt opgeroepen tot geweld of haat.



Voorbeeld:

<https://nos.nl/artikel/2172239-gemeente-mag-uitkering-van-moslima-met-nikab-korten.html>

Naast godsdienstvrijheid is er in Nederland ook sprake van godsdienstgelijkheid. Nederland is een land met christelijke wortels, maar evengoed zijn voor de Nederlandse wet alle godsdiensten gelijk. Niemand mag worden voortgetrokken of achtergesteld vanwege zijn/haar godsdienst.

Onder godsdienstvrijheid valt ook het recht om te kiezen voor een andere godsdienst dan het geloof dat je ouders je hebben meegegeven. Je hebt in Nederland bovendien het recht om deze keuze openbaar te maken, niemand mag je discrimineren. Godsdienst is voor de burgerlijke stand geen reden om een huwelijk tussen bijvoorbeeld een moslim en een niet-gelovige niet officieel te maken.



- Vraag de deelnemers wat zij hiervan vinden.

Godsdienstvrijheid in Syrië

In Syrië is godsdienstvrijheid opgenomen in artikel 35 van de Grondwet. In Syrië leven al eeuwen veel religieuze minderheden naast elkaar. Toch is er van gelijkheid geen sprake. Bekering tot de islam is wel officieel erkend, maar van de islam tot een andere godsdienst niet. Evangelisatie door christenen wordt gezien als inbreuk op religie en gezin. Meer uitleg hierover vind je op pagina 47 van het volgende document: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/ambtsberichten/2015/06/22/algemeen-ambtsbericht-syrie-2015-06-22>. Liefdesrelaties en huwelijken tussen mensen uit verschillende religieuze groepen worden in Syrië gezien als een probleem. Zowel door de wet als door de betreffende groepen zelf. Meer uitleg hierover op: <https://www.nrc.nl/nieuws/2005/03/23/hopeloze-huwelijken-in-syrie-3446122-a671285>.



Onderdeel 3: De betekenis van Nederlandse feestdagen en de invloed van religie op cultuur

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: filmfragmenten



Doel:

Deelnemers kennis laten nemen van de religieuze oorsprong van Nederlandse feestdagen. Duidelijk maken dat culturele waarden mede worden beïnvloed door de religieuze geschiedenis van een land. Religieuze aspecten van cultuur worden gewaardeerd door migranten uit landen waar religie een natuurlijk deel van het leven is. Het is dus goed om dit te benoemen. Geef wel aandacht aan misverstanden die over minderheidsreligies kunnen bestaan en geef hierover verduidelijking met behulp van o.a. filmfragmenten. Aan het eind dit onderdeel hebben de deelnemers de betekenis van de feestdagen geleerd. Zij weten nu ook wat de invloed van het christelijk geloof op de Nederlandse cultuur is.



Inhoud:

Nederland heeft een aantal officiële feestdagen. Meestal zijn dit ook vrije dagen, maar dit kan verschillen per school of werkgever (zie <https://www.fnv.nl/themas/vakantie-vrij-verlof/feestdagen/>). Enkele feestdagen hebben een niet-religieuze achtergrond, namelijk 1 januari (nieuwjaarsdag), 27 april (Koningsdag) en 5 mei (Bevrijdingsdag). De andere feestdagen zijn verbonden aan het christelijk geloof.

Iedereen in Nederland heeft deze officiële feestdagen, of je nu gelovig, ongelovig of andersgelovig bent. Iedereen geniet van deze vrije dagen, al doet de een dat in de kerk en de ander bijvoorbeeld op de woonboulevard. Het is echter goed om te weten wat de betekenis en achtergrond van de Nederlandse feestdagen zijn. We zetten ze op een rijtje:

- Sinterklaas (5 december). Dit is geen officiële feestdag waarop men vrij is, maar het sinterklaasfeest wordt in Nederland wel zeer uitbundig gevierd. Het verhaal van Sinterklaas stamt af van de bisschop van Myra, een vermaard weldoener die kinderen van arme gezinnen hielp door geld te geven. Hij deed dat onopvallend om de gezinnen niet te beschamen. De bisschop stopte het geld bijvoorbeeld in de schoenen. Sint Nicolaas stierf op 6 december 342. Het is nu vooral een kinderfeest waarbij cadeautjes geven centraal staat. De zwartgesminkte knechten van Sinterklaas (Zwarte Pieten) zijn later toegevoegd aan het verhaal. Sinds enkele jaren is er discussie over Zwarte Pieten. Sommige mensen zien de Zwarte Pieten als een vorm van (verborgen) racisme. Zowel de huidskleur als de sociale positie (slaaf) geven hier aanleiding toe. Anderen vinden dat met het verbannen van Zwarte Piet hen een stukje van hun cultuur wordt afgenomen.

Bespreek nu de officiële feestdagen, waarop iedereen in Nederland vrij is:

- Kerst (25 en 26 december). Met kerst wordt de geboorte van Christus gevierd. Daarnaast vieren we de komst van licht in donkere dagen.



Vraag aan de deelnemers wie er andere Nederlandse feestdagen kent met een religieuze achtergrond waarop we vrij zijn. Laat eerst dit filmpje zien: <https://www.youtube.com/watch?v=lcLhJA1I9Yw>

Bespreek de overige feestdagen uit het rijtje:

- Eerste en Tweede Paasdag (een zondag en maandag, valt meestal in de eerste helft van april). Met Pasen vieren aanhangers van het christelijk geloof de opstanding van Christus uit de dood. Daarnaast vieren we met Pasen de lente en nieuw leven. Eieren en paashazen staan hiervoor symbool.
- Hemelvaartsdag (valt op de donderdag exact veertig dagen na Eerste Paasdag). Op deze dag wordt binnen het christendom herdacht dat Jezus Christus zou zijn opgevaren naar God in de hemel.
- Eerste en Tweede Pinksterdag (altijd een zondag en een maandag, tien dagen na Hemelvaart). We vieren dat de Heilige Geest werd verspreid over de volgelingen van Christus.

De officiële feestdagen in Nederland weerspiegelen de invloed van het christendom.

Lokale feestdagen

Deze les leent zich ook uitstekend om lokale feesten te benoemen en die belangrijk zijn om te kennen. Vaak zijn ook deze feestdagen op een of andere manier verbonden met de religieuze geschiedenis van Nederland. Denk bijvoorbeeld aan carnaval en Sint Maarten.

Misverstanden, begrip en respect

De waarde gelijkheid veronderstelt dat je de ander - en dus ook een andermans godsdienst - niet als minderwaardig beschouwt. Vaak zijn misverstanden een reden om neerbuigend te doen over een ander of andere godsdienst. Je kunt de moslims in de groep vragen welke misverstanden ze zijn tegengekomen over de islam. Andersom kunnen moslims moeite hebben met christelijke feesten vanwege aspecten die voor hen godslasterlijk lijken. Een beter wederzijds begrip kan helpen om elkaar meer te respecteren. Zo is de uitdrukking 'zoon van God' voor veel moslims een reden om het christendom als misleidend te zien, want volgens hun geloof kan God nooit een zoon hebben. Het helpt om uit te leggen dat dit een geestelijke betekenis heeft en dus niet letterlijk of lichamelijk. De christelijke drie-eenheid is geen teken van meergodendom, maar benadrukt de eenheid van God die zich op verschillende manieren openbaart.



Bekijk de volgende filmfragmenten en bespreek gezamenlijk welke waarden er in de verhalen zichtbaar worden.

Goed om te weten: de genoemde fragmenten zijn in diverse talen op internet te vinden. Deze fragmenten zijn in het Arabisch.

<https://www.youtube.com/watch?v=PL910JN9110>

- Fragment van 1:08:06 - 1:10:30.

De Barmhartige Samaritaan. De waarde solidariteit komt hierin naar voren. Bovendien wordt duidelijk dat solidariteit boven etnische verschillen staat.

<https://www.youtube.com/watch?v=1ADBMDHFTJ0>

- Fragment van 1:05:18 - 1:08:19.

Dit fragment gaat over een vrouw die overspel heeft gepleegd. De man in kwestie wordt niet ter verantwoording geroepen. Dit gaat over de waarde van gelijkheid van man en vrouw en over het niet te snel veroordelen van anderen. De zin 'wie zonder zonde is, mag de eerste steen gooien' is een bekend gezegde in de Nederlandse taal.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Recht op niet-godsdienstigheid

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: fragment uit documentaire



Doel:

Deelnemers leren zich te realiseren dat de vrijheid die genoten kan worden om een godsdienst te belijden, ook betekent dat je die vrijheid aan een ander moet gunnen aan iemand die niet gelooft, verandert van geloof of iets doet waar jij het niet mee eens bent. In dit onderdeel is extra ruimte voor discussie over het thema. We laten deelnemers zich verplaatsen in iemand die niet gelovig is.



Inhoud:

In een documentaire van HUMAN die werd uitgezonden op de Nederlandse televisie, was aandacht voor de problemen die niet-gelovigen uit met name moslimlanden ondervinden. Ook als zij in Nederland verblijven of wonen. Aan een echtpaar uit Pakistan in een asielzoekerscentrum, werd vaak door medebewoners gevraagd of ze moslim waren. Als ze zeiden dat ze geen moslim waren, werden ze vervolgens met de nek aangekeken. Soms werden ze zelfs uitgescholden voor 'kafar' (ongelovige). Het COA vroeg aan het echtpaar of ze hun identiteit als atheïst niet konden verbergen en doen alsof ze moslim waren.

Zie ook: <https://nos.nl/artikel/2206029-steeds-fellere-discriminatie-en-vervolging-niet-gelovigen.html>.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat vind je ervan dat dit echtpaar in Nederland hetzelfde ervaart als in Pakistan?
- Waarom zou iemand graag willen weten of een ander moslim is?
- Wat vind je van het advies van het COA? Is het een oplossing als zij hun overtuiging verzwijgen?
- Vinden jullie dat er iets anders zou moeten veranderen? Wat?

Let op: het is mogelijk dat de aanwezigen zullen zeggen dat sommige asielzoekers doen alsof ze niet-gelovig zijn om een verblijfsvergunning te krijgen. Benadruk dat de personen in de documentaire van HUMAN allemaal erkende vluchtelingen zijn, die in hun land van herkomst al actief waren als atheïst en dus niet voor hun procedure in Nederland ongelovig zijn geworden. Bovendien worden hun ervaringen breder gedeeld.

In veel eer- en schaamteculturen wordt ongelovigheid of verandering van godsdienst ook wel afvalligheid genoemd. Als iemand beslist om niet meer te geloven of iets anders te geloven, betekent het een verlies van de familie-eer of een bedreiging van de godsdienst. In de Nederlandse samenleving is dat niet zo. Het recht op niet-godsdienstigheid is niet alleen wettelijk geregeld, maar is ook sociaal gezien geen probleem, aangezien schaamte en eer een minder dominante rol spelen. Het westen heeft vooral een schuldcultuur. Als je ervoor uitkomt dat je niet gelooft of iets anders dan de mensen om je heen gelooft, hoef je je in Nederland niet schuldig te voelen. Je doet immers niets verkeerd. Integendeel, je bent eerlijk over wat je denkt en gelooft.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat vinden jullie van de vrijheid om niet (meer) te geloven?

Godsdienstvrijheid kan alleen bestaan als gelovigen en niet-gelovigen elkaar de ruimte geven om te denken en zeggen wat men wel of niet gelooft. Als je gebruik maakt van het recht op vrijheid van godsdienst, dan kun je niet anders dan die vrijheid ook gunnen aan degenen die van geloof veranderen of atheïst zijn.



Onderdeel 5: Vrijheid van onderwijs

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen



Doel:

Duidelijk maken dat godsdienstvrijheid ook te maken heeft met vrijheid van onderwijs. Na het behandelen van dit onderdeel beseffen de deelnemers dat er in Nederland recht is op bijzonder onderwijs. Het leert ze dat ze het recht hebben om zelf te kiezen naar welke school en welk type onderwijs zij hun kinderen laten gaan.



Inhoud:

De vrijheid van godsdienst heeft als consequentie dat er ook vrijheid van onderwijs bestaat. Dit staat geformuleerd in artikel 23 van de Grondwet. Nederland kent drie soorten scholen:

- Openbaar onderwijs;
- Bijzonder onderwijs, gebaseerd op een religieuze of levensbeschouwelijke visie;
- Speciaal onderwijs, voor kinderen met een leerprobleem of beperking.

De vrijheid van onderwijs is een typisch Nederlands recht. Op grond van dit recht mag men een school oprichten en inrichten die in lijn is met de levensbeschouwelijke visie van zijn of haar achterban. Hiermee wordt voorkomen dat er een monopolie op één soort onderwijs kan ontstaan. Vroeger was die er wel, toen had het christelijk onderwijs een monopoliepositie.

Na een lange politieke strijd, is besloten dat elk soort onderwijs wordt betaald door de overheid. Men vond het niet eerlijk als openbaar onderwijs wel geld van de overheid zou krijgen en bijzonder onderwijs niet, terwijl alle personen in beide groepen evenveel belasting betalen. Elke school moet in Nederland wel voldoen aan een aantal strenge kwaliteitseisen. Er wordt regelmatig gecontroleerd of scholen aan alle eisen voldoen.

Vrijheid van onderwijs betekent dat ouders vrij zijn om voor hun kinderen te kiezen tussen openbare scholen en onderwijs dat is gebaseerd op een religieuze of levensbeschouwelijke visie (bijzonder onderwijs).

<https://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vwhlf299q0sr/vi9fk3zv7nq4>

<https://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vwhlf299q0sr/vi5kn3s122s4>

https://nl.wikipedia.org/wiki/Vrijheid_van_onderwijs



Onderdeel 6: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 13:

- de feestdagen
- de Grondwet
- de religie
- de godsdienstvrijheid
- niet-gelovig

Les 14 Vrijheid in ethische dilemma's



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Onder nieuwkomers bestaan vaak vooroordelen over ethische onderwerpen. In deze les wordt een aantal van die onderwerpen aangesneden. De waarde vrijheid die we in voorgaande lessen hebben besproken, heeft voor veel nieuwkomers een schaduwkant. Onderling wordt erover gepraat of zelfs voor gewaarschuwd: 'In Nederland mag bijna alles' en 'Pas op voor wat er met je kinderen gebeurt!'. Abortus, euthanasie, verkrijgbaarheid van drugs en orgaandonatie zijn voor nieuwkomers voorbeelden van die schaduwkanten. Er doen hierover veel onwaarheden de ronde onder nieuwkomers en er bestaan misverstanden door een gebrek aan kennis en informatie.

In deze les wordt duidelijk dat vrijheid weliswaar een groot goed is in Nederland, maar dat er ook duidelijke grenzen zijn. De vrijheid om zelf te bepalen hoe je je kinderen wilt opvoeden heeft als grens dat je ze niet mag verwaarlozen of mishandelen. Dan kan er worden ingegrepen. Het is een voorbeeld waar veel misverstanden over bestaan onder nieuwkomers. Onderling vertellen ze elkaar dat 'de overheid je kinderen van je afpakt als je ze niet op een Nederlandse manier opvoedt'.

In deze les krijgen de deelnemers objectieve informatie over abortus, euthanasie en drugs in Nederland. Dankzij die kennis en informatie kunnen vooroordelen en mythen die de ronde doen weerlegd worden. Eventuele angst wordt door deze les weggenomen. Daarnaast legt de trainer steeds een link naar culturele aspecten. Vrijheid en het maken van individuele keuzes zijn immers belangrijke kenmerken van de individugerichte cultuur in Nederland. Om de bespreking van deze zware onderwerpen luchtiger te maken, wordt een deel van de feiten als goed of fout-stelling voorgelegd.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de feestdagen
 - de Grondwet
 - de religie
 - de godsdienstvrijheid
 - niet-gelovig
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg duidelijk uit waar jullie het vandaag over gaan hebben, aan de hand van dit nieuwsitem. Een goede uitleg is voor deze les extra belangrijk, omdat we gevoelige onderwerpen gaan bespreken. Voorkom dat bij de deelnemers het idee ontstaat dat de docent hen wil overtuigen dat alle onderwerpen als goed beoordeeld moeten worden. Zoek een onderwerp uit het nieuws dat met een taboe of grensgeval van vrijheden te maken heeft. Neem bijvoorbeeld drugs- of drankgebruik onder jongeren en vraag de deelnemers naar hun mening hierover.

Leg vervolgens uit dat jullie het in deze les gaan hebben over misverstanden die er bestaan over regels en beleid rondom een aantal gevoelige onderwerpen. Wanneer je als migrant naar een nieuw land komt, dan ben je geneigd om te geloven wat andere nieuwkomers over dat land vertellen. Maar dat kan gebaseerd zijn op wat een ander ooit heeft gehoord of één keer heeft meegemaakt, zonder dat diegene zich heeft verdiept in de officiële regels. Het brengt misverstanden de wereld in en daardoor kan angst ontstaan die niet terecht is. Over het ongevraagd weghalen van organen bijvoorbeeld, of het 'stiekem' doden van ouderen. Maar ook de angst dat je kinderen heel gemakkelijk afgepakt kunnen worden door Nederlandse instanties, heerst soms bij migrantenouders.

Misverstanden over de jeugdzorg



Stel de deelnemers eerst de volgende vragen:

- Wie weet wat jeugdzorg is?
- Hoe denken jullie over de jeugdzorg?

Extra toelichting:

Bij problemen kunnen ouders naar het Jeugd- en Gezinsteam of naar de huisarts. Over de jeugdzorg in Nederland doet het verhaal de ronde dat de overheid 'je kinderen van je afpakt als je ze niet op een Nederlandse manier opvoedt'. Ons Nederlandse systeem van kindbescherming is in veel landen niet bekend. Je kunt daar als trainer op ingaan. Onderstaande tekst is integraal overgenomen van de website van de Kinderbescherming.

Problemen thuis

In elk gezin zijn wel eens problemen met de opvoeding. Soms zijn de problemen zo ernstig dat ouders ze niet zelf kunnen oplossen. Het is belangrijk dat ouders dan hulp zoeken bij familie of deskundigen. Als het met hulp niet lukt om de problemen op te lossen en het daardoor niet goed gaat met de kinderen, kan een melder de Raad voor de Kinderbescherming inschakelen.

Bij welke opvoedproblemen is de Raad voor de Kinderbescherming betrokken?

Voor een kind is het belangrijk dat het op een evenwichtige manier opgroeit. Soms echter zijn de problemen zo groot dat de ontwikkeling wordt bedreigd of geblokkeerd.

Problemen die de ontwikkeling van een kind negatief kunnen beïnvloeden:

- seksueel misbruik, kindermishandeling
- strafbaar gedrag van kind of ouders
- kind is onhandelbaar
- kind heeft schoolproblemen of spijbelt vaak
- drugs- of alcoholmisbruik bij kind of ouders
- ouders hebben psychische problemen.

Vrijwillige of verplichte hulp bij problemen thuis

Als er problemen thuis zijn, zoeken ouders meestal eerst hulp bij familie, vrienden of een hulpverlener in de buurt. Dit heet vrijwillige hulp. Als de problemen met die hulp niet worden opgelost en het gaat door de situatie niet goed met de kinderen, dan wordt de Raad voor de Kinderbescherming ingeschakeld. Een raadsonderzoeker doet dan een onderzoek naar de situatie van de kinderen en het gezin. De raadsonderzoeker schrijft hierover een rapport. In het rapport staat een advies over de beste oplossing voor de problemen. Dit kan zijn dat doorgaan met vrijwillige hulpverlening het beste is. De Raad voor de Kinderbescherming denkt mee op welke manier dat kan. Maar het kan ook zijn dat de raadsonderzoeker denkt dat verplichte hulp nodig is. Verplichte hulp is een maatregel van kinderscherming.

Wanneer verplichte hulp bij problemen thuis?

Bij verplichte hulp doet de raadsonderzoeker bij de rechter het verzoek om een maatregel van kinderscherming op te leggen. Hij heeft hierover overlegd met de juridisch deskundige en de gedragsdeskundige. Een maatregel van kinderscherming is een zware maatregel. De raadsonderzoeker doet zo'n verzoek alleen als hij ziet dat:

- vrijwillige hulp niet (meer) voldoende werkt
- de ouders niet willen meewerken aan vrijwillige hulp
- uit het onderzoek blijkt dat er veel opvoedproblemen zijn
- er snel verplichte hulpverlening nodig is.

Zie voor meer informatie:

<https://www.kinderbescherming.nl/voor-kind-en-ouder>

Er zijn nog meer onderwerpen waarover misverstanden of onduidelijkheden bestaan. Onderwerpen zoals abortus, drugs en euthanasie. In de volgende onderdelen gaan we ze bespreken.



Onderdeel 2: Zwangerschap, geboorte en abortus in Nederland

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair, in spelvorm

Hulpmiddelen: rode en groene kaartjes



Doel:

Het geven van de juiste informatie en het wegnemen van vooroordelen door de belangrijke feiten, gewoontes en regels rondom geboorte en abortus te bespreken. De deelnemers reageren op stellingen door middel van een groen en een rood kaartje. Hiermee kunnen ze aangeven of een stelling juist (groen) of onjuist (rood) is.



Quiz: Zwangerschap en geboorte

Elke cultuur en samenleving kent zijn eigen regels. De deelnemers geven bij de volgende stellingen aan of het wel/niet van toepassing is binnen de Nederlandse samenleving. Bij elke stelling steken zij een kaartje (groen = juist, rood = onjuist) op.

- Je mag zelf kiezen of je thuis of in het ziekenhuis bevalt (groen).
- Tussen 1997 en 2000 was het percentage thuisbevallingen in Nederland 20% (rood).
Toelichting: het was 35%. Nu ligt het percentage rond de 13%. Een reden voor minder thuisbevallingen is de toenemende vraag naar pijnbestrijding die thuis niet gegeven kan worden.
- Als je zwanger bent, maak je een afspraak met de gynaecoloog (rood).
Toelichting: je maakt een afspraak met de verloskundige. De gynaecoloog is een specialist die pas nodig is bij een problematische zwangerschap of bevalling.
- Je mag in Nederland niet vrij kiezen voor een keizersnee (groen).
Toelichting: voor een keizersnee is een medische reden nodig.
- Als je kraamzorg (thuishulp na de bevalling) wilt, hoef je niets te betalen (rood).
Toelichting: de eigen bijdrage is in 2018 € 4,25 per uur voor 24 tot 80 uur zorg. Als je aanvullend verzekerd bent, wordt de eigen bijdrage (deels of volledig) vergoed. Het is aan te raden om kraamzorg aan te vragen. Naast de praktische hulp bij de verzorging van je baby en huishouden, leer je namelijk ook veel over zorg en het Nederlandse systeem.



Quiz: Abortuswetgeving in Nederland

- Nederland heeft een van de hoogste abortuscijfers van de wereld (rood).
Toelichting: in 2016 waren er 21 abortussen per 1000 vrouwen in West-Europa. Nederland zit daar ver onder met 8 abortussen per 1000 vrouwen. In Oost-Europa is het 42. Zelfs in landen waar abortus verboden is, gebeurt het op illegale wijze nog vaker dan in Nederland. Het verschil komt met name door goede voorlichting over voorbehoedsmiddelen in Nederland. Voorbehoedsmiddelen zijn hier bovendien gemakkelijk verkrijgbaar.
- Abortus plegen mag tot de 24e week van de zwangerschap (groen).
Toelichting: Artsen houden in de praktijk meestal 22 weken aan. Tot de 24e week is een kind niet levensvatbaar buiten de baarmoeder.
- Het is verplicht om vijf dagen bedenktijd in acht te nemen tussen het eerste gesprek met de arts en het uitvoeren van de abortus (groen).
Toelichting: na het eerste gesprek bij de huisarts of de arts van de abortuskliniek is er een verplichte bedenktijd, omdat een vrouw vrijwillig en welbewust moet kunnen kiezen voor een abortus. Ook de behandelend arts moet ervan overtuigd zijn dat haar keuze vrijwillig en weloverwogen is.
- Als een meisje jonger is dan achttien jaar moeten de ouders toestemming geven voor een abortus (rood).
Toelichting: alleen als een meisje jonger is dan zestien jaar. Geven ze geen toestemming, dan kan het meisje naar de huisarts gaan om zijn advies te vragen. Als hij groen licht geeft kan het alsnog buiten de ouders om plaatsvinden.
- De vader heeft het laatste woord over de abortus van zijn ongeborn kind (rood).
Toelichting: de vader heeft juridisch geen recht op ongeborn het kind. Het zelfbeschikkingsrecht van de vrouw over haar lichaam en dus de baby gaan boven de belangen van de vader. Ook een stap naar de rechter biedt in dit geval voor de man geen mogelijkheden, of het nu voor of tegen een abortus is. Dit kan dus tot gevolg hebben dat de man in een later stadium kinderalimentatie moet betalen. Ook als hij nooit heeft gewild dat het kind werd geboren. Bron: <https://nl.hellolaw.com/juridisch-nieuws/toestemming-vader-nodig-voor-abortus>

Fiom

Fiom is een stichting die ondersteunt bij ongewenste zwangerschap en afstammingsvragen. Fiom biedt informatie en hulp bij vraagstukken omtrent ongewenste zwangerschap, zoals keuzevragen, afstand doen van je kind en verwerking van een abortus. Fiom helpt ook bij de zoektocht naar biologische familie in binnen- en buitenland en beheert de KID-DNA Databank die een match bij anoniem donorschap mogelijk maakt. Uitgangspunten in het werk van Fiom is de keuzevrijheid van ongewenst zwangere vrouwen en het recht op afstammingsgegevens. Zie <https://fiom.nl>.



Onderdeel 3: Drugsgebruik, drugshandel en het drugsbeleid

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair, in spelvorm

Hulpmiddelen: rode en groene kaartjes



Doel:

Het geven van de juiste informatie en het wegnemen van vooroordelen door de belangrijkste feiten en regels rondom drugs te bespreken. De deelnemers reageren op stellingen door middel van een groen en een rood kaartje. Hiermee kunnen ze aangeven of een stelling juist (groen) of onjuist (rood) is.



Quiz: Drugsgebruik en -beleid in Nederland

- In Nederland wordt van alle Europese landen het meest cannabis (hasj en wiet) gebruikt (rood).
Toelichting: in Frankrijk, Spanje en Tsjechië wordt meer gebruikt.
- In Nederland wordt van alle Europese landen het meest cocaïne gebruikt (rood).
Toelichting: In Engeland en Spanje ligt het gebruik van cocaïne hoger.
- In Nederland wordt van alle Europese landen het meest XTC (een chemische drug) gebruikt (groen).
- Softdrugs (wiet) mag je vrij telen, verhandelen en gebruiken in Nederland (rood).
Toelichting: alleen het telen van wiet voor eigen gebruik is toegestaan. Degenen die geld verdienen met het kweken en verhandelen van deze drugs, zijn strafbaar. Nederland heeft gekozen voor dit beleid om de consument vrijheid te geven en niet onnodig te straffen voor iets wat persoonlijk is. De overheid wil echter wel de herkomst - producenten en handelaren - van drugsgebruik aanpakken.
- Je eigen coffeeshop beginnen voor de verkoop van wiet, kan net zo makkelijk als voor elke andere winkel (rood).
Toelichting: je hebt een vergunning nodig die moeilijk te verkrijgen is. Alleen softdrugs zijn geoorloofd en je wordt streng gecontroleerd. Op deze manier heeft de overheid controle over softdrugsgebruik en is de kans kleiner dat gebruikers in een crimineel circuit terechtkomen.

Meer informatie over het drugsbeleid in Nederland kun je vinden via:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/drugs>

<https://www.drugsinfo.nl/publiek/beleid-en-cijfers/drugs-en-beleid>

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Euthanasie en orgaandonatie

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair, in spelvorm

Hulpmiddelen: rode en groene kaartjes



Doel:

Het geven van de juiste informatie en het wegnemen van vooroordelen door de belangrijkste feiten en regels rondom euthanasie en orgaandonatie te bespreken. De deelnemers reageren op stellingen door middel van een groen en een rood kaartje. Hiermee kunnen ze aangeven of een stelling juist (groen) of onjuist (rood) is.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat hebben jullie gehoord over euthanasie in Nederland?

Extra toelichting bij het bespreken van bovenstaande vraag:

Over euthanasie in Nederland bestaat veel onbekendheid en verwarring. In het buitenland, maar ook bij nieuwkomers. Jullie gaan eerst kijken naar de belangrijkste feiten over euthanasie in Nederland.

In totaal hebben artsen in 2017 6.585 gevallen van euthanasie gerapporteerd. De meeste patiënten bij wie euthanasie wordt toegepast hebben terminale ziektes, zoals uitbehandelde kanker. Euthanasie is geen recht en een arts is niet verplicht om aan de stervenswens van een patiënt gehoor te geven.

Leg uit dat euthanasie alleen mogelijk is onder strenge voorwaarden:

- Er moet sprake zijn van een vrijwillig en weloverwogen verzoek van de patiënt zelf;
- Er moet sprake zijn van uitzichtloos en ondraaglijk lijden van de patiënt;
- De dokter moet met de patiënt tot de overtuiging komen dat er voor de situatie waarin deze zich bevindt geen redelijke andere oplossing is;
- Er moet ten minste één andere, onafhankelijke arts worden geraadpleegd die de patiënt ziet en schriftelijk zijn oordeel geeft over de voorgaande zorgvuldigheidseisen;
- Elk geval van euthanasie moet verplicht worden gemeld;
- Na euthanasie zal een speciale toetsingscommissie nogmaals checken of alles volgens de regels is verlopen.
Een commissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden: een jurist (die ook de rol van voorzitter heeft), een arts en een ethicus.

Zie <https://www.nvve.nl/wat-euthanasie/zorgvuldige-uitvoering>.

Je begrijpt dus dat er nooit zomaar euthanasie kan worden gepleegd, omdat iemand niet meer 'van nut' zou zijn. Euthanasie is alleen mogelijk als het een uitdrukkelijk verzoek van de patiënt zelf is. Niemand anders kan daarover beslissen.

Dat er sprake is van ondraaglijk lijden, voordat iemand gaat denken aan euthanasie, blijkt uit een aangrijpende documentaire van een ernstig zieke vrouw. Anneke lijdt aan de spierziekte ALS en gaat snel achteruit. Haar nichtjes maakten een persoonlijk verslag met hun camera van de lijdensweg tot aan het moment van euthanasie.



Bekijk de volgende fragmenten:

https://www.npo.nl/als-anneke/POMS_S_NOS_9436068

- 0:32 - 1:24, over hoe ze was.
- 6:45 - 9:45, over de aftakeling.
- 30:00 - 32:35, over de gedachte aan euthanasie.

Het is niet altijd eenduidig of euthanasie gepleegd mag worden. Steeds vaker beoordeelt de commissie ingewikkelde euthanasie-aanvragen, zoals van patiënten met vergevorderde dementie of een opeenstapeling van ouderdoms-klachten. Nog ingewikkelder wordt het, als iemand psychisch gezien ondraaglijk lijdt. Of als iemand vindt dat zijn of haar leven voltooid is en geen zin meer heeft. In alle gevallen is zorgvuldigheid een eis en kan een arts worden vervolgd als de euthanasie niet volgens de regels is uitgevoerd.



Zie bijvoorbeeld:

<https://nos.nl/artikel/2195193-eerste-strafrechtelijk-onderzoek-naar-arts-na-euthanasie.html>

Zonder duidelijke toestemming vooraf, kan ook bij dementie geen euthanasie plaatsvinden. Als iemand van gedachten verandert, dan geldt de laatste wens als bepalend. 'Het wettelijk kader is duidelijk,' volgens de Levens-eindekliniek. 'Als iemand op het laatste moment toch aangeeft geen euthanasie te willen, dan moet je het niet doen'.

Tegengeluid

Net als abortus is ook euthanasie een omstreden onderwerp. Er is ook een tegengeluid. Zo waren er bijvoorbeeld tweehonderd artsen die vinden dat je mensen met vergaande dementie (en dus niet meer zelf kunnen beslissen over hun dood) niet zou moeten helpen bij euthanasie, ook al hebben ze die wens van tevoren aangegeven. De groep plaatste in 2017 een advertentie in de krant om dit te bepleiten. 'Onze morele weerzin om het leven van een weerloos mens te beëindigen is te groot', schreven zij.

Zie: <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2157554-artsen-adverteren-tegen-euthanasie-bij-zwaar-dementen.html>.

Ook in de politiek zijn de meningen verdeeld.

Orgaandonatie

Bespreek tot slot de omstreden wet rondom orgaandonatie. Een donor geeft organen en weefsel aan mensen die op een medische wachtlijst staan. Dat gebeurt nadat hij/zij hersendood is en er geen uitzicht meer is op herstel. Nederland heeft een donorregistratiesysteem. Vanaf de zomer van 2020 wil de regering dit veranderen. Vanaf dat moment is iedereen automatisch donor en moet je het aangeven als je géén donor wilt zijn. De reden voor deze wetswijziging zijn de lange wachttijden voor orgaantransplantatie en weefsel. Er zijn te weinig donoren. Tegelijkertijd zijn er veel mensen die eigenlijk geen bezwaar hebben om donor te zijn, maar die hun toestemming alleen nooit hebben geregistreerd. En daarom wordt de registratie omgedraaid: de 'nee'-zegger moet moeite doen.

In 2020 krijgt iedere inwoner van Nederland een brief om te beslissen wat hij/zij wil. Geen besluit betekent geen bezwaar en dus ben je een potentiële donor. De opties waaruit je kunt kiezen zijn: 'Ja, ik wil donor zijn', 'Nee, ik wil geen donor zijn', 'Mijn partner beslist', 'Iemand anders (bijvoorbeeld familie) beslist'. Ook heb je de mogelijkheid om bepaalde organen niet beschikbaar te stellen voor transplantatie. Dit kun je apart vastleggen. Deze keuzes kun je nu al maken via www.donorregister.nl.

Voor meer informatie, bijvoorbeeld in het Arabisch, zie:

<https://www.netinnederland.nl/ar/artikelen/nieuws/2018/Gezondheid.html>



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 14:

- de abortus
- de drugs
- de euthanasie
- zorgvuldig
- de orgaandonatie

Les 15 Kritiek geven en ontvangen in de Nederlandse cultuur



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze les behandelt een praktisch onderwerp waar vrijwel iedere nieuwkomer tegenaan loopt: de directe manier van communiceren van de Nederlander. Regelmatig zorgt die voor misverstanden, afwijzingen en conflicten met mensen die een meer indirecte vorm van communicatie gewend zijn. Andersom kan het lastig zijn om op een passende manier kritische opmerkingen te maken.

Na deze les begrijpen de deelnemers beter waarom Nederlanders een meer directe vorm van communicatie gebruiken. Ze weten hoe ze om kunnen gaan met kritiek, die vaak snel en ongevraagd wordt gegeven en soms hard kan overkomen. Daarnaast leren de deelnemers hoe ook zij eerlijk en directer kunnen communiceren, zonder daarin door te slaan.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de abortus
 - de drugs
 - de euthanasie
 - zorgvuldig
 - de orgaandonatie
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.



Onderdeel 2: Directe en indirecte communicatie

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint en filmfragment



Doel:

Deelnemers een duidelijk beeld geven van directe communicatie, aan de hand van herkenbare situaties uit de praktijk. Het verschil met indirecte communicatie wordt duidelijk. De deelnemers reflecteren op het onderwerp, eventueel aan de hand van eigen ervaringen.



Inhoud:



Bespreek met de deelnemers de volgende twee situaties:

Situatie 1

Je fietst aan het begin van de avond zonder licht over straat. Je bent blij dat je fiets het doet en dat hij niet is gestolen. Opeens roept een onbekende die toevallig langsloopt: 'Hé, je fietslicht doet het niet!'



- Waarom zou deze persoon dat doen?

Situatie 2

Je bent in je land van herkomst. De burens komen bij jou thuis op bezoek en je biedt zelfgebakken taart aan. Je hebt nog niet in de gaten dat er per ongeluk iets mis is gegaan met de hoeveelheid kruiden en suiker die je hebt gebruikt. Je deelt de taart uit en je gasten eten ervan.



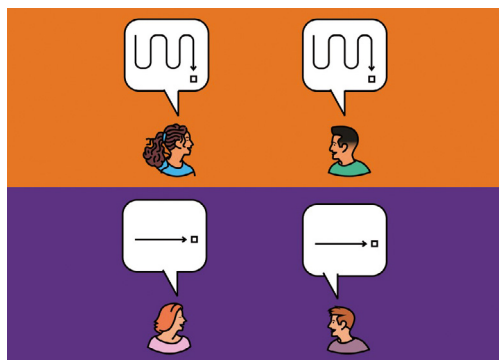
- Wat zal je bezoek zeggen over jouw taart?

Extra toelichting:

In culturen waar niet direct wordt gecommuniceerd, zullen gasten niet snel rechtstreeks tegen je zeggen dat de taart niet lekker is. Ze zeggen bijvoorbeeld 'lekker hoor' of als het echt niet te eten is: 'Bedankt, maar ik heb geen trek in taart'.



- Welk cultuurverschil wordt er op deze afbeelding uitgebeeld?



- Indirecte communicatie

- Directe communicatie

In Nederland communiceren mensen vaak vrij direct en dat kan hard overkomen. Een verzekeringsmaatschappij maakte een reclamefilmje waarin die directheid - soms zelfs lompheid - op een grappige manier wordt getoond. Misschien een tikje overdreven, maar wel typisch Nederlands. Toevallig gaat het in dit voorbeeld ook om taart, kijk maar naar onderstaand filmje van Inshared:

<https://www.youtube.com/watch?v=hYkhFXoWAmA>

Een stuk taart uitspugen is ook onder Nederlanders niet beleefd. Maar er is wel een aantal dingen dat in het filmpje opvalt aan de wijze van communiceren.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Welke manieren van directe communicatie zijn je opgevallen in het filmpje?

Mogelijke antwoorden:

- Er worden harde opmerkingen gemaakt waar anderen bij staan.
- Er worden harde grappen gemaakt, die niet leuk overkomen. Als een Nederlander een taart niet lekker vindt, zou hij kunnen zeggen: 'Laat de volgende keer het taarten bakken maar aan de supermarkt over!'.
- Degene die kritiek krijgt en over wie grappen worden gemaakt, neemt het heel positief op. In de reclame is de taartenbakster zelfs blij met de 'feedback'.
- De anderen zijn ook tevreden. Ze zijn eerlijk geweest en ze hebben 'opbouwende kritiek' gegeven waar de ander wellicht wat aan heeft.

Nederlanders vinden eerlijkheid en directheid goede eigenschappen. Dat merk je bijvoorbeeld aan de gemakkelijke manier waarop men opmerkingen maakt over een ander en de manier van corrigeren of kritiek geven. Je zult ook merken dat Nederlanders graag de 'andere kant van het verhaal' benadrukken. Het met iemand niet eens zijn is normaal. Men reageert dan bijvoorbeeld met: 'Ja, maar...' of 'Dat is wel zo, maar...' of 'Aan de andere kant is het ook zo dat...'



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Heb je al eens ervaren dat mensen zo reageerden? Kun je een voorbeeld noemen?



Onderdeel 3: Kritiek geven in individu- en groepsgerichte culturen

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: tafel met 5 stoelen voor het rollenspel



Doel:

Verschillen in communicatie hebben te maken met cultuurverschillen die in voorgaande lessen zijn besproken. Doel van dit onderdeel is de opgedane kennis over cultuur te verbinden met verschillende manieren van communicatie, waardoor men de oorzaken van de Nederlandse directheid gaat begrijpen. Misverstanden en frustratie in de praktijk kunnen zo worden voorkomen. Rollenspellen maken de verschillen in communicatie zichtbaarder.



Inhoud:

We beginnen dit onderdeel met een kort rollenspel om een cultureel verschil in het geven van kritiek te verhelderen. Gebruik een tafel met vijf stoelen als vergaderruimte en nodig vier vrijwilligers uit om rond de tafel te gaan zitten. Ze hoeven niets te zeggen (anders is men misschien bang om mee te doen). Eén persoon heeft een pen in zijn hand waarmee hij constant tikt. Als trainer ga je naast die persoon zitten.



Toelichting bij het rollenspel:

In veel niet-westerse culturen denk je na over de sfeer die jouw kritische mening teweeg zal brengen. Eerst vraag je je af wat de ander zal voelen als jij je kritisch uitlaat. Bovendien wil je niet in de minderheid zijn met je kritiek. Juist als het een negatieve mening betreft, heb je behoefte aan steun van anderen om die uit te spreken. Je zult het niet direct tegen de persoon zeggen, maar je frustraties en ergernissen in het geheim met een ander delen. De kans dat die ander je ook bevestigt, is groter omdat in een groepscultuur mensen sneller meepraten en niet snel een afwijkende mening geven. Zo kan een verhaal de ronde doen dat de persoon in kwestie pas te horen krijgt wanneer anderen het verhaal hebben bevestigd. En dat komt dan meestal extra zwaar over.

Rollenspel 'kritiek en cultuur'

Groepsgerichte cultuur

Een groepje van vijf personen zit aan een tafel. Eén persoon zit voortdurend te tikken met zijn pen. De trainer naast hem ergert zich, maar zegt niets. Met een blik van afkeuring kijkt hij vragend naar de andere personen aan tafel. Kijk welke reactie ontstaat. Waarschijnlijk maakt die persoon een instemmend gebaar of is er een instemmende blik zichtbaar, maar zal hij of zij ook niets zeggen. De trainer wisselt met de andere drie personen ook non-verbale signalen uit die de ergernis bevestigen. Pas dan zegt de trainer: 'WIJ worden allemaal gek van jouw getik. Kun je daarmee stoppen?'

Individu-gerichte cultuur

Een groepje van vijf personen zit aan een tafel. Eén persoon zit voortdurend te tikken met zijn pen. Zomaar uit het niets zegt de trainer op geërgerde toon: 'Doe alsjeblieft niet zo irritant met je pen! IK word er helemaal gek van!'. Observeer hoe de persoon met de tikkende pen reageert. Waarschijnlijk zal deze schrikken of blozen en direct stoppen met het getik.



Stel aan de deelnemers de volgende vragen:

- Welke verschillen hebben jullie gezien? Wat valt jullie op in deze twee voorbeelden?

Aan de personen aan tafel:

- Hoe hebben jullie de eerste wijze van communiceren ervaren?
- En de tweede?

Binnen een individu-gerichte cultuur is het normaal dat een persoon zegt wat hij denkt, dus ook wat hem ergert. Een kritische mening over iets of iemand wordt makkelijker gegeven dan binnen een groepsgerichte cultuur. Het is niet noodzakelijk dat anderen het met je eens zijn en daardoor is het meestal ook niet de mening van een groep. Waarschijnlijk is er niet uitgebreid over gesproken met anderen. Dat hoeft ook niet, want in Nederland kan een persoonlijke mening net zo makkelijk worden geuit als een groepsmening. Dat betekent dus ook dat je minder hoeft te schrikken wanneer je kritiek krijgt. De kritiek komt van één persoon en het houdt niet in dat je door een hele groep wordt afgekeurd.

Leg uit dat wanneer in een groepscultuur kritiek wordt geuit, er vaak al veel tijd overheen is gegaan. Een situatie kan daardoor makkelijker escaleren. Een Nederlander heeft geleerd sneller te reageren in dit soort situaties. Als nieuwkomer uit een indirecte groepscultuur, zou je kunnen denken dat die persoon wel heel snel boos is en dat daar meer achter moet zitten. Waarom zou hij anders zo reageren? Maar de kans is groot dat er verder niks achter zit. De reactie past binnen de Nederlandse cultuur. Hier krijg je een mening of kritiek veel sneller te horen dan in een cultuur met indirecte communicatie.

Doordat Nederlanders over het algemeen een directe manier van communiceren hebben, zeggen ze meestal precies waar het op staat. Er zit geen verborgen boodschap achter de mening of kritiek. Probeer alleen te reageren op de inhoud en de boodschap die je letterlijk hoort. Wees niet bang dat er dieperliggende kritiek achter de woorden zit. Anders had men dat waarschijnlijk wel gezegd.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Eergevoel en tips bij het ontvangen en geven van kritiek

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint met tips



Doel:

Praktische tips geven voor het omgaan met kritiek. De deelnemers leren hoe ze kritiek kunnen geven en ontvangen. Daarvoor wordt verband gelegd met de les waarin eergevoel centraal stond. Voorbeelden uit de praktijk maken de les voor de deelnemers concreet.



Inhoud:

In eerdere lessen hebben we het gehad over de verschillen tussen culturen die erend denken en praktisch denken en tussen schaamte- en schuldcultuur. Ook die aspecten spelen een belangrijke rol binnen de manier van communiceren. Een Nederlander zal zich niet snel schamen vanwege de kritiek van een groep. Hij zou zich misschien schuldig voelen, omdat er bijvoorbeeld een fout is gemaakt. Maar een diep gevoel van schaamte ten opzichte van een grotere groep heeft hij niet. Juist omdat in een schuldcultuur fouten zo schadelijk zijn, moeten die door duidelijke kritiek in de toekomst worden voorkomen.

In een schaamtecultuur kan kritiek gezichtverlies met zich meebrengen. Daarom wordt kritiek veel meer indirect geuit. Een leraar in een schaamtecultuur zal eerder in het algemeen klagen over te laat komen in de klas, terwijl hij indirect een specifiek persoon aanspreekt. In een schuldcultuur zal de schuldige direct worden aangesproken.

Eergevoel is in de praktische cultuur van Nederland minder belangrijk. Men zal dus geen kritiek geven om je bewust te beschuldigen waar anderen bij zijn. Nederlanders willen je niet beschamen, maar een probleem benoemen of hun mening uiten. Voor veel Nederlanders is het daarom makkelijker om de persoon te scheiden van het gedrag of de functie. Kritiek is niet gericht op de persoon en zijn reputatie, maar op zijn functioneren. Als jouw werkgever een kritische opmerking maakt over je werk, dan zegt hij niet dat je een slechte werknemer bent. Hij wil alleen dat je je manier van werken verbetert. Misschien voelt het als een persoonlijke aanval, maar men verwacht in Nederland dat je het 'professioneel' opvat, als een correctie van je gedrag als werknemer.

In Nederland vindt men het ook belangrijk om een mening van een feit te onderscheiden. Je hebt vast wel eens iemand horen zeggen: 'Dat is jouw mening'. Iemand probeert daarmee te zeggen dat het volgens jou zo kan zijn, maar dat het geen feit is. Denk bijvoorbeeld aan de temperatuur in een kamer. Het is een feit dat het 21 graden is. Of die temperatuur als warm of koud wordt ervaren, is een persoonlijke mening (die ook nog eens door je cultuur of afkomst gevormd kan zijn).



Oefening: feedback ontvangen

Schets de volgende situatie:

Op je werk heeft je werkgever je een opdracht gegeven. Hij praatte nogal snel, maar je maakte uit zijn verhaal op dat je alle blauwe dozen op stelling C moest zetten. Je hebt nog aan je collega Ahmed gevraagd of je dat goed hebt begrepen en Ahmed zei: 'Ja, doe dat maar'. Je hebt dus alle blauwe dozen op stelling C gezet en dat was een flinke klus. De volgende dag spreekt je werkgever je aan. 'Je moet niet denken dat ik het niet heb gezien,' zegt hij. 'Je hebt die blauwe dozen zomaar ergens neergezet. Ik heb duidelijk gezegd dat de blauwe dozen naar stelling E moesten en de rode dozen naar stelling C. Je hebt me geen vragen gesteld of gezegd dat je het niet snapte. Het komt over alsof je niet goed luistert. Nu lopen we achter met het werk. Ga het maar snel in orde maken!' Je baalt ervan, want je hebt hard gewerkt.

Rollenspel:

Vertel deelnemers dat we deze situatie gaan naspelen in tweetallen en gaan ervaren hoe je op je werkgever reageert. Geef aan dat deelnemers 5 minuten hebben en dat jullie daarna zullen nabespreken. Laat de deelnemers beginnen bij de baas die zegt: 'Het komt over alsof je niet goed luistert. Nu lopen we achter met het werk. Ga het maar snel in orde maken!' De ene deelnemer is de werkgever, de andere de werknemer die reageert.

Oefening: feedback ontvangen

- Wat zou je in Nederland over het algemeen gezien als een goede reactie kunnen beschouwen?

Extra toelichting op de antwoorden die gegeven worden:

Het kan moeilijk zijn om (negatieve) feedback te krijgen. Het is in belangrijk om te reageren zonder heftige emoties. In Nederland is het gebruikelijk dat er op een vrij directe manier feedback wordt gegeven. Er wordt verwacht dat je hier mee om kunt gaan.

1. Zie feedback als een cadeau

Veel mensen zien feedback als een bedreiging. Het is natuurlijk ook niet gemakkelijk om te horen dat je iets niet goed hebt gedaan. Maar zonder feedback kun je niet leren! Laat de ander dus merken dat je openstaat voor feedback. Dit doe je door actief te luisteren. Ga niet stoïcijns door met werken, maar stop even waar je mee bezig bent en kijk de ander aan.

2. Probeer de ander te begrijpen

Bij het ontvangen van feedback is het van belang om door te vragen. Vraag naar concrete voorbeelden. Want als je om toelichting vraagt, wordt het voor jezelf duidelijker wat je zou kunnen veranderen aan je gedrag of manier van werken. Check of je elkaar begrijpt: 'Als ik het goed begrijp, denk je dat ik de dozen zomaar ergens neerzet, klopt dat?'

3. Vraag ook om suggesties om jouw gedrag te veranderen

Daardoor laat je merken dat je de ander serieus neemt en dat je je gedrag kunt aanpassen. Bovendien krijg je van de ander precies te horen wat hij graag van jou wil.

4. Schiet niet in de verdediging

Feedback is géén aanval op jouw persoonlijkheid, al voelt dat vaak wel zo. Veel mensen vinden het dan ook lastig om de ander gelijk te geven. In de verdediging schieten is geen goede methode, want daarmee ontken je de waarnemingen van de ander. De ander heeft waarschijnlijk goed nagedacht over zijn feedback. Daarom is het belangrijk dat je om verduidelijking vraagt.

5. Bedank de ander

Onthoud dat feedback geven net zo moeilijk is als feedback ontvangen. De ander wil niet dat de werksfeer wordt bedorven en hij wil al helemaal niet dat jij hem niet meer aardig vindt. Daarom is het heel dapper van hem om feedback te geven. Toon je waardering door de ander te bedanken voor zijn eerlijkheid en openheid en laat weten dat je zijn feedback ter harte neemt.



Oefening: feedback geven

Herinner de deelnemers eraan dat jullie in les 7 al een oefening hebben gedaan met het geven van feedback (kritiek). Het ging over een werkgever die een werknemer zonder overleg heeft ingepland in het rooster. De deelnemers hebben in die les geoefend hoe je duidelijk kunt maken dat je het er niet mee eens bent dat het rooster is bepaald zonder overleg.

In deze les een ander voorbeeld over het geven van feedback

Je zoon van 8 jaar zit in groep 4 van de basisschool. Op een ochtend breng je hem naar school en zie je dat iedereen een ontbijt voor een andere leerling heeft meegenomen. Je zegt tegen de juf dat je er niets van wist en schaamt je. De juf zegt: 'Ik heb vorige week toch een brief aan uw zoon meegegeven?'. Je hebt wel een brief gezien, maar je hebt de brief niet goed begrepen, omdat je Nederlands nog niet zo goed is. Het zou fijn zijn geweest als de juf de dag van tevoren nog even had gezegd dat er een ontbijt meegenomen moest worden. Later op de dag ga je naar haar toe om dit te zeggen.

Speel als trainer de leerkracht en vraag enkele deelnemers om de beurt naar voren te komen om de ouder te spelen. De deelnemer neemt het initiatief en stapt op de leerkracht af.



Nabespreking feedback geven

1. Wacht niet te lang met de feedback

Je doet de ontvanger van de feedback het grootste plezier als je meteen feedback geeft en hier dus niet lang mee wacht. Kies wel het goede moment voor het geven van de feedback, dus niet als een van jullie haast heeft, of als iemand erg geëmotioneerd is, bijvoorbeeld.

2. Houd het bij observaties

Probeer emoties achterwege te laten en zeg geen dingen als: 'Ik ben boos!' of 'Ik schaamde me', maar houd het bij de feiten: 'Ik kan de brieven nog niet zo goed lezen.'

3. Zorg dat je commentaar specifiek is

Wees duidelijk waar het precies over gaat en hoe het op jou is overgekomen.

4. Geef alleen feedback op veranderbaar gedrag

Iemand heeft er niets aan als je hem aanspreekt op dingen die hij niet kan veranderen.

5. Check of je gesprekspartner je feedback heeft begrepen

Je gesprekspartner kan dan wel ja zeggen en knikken, maar heeft hij jouw boodschap daadwerkelijk begrepen?

6. Praat zoveel mogelijk in de ik-vorm

Je beschuldigt de ander niet, maar wilt hem/haar alleen wat leren. Praten in de ik-vorm is daar een voorwaarde voor.

7. Stel een oplossing voor

Geef aan hoe je het graag zou willen zien van de ander, door bijvoorbeeld te zeggen: 'Ik zou het fijn vinden als u de volgende keer even tegen mij kunt zeggen wat ik moet doen.'

Ook op je werk is het goed om te zeggen wat je wilt en je mening te laten horen. Denk niet te snel dat een werkgever dat niet interesseert of niets kan of wil doen. Als iets onmogelijk is, dan zegt hij dat wel. In Nederland moet je als werknemer op een directe manier durven uiten in plaats van indirect te communiceren door middel van (heftige) emoties. Word niet boos en probeer rustig te blijven. Dat heeft vaak meer effect. Je doet er goed aan om deze belangrijke leerpunten te oefenen in de praktijk. De manier waarop je een boodschap overbrengt is belangrijk.



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 15:

- (in)direct
- de kritiek
- de feedback
- de reactie
- verwijten

Les 16 Non-verbale communicatie en voorbereiden interview



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Het doel van deze les is om de deelnemers meer inzicht te geven in de cultuurverschillen in de non-verbale communicatie. Verschillende interpretaties van gedrag kunnen leiden tot misverstanden en irritaties.

Daarnaast is het doel om de deelnemers te leren hoe zij een interview met iemand met een Nederlandse achtergrond kunnen voorbereiden en waarom dit nuttig is.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - (in)direct
 - de kritiek
 - de feedback
 - de reactie
 - verwijten
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken.
 - Reflecteer op het onderwerp feedback geven. Als er niets spontaan naar voren komt, kan de trainer samen met de deelnemers een ergernis uit het dagelijks leven bedenken. Neem bijvoorbeeld een jongen die tegenover je in de bus zijn schoenen op de stoel naast je plaatst. Vraag aan de deelnemers of ze er wat van zouden zeggen en hoe. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woordente herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Vertel wat er opviel in het nieuws waarbij non-verbale communicatie een rol speelt. Leg ook uit wat het onderwerp is dat jullie vandaag gaan behandelen.



Onderdeel 2: Non-verbale communicatie en lichaamstaal

Duur: 30 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: twee stoelen en een muts of pet



Doel:

Inzichten en vaardigheden opdoen in het herkennen van culturele verschillen bij non-verbale communicatie en lichaamstaal. Deze nieuwe kennis en inzichten verwerken de deelnemers d.m.v. praktische oefeningen.



Inhoud:

Cultuurverschillen kunnen in zowel verbale als non-verbale communicatie een rol spelen. Bij non-verbale communicatie kun je denken aan gebaren, gezichtsuitdrukkingen, intonatie en zithouding.



- Kennen jullie een handgebaar dat in de Nederlandse cultuur iets anders betekent dan in een andere cultuur?

Extra toelichting op de antwoorden:

In Afrika kun je iemand roepen door de handpalm naar beneden te houden en de vingers op en neer te bewegen. In het Midden-Oosten houd je je hand in je zij en worden de vingers op en neer bewogen. In Nederland gebruikt iemand vaak de hele arm als hij/zij haast heeft, maar ook alleen de wijsvinger kan in dat geval gebruikt worden. Meestal wordt dit gebaar gebruikt om een kind te roepen. Maar ook als je een volwassene op die manier roept, zal diegene dat niet snel als beledigend ervaren. In veel culturen is dat wel het geval.

Als je in Frankrijk, Syrië of Iran met je wijsvinger op je voorhoofd tikt, betekent dit dat je iemand slim vindt. In Nederland zeggen we met dit gebaar dat de persoon in kwestie gek is. Met gebaren laten zien dat iemand slim is doet een Nederlander door tegen de slaap te tikken: 'koppie, koppie'. In Frankrijk, Syrië en Iran betekent het tikken op de zijkant van het hoofd juist dat je een persoon dom vindt. In Iran moet je ook niet vreemd opkijken als iemand boos reageert als je je duim opsteekt. Dat heeft daar namelijk ongeveer dezelfde betekenis als een opgestoken middelvinger in Nederland. Een rondje maken van duim en wijsvinger als teken van goedkeuring, betekent in Frankrijk juist dat iets of iemand een 'nul' is en in het Midden-Oosten is het zelfs een obscene gebaar.

Zie ook: <https://blog.tjingo.nl/2013/03/14/reisadvies-let-op-met-handgebaren-tijdens-uw-vakantie/>

In een nieuw land waar je de taal nog niet goed spreekt, is non-verbale communicatie extra belangrijk. Je kunt daarmee positieve of juist negatieve reacties oproepen. Zeker bij officiële afspraken of het maken van nieuwe contacten zijn je lichaamshouding en gebarentaal erg belangrijk.

Hoe belangrijk dit precies is gaan de deelnemers bekijken en ervaren aan de hand van een rollenspel. De trainer zet twee stoelen naast elkaar, voor de groep.

Rollenspel 1:

De trainer of tolk gaat zitten op een van de stoelen. Hij of zij draagt een muts die is afgezakt tot de rand van zijn of haar ogen en kijkt naar beneden. Na een paar ogenblikken zet de trainer of tolk de muts of pet af en gaat rechtop op de andere stoel zitten, terwijl hij of zij rustig de groep rondkijkt.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe komt deze persoon op de eerste stoel op jullie over? Wat denken jullie over hem of haar?
- Hoe komt deze persoon over nadat hij of zij is gaan verzitten? Wat denken jullie nu over deze persoon?

Mogelijke antwoorden:

Op de eerste stoel: komt gesloten en afhoudend over, heeft een denkbeeldige muur om zich heen, wil liever geen contact en sluit zich af.

Rollenspel 2:

De trainer of tolk komt binnen, geeft de deelnemers een slappe hand, kijkt daarbij niemand aan en mompelt 'Hallo'..



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe komt dit over op jullie?
- En hoe komt dit over in de Nederlandse cultuur?

Extra toelichting:

Een slappe hand en iemand niet aankijken als je jezelf voorstelt, komt als verlegen over, of zelfs negatief. Alsof je niet oprecht geïnteresseerd bent in de persoon tegenover je en niet meent wat je zegt. Iemand niet aankijken wekt een onzekere, ongeïnteresseerde of onbetrouwbare indruk. Geef dus een stevige handdruk (doe dit ook weer niet zo stevig dat het pijn doet) en kijk iemand aan.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 3: Voorbereiding interviews – De instructies

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Deelnemers voorbereiden op een interview met een Nederlander. Het doel van dit interview wordt uitgelegd en ze krijgen instructies hoe ze dit aan moeten pakken. Ook weten ze na het behandelen van dit onderdeel hoe ze op een juiste manier vragen kunnen stellen. Het interview wordt gezamenlijk voorbereid. Er wordt nagedacht over de vragen die je de Nederlander kunt stellen, zodat je meer te weten komt over zijn mening, manier van denken en beleving van de Nederlandse cultuur.

Maak de deelnemers duidelijk wat het doel is van deze interviewopdracht:

- Je hebt al veel over verschillende culturen, de Nederlandse waarden en communicatie geleerd. Nu ga je het geleerde toepassen in een interview met een Nederlander.
- Je zult merken dat Nederlanders makkelijker contact maken als iets een praktisch of nuttig doel heeft. Als je vraagt: 'Wilt u meewerken aan een opdracht voor mijn inburgering?', dan is de kans groot dat iemand 'Ja' zegt en daar tijd voor vrijmaakt.
- Door het stellen van vragen toon je interesse in een persoon en dat helpt bij het voeren van gesprekken. Na het oefenen van dit interview, kun je het stellen van vragen vaker toepassen in gesprekken met (on)bekenden.
- Je toont je inzet om te integreren en de geïnterviewde zal je inzet en je interesse in hem of haar waarderen.

Instructies

- Je gaat een gesprek voeren met één persoon aan wie je alle vragen stelt.
- Het moet een interview zijn met iemand die je nog niet eerder hebt gesproken. Een docent of mentor is dus geen geschikte kandidaat. Benader bijvoorbeeld een buurman of buurvrouw of vraag of een bekende je wil voorstellen aan een nieuw persoon.
- Maak het officieel: leg duidelijk uit waarom je dit doet en plan een afspraak. Nederlanders nemen het dan ook serieus.
- Als je getrouwd bent: man en vrouw doen ieder een eigen interview met twee verschillende personen. Je mag elkaar wel helpen met de taal.
- Zorg dat je vandaag of morgen al een afspraak maakt. Nederlanders vinden het over het algemeen handig om dit in te plannen.
- Het interview moet volgende week klaar zijn. Neem het dan ook mee naar de les.
- Het interview moet worden uitgewerkt op papier! Je kunt het onmogelijk allemaal onthouden.
- De uitwerking mag in je eigen taal. Probeer het tijdens de volgende les wel in het Nederlands te presenteren.
- De vragen gaan we na de pauze gezamenlijk opstellen. Dit is de vragenlijst die je gaat gebruiken. Geen eigen vragen dus, want we willen de antwoorden vergelijken.
- De vragen die we maken, schrijf je op en stel je ook op die manier.
- Je mag de antwoorden niet in laten vullen door je interviewkandidaat. Het gaat om het gesprek en de interactie en dat je moeite doet om te luisteren en te begrijpen.
- Als je een antwoord niet begrijpt, vraag dan of ze het nog een keer simpeler willen zeggen. Neem een woordenboek of 'Google translate' mee. Het interview is ook een oefening in het gebruik van de taal!
- Neem eventueel een tolk mee die je kan helpen als je het Nederlands onvoldoende beheerst.

Vragen stellen

Goede vragen stellen kun je leren en zijn belangrijk in de omgang met elkaar. De manier waarop je vragen stelt kan namelijk heel verschillende reacties oproepen. Stel, je zoon of dochter is te laat thuis. Je zou dan kunnen zeggen: 'Je bent alweer te laat. Was je weer bij die stomme vrienden van je?' De kans is klein dat er met deze vraagstelling een open gesprek ontstaat, waarin je een eerlijk antwoord krijgt. Stel dat je anders formuleert en zegt: 'Ik zie dat je te laat bent. Waar was je?' Deze manier van vragen stimuleert een open en eerlijke reactie en komt de relatie ten goede.

Het is belangrijk dat we een lijst van 'open' vragen gaan opstellen. Als je bijvoorbeeld vraagt: 'Hebt u contact met uw familie?' zal iemand daarop antwoorden met ja of nee. Dit noem je een gesloten vraag. Je weet dan nog steeds niets bijzonders. Bovendien begrijpt de ander waarschijnlijk niet waarom je dit vraagt.

Zorg er ook voor dat je positieve vragen stelt, dus niet: 'Waarom zorgen Nederlanders niet voor hun ouders als ze oud worden?' Met zo'n vraag spreek je bovendien een oordeel uit. Beter is: 'Hoe gaan Nederlanders om met hun ouders als die oud zijn en hulp nodig hebben?'

Begin je interview met een leuke vraag als binnenkomer en bewaar de wat moeilijkere of gevoelige onderwerpen voor een later moment in het gesprek.



Onderdeel 4: Voorbereiding interviews - vragen opstellen

Duur: 35 min

Werkvorm: eerst in groepjes en daarna plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint/flip-over met onderstaande vraag



Doel:

Gezamenlijk interviewvragen bedenken, waarbij alle deelnemers worden betrokken. Iedereen mag zijn/haar vragen inbrengen. Dat verhoogt de motivatie en geeft een goed beeld van wat de deelnemers willen weten over Nederlanders.



Inhoud:



Bedenk een aantal vragen over de kernwaarden van de Nederlandse cultuur.

Vorm groepjes van drie à vier personen. Elk groepje bedenkt gezamenlijk tien vragen die jullie zouden willen stellen aan een Nederlander. Alles wat tot nu toe in de lessen is besproken kan hierin terugkomen. Zolang het maar over de Nederlandse cultuur gaat en hoe die wordt beleefd door de Nederlander. Na het opstellen van de vragen per groepje komen de deelnemers weer bij elkaar. Jullie selecteren met elkaar de beste vragen van alle groepjes en stellen gezamenlijk de definitieve vragenlijst op die iedere deelnemer zal gebruiken. We schrijven de vragen op en iedereen neemt zijn eigen lijst mee. De trainer zorgt eventueel voor kopieën.

Een voorbeeld van een interview

De deelnemer heeft een afspraak met een Nederlander. Nadat hij zich heeft voorgesteld, geeft hij een korte introductie: 'Bedankt dat u wilt meewerken aan mijn interview! Het is voor een training die hoort bij mijn inburgering. Daarmee probeer ik de belangrijkste waarden van de Nederlandse cultuur te leren kennen. Van uw antwoorden op mijn vragen maak ik daarom een verslag. Uw naam wordt niet genoemd en het interview is alleen voor persoonlijk gebruik.'

Voorbeeld van een vragenlijst:

1. Wat voor soort eten vindt u kenmerkend voor de Nederlandse cultuur?
2. Wat is volgens u een verschil tussen de Nederlandse cultuur en mijn cultuur?
3. Welke rol spelen uw ouders wanneer u een belangrijke beslissing moet nemen?
4. Hoe zouden mannen en vrouwen volgens u de zorg voor de kinderen moeten verdelen?
5. Stel dat uw dochter thuiskomt met de mededeling dat ze wil trouwen met een vluchteling, wat zegt u dan?
6. Vindt u het belangrijk om precies op tijd te komen op een afspraak? Waarom?
7. Welke culturele gewoonte van buitenlanders vindt u vreemd?
8. Hoe gaat u om met uw baas op het werk? (Mag u hem/haar tegenspreken?)
9. Hebt u een agenda? Waarom vindt u het belangrijk om een agenda bij te houden?
10. Wat verwacht u van uw kinderen wanneer u oud wordt? Zou u ervoor kiezen om bij hen in huis te komen wonen?



Tot slot bespreek je met de deelnemers de volgende vraag:

- Hoe gaan jullie iemand vinden voor het interview?



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 16:

- de communicatie
- non-verbaal
- de lichaamstaal
- de voorbereiding
- het interview

Les 17 Culturele waarden op de werkvloer: Bespreking interviews deel 1



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In het eerste deel van deze les besteden we aandacht aan culturele waarden op de werkvloer. De deelnemers kunnen zich hierdoor een beter beeld vormen van wat werken in Nederland inhoudt. Zij kunnen culturele waarden op de werkvloer beter herkennen en ze weten wat een Nederlandse werkhouding typeert. Werken in de haven en bij de politie worden als voorbeelden besproken. De deelnemers zien in dat de waarden vrijheid en gelijkheid ook hier een belangrijke rol spelen.

Tijdens deze les worden ook de interviews met Nederlanders besproken, die de deelnemers hebben afgenomen. Door die interviews hebben ze de theorie gekoppeld aan de praktijk en gehoord welke betekenissen Nederlanders aan hun culturele uitingen geven. Door het vergelijken van de antwoorden wordt een rode draad zichtbaar, ondanks grote verschillen in opvattingen tussen mensen binnen de samenleving. Ze begrijpen ook dat cultuur meestal een vanzelfsprekendheid is en dat mensen het lastig vinden om de eigen cultuur uit te leggen aan een ander. Door ervaringen te delen tijdens deze les krijgt de opgedane kennis meer verdieping.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de communicatie
 - non-verbaal
 - de lichaamstaal
 - de voorbereiding
 - het interview
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.

**Thema van deze les verduidelijken:**

Bespreek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.

Maak een goede overgang van non-verbale communicatie naar verschillen in culturele waarden op het werk, door beide thema's te combineren. Laat bijvoorbeeld deze video zien over de eerste indruk bij een sollicitatiegesprek:

https://www.netinnederland.nl/speel~POMS_MAX_5928236~deel-7-de-eerste-indruk~.html

Laat deze video zien, zodat deelnemers meer leren over het voeren van een goed sollicitatiegesprek:

https://www.netinnederland.nl/speel~POMS_MAX_5928235~deel-8-het-sollicitatiegesprek~.html

**Onderdeel 2: Culturele waarden op de Nederlandse werkvloer**

Duur: 25 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: scherm met documentaire van [netinnederland.nl](https://www.netinnederland.nl).

Er is gekozen voor de versie met Nederlandse ondertiteling. Een versie met Engelse ondertiteling is ook beschikbaar op de website.

**Doel:**

Leren hoe de culturele waarden op de werkvloer in Nederland tot uiting komen, zodat nieuwkomers zich een betere voorstelling kunnen maken van werken in Nederland. Als je nog nooit hebt gewerkt in Nederland is dat moeilijk. We benadrukken dat je er pas echt achterkomt hoe die culturele waarden tot uitdrukking komen als je een baan hebt. Het meeste leer je in de praktijk en bovendien gaan dingen in elk bedrijf weer anders.

**Inhoud:****Bekijk samen met de deelnemers de volgende fragmenten:**

De Havenarbeiders: <https://www.netinnederland.nl/media/de-strijd.html>

- Fragment 1:20 - 7:17.

De zaak Breman: <https://www.netinnederland.nl/media/de-strijd.html>

- Fragment 30:00 - 36:29.

**Stel de deelnemers daarna de volgende vragen:**

- Welke cultuurverschillen tussen werken in Nederland en werken in jouw land van herkomst vielen je het meest op?
- Welke Nederlandse waarden herkende je in de fragmenten?

Aanvulling op de genoemde antwoorden:

Benoem bijvoorbeeld de vrijheid van meningsuiting van de havenarbeiders en de gelijkheid binnen het bedrijf Breman.



Onderdeel 3: Dilemma's rondom culturele waarden op de werkvloer

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: scherm met NOS-video's



Doel:

Duidelijk maken dat ook op de werkvloer de waarden vrijheid en gelijkheid een belangrijke rol spelen. Dat wordt goed zichtbaar bij het beroep van politieagent. Godsdienstvrijheid kan bijvoorbeeld botsen met de eisen die worden gesteld aan het voorkomen van een agent.



Er is een tekort aan politiemensen van allochtone afkomst. Kijk eens naar

<http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2112740-te-weinig-agenten-van-buitenlandse-afkomst-bij-politie.html>.

Bekijk het fragment vanaf het begin tot ongeveer 2:39.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wat is jouw beeld van de politie in je land van herkomst en in Nederland?
- Begrijp je dat sommige Nederlanders met een migratieachtergrond een slecht beeld hebben van de politie in Nederland?
- Hoe zou de politie het imago bij mensen uit niet-westerse culturen kunnen verbeteren?

Werken bij de politie betekent dat er bepaalde eisen zijn aan je voorkomen worden gesteld. Je mag een hoofddoek dragen als je op kantoor werkt, maar een politie-uniform in combinatie met een hoofddoek gaan niet samen.

Dat geldt trouwens voor meer combinaties van uniform en uitingen, kijk maar:

<https://nos.nl/artikel/2203801-mag-sarah-nou-voortaan-wel-of-geen-hoofddoek-dragen-bij-de-politie.html>



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Ben je het eens of oneens met het standpunt van de politie over uniform en je eigen keuzes over je voorkomen? Waarom?

Een van de redenen dat Nederlanders met een migratieachtergrond soms een negatief beeld hebben van de politie, is het zogenaamde 'etnisch profileren'. De politie kan iemand staande houden, omdat zij de combinatie van voorkomen en bezittingen opmerkelijk vinden en een bepaalde vorm van criminaliteit binnen een groep vaker voorkomt. Denk bijvoorbeeld aan een jongere met een peperduur Rolex-horloge. Dat kan ook misgaan, als iemand wordt aangehouden die vanwege leeftijd, huidskleur en dure auto, 'verdacht' wordt van drugshandel. Kijk maar naar:

<https://nos.nl/op3/artikel/2108206-typhoon-staande-gehouden-om-combinatie-dure-auto-en-huidskleur.html>



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wat vind je van het feit dat de politie iemand kan aanhouden op de combinatie van voorkomen en bezit, mede gebaseerd op het feit dat er in bepaalde etnische groepen een bepaalde vorm van criminaliteit vaker voorkomt?

Inmiddels is er wel iets verbeterd. Agenten hebben nu een app waarmee ze kunnen zien of een auto al eens onterecht staande is gehouden.

<https://nos.nl/artikel/2207081-proef-agenten-krijgen-app-om-etnisch-profileren-te-voorkomen.html>

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Bespreking interviews - deel 1

Duur: 40 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: de vragenlijst en de antwoorden van de groep



Doel:

De antwoorden van de interviews met Nederlanders die de deelnemers hebben afgenomen, worden besproken. De deelnemers leren ervaringen te delen en te koppelen aan de theorie uit de lessen. Ook wordt het Nederlands geoefend d.m.v. de antwoorden die in het Nederlands zijn geformuleerd. De antwoorden worden met elkaar vergeleken. Bij elke vraag bespreken de deelnemers wat volgens hen de 'gemiddelde' manier van denken is van Nederlanders.



Inhoud:

Iedere deelnemer heeft zijn/haar interview met een Nederlander, die hij/zij nog niet eerder had gesproken, meegenomen. De ervaring leert dat er een aantal deelnemers is dat die de opdracht niet heeft uitgevoerd. Maak de deelnemers heel duidelijk dat volgende week de opdracht af moet zijn en meegenomen moet worden. Ze kunnen de training niet afronden zonder dat ze de opdracht hebben gedaan. Geef duidelijk aan dat de volgende les de laatste kans is om een interview te presenteren.



Bespreking van de interviews:

- Vraag de deelnemers eerst een voor een wie zij hebben geïnterviewd?
- Vertel daarna dat jullie elke vraag een voor een gaan doornemen. Iedereen leest zijn/haar antwoord voor.

Toelichting voor de trainer:

Probeer zo veel mogelijk verband te leggen tussen de antwoorden en de lessen die aan bod zijn geweest. Op die manier herhaal je de lesstof op basis van de praktijk van hun interviews.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Hoe vonden jullie de opdracht? Wat hebben jullie ervan geleerd?

Afhankelijk van het aantal deelnemers kost het meestal veel tijd om alle antwoorden te behandelen. Toch is het belangrijk dat iedereen elke vraag bespreekt die hij of zij gesteld heeft. Daarom staat er een tweede bespreking gepland in de volgende les. Dan komen ook degenen aan de beurt die de opdracht nog niet hadden gedaan. Vertel de deelnemers dat je volgende week verder gaat met het bespreken van de antwoorden en benadruk nogmaals dat iedereen dan echt zijn/haar interview moet meebrengen. Maak nog een keer duidelijk dat je deze training niet kunt afronden zonder het doen van een interview.



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 17:

- de baan
- de staking
- de automatisering
- het uniform
- de bespreking

N.B. in de filmpjes komen 'de staking' en 'de automatisering' voor.



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Het eerste deel van deze les staat in het teken van participatie, de verzorgingsstaat en vrijwilligerswerk. Solidariteit en participatie zijn van oudsher met elkaar verbonden en we besteden zowel aandacht aan het heden als het verleden: van 'vadertje Drees' tot en met mantelzorg. We plaatsen participatie in een bredere context van geschiedenis, cultuur en praktijk. Met als doel dat de deelnemers zich beseffen dat participatie een diepere maatschappelijke waarde is en geen willekeurige regel van de gemeente.

In het tweede deel van de les bespreken we de interviews die vorige week nog niet aan bod zijn gekomen. De deelnemers hebben door het afnemen van deze interviews de theorie gekoppeld aan de praktijk. Zij hebben ook gehoord welke betekenissen Nederlanders aan hun culturele uitingen geven. Door het vergelijken van de antwoorden zien zij de rode draad in de Nederlandse cultuur, ondanks grote verschillen tussen mensen binnen de samenleving. Ze begrijpen ook dat cultuur meestal een vanzelfsprekendheid is en dat mensen het lastig vinden om hun cultuur uit te leggen aan een ander. Door ervaringen te delen tijdens deze les krijgt de opgedane kennis meer verdieping.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de baan
 - de staking
 - de automatisering
 - het uniform
 - de bespreking
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.



Thema van deze les verduidelijken:

Besprek een (actuele) gebeurtenis (nieuwsitem) die aansluit bij het thema van vandaag. Leg daarna uit wat het onderwerp van vandaag is.



Onderdeel 2: Sociaaldemocratie en verzorgingsstaat

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: videofragment van 'netinnerland.nl' (versie met Arabische ondertiteling)



Doel:

Deelnemers kennis laten nemen over de geschiedenis van de verzorgingsstaat. Zij leren hoe uniek het stelsel van o.a. de ouderenzorg is. De praktische kant van de verzorgingsstaat wordt belicht. De deelnemers begrijpen ook dat het een duur stelsel is en waarom we tegenwoordig meer spreken over een participatiesamenleving.



- Zorg voor elkaar

- Zorg door de overheid

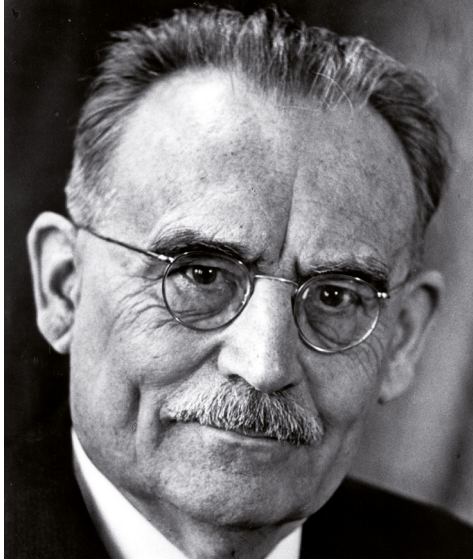
Deze afbeelding symboliseert het cultuurverschil tussen een zorgende samenleving die rijk genoeg is om sociale zekerheid te bieden en een samenleving waar je meer afhankelijk bent van je directe omgeving. Met sociale zekerheid bedoelen we een vangnet van ouderdomsvoorzieningen en uitkeringen bij bijvoorbeeld werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Het vangnet bestaat uit een aantal collectieve regelingen. Dit noemen we de verzorgingsstaat. Dit past bij een meer individugerichte cultuur. Het bovenste deel van de afbeelding symboliseert een samenleving waar het vangnet van de staat niet aanwezig is en waar men afhankelijk is van naasten als hulp, zorg en steun nodig is. Deze manier van zorgen voor elkaar past bij een meer groepsgerichte cultuur.

Hoe is de verzorgingsstaat in Nederland ontstaan?

Na de Tweede Wereldoorlog werd Nederland opgebouwd, deels met de financiële hulp van de Amerikanen. Er is een anekdote dat de Amerikaanse diplomaat van deze hulp bij premier Drees op bezoek kwam en alleen een kopje thee en één droog koekje kreeg. De diplomaat zou toen hebben gezegd dat het geld van de Amerikaanse hulp bij zo'n zuinige premier wel in goede handen moest zijn.

Minister-president Drees was premier van 1948 tot 1958, namens de SDAP (later de PvdA). Hij was een sociaaldemocraat. De sociaaldemocraten zochten een middenweg tussen kapitalisme en de idealen van het socialisme. Sociaaldemocraten hebben in de twintigste eeuw een bepalende rol gespeeld in de West-Europese politiek. Zij stonden aan de wieg van veel sociale wetgeving ten gunste van hun arbeidersachterban. Dit is uitgroeid tot wat we de verzorgingsstaat zijn gaan noemen. Er was veel aandacht voor arbeiders en kwetsbare groepen in de samenleving.

Toen na de oorlog de Nederlandse economie sterk groeide, bleef de situatie van veel ouderen slecht. Tot die tijd waren familie en kerkelijke instellingen verantwoordelijk voor de zorg van arme ouderen. Minister-president Drees bracht daar verandering in en lanceerde een plan om een verzekering in te voeren die het voor mensen mogelijk maakte om na hun 65ste te stoppen met werken. Zo werd de Algemene Ouderdomswet (AOW) in 1956 een feit. De situatie van ouderen verbeterde door deze wet snel en sindsdien herinneren veel ouderen hem als 'vadertje Drees'.



Bekijk samen met de deelnemers het volgende videofragment:

<https://www.netinnederland.nl/ar/artikelen/dossiers/overzicht/verzorgingsstaat.html>

De hulp voor ouderen was oorspronkelijk bedoeld als tijdelijke maatregel, maar werd al gauw een verplichte verzekering. Iedereen die een werkzaam leven heeft in Nederland, betaalt naar draagkracht een premie om later aanspraak te kunnen maken op de AOW.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

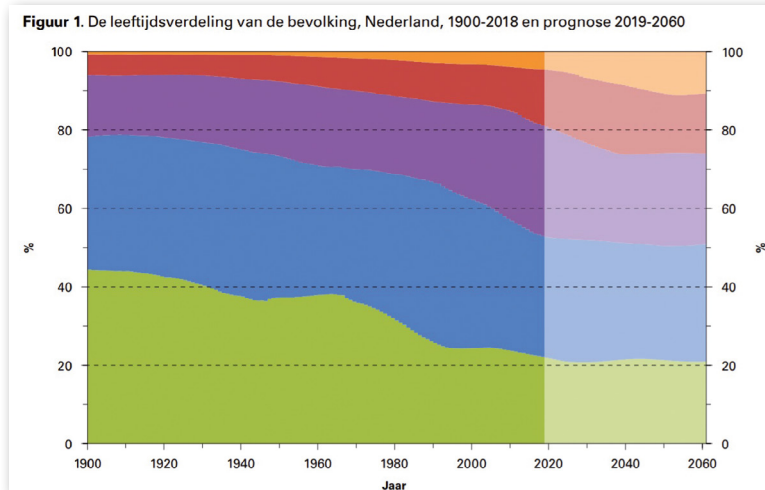
- Welke vormen van sociale wetgeving in Nederland ken je nog meer?

Mogelijke antwoorden:

Kinderbijslag (zolang je minderjarige kinderen hebt), werkloosheidsuitkering (tijdelijke uitkering als je je baan kwijtraakt), bijstand.

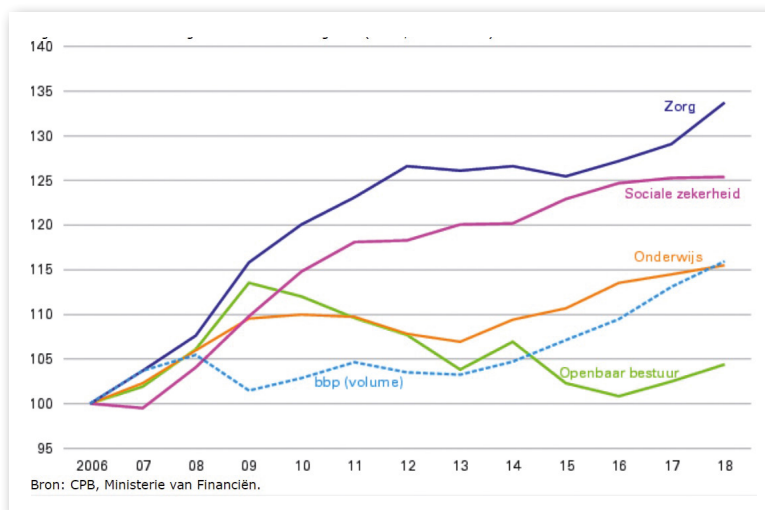
Aan deze voorzieningen en uitkeringen hangt wel een flink prijskaartje. De bewoners van het land betalen deze kosten indirect zelf, omdat alle Nederlanders belasting betalen. Deze voorzieningen worden bovendien steeds duurder als gevolg van de vergrijzing. Het aantal ouderen neemt toe. Daarnaast worden mensen gemiddeld genomen steeds ouder en dat betekent dat er jarenlang AOW moet worden betaald. Ouderen zijn over het algemeen vaker ziek en dus gaan de zorgkosten ook omhoog. De ouderenzorg in Nederland is erop gericht dat ouderen zolang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen. Dit vraagt wel van de mensen in hun omgeving, zoals familie en vrienden, dat zij daar waar nodig ouderen ondersteunen.

Onderstaand figuur laat zien dat het aandeel inwoners van 65 jaar of ouder snel groeit de komende jaren. In hoog tempo stijgt het percentage van 15% naar 25%.



Peter Ekamper & Nico van Nimwegen (2018), *Demografie in het kort: vergrijzing. Demos: bulletin over bevolking en samenleving* 34 (6): 4-7. (Bron: CBS)

Onderstaande grafiek laat zien dat de zorgkosten en de kosten voor sociale zekerheid vanaf 2006 flink gestegen zijn.



Ontwikkeling reële collectieve uitgaven (index, 2006 = 100). Bron: CPB, Ministerie van Financiën. Rijksbegroting 2018

Om het betaalbaar te houden is Nederland aan het veranderen van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. Onder participatiesamenleving verstaan we een samenleving waar iedereen zoveel mogelijk werkt en waar degenen die hulp nodig hebben door de omgeving en vrijwilligers worden geholpen. In de participatiesamenleving in Nederland wordt van iedereen die dat kan, verwacht dat hij of zij een bijdrage levert.



Stel deelnemers de volgende vraag:

- Wat vinden jullie daarvan?

Extra uitleg bij deze vraag:

De verzorgingsstaat is een vangnet dat we graag in stand houden, maar tegelijkertijd betaalbaar moet blijven. Omdat we het geld met zijn allen opbrengen via belastingen en premies, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Iedere bewoner moet zich inspannen om bij te dragen aan de samenleving.



Onderdeel 3: De participatiesamenleving en vrijwilligerswerk

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: nieuwsitems op het scherm



Doel:

Deelnemers aanmoedigen om na te denken over hun bijdrage aan Nederland. Om dit te bereiken bekijken zij een aansprekende video over een Afghaanse tandarts die zich inzet voor minderbedeelden. Het is een voorbeeld van een migrant in wie zij zich mogelijk herkennen. Bovendien krijgen zij door deze video een concreet beeld van de participatiesamenleving. Vervolgens worden de mogelijkheden besproken die de deelnemers zelf hebben om ook iets te betekenen voor de maatschappij.



Inhoud:

Sharif is de eerste vrijwillige tandarts in Amsterdam. Hij zet zich belangeloos in voor daklozen en (ex)-verslaafden, door deze mensen op zondag gratis te behandelen. Sharif komt oorspronkelijk uit Afghanistan.

In deze video vertelt Sharif waarom hij zich belangeloos inzet voor deze groep:

<http://www.at5.nl/artikelen/170944/sharif-is-eerste-daklozentandarts-mijn-achtergrond-leert-je-om-er-voor-je-medemens-te-zijn>

Dankzij de hulp die Sharif en zijn broer bieden aan daklozen en mensen die door omstandigheden geen verzekering meer hebben, hebben wij nu voor het eerst een georganiseerde tandartsenpraktijk voor daklozen in Nederland. Ze werken samen met De Regenboog Groep. Dit is een vrijwilligersorganisatie die precies weet wie van de daklozen zorg nodig hebben. Zie ook: <https://www.deregenboog.org>.

Dit is een mooi voorbeeld van de betekenis van een participatiesamenleving. Niet alleen de overheid zorgt voor haar burgers, maar ook burgers onderling zien naar elkaar om.



• Zorg voor elkaar

• Zorg door de overheid

Leg aan de hand van bovenstaande afbeelding uit dat deze twee verschillende manieren van zorg voor elkaar weer dichter bij elkaar komen in Nederland. Vertel erbij dat het in de Nederlandse samenleving niet alleen gaat om de zorg voor familie en naasten, maar dat je ook een bijdrage levert door vrijwilligerswerk te doen voor een organisatie, zoals bijvoorbeeld helpen op een school of in een buurthuis.

In elke gemeente zijn er instellingen die zich inzetten voor de omgeving, hulpbehoevenden en voor een betere samenleving. Wat zou jouw rol kunnen zijn in de participatiesamenleving? Is er een bepaalde vorm van vrijwilligerswerk of een taak die bij jou zou passen?



Bespreek met de deelnemers de volgende vraag:

- Wie doet er al vrijwilligerswerk of loopt stage? Kun je er iets over vertellen?

Vrijwilligerswerk en stages

Zorg er als trainer voor dat je de informatie over verschillende vormen van vrijwilligerswerk paraat hebt. Leg bijvoorbeeld uit dat ook op de basisschool aan ouders gevraagd kan worden om te helpen bij activiteiten. Vrijwilligerswerk is er dus in meerdere vormen.

Bij structurele activiteiten (met andere woorden: activiteiten die men regelmatig verricht) is het belangrijk om een vrijwilligersovereenkomst af te sluiten. Vertel dat statushouders altijd toestemming moeten vragen aan hun klantmanager voor het verrichten van structureel vrijwilligerswerk.

De klantmanager heeft een kopie nodig van de vrijwilligersovereenkomst. Als je een vergoeding krijgt, moet je dat altijd vooraf melden. Vragen over het vrijwilligerswerk kan men stellen aan de klantmanager.

Stages kunnen statushouders verder helpen bij het opdoen van werkervaring of het leren van de Nederlandse taal. Leg uit dat er voorwaarden zijn verbonden aan het lopen van stage. Denk hierbij aan de duur, de mate waarin er Nederlands gesproken kan worden, de geboden begeleiding en afgesproken leerdoelen. Voor een stage dienen statushouders altijd vooraf toestemming aan de klantmanager te vragen.

Nodig in deze les eventueel iemand uit die meer kan vertellen over vrijwilligerswerk of stages. Of laat de websites zien van organisaties die in de gemeente betrokken zijn bij vrijwilligerswerk. In de regio Leiden is dat bijvoorbeeld iDOE: www.i-doe.nl.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Bespreking interviews deel 2

Duur: 55 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: de vragenlijst en de antwoorden van de groep



Doel:

De antwoorden van de overige interviews met Nederlanders die de deelnemers hebben afgenomen, worden besproken. De deelnemers leren ervaringen te delen en te koppelen aan de theorie uit de lessen. Ook wordt het Nederlands geoefend d.m.v. de antwoorden die in het Nederlands zijn geformuleerd. De antwoorden worden met elkaar vergeleken. Bij elke vraag bespreken de deelnemers wat volgens hen de 'gemiddelde' manier van denken is van Nederlanders.



Inhoud:

Iedere deelnemer heeft zijn/haar interview met een Nederlander meegenomen, die hij/zij nog niet eerder had gesproken. Leg uit dat nu het tweede deel van de interviews wordt besproken.



Bespreking van de interviews:

- Vraag de deelnemers een voor een wie zij hebben geïnterviewd.
- Vertel daarna dat jullie elke vraag een voor een gaan doornemen. Iedereen leest zijn/haar antwoord voor.

Toelichting voor de trainer:

Probeer zo veel mogelijk het verband te leggen tussen de antwoorden en de lessen die aan bod zijn geweest. Op die manier herhaal je de lesstof op basis van de praktijk van hun interviews.



Stel deelnemers de volgende vraag:

- Hoe vonden jullie de opdracht? Wat hebben jullie ervan geleerd?



Onderdeel 5: Afronding

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen

Vraag of iemand nog vragen of opmerkingen heeft over de les.

- Is alles duidelijk?
- Welke Nederlandse woorden stonden centraal vandaag?

Aan het eind van elke les worden vijf belangrijke Nederlandse woorden genoemd om de deelnemers de kern van de les in Nederlandse woorden te laten herinneren. Deze woorden komen in de volgende les tijdens de reflectie weer naar voren.



De woorden van les 18:

- de verzorgingsstaat
- de sociale wetgeving
- de bezuiniging
- de vergrijzing
- de participatie

De volgende twee lessen zijn ter voorbereiding van de ondertekening van de participatieverklaring. De belangrijkste punten uit de lessen worden samengevat en de belangrijkste Nederlandse kernwaarden komen nogmaals ruim aan bod.

Deel C: Voorbereiding op de ondertekening van de Participatieverklaring

Les 19 Hoofdpunten ter voorbereiding op de participatieverklaring



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

In les 19 wordt samengevat wat de deelnemers de afgelopen lessen hebben geleerd. Met name de stof uit les 1 t/m 14 staat centraal. Zij verdiepen zich opnieuw in de inzichten in de Nederlandse kernwaarden, zodat deze beter zullen beklijven. Het doel is dat iedere deelnemer de belangrijkste kernwaarden binnen de Nederlandse samenleving kan benoemen en er uitleg bij kan geven.



Onderdeel 1: Introductie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Doel:

Reflecteren op de vorige les en deze les introduceren.



Inhoud:

- De deelnemers worden welkom geheten en krijgen uitleg over de titel en inhoud van deze les aan de hand van de dia in de PowerPoint-presentatie.
- Reflectie op de vorige les:
 - Vraag de deelnemers de Nederlandse woorden te noemen die bij de vorige les hoorden:
 - de verzorgingsstaat
 - de sociale wetgeving
 - de bezuiniging
 - de vergrijzing
 - de participatie
 - Vraag de deelnemers om terug te halen wat tijdens de vorige bijeenkomst is behandeld. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het PowerPoint-plaatje dat centraal stond in de vorige les. Vraag of iemand in het dagelijks leven iets heeft meegemaakt wat in de vorige les is besproken. Als de tijd het toelaat, laat de deelnemers dit dan eventueel eerst in tweetallen bespreken.
- Maak het beantwoorden van de vraag interactief door verschillende deelnemers aan het woord te laten. Op deze manier krijg je als trainer een beeld van wat er is blijven hangen bij de deelnemers. Eventueel kun je het lesprogramma erop aanpassen.
- Kies bij elke les voor de reflectie aansprekende werkvormen en wissel die af. Denk bijvoorbeeld aan een quiz met vragen over de vorige les (bijvoorbeeld: wie weet zich de meeste Nederlandse woorden te herinneren), waarbij twee teams met elkaar strijden om de eer.
- Reageer op wat er naar voren komt en herhaal de stof uit de vorige les op hoofdlijnen.
- Stimuleer het stellen van vragen door de deelnemers.
- Leg daarna uit wat het thema is van vandaag.



Onderdeel 2: Hoofdpunten uit de lessen

Duur: 105 min (twee keer 45 min en 15 min pauze)

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint, flip-over



Inhoud:



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Welke les is je het beste bijgebleven?
- Wie weet nog met welk onderwerp we onze lessen begonnen?



- Flexibele tijd voor een afspraak

- Precieze tijd voor een afspraak

Vertel dat jullie in Het Gesprek met elkaar hebben gekeken naar een aantal kenmerken van de Nederlandse cultuur. Jullie zijn begonnen met nadenken over wat cultuur is en welke lagen cultuur heeft. Daarna werd een van de belangrijkste cultuurverschillen getoond d.m.v. de volgende afbeelding.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Weten jullie nog waar dit plaatje voor staat?



- Groepsgericht

- Individugericht

Extra toelichting van de trainer:

Het plaatje staat voor het verschil tussen individugerichte en groepsgerichte culturen. De Nederlandse cultuur is meer gericht op het individu, het is dus geen groeps cultuur. De deelnemers hebben geleerd dat de individugerichte cultuur een aantal kenmerken met zich meebrengt die typerend zijn binnen de Nederlandse samenleving.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Wie weet er nog een aantal kenmerken van een individugerichte cultuur?

Mogelijke antwoorden zijn:

- Het belang van eigen keuzes
- Vrije meningsuiting
- Zelfredzaamheid
- Uniek en origineel mogen (en soms moeten) zijn
- Het belang van de rechten van het individu ten opzichte van een groep
- Het kennen van jezelf en het uiten van je behoefte

Over de kenmerken uit bovenstaand lijstje hebben jullie in de lessen uitgebreid gepraat. Maar er bestaan er nog wel meer.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Kan iemand hiervan een voorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd gemerkt heeft?

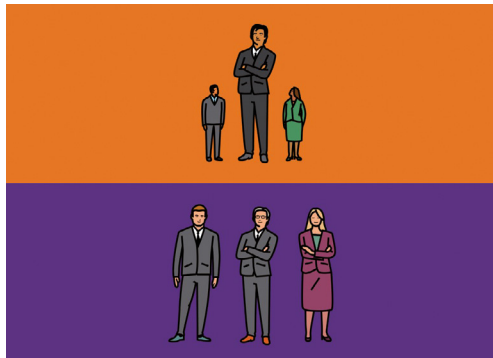
pauze (15 minuten)

Na het bespreken van het onderscheid in individugerichte en groepsgerichte culturen, zijn jullie verder gaan kijken naar een aantal andere kenmerken van de Nederlandse samenleving. Laat de deelnemers nu steeds een plaatje zien van een belangrijk kenmerk.



Stel de deelnemers de volgende vraag:

- Weten jullie nog waar dit plaatje over gaat?



- Hoge machtsafstand

- Lage machtsafstand

Antwoord:

De lage machtsafstand tussen leiders en 'gewone' mensen. Een van de belangrijkste kernwaarden in Nederland is gelijkheid, die in zowel het gezin, op het werk als in de samenleving geldt.

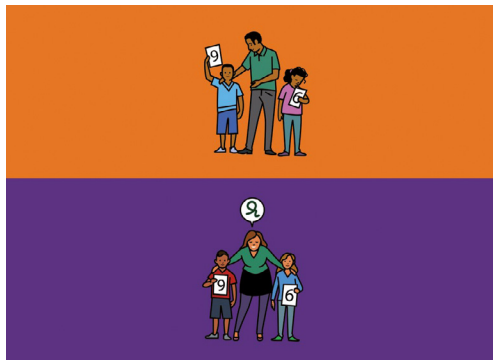


Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Wie weet er nog een aantal kenmerken van lage machtsafstand?
- Kan iemand een praktijkvoorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd heeft meegemaakt of gezien waarin de lage machtsafstand in Nederland tot uiting kwam?

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Weten jullie nog waar dit plaatje over gaat?



- Competitieve culturen

- Zorgende culturen

Antwoord:

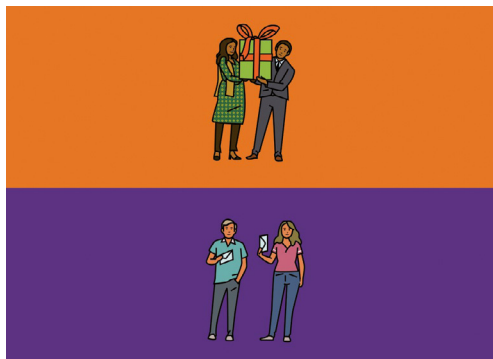
Nederland wordt gekenmerkt door een zorgende cultuur waarin iedereen gelijke kansen verdient, in plaats van een sterk competitieve cultuur.

**Stel de deelnemers de volgende vragen:**

- Wie weet nog een aantal kenmerken van een zorgende cultuur?
- Kan iemand een praktijkvoorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd heeft gemerkt of ervaren rondom dit kenmerk?



- Om welk kenmerk gaat het in deze afbeelding?



- Erend denkende cultuur

- Praktisch denkende cultuur

Antwoord:

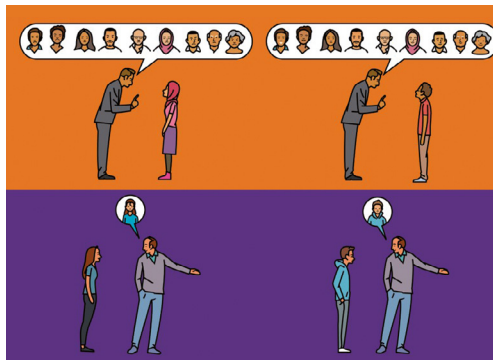
Op deze afbeelding zie je de erend denkende cultuur versus de praktisch denkende cultuur. De Nederlandse cultuur kenmerkt zich door praktisch denken.

**Stel de deelnemers de volgende vragen:**

- Wie weet nog een aantal kenmerken van de verschillen tussen deze culturen?
- Kan iemand een praktijkvoorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd heeft gemerkt of ervaren rondom dit kenmerk?

**Stel de deelnemers de volgende vraag:**

- Weten jullie nog waar dit plaatje over gaat?



- Vader zegt tegen de dochter: 'Maak je familie niet ten schande!' Tegen de zoon zegt hij: 'Maak je familie trots!' De rol van meisjes en jongens is verschillend.
- Vader zegt tegen de zoon en de dochter precies hetzelfde, namelijk: 'Maak je eigen keuzes.' De rol van meisjes en jongens is grotendeels gelijk.

Antwoord:

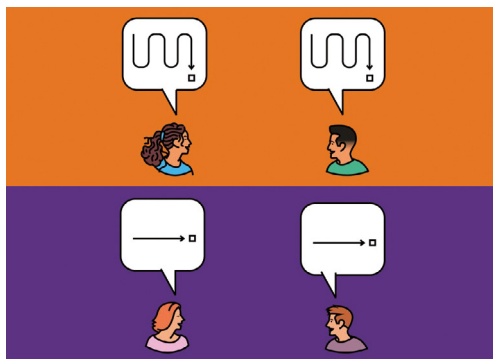
Dit gaat over de cultuurverschillen in rollen van mannen en vrouwen. Soms is er meer onderscheid, soms is er meer gelijkheid.

**Stel de deelnemers de volgende vragen:**

- Wie weet nog een aantal kenmerken hiervan?
- Kan iemand een praktijkvoorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd heeft gemerkt of ervaren rondom dit kenmerk?



- Om welk kenmerk gaat het in deze afbeelding?



- Indirecte communicatie
- Directe communicatie

Antwoord:

Hier zie je de directe manier van communiceren versus de indirecte manier.



- Wie weet nog een aantal kenmerken van cultuurverschillen in communicatie?
- Kan iemand een praktijkvoorbeeld geven van iets wat hij/zij de afgelopen tijd meegemaakt of gezien heeft waarin het verschil in communicatie tot uiting kwam?

De wortels van de Nederlandse cultuur

Verschiedende factoren zijn van invloed (geweest) op de vorming van de Nederlandse cultuur. We hebben in de bijeenkomsten aandacht besteed aan historische gebeurtenissen die medebepalend zijn geweest en ook actuele ontwikkelingen besproken.



Stel de deelnemers de volgende vragen:

- Kunnen jullie er een aantal noemen?

Mogelijke antwoorden:

- De strijd om vrijheid vanaf de Spaanse overheersing tot en met de bezetting door nazi-Duitsland.
- Vrijheid van godsdienst, ongelovigheid en vrijheid van pers.
- Vrijheid van seksuele oriëntatie.
- Vrijheid in ethische kwesties: abortus, euthanasie en het drugsbeleid.

Tot slot hebben we gekeken hoe de verzorgingsstaat er in de praktijk uit ziet. De deelnemers hebben een beeld gekregen bij de participatiesamenleving, waarin het gaat om deelname aan de samenleving door middel van (vrijwilligers)werk en sociale activiteiten.



Laat de deelnemers samenvatten wat zij de afgelopen weken hebben geleerd:

- Denk eens terug aan alles wat je hebt gezien, gehoord en geleerd tijdens de lessen. Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de Nederlandse cultuur?
- En wat zijn de vier belangrijkste kernwaarden van de Nederlandse samenleving?

Vat de vier kernwaarden samen, nadat de deelnemers hun antwoorden hebben gegeven en vertel daar ook bij dat dit de waarden zijn die in de participatieverklaring terugkomen:

- Vrijheid
- Gelijkheid
- Solidariteit
- Participatie



Huiswerkopdracht voor de laatste les

Volgende keer is de laatste les van deze training. Geef de deelnemers de opdracht mee naar huis om antwoord te geven op onderstaande vragen. De volgende les geven ze mondeling toelichting.

- Wat is voor jou het belangrijkste of meest opvallende kenmerk van de Nederlandse cultuur?
- Welk voorbeeld heb je hiervan gezien in de Nederlandse samenleving?

Les 20 De Nederlandse kernwaarden nader bekeken: Afsluitende bijeenkomst met evaluatie



Doel en leerdoelen van de trainingsbijeenkomst

Deze bijeenkomst heeft als doel om de deelnemers te laten (her)ontdekken welke waarden de kern vormen van de Nederlandse cultuur. Ze zien in dat deze kernwaarden met elkaar verband houden en dat het respecteren van die waarden logisch is als je wilt meedoen in Nederland. Verder wordt informatie gegeven over de participatieverklaring en de (eventuele) bijeenkomst voor de ceremoniële ondertekening. Tot slot wordt de training geëvalueerd.



Onderdeel 1: Bespreken huiswerkopdracht

Duur: 30 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: flip-over

In de vorige les kregen de deelnemers de huiswerkopdracht om de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat is voor jou het belangrijkste of meest opvallende kenmerk van de Nederlandse cultuur?
- Welk voorbeeld heb je hiervan gezien in de Nederlandse samenleving?



Geef de deelnemers nu een voor een de beurt om hun belangrijkste of meest opvallende kenmerk te noemen en schrijf ze op de flip-over. Stel iedere deelnemer daarna de volgende vragen:

- Welk kenmerk heb je gekozen?
- Waarom is dat voor jou belangrijk?
- Welk voorbeeld uit de praktijk houdt verband met dit kenmerk?
- Wat heb jij aan de kennis over dit kenmerk?



Onderdeel 2: Drie Nederlandse kernwaarden als drie wielen van de 'participatietrein'

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: PowerPoint en de participatieverklaring in verschillende talen



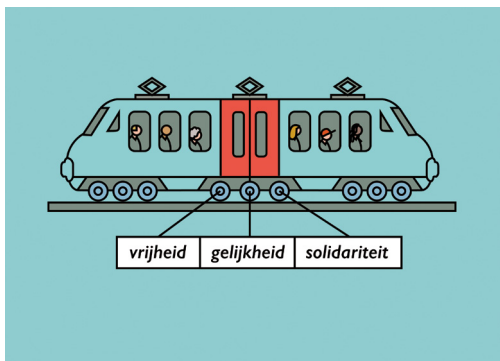
Doel:

De deelnemers zullen de participatieverklaring gaan ondertekenen. Het doel van dit onderdeel is te zorgen dat zij begrijpen waar ze voor tekenen en waarom de ondertekening verplicht is voor het verkrijgen van een paspoort.



Inhoud:

Vertel aan de deelnemers dat je het doel van de participatieverklaring zult toelichten aan de hand van een plaatje van de 'participatietrein'. Dit plaatje is een metafoor.



Je kunt je komst in de Nederlandse samenleving vergelijken met een trein waar je bent ingestapt. We willen allemaal graag meerijden, meedoen in deze samenleving en vooruitkomen. Meedoen is participatie. De samenleving is gebaseerd op een aantal waarden die de samenleving draaiende houden. De drie wielen van de trein symboliseren de waarden gelijkheid, vrijheid en solidariteit. Zonder die drie wielen kan de participatietrein niet rijden.

Het kan zo zijn dat je moeite hebt met een waarde op een van de wielen. Maar als je meerijdt in de trein zul je alle wielen toch moeten respecteren om vooruit te komen. Passagiers van een trein kunnen niet zeggen: 'Ik wil dat ene wiel niet!'. De participatieverklaring staat voor de uiting van het respect voor de wielen. Dat is belangrijk voor iedereen die nieuw in de trein is gestapt. Want als we samen verder willen komen, dan moeten we ook samen zorgen dat de wielen blijven draaien en dat niemand er een stok tussen steekt.

Net als bij een oude stoomtrein staan de wielen met elkaar in verbinding. Als er een niet meer draait, draaien de andere wielen ook niet meer. Als we niet solidair zijn met degenen die een lager inkomen hebben en geen belasting willen betalen, dan is er minder gelijkheid. En als we gelijkheid niet nastreven, dan geniet de een minder vrijheid - in bijvoorbeeld het belijden van zijn geloof - dan de ander. Daarom zijn de Nederlandse kernwaarden niet 'los te verkrijgen'. Je tekent voor alledrie.



Onderdeel 3: Doornemen participatieverklaring

Duur: 20 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: participatieverklaring (bijlage 6).



Lees samen met de deelnemers de tekst van de participatieverklaring.

Geef bij voorkeur iedereen een verklaring in de eigen taal. De Nederlandse versie van de participatieverklaring krijgen de deelnemers de volgende keer bij de ondertekening. Als er laaggeletterden in de groep zijn, laat dan de verklaring hardop lezen door een andere deelnemer die dezelfde taal spreekt en duidelijk kan voorlezen. Kies anders voor het hardop lezen van de verklaring in de taal die het meest wordt gesproken binnen de groep en laat de anderen meelesen in hun eigen taal.

De tekst van de participatieverklaring is in verschillende talen te vinden op:

<https://prodemos.nl/voor-gemeenten/burgerparticipatie/toolbox-participatieverklaring-2/download-materialen-gratis/>.



De afsluitende vragen die nu volgen, zijn bedoeld om de deelnemers de mogelijkheid te geven tot het stellen van kritische vragen over de Participatieverklaring. Tijdens de officiële ondertekening is die ruimte er niet meer. Je kunt het gesprek aanwakkeren door de volgende vragen te stellen:

- Begrijp je wat er staat in de participatieverklaring?
- Heb je vragen over de tekst?
- Kun je instemmen met wat hier staat? Wat vind je moeilijk te accepteren?
- Heb je ideeën over hoe jij (meer) zou willen deelnemen aan de Nederlandse samenleving?

Leg de deelnemers uit dat integratie een tweezijdig proces is van zelf invoegen en van in laten voegen door anderen (bijlage 2). Met het ondertekenen van de participatieverklaring geeft de nieuwkomer aan dat hij/zij zich in wil zetten voor de Nederlandse samenleving. Tegelijkertijd mag hij/zij verwachten dat de samenleving hem/haar daarvoor de ruimte geeft.

pauze (15 minuten)



Onderdeel 4: Vooruitblik naar de ondertekening

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: geen



Inhoud:

De wijze waarop de participatieverklaring wordt ondertekend, verschilt per gemeente. Project JA Statushouders heeft er goede ervaringen mee om de ondertekening te organiseren als een officiële, feestelijke bijeenkomst. Dat zorgt voor een mooie afronding van het leerproces van deelnemers in deze training. Daarnaast ontvangen zij waardering voor hun getoonde inzet en dat ervaren zij als een beloning. Het ondertekenen van de verklaring is erkenning dat zij deel uitmaken van de Nederlandse samenleving. In dit onderdeel geef je als trainer informatie over het moment van ondertekenen. Hoe is de bijeenkomst praktisch geregeld? Waar is het en hoe laat? En wat gaat er precies gebeuren? Besef dat sommige deelnemers onzeker kunnen zijn en kunnen opzien tegen een officiële bijeenkomst. Je kunt veel van die onzekerheid wegnemen, als duidelijk is wat zij kunnen verwachten.

Het organiseren van de officiële bijeenkomst

De ondertekening van de participatieverklaring kun je op verschillende manieren organiseren.

Project JA Statushouders heeft enkele suggesties:

- Een mooie locatie, bijvoorbeeld het stadhuis of een andere officiële plek binnen de gemeente, verhoogt de waarde die deelnemers toekennen aan de ondertekening.
- Ook de aanwezigheid van genodigden vergroot het officiële, feestelijke karakter van de ondertekening. Denk aan familie, vrienden, mentoren, taalmaatjes etc. Als de ruimte beperkt is, geef dan concreet aan hoeveel mensen een deelnemer mag uitnodigen.
- Bij groepen van Project JA Statushouders is de burgemeester of een wethouder aanwezig om de deelnemers toe te spreken en aan te moedigen om stappen te zetten naar verdere participatie. De boodschap landt goed als er iemand namens 'de overheid' is die dit met de spreekwoordelijke 'open armen' doet.
- We geven ruimte aan het gesprek zoals dit ook tijdens de lessen gevoerd is en stellen enkele vragen waar deelnemers op kunnen reageren. Daarmee hebben de aanwezigen de mogelijkheid om te laten zien wat ze in de training hebben geleerd. Mogelijke vragen zijn:
 - Wat vind je opmerkelijk aan de Nederlandse cultuur?
 - Wat heb je persoonlijk en praktisch aan de Nederlandse kernwaarden? Kun je een voorbeeld noemen?
 - Op welke manier wil je (meer) deel gaan nemen aan de Nederlandse samenleving?
- Project JA Statushouders geeft deelnemers namens de betrokken gemeenten een (symbolisch) cadeau. In ons geval is dat een voucher voor een museumbezoek (waar zij bijvoorbeeld met hun mentor naartoe kunnen).
- We creëren gelegenheid om na te praten onder het genot van koffie en thee (en taart).



Onderdeel 5: Evaluatie

Duur: 15 min

Werkvorm: plenair, individueel

Hulpmiddelen: geen

Het is tijd voor het allerlaatste deel van de training: de evaluatie. Verzoek de deelnemers om het evaluatieformulier (bijlage 5, in meerdere talen beschikbaar) in te vullen. Benadruk dat het anoniem is en dat het dient ter verbetering van de training. Na het innemen van de formulieren vraag je eventueel nog om mondelinge reacties op de training.



Onderdeel 6: Afronding (10 min)

Duur: 10 min

Werkvorm: plenair

Hulpmiddelen: traktatie

Neem tot slot de tijd om deze training feestelijk af te sluiten met een traktatie. Bedank iedereen voor zijn/haar inzet en wens ze veel succes. Deelnemers waarderen het als je hen nog even persoonlijke aandacht geeft bij het afscheid nemen.

Deel D: Literatuurlijst en bijlagen

Literatuurlijst

Berry, J.W. (1997). *Immigration, Acculturation, and Adaptation*

in Applied Psychology: An International Review, 46 (1), 5-68

Boutellier, H. (2015). *Sleutel voor vrijheid en integratie ligt in het algemeen belang.*

In: Tijdschrift Sociale Vraagstukken: 6 april 2015. Utrecht: Movisie.

Kuyper, L. (2018). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa.*

Den Haag Sociaal en Cultureel Planbureau - SCP.

Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung.*

Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitspapiere 40.

Hoobroeckx, F. & E.M. Haak (2002). *Onderwijskundig ontwerpen. Het ontwerp als basis voor leermiddelenontwikkeling.*

Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Hofstede, G., G.J. Hofstede & M. Minkov (2012). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen.*

Amsterdam: Business Contact.

Schwartz, S.J. et al. (2010). *Rethinking the concept of Acculturation.*

In: Ts American Psychologist, Vol 65(4), Mei-Juni 2010, 237-251.

Bijlage 1: Principes en uitgangspunten voor de Leidse inburgering

Principes

We werken vanuit de volgende opvattingen en principes:

- Succesvolle integratie kent verschillende **dimensies**¹ waarmee we rekening houden, te weten:
 - kennis en vaardigheden (voornamelijk taalvaardigheid)
 - de arbeidsmarkt, onderwijs- en huisvestingspositie van klanten
 - interetnische sociale connecties
 - emotionele verbondenheidWe verbinden deze vier dimensies met elkaar door in onze klantgesprekken (met zowel klantmanagers als trainers) steeds uit te vragen hoe het de statushouder op de verschillende **leefgebieden** vergaat: hoe gaat het met je, hoe gaat het op de taalschool, hoe gaat het thuis/met je gezin, hoe gaat het met de financiën, hoe gaat het met je traject, et cetera.
- Alle klanten zijn bekend en in **beeld**. Om goed vinger aan de pols te kunnen houden, spreekt de klantmanager de klant minimaal elke 1-4 weken (afhankelijk van waar klanten in het traject zitten). Over relevante uitkomsten van de klantgesprekken worden betrokken collega's geïnformeerd. Vice versa zorgen docenten, scholingsmedewerkers en andere bij de klant betrokken professionals voor terugkoppeling aan klantmanagers.
- We houden rekening met de persoonlijke ervaringen van klanten. Velen hebben al een leven achter de rug. We zijn bekend met de Condition Migrante². Tegelijkertijd is het uitgangspunt dat we aan de slag gaan en klanten worden geactiveerd. We weten dat passiviteit nergens toe leidt en de uitkering bovendien snel 'went'. We houden rekening met de **belastbaarheid** van statushouders.
- De uitkering is een tijdelijk **vangnet** verstrekt vanuit de Participatiewet. Deelname aan het programma Leidse inburgering is gekoppeld aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet. Zwart werken is niet toegestaan.
- De Leidse inburgering is een **educatief traject** waarin statushouders begeleid worden om (economisch) zelfstandig te kunnen functioneren. De keuze om klanten in een educatief traject te zetten, is gebaseerd op de opvatting dat mensen de tijd en gelegenheid moeten hebben om zich te ontwikkelen en in die periode financiële zekerheid nodig hebben. Klanten vragen weleens of we ze willen veranderen. Het antwoord daarop is dat zij zich zullen moeten **ontwikkelen** om hier hun plek te kunnen vinden.
- **Jongeren onder de 23 jaar** worden intensief begeleid naar onderwijs, zodat zij minimaal een **startkwalificatie** kunnen behalen.
- Van klanten wordt verwacht dat zij inburgeren en op termijn participeren in de Nederlandse samenleving. We verwachten van alle statushouders **dezelfde inspanning**. Voor mannen en vrouwen gelden dezelfde rechten en plichten. Gezien de uitkerings-situatie wordt van beide partners verwacht dat zij een bijdrage leveren aan het **gezinsinkomen**.
- **Alle werk is passend**. Gedurende het programma onderzoeken we alle mogelijkheden om uitstroom naar onderwijs of de arbeidsmarkt te realiseren die past bij het profiel en de ambities van de klant. Het is belangrijk om vanaf de start aan **verwachtingsmanagement** te doen. We werken met verschillende sporen: het ideale spoor (A) en alternatieve sporen (B en C). Als ondanks het maatwerk blijkt dat het voor een klant niet mogelijk is om uit te stromen binnen spoor A (bijvoorbeeld vanwege het profiel van de klant, tegenvallende inburgeringsresultaten of vanwege ontwikkelingen op de arbeidsmarkt) is uitstroom op een lager niveau na circa twee jaar het gevolg.
- Statushouders worden gekoppeld aan een **mentor** uit de Leidse regio. We horen en weten dat veel nieuwkomers kampen met eenzaamheid³. 40% van de ondervraagde statushouders geeft in het onderzoek van De Correspondent aan hooguit één keer per week contact te hebben met iemand uit hun woonplaats en ruim 40% van de ondervraagden geeft aan niet wekelijks contact te hebben met burens⁴. Het Mentorproject geeft statushouders de kans om intensief (wekelijks) contact te hebben met een vrijwilliger uit de regio. De mentor is een 'extra buurman of buurvrouw', die helpt bij het leggen van nieuwe contacten in de omgeving.

¹ Zie voor een korte toelichting pagina 14 van de VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014, een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland op https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/u2243/VluchtelingenWerk_IntegratieBarometer_2014.pdf. Geraadpleegd op 15-2-2018.

² Condition Migrante verwijst naar het effect van vluchten uit het land van herkomst op het opbouwen van een nieuw leven in een nieuw land.

³ Zie 'Verkenning: Integratiekansen van Eritrese vluchtelingen in Nederland' gepubliceerd door Kennisplatform Informatie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/integratiekansen-eritrese-vluchtelingen-nederland.pdf>. Website geraadpleegd op 15-2-2018.

⁴ Zie het artikel 'Vluchtelingen hebben weinig contact met Nederlanders (en andere eerste resultaten van Nieuw in Nederland)' door Dick Wittenberg en Greta Riemersma dat op 18 november 2016 via <https://decorrespondent.nl/> gepubliceerd werd. Het onderzoek van De Correspondent is niet representatief, maar met 300 respondenten wel informatief en in lijn met onze eigen ervaringen. Website geraadpleegd op 15-2-2018.

Uitgangspunten

Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut medio 2016 naar arbeidstoeleiding van statushouders onder 197 gemeenten in Nederland blijkt dat gemeenten inschatten dat slechts 9% van de statushouders direct bemiddelbaar is naar de arbeidsmarkt. 31% lijkt helemaal niet bemiddelbaar te zijn naar de arbeidsmarkt en de overige 60% is bemiddelbaar met behulp van scholing en/of activeringsactiviteiten⁵. Ook onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt en (mogelijke) gezondheidsproblemen/trauma's worden in dit onderzoek als knelpunten geïdentificeerd.

Integrale aanpak

- We hebben een eigen uitvoeringsorganisatie ingericht, gekoppeld aan Werk en Inkomen. Onze uitvoering is dus niet uitbesteed.
- We verbinden de leefgebieden opleiding, werk, gezondheid, financiën en sociaal netwerk.
- We werken vanuit bestandsanalyse: ons aanbod wordt bepaald op basis van wie er binnenkomt.
- Samenwerking is zoveel mogelijk met partners uit de stad/regio. Afspraken zijn in overeenstemming met onze principes/uitgangspunten.
- Inzet van externe partijen is gestandaardiseerd in proces.
- We maken gebruik van voorliggende voorzieningen.

Uitkering

- We creëren direct heldere verwachtingen: de uitkering is geen 'gratis geld', maar er zijn verplichtingen aan verbonden.
- Klanten tekenen een plan van aanpak en krijgen een trajectplan. Aan het niet nakomen van afspraken zijn consequenties voor de uitkering verbonden.
- De rechten en plichten die voortvloeien uit de Participatiewet zijn bepalend voor de invulling van het door de deelnemer te kiezen inburgeringstraject.

Programma-aanbod

Visie op leren, didactiek en de leeromgeving

- We sluiten aan bij het leervermogen van deelnemers en we houden rekening met de belastbaarheid van deelnemers.
- We sluiten aan bij de leerervaringen in landen van herkomst (klassikaal onderwijs). We bieden docent gestuurd onderwijs met activerende werkvormen, zodat deelnemers nieuwe manieren van leren ervaren en worden uitgedaagd om op andere manieren te leren.
- We hebben een vaste locatie voor klantgesprekken, trainingen en lessen, die bereikbaar en toegankelijk is voor iedereen.
- We bieden een veilige omgeving waarin deelnemers zich welkom voelen.
- We bieden geen hulpverlening, maar een educatief programma, service en diensten om de integratie en participatie van deelnemers te versnellen.
- Leren vraagt continuïteit: lessen gaan daarom altijd door en voor op andere activiteiten van de docent.
- In het eerste halfjaar kunnen bepaalde activiteiten ondersteund worden door een tolk wanneer het programma daarom vraagt.
- We begeleiden statushouders zo snel mogelijk naar een passende (taal)stage. Leren in de praktijk is veelal effectiever dan in de schoolbankjes zitten.

Visie op de professional

- De professionals hebben kennis van en belangstelling voor de herkomst en situatie van statushouders.
- Professionals zijn betrokken bij statushouders en dragen bij aan het integratie- en participatieproces door de (leer)vragen van statushouders goed te ondersteunen.
- Er wordt gewerkt met professionals en vrijwilligers. De mentorrol wordt vervuld door vrijwilligers. We streven naar de inzet van gekwalificeerde trainers/docenten.
- De aparte (trainings)activiteiten worden in het grotere geheel geplaatst.

⁵ Zie <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/vluchtelingen-aan-het-werk.pdf> voor het volledige rapport 'Vluchtelingen aan het werk' van Inge Razenberg en Marjan de Gruijter. Website geraadpleegd op 15 februari 2018.



Bijlage 2: Drie kernbegrippen van integratie - Hans Boutellier¹

Integratie is een tweezijdig proces waar de Nederlandse staat en de nieuwkomer een rol in hebben. Dit 'vertrekpunt' kan worden uitgelegd aan de nieuwkomers.

Acceptatie:

- De Nederlandse staat biedt existentiële veiligheid, een democratische rechtsstaat is het uitgangspunt.
- De nieuwkomer accepteert de Nederlandse wet.

Participatie:

- De Nederlandse staat poogt alles te doen om alle burgers de kans te geven deel te nemen aan onderwijs en te kunnen werken om in een eigen inkomen te voorzien.
- De nieuwkomer doet zijn best om mee te doen. Hij leert de Nederlandse taal te spreken plaatst zich qua uiterlijk en omgangsvormen niet buiten de gangbare communicatie.

Eigen cultuur en identiteit:

- De Nederlandse staat geeft het recht om eigen tradities, gebruiken en omgangsvormen te behouden.
- De nieuwkomer past eigen culturele gewoonten aan waar het strijdig is met de eisen van de rechtsstaat en sociaaleconomische participatie in onderwijs en arbeid.

¹ Samenvatting van Boutellier (2015).

Godsdienst - geloof

Eigen verantwoordelijkheid

Rechtvaardigheid

Samen delen

Tradities hebben

Vrijheid

Gelijkwaardigheid

Respect voor ouderen

Je eigen toekomst bepalen

Privacy

Werk hebben

Familie

Zelfvertrouwen hebben

Eerlijkheid

Eer hooghouden

Onafhankelijkheid

Religion - faith

Individual responsibility

Justice/fairness

Sharing

Having values

Freedom

Equality

Respecting the elderly

Choosing your own future

Privacy

Being employed

Family

Having confidence

Honesty

Upholding honor

Independence

Godsdienst - geloof

ایمان - باورهای دینی

Eigen verantwoordelijkheid

مسئولیت فردی

Rechtvaardigheid

عدالت

Samen delen

تعاون و همیاری اجتماعی

Tradities hebben

داشتن آئین ها و سنت ها

Vrijheid

آزادی

Gelijkwaardigheid

مساوات و برابری

Respect voor ouderen

احترام برای سالمندان

Je eigen toekomst bepalen

آزادی انتخاب برای آینده شخصی

Privacy

حریم خصوصی

Werk hebben

داشتن شغل

Familie

خانواده

Zelfvertrouwen hebben

اعتماد بنفس داشتن

Eerlijkheid

صداقت

Eer hooghouden

آبرو داری حرمت و

Onafhankelijkheid

استقلال - عدم وابستگی

Godsdienst - geloof

العقيدة - الدين

Eigen verantwoordelijkheid

المسؤولية الشخصية

Rechtvaardigheid

العدالة

Samen delen

التضامن

Tradities hebben

التقاليد

Vrijheid

الحرية

Gelijkwaardigheid

المساواة

Respect voor ouderen

احترام الكبار في السن

Je eigen toekomst bepalen

تحديد مستقبلك بنفسك

Privacy

الخصوصية

Werk hebben

الحصول على عمل

Familie

العائلة

Zelfvertrouwen hebben

الثقة بالنفس

Eerlijkheid

الصراحة

Eer hooghouden

الحفاظ على الشرف والسمعة

Onafhankelijkheid

الاستقلالية

Godsdienst - geloof

ሃይማኖት- እምነት

Eigen verantwoordelijkheid

ናይ ባዕልኻ ተሓታኝነት

Rechtvaardigheid

ባህሊ/ልምዲ ምህላው

Samen delen

ብሓባር ምክፋል

Tradities hebben

ባህሊ/ልምዲ ምህላው

Vrijheid

ሓርነት

Gelijkwaardigheid

ማዕርነት

Respect voor ouderen

ንዓባይቲ ምኽባር

Je eigen toekomst bepalen

ናይ ባዕልኻ መጻኢ ምውሳኔ

Privacy

ብሕትና/ምስጢርነት

Werk hebben

ርእሰ ተኣማንነት ምህላው

Familie

ስድራ/ቤተ ሰብ

Zelfvertrouwen hebben

ርእሰ ተኣማንነት ምህላው

Eerlijkheid

ቅንዕና

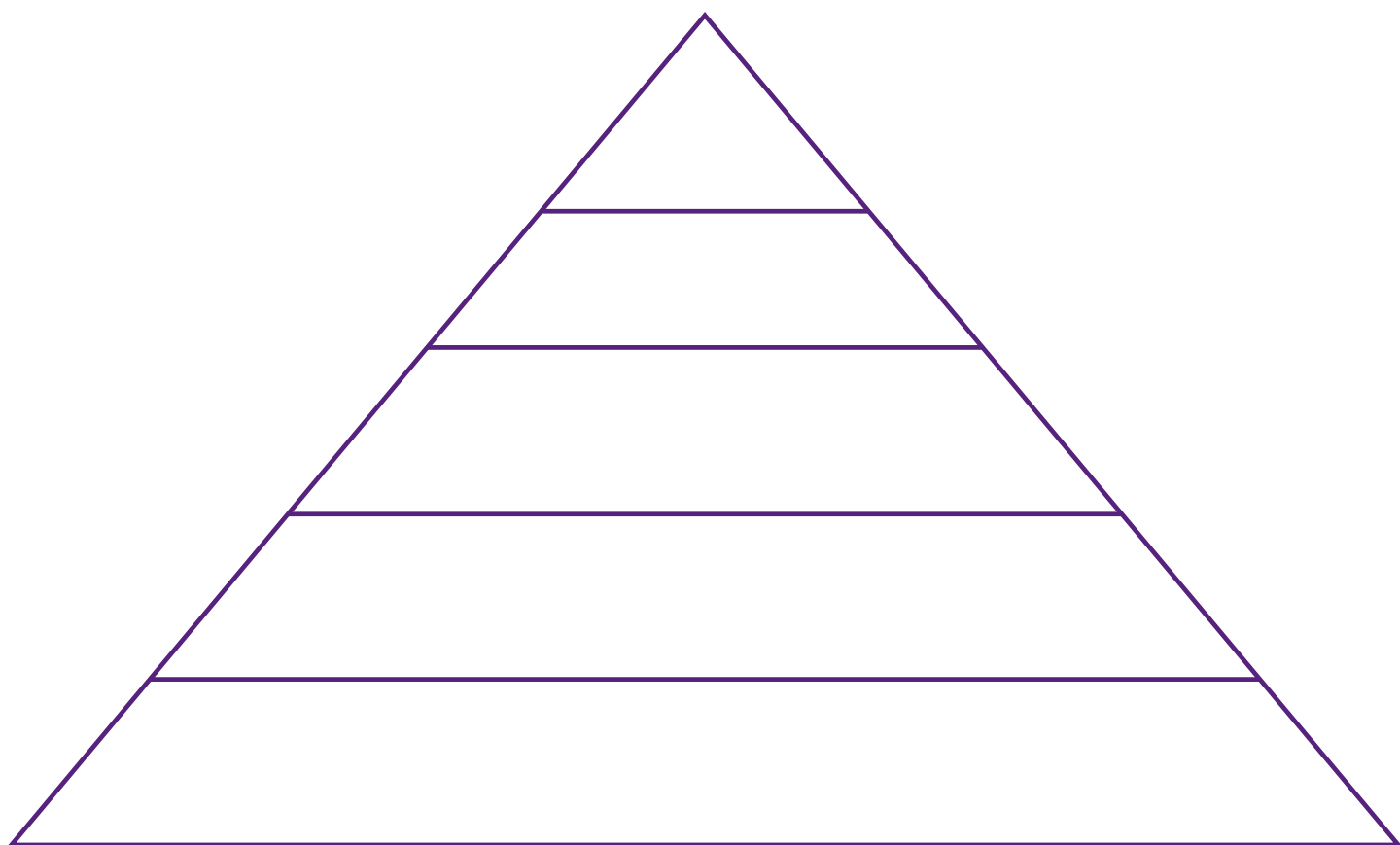
Eer hooghouden

ክብሪ ከም ዝብርኽ ምግባር

Onafhankelijkheid

ነጻነት

Bijlage 4: Piramide van Maslow



Bijlage 5: Hand-out: Schaam je niet, durf te vragen!

Hulpzinnen ter verduidelijking:

1. Ik weet het niet.
2. Ik begrijp het niet / Ik snap het niet.
3. Wat betekent dat woord?
4. Wat bedoel je?
5. Wat zeg je?
6. Kun je dat herhalen?
7. Kun je iets langzamer spreken?
8. Kun je dat spellen?
9. Hoe zeg je dat in het Nederlands?
10. Hoe noem je dat in het Nederlands?
11. Ik spreek (nog) niet zo goed Nederlands.
12. Ik ben het vergeten.
13. Het is duidelijk.
14. Ik weet niet hoe je dat zegt in het Nederlands.
15. Ik weet niet hoe je dat noemt.
16. Kun je dat nog een keer zeggen?
17. Hoe spreek je dat uit?

Hulpzinnen – als ze jou niet begrijpen:

18. Zei ik het niet goed?
19. Zei ik het goed zo?
20. Versta je me niet goed of begrijp je me niet goed?
21. Kun je me zeggen wat ik niet goed zei?
22. Hoe moet ik dat zeggen?
23. Kun je mijn Nederlands verbeteren?

Bijlage 6: Participatieverklaring

Welkom in Nederland

Nederland is een democratie en een rechtsstaat. Dat betekent dat iedereen dezelfde rechten heeft, en dat iedereen zich aan dezelfde regels moet houden. In Nederland spelen de waarden vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit een centrale rol. Met deze waarden hangen rechten samen waarop u een beroep kunt doen. Deze waarden kunnen alleen stand houden als iedereen actief bijdraagt aan de samenleving. Participatie is in Nederland heel belangrijk.

Vrijheid:

In Nederland mag iedereen denken, doen en zeggen wat hij wil. Dit betekent dat:

- Iedereen zijn eigen mening mag uiten;
- Iedereen een eigen geloof mag hebben en vrij is wel of niet te geloven;
- Iedereen mag uitkomen voor zijn of haar eigen seksuele geaardheid;
- Iedereen recht heeft op eigen keuzen en zelfstandigheid (zelfbeschikkingsrecht).

Hier zijn ook grenzen aan verbonden. Wat iemand doet of zegt mag nooit in strijd zijn met de wet. Je mag bijvoorbeeld niet discrimineren of aanzetten tot haat of oproepen tot vijandigheid.

Gelijkwaardigheid:

In Nederland worden alle burgers gelijkwaardig behandeld. Discriminatie naar geslacht, geloof, afkomst of seksuele geaardheid wordt niet geaccepteerd.

Solidariteit:

In Nederland zijn burgers samen verantwoordelijk voor de samenleving. Burgers hebben recht op een veilige leefomgeving, fatsoenlijke huisvesting, eerlijke arbeidsvoorwaarden, minimumloon bij werk, goed onderwijs en goede medische zorg. De overheid heeft de plicht mensen te beschermen tegen uitbuiting en ongelijke behandeling.

Burgers moeten in principe in hun eigen levensonderhoud voorzien. Als dat niet op eigen kracht lukt, en er is niemand die kan helpen, dan biedt de overheid hulp.

Participatie:

In Nederland vragen we alle burgers bij te dragen aan een prettige en veilige samenleving, bijvoorbeeld door te werken, naar school te gaan of door vrijwilligerswerk te doen. Dat kan in de wijk, op school of in een vereniging. Het spreken van de Nederlandse taal is hierbij essentieel.

Ik verklaar dat ik kennis heb genomen van de waarden en spelregels van de Nederlandse samenleving, en dat ik deze respecteer.

Ik verklaar dat ik actief een bijdrage wil leveren aan de Nederlandse samenleving en reken erop dat ik daarvoor ook de ruimte krijg van mijn medeburgers.

Naam: _____

Geboortedatum: _____

Handtekening: _____

Datum [__-__-____], te [_____]

Beste deelnemer,

We zijn benieuwd wat je van de training 'Het Gesprek' vond. Wat vond je goed en wat kan nog beter? Alle feedback is welkom. Je hoeft je naam niet op dit formulier te vermelden, maar het mag wel.

Omcirkel s.v.p. je antwoord onder de stelling.

1. Ik vond de training 'Het Gesprek' nuttig.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

2. Ik voelde me veilig om mijn mening te geven.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

3. De lessen werden goed gegeven.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

4. De trainer beheerste de lesstof goed.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

5. De trainer ging goed in op vragen uit de groep.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

6. De tolk en de vertaling waren duidelijk.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

7. Er werd rekening gehouden met mijn eigen (culturele) achtergrond.

Nee, helemaal niet	Nee, niet zo	Ja, een beetje	Ja, zeker
--------------------	--------------	----------------	-----------

Wat heb je geleerd van deze training? Noem drie dingen:

1. _____
2. _____
3. _____

Welk rapportcijfer geef je de training? (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tot slot

Ik ben een man / vrouw

Mijn leeftijd is: _____

Mijn eigen taal is: _____

Dear participant,

We are curious to find out what you think of our course 'Het Gesprek'. What did you like? What can we improve? We appreciate all feedback. You are not required to put your name on this form, but if you would like to, you can.

Please indicate your opinion on the statements below by circling one of the responses.

1. The course 'Het Gesprek' was useful for me.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

2. There was a safe environment in which I could voice my opinion.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

3. The teaching was good.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

4. The trainer was knowledgeable on the subject.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

5. The trainer's response to audience questions was appropriate.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

6. The interpreter and the translation were clear.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

7. My cultural background was taken into account.

No, not at all No, not really Yes, a little Yes, definitely

What did you learn during this course? Name three things:

1. _____
2. _____
3. _____

What is your overall assessment of the course? (1 = insufficient, 10 = excellent)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Finally

I am male/female

My age is: _____

My first language is: _____

شرکت کنندگان عزیز
 مشتاقیم که نظر شما را راجع به درسها جویا شویم. چه قسمت هایی خوب و مناسب بودند و چه جاهایی
 نیاز به اصلاح و تکمیل وجود دارد
 انتخاب کنید که نام خود را در این نظر سنجی ثبت کنید استفاده از نام و مشخصات فردی کاملاً آزاد است، شما میتوانید
 یا برگه را بصورت ناشناس ارائه دهید

بدور جواب مورد نظر خود خط بکشید لطفا

۱. به نظر من کلاسهای "گفتگو" مفید بودند
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۲. اندازه کافی احساس امنیت میکردم که من به بتوانم نظرم را در کلاس بیان کنم
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۳. روش تدریس خوب بود
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۴. مدرس تسلط کافی برای تعلیم داشت
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۵. میداد مدرس به سوالها به خوبی پاسخ
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۶. ترجمه و مترجم واضح و خوب بودند
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

۷. پیشینه فرهنگی من در نظر گرفته شده بود
 نه ابتدا نه کاملاً بله کمی بله حتماً

از درسهای "گفتگو" چه آموختید؟

۳ نام ببرید چیز را

۱
۲
۳

چه امتیاز و نمره ای را به درسهای گفتگو میدهید
 بسیار خوب = ۱۰ و بسیار بد = ۱

۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰

در نهایت

من یک مرد / زن هستم

سن من

زبان مادری من

أعزائي المشاركون والمشاركات:

نرغب بالتعرف على آرائكم حول التدريب. هل كانت الدروس جيدة؟ وكيف يمكن تحسينها؟
نُرحّب بجميع الملاحظات. يمكنك الإجابة على الأسئلة دون كتابة الاسم. يمكنك كتابة إسمك في حال رغبت بذلك.

يرجى رسم دائرة حول الإجابة الصحيحة:

١ تعتبر دروس الاندماج (هت خسبرك) مفيدة.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٢ لقد شعرت خلال الدورة بالأمان الكافي لأعبر عن رأيي.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٣ تم إعطاء الدروس بطريقة جيدة.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٤ لدى المدرب (المدرس) معرفة كافية بالدروس.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٥ تمت الإجابة على الأسئلة المطروحة خلال الدروس.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٦ كانت الترجمة واضحة.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

٧ تمت مراعاة خلفيتك (الثقافية) خلال الدروس.
لا على الإطلاق
لا ليس فعليا
نعم قليلاً
نعم بالتأكيد

ماذا تعلمت من هت خسبرك؟ هل تستطيع ذكر ثلاثة أمور تعلمتها؟

- ١
- ٢
- ٣

كيف تقيم الدورة من واحد لعشرة (واحد= سيء للغاية و عشرة= ممتاز)

١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠

في الختام يرجى ذكر المعلومات التالية:

الجنس: رجل أو امرأة
العمر:
اللغة:

ዝኸበርካ/ኪ ተሳታፊ/ት፣

ንሕና ነዚ ስልጠና ከመይ ከም ዝረኽብኩሞ ክንፈልጥ ህንጡያት ኢና። እንታይ ጽቡቕ ኮይኑ ረኺብኩሞ ኔርኩም ከምኡ እውን እንታይ ክመሓየሽ ኣለዎ?

ኩሎም ርእይቶታት ሓንጎፋይ ኢልና ኢና ንቕበሎም። ኣብዚ ፎርም ስምኩም ምጥቓስ ኣየድልየኩምን እዩ፣ ግን እዚ ይከኣል እዩ።

ብኸብረትኩም መልስኹም ኣብ ትሕቲ እቲ ዓረፍተ ነገር ኣኽብብሉ።

1. ኣነ ነቲ ሀት ኸስፕሬክ [Het Gesprek] ዝብል ስልጠና ጠቓሚ ኮይኑ ረኺበዮ።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

2. ኣነ ርእይቶይ ንምሃብ ውሕስነት ተሰሚዑኒ ነይሩ።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

3. እቶም ትምህርታት ብጽቡቕ ተዋሂቦም።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

4. እቲ/ታ ወሃቢ/ት ስልጠና ነቲ ናይ ትምህርቲ ዛዕባ ጽቡቕ ትመልኮ/ይመልኮ እዩ/ያ።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

5. እቲ መሃቢ/ት ስልጠና ካብቲ ጉጅለ ዝመጹ ሕቶታት ብግቡእ መሊሶቶም/መሊስዎም እዩ/ያ።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

6. እቲ ኣተርጓሚይን እቲ ትርጉምን ንጹራት ነይሮም።

አይፋል፣ ጠቕላላ አይኮነን አይፋል፣ ከምኡ አይኮነን እወ፣ ቐሩብ እወ፣ ብርግጽ

7. እቲ ናተይ (ባህላዊ) ድሕረ ባይታይ ኣብ ግምት ከምዝኣቱ ተገይሩ ነይሩ።

ካብቲ ስልጠና ሀት ኸስፕሬክ [Het Gesprek] እንታይ ተማሂርኩም ኣለኹም? ሰለስተ ነገራት ጥቐሱ፡

1.

2.

3.

ነቲ ስልጠና ሀት ኸስፕሬክ [Het Gesprek] ክንደይ ነጥቢ ትህብዎ? (1 = ኣዝዩ ሕመኛ፣ 10 = ኣዝዩ ጽቡቕ)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ኣብ መወዳእታ

- ኣነ ወዲ ተባዕታይ/ጓል ኣንስተይቲ እየ
- ናተይ ዕድመ እዩ።
- ናተይ ቋንቋ እዩ።

Mede mogelijk gemaakt door:



Het Europees Sociaal Fonds
investeert in jouw toekomst.

ISBN: 978-90-829815-0-6



Project JAS wordt uitgevoerd door Werk en Inkomen en DZB.