

*Inventarisatie na- en bijscholing in
interculturele competenties voor
professionals in de jeugdsector*

Eindrapportage

Nederlands
Jeugd
instituut



Inventarisatie na- en bijscholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugd- sector

Eindrapportage

Marianne Berger, Deniz Ince, Jessica van Rossum en Rosèl Stevens
Nederlands Jeugdinstituut
Postbus 19221, 3501 DE Utrecht
Telefoon: (030) 230 6532, e-mail: m.berger@nji.nl
Website: www.nji.nl

Met dank aan:
Hans Bellaart (FORUM)
Corine van Egten (E-Quality)
Inge Goorts & Sander Kramer (Mikado)
Joke van Wieringen (RIVM-Centrum Jeugdgezondheidszorg)
Roelof Vos (Pharos)

Utrecht, mei 2010

© 2010 Nederlands Jeugdinstituut

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Deze inventarisatie is uitgevoerd in opdracht van ZonMw in kader van het programma Diversiteit in het Jeugdbeleid, programmaliijn Versterking Intercultureel Vakmanschap

Auteurs

Berger, M.

Ince, D.

Rossum, J. van

Stevens, R.

Nederlands Jeugdinstituut

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon: (030) 230 6532

e-mail: m.berger@nji.nl

Website: www.nji.nl

Infolijn (030) 230 65 64, e-mail info@nji.nl



Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Vraagstelling en werkwijze	7
1.3 Definitie	9
2. Wat is er al bekend?	11
2.1 Relevante documenten	11
2.2 Bestaande inventarisatie.....	11
2.3 Implementatie van interculturele competenties	12
3. Inventarisatie na- en bijscholing	15
3.1 Werkwijze.....	15
3.2 Resultaten inventarisatie na- en bijscholing	15
3.3 Beschikbaar scholingsaanbod voor frontliniewerkers	18
3.4 Conclusie	18
4. Verdieping van de inventarisatie	27
4.1 Doel en werkwijze	27
4.2 Voorlopige resultaten verdiepingsinventarisatie	28
4.3 Good practices?	34
5. Voorlopige conclusies en aanbevelingen.....	36
5.1 Voorlopige conclusie	36
5.2 Voorlopige aanbevelingen	39
Literatuur	42
Bijlage 1 Zoektermen internetsearch na- en bijscholing.....	45
Bijlage 2 Overzicht organisaties voor bij- en nascholing.....	47
Bijlage 3 Kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties	52
Bijlage 4 Resultaten verdiepinginventarisatie na- en bijscholing	57





1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Goed opgeleide professionals kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het gezond opgroeien van migrantenjeugd. Om migrantenjeugd en hun ouders te bereiken en optimaal te kunnen begeleiden zijn interculturele competenties van de professionals noodzakelijk. Uit onderzoek blijkt dat deze competenties van professionals niet altijd toereikend zijn. Beroepskrachten en cliënten ervaren communicatieproblemen en het is moeilijk migrantenjeugd en hun ouders te bereiken (Bellaart & Azrar, 2002; Oude Breuil, 2005).

Een basis voor het verwerven van interculturele competenties wordt gelegd in initiële opleidingen en door middel van bij- en nascholing. Initiële opleidingen die professionals afleveren die met migrantenjeugd en hun ouders te maken krijgen zijn: MBO-SPW en -KW, HBO-V niveau 5, HBO-MWD, SPH en Pedagogiek, Universitaire opleidingen Pedagogiek, Psychologie en Arts en maatschappij.

Een actueel overzicht van de wijze waarop de bovengenoemde initiële opleidingen aandacht besteden aan het omgaan met culturele diversiteit ontbreekt. Ook ontbreekt een overzicht van het in Nederland aanwezige bij- en nascholingsaanbod op dit terrein.

Daarnaast geldt voor zowel het aanbod binnen het initieel onderwijs als voor het bij- en nascholingsaanbod dat er onvoldoende zicht is op de kwaliteit van het aanbod.

Doel van het project ‘Inventarisatie scholing in interculturele competenties’ is het bieden van een overzicht van het intercultureel scholingsaanbod, zowel voor het initieel onderwijs als voor bij- en nascholing en het verkrijgen van zicht op de kwaliteit van het aanbod.

Het project is onderdeel van het ZonMw-programma ‘Diversiteit in het Jeugdbeleid’. Dit programma wil een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van migrantenkinderen en jongeren in het jeugdbeleid, hun maatschappelijke achterstand verminderen en polarisatie en radicalisering voorkomen. Een van de drie programmalijnen in dit programma is ‘Intercultureel Vakmanschap’. Hierin staan de competenties en de scholing van professionals centraal. Het project Inventarisatie scholing in interculturele competenties vormt één van de projecten in deze programmalijn. Parallel wordt het project Ontwikkeling van interculturele competentieprofielen uitgevoerd. Aansluitend initieert ZonMw een project rond versterking van het scholingsaanbod.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van het projectonderdeel “Inventarisatie na- en bijscholing in interculturele competenties”. De rapportage over het projectonderdeel “Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties” is in een afzonderlijke rapportage weergegeven (Berger e.a., 2010). Ook wordt in deze rapportage het kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties gepresenteerd.

1.2 Vraagstelling en werkwijze

In het projectonderdeel ‘Inventarisatie na- en bijscholing in interculturele competenties’ staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

a. Welke na- en bijscholingen in interculturele competenties zijn beschikbaar?



- b. Wat zijn hierin de mogelijkheden voor 'frontliniewerkers'?
- c. Wat is de kwaliteit van het aanbod aan na- en bijscholing?
- d. Wat zijn mogelijkheden om de kwaliteit deze na- en bijscholing te versterken?

De werkwijze van dit projectonderdeel vond plaats aan de hand van de volgende stappen:

1. Startbijeenkomst met samenwerkingspartners

Tijdens deze bijeenkomst heeft uitwisseling plaats gevonden over bestaande scholingsinventarisaties, visies en uitgangspunten en reeds ontwikkelde kwaliteitskenmerken voor interculturele scholing.

2. Documentenanalyse

Er zijn relevante documenten ten behoeve van de scholingsinventarisatie verzameld, bestudeerd en samengevat. Aan de hand hiervan is achterhaald welke ontwikkelingen er zijn op het vlak van scholing in interculturele competenties en welke lacunes en verbetermogelijkheden er zijn.

3. Inventarisatie bij- en nascholing

Door middel van een search op internet en aanvullende informatie van informanten uit het veld is een groslijst gemaakt aangelegd van bij- en nascholing. Deze lijst is gedurende het project verder gescreend, aangevuld en uitgewerkt. Op basis hiervan is een actueel overzicht gemaakt.

4. Ontwikkeling kwaliteitskader

Op basis van literatuur over interculturele competenties, criteria waar scholing aan kan voldoen en input vanuit de praktijk is kwaliteitskader ontwikkeld.

5. Verdieping van het overzicht

De aanbieders van scholing uit dit overzicht zijn gericht benaderd om hun scholingsaanbod aan de hand van de kwaliteitsaspecten uit het kwaliteitskader te beschrijven.

6. Analyse en rapportage na- en bijscholing in interculturele competentie

De bevindingen uit de inventarisatie zijn geanalyseerd waarbij het kwaliteitskader een belangrijk handvat bood. Op basis hiervan is deze eindrapportage tot stand gekomen.

Tijdens het project is samengewerkt met een aantal samenwerkingspartners met specifieke deskundigheid op het gebied van culturele diversiteit, te weten FORUM, E-Quality, RIVM-Centrum Jeugdgezondheidszorg, Pharos en Mikado.

Daarnaast is in dit project 'vanuit de zijlijn' meegedacht door deskundigen vanuit een zgn. meedenktank, bestaande uit:

- Prof. dr. Marrie Bekker, Universiteit Tilburg
- Drs. Hanneke Felten, MOVISIE
- Prof. dr. David Ingleby, Universiteit Utrecht
- Drs. Janneke Muyselaar, Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
- Drs. Paul Nijman, Saxion, Academie Mens & Maatschappij
- Prof. dr. Trees Pels, Verweij-Jonkerinstituut

Leden van de meedenktank hebben concepten becommentarieerd. Punten van aandacht dat zij naar voren hebben gebracht, betreffen de conceptuele onderbouwing van het kwaliteitskader en de implicaties voor de resultaten en aanbevelingen. Versterking van de empirische basis van het kwaliteitskader kan leiden tot verschuivingen van de hier gepresenteerde resultaten. Vastgesteld



is dat dit in het bestek van dit project niet mogelijk is, maar mogelijk in een vervolgfase nog aangepakt kan worden. De eindversie van de rapportage is voor verantwoording van de onderzoekers.

1.3 Definitie

Voor de definiëring van interculturele competenties sluiten we aan bij de voorlopige definitie die gebruikt wordt bij het interculturele competentieprofiel dat momenteel ontwikkeld wordt door MOVISIE en Pharos (Van de Haterd e.a., 2009, i.o. p. 4). Hierbij worden interculturele competenties in navolging van Kramer (2007) beschouwd als competenties waarmee hulpverleners adequate hulp en zorg kunnen verlenen aan cliënten met een andere etnische of culturele achtergrond dan zichzelf (Kramer, 2007). Dat betekent dat het *niet* de competenties zijn die intercultureel zijn, maar de *context* waarbinnen hulp en zorg verleend wordt. In deze definitie staat cultuur centraal. Cultuur is multidimensioneel, dynamisch en heeft betrekking op de cliënt, hulpverlener en de organisatie van de zorg. De competenties betreffen de kennis, houding en vaardigheden die iemand, een professional in dit geval, nodig heeft om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met klanten die een andere culturele achtergrond hebben. Als deze persoon vanuit meerdere culturele perspectieven bepaalde situaties kan herkennen en vanuit meerdere culturele perspectieven kan handelen, is hij of zij intercultureel competent (Bellaart & Brown, 2009). Shadid (2000) geeft inhoud aan de genoemde componenten. Bij de kenniscomponent gaat het onder meer om culturele schema's. Relevante kennisaspecten zijn kennis over de algemene lijnen van de cultuur, over culturele aspecten van de groep over sociaaleconomische en culturele heterogeniteit binnen de groep, over de algemene sociaaleconomische en juridische positie van de groep en over de flexibele toepassingsmogelijkheden van deze kennis. Houding, door Shadid motivatie genoemd, betreft de wil om sociale relaties aan te gaan met leden van andere culturele groepen. Hiertoe moet men leren inzien wat de overeenkomsten zijn met de eigen cultuur en bewust worden van de eigen vooroordelen. Vaardigheden zijn conversatiemanagement, altercentrisme, flexibiliteit, luistervaardigheid, bedachtzaamheid (mindfulness, onderkennen van meerdere perspectieven), empathisch vermogen en aanpassingsvermogen. Deze focus van culturele competenties sluit aan op de drie uitgangspunten die Kramer (2004) gebruikt bij het beschrijven van interculturele competenties:

1. bekendheid met de eigen culturele (incl. professionele) achtergrond;
2. het wereldbeeld van de ander leren kennen en daarop aansluiten; en
3. het strategisch hanteren van cultuurspecifieke interventies.





2. Wat is er al bekend?

2.1 Relevante documenten

Bij de start van het project is de samenwerkingspartners gevraagd of bij hen rapportages over inventarisaties op het gebied van scholingsaanbod rond interculturele competenties / culturele diversiteit bekend zijn. Ook is gezocht via bestaande literatuuroverzichten. Het werd duidelijk dat er maar één publicatie expliciet gericht op intercultureel bij- en nascholingsaanbod beschikbaar is. Hiernaast is ook literatuur bekeken over de invoering over het implementeren van interculturele competenties op de werkvloer. Dit is van belang om de inventarisatie in een breder kader te kunnen plaatsen.

2.2 Bestaande inventarisatie

Er is één publicatie gevonden die gericht is op het bij- en nascholingsaanbod op het gebied van culturele diversiteit. Deze publicatie (Boomstra & Groenedijk, 2002) bevat een inventarisatie naar behoefte van hulpverleners in de GGZ aan bijscholing voor hulp aan asielzoekers, een beschrijving van het aanbod en een scholingsadvies voor GGZ-instellingen. Hoewel de publicatie specifiek gericht is op hulpverlening aan asielzoekers komen veel competenties overeen met de competenties die nodig zijn voor de hulpverlening aan de brede groep allochtonen waardoor de uitkomsten van het onderzoek grotendeels generaliseerbaar zijn naar deze groep geïnventariseerd.

De beschrijving van het aanbod dateert uit 2002. Het is dus goed mogelijk dat er sindsdien wijzigingen zijn in het scholingsaanbod. In het bestek van dit onderzoek zijn 55 cursussen geïnventariseerd. Er wordt onderscheid gemaakt in een basisaanbod, een vervolgaanbod en een facultatief aanbod.

Het basisaanbod is gericht op hulpverleners of medewerkers in de GGZ die met allochtone cliënten te maken hebben. De cursussen zijn gericht op het vergroten van inzicht in achtergronden, diagnostiek, indicatiestelling, behandeling en interculturele communicatie en het verwerven van vaardigheden om adequate hulp te leveren aan deze groep. Binnen het basisaanbod zijn 14 cursussen gericht op migranten in het algemeen. Van deze 14 zijn er 9 gericht op het vergroten van kennis bij de deelnemers. Slechts 5 stellen zich tot doel zowel kennis als vaardigheden bij de deelnemers te vergroten. 17 cursussen zijn specifiek gericht op de hulpverlening aan vluchtelingen- en asielzoekers.

Het vervolgaanbod bestaat uit een aantal transculturele en non-verbale therapie cursussen voor hulpverleners die affiniteit en/of ervaring hebben met deze specifieke vormen van therapie. Het facultatieve aanbod bestaat uit cursussen die zich richten op het vergroten van de kennis en inzichten met betrekking tot de hulpverlening aan asielzoekers en ook migranten in het algemeen. Het gaat vooral om universitaire cursussen die deel uitmaken van een bredere opleiding.

De scholingsbehoefte van de GGZ hulpverleners gaan over:

- interculturele communicatie en bejegening;
- interculturele hulpverlening, die niet doelgroepgebonden is (ontwikkeling van een cultuur en contextsensitieve attitude);
- cultuursensitieve diagnostiek;
- kennis van en omgaan met politiek/juridische/maatschappelijke kwesties;



- interculturele GGZ met aandacht voor cultuurbepaaldheid van het Nederlandse gezondheidszorgsysteem.

Opvallende uitkomst van het onderzoek is dat er bij GGZ instellingen veel knelpunten worden ervaren in de hulpverlening aan asielzoekers en daarmee de scholingsbehoeften groot zijn terwijl het aanbod aan deskundigheidsbevordering dekkend lijkt. De vraag is waarom met het huidige aanbod de scholingsbehoefte niet is bevredigd. De onderzoekers dragen een aantal mogelijke verklaringen aan:

- het overzicht van het aanbod ontbrak;
- men is niet op de hoogte van het aanbod;
- top-down kennisoverdracht zoals dat in de meeste cursussen gebeurt, werkt niet;
- men heeft vooral behoefte aan andere vormen deskundigheidsbevordering zoals training op de werkvloer, intervisie, supervisie en consultatie;
- er is geen geld voor deskundigheidsbevordering.

2.3 Implementatie van interculturele competenties

Na- en bijscholing van professionals binnen een organisatie kan bijdragen aan de kwaliteit van interculturele competenties (Boomstra & Groenedijk, 2002). Dit geldt ook voor de stafleden binnen organisaties (Bellaart & Azrar, 2003). Scholing blijkt professionals bewust te maken van verschillen en hen te inspireren tot actie. Wanneer studenten en professionals bewust gemaakt worden van culturele diversiteit is de stap naar actie en aandacht naar het onderwerp kleiner. Er zal eerder en gepaster aandacht geschonken worden aan interculturele situaties in het werkveld. Simpelweg doordat er meer kennis en vaardigheden zijn en het houdingsaspect duidelijk is (Janssens, 2003; Ruting, 2004; Suurmond, e.a., 2006).

Als het gaat om implementatie van interculturele competenties op de werkvloer zijn diverse auteurs het erover eens dat alleen scholing niet voldoende is om intercultureel handelen in de praktijk tot uiting te laten komen. Binnen organisaties waar afgestudeerden gaan werken zal ook affiniteit moeten bestaan met intercultureel werken (Ruting, 2004). De mate waarin jeugdzorgorganisaties ‘diversiteitgevoelig’ zijn heeft invloed op de aansluiting van de voorzieningen op de behoefte van cliënten (Pels, e.a., 2009). Diversiteit binnen organisaties kan draagkracht verkrijgen wanneer er binnen de gehele bedrijfscultuur aandacht aan wordt besteed. Dit betekent dat er zowel binnen het inhoudelijk beleid, het kwaliteitsbeleid en het personeelsbeleid aandacht voor moet zijn. Een geïntegreerde aanpak is nodig. Een dergelijke aanpak leidt tot diversiteitgevoeligheid van alle lagen binnen een organisatie. Dit heeft een positief resultaat op de hulpverlening aan migrantenjongeren en hun ouders (Essed & De Graaff, 2002; Janssens, 2003).

Vanuit de programmalijn ‘Intercultureel Vakmanschap’ wordt niet alleen gewerkt aan het opstellen van interculturele competentieprofielen voor uitvoerend werkers, maar ook voor het management. Uit bovenstaande wordt duidelijk dat voor het management een grote rol is weggelegd om intercultureel werken in organisaties mogelijk te maken. In het profiel wordt gesteld dat interculturalisatie een proces is waarbij een instelling zich tot doel stelt te veranderen naar een multiculturele instelling. In een dergelijke organisatie is de dienstverlening afgestemd op de etnisch-culturele diversiteit van haar klanten en culturele diversiteit wordt gezien als een meerwaarde. De stijl van leidinggeven is erop gericht om deze diversiteit optimaal te benutten. Er heerst een stabiele, heterogene cultuur met multiculturele normen en waarden; er is een multi-etnisch personeelsbestand, met allochtone medewerkers op alle niveaus. Kortom: een organisatie waar multiculturaliteit tot in de haarvaten is doorgedrongen, gericht op optimaal resultaat van de organisatie (van de Haterd, e.a. 2009, i.o.).



Het is aan de manager en teamleider om het interculturalisatieproces aan te sturen. Belangrijke competenties voor de manager in dit kader zijn in elk geval: visie op interculturalisatie vormen en anderen hiervoor motiveren, het interculturalisatieproces structureren en implementeren, de visie op interculturalisatie vastleggen in beleid en medewerkers (doen) sturen op interculturalisatie. Belangrijke competenties voor de teamleider zijn bijvoorbeeld het ontwikkelen van een intercultureel team, rekening houden met de minderheidspositie van de allochtone medewerker, medewerkers sturen op interculturalisatie en intercultureel beleid vertalen naar de praktijk en vice versa.

In het interculturele competentieprofiel in ontwikkeling worden deze onderdelen nader uitgewerkt. Voor deze rapportage volstaan we vooralsnog met de constatering dat bij het vergroten van interculturele competenties na- en bijscholing niet op zichzelf dient te staan. Inbedding in een interculturele organisatie is van groot belang.





3. Inventarisatie na- en bijscholing

3.1 Werkwijze

Om inzicht te krijgen op het beschikbare aanbod aan na- en bijscholing in interculturele competenties zijn een aantal stappen gezet. De eerste stap bestond uit een afbakening van de inventarisatie en het vaststellen van bronnen voor de inventarisatie. Vervolgens is via de vastgestelde bronnen het na- en bijscholingsaanbod globaal in kaart gebracht.

Scholing die voldoet aan de volgende criteria is opgenomen:

- Het gaat om scholing in interculturele competenties.
- De scholing is (mede) gericht op professionals in jeugdzorg en jeugdwelzijn.
- De scholing is gericht op werken in het primair proces (dus niet personeelsbeleid, wel hulpverleners, managers).

Voor de inventarisatie is gebruik gemaakt van een uitgebreide search op internet, literatuuronderzoek en raadpleging van de samenwerkingspartners. In bijlage 1 is aangegeven welke zoektermen zijn gehanteerd. In de literatuurlijst is te zien welke literatuur is geraadpleegd. Deze inventarisatie heeft een overzicht opgeleverd van het beschikbare aanbod aan na- en bijscholing in Nederland. Het overzicht betreft zowel standaardscholing als na- en bijscholing op maat. De resultaten van de inventarisatie staan in de volgende paragraaf beschreven.

3.2 Resultaten inventarisatie na- en bijscholing

De internetsearch, de gegevens uit rapporten en de aanvullingen van de samenwerkingspartners leverden 32 gestandaardiseerde scholingen op. Daarnaast zijn 32 training- en adviesbureaus gevonden. Zij geven veelal scholing op maat. Deze eerste groslijst is nader onderzocht. Uit nadere raadpleging van internet en telefonisch contact bleek dat een deel van de scholingen / bureaus niet voldeden aan de criteria of dat de scholing niet (meer) bestond. Dit laatste zal overigens vaker voorkomen: het overzicht dat nu is samengesteld geeft de huidige stand van zaken weer en kan snel verouderen. Na het opschonen van de groslijst bleven 47 na- en bijscholingen over. Deze worden gegeven door 35 bureaus en onderwijsinstellingen (aanbieders).

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van het beschikbare aanbod aan na- en bijscholing. Dit overzicht is weergegeven aan de hand van volgende items:

- aanbieder
- aard scholing (standaard / op maat)
- thema's / onderwerpen / titel
- doelgroep
- duur
- website

Hieronder volgt een overzicht van de informatie over de beschikbare scholingen per item.

Standaard / op maat

Van de 47 scholingen zijn er 18 standaardscholingen. De andere 29 scholingen zijn op maat. Onder standaard wordt verstaan dat de scholing werkt volgens een vaststaand draaiboek en een van te voren vaststaand programma heeft. Doorgaans wordt gewerkt met open inschrijving.



Scholing op maat is meer vraaggericht, de inhoud is globaal bekend en wordt in overleg met de klant nader toegespitst op specifieke vragen en behoeften. Scholing op maat leent zich doorgaans meer voor in-company trainingen.

De verdeling standaard en op maat is weergegeven in onderstaande tabel.

Soort scholing	Aantal	Percentage
Standaard scholingen	18	38%
Scholingen op maat	29	62%
Totaal	47	100%

Tabel 1. Beschikbaar aantal na- en bijscholingen in interculturele competenties

Inhoud van de scholing

De inhoud van de 47 beschikbare scholingen is zeer divers. Binnen het thema interculturele competenties worden op de websites van de scholingsaanbieders veel specifieke onderwerpen benoemd. Meestal noemen aanbieders meerdere onderwerpen. Deze hebben vooral betrekking op het primaire proces rond de hulp aan migranten. Met name 'intercultureel werken' en 'interculturele communicatie' worden veel genoemd (43 resp. 28 maal). Overigens zijn deze termen min of meer overkoepelend en breder dan de andere termen. Een aantal scholingen richt zich op managementonderwerpen (27 keer genoemd). Een overzicht van genoemde onderwerpen is opgenomen in tabel 2. De indeling is gemaakt door de onderzoekers op basis van de onderwerpen die op de websites zijn gevonden en overgenomen zijn in bijlage 2. Hierbij zijn vergelijkbare onderwerpen samengevoegd.

Onderwerp	Aantal keer genoemd	Percentage (N= 47)
<i>Uitvoerend</i>		
Intercultureel werken	43	91%
Interculturele communicatie	28	60%
Achtergronden van (specifieke) migrantengroepen	8	17%
Intercultureel bewustzijn	5	11%
Ontwikkeling en opvoeding in intercultureel perspectief	2	4%
Interculturele diagnostiek	1	2%
<i>Management</i>		
Intercultureel management	10	21%
Werken met interculturele teams	9	19%
Interculturalisatie van de organisatie / diversiteitsbeleid	8	17%
Overig	17	36%

Tabel 2. Verdeling scholing naar onderwerp

Geconcludeerd kan worden dat voor alle thema's scholingsaanbod beschikbaar is. Er is slechts één scholing gericht op interculturele diagnostiek. Deze scholing richt zich op een specifieke doelgroep, namelijk Gedragswetenschappers en artsen op post Hbo en post WO niveau.



Doelgroep van de scholing

De doelgroep van de scholing bestaat uit een uiteenlopende groep van uitvoerend werkers en managers. Een derde van de scholing richt zich op alle beroepskrachten. Ruim een zesde van de scholingen heeft uitvoerend werkers in zorg in welzijn als doelgroep, hetzelfde aantal richt zich specifiek op uitvoerend beroepskrachten in jeugdzorg en –welzijn. In onderstaande tabel zijn de gegevens samengevat. Vooraf wordt opgemerkt dat de indeling overlappend is en gebaseerd is op de informatie van de aanbieders. Het gaat om de doelgroep zoals zij die aangeven.

Doelgroep	Aantal	Percentage
Uitvoerend beroepskrachten en management / alle sectoren	20	44%
Uitvoerend beroepskrachten jeugdzorg en welzijn	8	17%
Uitvoerend beroepskrachten / zorg en -welzijn	8	17%
Uitvoerend beroepskrachten gezondheidszorg	3	6%
Uitvoerend beroepskrachten en management / jeugdzorg en -welzijn	3	6%
Management / alle sectoren	2	4%
Gedragwetenschappers en artsen	1	2%
Uitvoerend beroepskrachten en management / zorg en welzijn	1	2%
Uitvoerend beroepskrachten / alle sectoren	1	2%
Totaal	47	100%

Tabel 3. Verdeling scholing naar doelgroep

Duur van de scholing

Ook uit de gegevens over de duur van de scholing blijkt dat veel scholingen maatwerk betreffen: 24 scholingen bieden maatwerk en 5 hebben een variabele duur. De standaard scholingen zijn doorgaans kort tot zeer kort: 13 van de 18 standaardscholingen duren niet langer dan drie dagen. Drie scholingen duren drie tot vijf dagen (van Pharos en van Mutant), één scholing duurt 10 dagen (een post HBO-opleiding van het CIT). In onderstaande tabel zijn de gegevens over de duur van de scholing samengevat.

Duur	Aantal	Percentage
0-1 dag	5	11%
1-2 dagen	6	13%
2-3 dagen	3	6%
3-4 dagen	1	2%
4-5 dagen	2	4%
10 dagen	1	2%
Variabel (1-5 dagen)	5	11%
Niet aangegeven / maatwerk	24	51%
Totaal	47	100%

Tabel 4. Verdeling scholing naar onderwerp



3.3 Beschikbaar scholingsaanbod voor frontliniewerkers

Een aanvullende onderzoeksvraag is welk scholingsaanbod van het beschikbare aanbod aan scholing in interculturele competenties beschikbaar is voor frontliniewerkers. Zij vormen een specifieke groep binnen de hulp aan migrantenjongeren en hun ouders.

Frontliniewerkers richten zich op het inventariseren van (overbruggings)activiteiten van (migranten)zelforganisaties (De Gruijter, Tan & Pels, 2009). Initiatieven die door burgers uit de doelgroepen zelf worden genomen om ervaren lacunes in het aanbod te vullen staan centraal. Onder frontlinie wordt verstaan het geheel van personen en organisaties dat door middel van een meer informeel en laagdrempelig aanbod een brugfunctie vervult tussen moeilijk bereikbare (migranten)groepen en de geïnstitutionaliseerde hulpverlening. Vaak worden deze activiteiten uitgevoerd door vrijwilligers.

Uit bovengenoemd rapport komt naar voren dat deskundigheidsbevordering van frontliniewerkers doorgaans geboden wordt door de eigen ondersteuners, naar aanleiding van specifieke vragen. In persoonlijk contact met één van de auteurs (M. de Gruijter) wordt aangevuld dat zowel vraag en aanbod voor bij- en nascholing toeneemt naarmate frontliniewerkers meer bekend raken met het werkveld en meer geïnstitutionaliseerd zijn. Voorbeelden van externe instanties die bijscholing verzorgen voor frontliniewerkers zijn Odyssee (een algemene ondersteuningsorganisatie voor welzijnswerkers), steunpunten Voorlichters Eigen Taal en Cultuur (VETC) en het opbouwwerk. Sommige gemeenten ondersteunen deze scholing van actieve leden van zelforganisaties. Voorbeelden van onderwerpen waarin de frontliniewerkers scholing krijgen zijn effectief vergaderen, doorverwijzen en ‘sociale infrastructuur in Nederland’.

Een algemene klacht van frontliniewerkers is volgens De Gruijter dat er te weinig mogelijkheden voor ondersteuning en deskundigheidsbevordering zijn. Dit heeft echter met name een financiële component.

In het algemene scholingsoverzicht dat hiervoor besproken is, staan frontliniewerkers of –vrijwilligers geen enkele maal bij de doelgroep gemeld. Het lijkt erop dat aanbieders van na- en bijscholing hen niet als aparte doelgroep beschouwen. Wel kunnen volgens de samenwerkingspartners frontliniewerkers terecht kunnen bij de trainingsbureaus op maat. Dit is echter niet expliciet door deze bureaus benoemd.

De beschreven informatie maakt duidelijk dat de scholingsbehoefte van frontliniewerkers anders is dan die van beroepskrachten werkzaam in de geïnstitutionaliseerde jeugdsector.

3.4 Conclusie

Uit de inventarisatie van na- en bijscholingsaanbod in interculturele competenties komen 47 scholingen naar voren waarvan 29 scholingen op maat zijn en 18 standaardscholingen. De inhoud richt zich op diverse onderwerpen rond interculturele competenties. Het gaat zowel om thema’s rond het primaire proces, als rond management. Een derde van de scholingen richt zich op een brede doelgroep. Een zesde van de scholingen richt zich specifiek op uitvoerend werkers in (jeugd)zorg- en welzijn. De helft van de scholingen betreft maatwerk. Van de standaardscholingen duurt ruim driekwart drie dagen of korter.

Op basis van de inventarisatie kan geconcludeerd worden dat er veel na- en bijscholingsaanbod beschikbaar is voor professionals die werken met migrantenjeugdigen en hun ouders. Het aanbod richt zich niet specifiek op frontliniewerkers. De scholingsbehoefte van frontliniewerkers is waarschijnlijk anders.



Hoofdstuk 4 Kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties^{1 2}

4.1 Doel en werkwijze

Doel

Nadat een overzicht is verkregen van het beschikbare aanbod aan na- bijscholing beschikbaar, is een volgende stap om meer zicht te bieden op de kwaliteit van het aanbod. Hiertoe moet eerst duidelijk worden wat kwaliteitsaspecten van bij- en nascholing in interculturele competenties zijn. Deze kwaliteitsaspecten zijn geëxpliciteerd in het kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties. Het kwaliteitskader geeft richtlijnen voor goede na- en bijscholing in interculturele competenties.

Het kwaliteitskader geeft ook richtlijnen aan aanbieders van na- en bijscholing om intercultureel scholingsaanbod te ontwikkelen dan wel te versterken.

Werkwijze

Het kwaliteitskader is opgesteld aan de hand van literatuur over interculturele competenties en kenmerken van goede scholing/training.

De aandachtspunten die betrekking hebben op de inhoud van het onderwijs in interculturele competentie zijn gebaseerd op literatuur over interculturele competenties (Bellaart & Brown, 2009; Kramer, 2004; Kramer, 2007; Merriënboer, Van der Klink & Hendriks, 2002; Shadid, 2000; Vos, 2008) en de conceptversie van het interculturele competentieprofiel (Van de Haterd, e.a., 2010).

De kwaliteitskenmerken met betrekking tot opzet en uitvoering van scholing zijn opgesteld aan de hand van literatuur over eisen aan scholing (CPION, 2006; Beek, Essers, Hoekstra e.a., 2006, Kolb, 1984, accreditatiereglementen NIP, NVO, V&VN en BAMw).

Het kwaliteitskader is parallel ontwikkeld aan de hand van het kwaliteitskader voor initiële scholing in interculturele competenties. Hierdoor zijn relevante bevindingen uit dit traject ook in dit kwaliteitskader verwerkt.

Het kwaliteitskader is gepresenteerd tijdens een expertmeeting waarop vooral vertegenwoordigers uit het initieel onderwijs aanwezig waren. Overall wezen de aanwezigen erop dat in het onderwijs niet zozeer over interculturele competenties, maar eerder over diversiteitcompetenties wordt gesproken. Dit betreft dan niet alleen etnisch culturele diversiteitcompetenties maar diversiteitcompetenties in bredere zin. Het algemene oordeel over het kader was positief. Enkele aanvullingen zijn verwerkt.

Het conceptkader is daarnaast gepresenteerd tijdens twee workshoprondes van het congres Jeugdzorg Zo in december 2009. De aanwezigen hebben positief op het kwaliteitskader gereageerd.

Ook is het kwaliteitskader becommentarieerd door de migrantenorganisatie LIZE. Deze migrantenorganisatie oordeelde positief over het kwaliteitskader. Wel werden enkele aanvullingen gegeven op het competentieoverzicht.

¹ Dit kwaliteitskader is mede gebaseerd op een bijdrage van Roelof Vos, Pharos, die een belangrijke inbreng heeft gehad in het kwaliteitskader voor initiële scholing in interculturele competenties.

² Het kwaliteitskader is een product in ontwikkeling. Idealiter zou een goede conceptuele onderbouwing het kader versterkt hebben. Daarnaast zou een uitgebreide toetsing in het opleidingsveld kunnen bijdragen aan nadere validering. Het obstakel van dit project liet dit echter niet toe. Wellicht biedt het vervoltraject van ZonMw mogelijkheden om deze nuttige vervolgstappen te zetten.



4.2 Relatie project interculturele competentieprofielen

Dit kwaliteitskader is parallel samengesteld aan de interculturele competentieprofielen, die eveneens in het kader van de programmalijn Versterking Intercultureel Vakmanschap van ZonMw ontwikkeld worden. De interculturele competentieprofielen zijn nog volop in ontwikkeling, terwijl dit kwaliteitskader volgens de planning van ZonMw eerder opgeleverd wordt. Idealiter vormen de competentieprofielen het fundament voor de inhoudscomponent van het kwaliteitskader. Vanwege de voortgang is ervoor gekozen om uit te gaan van een voorlopige werkdefinitie van interculturele competenties en deze te operationaliseren in kennis, houding en vaardigheden. Een vergelijking met het conceptprofiel, dat aansluit bij dezelfde definitie, leert dat de inhoudscomponent goed aansluit bij de competentieprofielen. De gebruiker van dit kwaliteitskader wordt aangeraden na voltooiing de interculturele competentieprofielen te benutten voor een volledig beeld van benodigde kennis, houding en vaardigheden.

4.3 Kwaliteitskader

Het kwaliteitskader bestaat uit de volgende thema's:

- Visie
- Inhoud van de scholing
- Docent / trainerscompetenties
- Methodische uitwerking
- Transfer en borging
- Toetsing
- Evaluatie
- Accreditatie

De keuze voor deze thema's is gebaseerd op bestaande kwaliteitscriteria voor goede scholing. In deze accreditatiecriteria komen deze thema's steeds terug als belangrijke aspecten waarop scholingen beoordeeld worden (CPION, 2006; Beek, Essers, Hoekstra e.a., 2006; accreditatiereglementen NIP, NVO, V&VN en BAMw). In bijlage 3 wordt een verkorte versie van het kwaliteitskader gepresenteerd.

Visie

Goede na- en bijscholing in interculturele competenties is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit. Uitgangspunt hierbij is een visie op diversiteit, waarbij wordt erkend dat mensen op vele facetten kunnen verschillen. Denk aan geslacht, leeftijd, opleiding, afkomst, religie, etc. Deze verschillen zijn van invloed op de manier waarop mensen naar elkaar kijken, over elkaar denken en met elkaar communiceren. De focus ligt in dit kwaliteitskader op de dimensie van etnisch-culturele diversiteit. Migratie brengt drie vormen van verscheidenheid met zich mee die invloed op de communicatie en de hulpverlening hebben:

- Verschil in cultuur (bijvoorbeeld verschillende normen en waarden);
- Verschil in mogelijkheden (bijvoorbeeld taalachterstand, kennis van de Nederlandse samenleving);
- Verschil in positie (bijvoorbeeld minderheidspositie, sociaal-economische status, sociale in- of exclusie, inclusief omgaan met vooroordelen, stereotiepen, discriminatie).

De migratieachtergrond brengt met zich mee dat deze verschillen, in interactie met elkaar en vaak cumulatief, tussen mensen (i.c. hulpverlener en hulpvrager) groot kunnen zijn. Het uitgangspunt is dat deze verschillen overbrugd kunnen worden.



Terzijde

Cultuur is hierbij niet de enige factor. Wanneer mensen uitsluitend uitgaan van één cultureel verschil als factor die de interactie beïnvloedt (Van Mens-Verhulst, 2006) hebben zij een culturaliserende visie. Dit komt voor wanneer men bijvoorbeeld beweert dat de oververtegenwoordiging van Marokkaanse jongens in de criminaliteit wordt veroorzaakt door de Marokkaanse cultuur. Tevens komt het voor dat men denkt dat er voor iedere cultuur bepaalde regels zijn te omschrijven die voor iedereen gelden (het receptdenken). Bijvoorbeeld wanneer men zegt: 'Bij Turkse gezinnen moet je altijd eerst uit respect de man aanspreken'. Deze visie gaat voorbij aan de verschillen die er zijn binnen een etnische groep (denk bijvoorbeeld aan generatieverschillen).

Het andere uiterste is een visie die de invloed van cultuur bagatelliseert. Dit is de universalistische visie. Het uitgangspunt van dit kwaliteitskader is dat de invloed van cultuur niet overdreven moet worden (er zijn meerdere factoren), maar ook niet gebagatelliseerd.

Oog hebben voor culturele diversiteit betekent dus: oog hebben voor al die verschillende aspecten van diversiteit die tezamen iemands maatschappelijke positie bepalen en zijn denken en handelen richting en betekenis geven. Niet alleen de culturele achtergrond bepaald hoe iemand zich gedraagt.

Deze visie wordt onderbouwd vanuit het kruispuntdenken of 'intersectionaliteit' (Crenshaw, 1994). Deze benadering gaat uit van het feit dat de maatschappelijke positie van mensen wordt bepaald door een combinatie van verschillen die elkaar beïnvloeden en versterken. Denk bij verschillen aan gender, etniciteit, nationaliteit, sociaaleconomische klasse, leeftijd en seksuele geaardheid. Een aanvullend kenmerk van het kruispuntdenken is dat verschillende kenmerken van een individu in verschillende situaties (bewust) een andere betekenis kunnen hebben. In de ene situatie ben je professional, dan ouder, dan buitenlander, etc. Het voordeel van het kruispuntdenken is dat het de verschillen én overeenkomsten tussen mensen op de kaart zet en zichtbaar maakt welke gevarieerdheid en dynamiek er in onze samenleving is.

Hierop aansluitend is het begrip ecologische validiteit zoals gehanteerd door Pels e.a. (2009) als conceptueel kader voor de Interculturele meetladder voor jeugdinterventies. Dit kader legt de nadruk op verschillen die kunnen bestaan tussen opvoedings- en ontwikkelingswaarden en –praktijken en de context waarbinnen zich deze kunnen ontwikkelen (Pels, e.a. p. 27). Naast het al genoemde kruispuntdenken zijn de theoretische uitgangspunten die hierbij centraal staan:

- het denken en doen van opvoeders is te situeren in een cultureel-ecologische context. In gezinnen van niet-westerse oorsprong kan zich gemakkelijk dissonantie voordoen met het mesosysteem (bijv. school) en het macrosysteem (bijv. de dominante cultuur);
- de mate en wijze van adaptatie door jeugdigen en ouders hangt samen met hun perceptie van de relatie meerderheid-minderheid en van hun status;
- een dynamisch concept van cultuur is geboden. Het denken en doen van ouders en kinderen vormt een worsteling tussen het oude en het nieuwe en kan binnen groepen en zelfs binnen gezinnen sterk uiteen lopen.

Bovenstaande uitgangspunten vormen input voor een visie op culturele diversiteit die een organisatie voor na- en bijscholing zelf moet ontwikkelen. Het ontwikkelen van deze visie op diversiteit is een proces dat voor iedere onderwijsaanbieder van na- en bijscholing uniek zal verlopen. Het zelf doorlopen van dit proces draagt ertoe bij dat men zich de visie eigen maakt en ernaar gaat handelen.

Na- en bijscholing richt zich op verschillende werkvelden. Hierbij gaat het om het vakgebied én om de omgeving waar dat vak daadwerkelijk wordt uitgevoerd (het werkterrein). De omgevingen waar die vakken daadwerkelijk worden uitgeoefend zijn dan ziekenhuizen, CJG's, JGZ, welzijnsorganisaties, bureaus Jeugdzorg, enzovoort. In de visie op diversiteit die een aanbieder hanteert, komen de werkvelden expliciet aan de orde, omdat de 'interculturele uitdaging' voor ieder vakgebied en ieder werkterrein specifieke vormen aanneemt, waar in de opleiding rekening mee moet worden gehouden.



Inhoud van de scholing

Competenties vormen een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Dat wil zeggen, kennis van en ten behoeve van het juiste handelen, de vaardigheid om juist te handelen en de instelling om de juiste handelingen uit te voeren. Ze geven weer wat beroepskrachten moeten kennen en kunnen om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten die een andere culturele achtergrond hebben. Ze hebben betrekking op kennis, houdingsaspecten en vaardigheden waarover iemand moet beschikken om zijn taken en verantwoordelijkheden op een adequate wijze te vervullen. Daarbij gaat het in grote lijnen om competenties rond het kennen van achtergronden van (specifieke) migrantengroepen die tot de belangrijkste cliëntengroepen behoren, bewustzijn van wederzijdse normen en waarden en verschillen daarin, interculturele communicatie en werken in een cultureel diverse omgeving.

De inhoudelijke kwaliteitskenmerken beschrijven globaal waarop de inhoud van de scholing voor beroepskrachten die met kinderen, ouders en/of gezinnen in zorg en welzijn werken zich moet richten. Ze gaan niet in op specifieke eisen aan scholing voor verschillende beroepsgroepen, zoals kinderartsen, jeugdhulpverleners of jongerenwerkers. Hiervoor wordt verwezen naar de specificatie van de interculturele competentieprofielen die door MOVISIE in samenwerking met Pharos worden opgesteld.

Hieronder wordt op hoofdlijnen benoemd welke kennis, houding en vaardigheden nodig zijn om aan deze generieke competenties vorm te geven. Wanneer de interculturele competentieprofielen van MOVISIE gereed zijn zullen deze profielen dit voorlopige inhoudskader specificeren en aanscherpen.

Tabel 1. Overzicht inhoud scholing in interculturele competenties

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Kennis	De scholing biedt cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over de culturele achtergrond van de bevolkingsgroepen die tot de belangrijkste cliëntengroepen behoren van deelnemers (in samenhang met sociaaleconomische en juridische positie, opvoeding, migratiegeschiedenis, ziekteprevalentie en -beleving, religie, rolfuncties etc.) ▪ Kennis over welke rol de culturele achtergrond kan spelen bij de cliënt in zijn/haar diens omgeving ▪ Kennis over invloed van medicatie op verschillende etnische diens (ander metabolisme, etc.) ▪ Kennis over verschillende communicatie-uitingen ▪ Kennis over verschillende ziektebeelden en geneeswijzen
	De scholing biedt kennis over intercultureel werken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over verschillende cultuurspecifieke normen- en waarden die kunnen bestaan bij cliënten, hun omgeving en collega's ▪ Presentatie van cultuur als dynamisch en steeds in ontwikkeling, waarbij cultuurverschillen niet worden overdreven maar ook niet gebagatelliseerd worden ▪ Interculturele mogelijkheden en beperkingen van gangbare instrumenten, werkwijzen en methodieken
	De scholing biedt kennis over interculturele communicatie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over impact van verschillen tussen mensen op onderling communicatie: de invloed van cultuurverschillen, achterstand en minderheidspositie. ▪ Kennis over verschillen in status, rol en macht die hulpverleners hebben in diverse etnische groepen. ▪ Kennis over verschillende (non-verbale) communicatie-uitingen (wel/niet aankijken, (in)direct aanspreken etc.
Houding	De scholing richt zich op vergroting van het bewustzijn van het wederzijdse referentiekader, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewustzijn van eigen etniciteit en cultuur en eigen functioneren in interculturele situaties ▪ Onbevangen, geïnteresseerde en respectvolle houding naar cliënten met een andere culturele achtergrond ▪ Bewustzijn van eigen organisatie- en beroeps cultuur. ▪ Bewustzijn van mogelijk toegekende status/ macht gerelateerd aan etniciteit

		beroep. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect voor en waardering van verschillen in cultuurspecifieke waarden en achtergronden ▪ Besef dat het individu nooit gezien mag worden als representant van een cultuur
Vaardigheden	In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betekenis achterhalen die cliënten en hun omgeving geven aan de situatie, ervaringen en problemen ▪ Gedrag interpreteren vanuit verschillende culturele referentiekaders ▪ Stellen van open vragen over achtergrond/ afkomst van de cliënt ▪ Bieden van cultuursensitieve psycho-educatie ▪ Betrekken van het (familie)systeem van de cliënt bij de hulp (indien wenselijk) ▪ Op effectieve wijze cultuurverschillen overbruggen ▪ Strategisch hanteren van cultuurspecifieke instrumenten, werkmiddelen en methodieken
	In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van interculturele communicatie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In gedrag en taalgebruik aansluiten op niveau en begripsvermogen van de cliënt en checken of de cliënt hem/haar heeft begrepen ▪ Interesse en respect tonen op een bij de cliënt passende manier ▪ Inschatten wanneer een tolk nodig is en gebruik maken van een tolk bij contact met cliënten

Momenteel wordt in na- en bijscholing in interculturele competenties nog veel aandacht wordt gegeven aan interculturele basiscompetenties. De verwachting is dat als het initiële onderwijs meer aandacht gaat besteden aan deze basale interculturele competenties, na- en bijscholing zich kan richten op een verdieping hiervan.

Docent/trainerscompetenties

De inhoudelijke en didactische deskundigheid van de docent / trainer moet hem / haar in staat stellen tot het uitvoeren van goede na- en bijscholing in interculturele competenties. Het spreekt voor zich dat de docent / trainer, evenals de hulpverleners die hij/zij opleidt, kennis heeft van de impact van verschillen tussen mensen op de onderlinge communicatie, te weten verschil in cultuur, verschil in mogelijkheden en verschil in positie. Daarnaast beheerst hij/zij minimaal de competenties die onder de inhoud van de scholing zijn gespecificeerd.

De docent / trainer heeft bij voorkeur ook ervaring in het werken met diverse migrantengroepen.

Daarnaast is het van belang dat de docenten / trainers in algemene zin intercultureel kunnen werken.. In dit kader levert de wet BIO (Wet Beroepen in het onderwijs) goede aanwijzingen voor het onderscheiden van relevante competentiegebieden. Op basis van deze competenties zijn de volgende interculturele aspecten af te leiden. De docent/trainer:

- heeft kennis van processen van identiteitsvorming, zingeving en waardeontwikkeling bij tieners, adolescenten en volwassenen én van de culturele bepaaldheid daarvan en weet welke consequenties hieraan te verbinden voor zijn/haar handelen;
- heeft kennis van de invloed van taalbeheersing en taalverwerving op het leren en weet hoe daar in de praktijk rekening mee te houden.
- is goed op de hoogte van communicatie- en omgangsvormen in de leefwereld van de cursisten en in de (beroeps)praktijk waar zij zich op voorbereiden / verder in willen ontwikkelen en houdt hier in taalgebruik, omgangsvormen en manier van communiceren rekening mee;
- is zich bewust van zijn/haar eigen houding en gedrag én van de invloed daarvan op de deelnemers;
- is vertrouwd met de leefwereld van de cursisten, hun basisbehoeften, hun verwachtingen, met de culturele bepaaldheid daarvan, en weet hoe daarmee om te gaan;
- kan beschrijven en verklaren wat de communicatiepatronen zijn in de (cultureel heterogene) groepen waarmee hij/zij werkt en hoe de sociale verhoudingen liggen;
- kan verantwoorden hoe hij/zij met (cultureel heterogene) groepen omgaat en ook met individuele deelnemers en maakt daarbij gebruik van relevante theoretische en methodische inzichten;
- doet recht aan (culturele) verschillen tussen deelnemers: houdt er rekening mee en maakt er in zijn/haar



pedagogisch handelen gebruik van.

De praktijkexperts waarmee het kwaliteitskader besproken is, ervaren dat deze competenties voor alle trainers / docenten van belang zijn.

Methodische uitwerking

Voor het bijbrengen van intercultureel vakmanschap is het van belang om cursisten kennis over te dragen. Uiteraard kan dit in de vorm van colleges waarin de 'state of the art' met betrekking tot intercultureel werken wordt 'gedoceerd'. Daarnaast is het van belang om cursisten in een actieve rol te plaatsen. Cotton (2001) stelt dat het onderwijs leerlingen de gelegenheid moet bieden om hun kennis en vaardigheden toe te passen. Deze opvatting van effectief leren staat bekend als de sociaal-constructivistische leertheorie. Deze gaat er vanuit dat kennis en vaardigheden niet zozeer worden aangeleerd maar worden geconstrueerd. Die constructie gebeurt in een sociale en culturele gemeenschap (Brown, Collins & Duguid, 1989). De lerende is hierbij iemand die actief kennis en inzichten construeert, in interactie met anderen en met zijn omgeving. Leren wordt daarbij opgevat als een proces van 'betekenis geven aan ervaringen' (Lowyck, 2005). Kennis, vaardigheden en houding zijn de uitkomsten van dit proces. Juist bij interculturele competenties is deze werkwijze van belang omdat men deze niet alleen moet leren maar ook moet ervaren. Om tot gewenste leerresultaten te komen zijn dan ook leerprocessen noodzakelijk die voldoen aan de volgende kenmerken: actief, cumulatief, constructief, doelgericht, diagnostisch, reflectief, op ontdekking gericht, contextgebonden, probleem georiënteerd, sociaal en intrinsiek gemotiveerd.

Ruijters (2006) onderscheidt vijf leervoorkeuren die inzichtelijk maken in wat voor soort situaties mensen het beste leren. Ruijters vat ze samen in vijf metaforen: kennis verwerven, oefenen, de kunst afkijken, participeren en ontdekken. Omdat mensen verschillende leervoorkeuren hebben, is het belangrijk verschillende werkvormen in scholing aan bod te laten komen.

Voor na- en bijscholing geldt dat er sprake is van een systematische programmaopbouw. Dit blijkt bijvoorbeeld uit een draaiboek waarin per bijeenkomst het onderwerp, de leerdoelen, de aanpak en de werkvormen zijn gespecificeerd.

Daarnaast is aanpassing nodig op het competentieniveau van de deelnemers. Deelnemers aan na- en bijscholing zijn echter meestal al werkzaam in de dagelijkse (interculturele) praktijk. Deze kan zeer divers zijn, ook kunnen deelnemers meer en minder ervaren zijn en hele verschillende leervragen hebben. Het is van belang dat de inhoud van de scholing aansluit bij het kennis- en vaardigheidsniveau, hun behoeften en de samenstelling van de deelnemersgroep. Voor aanvang van de scholing stelt de aanbieder van de scholing de beginsituatie/het kennisniveau van deelnemers vast. Daarnaast gaat de aanbieder van de school van tevoren na wat de verwachtingen en wensen van deelnemers zijn. Ook voorziet de aanbieder in oplossingen voor niveauverschillen tussen deelnemers. De duur van de scholing wordt in principe aangepast op het competentieniveau van de deelnemers. Op deze wijze wordt het onderwijs 'op maat' aangeboden. Dit geldt uiteraard vooral voor in-company trainingen.

De hiervoor genoemde aandachtspunten hebben betrekking op algemene criteria voor goede scholing en zijn onder meer terug te vinden in bestaande accreditatiecriteria (zie bijv. CPION, 2006).

Transfer en Borging

Er is aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk. Dit vergroot de kans dat de geleerde interculturele competenties in de dagelijkse praktijk worden toegepast. Het inbrengen en oefenen aan de hand van praktijksituaties werkt hiervoor bevorderend, zo blijkt uit de inbreng van de praktijkexperts. Ook in de bestaande accreditatiecriteria van de eerder genoemde accreditatie-instanties wordt dit aspect genoemd. Onderbouwing van dit aspect vindt plaats vanuit de leeracyclus zoals ontworpen door Kolb (1984), ook beschreven door Kessels, Smit & Keursten (1996). Kolb stelt dat effectief en duurzaam leren het resultaat is van het doorlopen van een leeracyclus. Deze bestaat uit vier onderdelen die op elkaar inhaken: concreet ervaren (deelnemers oefenen met ervaringen en praktijksituaties), reflecteren (deelnemers reflecteren op ervaringen en gedachten), conceptualiseren (deelnemers verbinden kennis met theoretische concepten en modellen) en experimenteren (deelnemers passen de inhoud actief toe op nieuwe situaties). Om deelnemers goed te laten leren, is het van belang dat alle vier de leerstijlen terugkomen in de scholing. Bij na- en bijscholing is het belangrijk dat eigen praktijksituaties kunnen worden ingebracht die bijvoorbeeld aan de



hand van oefening in rollenspel kunnen worden 'opgelost'. Ook is aandacht voor borging in de dagelijkse werkzaamheden. In dit kader is ruimte ingebouwd in het programma voor het bespreken van toepassing van de geleerde competenties in de dagelijkse interculturele praktijk en het inventariseren van randvoorwaarden met betrekking tot structurele inbedding. Hiermee worden deelnemers aangezet tot reflectie op de mogelijkheden om het geleerde in te passen in dagelijkse werkzaamheden. Bij scholingsaanbod op maat vindt afstemming met de opdrachtgever plaats over de vraag hoe structurele inbedding in de dagelijkse werkzaamheden vorm kan krijgen. Dit sluit aan bij de interculturele managementcompetenties zoals in ontwikkeld door MOVISIE (Van de Haterd e.a., 2010).

Bij voorkeur wordt dit proces op de werkplek voortgezet met intervisie en supervisie en krijgt de deskundigheidsbevordering in interculturele competenties een plaats binnen een proces van interculturalisatie in de organisatie (idem).

Toetsing

De toetsing van de scholing in interculturele competenties past bij de leerlingenpopulatie, de onderwijssoort, de professie, de organisatorische omgeving en het werkveld. Het gaat globaal om de volgende elementen:

1. Algemeen: reflectie op de eigen competenties, portfolio en EVC's
2. Kennis: toetsen
3. Vaardigheid: proeven van bekwaamheid
4. Houding: het 'meten' van houding is niet te objectiveren. Tolerantie en een open houding, bijvoorbeeld, kunnen voorgewend worden. Dit kan alleen blijken uit concreet gedrag. Het 'meten' van houding is dus een subjectief kwaliteitsoordeel, dat slechts gewicht kan krijgen door informatie uit meerdere bronnen en vanuit meerdere contexten.

Hieronder volgen enkele mogelijkheden:

- *feedback* – de cursist krijgt een spiegel voorgehouden door medestudenten, docenten en praktijkmensen, waarbij zijn functioneren en presteren van alle kanten belicht wordt. Een variant hierop is een 'spiegelbijeenkomst', waarbij de student feedback krijgt van cliënten (360° feedback);
- *practical performance* – het gaat hier niet alleen om de prestatie (waarvoor een waardering, een cijfer gegeven kan worden), maar ook en vooral om de manier waarop die prestatie geleverd wordt, de 'proceskwaliteit';
- *werkplekbeoordeling* – deze geeft een goede mogelijkheid om ook het houdingsaspect te toetsen.

Evaluatie

De scholing wordt na afloop geëvalueerd door de deelnemers. Aspecten waarop evaluatie kan plaatsvinden zijn: waardering inhoud, deskundigheid docent/trainer, presentatie docent/trainer, werkvormen, relevantie voor de werkpraktijk, bruikbaarheid en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers en aandacht voor implementatie en borging en op deze aspecten positief beoordeeld te worden. Dit zijn aspecten die bijvoorbeeld ook door de certificeringinstantie CEDEO (zie www.cedeo.nl) gehanteerd worden om te beoordelen of aanbieders goede scholingen geven en daarmee gecertificeerd kunnen worden. Bij voorkeur wordt ook de opdrachtgever, met name bij in-company scholing, in de evaluatie betrokken. De bevindingen uit de evaluatie kunnen eventueel tot bijstellingen van de scholing leiden. De evaluatiegegevens zijn inzichtelijk voor toekomstige deelnemers (van na- en bijscholing) zodat zij mede op basis hiervan kunnen beoordelen of ze de betreffende scholing willen volgen.

Accreditatie

Accreditatie geeft een extern kwaliteitskeurmerk aan een opleiding. Dit kwaliteitskeurmerk is gebaseerd op vakinhoudelijke elementen en op de kwaliteit van de opzet, vormgeving en uitvoering van de scholing. Accreditatie van een scholing wordt vergemakkelijkt als het instituut gecertificeerd is, bijvoorbeeld door een instantie als CEDEO. Relevant voor accreditatie zijn de beroepsverenigingen en –registers die zich richten op professionals die met jeugdigen en hun ouders werken. Dit zijn:

- BAMw (beroepregister voor agogen en maatschappelijk werkers) (NVMW en PHORZA werken hierin samen)
- NIP (Nederlands Instituut van Psychologen)
- NVO (Nederlandse Vereniging van Orthopedagogen en Onderwijskundigen)



- V&VN (Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland)
- ABSG (Accreditatiebureau Sociale Geneeskunde)

Een scholing die vanuit een beroepsregister is geaccrediteerd is, telt mee in het kader van het verwerven van beroepsregistratie en herregistratie voor de betreffende professionals.

Uit het overzicht van na- en bijscholing in interculturele competenties (zie ook www.nji.nl) blijkt dat in de meeste gevallen de scholing niet geaccrediteerd is. Echter, voor veel afnemers van scholing is dit wel van belang, vooral voor beroepsgroepen die te maken hebben met verplichte beroepsregistratie. In dit kader moet men jaarlijks een aantal geaccrediteerde cursussen volgen. Als na- en bijscholing in interculturele competenties geaccrediteerd is zal dit de afname waarschijnlijk stimuleren.

Visie

Wat is de visie waarop de training gebaseerd is? Werkt de trainer vanuit een algemeen geaccepteerd referentiekader over het omgaan met culturele diversiteit? Ligt hierbij de focus op etnisch-culturele diversiteit, is er oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie? Hoe wordt de visie geconcretiseerd? Wordt het kruispuntdenken als handvat gehanteerd?

Inhoud

Kennis: biedt de scholing cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen, over intercultureel werken en over interculturele communicatie?

Houding: richt de scholing zich op vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en waarden, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen?

Vaardigheden: worden in de scholing vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken en interculturele communicatie?

Competenties docent / trainer

Wordt de scholing gegeven door docenten / trainer(s) die gekwalificeerd zijn om scholing in interculturele competenties te bieden? Heeft de trainer praktijkervaring in het werken met interculturele competenties, trainerservaring in het geven van scholing over interculturele competenties en aantoonbare kennis over culturele diversiteit?

Methodische uitwerking

Gaat de scholing uit van meetbare, onderbouwde, haalbare en passende leerdoelen gericht op interculturele competenties? Is er uitgewerkt draaiboek waaruit een systematische programmaopbouw blijkt? Is er een onderbouwde didactische vormgeving (activerende werkvormen)? Sluit de inhoud aan bij het kennisniveau, de behoeften en samenstelling van de deelnemersgroep?

Transfer en borging

Is er in de scholing aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk (inbreng van eigen praktijksituaties). Is er aandacht voor borging van het geleerde in de dagelijkse werkzaamheden door randvoorwaarden m.b.t. structurele inbedding te bespreken?

Evaluatie

Vindt er evaluatie van de scholing plaats bij deelnemers? Hoe wordt de scholing gewaardeerd door deelnemers wat betreft inhoud, trainer, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers?

Accreditatie

Is de scholing geaccrediteerd en zo ja, bij welk beroepsregister? Hoeveel accreditatiepunten levert de scholing op en op welke taakgebieden?

Aan de hand van de antwoorden op deze vragen en het kwaliteitskader na- en bijscholing interculturele competenties kan een toekomstige afnemer van scholing nagaan of de scholing hem/haar geschikt en kwalitatief goed lijkt.



5. *Verdieping van de inventarisatie*

5.1 *Doel en werkwijze*

Om de resultaten van de inventarisatie te verdiepen is een digitale vragenlijst ontwikkeld (zie bijlage 4). Deze vragenlijst is samengesteld op basis van het kwaliteitskader interculturele na- en bijscholing. De vragenlijst heeft tot doel vorm en inhoud van het scholingsaanbod in kaart te brengen. In de vragenlijst zijn de vragen geordend aan de hand van de kwaliteitsaspecten voor goede interculturele scholing. De kwaliteitsaspecten hebben betrekking op de volgende thema's:

- visie scholing
- inhoud scholing
- kwalificatie trainer
- methodische uitwerking
- transfer en borging
- evaluatie
- accreditatie

Daarnaast zijn een aantal ordeningsvragen gesteld rond doelgroep, thema's, verspreidingsgebied etc.

Aanbieders van scholing zijn gevraagd om per kwaliteitsaspect aan te geven of het aspect al dan niet aanwezig is en zo ja, dit aan de hand van een korte omschrijving toe te lichten. Het betreft hier een zelfbeoordeling door de aanbieders aan de hand van een gestructureerde beschrijving. Aanvullend zijn de aanbieders gevraagd het draaiboek van de training op te sturen. Na ontvangst vond een globale toetsing plaats van de ingevulde vragenlijst aan de hand van het draaiboek.

Twee onderzoeksrondes

Alle aanbieders van bij- en nascholing zijn per e-mail benaderd met het verzoek de digitale vragenlijst in te vullen en hun draaiboek toe te sturen. Na vier weken is een herinneringsmail toegestuurd. Aanbieders die niet hebben gereageerd binnen de vastgestelde termijn zijn daarna telefonisch benaderd met de vraag of ze alsnog de vragenlijst in wilden vullen. Uit hun reactie bleek dat de training- en adviesbureaus veelal scholing op maat verzorgen waardoor zij het in een aantal gevallen niet mogelijk dan wel wenselijk achtten de vragenlijst in te vullen. Omdat na de eerste onderzoeksrunde van slechts dertien van de 47 scholingen een ingevulde vragenlijst binnen was, is een tweede onderzoeksrunde gestart. Hierin zijn de scholingsaanbieders die niet gereageerd hebben allereerst telefonisch benaderd en zijn namen van goede contactpersonen verzameld. Deze contactpersonen zijn (opnieuw) per mail aangeschreven met het verzoek om de vragenlijst in te vullen. Scholingsaanbieders die al gestart waren met de vragenlijst zijn persoonlijk benaderd met de vraag waarom de vragenlijst niet af is gemaakt.

Na drie weken is nogmaals een herinneringsmail verzonden en zijn de aanbieders tegelijkertijd telefonisch benaderd. Ook in de tweede onderzoeksrunde is duidelijk geworden dat aanbieders van scholing op maat de vragenlijst niet helemaal geschikt vonden voor het flexibele aanbod. Tevens gaven een aantal aanbieders aan dat het moeilijk was de training toe te lichten aan de hand van de kwaliteitsaspecten. Dit weerhield hen ervan de vragenlijst in te vullen. Middels telefonische toelichting is dit probleem opgelost en heeft men de vragenlijst toch naar wens kunnen invullen.

Respons



Na de tweede onderzoeksrunde is de respons met 43% gestegen van 13 naar 23 van de 47 geïnterviewde scholingsaanbieders. Hiermee bedraagt de respons bedraagt 49%. Vijftien aanbieders van scholing hebben tevens scholingsmateriaal toegestuurd. Zes aanbieders zijn nog bezig met het invullen van het formulier. Zes aanbieders hebben toegezegd het formulier nog te gaan invullen.

Digitaal scholingsoverzicht

De beschrijvingen worden opgenomen in het digitale scholingsoverzicht dat op de website van het Nederlands Jeugdinstituut geplaatst is (www.nji.nl), als onderdeel van de databank na- en bijscholing. Hierop kunnen gebruikers gericht zoeken naar scholingen in interculturele competenties en systematisch nagaan of het getoonde scholingsaanbod voldoet aan belangrijke kwaliteitsaspecten van goede scholing in interculturele competenties. Ook kunnen gebruikers in dit overzicht aan de hand van gerichte zoektermen op school gaan naar scholing rond specifieke thema's en gericht op specifieke doelgroepen. Dit scholingsoverzicht wordt de komende tijd verder aangevuld. Dit betekent dat nieuwe aanbieders van trainingen zich kunnen aanmelden en een vragenlijst kunnen invullen. Gedurende de looptijd van het ZonMw project Diversiteit in het Jeugdbeleid kunnen aanbieders hun scholing blijven aanmelden en blijft de scholing in de databank staan. Hierna wordt de geaccrediteerde scholing overgenomen in de bredere databank na- en bijscholing van het Nederlands Jeugdinstituut. Aanbieders van scholing worden hierover geïnformeerd.

5.2 Resultaten verdiepingsinventarisatie

De resultaten van de verdiepingsinventarisatie zijn in dit rapport verkort weergegeven in 5. Deze bijlage bevat een beschrijving van de volgende items:

- aanbieder
- titel
- aard scholing (standaard / op maat)
- doelgroep en niveau scholing
- duur
- inhoud / kennis, houding, vaardigheden
- methodische uitwerking
- competenties docenten / trainers
- transfer en borging
- evaluatie
- accreditatie

Hieronder volgt een beschrijving van de belangrijkste kenmerken, gevolgd door een beschrijving aan de hand van aspecten van het kwaliteitskader.

Kenmerken van de scholingen

Allereerst worden hier een aantal algemene kenmerken van de onderzoeksbevindingen gepresenteerd.

Soort bureau

Instellingen die een scholingsaanbod in interculturele competenties hebben zijn aan de ene kant erkende onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld RINO en Saxion Hogeschool) met een grotendeels gestandaardiseerd aanbod en anderzijds training- en adviesbureaus die hun aanbod afstemmen op wensen en behoeftes van de cursisten. Leerdoelen en inhoud worden veelal in samenspraak met de organisatie bepaald. Invullers van de vragenlijst zijn in 14 gevallen werkzaam bij training- en adviesbureaus.



Standaard / op maat

De 23 vragenlijsten die ten behoeve van de verdiepingsinventarisatie zijn ingevuld, betreffen 19 keer scholing op maat en 4 keer een standaardtraining. Zie tabel 5.

Soort Scholing	Aantal	Percentage
Op maat aanbod	19	83 %
Standaard aanbod	4	17 %
Totaal	23	100%

Tabel 5. Soort scholing

Onderwerp scholing

De inhoud van de scholing is verdeeld over een aantal onderwerpen. Meestal besteden trainingen aandacht aan meerdere onderwerpen. Interculturele communicatie en intercultureel werken zijn de meest voorkomende onderwerpen. Deze worden 22 resp. 16 van de 23 keer genoemd. Veelal besteden de trainingen zowel aandacht aan interculturele communicatie als aan intercultureel werken. Daarnaast wordt er bij de helft van de scholingsaanbieders tevens aandacht besteed aan ontwikkeling en opvoeding in intercultureel perspectief. Dit laatste vindt meestal in samenhang plaats met de onderwerpen interculturele communicatie en intercultureel werken. De achtergronden van migrantengroepen wordt bij negen scholingen genoemd als onderwerp. Ook dit wordt vaak genoemd in combinatie met interculturele communicatie. Er zijn zes scholingsaanbieders van de 23 die aangeven zich tevens te richten op interculturele diagnostiek. Zie tabel 6 voor een overzicht van het onderwerp van scholing.

Onderwerp scholing	Aantal	Percentage
Interculturele communicatie	22	96%
Intercultureel werken en / of hulpverlening aan migranten	16	70%
Ontwikkeling en opvoeding in intercultureel perspectief	12	52%
Achtergronden van (specifieke) migrantengroepen	9	39%
Interculturele diagnostiek	6	26%
Anders	5	22%

Tabel 6. Overzicht onderwerpen scholing

Doelgroep scholing

Alle scholingsaanbieders richten zich op of kunnen maatwerk leveren voor uitvoerende beroepskrachten en managers werkzaam in verschillende takken van de jeugdsector.

De inhoud van de meeste scholing is gericht op uitvoerend werkers en het werken met cliënten met verschillende achtergronden. Hoewel managers wel veel als doelgroep worden benoemd (zie tabel 7), komt dit in de ontvangen beschrijvingen van de inhoud niet tot uiting. Een uitzondering wordt gevormd door scholingsaanbieder Kantharos. Deze aanbieder zet verschillende werkvormen in die zich richten op diversiteit binnen organisaties. De organisaties die aangeven ook geschikt te zijn voor managers en leidinggevendenden zijn, leveren alle maatwerk. Dit zorgt ervoor dat ze zich ook kunnen aanpassen aan de doelgroep van leidinggevendenden en/of managers.

Doelgroep	Aantal	Percentage
Uitvoerende beroepskrachten	22	96%
Leidinggevendenden/managers	15	65%



Tabel 7. Doelgroep scholing

De scholingen aan de hand van de aspecten van het kwaliteitskader

De aanbieders van scholing is gevraagd om per kwaliteitsaspect van het kwaliteitskader aan te geven of het kwaliteitsaspect al dan niet in de scholing aanwezig is zo ja, dit aan de hand van een korte omschrijving toe te lichten. Hieronder wordt per kwaliteitsaspect beschreven hoe de scholingsaanbieders hun eigen scholingsaanbod beoordelen. De antwoorden zijn getoetst aan de beschrijvingen van de scholing in een draaiboek of aanvullende toelichting. De tekst in het kader geeft eerst een korte toelichting van elk kwaliteitsaspect weer.

Visie scholing

Kwaliteitsaspect:

De trainer werkt vanuit een algemeen geaccepteerd referentiekader over het omgaan met culturele diversiteit. Hierin ligt de focus op etnisch-culturele diversiteit. Er is oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie en het kruispuntdenken dient als handvat voor de concretisering van de visie.

De scholingsaanbieders geven alle aan dat hun aanbod op een visie is gebaseerd. Uit het toegestuurde materiaal wordt van sommige scholingen echter niet altijd duidelijk op welke visie de scholing is gestoeld. De diversiteit van beschrijvingen is groot. Iedere training heeft een eigen specifieke visie. Desondanks zijn er een aantal overeenkomsten te herleiden uit de visies. De component die in alle visies terug komt, is dat tussen alle mensen verschillen bestaan. Daarnaast is bewustwording en inzicht in verschillen een aspect dat veel genoemd wordt. Een laatste veelgenoemd visieaspect is dat men uit wil gaan van de kwaliteiten en overeenkomsten van mensen. Om antwoorden te illustreren volgen hier een enkele voorbeelden:

“De scholing heeft een pluralistische visie. De mens en zijn handelen staat centraal. Het gedrag van de mens wordt beïnvloed door meerdere factoren waarvan cultuur tot 1 van de factoren behoort.”

“Er zijn verschillen en overeenkomsten tussen mensen. Het expliciet en bewust om kunnen gaan met verschillen vergroot de effectiviteit van het werk. In de scholing wordt geleerd om te gaan met achterstandspositie, cultuurverschillen en minderheidspositie. Vooral door leren door ervaren.”

“De scholing is gebaseerd op het concept van Management van diversiteit: het bouwen aan een organisatie die goed is voor 'iedereen'. Uitgangspunt is: het optimaliseren van de mogelijkheden, door nadruk te leggen op de kwaliteiten van 'verschillende mensen' en het minimaliseren van de moeilijkheden en belemmeringen die verschillen vaak met zich meebrengen.”

“De scholing is opgebouwd vanuit de visie dat diversiteit een positieve bijdrage kan leveren aan bedrijfsresultaten, de maatschappij en het menselijk functioneren. Onze werkwijze houdt in dat er van individuele kwaliteiten van mensen uitgegaan wordt.”

Inhoud scholing



Kwaliteitsaspect

Kennis: De scholing biedt cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen, over intercultureel werken en over interculturele communicatie.

Houding: De scholing richt zich op vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en waarden, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen.

Vaardigheden: In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken en interculturele communicatie.

De meeste scholingsaanbieders (78%) geven aan in dat in hun scholing zowel kennis, houding als vaardigheden komen aan bod komen. Wel verschilt de nadruk per scholing. Zo wordt bij enkele scholingen het kennisaspect ten opzichte van houding en vaardigheden in mindere mate benadrukt. Een uitzondering betreft de scholing ‘Training adviesvaardigheden in de JGZ’ van de NSPOH, een bijscholing voor artsen, die zich vooral richt op het aanleren van vaardigheden. Twee trainingen zijn vooral gericht op kennis. Bij deze trainingen is het van belang inzicht te verwerven in culturele verschillen en dit verloopt middels kennisoverdracht door middel van literatuur en ervaringsaspecten. In tabel 8 is een overzicht van de antwoorden weergegeven.

Waar richt de scholing zich op?	Aantal	Percentage
Vooral op kennis	2	9%
Vooral op houding	4	17%
Vooral op vaardigheden	5	22%
Ongeveer evenveel op kennis, houding en vaardigheden	18	78%

Tabel 8. Inhoud scholing

Uit de verdiepvragen op de inhoudelijke kwaliteitskenmerken kennis, houding en vaardigheden wordt duidelijk welke aspecten aan bod komen (zie tabel 9).

Inhoudsaspect	Aantal	Percentage
Kennis		
- Cultuurspecifieke en bruikbare kennis	13	57%
- Kennis over intercultureel werken	19	83%
- Kennis over interculturele communicatie	20	87%
Houding		
- Vergroting van bewustzijn van verschillen tussen culturen en acceptatie ervan	21	91%
Vaardigheden		
- Vaardigheden oefenen intercultureel werken	20	87%
- Vaardigheden oefenen interculturele communicatie	21	91%

Tabel 9. Verdieping inhoudsaspecten scholing

Onderwerpen rond houding en vaardigheden komen het meeste voor. Kennisaspecten iets minder vaak.

Bij de toelichting van de kennisaspecten wordt genoemd dat er gebruik gemaakt wordt van literatuur, methodes en modellen. Voorbeelden hiervan zijn de Roos van Leary, Diavers, Model of Freedom en het TOPOI-model. Het bieden van cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntgroep wordt eveneens aangegeven als scholingsonderwerp (57%). Dit



kennisaspect wordt door veel scholingsaanbieders benoemd als een onderdeel dat ‘enigszins’ terugkomt in de training. Het kennisaspect lijkt bij de meeste trainingen een achtergrondonderwerp te zijn en geen hoofdonderwerp van de trainingen. Het houdingsaspect ‘bewustwording en acceptatie van verschillen’ is een veelvuldig benoemd onderdeel. 91% van de scholingen besteedt aandacht aan dit onderwerp. In de toelichting wordt veelal aangegeven dat bewustwording van de eigen culturele achtergrond en eigen gedrag belangrijk is.

Het inhoudsaspect vaardigheden is onderverdeeld in vaardigheden voor intercultureel werken als voor interculturele communicatie, die beide vaak voorkomen in de training (87% resp. 91%). Het overgrote deel geeft aan dat vaardigheden gericht zijn op het aanleren van handelingen en communicatietechnieken, waarmee de persoon om kan gaan met de diversiteit tussen mensen.

Competenties docent / trainer

Kwaliteitsaspect:

De scholing wordt gegeven door docent(en) trainer(s) die gekwalificeerd zijn om scholing in interculturele competenties te bieden. Dit blijkt uit praktijkervaring in het werken met interculturele competenties, trainerservaring in het geven van scholing over interculturele competenties en aantoonbare kennis over culturele diversiteit.

De scholingsaanbieders geven aan dat de scholing wordt gegeven door een gekwalificeerd docent / trainer. De trainer heeft ofwel in de opleiding interculturele kennis verkregen en/of via praktijk ervaring opgedaan. Alle opleiders hebben trainingservaring. Twaalf van de 23 scholingen zijn gekoppeld aan de deskundigheid van één persoon. De competenties die beschreven worden, hebben met name betrekking op de desbetreffende persoon en beschrijven niet wat voor het geven van de training noodzakelijke competenties zijn.

Methodische uitwerking

Kwaliteitsaspect:

De scholing gaat uit van meetbare, onderbouwde, haalbare en passende leerdoelen gericht op interculturele competenties, heeft een uitgewerkt draaiboek waaruit een systematische programmaopbouw blijkt, heeft een onderbouwde didactische vormgeving (activerende werkvormen), de inhoud sluit aan bij het kennisniveau, de behoeften en de samenstelling van de deelnemersgroep.

De scholingsaanbieders geven aan dat deze kwaliteitsaspecten in hun scholingen aanwezig zijn. Wat betreft de leerdoelen wordt aangegeven dat deze doorgaans in SMART-termen zijn weergegeven.

“Leerdoel worden in samenwerking met opdrachtgever uitgewerkt in SPEER punten. Specifiek, positief, eigen controle, resultaatgericht. De deelnemer moet het gevoel hebben dat het toekomstig handelen is versterkt door de training.”

Eén scholingsaanbieder geeft aan geen meetbare leerdoelen te hebben. Alle ‘op maat’ scholingsaanbieders geven aan voorafgaand aan de training in samenwerking met de trainees en de opdrachtgever meetbare eindtermen op te stellen.

De aanbieders geven allen aan te werken vanuit een systematische programmaopbouw. Uit de bijgevoegde programma’s komt ook een min of meer systematische aanpak naar voren. Veelal start de scholing met leerdoelen, daarna gaat men over tot kennisopbouw. Vanuit kennisopbouw komen de houding en vaardigheden aan bod.



Alle scholingsaanbieders geven aan gebruik te maken van interactieve werkvormen, waarbij ze verschillende spellen, oefeningen en instrumenten inzetten. Voorbeelden zijn:

- *Cultuurspel: om deelnemers onder andere te confronteren met cultuurverschillen en bewust te maken van wat dat voor gevoelens kan oproepen;*
- *Kleurentest: over het omgaan met cultuurverschillen, stelt kennis en meningen van deelnemers op de proef en nodigt uit 'kleur te bekennen';*
- *Diversiteitsspel: middenkader en hoger management onderzoeken met dit spel hoe het verbeteren van bedrijfsresultaten kan worden gecombineerd met het vergroten van diversiteit in de organisatie;*
- *Intercultural Readiness Check: een instrument voor het opstellen van een eigen interculturele competentieprofiel als leidraad voor verbetering van interculturele bekwaamheid.*
- *Daarnaast wordt veel gebruik gemaakt van casuïstiek, eigen praktijkvoorbeelden en rollenspellen met acteurs.*

De scholingsaanbieders passen de inhoud van hun programma aan op de kennis, behoeften en samenstelling van de deelnemersgroep. Dit blijkt bijvoorbeeld uit intakegesprekken die vooraf worden gehouden. Het feit dat de meeste opleidingen maatwerk betreffen, sluit hierop aan. Het overgrote deel van de standaard scholingen gaat uit van een vast draaiboek. Daarbij is altijd ruimte voor aanpassing aan de deelnemersgroep.

Transfer en borging

Kwaliteitsaspect:

In de scholing is aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk (inbreng van eigen praktijksituaties) en borging van het geleerde in de dagelijkse werkzaamheden (aandacht voor randvoorwaarden m.b.t. structurele inbedding).

Ook wat dit aspect betreft geven de aanbieders aan dat dit in hun scholing aanwezig is. Transfer van opgedane kennis en vaardigheden naar de dagelijkse praktijk van de beroepskracht met name plaats aan de hand van de inbreng van eigen casuïstiek. Een enkeling bespreekt hoe men de opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk kan gaan gebruiken. De aard van de antwoorden op de vraag naar borging in dagelijkse werkzaamheden varieert sterk. Hoewel de meeste respondenten aangeven hier aandacht aan te besteden blijkt uit hun toelichting dat het begrip borging wisselend geïnterpreteerd is. Ze geven bijvoorbeeld aan dat ze een terugkomdag houden of aandacht besteden aan de concrete toepassingsmogelijkheden in het dagelijks werk. Implementatie van het geleerde vindt soms ook middels aanvullende coaching plaats. Er is één scholingsaanbieder die gebruik maakt van een effectmeting.

Evaluatie

Kwaliteitsaspect:

Er vindt evaluatie van de scholing plaats bij deelnemers waarbij de scholing positief wordt gewaardeerd door deelnemers wat betreft inhoud, trainer, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers.

Alle aanbieders van scholing evalueren hun cursussen aan de hand van een evaluatieformulier dat mondeling of schriftelijk na afloop onder de deelnemers wordt afgenomen. De aanbieders concluderen op basis hiervan dat hun cursussen over het algemeen goed worden gewaardeerd.



Uit een aantal reacties blijkt dat er ook iets gedaan wordt met de feedback uit de evaluaties. Een scholingsaanbieder schrijft:

“Deelnemers gaven altijd aan nog meer te willen oefenen of intervisiebijeenkomsten willen. Hier is op ingespeeld door het aanbieden van een uitbreiding op de cursus.”

Onduidelijk is hoe vaak het cursusaanbod is afgenomen en op basis van hoeveel evaluaties de conclusies worden getrokken.

Accreditatie

Kwaliteitsaspect:

De scholing is bij voorkeur geaccrediteerd door een beroepsregister. Hierdoor heeft een externe kwaliteitscontrole op de training plaats gevonden en levert het volgen van de training een bijdrage aan beroepsregistratie van de deelnemers.

Bij vier van de scholingsaanbieders gaat het om gecertificeerde of geaccrediteerde organisaties (RINO, Saxion Hogeschool, NSPOH en Mikado). Deze scholingsaanbieders hebben in totaal vijf vragenlijsten ingevuld. In drie gevallen gaat het om een gestandaardiseerd aanbod dat geaccrediteerd is.

5.3 Good practices?

De scholingsaanbieders beoordelen hun eigen scholingsaanbod aan de hand van aspecten uit het kwaliteitskader positief: de kwaliteitsaspecten zijn volgens hen in hun scholingen aanwezig. Op basis van deze zelfbeoordelingen kan geconcludeerd worden dat deze scholingen good practices betreffen. Enige opmerkingen zijn hierbij op zijn plaats.

De scholingsaanbieders zijn uiteraard geneigd hun eigen scholingsaanbod positief te beschrijven en te beoordelen. De onderzoekers hebben de antwoorden op de vragen vergelijken met de informatie uit het meegestuurde scholingsmateriaal. Deze gaf in de meeste gevallen geen aanleiding dit eigen kwaliteitsoordeel in twijfel te trekken. Echter: het meegestuurde materiaal was in de meeste gevallen vrij beknopt, daarnaast hebben niet alle scholingsaanbieders materiaal meegestuurd. Verdere externe toetsing door een accreditatieorgaan kan duidelijk maken of de kwaliteit inderdaad is zoals beschreven door de aanbieders.

Checklist kwaliteit na- en bijscholing

Als onderdeel van deze inventarisatie is de kwaliteit van het scholingsaanbod inzichtelijk is gemaakt. Het kwaliteitskader heeft hiertoe handvatten geboden. Toekomstige afnemers van scholing kunnen aan de hand van de aspecten uit het kwaliteitskader beoordelen of een scholing voldoet aan belangrijke kwaliteitsaspecten. Ze kunnen het kwaliteitskader gebruiken als input voor relevante vragen die ze aan de scholingsaanbieder kunnen stellen.

De belangrijkste vragen zijn hier weergegeven:

Visie

Wat is de visie waarop de training gebaseerd is? Werkt de trainer vanuit een algemeen geaccepteerd referentiekader over het omgaan met culturele diversiteit? Ligt hierin de focus op etnisch-culturele diversiteit? Is er oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie, wordt het kruispuntdenken als handvat gehanteerd voor de concretisering van de visie?

Inhoud

Kennis: biedt de scholing cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen, over intercultureel werken en over interculturele communicatie?

Houding: richt de scholing zich op vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en



waarden, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen?

Vaardigheden: worden in de scholing vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken en interculturele communicatie?

Competenties docent / trainer

Wordt de scholing gegeven door docenten / trainer(s) die gekwalificeerd zijn om scholing in interculturele competenties te bieden? Heeft de trainer praktijkervaring in het werken met interculturele competenties, trainerservaring in het geven van scholing over interculturele competenties en aantoonbare kennis over culturele diversiteit?

Methodische uitwerking

Gaat de scholing gaat uit van meetbare, onderbouwde, haalbare en passende leerdoelen gericht op interculturele competenties? Is er uitgewerkt draaiboek waaruit een systematische programmaopbouw blijkt? Is er een onderbouwde didactische vormgeving (activerende werkvormen)? Sluit de inhoud sluit aan bij het kennisniveau, de behoeften en samenstelling van de deelnemersgroep?

Transfer en borging

Is er in de scholing aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk (inbreng van eigen praktijksituaties). Is er aandacht voor borging van het geleerde in de dagelijkse werkzaamheden door randvoorwaarden m.b.t. structurele inbedding te bespreken?

Evaluatie

Vindt er evaluatie van de scholing plaats bij deelnemers? Hoe wordt de scholing gewaardeerd door deelnemers wat betreft inhoud, trainer, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers?

Accreditatie

Is de scholing geaccrediteerd en zo ja, bij welk beroepsregister? Hoeveel accreditatiepunten levert de scholing op en op welke taakgebieden?

Een toekomstige afnemer van na- en bijscholing kan aan de hand van de antwoorden op deze vragen, met het kwaliteitskader bij de hand, nagaan of de scholing hem/haar geschikt en kwalitatief goed lijkt.



6. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

In deze inventarisatie is nagegaan welk aanbod aan na- en bijscholing in interculturele competenties beschikbaar is, en wat de kwaliteit van het aanbod is. Een aanvullende vraag is of de scholingen zich ook richten op frontliniewerkers. Om zicht te krijgen op het beschikbare aanbod is een inventarisatie gehouden. Parallel is een kwaliteitskader ontwikkeld waarmee meer zicht geboden kan worden op de kwaliteit van het aanbod. Met behulp van het kwaliteitskader is het overzicht van na- en bijscholing verdiept. Dit vond plaats middels een internetvragenlijst, die door aanbieders van trainingen ingevuld kon worden.

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van de inventarisatie, de verdiepingsinventarisatie en het kwaliteitskader samengevat en worden aantal conclusies getrokken. Hierna volgt een aantal aanbevelingen gericht op het versterken van de kwaliteit van na- en bijscholing.

6.2 Samenvatting en conclusies

Beschikbaar aanbod na- en bijscholing

Om zicht te krijgen op beschikbaar aanbod aan na- en bijscholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdsector is een inventarisatie gehouden. Informatie is verzameld via een internetsearch, bestudering van bestaande inventarisaties en expertise van de samenwerkingspartners. Uit de inventarisatie komen 47 scholingen naar voren waarvan 29 scholingen op maat zijn en 18 standaardscholingen betreffen. De inhoud van de scholingen richt zich op diverse onderwerpen rond interculturele competenties. Het gaat zowel om thema's rond het primaire proces, als rond management. Een derde van de scholingen richt zich op een brede doelgroep. Een zesde van de scholingen richt zich specifiek op uitvoerend werkers in (jeugd)zorg- en welzijn. Frontliniewerkers worden nergens in de doelgroepomschrijving genoemd. Uit nadere informatie blijkt dat zij waarschijnlijk een andere informatiebehoefte hebben. De helft van de scholingen betreft maatwerk.

Het valt op dat de duur van veel standaardscholingen relatief kort is (gemiddeld 8 tot 20 uur). Wanneer dit gerelateerd wordt aan de uitgebreide inhoud op het gebied van kennis, houding en vaardigheden die aan bod dient te komen, is de vraag of dit voldoende is. De ervaringen van trainers leren dat de relatief korte duur te maken heeft met de vraag naar scholing vanuit de organisaties: gezien de beschikbare tijd voor beroepskrachten, de hoeveelheid andere scholingen die ook gevolgd moet worden en het beschikbare budget is er vooral vraag naar korte scholingen. Op basis van de inventarisatie kan geconcludeerd worden dat er veel na- en bijscholingsaanbod beschikbaar is voor professionals die werken met migrantenjongeren en hun ouders. Het aanbod richt zich niet specifiek op frontliniewerkers. De scholingsbehoefte van frontliniewerkers is waarschijnlijk anders.

Kwaliteitskader

Nadat een overzicht is verkregen van het beschikbare aanbod aan na- bijscholing, was een volgende stap om meer zicht te bieden op de kwaliteit van het aanbod. Hiertoe moest eerst duidelijk worden wat kwaliteitsaspecten van bij- en nascholing in interculturele competenties zijn. Deze kwaliteitsaspecten zijn geëxpliciteerd in het kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties. Het kwaliteitskader geeft richtlijnen voor goede na- en bijscholing in



interculturele competenties. Het biedt ook richtlijnen aan aanbieders van na- en bijscholing om intercultureel scholingsaanbod te ontwikkelen dan wel te versterken. Het kwaliteitskader is opgesteld aan de hand van literatuur over interculturele competenties en kenmerken van goede scholing/training en bestaat uit de volgende aspecten:

Visie

De scholing is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit. Hierin ligt de focus op etnisch-culturele diversiteit. Er is oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie en het kruispuntdenken dient als handvat voor de concretisering van de visie.

Inhoud

In de scholing komen de volgende onderdelen aan bod:

Kennis: De scholing biedt cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen, over intercultureel werken en over interculturele communicatie.

Houding: De scholing richt zich op vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en waarden, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen.

Vaardigheden: In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken en interculturele communicatie.

Competenties trainer / docent

De scholing wordt gegeven door trainer(s) / docent(en) met specifieke kwalificaties om scholing in interculturele competenties te bieden. De docenten hebben praktijkervaring in het werken met interculturele competenties, trainerservaring in het geven van scholing over interculturele competenties en aantoonbare kennis over culturele diversiteit.

Opzet en uitvoering

De scholing gaat uit van meetbare, onderbouwde, haalbare en passende leerdoelen gericht op interculturele competenties, heeft een uitgewerkt draaiboek waaruit een systematische programmaopbouw blijkt, heeft een onderbouwde didactische vormgeving (activerende werkvormen), de inhoud sluit aan bij het kennisniveau, de behoeften en de samenstelling van de deelnemersgroep.

Transfer en borging

In de scholing is aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk (inbreng van eigen praktijksituaties) en borging van het geleerde in de dagelijkse werkzaamheden (aandacht voor randvoorwaarden m.b.t. structurele inbedding).

Evaluatie

De scholing dient geëvalueerd te worden bij deelnemers waarbij de scholing positief wordt gewaardeerd op inhoud, trainer, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers.

Accreditatie

De scholing is bij voorkeur geaccrediteerd door een beroepsregister. Hierdoor heeft een externe kwaliteitscontrole op de training plaats gevonden en levert het volgen van de training een bijdrage aan beroepsregistratie van de deelnemers.

Verdiepingsinventarisatie



Ten behoeve van de verdieping van de scholingsinventarisatie is een vragenlijst opgesteld (zie bijlage 4.). Deze vragenlijst is door 23 van de 47 aanbieders van scholingen ingevuld. Uit een analyse van de informatie uit deze 23 ingevulde vragenlijsten komt naar voren dat in deze scholingen de meeste kwaliteitsaspecten voor goede scholing zoals geformuleerd in het kwaliteitskader aanwezig zijn. Dit blijkt uit een zelfbeoordeling van de aanbieders. Ze hebben deze zelfbeoordeling met eigen informatie toegelicht. Zo werken alle scholingen vanuit een visie op (het omgaan met) culturele diversiteit en zijn ze gericht op het vergroten van kennis van de deelnemers over interculturele communicatie en intercultureel werken, vergroting van het bewustzijn van wederzijdse normen en waarden en op het aanleren van vaardigheden. Ook hebben ze een methodische aanpak, maken ze vaak gebruik van eigen casuïstiek van de deelnemers om zo de transfer van opgedane kennis en vaardigheden naar de dagelijkse praktijk van de beroepskrachten te bewerkstelligen en besteden ze aandacht aan borging van het geleerde in de dagelijkse praktijk. Daarnaast werken ze met deskundige docenten en beschikken ze over (veelal) positieve evaluaties.

De beschikbare scholing is vaak gekoppeld aan de deskundigheid van één persoon binnen een organisatie. Dit in combinatie met het feit dat er maar weinig informatie over het aanbod schriftelijk is vastgelegd, maakt de scholingen niet overdraagbaar en erg kwetsbaar.

Zicht op de kwaliteit

Geconstateerd is dat de scholingsaanbieders uiteraard geneigd hun eigen scholingsaanbod positief te beschrijven en te beoordelen. De onderzoekers hebben de antwoorden op de vragen vergeleken met de informatie uit het meegestuurde scholingsmateriaal. Deze gaf in de meeste gevallen geen aanleiding dit eigen kwaliteitsoordeel in twijfel te trekken. Echter: het meegestuurde materiaal was in de meeste gevallen vrij beknopt, daarnaast hebben niet alle scholingsaanbieders materiaal meegestuurd. Verdere externe toetsing door een accreditatieorgaan moet duidelijk maken of de kwaliteit inderdaad is zoals beschreven door de aanbieders. Deze externe kwaliteitstoetsing is bij de meeste scholingen niet aanwezig: slechts vijf scholingen worden gegeven door een gecertificeerde of geaccrediteerde organisatie en drie scholingen zijn geaccrediteerd door een beroepsregister.

Als onderdeel van deze inventarisatie is de kwaliteit van de scholingen inzichtelijk gemaakt. Het kwaliteitskader heeft hiertoe handvatten geboden. Toekomstige afnemers van scholing kunnen aan de hand van de aspecten uit het kwaliteitskader beoordelen of een scholing voldoet aan belangrijke kwaliteitsaspecten. Ze kunnen het kwaliteitskader gebruiken als input voor relevante vragen die ze aan de scholingsaanbieder kunnen stellen.

Digitaal scholingsoverzicht

Uit het literatuuroverzicht kwam naar voren dat professionals / afnemers vaak niet op de hoogte zijn van het scholingsaanbod gericht op interculturele competenties en dat er een gebrek aan overzicht is van het scholingsaanbod op dit terrein. Het digitale scholingsoverzicht dat als resultaat van deze inventarisatie op de website van het Nederlands Jeugdinstituut geplaatst is (www.nji.nl), voorziet in deze lacune. Via dit scholingsoverzicht, dat onderdeel vormt van de databank na- en bijscholing, kunnen gebruikers gericht zoeken naar scholingen in interculturele competenties en systematisch nagaan of het getoonde scholingsaanbod voldoet aan belangrijke kwaliteitsaspecten van goede scholing in interculturele competenties. Dit scholingsoverzicht wordt de komende tijd verder aangevuld. Gedurende de looptijd van het ZonMw project Diversiteit in het Jeugdbeleid kunnen aanbieders hun scholing blijven aanmelden en blijft de scholing in de databank staan. Hierna wordt de geaccrediteerde scholing overgenomen in de bredere databank na- en bijscholing van het Nederlands Jeugdinstituut.



6.2 Aanbevelingen

Om professionals goede na- en bijscholing te kunnen bieden in interculturele competenties, moet er voldoende scholingsaanbod beschikbaar zijn. Dit scholingsaanbod moet van goede kwaliteit zijn. Uit deze inventarisatie komt naar voren dat er veel aanbod beschikbaar is. De aanbieders zien zelf veel kwaliteitsaspecten in hun eigen scholingsaanbod aanwezig. Om een bijdrage te leveren aan het optimaliseren van de kwaliteit en het bevorderen van de afname van de scholingen, heeft het projectteam een aantal aanbevelingen geformuleerd.

Aanbevelingen aan scholingsaanbieders

Implementeer het kwaliteitskader

Het projectteam beveelt scholingsaanbieders aan hun na- en bijscholing te toetsen aan de hand van de aspecten uit het kwaliteitskader en deze zo nodig te versterken.

Vergroot de overdraagbaarheid van trainingen

Uit het scholingsoverzicht wordt duidelijk dat veel trainingen worden gegeven door kleine trainingsbureaus. Daarnaast blijkt dat in veel gevallen geen draaiboek aanwezig is: het trainingsmateriaal zit vaak in de hoofden van de trainers. Dit maakt de trainingen kwetsbaar. Aanbieders wordt aanbevolen hun expertise te delen en hun trainingsmateriaal overdraagbaar te maken.

Integreer culturele diversiteit ook in reguliere scholingen

In dit rapport staat aparte scholing in interculturele competenties middels specifiek na- en bijscholingsaanbod. Het is belangrijk om hier in aparte scholingen aandacht aan te besteden. Daarnaast moeten reguliere scholingen ook voldoende cultureel divers zijn, waarmee als het ware interculturele competenties in deze scholingen geïntegreerd zijn. Aanbieders moeten hun scholingsaanbod hierop doorlichten en zo nodig versterken. Door ervoor te zorgen dat regulier scholingsaanbod cultureel divers is, wordt scholing in interculturele competenties niet alleen gezien als iets apart, maar als integraal onderdeel van het werk. Beide soorten trainingen kunnen elkaar dan versterken.

Zorg voor accreditatie van na- en bijscholing in interculturele competenties

Uit verdiepende inventarisatie blijkt dat slechts drie scholingen geaccrediteerd zijn. Accreditatie van een opleiding heeft twee belangrijke voordelen:

- Accreditatie is gebaseerd op een extern kwaliteitsoordeel
- Geaccrediteerd scholingsaanbod telt mee in het kader van registratie en herregistratie voor relevante beroepsregisters voor hulpverleners in de jeugd(gezondheids)zorg en jeugdwezijn.

Relevante beroepsverenigingen en –registers voor accreditatie van na – en bijscholing in interculturele competenties in de jeugdsector zijn:

- BAMw (beroepregister voor agogen en maatschappelijk werkers) (NVMW en PHORZA werken hierin samen)
- NIP (Nederlands Instituut van Psychologen)
- NVO (Nederlandse Vereniging van Orthopedagogen en Onderwijskundigen)
- V&VN (Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland)
- ABSG (Accreditatiebureau Sociale Geneeskunde)

Onlangs heeft minister Rouvoet bekend gemaakt dat vanaf eind 2011 de beroepskrachten in de jeugdzorg verplicht geregistreerd moeten zijn. Deze beroepsgroepen (jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers) zullen vanaf dit moment vooral gebruik maken worden van door het



BAMw resp. NIP en NVO geaccrediteerd scholingsaanbod. Voor sommige andere beroepen die met jeugdigen werken, geldt nu al een verplichte registratie (BIG). Dit betekent dat aanbieders van scholingen de komende tijd werk moeten maken van accreditatie van hun scholingsaanbod in interculturele competenties. Dit leidt tot meer standaardisering van het aanbod. Soms wordt verondersteld dat dit ten koste gaat van de vraaggerichtheid en het aanbod hierdoor minder op maat kan zijn. Dit kan ondervangen worden door vanuit het brede op maat pakket diverse opleidingsmodules samen te stellen waaruit een organisatie of beroepskracht gericht kan kiezen. Op basis van hun ervaring zijn aanbieders van scholing waarschijnlijk goed in staat om opleidingsmodules in te richten die tegemoet komen aan de vraag van de afnemers. Het voordeel hiervan is dat het voor de klant transparanter is wat hij/zij afneemt. Binnen deze standaardisatie is uiteraard altijd variatie mogelijk om tegemoet te komen aan specifieke wensen tijdens de training.

Aanbevelingen aan afnemers bij jeugd(gezondheids)zorg- en welzijnsorganisaties

Reserveer scholingsbudget voor scholing in interculturele competenties

Aan jeugd(gezondheids)zorg- en jeugd welzijnsorganisaties wordt aanbevolen binnen hun scholingsbudget geld te reserveren voor trainingen in interculturele competenties voor hun medewerkers.

Ga na of de af te nemen scholingen voldoen aan de aspecten uit het kwaliteitskader

In het kader van deze inventarisatie is een checklist na- en bijscholing in interculturele competenties ontwikkeld. Potentiële afnemers wordt aanbevolen deze checklist te gebruiken bij het selecteren van na- en bijscholing en aanbieders actief op de kwaliteitsaspecten te bevragen.

Zorg voor implementatie van de geleerde interculturele competenties

Organisaties die hun professionals trainingen laten volgen, moeten aandacht besteden aan implementatie van het geleerde in het dagelijks werk. Het overzicht van managementcompetenties dat MOVISIE ontwikkeld heeft, maakt duidelijk dat bij het implementeren van interculturele competenties op de werkvloer heel wat komt kijken. Na- en bijscholing in interculturele competenties van beroepskrachten werkzaam in de jeugdsector dient ingebed te worden in een bredere context van interculturalisatie binnen instellingen voor jeugdzorg en jeugd welzijn. Naast scholing aan uitvoerend werkers moet ook scholing zijn aan leidinggevenden op diverse niveaus, waarbij aandacht is voor implementatie en borging van culturele diversiteit op de werkvloer. Daarnaast moet er aandacht zijn voor supervisie, intervisie en begeleiding van medewerkers om te voorkomen dat men na scholing te hebben ontvangen terugvalt in oude werkwijzen. Uit het scholingsoverzicht blijkt dat hier veel aanbod voor beschikbaar is.

Check of reguliere scholing aandacht besteedt aan culturele diversiteit

De eerder genoemde aanbeveling aan aanbieders van na- en bijscholing omtrent het integreren van culturele diversiteit in reguliere scholingen, geldt ook voor afnemers: moeten de aanbieders hierop bevragen en hun keuze hier mede door laten bepalen.

Aanbeveling aan landelijke kennisinstellingen

Geef bekendheid aan het beschikbare scholingsaanbod

Afnemers van na- en bijscholing in interculturele competenties moeten op de hoogte zijn van het beschikbare scholingsaanbod. Aan de databank waarin het scholingsaanbod rond culturele diversiteit is opgenomen, dient daarom bekendheid te worden gegeven. Dit is in de eerste plaats



een aanbeveling aan het NJi zelf. Daarnaast kunnen ook andere landelijke kennisinstellingen, al dan niet op het gebied van diversiteit (ZonMw, RIVM-Centrum Jeugdgezondheid, MOVISIE, FORUM, Pharos, E-Quality e.d.) deze aanbeveling ter harte nemen.

Aanbevelingen aan ZonMw

ZonMw bereidt een vervolgprogramma voor gericht op versterking van intercultureel vakmanschap. ZonMw wordt aanbevolen een aantal aanbevelingen die hiervoor genoemd zijn, mee te nemen in dit programma en daarmee de realisatie van deze aanbevelingen te faciliteren. Specifiek, maar niet uitsluitend, geldt dit voor de volgende aanbevelingen:

- implementeren van het kwaliteitskader door afnemers
- vergroten van de overdraagbaarheid
- bevorderen van accreditatie

Dit betekent een kwaliteitsslag voor aanbieders van na- en bijscholing in interculturele competenties. Aanbevolen wordt deze in eerste instantie te richten op het scholingsaanbod in de databank. Het is niet duidelijk of dit het beste aanbod is. De aanbieders hebben door hun scholing aan te melden bij de databank echter wel laten zien dat ze hun scholingsaanbod actief onder de aandacht willen brengen en de kwaliteit inzichtelijk willen maken.

Aangezien implementatie van de nieuwe geleerde interculturele competenties een belangrijke vervolgstap is, wordt ZonMw aanbevolen dit onderdeel eveneens in het vervolgprogramma mee te nemen. Bijvoorbeeld door deze trainingen extra onder de aandacht te brengen, dan wel te versterken met een financiële en inhoudelijke impuls.



Literatuur

- Beek, M.M.L., Essers, G.T.J.M., Hoekstra, M., Janssen, D., Kluit-Dijken, C.A.L. van der, e.a., *Landelijk Scholingsplan Docenten Huisartsopleiding*. Utrecht: SVUH.
- Bellaart & Brown (2009). *Interculturele competenties*. Utrecht: Forum
- Bellaart, H. & Azrar, F. (2002). *Jeugdzorg zonder drempels. Eindverslag van een project over de toegankelijkheid en kwaliteit van de jeugdzorg voor allochtone cliënten*. Utrecht, Nederland: FORUM.
- Berger, M.A., Egten, Van, C., Harthoorn, H., Ince, D., Stevens, R. & Vos (2010). *Inventarisatie initiële scholing in interculturele competenties. Eindrapportage*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- Betancourt, J.R. (2003). Cross-cultural medical education: conceptual approaches and frameworks for evaluation. *Academic Medicine*, 78 (6), 560 – 569.
- Beunderman, R., Savenije, A., de Rijke, F., Willems, P. (redactie) (2007). *Interculturalisatie in de Jeugd-ggz: wat speelt er? Assen: Van Gorcum*.
- Boomstra, R. en Groenendijk, J. (2002). *Scholingsadviezen voor de GGZ-hulp aan asielzoekers*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Brown, A.L., Collins, A., Deguid, P. (1989). Situated Cognition and the Culture of Learning. *Educational Researcher* 18, pag. 32-42.
- Cotton, K. (2001). *Educating for Citizenship*. Northwest Regional Educational Laboratory.
- Cpion (2006). *Handleiding toetsing & registratie van opleidingen*. Rotterdam: Cpion.
- Crenshaw, K.W. (1994). Mapping the margins: Intersectionality, identity en violence policies against women of colour. In: M. Fineman & R. Mykitiuk (eds.). *Critical race theory: the key writings*. New York: Routledge (pp. 93-118)
- Essed, P., Graaff, M. de. (2002). *De actualiteit van diversiteit. Het gemeentelijk beleid onder de loep*. Den Haag, Nederland: E-Quality.
- Galen, M. van (2008). *Interculturele Studiegids studiejaar 2008-2009*. Nederlands Instituut van Psychologen.
- Gruijter, M, de. , Tan, S., Pels, T. (2009). *Aan de slag met de frontlinie. Handreiking aan gemeenten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Haterd, J. van de, Vos, R., Poll, A., Hens, H. (2010). *Interculturele competentieprofielen*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut/MOVISIE
- Kramer, S. (2004). *Interculturele competentieprofielen in de GGZ*. Rotterdam: Mikado



Kramer, S. (2007). *Nieuwsgierig blijven. Implementatie van de interculturele competenties in de GGZ*. Rotterdam: Mikado.

Knipscheer, J.W. & Kleber, R.J. (z.j.). *Een interculturele entree in Altrecht. Inhoud en resultaat van een interculturele werkwijze bij kortdurende behandeling*. Utrecht: Universiteit van Utrecht.

Janssens, M. (2003). *Kritische succesfactoren van diversiteitsbeleid*. Leuven, België: Trivisi.

Kessels, J. W. M., Smit, C. A. & Keursten, P. (1996). *Het acht velden instrument: analyse-kader voor opleidingseffecten*. Utrecht: The Learning Company.

Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Kortmann, F. (2003). *Interculturele geestelijke gezondheidszorg in Nederland. Een studie naar de state of art van de transculturele hulpverlening*. Rotterdam, Nederland: Mikado.

Kortram, H.L. (2004). *Multicultureel competent samen-leven*. Inaugurale rede. Utrecht: Hogeschool Utrecht

Lowyck, J. (2005). Constructivisme: ontwikkeling van een concept. In: *Opleiding & Ontwikkeling*, 06-2005.

Mens-Verhulst, J. Van (2006). *Werken aan de Hulpverlening: van tweerichtingsverkeer naar kruispuntdenken. Openbaar college ter gelegenheid van haar afscheid als hoogleraar Vrouwengezondheidszorg*. Utrecht

Merriënboer, J.J.G. Van, Klink, M.R. Van der & Hendriks, M. (2002). *Competenties: van complicaties tot compromis. Over schuifjes en begrenzers*. Een studie in opdracht van de Onderwijsraad, uitgebracht aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Oude Breuil, B. (2005). *De Raad voor de Kinderbescherming in een multiculturele samenleving*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.

Pels, P., Distelbrink, M. Tan, S. (2009). *Meetladder diversiteit interventies. Verhoging van bereik en effectiviteit van interventies voor etnische doelgroepen*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Ruting, B. (2004). *Veelkleurig talent! Diversiteitsbeleid aan de HvA. Stand van zaken zomer 2004*. Amsterdam, Nederland: Hogeschool van Amsterdam.

Ruijters, M. (2006). *Liefde voor leren*. Deventer: Kluwer.

Shadid, W.A. (2000). Interculturele communicatieve competentie. *Psychologie en Maatschappij*, 24, no. 1, pp. 5-14.

Wet Beroepen in het Onderwijs (2005), Staatsblad 334 *Wet BIO* juli 2004 en Staatsblad 460 *Bekwaamheidseisen* augustus 2005.





Bijlage 1 Zoektermen internetsearch na- en bijscholing

Afbakening

Bij- en nascholing in interculturele competenties voor beroepskrachten die met (migranten)jeugdigen in zorg en welzijn werken.

Zoektermen

wat is OR??	OR	OR	OR
Diversiteit	Training	Professional(s)	Jeugdzorg
Intercultureel	Cursus	Beroepskracht(en)	Jeugd welzijn
Interculturele competenties	Opleiding	Maatschappelijk werker(s)	Jeugd gezondheidszorg
Migranten	Bij- en nascholing	(Ortho)pedago(o)g(en)	Jongerenwerk
Cultureel	Scholing	Psycholo(o)g(en)	Zorg
Cultuur		Kinderarts(en)	Welzijn
Culturen		Jeugdarts(en)	Welzijnssector
Cultuurverschil(len)		Jeugdverpleegkundige(n)	Maatschappelijk werk
Etnisch(e)		Jongerenwerker(s)	Sociaal
Etnische minderheden/ groepen		Welzijnswerker(s)	Welzijnswerk
Transcultureel		Pedagogisch (mede)werker(s)	Zorgsector
Transculturele hulpverlening		Jeugdhulpverlener	Jeugd-ggz
		Jeugdbeschermer	
		Kinder- en jeugdpsychiater	



Bijlage 2 OVERZICHT ORGANISATIES VOOR BIJ- EN NASCHOLING

Aanbieder	Aard scholing (Standaard / Op maat)	Thema's / onderwerpen / Titel	Doelgroep	Duur	Website & contactgegevens (Enkel website voldoende??)
Acta Kaldenbach	Op maat	Intercultureel werken Interculturele communicatie Achtergronden etnisch specifieke cliëntgroepen Interculturele professionaliteit Straatcultuur	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	10 uur	www.hanskaldenbach.nl kaldenbach@telfort.nl
Abell & Erselina (A&E) Consultancy	Op Maat	Criteriumgericht selecteren, interculturaliteit van de organisatie Interculturele communicatie Achtergronden etnisch specifieke cliëntgroepen Diversiteitsbeleid, visie en strategie	Selecteurs (Bijv. P&O), leidinggevenden, Staffunctionarissen, Managementteams, Toezichtorganen.	Variabel, 1 - 4 dagdelen	www.aeneconsultancy.nl info@aeneconsultancy.nl
ATB-Consultancy	Op Maat	Werken met interculturele teams Intercultureel leidinggeven voor het management Werken in intercultureel teamverband Omgaan met interculturele communicatie	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & managers; Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven.	www.atb-consultancy.nl info@atb-consultancy.nl
Bunt, van de	Op maat	Diversiteitsbeleid Diversiteitsmanagement Selectievaardigheden bevorderen divers klantenbestand	Organisaties die zich willen ontwikkelen op het gebied van diversiteit. Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.vandebunt.nl info@vandebunt.nl
Bureau Intermedium.	Op maat	Intercultureel management Omgaan met cultuurverschillen Omgaan met interculturele conflictsituatie	Management en autochtone medewerkers en collega's van bepaalde organisaties.	Variabel, 1 – 5 dagdelen.	www.diversiteit-info.nl info@diversiteit.com
Bureau Mutant	Op maat	Training diversiteit en opvoeden zonder vooroordelen	Consulenten van steunfuncties, begeleidingsfunctionarissen, VVE-adviseurs en –trainers, docenten van beroepsopleidingen, uitvoerende werkers in kinderopvang, jeugdzorg, jgz en basisonderwijs.	9 dagdelen	www.mutant.nl a.vankeulen@mutant.nl
Bureau Mutant	Op maat	Training Cultuurverschillen in communicatie en opvoeding	Artsen en verpleegkundigen werkzaam in de jgz	Niet aangegeven.	www.mutant.nl fusdegraaff@wxs.nl
Bureau Mutant	Op maat	Training interculturele zorgverlening in de praktijk	Beroepskrachten in de gezondheidszorg	5 dagdelen	www.mutant.nl r.raghoebier@actiz.nl



Consius Trainingen	Op maat	Omgaan met culturele diversiteit Bewustwording verschillen en overeenkomsten Interculturele communicatie	Alle uitvoerende beroepskrachten die met ouders & kinderen werken; Post MBO & HBO	16 uur	www.consiustrainingen.nl info@consiustrainingen.nl
CTT (Collectief Transcultureel Therapeuten)	Op maat	Interculturele competentie ontwikkeling Bewustwording effecten migratie Thema's rondom bicultureel partnerschap Aansluiten op culturele opvattingen	Alle mensen meer inzicht en kennis willen ontwikkelen omtrent interculturaliteit. Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.ctt.nu info@ctt.nl
CTT (Collectief Transcultureel Therapeuten)	Standaard	Diversiteit in samenhang – post HBO transculturele systeembenadering	Werkers in ggz, gehandicaptenzorg, jeugdhulpverlening, maatschappelijk werkers, spherwerkers en verpleegkundigen in de verslaving, justitiële zorg en de reclassering, die zich de transculturele systeembenadering meer eigen willen maken.	10 lesdagen, 10 supervisie bijeenkomsten	www.ctt.nu info@ctt.nl
Fontys Extens	Standaard	Diversiteit en spel	Hulpverleners in eerstelijns organisaties die met een multiculturele doelgroep werken.	1 tot 10 dagdelen	www.fontys.nl pedagogiekszaken@fontys.nl
Fontys Extens	Standaard	Intercultureel werken	Hulpverleners in eerstelijns organisaties die met een multiculturele doelgroep werken.	1 tot 10 dagdelen	www.fontys.nl pedagogiekszaken@fontys.nl
ICI (Intercultureel Instituut, David Pinto)	Op maat	Trainingen op het vlak van interculturele communicatie en intercultureel management	Bedrijven, banken, overheden, semi-overheden, ministeries, gemeentes, afd, politie, leger, justitie, gevangeniswezen, ziekenhuizen, scholen, besturen, buurthuizen, welzijnsorganisaties, etc.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.davidpinto.nl institute.ici@gmail.com
Intercultureel Instituut	Op maat	Kennis en inzicht omtrent normen en waarden Intercultureel bewustzijn Inzicht in verschillen	Beroepskrachten, zowel uitvoerend als management	16 uur	www.davidpinto.nl institute.ici@gmail.com
Jaffar Consultancy	Op Maat	-Interculturele communicatie -Interculturele conflicthantering en bemiddeling -Interculturele samenwerking -Interculturele selectiegesprekken -Culturele verschillen inzichtelijk maken. -Werken met een tolk -Communicatie met allochtone ouders	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & managers; Geen specifiek niveau.	Variabel 1 – 8 dagdelen.	www.jaffar.nl info@jaffar.nl
JSO	Standaard	Het gevecht om de macht - de (culturele) achtergronden van ongewenste gedrag van jongeren	Beroepskrachten	2 dagdelen	www.jso.nl trainingen@jso.nl
JSO	Standaard	Salam Aleikum!	Beroepskrachten en vrijwilligers die meer willen weten over de Marokkaanse en/of Turkse cultuur, het geloof en de opvoeding	1 dagdeel	www.jso.nl trainingen@jso.nl



JSO	Standaard	Intercultureel werken	Beroepskrachten en leidinggevenden in onderwijs, kinderopvang, welzijnsinstellingen, jeugdzorg en jeugdgezondheidszorg, beleidsmakers, vrijwilligers, wijkverpleegkundigen, hulpverleners, maatschappelijk werkers	3 dagdelen	www.jso.nl trainingen@jso.nl
Kanthalos, Management van Diversiteit.	Op Maat	Management van diversiteit Omgaan met discriminatie Omgaan met cultuurverschillen Omgaan met interculturele conflictsituatie.	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & managers; Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.kanthalos.nl info@kanthalos.com
Kontakt der Continenten	Op maat	Diversiteitsbeleid Intercultureel management Selectievaardigheden bevorderen divers klantenbestand Inzicht in culturele diversiteit Interculturele communicatie	Voor medewerkers en leidinggevenden die meer kennis willen hebben van de diverse aspecten van het werken met andere culturen, zowel in Nederland als in het buitenland.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.kdktraining.nl trainingenadvies@kontaktdercontinenten.nl
Legato Opleidingen	Op maat	Managen van culturele diversiteit 'Diversitymarketing' Cultuur en interculturele communicatie	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & managers; Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.legato-projecten.nl office@legato-projecten.nl
Luz Azul Trainingen	Op maat	Intercultureel werken Interculturele communicatie Interculturele competenties Bewustwording interculturalisatie	Leidinggevenden/managers Post hbo & post wo	20 uur	www.luzazultrainingen.nl info@luzazultrainingen.nl
Macori Consult	Op maat	Selectievaardigheden bevorderen divers klantenbestand Interculturele competenties concretiseren Intercultureel management Kracht van diversiteit	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & managers; Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.macori.nl m.macori.consult@tip.nl
MEX-IT	Op maat	Interculturele communicatie Culturen in Nederland Intercultureel management Trainingen die aansluiten op de praktijk van de opdrachtgever.	Alle uitvoerende beroepskrachten, leidinggevende & (top)managers; Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.mexit.nl info@mexit.nl
Mijnje Oosterom	Op maat	Inzicht in interculturele communicatie Culturele achtergronden en de invloed op gedrag Intercultureel management Diversiteitsmanagement Conflicthantering Interculturele samenwerking	Alle mensen die geconfronteerd worden met verschil in culturele achtergronden. Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.mijnjeoosterom.nl Mijnje.oosterom@xs4all.nl
Mikado	Op maat	Interculturele communicatie Intercultureel werken Culturele sensitiviteit	Uitvoerend beroepskrachten, leidinggevende & managers; Post HBO	Variabel	www.mikadonet.nl info@mikadonet.nl



Mondivers	Op maat	Interculturele professionaliteit Straatcultuur Interculturele competenties Interculturele communicatie Inzicht in culturele achtergronden	Uitvoerend beroepskrachten in jeugdzorg, jgz jeugd welzijn; Post Mbo en Post Hbo	Variabel	www.mondivers.nl info@mondivers.nl
Moira CTT	Standaard	Intercultureel werken in de zorg en hulpverlening – intercultureel werken in praktijken van jeugdzorg, maatschappelijk werk, ggz en TBS	O.a. voor verpleegkundigen, psychologen, psychotherapeuten, maatschappelijk werkenden en psychiaters	Niet aangegeven.	www.ctt.nl moira@ctt.nl
Moira CTT	Standaard	Intercultureel case management en trajectbegeleiding – op gang brengen en houden van een traject met een kwetsbare jongere of volwassene in een multiculturele omgeving via een systemische aanpak	O.a. voor verpleegkundigen, psychologen, psychotherapeuten, maatschappelijk werkenden en psychiaters	Niet aangegeven.	www.ctt.nl moira@ctt.nl
MOVISIE	Standaard	Aandacht voor diversiteit	Hulpverleners en begeleiders werkzaam in de hulp- en dienstverlening en in de maatschappelijke- en vrouwenopvang.	Niet aangegeven.	www.movisie.nl info@movisie.nl
MOVISIE	Standaard	Interculturele communicatie	Hulpverleners, welzijnswerkers, opbouwwerkers die in hun werk met mensen van diverse culturele achtergronden te maken hebben	Niet aangegeven.	www.movisie.nl info@movisie.nl
NSPOH	Standaard	Situatief en intercultureel adviseren in de JGZ	Arts Maatschappij & Gezondheid, de jeugdarts en ook verpleegkundigen en andere professionals in de JGZ en/of het CJG	2 dagen, 4 dagdelen+ 6 uur zelfstudie	www.nspoh.nl info@nspoh.nl
Perhatian	Op maat	-Intercultureel werken -Interculturele communicatie	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	Niet aangegeven.	---
Pharos	Standaard	Basistraining Werken aan interculturele communicatie competenties	Professionals in zorg, welzijn, onderwijs, overheid en andere bedrijven	1 lesdag van 2 dagdelen	www.pharos.nl training@pharos.nl
Pharos	Standaard	Verdiepingstraining Interculturele communicatie en conflictpreventie	Docenten, trainers, hulpverleners, mediators, beleidsmedewerkers, P&O-ers, aandachtsfunctionarissen, ontwikkelingsmedewerkers, etc.	4 lesdagen van 10u-16u	www.pharos.nl training@pharos.nl
Pharos	Standaard	In gesprek met allochtone ouders	Iedereen die beroepshalve te maken heeft met opvoedingsproblemen bij allochtonen	2 dagdelen	www.pharos.nl training@pharos.nl
Pharos	Standaard	Workshop intercultureel & interactief: interculturele communicatie voor hulpverleners	Professionals die geïnteresseerd zijn en willen werken aan een interculturele beroepshouding	3 dagdelen, waarvan 1 dagdeel en 1 lesdag van 2 dagdelen	www.pharos.nl training@pharos.nl



RINO-Noord Holland	Standaard	-Cultuur sensitieve diagnostiek en therapie bij kinderen en jeugdigen. -Culturele achtergronden -Interculturele communicatie -Interculturele competenties	Gedragswetenschappers en artsen Post HBO en post WO	36 uur	www.rino.nl info@rino.nl
Saxion	Standaard	-Omgaan met culturele diversiteit -Interculturele communicatie -Culturele achtergronden	Uitvoerend Beroepskrachten Post HBO	Niet aangegeven.	www.saxion.nl info@saxion.nl
Saxion	Standaard	-Omgaan met culturele diversiteit -Interculturele communicatie -Culturele achtergronden	Specifieke uitvoerende beroepskrachten, werkzaam in de maatschappelijke dienstverlening en gedragswetenschappers. Post Hbo	50 uur	www.saxion.nl info@saxion.nl
Stavor	Op maat	-Multiculturele samenleving -Inburgering -Selectievaardigheden bevorderen divers klantenbestand	Alle mensen meer inzicht en kennis willen ontwikkelen omtrent interculturaliteit. Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.stavor.nl info@stavor.nl
Stichting Jeugdzorg Kennemerland (SJK).	Op maat	-Training diversiteit -Intercultureel werken -Interculturele communicatie	Professionals binnen jeugdzorg, onderwijs en Arbeidstoeleiding	Niet aangegeven. maatwerk.	www.sjk.nl bureautrainingen@sjk.nl
Tamam Training & Advies	Op maat	-Intercultureel werken -Interculturele communicatie -Culturele achtergronden -Inzicht in en bewustwording van culturele diversiteit	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	8 uur	www.tamam.nl info@tamam.nl
Trainme2	Op maat	-Intercultureel leidinggeven -Omgaan met diversiteit -Interculturalisatie -Interculturele communicatie	Alle mensen meer inzicht en kennis willen ontwikkelen omtrent interculturaliteit. Geen specifiek niveau.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.trainme2.nl info@trainme2.nl
WERELDS Diversiteitsmanagement	Op maat	-Diversiteitsmanagement -Interculturele communicatie -Interculturele personele gespreksvoering -Diversiteit voor politici -Integreren in uw organisatie -Diversiteitsbeleid -Omgaan met allochtone klanten	Gericht op medewerkers, management, staf en middenkader, zowel allochtoon als autochtoon, van organisaties die behoefte hebben aan ondersteuning of kennis over diversiteit. Mensen met een publieke functie vanuit de overheid, zoals politici.	Niet aangegeven. Maatwerk.	www.werelds.org info@werelds.org



Bijlage 3 **Kwaliteitskader na- en bijscholing in interculturele competenties**

VISIE

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Visie scholing	De scholing is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Focus op etnisch-culturele diversiteit ▪ Oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie ▪ Kruispuntdenken als handvat voor de concretisering van de visie

INHOUD

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Kennis	De scholing biedt cultuurspecifieke en bruikbare kennis over de belangrijkste cliëntengroepen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over de culturele achtergrond van de bevolkingsgroepen die tot de belangrijkste cliëntengroepen behoren van deelnemers (in samenhang met sociaaleconomische en juridische positie, opvoeding, migratiegeschiedenis, ziekteprevalentie en -beleving, religie, rolpatronen, etc.) ▪ Kennis over welke rol de culturele achtergrond kan spelen bij de cliënt en diens omgeving ▪ Kennis over invloed van medicatie op verschillende etnische doelgroepen (ander metabolisme, etc) ▪ Kennis over verschillende communicatie-uitingen ▪ Kennis over verschillende ziektebeelden en geneeswijzen
	De scholing biedt kennis over intercultureel werken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over verschillende cultuurspecifieke normen- en waardepatronen die kunnen bestaan bij cliënten, hun omgeving en collega's ▪ Presentatie van cultuur als dynamisch en steeds in ontwikkeling, waarbij cultuurverschillen niet worden overdreven maar ook niet gebagatelliseerd ▪ Interculturele mogelijkheden en beperkingen van gangbare instrumenten, werkwijzen en methodieken



Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
	De scholing biedt kennis over interculturele communicatie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis over impact van verschillen tussen mensen op onderlinge communicatie: de invloed van cultuurverschillen, achterstanden en minderheidspositie ▪ Kennis over verschillen in status, rol en macht die hulpverlener kan hebben in diverse etnische groepen ▪ Kennis over verschillende (non-verbale) communicatie-uitingen, zoals wel/niet aankijken, (in)direct aanspreken etc.
Houding	De scholing richt zich op vergroting van het bewustzijn van het wederzijdse referentiekader, de verschillen daarin en de acceptatie van die verschillen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewustzijn van eigen etniciteit en cultuur en eigen functioneren in interculturele situaties ▪ Onbevangen, geïnteresseerde en respectvolle houding naar cliënten met een andere culturele achtergrond ▪ Bewustzijn van eigen organisatie- en beroeps cultuur ▪ Bewustzijn van mogelijk toegekende status/ macht gerelateerd aan beroep ▪ Respect voor en waardering van verschillen in cultuurspecifieke normen, waarden en achtergronden ▪ Besef dat het individu nooit gezien mag worden als representant van zijn cultuur
Vaardigheden	In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betekenis achterhalen die cliënten en hun omgeving geven aan hun situatie, ervaringen en problemen ▪ Gedrag interpreteren vanuit verschillende culturele referentiekaders ▪ Stellen van open vragen over achtergrond/ afkomst van de cliënt ▪ Bieden van cultuursensitieve psycho-educatie ▪ Betrekken van het (familie)systeem van de cliënt bij de hulp (indien wenselijk) ▪ Op effectieve wijze cultuurverschillen overbruggen ▪ Strategisch hanteren van cultuurspecifieke instrumenten, werkwijzen en methodieken
	In de scholing worden vaardigheden geoefend op het gebied van interculturele communicatie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In gedrag en taalgebruik aansluiten op niveau en begripsvermogen van cliënt en checken of de cliënt hem/haar heeft begrepen ▪ Interesse en respect tonen op een bij de cliënt passende manier ▪ Inschatten wanneer een tolk nodig is en gebruik maken van een tolk in contact met cliënten

COMPETENTIES DOCENT / TRAINER

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Kwalificatie docent /trainer	De scholing wordt gegeven door intercultureel competente docenten /trainers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De docent / trainer heeft praktijkervaring in het werken met interculturele competenties ▪ De docent / trainer heeft trainerservaring in het geven van scholing over interculturele competenties ▪ De docent /trainer heeft aantoonbare kennis over culturele diversiteit

OPZET EN UITVOERING

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Methodische uitwerking	De scholing gaat uit van meetbare, onderbouwde, haalbare en passende leerdoelen gericht op interculturele competenties	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leerdoelen op basis van het SMART-principe (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden)
	De scholing heeft een uitgewerkt draaiboek waaruit een systematische programmaopbouw blijkt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderwerp, (leer)doelen, uitleg over aanpak per bijeenkomst, werkvormen, didactische uitgangspunten, evaluatie, materialen, duur
	De scholing heeft een onderbouwde didactische vormgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afstemming van werkwijze op doel van de scholing ▪ Gebruik van verschillende activerende werkvormen met aandacht voor het aanleren van interculturele competenties (waaronder oefenen in rollenspel a.d.h.v. praktijksituaties)



Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
	De inhoud van de scholing sluit aan bij het kennisniveau, de behoeften en de samenstelling van de deelnemersgroep	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor aanvang van de scholing stelt de aanbieder van de scholing de beginsituatie/het kennisniveau van deelnemers vast ▪ De scholing stelt eisen met betrekking tot interculturele competenties aan deelnemers waar ze aan moeten voldoen en toetst of deelnemers er aan voldoen ▪ De aanbieder van de scholing gaat in de eerste bijeenkomst na wat de verwachtingen en wensen van deelnemers zijn ▪ De scholing voorziet in oplossingen voor niveauverschillen tussen deelnemers
Transfer en borging	In de scholing is aandacht voor transfer naar de dagelijkse praktijk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inbreng van concrete situaties en problemen die zich voordoen in de dagelijkse interculturele praktijk
	In de scholing is aandacht voor borging in dagelijkse werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreking hoe de geleerde competenties kunnen worden toegepast in de dagelijkse interculturele praktijk en aandacht voor randvoorwaarden m.b.t. structurele inbedding

EVALUATIE

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Evaluatie	Er vindt evaluatie van de scholing plaats bij deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De scholing wordt positief gewaardeerd door deelnemers wat betreft inhoud, trainer, relevantie voor de werkpraktijk en aansluiting bij verwachtingen en behoeften deelnemers

ACCREDITATIE

Thema	Aandachtspunten kwaliteit scholing	Specificatie
Accreditatie	De scholing is bij voorkeur geaccrediteerd door een beroepsregister.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De scholing voldoet aan een aantal door externen beoordeelde kwaliteitskenmerken ▪ Het volgen van de scholing biedt een bijdrage aan beroepsregistratie van de deelnemers



Bijlage 4 Vragenlijst na- en bijscholing in interculturele competenties

Bijlage 5 Resultaten verdiepinginventarisatie na- en bijscholing

Aanbieder en titel	Doelgroep & niveau scholing	Duur	Inhoud			Methodische uitwerking / werkvormen	Competenties docenten	Transfer & borging		Geaccrediteerd
			Kennis	Houding	Vaardigheden			T	B	
Abell & Erselina Interculturele vaardigheden	Professionals, uitvoerende beroepskrachten en / of managers in diverse organisaties die te maken hebben met een diverse klantenkring of een diversiteit aan opdrachtgevers. Geen specifiek niveau.	6 uur	-Achtergrondinformatie over cultuur - Interculturele communicatie	- Bewustzijn normen en waarden van zichzelf en van de ander.	-Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Rollenspel, video, praktijkvoorbeelden, oefeningen.	NIP psychologen	Ja	Ja	Nee
ACTA Kaldenbach Interculturele professionaliteit	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	10 uur	- Intercultureel werken - Interculturele communicatie - Achtergronden etnisch specifieke cliëntgroepen (waaronder ook Nederlandse cultuur als onderwerp)	Bewustzijn wederzijdse normen & waarden en verschillen daarin (door zelfreflectie).	- Intercultureel werken (kijken vanuit verschillende perspectieven en de impact daarvan op gedrag) - Interculturele communicatie	Rollenspel, oefenen met een acteur, casusbespreking, video, inleefoefening, spel	Trainerservaring en meerdere publicaties geschreven over het onderwerp	Ja	Ja	Nee
Consius Trainingen Omgaan met diversiteit	Alle uitvoerende beroepskrachten die met ouders & kinderen werken; Post MBO & HBO	16 uur	-Training gaat niet uit van cultuur. Invloed van migratieproblematiek, opvoeding, economische positie op interculturele contacten komt aan bod; -Interculturele communicatie: verschillen tussen mensen en hoe daar mee om te gaan. Nadruk op overeenkomsten	Bewustzijn wederzijdse normen & waarden en verschillen daarin (zelfbewustzijn, zelfreflectie).	M.n. Intercultureel communiceren (begrijpen van je gesprekspartner, checken van geïnterpreteerd gedrag met de realiteit; per casus in schatten wat nodig is om een gesprek te laten slagen)	Stereotyperingsspel, Casuïstiek, rollenspel, 'incident methode'	Hulpverleningservaring, onderwijservaring	Ja	Ja	Nee

Intercultureel Instituut Recht doen aan verschillen	Beroepskrachten, zowel uitvoerend als management	16 uur	Interculturele communicatie (vb. inzicht in normen en waarden van anderen)	- Ontwikkelen van een intercultureel bewustzijn - Bewustmaken van oordelen vs. vooroordelen - Zelfinzicht bevorderen	Benadering en methode aanleren waardoor deelnemers doeltreffend met verschillen kunnen omgaan, met behoud van ieders eigenheid	Simulatiespel, discussie, toepassing op eigen werksituatie, theorie, casusbehandeling	Hoogleraar interculturele communicatie, trainerservaring	Ja	Ja	Nee
JSO Intercultureel werken	Alle beroepskrachten die werken met kinderen & ouders. Zowel uitvoerende beroepskrachten als managers. Post Mbo en Post Hbo	18 uur	-Achtergrondinformatie over cultuur, de tradities en gebruiken. - Interculturele communicatie -Gespreksvoering - TOPOI model	-Bewustzijn invloed eigen normen en waarden op de betekenisgeving en het gedrag.	-Interculturele communicatie -Intercultureel werken -Kunnen uitvoeren van TOPOI model	Rollenspel (met acteur), oefeningen, casuïstiek uit de praktijk. Een op maat aanbod wordt opgesteld.,	Praktijkervaring met interculturele competenties en trainerservaring	Ja	Ja	Nee
Kantharos Omgaan met etnische cultuurverschillen	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; Geen specifiek niveau	Variabel	Intercultureel werken Interculturele communicatie	Bewustzijn van normen & waarden als eerste stap (nadruk scholing ligt op houding)	Intercultureel werken Interculturele communicatie	Eigen casuïstiek; Communicatie oefeningen met acteurs	Afgestudeerd en gepromoveerd als organisatie antropoloog met specialisatie etnische wetenschappen	Ja	Ja	Nee
Luz azul Training, advies & coaching Interculturele Competenties	Leidinggeven den/managers Post hbo & post wo	20 uur	Intercultureel werken Interculturele communicatie	Bewustzijn van waarden en normen, acceptatie van verschillen en grenzen aangeven en naleven.	Vooraf Interculturele communicatie	Oefenscenario's met biculturele trainingsacteur;	Ontwikkelings-socioloog en gespecialiseerd in interculturele communicatie en diversiteit	Ja	Ja	Nee
Mijnje Oosterom training / advies Communicatie en samenwerking met aandacht voor cultuur	Alle beroepskrachten die werken met kinderen & ouders. Zowel uitvoerende beroepskrachten als managers. Geen specifiek niveau	Op maat, variabel	- Achtergrondinformatie culturen - Kennis over invloed van cultuur op handelen - Cultuur is dynamisch - Theorieën en modellen (passend bij cursusgroep) - Interculturele communicatie	- Ieder mens is uniek - Bewustzijn eigen cultrule achtergrond (ook normen en waarden) - Bewustzijn invloed cultuur op handelen	- Kunnen kijken vanuit verschillende perspectieven en culturele referenties. - Onderscheid kunnen maken tussen bedoeling, gedrag en effect.	Op maat oefeningen en rollenspel (met acteur), interactief, casuïstiek.	Trainer Master ... Integratie studies afgerond.	Ja	+/-	Nee



Mikado Mikado Opleiding en scholing	Uitvoerend beroepskrachten, eidinggevende & managers; Post HBO	Variabel	-Achtergrondinformatie - Interculturele Communicatie (o.a. werken met tolken, non-verbale communicatie, verklaringsmodellen voor ziektes e.d.) -Intercultureel werken	Gedachte dat iedere persoon cultureel gevormd is en eigen normen en waarden heeft is uitgangspunt van cultuursensitief werken	Interculturele communicatie; ook bijv. werken in multicultureel team en kleurrijk leidingeven	Eigen casuïstiek , Rollenspel, oefeningen	Trainings- ervaringen werkervaring interculturele zorg	Ja	Ja	Ja
Moira CTT Interculturele competenties in onderwijs, jeugdzorg, GGZ, Justitiële Jeugd Inrichtingen	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	Variabel	- Achtergrondinformatie (modellen, wetenschappelijk onderzoek, antropologische en psychologische gegevens). - Kruispuntdenken (intersectionaliteit) - Interculturele communicatie - Interculturele interventies	- Bewustzijn invloed eigen waarden & normen op de werkrelatie - zelfinzicht vergroten, gericht op o.a. eigen etnocentrisme.	- Interculturele communicatie - Intercultureel werken (hoe om te gaan met cliënten)	Rollenspel (met acteur), oefeningen, casuïstiek uit de praktijk. Een op maat aanbod wordt opgesteld.	Cultureel antropoloog, werkervaring in jeugdzorg en trainerservaring. Ontwikkelde interculturele competenties voor GGZ.	Ja	Ja	Nee
Mondivers Interculturele professionaliteit	Uitvoerend beroepskrachten in jeugdzorg, jgz jeugdwezijn; Post Mbo en Post Hbo	Niet aangegeven	- Achtergrondinformatie migrantenculturen - Intercultureel werken (set aan methodieken ontwikkeld, die effectief zijn in intercultureel werken) - Interculturele communicatie (verschillende communicatiestijlen en hoe daarmee om te gaan)	Vergroten van het bewustzijn door kennis; kennis over dagelijks leven van migrantenkinderen en hun omgeving	- Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Met een acteur worden casussen en praktijksituaties uitgewerkt en nagespeeld	Jarenlange trainerservaring op dit onderwerp en werkervaring politiewerk	Ja	Ja	Nee
Mondivers Straatcultuur	Alle beroepskrachten die met kinderen en/of ouders werken in in jeugdzorg, jgz jeugdwezijn, zowel uitvoerend als management; Post Mbo en Post Hbo	8 uur	- Achtergrondinformatie migrantenculturen - Intercultureel werken (set aan methodieken ontwikkeld, die effectief zijn in intercultureel werken) - Interculturele communicatie (Westerse en Oosterse vormen communicatie)	Het motto van de training: je kunt alleen je eigen houding veranderen, niet de omgeving	- Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Naast theorie in de vorm van presentatie ook andere werkvormen, waarbij deelnemers zelf gaan nadenken over hun eigen situatie (interactief), zoals oefenen met acteur, rollenspel	Jarenlange trainerservaring op dit onderwerp en werkervaring politiewerk	Ja	Ja	Nee



NSPOH Training adviesvaardigheden in de jgz (nog in ontwikkeling)	Artsen; post WO	18 uur			- Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Aansluiting bij bestaande casuïstiek, praktijkopdrachten	Nog niet vastgesteld	Ja	Ja	Ja
Perhatian Effectieve Interculturele Communicatie	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	Niet aangegeven	- Geen specifieke achtergrondinformatie over etnische groepen, wel mogelijkheid dat deelnemers als gastspreker vertellen over hun etnische groep of religie - Intercultureel werken - Interculturele Communicatie	Zelfreflectie eigen referentiekader	- Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Praktijksimulatie met (migrant) trainingsacteur, dvd, individuele opdrachten, stellingendiscussie, analyse van een praktijksituatie, collegiale intervisie	Gepromoveerd op het TOPOI-model, opgeleid als (intercultureel) Communicatie trainer, opleider, supervisor, deskundigheidsbe vorderaar	Ja	Ja	Nee
Pharos In gesprek met migrantenouders	Alle uitvoerende beroepskrachten die met ouders & kinderen werken. Geen specifiek niveau	7 uur	- Methode Diavers (Kennis over specifieke culturen biedt schijnzekerheid). - Interculturele communicatie	- Bewustzijn eigen normen en waarden - Respectvolle en nieuwsgierige houding - Open houding	- Communicatietechniek - Ontvangen en geven van feedback	Oefenen praktijksituaties, feedback geven en ontvangen, communicatie. Rollenspel.	Trainers met veel ervaring met het werkveld.	+/-	+/-	Nee
Pharos Opvoeden in andere culturen: Aandacht voor het perspectief van de migrantengezinnen	Alle uitvoerende beroepskrachten die werken met kinderen & ouders in jeugdzorg, jeugdgezondheids- zorg, jeugdwelzijn, kinderopvang. Post Mbo en Post Hbo	7 uur	- Kennis over cultuurverschillen - Kennis over invloed van cultuur	-Bewustzijn van invloed die normen en waarden heeft -Bewustzijn eigen normen en waarden	- Intercultureel werken - Interculturele communicatievaardigheden	Gebruik oefeningen, afhankelijk van de aanvraag ook mogelijk rollenspel, gebruik praktijksituaties, casussen etc.	Ervaren traingers. Bekend met werkveld.	+/-	+/-	Nee
Pharos Werken aan interculturele communicatie competenties	Alle beroepskrachten die werken met kinderen & ouders. Zowel uitvoerende beroepskrachten als managers. Post Mbo en Post Hbo	7 uur	- Methode Diavers; deze gaat ervanuit dat kennis over specifieke culturen schijnzekerheid biedt. - Interculturele paradox - Interculturele communicatie	-Bewustzijn normen en waarden zichzelf en die van de ander - Open houding - Respectvol	- Gedrag kunnen interpreteren vanuit verschillende culturele referentiekaders - Culturele afstand kunnen overbruggen - Interculturele communicatievaardigheden	Gebruik oefeningen afhankelijk van de aanvraag. Op maat aanbod.	Ervaring met werkveld en met het geven van trainingen. Geschoolde trainers en geschoold in de methode Diavers.	Ja	Ja	Nee



RINO-Noord Holland Cultuursensitieve diagnostiek en therapie bij kinderen en jeugdigen	Gedragswetenschap pers en artsen Post HBO en post WO	36 uur	-O.a. achtergronden cultuur specifiek diagnostiek en therapie; effecten van migratie en acculturatie; -Intercultureel werken (oa. Beperkingen diagnostiek bij migrantenkinderen) -Interculturele communicatie (o.a. gebruik van tolken en communicatie)	Aanwezigheden en invloed van vooroordelen en stereotypieën	Intercultureel werken (afname en bespreking cultuurgerichte ontwikkelingsanamnese)	Afname en bespreking cultuurgerichte ontwikkelingsanamnese; Casusbespreking; Testdiagnostische rapportage	Geregistreerd klinisch psycholoog; ervaring met kinderen van migranten en vluchtelingen	T	-	Ja
Saxion Omgaan met culturele diversiteit	Uitvoerend Beroepskrachten Post HBO	Niet aangegeven	-Achtergrond informatie (o.a. migratiegeschiedenis, islam) -Interculturele communicatie	Ervaringsleren d.m.v. simuleren van een cultuurshock, bespreken vooroordelen en bezoek aan Moskee	Interculturele Communicatie d.m.v. oefenen met TOPOI	Ervaringsleren (simuleren cultuurshock), oefenen met TOPOI model, eigen casuïstiek	Master 'Interculturalisatie zorg en dienstverlening'	Ja	Nee	Nee
Saxion Transculturele hulpverlening	Specifieke uitvoerende beroepskrachten, werkzaam in de maatschappelijke dienstverlening en gedragswetenschappers. Post Hbo	50 uur	- Achtergrondinformatie over culturen (migratieachtergronden, beeldvorming, machtsverhoudingen) - Interculturele communicatie - theoretische modellen over omgaan met cultuurverschillen en interculturele communicatie	- Bewustzijn impact migratie - Bewustzijn eigen culturele bril	-Vaardig in het hanteren meerdere instrumenten om cultuurverschillen in hulpverlening te overbruggen. - Om kunnen gaan met specifieke probleem en gespreksituaties	Oefeningen, bespreken ervaringen en praktijksituaties, reflectie, college's, etc.	Trainer is universitair geschoold in interculturalisatie, trainer heeft ruime ervaring met hulpverlening aan migranten.	Ja	Ja	Ja
Tamam Training & Advies Training Intercultureel Werken	Alle beroepskrachten die met ouders & kinderen werken, zowel uitvoerend als management; geen specifiek niveau	8 uur	- Achtergrondinformatie (verschillende dimensies van cultuurverschillen, invloed van achterstands- en minderheidspositie - Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Bewustzijn van wederzijdse normen en waarden, verschillen daarin en acceptatie van verschillen is belangrijk onderdeel bij de start v.d. scholing	- Intercultureel werken - Interculturele communicatie	Rollenspel (met acteur), simulatiespel, oefenen eigen casuïstiek	Hooggekwalificeerde trainers met ervaring in intercultureel werken	Ja	Ja	Nee



Trifier Interculturele bejegening, conflicthantering en agressiepreventie	Alle beroepskrachten die werken met kinderen & ouders. Zowel uitvoerende beroepskrachten als managers. Geen specifiek niveau	24 uur	<ul style="list-style-type: none"> - Achtergrondinformatie culturen. - Intercultureel werken - Kennis van gevolgen culturele verschillen - Interculturele communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Bewustzijn eigen culturele achtergrond - Inzicht eigen gedrag en gevolgen voor hulpverlenersrelatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Intercultureel werken - Interculturele communicatie - Hulpverlener kan zijn spanningsniveau herkennen en de interventie hierop aanpassen 	Oefeningen, rollenspel. Op maat aanbod.	Ervaring met en kennis van interculturele competenties.	Ja	Ja	Nee
WERELDS diversiteitsmanagement Werk in diversiteit: Verhoog je interculturele intelligentie	Alle beroepskrachten die werken met kinderen & ouders. Zowel uitvoerende beroepskrachten als managers. Geen specifiek niveau	8 uur	<ul style="list-style-type: none"> - Cultuurspecifieke achtergrondinformatie. - Intercultureel werken - Interculturele communicatie - Roos van Leary en Model of Freedom 	<ul style="list-style-type: none"> - Bewustzijn invloed waarden en normen. - Inzicht eigen gedrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Kunnen werken met model of Freedom - Intercultureel werken - Interculturele communicatie 	Oefeningen met casuïstiek en ervaringen uit de praktijk.	Geaccrediteerde trainers voor het uitvoeren van het Model of Freedom.	Ja	+/-	Nee



Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding

Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het werkterrein van het Nederlands Jeugdinstituut strekt zich uit van de jeugdgezondheidszorg, opvang, educatie en jeugdwelzijn tot opvoedingsondersteuning, jeugdzorg en jeugdbescherming evenals aangrenzende werkvelden als onderwijs, justitie en internationale jongerenprojecten.

Missie

De bestaansgrond van het Nederlands Jeugdinstituut ligt in het streven naar een gezonde ontwikkeling van jeugdigen, en verbetering van de sociale en pedagogische kwaliteit van hun leefomgeving. Om dat te kunnen bereiken is kennis nodig. Kennis waarmee de kwaliteit en effectiviteit van de jeugd- en opvoedingssector kan verbeteren. Kennis van de normale ontwikkeling en opvoeding van jeugdigen, preventie en behandeling van opvoedings- en opgroei problemen, effectieve werkwijzen en programma's, professionalisering en stelsel- en ketenvraagstukken. Het Nederlands Jeugdinstituut ontwikkelt, beheert en implementeert die kennis.

Doelgroep

Het Nederlands Jeugdinstituut werkt voor beleidsmakers, staffunctionarissen en beroepskrachten in de sector jeugd en opvoeding. Wij maken kennis beschikbaar voor de praktijk, maar genereren ook kennisvragen vanuit de praktijk. Op die manier wordt een kenniscyclus georganiseerd, die de jeugdsector helpt het probleemoplossend vermogen te vergroten en de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren.

Producten

Het werk van het Nederlands Jeugdinstituut resulteert in uiteenlopende producten zoals een infolijn, websites, tijdschriften, e-zines, databanken, themadossiers, factsheets, diverse ontwikkelings- en onderzoeksproducten, trainingen, congressen en adviezen.

Meer weten?

Met vragen over het Nederlands Jeugdinstituut of zijn beleidsterreinen kunt u op werkdagen van 9 tot 13 uur terecht bij onze Infolijn, telefoon (030) 230 65 64 of via e-mail info@nji.nl.
Voor de meest actuele informatie: www.nji.nl.

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws uit de jeugdsector? Neem dan een gratis abonnement op onze digitale *Nieuwsbrief Jeugd*. Kijk voor meer informatie op onze website: www.nji.nl.

