

# Cultuursensitief werken met 'Ziedet?'

Netwerkevent Cultuursensitieve zorg 30/05/24



# Doelstelling - programma

- **Doelstelling**

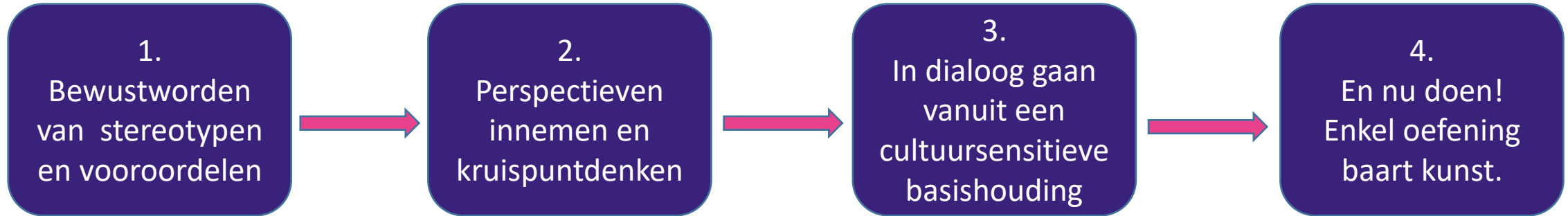
Inzichten ontwikkelen in

- Wat is cultuursensitief werken
- Hoe kan ik een cultuursensitieve basishouding ontwikkelen
- Wat kan ik met het digitale leerpakket 'Ziedet?'

- **Inhoud workshop**

- Stap 1 – Bewust worden
- Stap 2 – Perspectief nemen
- Stap 3 – In dialoog gaan
- Stap 4 – En nu doen

# Cultuursensitief werken



**Cultuursensitief werken met mensen betekent met open blik de ander benaderen als uniek individu binnen een individuele relatie.**

- ≠ Kennis over culturele gebruiken
- Wees je bewust van de culturele gekleurdheid van je eigen context
- Hanteer cultuur in brede betekenis (kruispuntdenken)
- Ga in open dialoog; respectvol, authentiek, nieuwsgierig, veranderingsbereid
- *Learning is experience. Everything else is just information. (A. Eistein)*

# Cultuursensitief werken – Fase 1

1.  
Bewustworden van  
stereotypen en  
vooroordelen



# Opwarmer: wat herken jij?

- Je stapt de bus op. De eerste vrije zitplaats is naast een persoon in vuile en versleten kledij. Je kiest ervoor om een zitplaats verder op te nemen.
- Je rijdt achter een wagen die heel traag vordert. Je ergert je hieraan want zo gaat het niet vooruit. Dan zie je dat de bestuurder een oude man is. Je denkt 'ook weer typisch'.
- Je loopt op straat en wordt aangesproken door een zwart persoon: hij vraagt jou de weg in vlekkeloos Nederlands. Jij denkt: 'amai, die spreekt goed Nederlands!'

# Stereotype - vooroordeel - discriminatie

- **Stereotype**

- Gedrag of uitzicht van enkele mensen bepalen beeld van de hele groep
- Kan positief of negatief zijn
- Iedereen hanteert stereotypen

- **Vooroordeel**

- Gaat over wat je denkt of voelt: negatieve gedachte of slecht gevoel bij ontmoeting van iemand uit groep met negatief stereotiep beeld
- = oordeel over die persoon zonder feiten of bewijzen

- **Discriminatie**

- Gaat over wat je doet: ongelijke of oneerlijke behandeling van mensen op basis van hun persoonlijke kenmerken
- Antidiscriminatiewetgeving verbiedt discriminatie op grond van 19 persoonlijke kenmerken (= beschermde criteria)

**Kies één identiteits- aspect waarop iemand anders jou ooit heeft aangesproken. Vertel kort je verhaal. Wat was jouw gevoelens daarbij?**

LEEFTIJD

SEKSUELE  
VOORKEUR

ETNICITEIT

CULTUUR

GEZONDHEID

GENDER

RELIGIE

OPLEIDING

GEZINS-  
SAMENSTELLING

KARAKTER-  
EIGENSCHAP

KLASSE

POLITIEKE  
VOORKEUR

LEVENSFASE

FYSIEKE  
KENMERKEN

ECONOMISCHE  
STATUUT

Wanneer heb jij iemand verengd tot één aspect? Schets kort waarover dit ging. Wat kan je doen om dit te vermijden? Geef een tip.

LEEFTIJD

SEKSUELE  
VOORKEUR

ETNICITEIT

CULTUUR

GEZONDHEID

GENDER

RELIGIE

OPLEIDING

GEZINS-  
SAMENSTELLING

KARAKTER-  
EIGENSCHAP

KLASSE

POLITIEKE  
VOORKEUR

LEVENSFASE

FYSIEKE  
KENMERKEN

ECONOMISCHE  
STATUUT



# Cultuursensitief omgaan – Fase 2

## 2. Perspectief innemen en Kruispuntdenken



# Kruispuntdenken



afbeelding Ella vzw

Verblijfsstatuut      Gezondheid  
Religie      Nationaliteit  
Bezit  
Noord- Zuid/Oost- West  
Cultuur      Klasse  
Maatschappelijke ontwikkeling  
Etniciteit      Leeftijd  
Huidskleur      Seksuele oriëntatie  
Geslacht  
...

- Identiteiten zijn **niet ééndimensionaal**. Mensen combineren verschillende deelidentiteiten.
- Identiteiten zijn **niet statisch**. Mensen evolueren en hun identiteit evolueert mee.
- Waardeoordelen over identiteiten en gekoppelde machtsposities zijn **niet universeel**.

# Meervoudige identiteit

## Wie is Emma Raducanu?

- Heeft een Chinese mama
- een Roemeense papa
- Is in Canada geboren
- en in Londen opgegroeid



... maar ze is ook vrouw, jong, topsporter, ...

**identiteitskenmerken zijn niet altijd zichtbaar**

(vb. gezondheid, seksuele oriëntatie, religieuze of ideologische overtuiging)

# Kruispuntdenken: je positie op de assen bepaalt je positie in de samenleving



## Kruispuntdenken

Al deze eigenschappen in de afbeelding hiernaast bepalen **je positie in de samenleving**. En kunnen dus ook een reden voor discriminatie zijn. Zo werd Aïsha gediscrimineerd op basis van haar religie en haar etniciteit of migratieachtergrond.

Denk vandaag even na over je eigen sociale positie. Welke van deze assen zorgen ervoor dat je meer of minder kansen krijgt vergeleken met je collega of medestudent?

Als hulpverlener is het belangrijk dat je je bewust bent van het feit dat **niet alle mensen dezelfde kansen hebben**.

Vind meer uitleg over kruispuntdenken bij de extra informatie.

# Conclusies

1. We hebben de neiging mensen te verengen tot één aspect van hun identiteit... wees hiervan bewust en...
2. Probeer steeds de volledige mens te zien in jouw cliënt
3. Ieder mens staat op andere kruispunten van eigenschappen. Sommige posities worden maatschappelijk meer gewaardeerd dan andere... dit leidt tot ongelijke kansen voor sommige groepen (mensen met een migratieachtergrond, maar ook: mensen in armoede, mensen met een beperking, mensen met een van de norm afwijkende seksuele voorkeur,...)

inspireert de social profile

# Cultuursensitief omgaan – Fase 3

3.  
In dialoog gaan



# Kenmerken dialoog

- **Erkent** ieders '**menselijkheid**'
  - respect, empathie, openheid voor verschillende standpunten
  - zonder hete hangijzers uit de weg te gaan
- Omvat **leren** en bereidheid tot **persoonlijke verandering**
  - vereist zelfreflectie, onderzoekende en nieuwsgierige geest
  - je verandert in en door de dialoog met de ander
- Is **transparant** en **authentiek** (zonder verborgen agenda's)
- Bevordert **wederzijds begrip en verbondenheid** (geen 'winnaars')
- **Inclusief proces** met **gedeelde verantwoordelijkheid**
- Vraagt **tijd** en **geduld**

# Gouden tips

1. **Blijf beleefd, rustig en professioneel** - *maak je niet D.I.K.*
2. **Spreek vanuit 'ik'** - bv. Ik heb gehoord dat ..., Ik vind dit niet fijn
3. **Oordeel niet, blijf bij de feiten** - *laat O.M.A. thuis*
4. **Geef ruimte, laat de ander uitspreken** - *smeer N.I.V.E.A.*
5. **Stel open vragen, vermijd ja/neen vragen** - *wees een O.E.N.*
6. **Vat samen om te checken of je de ander goed begrepen hebt, bv. Bedoel je dat ...** - *neem A.N.N.A mee en gebruik L.S.D.*
7. **Zoek samen of suggereer zelf een oplossing** als de situatie dit toelaat.
8. **Stel duidelijk je grenzen**, bv. Ik hoop dat dit in de toekomst niet meer gebeurt.'



# Cultuursensitief omgaan – Fase 4

4.  
En nu doen!



# Oefenen in cultuursensitief omgaan?

Met *ziedet?* aan de slag!

Leertraject Ziedet? | vivo  
socialprofit



# Het modulair leertraject 'Ziedet?'

**Majid, Aida en Bo**

We bekijken eerst een voorbeeld van een situatie.

Hier zie je Majid. Hij is moslim, lijdt aan terminale maagkanker en heeft ondraaglijke pijn. Gelukkig krijgt hij veel steun van zijn dochter Aida en thuiszorg van hulpverlener Bo.

**Waarom?**

Waarom mag Bo niet helpen, denk je? Je kan meerdere antwoorden aanduiden.

☐ Majid wil een andere manier om de pijn te verminderen.

☐ Majid krijgt een allergische reactie van de pijnstillers.

**Hoe begin je daaraan?**

Een gesprek beginnen over een gevoelig onderwerp is natuurlijk niet evident. Daarom krijg je hier enkele tips. Sleep de tip in het kader als jij denkt dat het een goede tip is voor jou. Met andere woorden: wat doe je zelf te weinig?

☐ Ik neem zelf initiatief om een gesprek te starten.

**Nuttige tips**

**Aan de slag!**

Tijd om de tips eens toe te passen!

De komende dagen ervaren Bo, Majid en Aida nog enkele problemen. Bo weet niet altijd goed hoe ze moet reageren. Ze heeft jouw hulp nodig.

Geef zelf advies en duid aan welke tips Bo kan gebruiken!

- **Doel:** aanscherpen vaardigheden en attitude cultuursensitief handelen a.d.h.v. 4 stappen
- **Doelgroep:** (toekomstige) hulpverleners en hun opleiders
- **Wat:** laagdrempelig blended leertraject
  - 6 e-modules voor de hulpverlener, ≠ contexten & ≠ thema's CSH
  - 6 bijhorende leerwijzers voor de opleider, inspiratie voor contactmomenten
  - downloads (verdiepende info & oefeningen)
- **Waar:** online platform
- **Kostprijs:** gratis

# Meer info?

# ziedet?

- [carine.demeester@vivosocialprofit.org](mailto:carine.demeester@vivosocialprofit.org)

Bezoek ook [Trefpunt Odi](#)

website over diversiteit en hulpverlening



Met steun van het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie en de Vlaamse overheid  
*“Naar een meer geïntegreerd migratiebeleid, via AMIF”*

