



Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving

# CULTUURSENSITIEVE JEUGDHULP IN DE REGIO HAAGLANDEN

Samenwerking tussen hoger onderwijs en praktijk

Maaïke van Rooijen  
Hans Bellaart  
Tamara Bos  
Mustafa Talib



## AANLEIDING

De afgelopen jaren is er reeds veel gepubliceerd over cultuursensitief werken in de jeugdhulp (e.g. Bellaart, Day & Gilsing, 2016). Uit het Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden kwam recent het signaal naar voren dat ondanks de bestaande kennis over cultuursensitief werken, het in de dagelijkse praktijk nog niet duurzaam verankerd is. Oftewel er is geen structurele aandacht in alle onderdelen van de organisatie voor het onderwerp. De aanbieders van jeugdhulp in de regio vragen zich af op welke wijze het cultuursensitief werken geoptimaliseerd kan worden, hoe (aankomende) professionals opgeleid kunnen worden om met de diversiteit aan hulpvragers (evenals hulpvragen) om te gaan en hoe zij meer professionals met een migratieachtergrond kunnen aantrekken.

Vanuit de portaalfunctie van KIS is de vraag van Kennisnetwerk Jeugd Haaglanden opgepakt en hebben wij in samenwerking met de Haagse Hogeschool een verkennend onderzoek uitgevoerd. Met professionals uit de jeugdhulp, gemeenten en sleutelpersonen bespraken we hoe je cultuursensitief werken duurzaam kan verankeren. Hoe bereik je cliënten met diverse culturele achtergronden, en hoe zorg je ervoor dat ze blijven? Hoe geef je het diversiteitskader (werkwijze, competenties, informele netwerken en diversiteit teams) vorm? Ook bespraken we welke rol de Haagse Hogeschool (vooral de opleidingen Sociaal Werk en Pedagogiek) hierin spelen.

## DE VERKENNING

### Individuele interviews

In totaal hebben we 15 interviews gedaan. Het merendeel van de interviews vond face-to-face plaats, 2 interviews zijn om logistische redenen telefonisch afgenomen.

De respondenten zijn allen werkzaam in de jeugdhulp in Den Haag, Delft of Zoetermeer. De meerderheid is werkzaam bij jeugdhulporganisaties zoals Centrum Jeugd en Gezin (CJG) (gemeente) Den Haag, Middin, Jeugdformaat en Youz. Een aantal respondenten werkt bij organisaties die zich profileren op cultuursensitieve zorg, namelijk I-Psy, Sensazorg en Bureau MHR. Ze hebben binnen deze organisaties diverse uitvoerende functies zoals gezinscoach, psychiater en ambulante begeleider. Een aantal respondenten is werkzaam als leidinggevende binnen de organisatie. Het aantal jaren dat de respondenten werkzaam is bij hun organisatie loopt uiteen van 1 jaar tot ruim 30 jaar.

### Focusgroepen

We organiseerden 3 focusgroepen: over samenwerking van formele met informele organisaties, governance en onderwijs.<sup>1</sup> In totaal waren bij de focusgroepen 17 mensen aanwezig, respectievelijk van migrantenzelforganisaties, beleidsmedewerkers van de gemeente Den Haag, Delft en Zoetermeer en studenten en docenten van de Haagse Hogeschool. Het doel van de focusgroepen was om de voorlopige resultaten voor te leggen en te verdiepen, maar ook om een aantal stakeholders die we nog niet gesproken hadden mee te nemen in het onderzoek.

### BEREIK EN BEHOUD

De geïnterviewden uit de jeugdhulp geven als eerste reactie dat ze geen grote problemen ervaren met het bereiken van een cultureel diverse doelgroep. Ze geven aan dat cliënten met een migratieachtergrond naar hen doorverwezen worden, bijvoorbeeld via Centrum voor Jeugd en Gezin. Tegelijkertijd noemen ze dat het niet goed in beeld is of kwetsbare groepen effectief en tijdig worden bereikt. Uit eerdere publicaties blijkt dat bepaalde groepen met een migratieachtergrond minder gebruik maken van jeugdhulp en dat er verschillen zijn tussen groepen in het gebruik van jeugdhulp (e.g. Gilsing, Pels, Bellaart & Tierolf, 2015; Bellaart, Day & Gilsing, 2016; Hamdi et al., 2017).

In sommige interviews wordt genoemd dat cliënten afkomstig uit Midden- en Oost-Europa en cliënten van Antilliaanse komaf lastig te bereiken zijn. Redenen hiervoor zijn soms praktisch van aard (e.g. vele verhuizingen, niet op komen dagen). Bij Antilliaanse jongeren zijn de redenen, volgens de geïnterviewden, lastig aan te duiden. Vertegenwoordigers van informele organisaties, veelal actief in de wijk, gaven aan dat het jeugdhulporganisaties niet altijd lukt om gezinnen met complexe problemen vroegtijdig te bereiken en te ondersteunen. Informele hulpverleners geven zelf aan dat ze als schakel tussen gezinnen en deze organisaties kunnen fungeren. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek. Zo geven bijvoorbeeld de Schilderswijkmoeders, een groep informele hulpverleners uit Den Haag, aan dat geen van de ruim 200 kwetsbare gezinnen die zij jaarlijks bereiken uit zichzelf naar de jeugdhulp zouden gaan (Hamdi, van Kapel & Bellaart, 2017).

---

<sup>1</sup> We hebben deze focusgroep gericht op hbo-studenten en docenten. We realiseren ons dat er ook een ruim aantal professionals van andere onderwijsniveaus (e.g. mbo als wo) werkzaam in de jeugdhulp zijn. Maar gezien onze focus op de samenwerking met de hogeschool, leek ons dit een logische selectie.



In het diversiteitskader voor wijkteams worden vier onderwerpen benoemd waardoor een organisatie cultuursensitief kan werken: werkwijze, competenties, informele netwerken en diversiteit van het team (Bellaart, Hamdi, Day & Achahchah, 2018). Deze thema's komen ook terug in literatuur over het proces richting meer cultuursensitief werken (Jalhay, Ceuterick & Degelin, 2016; Bellaart, Oostrik, Razenberg & Smits van Waesberghe, 2016; Janssens, 2002; Van de Haterd, Poll & Felten, 2010; Pels, Distelbrink & Tan, 2009; Ponzoni & Distelbrink, 2016).

## 1. Werkwijze

Met werkwijze wordt bedoeld: de gebruikte methodieken, de procedures en de wijze van handelen van de professional ten opzichte van de cliënt. De focus ligt op de volgende thema's vanuit het diversiteitskader: outreachend werken, het versterken van eigen kracht, methodieken op maat en organisatorische randvoorwaarden (Bellaart, Hamdi, Day & Achahchah, 2018).

Sommige respondenten benoemen aspecten die de hulpverlening lastiger kunnen maken, zoals een taalbarrière en wantrouwen richting de jeugdhulp. Onder gezinnen met een migratieachtergrond kan het idee bestaan dat de jeugdhulp erop uit is om kinderen uit huis te plaatsen, wat een reden kan zijn om de jeugdhulp buiten de deur te houden. Daarnaast kan het voor ouders met een migratieachtergrond moeilijk zijn om te benoemen dat er een probleem is met hun kind of met de opvoeding, omdat dit gevoelens van schaamte teweeg kan brengen. Verder kunnen ouders bang zijn dat hun kind een 'label' opgeplakt krijgt, waar het niet meer vanaf komt. Geïnterviewde professionals uit informele en cultuurspecifieke formele organisaties geven aan hierop in te spelen door hulpverleners in te zetten die de cultuur goed kennen en (soms letterlijk) dezelfde taal spreken.

*"Bij de GGZ (I-psy) en Sensa Zorg zijn ze daar wel op toegerust. Ze hebben wel mensen met verschillende culturele en religieuze achtergronden. Bij ambulante hulpverlening mis ik dat."*

Sommige jeugd- en gezinsprofessionals geven aan reeds outreachend te werken door bijvoorbeeld naar scholen te gaan, aansluiting te zoeken bij burgerinitiatieven in de wijk en contact te zoeken met informele organisaties.

*"We moeten de straat opgaan, samenwerken, tot elkaar komen. Dat moet laagdrempelig. We hebben in Den Haag veel vertrouwenspersonen uit verschillende bevolkingsgroepen. Die hebben een inloop functie. Vaders en moeders kunnen hier terecht voor*

*een luisterend oor en zij kunnen helpen de stap naar hulpverlening te overbruggen."*

Uit de interviews bleek dat de professionals zichzelf over het algemeen voldoende toegerust voelen om cliënten met een migratieachtergrond te kunnen ondersteunen. Het bespreken met collega's van cases waarbij cultuuraspecten een rol spelen, wordt genoemd als belangrijk aspect. Zo kunnen ze door te reflecteren competenties vergroten en mogelijk hun werkwijze verbeteren.

Respondenten van jeugdhulporganisaties noemen dat er over het algemeen geen specifieke (cultuursensitieve) accenten in de werkwijze zijn. Zij vragen zich af of dat nodig is, aangezien ze maatwerk leveren en focussen op de individuele situatie. Dit beeld wordt niet helemaal herkend door de geïnterviewde professionals uit informele en cultuurspecifieke organisaties. Ze vinden dat zichzelf cultuursensitiever werken door o.a. laagdrempeliger te werken en door steeds bewust te zijn van de cultuuraspecten die de hulpverlening kunnen belemmeren:

*"Wij kiezen voor een ander uitgangspunt [dan de algemene jeugdhulporganisaties], dat is waarom wij er zijn, met dezelfde taal en dezelfde cultuur en dan zie je dat de cliënt eigenlijk heel positief kijkt naar Centrum Jeugd en Gezin en Veilig Thuis en dan loopt het ook."*

## 2. Competenties

Met competenties wordt binnen het diversiteitskader bedoeld dat 'de professionals over de basiscompetenties beschikken waarmee zij zich kunnen instellen op de leefsituatie, migratieachtergrond en culturele kenmerken van de cliënt, zodat de hulpverlening goed aansluit op diens wensen en behoeften' (Bellaart, Hamdi, Day & Achahchah, 2018).

De respondenten benoemen bij cultuursensitieve jeugdhulp de volgende basiscompetenties van de Jeugd- en gezinsprofessional. Hij/zij is volgens hen in staat om:

- Een dialoog –niet geleid door vooroordelen of aannames– te voeren met de hulpvragen.
- Wederzijdse verwachtingen (mogelijkheden en beperkingen) en/of wantrouwen, motivatie en ervaringen van de hulpvrager bespreekbaar te maken.
- Flexibel te zijn, zich in te leven en de professionele houding af te stemmen op de individuele hulpvrager, diens leefwereld en diens hulpvraag (diens cultuur wanneer relevant).



- Oog te hebben voor wat goed gaat, complimenten uit te spreken.
- Door te vragen, taboes en stigma's bespreekbaar te maken om de hulpvraag in context te kunnen plaatsen (maatschappij, geschiedenis, cultuur, religie).
- In het team en in de organisatie cultuurspecifieke dilemma's bespreekbaar te maken, te reflecteren op het eigen referentiekader, bewustzijn en intercollegiaal leren te stimuleren.

In de praktijk kan het lastig zijn om een open houding te hebben en de hulpverlening zonder oordeel te laten aansluiten op de wensen en behoeften van ouders met een migratieachtergrond.

*"Hulpverleners vinden de regels in gezinnen met een andere culturele achtergrond niet altijd positief, waar de regels in Nederlandse gezinnen gewoon worden gevonden. Bij Nederlandse gezinnen 'hoort het erbij' en wordt het als opvoedingsvrijheid gezien."*

### 3. Informele netwerken

De meeste geïnterviewden geven aan dat er tot op heden relatief (te) weinig wordt samengewerkt met informele netwerken. Een aantal jeugdhulporganisaties hebben contacten met buurtcentra, moskeeën en initiatieven in de wijk. Een enkeling geeft aan dat ze daar actief op gaan inzetten de komende tijd omdat ze er wel het belang van inzien. De wederzijdse verwachtingen tussen informele en formele hulpverleners lopen uiteen, hierdoor lukt in de praktijk niet om tot een effectieve en duurzame samenwerking te komen (Bellaart, Achahchah & Badou, 2019).

Om cliënten te bereiken en te ondersteunen, benoemen de meeste geïnterviewde professionals samenwerking tussen bij het gezin betrokkenen jeugdhulporganisaties als belangrijk thema. Ondanks het belang van samenwerking, wordt er in de praktijk weinig (structureel) samengewerkt tussen jeugdhulporganisaties en informele netwerken. Een enkeling geeft aan dat ze samenwerken met bijvoorbeeld migrantenzelforganisaties, maar een grote groep is hier niet actief mee bezig. Een respondent van een jeugdhulporganisatie illustreert deze context door te spreken over incidentele samenwerking op individueel niveau.

*"[Samenwerking is er] niet, voor zover ik weet. We hebben wel twee collega's die zoeken naar organisaties die mogelijk iets kunnen betekenen voor ons. Dat soort dingen spelen zich eens in de zoveel tijd wel af, maar daar blijft het wel bij."*

In de praktijk lukt het de betrokkenen veelal niet om op basis van gelijkwaardigheid samen te werken. De geïnterviewde informele hulpverleners geven aan dat ze vaak door jeugdhulporganisaties benaderd worden voor steun, zonder dat ze hiervoor gecompenseerd worden. Ze voelen zich hierdoor niet serieus genomen en alleen ingezet als deze organisaties daar zelf behoefte aan hebben. Jeugdhulporganisaties zouden, volgens hen, budget vrij kunnen maken voor het inkopen (vergoeden vrijwilligersbijdragen of zzp-ers) van tijd en expertise uit de informele sector.

*"Het kan beter, we hebben het [samenwerking met informele netwerken] als speerpunt opgenomen in het jaarplan voor dit jaar. We willen meer aansluiting zoeken met burgerinitiatieven in de wijk. Bijvoorbeeld een organisatie voor moeders met een Antilliaanse achtergrond, die willen helpen met hoe je gezinnen kan helpen met opvoedvragen. Wij zeggen: je mag niet slaan, Antillianen zeggen: dat zijn we gewend. Hoe ga je het gesprek aan? Hoe gaan we hiermee om?"*

### 4. Diversiteit team

In de interviews wordt het belang van diversiteit in het team vaak genoemd. In de meeste teams zijn wel een paar collega's van niet-Nederlandse herkomst, maar over het algemeen vormen de teams geen afspiegeling van de wijk. Respondenten zouden dit wel graag willen en vertellen dat er tijdens sollicitatieprocedures ook aandacht voor is. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze niet altijd de optie hebben om te kiezen uit geschikte kandidaten voor een functie van verschillende culturele achtergronden.

Een cultureel divers team kan ervoor zorgen dat collega's op een laagdrempelige manier kunnen converseren over cultuurverschillen. Met andere woorden: dat je met collega's kunt overleggen over cases die je tegenkomt. Casuïstiek besprekingen, bijvoorbeeld tijdens intervisie, worden dan ook gezien als een belangrijke manier om meer te leren over cultuursensitief werken.

*"Eerst mensen goed laten weten wat cultuursensitief werken is: nadenken over cases en wat ze hebben meegemaakt. Waar liep het stroef? Hoe zou het beter kunnen? Intervisie zou een goed moment zijn: wie ben ik? Wat zijn mijn waarden en normen? Het lijkt me beter om [cultuursensitief werken] in intervisie en supervisie te laten terugkomen dan als afvink lijstje van het management."*



## De rol van het hoger onderwijs bij het cultuursensitief werken in de Jeugdhulp

De hbo-opleidingen Sociaal Werk-Jeugd en Pedagogiek leiden aankomend Jeugd- en gezinsprofessionals op vanuit een landelijk opleidings- en competentiekader (Geurts & te Poel, 2016)<sup>2</sup>. In dit kader worden onder andere de werkzaamheden en competenties beschreven die relevant zijn voor afgestudeerden deze opleidingen. De door de respondenten benoemde basiscompetenties – evenals de normatieve aard van het beroep – zijn direct te herleiden tot deze opleidings- en competentiekaders. Opvallend is dat bij de respondenten de nadruk ligt op houdings- en vaardighedenaspecten (ook bij de huidige Jeugd- en gezinsprofessionals), daar waar in de opleidings- en competentiekaders de beroeps specifieke kennis component (oftewel body of knowledge) een prominente plek krijgt toegekend. Met andere woorden: in de praktijk blijken houdings en vaardigheden aspecten de grootste uitdaging te zijn, terwijl dit in de opleiding minder aanbod komt. Systeemgericht werken is voor de opleidingen het uitgangspunt. Met systeemgericht werken bedoelen we dat niet alleen naar het individu wordt gekeken, maar ook nadrukkelijk naar zijn of haar omgeving.

Cultuursensitiviteit en diversiteit krijgen binnen de Haagse Hogeschool aandacht in specifieke onderdelen als intercultureel vakmanschap (Pedagogiek) en Interculturele Sensitiviteit (Sociaal Werk). Daarnaast is er binnen beide opleidingen structureel aandacht voor praktijkervaring, persoonlijke en professionele vorming waarin bewustwording van het eigen referentiekader, reflectie op aannames en (voor)oordelen en praktijkervaringen besproken worden.

De respondenten geven aan wat – in hun ogen – de hbo-opleidingen Sociaal Werk-Jeugd en Pedagogiek kunnen bijdragen aan cultuursensitief werken in de Jeugdhulp, vooral gericht op de inhoud van het curriculum en cultuursensitief werken als competentie waarbij aandacht voor kennis, houding en vaardigheden is. De overkoepelende aanbeveling is om structureel meer aandacht te bieden aan het thema cultuursensitiviteit gedurende het vierjarige curriculum. Concrete suggesties zijn:

- Aandacht voor casuïstiek/praktijkervaringen met culturele en/of religieuze thema's.
- Aandacht voor professionele houding: oprecht nieuwsgierig zijn naar de ander.

- Kennis vergaren: kennis van cultuursensitieve methodieken en de wijken in om de context en leefwereld van de gebruikers van Jeugdhulp te leren kennen.
- Trainen van gespreksvaardigheden: het belang om moeilijke onderwerpen (stigma, taboe, verantwoordelijkheid) bespreekbaar te kunnen maken en door te vragen, trainen met ervaringsdeskundigen jeugdhulp (ouders en jongeren).
- Persoonlijke en professionele vorming: bewustwording van zichzelf, aannames, vooroordelen door reflectie op de eigen sociaal-culturele achtergrond en positie (middels supervisie).
- Inclusief onderwijs: de studenten in de klas bewust maken van diversiteit in (culturele) achtergronden en de wijze waarop deze individueel beleefd wordt.
- Vierdejaars studenten kunnen, ondersteund door een docent, voor het beroepsvraagstuk onderzoek doen naar cultuursensitief werken binnen jeugdhulp.
- Diversiteit onder docenten kan culturele sensitiviteit van studenten bevorderen.
- Informeren en motiveren van studenten met een migratieachtergrond voor een praktijkplek binnen de jeugdhulp.
- De Hogeschool kan een na- en bijscholingsmodule cultuursensitief werken bieden.

## Conclusie en aanbevelingen

Binnen dit verkennende onderzoek zijn we in gesprek gegaan met medewerkers van jeugdhulporganisaties, waarvan een aantal cultuursensitieve organisaties (die zich specifiek richten op gezinnen met een migratieachtergrond), vrijwillige migrantenorganisaties, hbo-studenten en docenten van de opleidingen Sociaal Werk en Pedagogiek en beleidsmakers. De centrale vraag richtte zich op twee thema's: wat is er nodig om cultuursensitief werken duurzaam te verankeren in jeugdhulporganisaties en welke rol kan het hoger onderwijs hierbij spelen. De gesprekken met de respondenten zijn individueel gevoerd waarna de resultaten aan drie focusgroepen, op het gebied van migrantenzelforganisaties, onderwijs en governance, voorgelegd zijn.

Uit de interviews en focusgroepen kwam naar voren dat cultuursensitief werken binnen de jeugdhulporganisaties urgentie noch prioriteit heeft, door bekende factoren als de transformatie, tijdsdruk en beperkte financiële ruimte. Er is volgens de respondenten geen sprake van beleid gericht op cultuursensitiviteit dat door alle lagen in de organisatie gedragen wordt. Anderzijds geven de respondenten aan dat als er binnen de organisatie tijd en middelen beschikbaar worden gesteld, er wel behoefte kan zijn om met cultuursensitief werken aan de slag te gaan.

<sup>2</sup> Voor de opleiding sociaal-werk zie: [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/212/original/Landelijk\\_opleidingsdocument\\_Sociaal\\_Werk\\_-\\_downloadversie.pdf?1494439200](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/212/original/Landelijk_opleidingsdocument_Sociaal_Werk_-_downloadversie.pdf?1494439200)



*"Ik denk wel dat er draagvlak voor is, en denk ook dat er binnen de organisatie goede dingen gebeuren. (...) Maar we zijn er niet heel bewust mee bezig. Als ik kijk in het team, denk ik dat er mensen voor open staan. Maar in de praktijk is er de caseload, productiedruk, het is niet goed, maar wel de realiteit. Bij een aantal individuele collega's zal het hogerop de prioriteitenlijst staan. Maar dan moet je d'r een goed verhaal bij hebben. Collega's zijn vooral bezig met 'goede zorg leveren' en als het daarbij aansluit, zijn ze enthousiast."*

Vanuit gemeentelijke beleidsmakers wordt aangegeven dat er weinig zicht is op de mate van cultuursensitief werken van de jeugdhulporganisaties van wie de zorg wordt ingekocht.

Wij concluderen dat er van verduurzaming van cultuursensitief werken nog geen sprake is. Voor de meeste organisaties, en in verder onderzoek, zal de aandacht in eerste instantie meer op de fasen voorbereiding en verandering gericht zijn (Bellaart, Hamdi, Day & Achahchah, 2018).

De meeste respondenten geven aan dat ze zeker een rol zien voor het hoger onderwijs, en een meerwaarde zien in de samenwerking met hoger onderwijs om in de jeugdhulp meer cultuursensitief te werken. Ze geven aan dat zowel op het gebied van kennis, houding en vaardigheden, vanuit de hogeschool bijdragen kan worden aan de professionele ontwikkeling van studenten, zeker als hier gedurende de gehele opleiding aandacht voor is.

## Aanbevelingen

Als we willen dat organisaties in de jeugdhulp meer cultuursensitief gaan werken, lijkt meer structurele aandacht nodig. In de beginfasen van een verbeterproces is gewenst dat duurzame implementatie als uitgangspunt wordt genomen. We zijn van mening dat cultuursensitief werken in de jeugdhulp een impuls kan krijgen door samenwerking tussen professionals uit de jeugdhulp en studenten van hogescholen. Een manier om deze samenwerking vorm te geven is door gebruik te maken van de concepten Learning Communities (LC) (Heemskerk & Wallner, 2018) en Communities of Practice (CoP)<sup>3</sup>. Daarbij kan moet er ook rekening mee worden gehouden dat cultuursensitief werken niet een vaststaand proces is, maar voortdurend in ontwikkeling is.

<sup>3</sup> Voor meer informatie zie: <https://www.duurzaamdoor.nl/sites/default/files/2019-01/Tien%20stappen%20voor%20een%20succesvolle%20community%20of%20practice.pdf>

## LEARNING COMMUNITIES

Learning Communities (LC's) zijn de afgelopen jaren ontwikkeld in de gezondheidszorg. Een LC is gericht op het structureel samen 'leren en werken' aan het onderzoeken en innoveren van de (dagelijkse) zorgpraktijk, door studenten/stagiaires en professionals. Het doel van een LC is om een 'duurzame samenwerking tussen de hogeschool en de praktijk te realiseren waarbij kennisuitwisseling' centraal staat (Heemskerk & Wallner, 2018). Daarbij gaat het met name om het ontwikkelen en in stand houden van een onderzoekende houding. Over LC's:

- Een LC werkt op basis van een gezamenlijk geformuleerde onderzoeks-/leer agenda opgesteld voor het samen en kritisch doorlichten van het dagelijks handelen in de praktijk.
- LC's kunnen worden ingezet om 'cultuursensitief' werken binnen een specifieke context van de jeugdhulp te ontwikkelen waarbij de hogeschool samenwerkt met het werkveld (zelforganisaties, cultuurspecifieke organisaties en reguliere organisaties en mogelijk ook cliënten vertegenwoordigers). Op die manier kan stapsgewijs gewerkt worden aan het ontwikkelen van een 'cultuursensitieve' organisatie, die aansluit bij behoeften van alle betrokkenen.
- Als de LC's structureel kunnen worden ingezet kan ook structureel gewerkt worden aan het (door) ontwikkelen van 'cultuursensitief' werken. Met behulp van onderzoek kan in kaart gebracht worden wat de opbrengsten van de LC's zijn.

## COMMUNITY OF PRACTICE

Een Community of Practice (CoP) is een groep mensen die een gemeenschappelijk belang of passie deelt. Het is een ontmoetingsplek waar professionals analyses delen, elkaar informeren en adviseren en nieuwe praktijken ontwikkelen. Vooraf is niet bekend waar je uitkomt. Voortborduren op bestaande kennis en deze toepassen in de eigen specifieke situatie. Om de kennis die zodoende ontstaat weer door te geven aan een grotere kring. Daar horen ook individuele vaardigheden bij. Door vrije uitwisseling van kennis, inzichten en ervaringen leert en ontwikkelt een professional samen met anderen al doende nieuwe manieren om met problemen en uitdagingen om te gaan. Een CoP biedt dus een open en experimentele leeromgeving. Wat deelnemers aan een CoP bindt, is een gemeenschappelijke urgentie, een gedeeld weerbaarstig vraagstuk en de noodzaak en de ambitie om het op te lossen. Je werkt met z'n allen gericht aan een vraagstuk. Samen leren en ontwikkelen in een CoP is een middel om slimmer, sneller, voordeliger en beter te kunnen werken. Nader onderzoek is nodig om de mogelijkheden van het gebruik van LC's en CoP's in te zetten om het cultuursensitief werken in de jeugdhulp te versterken.



## Literatuur

- Bellaart, H. Achahchah, J. & Badou, M. (2019). Bruggen bouwen. Samenwerking tussen lokale migrantenorganisaties en formele instellingen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Bellaart, H., Day, M. & Gilsing, R. (2015). Effectief bereik van alle doelgroepen door jeugdhulp Den Haag. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Bellaart, H, Hamdi, A., Day, M. & Achahchah, J, (2018). Wijkteams voor álle doelgroepen effectief. Een diversiteitskader met praktische tips. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Bellaart, H., Oostrik, S., Razenberg, I. & Smits van Waesberghe, E. (2016). Effectief diversiteitsbeleid: Tel uit je winst! Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Geurts, G. & te Poel, Y. (2016). Profiel Sociaal Werk in het jeugddomein. Sectoraal Adviescollege Hogere Sociale Studies, Utrecht.
- Gilsing, R., Pels, T., Bellaart, H., Tierolf, B. (2015). Grote verschillen in gebruik jeugdzorg naar herkomst. Kennisplatform integratie en samenleving analyseert cbs-cijfers 2011-2013. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Hamdi, A., Bellaart, H., Koçak, S. & Toorn, J. van den (2017). Match tussen zorgaanbod en zorgvraag van Hagenaars met een migratieachtergrond. Verkenning van bereik en aansluiting van de gezondheidszorg in Den Haag. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Hamdi, A., Kapel, M. van & Bellaart, H. (2017). Bereikt en geholpen: verkenning maatschappelijk rendement van Schilderswijk Moeders. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/Verwey-Jonker Instituut.
- Haterd, J. van de, Poll, A. & Felten, H. (2010). Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgerichte jeugdbeleid. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Heemskerck, W. en Wallner, C. (2018). Het stellen van hogere denkvragen binnen een Learning Community. *Onderwijs en Gezondheidszorg*, 42 (1), 26-29.
- Jalhay, S., M. Ceuterick & P.Degelin – red. (2016). Bouwstenen voor een cultuursensitieve zorg- en welzijnsorganisatie. Brussel. Uitgeverij Politeia nv.
- Janssens, M. (2002). Kritische Succesfactoren van een Diversiteitsbeleid. Trivisi: KU Leuven.
- Pels, T., Distelbrink, M. & Tan, S. (2009). Meetladder Diversiteit Interventies. Verhoging van bereik en effectiviteit van interventies voor verschillende (etnische) doelgroepen. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Ponzoni, E. & Distelbrink, M. (2016). Opvoedondersteuning in de multi-etnische wijk: Onderzoek naar verbindingen tussen wijkteams en informele ondersteuners. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/Verwey-Jonker Instituut.





## Kennisplatform Integratie & Samenleving

### Colofon

Financier:  
Auteurs:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Dr. M. van Rooijen, KIS  
Drs. H. Bellaart, KIS  
T. Bos MSc, Haagsche Hogeschool  
M. Talib MA, Haagsche Hogeschool

Met medewerking van:

Dr. R. Gilsing, Haagsche Hogeschool  
Drs. M. van de Sande, Haagsche Hogeschool  
Kennisplatform Integratie & Samenleving  
P/a Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 3260

Uitgave:

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2019.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

#### KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via [www.kis.nl](http://www.kis.nl), de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

