

‘Vinden verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld’



- het project nader bekeken-
versie 20 maart 2014

Oranje Fonds 

HET Interlokaal

KLEURRIJK IN ZORG EN WELZIJN

Inhoudsopgave

Vooraf	4
Inleiding	4
Het Inter-lokaal	4
Achtergrond van het project.....	6
Werkwijze	8
Het handelingskader Diversiteit en Aandacht	8
Competenties van de medewerkers van het project	10
Omgaan met Loyaliteit	11
Omgaan met verscheidenheid	13
De doelgroep	14
De Somalische gemeenschap	14
Kenmerken van de doelgroep	15
Uitvoer van het project	17
Vinden en contact maken.....	17
Verbinden en integrale aanpak	18
Meedoen	20
Opbrengst.....	25
Wat betekende het project voor de vaders?	25
Wat leerden wij van het project?	26
Literatuurlijst	29
Bijlages	30

Vooraf

Inleiding

Het project 'Vinden, verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld' is een project dat is uitgevoerd door Het Inter-lokaal in Nijmegen van 2011 tot eind 2013. Dit project werd mogelijk gemaakt door het Oranje Fonds in de context van het programma Man 2.0.

In dit handboek willen we onze ervaring delen met andere professionals die ook met de doelgroep of vergelijkbare doelgroepen werken. We leggen uit wat het handelingskader dat is gebruikt en waarom.

We laten de toepassing zien van het handelingskader in de praktijk. De Somalische doelgroep wordt in beeld gebracht in relatie tot het project. In de eerste persoon vertellen deelnemers en projectbegeleiders hun bevindingen. Op de laatste pagina's laten weten wat onze opbrengst was.

We doen dit omdat hulp- en dienstverlenende organisaties ons regelmatig te kennen geven moeite te hebben om goed en vertrouwenwekkend contact te kunnen leggen met de Somalische en andere vergelijkbare doelgroepen. Met dit handboek hopen we bij te dragen aan een beter contact en betere integratie van de doelgroep.

“Ik kwam met B. bij de consulent van werk en inkomen. Hij nodigde ons uit plaats te nemen in een spreekkamer. Ik vertelde wat de bedoeling was van ons bezoek en dat B. dakloos was en geen uitkering had. De consulent keek alsof hij het in Keulen donderen en zei, ‘deze man ziet er niet uit als een dakloze, vind je niet’. Ik herhaalde hetzelfde en zei dat B. dakloos was. De consulent zei dat de cliënt te netjes gekleed was en kleren droeg. De consulent had geen aandacht voor de persoon en vroeg niet naar de achterliggende problemen. De consulent ordende de werkelijkheid op basis van observatie van de kleding van de cliënt. Hiermee werd zijn oordeel gerechtvaardigd dat de cliënt niet de waarheid sprak.

B. regeerde boos en begreep niet waarom de consulent hem geen recht op uitkering toekende. B. vond hem een racist. Hier was het van belang om beide waarnemingen te erkennen en ter plekke wederzijds uit te leggen. We gingen uit elkaar met meer begrip voor elkaar.”

Bron: Een methode met vele ogen, M. Bashir

Het Inter-lokaal

Het Inter-lokaal is een kleurrijke welzijnsorganisatie in Nijmegen. Wij zetten ons in voor alle mensen in een kwetsbare sociaal-economische positie. Dit doet het Inter-lokaal door middel van materiële hulp- en dienstverlening, aandacht voor participatie van speciale doelgroepen en omgaan met diversiteit in de praktijk.

Het Inter-lokaal is een leer-werkbedrijf met name voor uitkeringsgerechtigden met grote afstand tot de arbeidsmarkt en voor stagiaires en vrijwilligers. Het Inter-lokaal heeft speciale aandacht voor het ontwikkelen van allochtoon talent. De professionals bij Het Inter-lokaal zijn ook werkbegeleiders die medewerkers opleiden en begeleiden. Ze bewaken de continuïteit en kwaliteit van het werk en voeren complexe zaken zelf uit. Er is een uitgebreid intern scholingsprogramma.

Bij Het Inter-lokaal kunnen de werkende en lerende medewerkers hun eigen kracht ontdekken, ontwikkelen en inzetten voor de doelgroep van Het Inter-lokaal en aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt.

De materiële dienstverlening bestaat uit schuldhulpverlening en budgetbegeleiding. Onze Formulierenbrigade voert voorzieningenchecks uit om “niet gebruik” van inkomensvoorzieningen tegen te gaan. We begeleiden kwetsbare cliënten met thuisadministratie.

Daarnaast heeft Het Inter-lokaal het ‘Expertisecentrum Interculturalisatie en Diversiteit’ opgezet om ‘diversiteit in de praktijk’ vorm te geven. In dit centrum worden de volgende dienst aangeboden: bemiddeling tussen cliënt en organisatie door interculturele consulenten, advies en consultatie, training en coaching. Er zijn projecten voor het bevorderen van integratie en participatie van speciale doelgroepen.

Voor uitgebreide informatie: zie www.inter-lokaal.nl



Het Inter-lokaal is al lang betrokken bij de Somalische gemeenschap

Het Inter-lokaal is al lang betrokken bij de Somalische doelgroep in Nijmegen. Vanaf de komst van de eerste Somaliërs in de jaren negentig zijn door Het Inter-lokaal de eerste contacten met de groep gelegd. In de jaren daarna zijn die verder uitgebouwd. In het leer-werkbedrijf van Het Inter-lokaal hebben Somalische professionals in opleiding werkervaring opgedaan. Door de Hogeschool Arnhem Nijmegen zijn zij opgeleid en is tegelijkertijd

samen met hen het handelingskader “Diversiteit en Aandacht” ontwikkeld voor sociale activering van kwetsbare allochtonen met een grote afstand tot voorzieningen en de arbeidsmarkt. De casus van de integratie van Somalische mannen heeft daarbij centraal gestaan.

Het project 'Vinden verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld' werd een nieuwe zoektocht, maar er werd uitgebreid gebruik gemaakt van de ervaring die in de jaren ervoor was opgedaan. Dit handboek is daarom niet alleen een neerslag van de visie en werkwijze van het project, maar een samenvatting van het handelingskader waar Het Inter-lokaal zich van is gaan bedienen in het werken met kwetsbare groepen in het algemeen en kwetsbare groepen door de gevolgen van migratie in het bijzonder.

Achtergrond van het project

Het project richtte zich op empowerment en emancipatie van Somalische mannen. Er is namelijk een groep die onvoldoende aansluiting vindt bij de Nederlandse samenleving. Dat heeft ook gevolgen voor de ontwikkeling en kansen voor hun kinderen. Veel mannen leven gescheiden van hun gezinnen en worden in tegenstelling tot de vrouwen veel minder betrokken bij de opvoeding en het onderwijs van hun kinderen. Daardoor nemen ze ook geen kennis van die werelden en blijven ook daar buitenstaanders.

“Veel vaders van Somalische afkomst zijn niet betrokken bij de opvoeding van hun kinderen. Wanneer er tussen de ouders onderling een kloof ontstaat, omdat de moeder zich over de opvoeding ontfermt en de vader zich op de achtergrond houdt, zal er op microniveau culturele discontinuïteit ontstaan. Vooral tijdens de adolescentiefase van hun kinderen kunnen grote conflicten ontstaan als de ouder aan traditionele opvoedingsidealen blijft vasthouden.

Het niet betrokken zijn van de vaders bij de opvoeding van hun kinderen is een risicofactor voor het ontstaan van maatschappelijke problemen zoals: voortijdig schoolverlaten, relatief laag opleidingsniveau, non-integratie in de maatschappij en veel werkloosheid.”

Bron: Cultures don't meet, people do.

De gevolgen van migratie en de onthechting en ontwrichting van de sociale cohesie en samenhang in het thuisland maken heroriëntatie en aanpassingen noodzakelijk. Op de oude voet doorgaan is niet mogelijk omdat die wereld met al zijn kenmerken en verhoudingen niet meer bestaat.

Men kan alleen ontvankelijk zijn voor verandering en heroriëntatie in de context van het 'land van aankomst' (zoals Paul Scheffer het nieuwe thuisland van de migrant noemt), als men met beide voeten op de grond staat, als er een goede basis van bestaan is. Die basis was voor veel mannen wankel: marginaal wonen, geen werk, onverwerkte en niet gediagnosticeerde gezondheids- en psychische problemen en financiële problemen. Door in dit project aandacht te hebben gehad voor alle leefgebieden en door uit te gaan van de behoeftes van de mannen zelf, kreeg emancipatie op andere terreinen een kans.



Er was al veel aandacht voor vrouwen. Man 2.0 bood de kans om aandacht te geven aan de rol van man als opvoeder

Sociale activering van de Somalische mannen kreeg er door dit project een nieuw domein bij, aandacht voor de emancipatie van de man in zijn rol als opvoeder in de Nederlandse context. Het Somalische gezegde, *'een schildpad voedt zijn kinderen door naar ze te kijken en geeft geen borstvoeding'*, geeft het gevoel weer van veel vaders weer dat ze geen rol hebben als vader. Ze willen echter wel een rol spelen maar mannen en vrouwen zijn dat niet gewend. Werk aan de winkel.

'In Somalië is het huishouden gewoon de taak van de vrouw, mannen hebben een andere taak. En nu zie je ook dat Somalische mannen het moeilijk vinden, ze willen graag wat doen, ze willen graag de vrouwen helpen, maar ze hebben het niet van huis uit meegekregen, ze kennen het niet. Ze willen het wel graag.'

'Jouw man is misschien jonger, maar mijn man probeert het ook, hij doet zijn best en wat hij doet waardeer ik ook. De eerste keer dat hij kookte deed hij teveel zout, het is lastig, maar je moet gewoon zeggen "het is heerlijk", want dan durft hij de volgende dag weer te koken. Maar als ik zeg "de rijst is niet lekker", dan durft hij niet meer te koken.'

'Maar alles wordt hier anders, nu zie je dat ook een man mee gaat naar het ziekenhuis als zijn vrouw gaat bevallen omdat je hier verder geen familie hebt. In Somalië mocht dat vroeger niet. Mannen wisten niets af van de bevalling van vrouwen. Nu ze hier zijn is het een eye opener voor de mannen. De mannen hier kijken heel anders tegen dingen aan dan de mannen in Somalië. Mannen willen nu helpen. Maar sommige dingen heb je van huis uit meegekregen en wil je ook niet loslaten, soms is het voor ons vrouwen moeilijk los te laten.'

Interview met Somalische vrouwen. Bron: Somalische Ouder en School, A. van der Meer en L. Rintjema.

Werkwijze

Het handelingskader Diversiteit en Aandacht

Het project 'vinden, verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld' staat niet op zichzelf. Hier zijn enkele projecten aan vooraf gegaan. Het project Re-integratie in Kleur (2003 - 2006) was daarin erg belangrijk. In dit project werkte Het Inter-lokaal samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, HAN, afdeling SPH-Social Studies, en Bureau Uitzicht van de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Nijmegen.

De hoofddoelen van het project Re-integratie in Kleur waren:

1. Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt van hoger opgeleide allochtonen door het creëren van geschikte arbeidsleerplaatsen en deelname aan het duale HBO-leertraject Maatwerk in Kleur;
2. Het ontwikkelen, beschrijven en implementeren van een vernieuwend handelingskader voor de sociale activering van multi-probleemcliënten, die ver afstaan van de arbeidsmarkt. In het betreffende handelingskader Diversiteit en Aandacht, D&A, worden deze cliënten 'meervoudig gekwetsten' genoemd;
3. Het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt van laagopgeleide allochtone werkzoekenden met behulp van het D&A handelingskader voor sociale activering.

Al met al, de HAN had behoefte aan adequate arbeidsplaatsen en ging met de studenten aan de slag om het handelingskader Diversiteit en Aandacht te ontwikkelen.

Het Inter-lokaal was als werkgever een kweekvijver voor allochtone talenten. En Het Inter-lokaal had behoefte aan een specifieke activeringsmethode voor migranten, met name voor het toenmalige project Somaliërs en Arbeid.

Bij de toenmalig Stichting Uitzicht, een gemeentelijke organisatie die deelnemers via werkervaringsplaatsen in dienst nam, bestond behoefte aan verbetering van de begeleiding van zogenaamde 'multi-probleemcliënten'.

Het boek "Diversiteit en Aandacht", een handelingskader voor sociale activering, van M. Dries en E. Hoffman, docenten van het project Maatwerk in Kleur, is in samenwerking met de studenten samengesteld en in 2008 door de HAN uitgebracht. Dit was voor Het Inter-lokaal hét handelingskader dat ook als basis voor dit project is ingezet.

Het handelingskader 'Diversiteit en Aandacht' is gebaseerd op 6 pijlers. Deze pijlers zijn te beschouwen als 6 kerncompetenties.

1. Aandachtige betrokkenheid volgens de presentiebenadering;
2. Omgaan met Diversiteit op basis van het transculturele TOPOI-model;

3. Het tonen van erkenning en loyaliteit vanuit contextuele hulpverleningsprincipes;
4. Empowerment op individueel en collectief niveau;
5. Narratieve dialoogvoering en socratische coaching;
6. Narratief begeleiden door aan te sluiten bij het levensverhaal van de cliënt.

Binnen het leerwerkbedrijf van Het Inter-lokaal zijn aan de hand van dit handelingskader voor sociale activering interne trainingen ontwikkeld voor medewerkers, zo ook voor de uitvoerende projectmedewerkers.

Drie pijlers zijn verder ontwikkeld en ingevoerd in de scholing en werkwijze van Het Inter-lokaal:

Pijler 1: de presentiebenadering van Andries Baart.

Een methode waarbij de hulpverlener aansluit bij motieven van de cliënt gericht op de vraag, rekening houdend met de leefwereld en levensloop. De medewerker neemt niet alleen de hulpvraag als vertrekpunt maar ziet wat er bij de ander op het spel staat. De relatie staat voorop en 'aandacht' is in deze benadering een kernwoord met als betekenis: contact, dichtbij komen en echtheid.

Pijler 2: Diversiteit en TOPOI model van Edwin Hoffman.

Het TOPOI-model omvat een praktisch kader om cultuurverschillen en misverstanden in gesprekken op te sporen en aan te pakken. Het vertrekpunt van het TOPOI-model is niet de cultuur maar communicatie tussen mensen. Er zijn vijf gebieden waar zich in de communicatie cultuurverschillen en misverstanden kunnen voordoen: Taal, Ordening, Personen, Organisatie en Inzet. Deze gebieden hebben betrekking op de verbale en non-verbale communicatie, de manier van kijken en de onderlinge relatie van de personen en de context waarin de de communicatie plaats vindt.

Pijler 3: (Etnische) loyaliteit van Iván Böszörményi-Nagy.

Het tonen van erkenning en loyaliteit vanuit contextuele hulpverleningsprincipes. Het gaat om het kijken naar de relationele werkelijkheid van iedere persoon en de ethische consequenties daarvan. Met name niet westerse medewerkers kunnen te maken krijgen met claims van (niet westerse) cliënten om loyaal met hen te zijn vanwege de gemeenschappelijk achtergrond van etniciteit, de taal, de religie en het vreemdeling-zijn in Nederland. Het aangeven van grenzen kan lastig zijn voor de medewerker.

Het handelingskader is vertaald in concrete stappen en in het project toegepast. Daarbij is gebruik gemaakt van het volgende schema.

	De beginfase	De middenfase	De eindfase
Doel	Vinden	Verbinden	Meedoen
Inhoud: Wat doe je?	Actief contact leggen met individuele mannen:	Het winnen van hun vertrouwen	

Welke onderdelen, handelingen, stappen zijn er, wat gebeurt er concreet bij de uitvoering?	doelgroep: kwetsbare Somalische mannen van 18 jaar en ouder.	Kooklessen en Themabijeenkomsten Zaalvoetbal	Samen koken en eten gespreksonderwerpen in de themabijeenkomsten: opvoeding, IND-zaken, werken en leren.
Opzet: Hoe doe je het? – de gebruikelijke tijdsduur, de frequentie en intensiteit van de contacten, de volgorde van de onderdelen, handelingen of stappen en de setting waarin deze worden uitgevoerd -	Door de inzet van Somalische sleutelfiguren en een Somalische beroepskracht. Outreachend werven en werken	Aansluiten bij de behoeften van de doelgroep. Empoweren. Emanciperen. Elke vrijdagmiddag in het wijkcentrum. Vraaggericht werken. Het ontwikkelen van zowel een individueel als een groepsaanbod.	Rol als opvoeder op te pakken. Het uitvoeren van het groepsaanbod en daarnaast individuele begeleiding bij de materiële dienstverlening.

Competenties van de medewerkers van het project

Hieronder staan de taken en competenties beschreven voor de begeleiders in het project. Het handelingskader 'Diversiteit en Aandacht' komt terug in de omschrijving van de competenties.

Vinden, zien en horen

- Maakt contact vanuit een respectvolle houding (presentiebenadering);
- Geeft de deelnemer ruimte om zijn verhaal te doen;
- Kan actief luisteren, doorvragen en samenvatten;
- Bouwt een vertrouwensrelatie op vanuit de presentiebenadering;
- Beschikt over interculturele gespreksvaardigheden volgens het TOPOI model.

Signaleren

- Is in staat om signalen op te vangen en te vertalen naar de denk en belevingswereld van de verschillende doelgroepen met verschillende culturele achtergronden;
- Geeft erkenning aan de deelnemer en diens familieleden vanuit de werkprincipes van de contextuele benadering.;
- Is op de hoogte van de clan-structuur-cultuur en kan hier onpartijdig mee omgaan.

Informatie en advies geven

- Luistert en adviseert de deelnemer op het gebied van individuele hulpvragen;
- Adviseert de deelnemer vanuit een presentiebenadering zowel op het gebied van zorg als sociale activering;

- Versterkt de deelnemers op individueel, collectief, organisatorisch en maatschappelijk gebied.

Samenwerking en brugfunctie

- Ondersteunt de deelnemers bij het vergroten en gebruik maken van diens sociale netwerk;
- Zoekt aansluiting bij (sleutelfiguren) sociale netwerken en sociale verbanden en kan deze verstevigen;
- Overbrugt culturele diversiteit tussen de deelnemers en mogelijke samenwerkingspartners vanuit een inclusieve benadering;
- Kan professioneel samenwerken.

Eigen professionaliteit ontwikkelen

- Is in staat afstand te nemen van zijn situatie/eigen levensverhaal;
- Is in staat om verantwoording af te leggen van werkzaamheden;
- Reflecteert op eigen handelen;
- Kan omgaan met feedback;
- Kwaliteiten kunnen zien en benutten.

Uit deze omschrijving blijkt het belang van professionaliteit, specifieke professionaliteit in het omgaan met diversiteit, bij voorkeur in combinatie met ervaringsdeskundigheid en het zijn van onpartijdig sleutelfiguur voor de hele groep.

Binnen Het Inter-lokaal wordt de training 'Presentie en Diversiteit' gevolgd door alle medewerkers, zo ook voor de begeleiders van het project 'Vinden, verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld'. Het zijn zes, drie uur durende bijeenkomsten waarin de volgende thema's behandeld worden:

Bijeenkomst 1.	Contact maken en luisteren;
Bijeenkomst 2.	Beeldvorming, de presentie benadering en de dialoog;
Bijeenkomst 3.	Feedback geven en ontvangen;
Bijeenkomst 4.	Diversiteit, het TOPOI model;
Bijeenkomst 5.	De leefwereldaansluiting vanuit de presentie benadering;
Bijeenkomst 6.	Loyaliteit en evaluatie

Deze training wordt ook extern door Het Inter-lokaal aangeboden vanuit ons expertisecentrum

Omgaan met Loyaliteit

Het project is uitgevoerd door Somalische professionals. Een bewuste keuze om de aansluiting bij de doelgroep te kunnen maken en om de vertaalslag te kunnen maken naar niet Somalische betrokkenen. Voor de Somalische medewerkers was het belangrijk om

goed om te gaan met hun loyaliteit met de doelgroep.



Somalische professionals kunnen loyaliteitsproblemen tegen komen

Regelmatig komen er loyaliteitsproblemen voor tussen hulpverleners en cliënten met dezelfde, culturele, achtergrond. Het kan voorkomen dat de hulpverlener “klem” komt te zitten. De cliënt doet een beroep op de loyaliteit van de hulpverlener op basis van de gedeelde achtergrond en niet zozeer op basis van de functie van de hulpverlener. De hulpverlener op zijn beurt is niet alleen hulpverlener maar ook landgenoot, deelgenoot, is lid van de groep, heeft

niet alleen te maken met het individu maar met de hele groep en moet zich daartoe verhouden.

De hulpverlener wil loyaal zijn naar de cliënt en de groep, maar wil ook loyaal zijn naar de instelling waar hij of zij voor werkt. Het dilemma wordt zichtbaar in de vraag hoe de hulpverlener zichzelf kan begrenzen zonder zich zelf geweld aan te doen. Bijvoorbeeld niet dag en nacht beschikbaar zijn, maar er voor zorgen dat cliënten begrijpen en accepteren dat contact op gezette tijden plaatst vindt. Wat er nodig is om de begrenzing aan te brengen is het thema van de training 'loyaliteit en begrenzing' en dus zeer van belang geweest voor de projectmedewerkers.

‘In eerste instantie kreeg ik cliënten via Mohamed. Ze belden mij of kwamen naar het spreekuur van Het Inter-lokaal en ik vond hun via de moskee, op straat of in de winkel. Ik werd het aanspreekpunt voor de Somalische mannen. De rol van deelnemer naar projectbegeleider ging automatisch. Ik kreeg de status als spreekuurmedewerker binnen Het Inter-lokaal en kon mensen helpen met invullen van formulieren en adviseren. Soms kwamen Somalische mannen bij mij thuis voor informatie en advies of het invullen van een formulier, dat kostte veel tijd.

Het werd steeds drukker met de opleiding, het huiswerk, werken als spreekuurmedewerker, begeleider van het project, computerlessen, extra taallessen, Somalische mannen bezoeken in de wijk, ik deed wat ik kon. Mijn docent Jose zei tijdens een intervisiebijeenkomst op school dat ik me moest begrenzen, dat het niet goed was om zoveel hoofdpijn te hebben. Dat ik tegen de cliënten moest zeggen dat ze niet bij mij thuis mochten komen met formulieren maar dat ze naar het spreekuur moesten komen. En ook als ze belden moest ik zeggen dat ik nu niks voor hun kon doen en dat ze naar het spreekuur moesten komen. Ik zeg niet nee.

Ik verwijs nu naar momenten van het spreekuur. Dit heb ik geleerd en de hoofdpijn stopte. Wijkbewoners bellen thuis aan en ik kan nu een afweging maken of ik wel help of verwijs naar het spreekuur.'

Bron: Abdulhakim Ali Muhumed, projectmedewerker

Omgaan met verscheidenheid

Voor het omgaan met culturele verscheidenheid zijn grofweg vijf benaderingen te onderscheiden die ook wel de vijf D's genoemd worden naar de kernbegrippen waar ze naar verwijzen: *Deficiëntie, Differentiatie, Discriminatie, Doelgroepen en Diversiteit*¹. De vijf D's zijn onderdeel van het handelingskader Diversiteit en Aandacht.

- Deficiëntie: mensen in een andere cultuur verkeren soms in een achterstandspositie en hebben daarom extra hulp nodig. Zij zijn het probleem, het beleid staat niet ter discussie.
- Differentiatie: het overbruggen van cultuurverschillen. Alle culturen zijn in deze visie gelijkwaardig. Het gaat om verschillen erkennen en overbruggen door een goede interculturele communicatie.
- Discriminatie: gaat over uitsluiting en paternalisme.
- Doelgroepenbenadering richt zich op bepaalde doelgroepen. Er is geen oog voor de verscheidenheid binnen de groep.
- Diversiteit: de kracht van diversiteit benadrukken en niet de problemen. Gaat voorbij aan het denken in groepen als man en vrouw, autochtoon en allochtoon, aan exclusief denken in termen van wij en zij. Het gaat hier om inclusief denken en handelen: denken in verscheidenheid.

Het project hield zich samen met de doelgroep met dit vraagstuk bezig niet vanuit het 'cultureel deficitperspectief' waarbij handelen en gedrag van een persoon alleen wordt toegeschreven aan culturele factoren zonder daarbij rekening te houden met andere persoonlijke kenmerken en karakteristieken.

Bij het cultureel deficitperspectief wordt het falen toegeschreven aan de hele culturele groep. Dit perspectief gaat er dus vanuit dat individuen van een bepaalde culturele groep niet de vaardigheid hebben om het goed te doen vanwege hun culturele achtergrond en niet vanwege ander omstandigheden.

Vanuit het deficitperspectief wordt ouderbetrokkenheid bijvoorbeeld geformuleerd vanuit de autochtone middenklasse. Dit 'wij versus zij denken' legt de nadruk op het anders zijn geformuleerd vanuit de dominante cultuur. Dit wordt vaak gedaan door de hulpverlening of de overheid. Dit veroorzaakt een kloof.

¹ Essed & de Graaf, 2002.

Er is gewerkt met ´differentiatie´ en met het begrip diversiteit. Erkenning van uniciteit scheidt een vertrouwenwekkende band en motiveert tot reflectie en verandering. ´Wie ben je?´ Dit was de onderliggende gedachte bij het project en was terug te vinden in alle haarvaten van handelen.

De doelgroep

De Somalische gemeenschap

De Somalische doelgroep bestaat uit twee groepen vluchtelingen, de oudkomers en de nieuwkomers. De oudkomers zijn in de jaren '90 naar Nederland gekomen. Vaak eerst de vrouwen en de kinderen, daarna kwamen de mannen. De meesten zijn hoog opgeleid.

De nieuwkomers zijn in de afgelopen jaren naar Nederland gekomen. Vaak hebben deze vluchtelingen geen onderwijs gehad. Nieuwkomers zijn survivors, velen hebben maandenlang door de woestijn gelopen, zijn als slaven behandeld en hebben vreselijke zaken meegemaakt. Men praat daar niet makkelijk over. Ze vinden het schaamtevol. Het zijn nu vaak grote gezinnen waardoor er problemen zijn met woonruimte. Door huisvesting in kwetsbare wijken zijn er vaker problemen met de burens.

Het onderzoeksbureau Regioplan heeft in opdracht van het ministerie van Wonen, Werken en Integratie in 2010 onderzoek gedaan waarin zij constateerden dat de Somaliërs in Nederland een grote achterstand hebben in de samenleving en dat er gericht aandacht aan besteed behoort te worden.

'Met name die interventies waarbij sprake is van een integrale aanpak van de problemen die Somalische gezinnen op diverse terreinen ondervinden lijken veelbelovend. Door gezinsondersteuning en opvoedingsondersteuning, kunnen problemen op andere terreinen als schooluitval, afglijden naar crimineel gedrag en radicalisering van jongeren worden voorkomen. Een belangrijk aandachtspunt is wel dat de Somalische doelgroep ook daadwerkelijk wordt bereikt door de instellingen die deze interventies uitvoeren.'

Bron: Regioplan (2010). Somaliërs in Nederland, een verkenning van hun maatschappelijke positie

In het onderzoek 'Afrikaanse Nijmegenaren' van de gemeente Nijmegen uit 2011 wordt een analyse gemaakt van de maatschappelijke positie van Afrikanen. Cijfers uit 2010 tonen aan de werkloosheid onder Afrikaanse Nijmegenaren heel hoog is, 28% is werkloos. Dat is vele malen hoger dan autochtone Nijmegenaren en andere migrantengemeenschappen. Ter vergelijking: 4% van de autochtone beroepsbevolking in Nederland is werkloos. Van de Afghaanse en Iraakse beroepsbevolking is dat ruim 25% en van de Iraanse beroepsbevolking 20%.

Binnen de groep van Afrikaanse Nijmegenaren is de Somalische gemeenschap met ruim 500 personen het grootst en extra kwetsbaar:

- Door de burgeroorlog is er al geruime tijd geen onderwijs meer. 60% van de

volwassenen is daardoor analfabeet;

- 35% van de Somalische beroepsbevolking is werkeloos. 60% heeft alleen een opleiding op basisniveau en minder dan 5% heeft een HBO- of universitaire opleiding;
- Minder dan 10% van de kinderen gaat naar de HAVO of het VWO. 30% gaat naar het speciaal onderwijs;
- Veel gezinnen hebben te maken met opvoedingsproblematiek. Er zijn veel echtscheidingen. De vaders zijn hierdoor veelal afwezig of kampen met hun rol. Moeders hebben de eigenlijke leiding over het gezin en gaan gebukt onder een te zwaar takenpakket en psychische en sociale spanningen van allerlei aard;
- Somalische jongeren komen landelijk steeds vaker voor in de statistieken voor criminaliteit. Ze duiken steeds vaker op in straatgroepen.

'Gezien de omvattende sociale problematiek binnen de gemeenschap van Somalische Nijmegenaren verdient het aanbeveling om voor deze groep aanvullend, integraal beleid te ontwikkelen. De studie 'Somaliërs in beeld, een verkenning van hun maatschappelijke positie' heeft op dit punt geconstateerd dat de Somalische Nederlanders eigenlijk nog te weinig in beeld zijn bij de overheid. Daarom een speciale aanpak, maar die kan in belangrijke mate bestaan uit speciale aandacht binnen reguliere sociale interventies.'

Bron: Afrikaanse Nijmegenaren, 2011

Het doel van het project 'Vinden, verbinden en meedoen, Somalische Mannen in Beeld' was dan ook met een integrale aanpak bijdragen aan de emancipatie en empowerment van Somalische mannen door op een positieve manier samen met hun partner invulling te geven aan hun rol als partner en vader.

Kenmerken van de doelgroep

Er zijn een aantal kenmerken van de Somalische doelgroep waar sterk rekening mee is gehouden bij de uitvoer van het project:

- De orale traditie. Kennis en persoonlijke ervaringen worden mondeling meegedeeld. Het sturen van een schriftelijke uitnodiging werkt daarom vaak niet.

'We zijn een volk van kletskoppen'

Bron: Mohamed Bashir, projectleider

- De Wij-cultuur. Het leggen van individuele contacten is belangrijk, maar men komt in beweging als men als groep, als gemeenschap wordt aangesproken door iemand met erkend gezag in de groep.
- Gesloten zijn. Zelden zal men zeggen dat men ergens problemen mee heeft. Pas als er

geen uitweg meer is komt men er mee. Een professional die investeert in een vertrouwensrelatie kan echter al eerder de vinger op de zere plek leggen en een vinger aan de pols houden.

- Er is een groot wantrouwen van de gemeenschap met de hulpverlening en de overheid. De bejegening sluit vaak niet aan en de groep heeft een slecht imago. Dit vraagt om een intermediaire functie en investering in het perspectief en bejegening van beide partijen.

Uitvoer van het project

Vinden en contact maken

Het netwerk van Somaliërs in Nijmegen was het startpunt. Het project werd de verbindende factor die los van persoonlijke belangen en ordeningen vanuit het thuisland, 'van welke clan ben je?', mensen bij elkaar bracht en met ze in gesprek ging.

In de eerste fase van het project zijn de mannen benaderd via vindplaatsen en netwerken.

Vanaf het moment dat het project begon, ging ik elke maandag en vrijdag naar de Somalische winkel en bleef daar drie uur. Ik sprak elke Somalische klant aan. Ook was ik bijna elke avond aanwezig op het parkeerterrein van de NXP. Hier troffen in de avond ongeveer 20 Somalische mannen elkaar, soms meer. Soms was het aantal groter. Ik bezocht de moskee. Eigenlijk ging ik overal naar toe waar de mannen zijn.

Bron: Mohamed Bashir, projectleider

In het werken met de Somalische doelgroep is het belangrijk om persoonlijk contact te maken. De Somalische professional is voor dit doel dagelijks op pad geweest om in contact te komen en te blijven met de doelgroep. Hij was "present" door aanwezig te zijn op de plaatsen waar de doelgroep zich bevond en in de gesprekken die hij voerde, liet hij zien er te zijn voor de doelgroep.

Iemand in de moskee had me erover verteld. Een van de programmamedewerkers is naar de moskee gegaan en heeft me gevraagd een keer mee te komen voor de gezelligheid. De bijeenkomsten dragen bij aan sociale contacten. Ik ken nu mensen die ik vroeger niet kende.

Bron: Cultures don't meet, people do

Een belangrijke succesfactor in de werving van kandidaten zijn de sleutelfiguren met natuurlijk gezag binnen de Somalische Gemeenschap.

De Somalische cultuur is een orale cultuur. Naarmate er meerdere groepsbijeenkomsten waren geweest kwamen via-via nieuwe kandidaten naar het project. Deze spin-off is niet alleen goed zichtbaar bij de doelgroep zelf, maar ook vanuit partnerorganisaties die kandidaten hebben doorverwezen.

De Somalische projectmedewerker was een door het MIK-project opgeleide professional die ook sleutelfiguur en ervaringsdeskundig op het gebied van migratie. Deze combinatie van competenties en ervaringen was een belangrijke succesfactor voor de verbinding tussen de doelgroep en het project.

Verbinden en integrale aanpak



Deelnemer Ismail op de cover van het magazine van <Breed>

Eveneens werd gebruik gemaakt van het netwerk van zorg en welzijnsorganisaties en de afdeling werk en inkomen van de gemeente. Een aantal keren betekende dit een crisisinterventie om sociaal uitgesloten mannen (geen dak, geen inkomen) weer sociaal in te sluiten.

'Omdat R. doof was en daarom de Nederlandse taal niet machtig was en geen informatie kreeg, was hij op allerlei manieren in de problemen geraakt. Ook de afdeling werk en inkomen van de gemeente had moeite met hem. Hij kon zelf geen oplossing aandragen voor zijn situatie. Zijn slechthorendheid bemoeilijkte de communicatie met de buitenwereld. Omdat hij huurschulden had dreigde huisuitzetting.

Ik heb hem aangehaakt bij de hulpverlening. Hierdoor zijn zijn schulden aangepakt en opgelost en kon hij in zijn huis blijven wonen. Er is aandacht geschonken aan zijn slechthorendheid. Hij kreeg een gehoorapparaat. Door gesprekken met de

Mannen werden niet benaderd om deel te nemen aan het project met het verhaal dat de bijeenkomsten zouden gaan over hun rol als vader, maar met hun behoeftes en situatie als uitgangspunt.

Er werd een integrale aanpak gebruikt met aandacht voor alle leefgebieden. Met iedere deelnemer werd een individueel gesprek gevoerd: *'Wat verwacht je van het project en wat kan het project voor je betekenen? Wat heb je nodig om mee te doen in de samenleving? Waar heb je last van en wat is je droom voor de toekomst?'*

Samen met iedere deelnemer werd een persoonlijk begeleidingsplan gemaakt. Het plan werd uitgevoerd met de hulp van het sociaal juridische spreekuur en de materiële dienstverlening, beiden voorzieningen van Het Inter-lokaal.

gemeente kreeg hij het aanbod te gaan werken bij een sociale werkplaats. Hij heeft die kans gegrepen.'

Bron: Een methode met vele ogen, M. Bashir

Deze individuele ondersteuning bleef tijdens het hele project doorlopen en de projectleider bleef in die zin richtingwijzer en de verbinder.

De mannen werden uitgenodigd voor de tweede stap van het project: empowerment. Dit werd weer niet zo genoemd, maar mannen werden gemotiveerd deel te nemen aan groepsbijeenkomsten om samen aan de slag te gaan met hun situatie, zaken die men anders zou willen, waar men last van had.

Niet iedereen is in staat de gevolgen van migratie onder ogen te zien. Sommigen blijven het ontkennen en verhullen dit in status of verslaving, vaak qat en drank. Daarom begonnen de bijeenkomsten met het verbinden van het verleden met het heden. Persoonlijke geschiedenissen en de geschiedenis van de migratie en de gevolgen daarvan stonden daarbij centraal. Dit brengt herkenning en erkenning van wie je bent. Dit stimuleert de positie als slachtoffer te verlaten en in beweging te komen.

De bijeenkomsten zijn georganiseerd samen met het Vaderproject Bravo Nijmegen van Tandem Welzijn. Eerst werd er samen gekookt onder leiding van een Somalische kok. Samen koken om gezonde maaltijden leren klaar te maken. En samen eten omdat niets meer verbindt dan dat en paste in de integrale aanpak.

Mannen stonden in de keuken en namen, zonder het zo te noemen, nieuwe niet traditionele rollen op zich. Er werd samen muziek gemaakt. En daarna werd er een thema behandeld. De thema's gingen niet alleen over opvoeding of de rol als vader, maar gingen op basis van de behoeftes van de groep in op onderwerpen die ze zelf aandroegen. Emancipatie in de breedte.

De empowerment training werd 'Duizendpoot' genoemd en bediende zich van de volgende metafoer.

'Een duizendpoot loopt niet mank door het verlies van een poot.'

Bron: Somalisch gezegde



Tababarka Hanqaraarac

Ma tahay nin soomaali ah? Fursadan kafaaladeyso

Rag baddan oo Soomaali ah dhibaatooyin ayey kala kulmeen bulshada ay ku dhex nool yihiin. Arin fudud ma aha iney qofwalba u suurto gasho inuu dhibaatooyinkan xaliyo.

Maahmaah soomaaliyeed ayaa waxey tidhaahdaa, "hanqaraarac hal lug uma dhutiyo".

Ma aaminsantahay maahmaahdan?

Si gacmihiinu wadajir wax ugu gooyaan, waxey inter-lokaal idiin soo diyaarisay barnaamijkan:

- Tababarka Hanqaraarac
- Warbixin, arimaha shaqada, waxbarashada, hoyga, dhaqaalaha i.w.m.
- Casharo wadajir laydiinku siinayo
- Meel aad fikradhiina iyo waayo aragnimadiina isku dhaafsataan

Ma xiiseyneysaa barnaamijkan? Ama ma ubaahantahay warbixin arintan ku saabsan? La xiriir labadan qof:
Mohamed Bashir
Tel: 0681085295

Inter-lokaal Oranje Fonds
KLEURRIJK IN ZORG EN WELZIJN

Flyer voor de empowerment training

'Ik hoorde verhalen over het niet te snel trouwen, taal beter leren, studeren en werken. Nadat ik deze verhalen had gehoord besloot ik dat ik écht wilde gaan studeren en werken.'

Bron: Abdulhakim Ali Muhumed, projectmedewerker

'Het kookproject heeft een positieve en vooral speelse ontwikkeling doorgemaakt. Ik had gedacht dat het gestructureerd zou moeten gaan verlopen, maar al snel werd duidelijk dat het juist informeel en speels verliep. Het samen koken bracht een sfeer van samenwerking en verbinding. Gaf ruimte om met elkaar in contact te komen.'

Bron: verslag conferentie, 2012

Het project heeft drie jaar geduurd. In de eerste twee jaar van het project waren met name de oudkomers in beeld, Somalische mannen die in de jaren negentig naar Nederland waren gekomen. In het derde jaar werd met name ingespeeld op de nieuwe groep Somaliërs die recent in Nijmegen was komen wonen en het contact tussen beide groepen.

'Ik kreeg meer contacten met de oudkomers en daardoor meer informatiebronnen in Nijmegen. Mijn netwerk werd steeds groter.'

Bron: Abdulhakim Ali Muhumed, projectmedewerker

'De nieuwkomers zeggen over de oudkomers dat zij de sleutels hebben van de deuren. Zij weten welke deuren belangrijk zijn'.

Bron: Mohamed Bashir, projectleider

De uitwisseling tussen oud- en nieuwkomers is een belangrijke succesfactor van het project.

Meedoen

Bij de derde stap van het project is gewerkt aan thema's die de deelnemers zelf hadden aangegeven zoals toegang tot werk, financiële problemen, wonen, toegang tot onderwijs, taal en gezondheid. Dit werd aangevuld door thema's als het begrip familie, opvoeding, rollen van mannen en vrouwen.

Bij alle thema's ging het om het leggen van de verbinding tussen wat je hebt geleerd, waar je vandaan komt en wat de gevolgen van de migratie naar Nederland zijn geweest. Wat dat van je vraagt. Reflectie en bewustwording als begin van verandering. Steeds beginnen bij waar de deelnemers zijn door ze eerder te vragen naar hun opvattingen, dan door ze uit te leggen hoe het moet.

De volgende thema's zijn behandeld op basis van de behoeftes van de groep:

- *Inkomensvoorzieningen en financiële problemen.*

Dit thema richtte zich op het terugdringen van het niet gebruik van inkomensvoorzieningen. Veel mannen hadden onvoldoende kennis van deze voorzieningen en liepen daardoor inkomsten mis. Er werd voorlichting gegeven en op individueel niveau kon men zich opgeven voor een voorzieningencheck door de Formulierenbrigade. Inkomen en uitgaven wordt dan goed op een rijtje gezet en er wordt gekeken welke inkomensvoorzieningen niet worden gebruikt. Deze worden dan samen aangevraagd. Er is voorlichting gegeven over schuldhulpverlening, hoe werkt het, wat wordt er van je verwacht en waarom. Mannen met problematische schulden zijn aangehaakt bij te project schuldhulpverlening van Het Inter-lokaal.

- *Gezonde levensstijl.*

Aansluitend bij de kookactiviteiten kwam het thema 'gezonde leefstijl' als een rode draad terug in de bijeenkomsten. Het ging daarbij om voorlichting gezonde voeding, beweging en voorlichting over ziektebeelden die vaker voorkomen bij Somaliërs zoals met name suikerziekte. Er is voorlichting gegeven over COPD/Astma, kanker, verslaving en omgaan met stress. Over die thema's was weinig kennis aanwezig. Een Somaliër is als vrijwilliger getraind door Pharos en het Longfonds om voorlichting te geven over gezondheidsthema's

aan de doelgroep.

Er is contact gezocht met de opleiding diëtetiek van de Hogeschool Arnhem Nijmegen om de mannen concreet te ondersteunen bij het gezonde koken.

- *Participatie en werk.*

Er is voorlichting gegeven door de afdeling Werk en Inkomen door middel van vraag- en antwoordsessies over rechten en plichten als je een WWB of WW-uitkering hebt, mogelijkheden voor scholing, werk zoeken als je de taal niet goed kent, cv opstellen en wat te doen als veel 'gaten' in het cv zitten, wat is fraude.

Door de benadering van dit en vorige projecten kon talent ontwikkeld worden die voorheen door de gemeente werden gezien als onbemiddelbaar. Daar waren goede stageplaatsen of leer- werkbedrijven voor nodig waar talent ontwikkeld kan worden, waar gevoel is voor interculturele communicatie en deelnemers als unieke personen. Mensen uit dat bestand zijn nu aan het werk. Geloven in talent maakt dat dit talent ontwikkeld kan worden.

Ook is er tijdens het project contact gezocht met het COS Gelderland voor deelname aan het project 'Zo werkt het ook' voor duurzame toeleiding van vluchtelingen naar de arbeidsmarkt. Er zijn deelnemers toegeleid naar dit project.

- *Vreemdelingenrecht*

Binnen de gemeenschap is in de afgelopen periode onrust ontstaan over mogelijke intrekking van hun verblijfsvergunning door de IND. Naar aanleiding hiervan is aandacht besteed aan onderwerpen zoals gezinshereniging, voorwaarden om een verblijfsvergunning te verlengen, oorzaken om een vergunning te verliezen. Het belang is aangestipt om niet met politie in aanraking te komen en niet met boetes te blijven rondlopen. Door deze informatie te delen is de onrust bij de doelgroep weggenomen. Verder is vroegtijdig voorkomen dat sommige hun verblijfsvergunning zouden verliezen door deze niet op tijd te verlengen.

- *Toeleiding naar sportactiviteiten.*



Er is een zaalvoetbalteam begeleid met deelnemers in de leeftijd tussen 15 en 40 jaar. Deze worden getraind door een Somalische trainer. De activiteiten vindt plaats iedere zaterdag in de week. Een team heeft deelgenomen aan een landelijke voetbaltoernooi. De groep is begeleid om in de toekomst verder te gaan in zelfbeheer. Een volgende stap zou aansluiting bij de sportverenigingen in Nijmegen kunnen zijn.

- *Opvoeding, rollen man en vrouw.*

Tijdens verschillende bijeenkomsten is gesproken over het verschil van opvoeden in Somalië en Nederland. De nadruk lag op de rolverdeling binnen het gezin. Gespreksleider was een vrouwelijke Somalische hulpverlener, gespecialiseerd in de opvoeding van Somaliërs. De oudkomers gingen in gesprek met de nieuwkomers en op deze manier konden de deelnemers elkaar van gedachten wisselen. De nieuwkomers kregen nieuwe inzichten over het opvoeden van kinderen in Nederland, verschillen in normen en waarden en het opgroeien van kinderen in twee culturen.

'Ik heb steeds gesproken over 'onze kinderen'. Dat is minder confronterend. Het ging er niet om te vertellen hoe het moet, dat ik het beter zou weten, maar het ging er om met elkaar in gesprek te zijn over de rol als vader. Ook begon ik niet over 'opvoeding', maar heb ik het thema onderwijs gekozen om via dat onderwerp bij het gesprek over de rol als vader te komen.

Veel ouders zijn bang hun kind kwijt te raken. Er is vaak niet genoeg communicatie over de wederzijdse verwachtingen en gewoontes. In Somalië is het gewoon een kind een mep te geven. In Nederland niet. Veel ouders zijn bang dat hun kinderen op school vertellen wat er thuis gebeurt en dat ze daar problemen mee krijgen. Ouders en scholen hebben ondersteuning nodig om hier goed met elkaar over in gesprek te zijn. Vaak is het perspectief eenzijdig, alleen die van de school. En dit verwijderd de ouders van school.

Ouders vinden dat het gaat om het kind goed te verzorgen, te zorgen dat het kind de basisbehoeftes krijgt. Dus ouders zeggen 'ik doe het goed, mijn kind wordt goed verzorgd'. Maar de school verwacht niet alleen goede verzorging. Die verwacht aandacht voor de vrije tijd van kind, helpen met huiswerk, spelen.'

Bron: Keen Mahamed, projectmedewerker van Het Inter-lokaal

Ook is er voorlichting gegeven over de wijze waarop de Jeugdzorg in Nederland is georganiseerd. Binnen de Somalische gemeenschap heerst veel wantrouwen richting Jeugdzorg. Dit heeft te maken met onbekendheid, maar ook met de maatregelen, zoals uithuisplaatsing, waarmee gezinnen soms (te snel) worden geconfronteerd.

In het derde jaar werd het team versterkt met een deelnemer die via het project in contact kwam met het leer- werkbedrijf van Het Inter-lokaal.

'Ik kwam Abdulhakim tegen in de supermarkt bij mij in de buurt. Ik heb hem aangesproken en ik heb hem meegenomen naar een groepsbijeenkomst van het project. Daarna heb ik individuele gesprekken met hem gevoerd. Hij vertelde dat hij in Somalië gewerkt had bij een NGO en al een arbeidsverleden had. In Somalië had

hij voorlichting gegeven in het Engels over soa's en aids onder de bevolking. Omdat zijn leven ernstig werd bedreigd had hij moeten vluchten. Ik wees hem op de mogelijkheden bij Het Inter-lokaal om te werken en te leren bij de werkcorporatie maatschappelijke dienstverlening. Hij zou mijn maatje kunnen worden bij de begeleiding van het project`.

Bron: Mohamed Bashir, projectleider

Ik herinner me dat er een jonge Somalische man tegenover ons zat. Hij kwam heel serieus over en praatte zacht. Hij was pas drie jaar in Nederland. Via Mohamed had hij gehoord dat er een mogelijkheid bestond om te studeren en werken bij Het Inter-lokaal. Hij wilde zich ontwikkelen. In Somalië had hij gewerkt als leraar en voorlichter. Mensen helpen met problemen, daar wilde hij zijn beroep van maken. Hij zou passen binnen de werkcorporatie en ook zijn motivatie was groot. Eerst moest nog toestemming gevraagd worden aan de gemeente en moest Abdulhakim een toelatingstest doen voor de opleiding. Hij ontwikkelde zich steeds meer tot een sociaal dienstverlener en ervaringsdeskundige. Hij was als cliënt binnengekomen en werd gaandeweg steeds meer ingezet in de begeleiding van de Somalische mannen in het spreekuur en daarnaast binnen het project 'Vinden, verbinden en meedoen, Somalische mannen in beeld'. Na ruim anderhalf jaar had hij een diploma op niveau 3 op zak. Hij verving de projectleider toen deze ziek werd. Hij werd sleutelfiguur voor nieuwkomers. Hij werd co-trainer voor de training Presentie en Diversiteit`.

Bron: Gerry Eikelberg, stafmedewerker leer- werkbedrijf.

Ik heb de test gedaan op het ROC Rijn IJssel en werd aangenomen op niveau 3. In september kon ik beginnen. Vanaf september 2011 tot juni 2013 Heb ik de BBL opleiding Sociale Dienstverlening gevolgd bij het ROC Rijn IJssel college in Arnhem en werkervaring opgedaan binnen het spreekuur en de werkcorporatie van Het Inter-lokaal.

Tijdens mijn werkzaamheden bij Het Inter-lokaal bleef ik naar de ontmoetingsbijeenkomsten gaan met de Somalische mannen in het wijkcentrum. Omdat ik binnen Het Inter-lokaal werkte kreeg ik meer contact met de projectleider en andere Somalische hulp- en dienstverleners. Ik ging meedoen in het Somalisch Expertiseteam van Het Inter-lokaal`.

Bron: Abdulhakim Ali Muhumed, projectmedewerker



Logo met kameel en koe voor de conferentie

Het tweede jaar van het project werd afgesloten met de Conferentie over werken met de Somalische doelgroep onder de titel *‘Het is gemakkelijker om stadskleren te dragen dan om een stadsmens te worden’*. Een Somalische gezegde met verwijzingen naar de gevolgen van migratie en de integratievraagstukken die dat met zich meebrengt.

Met de doelgroep, Somalische professionals en professionals van zorg- en welzijnsinstellingen en gemeentes werden drie workshops gehouden en ervaringen uitgewisseld:

1. *‘Van spreekkamer tot parkeerplaats’* over vindplaatsgericht werken en aansluiten op de leefwereld van Somalische mannen.
2. *‘Een beetje van zelf en een beetje van een ander’* over de rol van het eigen netwerk en zelforganisaties bij opvoeding en educatie.
3. *‘Empowerment met een broodje bal’* over de kracht van samenwerken bij ontspanning en educatie.

Opbrengst

Wat betekende het project voor de vaders?

Er zijn 100 Somalische mannen betrokken in het driejarig project, waarvan 25 nieuwkomers in het derde jaar.

Uitspraken van de deelnemers:

'Het was voor mij een heel goed project. Veel mensen zaten alleen op hun kamer en zo kwamen we met elkaar in contact. Iemand had altijd wel een brief die hij niet begreep en zo konden we mekaar helpen. We hebben veel informatie gekregen en konden praten over problemen die iemand had met zijn kinderen.'

'Veel mensen hebben weinig geld en het kwam goed uit dat er we een maaltijd kregen. Maar dat was het niet alleen. We eten thuis alleen maar rijst en spaghetti en we hebben andere maaltijden leren klaarmaken. En als je dat dan thuis in je gezin ook een keer doet, dan heb je een echte bijdrage, dan word je gewaardeerd.'

'Ik heb een keer het gehakt klaargemaakt zoals ik dat geleerd had van de kok. Ze vonden het lekker. Het gaf een goed gevoel dit te kunnen doen.'

'Het is belangrijk om informatie uit te wisselen over financieel rondkomen, gezondheid, gezond eten, dieet voeding, dat het niet goed is verbrande rijst te eten. Informatie uitwisselen blijft belangrijk.'

'Er is met ons gesproken over sociale moeilijkheden met de kinderen. Het valt niet mee om te gaan met twee culturen.'

'Er is een groot verschil tussen vader zijn in Somalië, het hoofd van het gezin zijn, en vader zijn in Nederland. Hier heb je heel ander taken. Hier is het de gewoonte om veel tijd met je kinderen door te brengen. Het vraagt een heel andere houding.'

'Het is geen gunst maar een kunst om een goede vader te zijn. In Somalië ben je de heer des huizes. De omgeving spreekt dat daar totaal niet tegen. Maar in Nederland voelt die vader zich verloren, die staat buiten spel. Inmiddels weet ik beter en ik zeg tegen de nieuwkomers, 'het valt niet mee!'

'Ik was een keer met mijn kind in de supermarkt en ineens werd het kind heel blij en rende naar een vrouw in de winkel die haar juf van school bleek te zijn. En ze begonnen vrolijk met elkaar te praten. En ik dacht, 'hoe komt het dat mijn kind zo blij is, dat ze zo gezellig met

elkaar babbelen? Het kind leek helemaal niet bang en voelde zich veilig. Dat heeft me erg aan het denken gezet.'

Wat leerden wij van het project?

Reflectie over rol als vader.

Nooit eerder hadden de vaders kunnen reflecteren op hun vaderschap en de eigen opvoeding in Somalië en de verwachtingen en verhoudingen in Nederland. Praten over jezelf en problemen is niet gebruikelijk in de Somalische cultuur. Mannen en vrouwen doen dat samen niet. Opvoeding is een privé zaak, daar praat je niet over. Nooit werd in Somalië aan je gevraagd: 'Wat voel je, wat denk je', of praatte je in termen van, 'ik vind....., wat mij betreft...'. Praten over jezelf voelt als jezelf verkopen, opscheppen. Dat is schaamtevol gedrag. Dus was reflectie over de rol als vader, doorbreken van deze code.

Rol als vader toen en nu.

Opvoeding in Somalië was een zaak van vrouwen van de hele familie.

'In Somalië was de opvoeding en de verzorging vooral een zaak van de vrouwen. Luiers verschonen..., dat deed je als man zeker niet. Daarnaast hadden veel vaders van de vluchtelingen die in de jaren '90 naar Nederland kwamen hoge posities en dus nauwelijks tijd voor hun familie.

Voor veel mannen betekende de komst naar Nederland een groot verlies van status en positie in het gezin in de familie. Geen hoge positie meer, geen werk vaak, geen kostwinner meer zijn en niet gewend zich met verzorging en opvoeding te bemoeien. Mannen raakten verlamd en vrouwen hadden er al snel genoeg van. Een Somalische gezegde luidt dat je als vrouw beter dertig keer getrouwd kan zijn dan een miserabel leven hebben. Als mannen nu weer iets te bieden hebben voor hun gezin zullen vrouwen zeggen dat hun man wél iets waard is. Het geeft de vaders een rol, de vader wordt belangrijk. Die positieve feedback geeft de vader vertrouwen'

Bron: Somalisch Expertiseteam van Het Inter-lokaal

In Somalië is het bijvoorbeeld niet gebruikelijk dat vaders spelen met hun kinderen. Nederlandse vaders doen dat wel en dat is heel gewoon. Somalische vaders die al langer in Nederland wonen nemen andere verantwoordelijkheden en rollen op zich en kunnen de nieuwkomers vertellen hoe dat was, hoe vreemd dat in het begin voelde.

Veel vaders wonen niet bij hun gezin, maar door het project zijn meer vaders hun kinderen naar school gaan brengen. Een significant en zichtbaar resultaat.

Rol van de school.

De rol van school is hier gekoppeld aan thuis en de interventie van de ouders. Dat was in

Somalië niet zo.

Het voelt heel overdreven om een tekening van een kindje mooi te vinden. Dat vereist een hele omschakeling. Is een hele andere manier van denken.

Wat bedoelt de school?

Het is lastig om de nuances goed te leren onderscheiden. Als een onderwijzer zegt dat een kind lief, te passief is of te druk, wat bedoeld men dan precies? Veel ouders snappen dat niet.

Manier van zeggen.

Ouders kunnen zeggen vrij vertaald in het Nederlands 'ik ga je in stukken hakken', als je boos bent op een kind, maar dat is een uitdrukking die in Somalië heel gewoon is en waar niemand van op kijkt. Hier kan dat leiden tot een melding bij het AMK omdat het heel letterlijk wordt genomen en met die uitdrukking in Nederland niet kent.

Uitleggen

Logica en achterliggende gedachte van een regeling of mening steeds uitleggen omdat je er niet vanuit kunt gaan dat iedereen het zo begrijpt als jij het opvat. Niet iedereen heeft dezelfde informatie of interpretatie heeft. Ieders perspectief blijven onderzoeken.

Taalgebruik

Een Somaliër praten altijd in termen van 'wij'. Trainers gebruiken dat ook niet door te praten over 'jou of jullie kinderen', maar 'onze kinderen'. Dit zijn codes die de trainers en projectleider gebruiken om de mensen mee te krijgen.

Benadering

Mensen benaderen als unieke persoon is de basis.

Zoals dat geldt voor veel migranten, is het ook voor Somaliërs zo dat de omgeving vaak reageert vanuit beeldvorming en vooronderstellingen en die vallen lang niet altijd in het voordeel uit van de migrant. 'Wie ben je?', die vraag, daar gaat om.

Onderlinge vriendschap en lotsverbondenheid.

Het project toont het belang aan van het maken van nieuwe netwerken in plaats van de netwerken van de 'extended family' die door de migratie verloren zijn gegaan. Die nieuwe netwerken en verbondenheid geeft toegang tot informatie en voorzieningen.

In deze context is het belang van verbondenheid tussen oud- en nieuwkomers evident, want:

'Met één hand kun je niet klappen.'

'De tweede kameel zet dezelfde stappen als de eerste.'

'Met één vinger kun je je gezicht niet wassen.'

Informele sfeer.

En dit alles laten ontstaan in een informele sfeer door samen te eten, in de eigen taal, professional met dezelfde culturele achtergrond die 'boven de partijen staat', werving door persoonlijke benadering en 'hoort zegt het voort', vraaggericht werken, groepsgericht werken

Maar ook, de kracht van de Somalische gemeenschap zien, erkennen en ondersteunen. Het informele circuit heeft veel te bieden.

Prioriteiten

De deelnemers, de doelgroep, bepalen de noodzaak en de prioriteit. Beginnen waar de groep is en behoefte aan heeft als uitgangspunt nemen.

De gevolgen van migratie erkennen

Aandacht hebben voor de context van migranten.

Vaderproject Bravo Nijmegen & Somalische mannen in beeld organiseert:



Extra Activiteit



Neem contact op met: Mohammed Bashir: 06 81082595 / Matheus Sales de Moura: 06 51013640

Tandem
Welzijnsorganisatie Nijmegen
Ton Jansen, 0610785021

Oranje Fonds

Inter lokaal

Flyer van een van de kookavonden

Literatuurlijst

Het Inter-lokaal (2007), *Methodiekbeschrijving Project Somaliërs en Arbeid*. Nijmegen: Het Inter-lokaal

M. Dries en E. Hoffman (2008), *Diversiteit en Aandacht, een handelingskader voor sociale activering*. Nijmegen: HAN, Instituut Sociale Studies.

Afrikaanse Nijmegenaren, Analyse van hun maatschappelijke positie (2011). Nijmegen: Gemeente Nijmegen, afdeling Onderzoek en Statistiek.

E. Hoffman (2002). *Theorie en Praktijk van het TOPOI-model*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.

M. Bashir (2011). *Een methode met vele ogen, onderzoeksverslag van het afstudeerproject MMVO bij Het Inter-lokaal*. Nijmegen.

Het Inter-lokaal (2004). *Verder op Eigen Kracht, de specifieke aanpak van allochtone werkzoekenden*. Nijmegen.

Het Interlokaal (2012). *Congresmap 'Het is gemakkelijker om stadskleren te dragen dan om een stadsmens te worden', conferentie werken met de Somalische doelgroep*. Nijmegen.

L. de Kleijn en Noortje Lankveld (2013). *Onderzoeksrapport 'Cultures don't meet, people do', afstudeeronderzoek van de bachelor pedagogiek van de faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij aan de Hogeschool Arnhem en Nijmegen in 2013*. Nijmegen

Regioplan (2010). *Somaliërs in Nederland, een verkenning van hun maatschappelijke positie*

Van Heerwaarden Onderzoek en Advies (2012). *Binnenlopen bij het open spreekuur, methodiekbeschrijving*. Nijmegen, Het Inter-lokaal.

Bram Tuk en Keen Mahamed (2010). *Je wilt je kind niet kwijtraken, training opvoedingsondersteuning Somalische ouders in een asielzoekerscentrum*. Utrecht: Pharos

Ph. Essed, & M. de Graaf (2002). *Werken met verschillen*. Utrecht: Forum.

A. van der Meer en L. Rintjema (2010). *Somalische ouder en school*. KUN, Nijmegen

Adres

Het Inter-lokaal

St. Jorisstraat 72, Nijmegen.

024 3650790

Postadres

Postbus 31165

6503 CD Nijmegen

Locatie West

2e Oude Heselaan 386 Nijmegen

telefoon: 024 322 22 27

Locatie Dukenburg

Zwanenveld 73-18, Nijmegen

telefoon: 024 344 85 57

info@inter-lokaal.nl

www.inter-lokaal.nl

twitter.com/HetInterlokaal

Facebook.com/HetInterlokaal

Bijlages

1 Folder expertisecentrum

Geïnteresseerd?
Neem vrijblijvend contact op voor meer informatie of een offerte.

Het Inter-lokaal
Expertisecentrum Interculturalisatie en Diversiteit
E-mail: expertisecentrum@inter-lokaal.nl
Telefoon: 024-3222227

Nathalie van der Veeke
06-17149976

HET Inter-lokaal

Het Inter-lokaal
Expertisecentrum
interculturalisatie
en diversiteit

Bemiddeling, training en advies op maat.
Taal, cultuur en ervaring die (voor u) werkt!

HET Inter-lokaal

Sla een brug naar uw cliënt met de Interculturele Consulenten

Soms is het moeilijk om contact te krijgen met een cliënt (patiënt, ouder, bewoner etc.). Als dit te maken heeft met culturele factoren kan er extra inzet nodig zijn om de communicatie te versoepelen. De interculturele consulenten van Het Inter-lokaal kunnen daarbij helpen. Ze kennen de taal, cultuur en omgangscodes. Zij bemiddelen kortdurend en maken verwachtingen over en weer duidelijk zichtbaar. De consulenten vervullen een brugfunctie voor uw dienstverlening. Indien gewenst kunnen zij delen van de hulp- of dienstverlening overnemen, bijvoorbeeld bij materiële problemen of door mee te gaan naar instanties. De pool van interculturele consulenten van Het Inter-lokaal bestaat uit medewerkers van allerlei culturele afkomsten en met diverse specialisaties.

Advisering en consultatie

Steeds meer organisaties hebben aandacht voor diversiteit. De vraag is bijvoorbeeld hoe de dienstverlening beter kan aansluiten bij verschillende culturele groepen. Het Expertisecentrum helpt met advies en consultatie over hoe een bepaalde doelgroep bereikt kan worden of hoe gezorgd kan worden dat het aanbod voor alle bevolkingsgroepen aantrekkelijk is. Wij geven individueel advies en op organisatieniveau. Ook kunnen wij aansluiten bij casuïstiekbespreking, teamoverleg et cetera.

Training interculturele communicatie en diversiteit

Aandacht voor diversiteit betekent ook het trainen van medewerkers. Het Expertisecentrum biedt trainingen op maat. Ook een korte workshop, waarin elementen van de training worden gebruikt, is mogelijk.

Het Basispakket omvat modules omtrent beeldvorming (bewustwording van eigen opvattingen en invloed op gedrag), verschillende culturele waarden en normen en het TOPOI-model (Edwin Hoffman). Medewerkers krijgen hierbij handvatten voor interculturele communicatie en oefenen met praktijksituaties. Deze training kan aangevuld worden met modules over migratie, cultuur en religie. Inhoudelijke verdieping is mogelijk over de verschillende culturele perspectieven op thema's

als bijvoorbeeld opvoeding, psychiatrie, ouder worden, gezondheid en omgaan met geld. Als laatste kan er ingegaan worden op bijzondere aandachtsgroepen, zoals bijvoorbeeld Somaliërs, Antillianen, Oost-Europeanen et cetera.

De trainingen worden gegeven door professionals die daarbij gebruik maken van hun eigen ervaring en specifieke afkomst.

Jarenlange expertise in een nieuw aanbod

Het Inter-lokaal heeft al jaren ervaring in het bereiken van doelgroepen met een grote afstand tot voorzieningen, het over en weer vertalen van culturele normen en trainen over culturele onderwerpen. Met het Expertisecentrum willen we nog beter aan de vraag voldoen.

De consulenten vervullen een brugfunctie voor uw dienstverlening



foto's: Amir Fahimnia, Goedele Monners

Volledige tekst:

Het Inter-lokaal

Expertisecentrum interculturalisatie en diversiteit.

Bemiddeling, training en advies op maat

Ervaren, snel inzetbaar en schappelijk geprijsd

Taal, cultuur en ervaring die (voor u) werkt!

Sla een brug naar uw cliënt met de Interculturele Consulenten

Soms is het moeilijk om contact te krijgen met een cliënt (patiënt, ouder, bewoner etc.). Als dit te maken heeft met culturele factoren kan er extra inzet nodig zijn om de communicatie te versoepelen.

De interculturele consulenten van Het Inter-lokaal kunnen daarbij helpen. Ze kennen de taal, cultuur en omgangscodes. Zij bemiddelen kortdurend en maken verwachtingen over en weer duidelijk zichtbaar. De consulenten vervullen een brugfunctie voor uw dienstverlening. Indien gewenst kunnen zij delen van de hulp- of dienstverlening overnemen, bijvoorbeeld bij materiële problemen of door mee te gaan naar instanties. De pool van interculturele consulenten van Het Inter-lokaal bestaat uit medewerkers van allerlei culturele afkomsten en met diverse specialisaties.

Advisering en consultatie

Steeds meer organisaties hebben aandacht voor diversiteit. Ze willen dat hun dienstverlening aansluit bij verschillende culturele groepen, maar hoe pak je dat aan? Het Expertisecentrum helpt met advies en consultatie over hoe een bepaalde doelgroep bereikt kan worden of hoe u kunt zorgen dat uw aanbod voor alle bevolkingsgroepen aantrekkelijk is. Wij geven individueel advies en op organisatieniveau. Ook kunnen wij

aansluiten bij uw casuïstiekbespreking, teamoverleg et cetera.

Training interculturele communicatie en diversiteit.

Aandacht voor diversiteit betekent ook het trainen van medewerkers. Het Expertisecentrum biedt trainingen op maat. Ook een korte workshop, waarin elementen van de training worden gebruikt, is mogelijk.

Het Basispakket omvat modules omtrent beeldvorming (bewustwording van eigen beeldvorming en invloed op gedrag), verschillende culturele waarden en normen en het TOPOI-model (Edwin Hoffman). Medewerkers krijgen hierbij handvatten voor interculturele communicatie en oefenen met praktijksituaties. Deze training kan aangevuld worden met modules over migratie, cultuur en religie. Inhoudelijke verdieping is mogelijk over de verschillende culturele perspectieven op thema's als bijvoorbeeld opvoeding, psychiatrie, ouder worden, gezondheid en omgaan met geld. Als laatste is kan er specifiek aandacht besteed worden aan bijzondere aandachtsgroepen, zoals bijvoorbeeld Somaliërs, Antillianen, Oost-Europeanen et cetera.

De trainingen worden gegeven door professionals die daarbij gebruik maken van hun eigen ervaring en specifieke afkomst.

Jarenlange expertise in een nieuw aanbod

Het Inter-lokaal heeft jarenlang ervaring in het bereiken van doelgroepen met een grote afstand tot voorzieningen, het over en weer vertalen van culturele normen en trainen over culturele onderwerpen. Met het Expertisecentrum willen we nog beter aan de vraag voldoen.

Geïnteresseerd?

Neem vrijblijvend contact op voor meer informatie of een offerte.

Expertisecentrum Interculturalisatie en Diversiteit

Het Inter-lokaal

epertisecentrum@inter-lokaal.nl

024-3222227

Nathalie van der Veeken

06-17149976