

**De Grootfamilieschool te Amsterdam Nieuw-West:
een welzijn- en zorgopleiding voor Grootfamilie coaches**

Dr Carl H.D. Steinmetz, 6 oktober 2016



Expats & Immigrants B.V.

Consultancy, Coaching, Training and Research

Auteur: Dr Carl H.D. Steinmetz

Mail: carl@expats-immigrants.com

Mobiel: +31 654213711

----- aan de basis, ouders & school -----

Grootfamilieschool en leergang "De Nieuwe Wereld" wordt samen met Esther de Vries opgezet.

Mail: esther.de.vries@outlook.com Mobiel: +31 64856 4105

Samenvatting

Onze maatschappij wordt steeds diverser. Dat geldt niet alleen voor etnische diversiteit maar ook voor diversiteit in leefstijl en gewoonten. Hoe kunnen welzijn, zorg en onderwijs daar beter op inspelen is de kernvraag waar dit achtergrondartikel een mogelijk antwoord op geeft. De Stichting Westelijke Tuinsteden (totaal 15 basisscholen) in Amsterdam Nieuw-West heeft in september 2016 een Grootfamilieschool geopend. Op deze school leren leden van de Grootfamilie¹, hun 'Hollandse'² en etnische burens te werken met de Stap voor Stap methode (Steinmetz, 2015). De deelnemers op deze Grootfamilieschool worden competentiegericht opgeleid tot Grootfamiliecoach. Zij begeleiden kinderen en jongeren samen met leerkrachten van basisscholen en professionals uit wijkteams, zoals het Ouder- en Kind team en buurtorganisaties. Stap voor Stap speelt in op de veranderde maatschappij die intussen meer een participatiemaatschappij is geworden. De Grootfamilieschool richt zich vooral op het verbeteren van kansen en resultaten van kinderen en jongeren in onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijk geluk. De Grootfamilieschool besteedt ook aandacht aan het ontwikkelen van gezondheidsvaardigheden om ervoor te zorgen dat leden van de Grootfamilie, hun 'Hollandse' en etnische burens een betere aansluiting vinden bij welzijn en zorg.

¹ Een Grootfamilie (extended family) is een 4-generatie familie met familieleden in moeder- en vaderland aangevuld met 'Hollandse' en ander etnische burens (zie bijlage 1 voor definitie).

² De Tweede Kamer heeft de motie 125 van Harabulut en Marcouch aangenomen. In deze motie wordt de regering opgeroepen de woorden allochtoon en autochtoon te schrappen in beleids- en onderzoek documenten. De regering moet nog met een oplossing komen. Vandaar dat we in deze tekst het woord 'Hollander' gebruiken óm te kunnen spreken over burgers waarvan hun wortels 4 of meer generaties lang in Nederland liggen.

Inleiding

Deze notitie is geschreven als achtergrond bij het advies van de Commissie Innovatie Zorgberoepen en Opleidingen 'Anders kijken, anders leren, anders doen' over het grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn. Deze notitie brengt 'etnisch divers'(immigranten, vluchtelingen en expats) in beeld als achtergrond bij en toelichting op één van de illustratieve praktijken bij het advies: een Grootfamilieschool. Etnisch divers is een onderscheid dat gehanteerd wordt naast de onderscheidingen vrouw-man, oud-jong, en wel- en niet-gehandicapt. Bij de opdrachtformulering werd de metafoor: "probeer van onbewust-onbekwaam te bewegen naar bewust-bekwaam" gehanteerd.

Uitgangspunt bij deze achtergrondnotitie is de constatering dat de verandering in de samenstelling van de Nederlandse bevolking gevolgen heeft voor welzijn en zorg. Daarbij gaat het niet alleen om demografische veranderingen door de binnenkomst van 'oude' immigranten, zoals voormalige mensen uit Indonesië, Surinamers, Antillianen, Marokkanen en Turken. Maar ook om demografische veranderingen door de instroom van 'nieuwe' immigranten, Ghanezen, Nigerianen, Eritreërs, Somaliërs, Polen, Roemenen, Bulgaren en Syriërs.

Deze immigranten en vluchtelingen (en ook expats) brengen een andere behoefte aan welzijn en zorg met zich mee. Intussen wordt in Nederland op die veranderde behoefte ingespeeld, getuige bijvoorbeeld de vier poliklinieken voor dementerende oudere immigranten en de transculturele ontwikkelingen in de GGZ, zoals bij de Evenaar in Drenthe, Esens GGZ te Utrecht, GGZ i-psy in vele Nederlandse steden. Deze achtergrondnotitie brengt een nieuwe goede praktijk in wording in beeld, namelijk een Grootfamilieschool waar immigranten en vluchtelingen onder meer gezondheidsvaardigheden worden bijgebracht. We beschouwen dit als een initiatief waar een verbinding gelegd wordt tussen welzijn en zorg aan de ene kant en immigranten, vluchtelingen en expats aan de andere kant.

Aanleiding

De Grootfamilieschool richt zich op kwetsbare burgers in Amsterdam Nieuw-West. Kwetsbaar zijn laagopgeleiden, 55-plussers, jongeren, Amsterdammers van niet-westerse afkomst, met flexibele arbeidscontracten en ZZP'ers (gemeente Amsterdam, juni 2015). "Van alle Amsterdamse kinderen tot 18 jaar groeit 21% op in een minimahuishouden. Bijna 80% van hen is van niet-Nederlandse afkomst. De verklaring voor dit hoge percentage is tweeledig. In de eerste plaats hebben immigranten vaker een laag inkomen, in de tweede plaats hebben zij gemiddeld meer kinderen dan Amsterdammers van Nederlandse afkomst (gemeente Amsterdam, juni 2015)". "Ongeveer een derde van alle Amsterdamse eenoudergezinnen behoort tot de minima. Ruim een kwart leeft van een bijstandsuitkering (O&S). Niet-westers alleen gaande moeders hebben vaker een lager inkomen dan 'Hollandse' vrouwen (gemeente Amsterdam, juni 2015)".

In korte tijd stevent Nederland af op een bicultureel, super- en hyperdivers³ land (Steinmetz, 2015). Römer (2015) zegt hierover: "Het CBS maakt een ruwe schatting, met alle onzekerheden van dien, van een kleine zes miljoen eerste- en tweede-generatie-immigranten, vluchtelingen en expats in 2060, op een totale bevolking van circa achttien miljoen. Niet meegerekend: de derde en vierde generatie. Wees dus niet verbaasd wanneer onze bevolking over 45 jaar bestaat uit zo'n tien miljoen 'Hollandse' Nederlanders en circa acht miljoen Nederlanders met één of meer buitenlandse wortels, van welke generatie en welke afkomst dan ook". Deze achtergrond notitie gaat over bicultureel, super- en hyperdivers en de gevolgen daarvan voor welzijn en zorg van burgers en de MBO, HBO en WO opleidingen die studenten voorbereiden op het uitvoeren van welzijn en zorg. In bijlage 1 staan definities van de begrippen.

De Grootfamilieschool in Amsterdams Nieuw-West is begin september 2016 opgericht door de Stichting Westelijke Tuinsteden (totaal 15 basisscholen). De Grootfamilieschool omarmt twee kaders, namelijk 'all-inclusive multiculturalism' (Jansen et. Al. 2015) en het EU-beleidskader (EU-charter⁴) als mogelijke oplossing voor een biculturele, super- en hyperdiverse samenleving.

Een Grootfamilieschool in Amsterdam Nieuw-West

"In Amsterdam Nieuw-West zetten 160 nationaliteiten samen een stap in de toekomst. Een goede leer- en werkomgeving voor kinderen, jongeren en volwassenen is een voorwaarde om hun talenten te ontdekken en te gebruiken. Binnen die leer- en werkomgeving is het leggen van creatieve verbindingen tussen onderwijs, het bedrijfsleven, de overheid en maatschappelijke organisaties cruciaal (factsheet, Amsterdam Nieuw-West)". Om een bijdrage te leveren aan deze creatieve verbindingen heeft de Stichting Westelijke Tuinsteden te Amsterdam (STWT) Nieuw-West in opdracht van het STWT bestuur een Grootfamilieschool opgezet. Motief van de STWT is kinderen en

³ Bicultureel slaat op twee culturen, die van moeder- en vaderland (zie bijlage 1 voor definitie). Superdivers verwijst naar de toegenomen etnische diversiteit in grote Europese steden (zie ook bijlage 1 voor definities). Hyperdivers gaat nog een stap verder. Hyperdivers verwijst ook naar diversiteit wat betreft leefstijl, houdingen en activiteiten.

⁴ De EU-charter bestrijdt discriminatie en ongelijkheid op de werkvloer. Zie bijlage 1 voor definitie

jongeren uit immigranten en vluchtelingen populatie meer kansen bieden en tevens zorgen voor betere resultaten in onderwijs, arbeidsmarkt en bij het realiseren van maatschappelijk geluk.

Stadsdeel Nieuw-West is met 146.397 inwoners (O&S Amsterdam, 2016) het grootste stadsdeel van Amsterdam. 51,5% is van niet-westerse afkomst, 13,3% van westerse afkomst en 35,2% van 'Hollandse' afkomst. Totaal is in Amsterdam Nieuw-West 29,8% van de inwoners jonger dan 24 jaar. 18% van het aantal huishoudens in Amsterdam Nieuw-West zijn minima huishoudens. De oorspronkelijke bevolking van Amsterdam Nieuw-West is vergrijsd en door de nieuwe instroom is de lokale samenleving superdivers geworden. Een deel van die veranderingen vloeit voort uit de grootschalige stedelijke vernieuwing. Door de economische crisis is dat deel van deze vernieuwing vertraagd. Leefbaarheidsproblematiek speelt in diverse gebieden. Tegelijkertijd zijn actieve bewonerscommunities en wijkondernemingen sterk in opkomst (factsheet, Amsterdam Nieuw-West).

De Grootfamilieschool start met een pilot. Zodra de pilot is afgerond en geëvalueerd wordt de Grootfamilieschool ontwikkeld voor alle basisscholen van de STWT. Parallel aan het opstarten van de Grootfamilieschool krijgen leerkrachten (Hbo-opleiding) en leerlingen les in de leergang 'De Nieuwe Wereld'. De Grootfamilieschool leidt leden van een Grootfamilie (w.o. oma, tante, grote zus, andere opvoeders, kinderen, opa, oom, grote broer), Etnische en 'Hollandse' burens van de Nederlandse tak van de Grootfamilie op.

Doel van de opleiding is verbeteren van kansen en resultaten van kwetsbare (immigranten en vluchtelingen) kinderen en jongeren in onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijk geluk. Deze doelen willen we realiseren door Grootfamiliecoaches (leden van de Grootfamilie zelf) op te leiden in de volgende leergangen die gebaseerd zijn op de Stap voor Stap methode uit "De Grootfamilie aan Zet. De participatiemaatschappij in het klein (Steinmetz & van den Berg, 2015)":

1. De methode Stap voor Stap leren toepassen. In deze leergang wordt tevens aandacht besteed aan de toegankelijkheid van welzijn en zorg door immigranten en vluchtelingen voor te bereiden op welzijn- en zorg contacten en behandelingen.
2. Begeleiden en coachen van kinderen en jongeren. Bij coachen/ begeleiden wordt gebruik gemaakt van Stap voor Stap.
3. Voorkomen van en leren omgaan met armoede. Hier wordt Stap voor Stap ingezet bij leden van de Grootfamilie, kinderen en jongeren.
4. De geschiedenis van moeder- en vaderland toegespitst op de koloniale-, immigranten- en vluchtelingen geschiedenis. Dat geheel wordt vertaald in een narratief van de eigen Grootfamilie.

De **doelgroep** bestaat uit alle Grootfamilies van kinderen die basisonderwijs volgen bij de STWT. De opleiding richt zich verder op opvoeders van kinderen, op andere leden van de Nederlandse tak van Grootfamilie en tot slot op etnische- en 'Hollandse' burens. De Grootfamiliecoaches kunnen hun activiteiten bij eigen en andere Grootfamilies verrichten en ook bij de burens. Uitstroomprofielen van de Grootfamilieschool zijn meester, gezelschap en leerling.

De opleiding Grootfamiliecoach is geënt op MBO kwalificatieprofielen en dossiers en voldoet aan MBO niveau 1-2 en mogelijk niveau 3. Deze opleiding maakt gebruik van eerder verworven

competenties (EVC) en competentiegericht leren, zowel individualistisch als collectivistisch⁵ met daarbij in het achterhoofd dat opvoeders altijd laveren tussen individualistische- en collectivistische opvoeddoelen. De resultaten worden na beoordeling verwerkt in een portfolio. Dat geheel wordt geborgd binnen een digitaal systeem, zoals EA-match⁶.

Motieven en doelen voor de Grootfamilieschool uitgewerkt

Waarom worden deze vier leergangen als operationalisering van de doelen aangeboden bij de Grootfamilieschool? Hieronder werken we dat aan de hand van een tweetal bronnen uit.

Bron 1. Ftitache (2015) heeft onder kinderen van basisscholen uniek longitudinaal onderzoek gedaan. Zij constateert: “dat de groei van de totale proportie niet-Westerse immigranten in Nederland grotendeels valt toe te schrijven aan een toename van meer dan een kwart miljoen tweede generatie niet-Westerse individuen sinds het jaar 2000. De niet-Westerse immigranten jeugd omvat momenteel 45.2% van de totale niet-Westerse migrantenpopulatie”. Verder constateert zij “dat kinderen van niet-Westerse immigranten een groter risico lopen om een problematische ontwikkeling door te maken in vergelijking tot ‘Hollandse’ leeftijdgenoten. Door hun unieke positie als immigrantenkinderen worden ze geconfronteerd met de uitdaging van het opgroeien in twee verschillende culturen, namelijk de cultuur van het moederland (thuis en bij familie), en de dominante cultuur van het vaderland (op school).

Een familiale sociaaleconomische achterstandspositie kan de kans op een gecompliceerde psychosociale ontwikkeling ook vergroten. Deze achterstandspositie kan de vorm aannemen van (relatieve) financiële armoede, lage sociale klasse, onvoldoende socialisatie van de dominante cultuur, minder beschikbare ouderlijke sociaal-emotionele steun, en minder (middelen voor) cognitieve stimulatie in de thuisomgeving”.

Wat zijn de kernbevindingen van Ftitache (2015) waarin zij kinderen van niet-westerse immigranten vergelijkt met ‘Hollandse’ kinderen? Allereerst zijn problemen bij kinderen van niet-westerse immigranten uit groep 3 nog steeds aanwezig in groep 8 (onzichtbaar voor leerkrachten en klasgenoten). In de tweede plaats wordt mogelijk de onzichtbaarheid van problemen van niet-westerse leerlingen onder leerkrachten en Hollandse leeftijdgenoten veroorzaakt door culturele verschillen in de expressie van psychologische stress, andere expressie van emoties⁷, het vertonen van externaliserend gedrag⁸, het gevoel van ‘er niet bij horen’. Daarnaast spelen risicofactoren, zoals armoede, lage SES, discriminatie en uitsluiting een grote rol. Maar ook het gebrek aan ondersteuning van kinderen en jongeren door de (Groot)familie is een risicofactor. In de derde plaats hebben kinderen van niet-westerse immigranten vaak slechtere Cito-toetsresultaten en ontvangen een lager schooladvies. Mogelijk wordt dat veroorzaakt door op een gebrek aan cognitieve oefening (het beeld

⁵ Collectivistische competenties worden opgehaald bij de Grootfamilie. Voorbeelden zijn loyaliteit aan Grootfamilie en kinderen/ jongeren zorgen voor ouderen uit de Grootfamilie. Dat laatste wordt in de opvoeding van kinderen en jongeren voorbereid door respect voor ouderen jong aan te leren evenals ouderen gehoorzamen.

⁶ Zie link naar EA-Match: <http://www.educatie-arbeid.nl/> en <http://www.ea-match.nl/index.php/contact>

⁷ Expressie van emoties ontstaat door frustratie, spanning en agressie.

⁸ Dit is gedrag waar de omgeving last van heeft. Bijvoorbeeld agressief gedrag. Externaliserend gedrag staat tegenover internaliserend gedrag, zoals faalangst.

van leerkrachten), evenals een onder-stimulatie door de thuisomgeving. In de vierde plaats hebben kinderen van niet-westerse immigranten meer psychologische- en sociale problemen (w.o. oppositioneel–opstandig gedrag, antisociaal gedrag, agressie, en relationele problemen met leeftijdgenoten) in vergelijking tot ‘Hollandse’ kinderen en tot slot ervaren kinderen van niet-westerse immigranten meer pestgedrag dan kinderen van ‘Hollanders’.

Bron 2. Crul (2015) toont in zijn recente onderzoek over o.a. Amsterdam Nieuw-West het volgende aan. Kinderen van nieuwe immigranten passen zich niet aan de grootste minderheid (‘Hollanders’) aan, maar aan een mengelmoes van aanwezige etnische groepen. In de tweede plaats groeien kinderen van het nieuwe cohort immigranten (Amsterdam West: Oost-Europees) op tussen de tweede en derde generatie ‘oude’ etnische groepen (Marokko, Turkije, Suriname en Antillen). In de derde plaats kent de oudere cohort (25-35 jaar) Marokkaanse en Turkse kinderen veel schooluitval, trouwt met schooluitvallers of halen een partner uit het moederland, komen deels in het MKB en lopen een fors risico op werkloosheid. In de vierde plaats trouwt het jongere cohort (18-25 jaar) Marokkaanse en Turkse kinderen die de succesvolle tweede generatie wordt genoemd, met een ander lid van de succesvolle tweede generatie, maken veelal HBO/ universiteit af, hebben twee inkomens en laten hun kinderen in een middenklasse buurt naar school gaan.

De oorzaken van het verschil tussen het jongere- en oudere cohort zoekt Crul (2015) in meer kinderen hebben die een voorschool hebben gevolgd en meer kinderen hebben die steun en begeleiding krijgen van familie.

Concluderend kunnen we stellen dat allereerst een succesvolle tweede, derde en vierde generatie niet-westerse immigranten toeneemt als er geïnvesteerd wordt in het versterken van steun en begeleiding in het thuismilieu door hun familie (Ftitache en Crul). In de tweede plaats biedt starten op jonge leeftijd op een voorschool jonge kinderen de kans om vroegtijdig kennis te maken met de Nederlandse taal, het Nederlandse schoolsysteem en de omgang met de diversiteit (aanleren van de gedragscodes) in de peergroup (Crul). In de derde plaats neemt een succesvolle tweede, derde en vierde generatie niet-westerse immigranten verhoudingsgewijs en qua aantal toe als uitsluiting en discriminatie in onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappij wordt aanpakt (Ftitache). In de vierde plaats neemt een succesvolle tweede, derde en vierde generatie niet-westerse immigranten verhoudingsgewijs en qua aantal toe als de armoede wordt aangepakt (Ftitache) en in de vijfde plaats neemt een succesvolle tweede, derde en vierde generatie niet-westerse immigranten verhoudingsgewijs en qua aantal toe als het zelfvertrouwen van kinderen wordt versterkt. Hierbij is identiteitsvorming (meervoudigheid) van groot belang. Aandacht voor historie en cultuur van moeder- en vaderland evenals de kolonisatie, immigratie en vluchtelingen geschiedenis is daarbij een belangrijke factor voor kinderen en Grootfamilie.

Willen we een grotere succesvolle tweede, derde en vierde generatie immigranten (en vluchtelingen) dan is meer steun en begeleiding vanuit de Grootfamilie onontbeerlijk, tonen Ftitache (2015) en Crul (2015) aan. Datzelfde geldt voor voorkomen van en omgaan met armoede evenals meer zelfvertrouwen bij leden Grootfamilies bevorderen door hun historisch besef te laten toenemen. Hun kinderen die vaak niet met deze geschiedenis vertrouwd zijn, zullen hiervan profiteren.

Ontstaan en verdere ontwikkeling van de Grootfamilieschool

De Grootfamilieschool is gebaseerd op de Stap voor Stap methode uit het boek “De grootfamilie aan Zet. De participatiemaatschappij in het klein” (Steinmetz & Van den Berg, 2015). In de subtitel van het boek wordt gesteld dat een Grootfamilie een participatiemaatschappij in het klein is. In deze Grootfamilie wordt geleund op veerkracht, krachtbronnen, innovatie- en organisatiekracht van de Grootfamilie.

Een Grootfamilie is een gelaagde organisatie met CEO, CFO en ‘medewerkers’. Een Grootfamilie beschikt over een bankier en mediator. De CFO van de Grootfamilie laat zich door familieleden bijstaan bij het uitvoeren van taken, datzelfde geldt voor de CEO. Mogelijke taken zijn: a) naam, eer en faam van de Grootfamilie in de gemeenschap in tact houden, b) conflicten tijdig signaleren en oplossen, c) kinderen opvoeden en d) zorgen voor rituelen en gezamenlijke activiteiten, zoals samen koken en eten. Een Grootfamilie is van oorsprong afkomstig uit de niet-Westerse wereld, zoals Azië, Afrika, India (joint family) en Turkije en is door ‘slaven’ uit Afrika meegenomen naar de Verenigde Staten (extended family).

De Grootfamilie is een leerzaam familie-organisatie-model waar we de vruchten nu van kunnen plukken, niet door dit Grootfamilie model letterlijk in het hier en nu te kopiëren maar veeleer door gebruik te maken van de vertalingen van veerkracht, krachtbronnen, innovatie- en organisatiekracht naar de praktijk van de 21ste eeuw in wijken en buurten van grote steden.

In Amsterdam Nieuw-West werken we met een Grootfamilie Nieuwe Stijl, dat is de Nederlandse tak van een Grootfamilie aangevuld met ‘Hollandse’ en etnische burens. Immers in Nederland kennen we Nabuurschap, stadsdorpen en meer-generatie-woningen. Om te kunnen inspelen op deze ontwikkelingen willen we de Grootfamilie nieuwe stijl gebruik laten maken van de oorspronkelijke krachtbronnen en het organisatie-model van een Grootfamilie. Door aandacht te besteden aan het organiseren van taken in een Grootfamilie Nieuwe Stijl nemen effectiviteit en efficiency van deze deels nieuwe community toe. Een Grootfamilie Nieuwe Stijl is er voor om zorg te verlenen, vragen en problemen op te lossen, kinderen op te voeden, leden van de Grootfamilie uit de misdaad en jeugdzorg te houden. Het Grootfamiliemodel Nieuwe Stijl krijgt als organisatie structuur voor leren en werken teams van een meester, drie gezellen en negen leerlingen die hun werkzaamheden taakgericht verrichten. Een voorbeeld van deze organisatorische aanpak is een meester uit het Ouder & Kind team die als externe coach fungeert, drie gezellen die de opvoeder van het kind zijn en negen leerlingen die de oudere kinderen uit de Grootfamilie zijn. Via deze taakgerichte teams ontstaat een infrastructuur die alle leden van de grootfamilie in de gelegenheid stelt om permanent te leren en door te groeien.

De ervaringen met de Stap voor Stap methode uit de Grootfamilie aan Zet staan hieronder opgesomd: a) in de periode van 2011-2013 is bij Turkse, Marokkaanse en Afghaanse Grootfamilies in de psychiatrie ervaring opgedaan. De Grootfamiliencoach was een maatschappelijk werker. Leden van de Grootfamilie werden ingezet als ‘behandelaar’ van een familielid met een DSM-stoornis, b) in 2015 is bij 9 buurthuizen voor Surinamers, Antillianen, Egyptenaren, Turken en Marokkanen in

Amsterdam West een workshop gegeven over de Grootfamilie en haar toepassingen. Dat leverde veel herkenning op, c) in 2016 is Expats & Immigrants door het meldpunt radicaliseren van de gemeente Amsterdam gevraagd om de Grootfamilie Stap voor Stap methode in te zetten voor hulp aan Grootfamilies van personen die naar oorlogsgebieden zijn vertrokken, uit oorlogsgebieden zijn terug gekomen of daar zijn overleden. De gemeente Amsterdam wilde er zo voor zorgen dat neven, nichten, zussen en broers van de persoon die naar een oorlogsgebied is gegaan, niet ook het radicale pad op gaan en d) in 2015 heeft Expats & Immigrants een Grootfamilieprojectvoorstel ingediend bij Challenge Stad van de Toekomst. Dat voorstel kreeg de naam 'Minder Armoede & Meer Werk' mee en behoorde bij de 50 beste Nederlandse projecten.

In Amsterdam Nieuw-West is: 'Minder Armoede en Meer Werk' de tweede pijler naast de Grootfamilieschool die we willen realiseren in de huizen van de buurt. Het geheel willen we omhullen met een schil van inclusie op grond van principes van all-inclusive multiculturalisme. Dit gedachtegoed wordt bij bestuur, leerkrachten, ondersteunend personeel en leerlingen van de STWT verankerd in de leergang 'De Nieuwe Wereld' (een opleiding op Hbo-niveau). De leergang leunt eveneens op de Stap voor Stap methode.

In 2015-2016 is voor deze leergang en de Grootfamilieschool draagvlak gerealiseerd via een drietal workshops voor bestuur en directies van STWT scholen en leerkrachten. In 2016 is er overleg over deze projecten gevoerd met het stadsdeel Amsterdam Nieuw-West (via de programma manager Gebiedsgericht werken en Armoedebestrijding en de gebiedsmanagers) en twee van haar portefeuillehouders. Datzelfde geldt voor de Resultaatverantwoordelijke Eenheid verantwoordelijk voor de aanpak van armoede.

Hoe kan de Grootfamilieschool bijdragen aan een betere aansluiting op welzijn en zorg?

Oost-Londen heeft een Culturele Consultatie Dienst (Bhui et. al. 2015) waar welzijn en zorg beter en goedkoper aansluit bij immigranten, vluchtelingen en expats (Steinmetz, 2011). Deze Culturele Consultatie Dienst repareert als expertisecentrum voor immigranten, vluchtelingen en expats bij intake, diagnose, behandeling en verwijzing de aansluiting met welzijn- en zorginstituties. De Grootfamilieschool probeert deze aansluiting buiten de instituties welzijn en zorg om te realiseren. Via de Grootfamilieschool wordt het zorg- en welzijn verlenend vermogen van leden van de Grootfamilie Nieuwe Stijl versterkt, ook wel het participierend vermogen genoemd. Bij de Grootfamilieschool leren we Grootfamiliecoaches hoe zij leden van een Grootfamilie kunnen voorbereiden op (professionele) welzijn- en zorgcontacten. Concreet gaat dat om een aantal onderwerpen.

Allereerst wordt lesgegeven over het ontkoppelen van 'wit' en macht (Ryde, 2011). Professionele hulpverleners noch immigranten, vluchtelingen en expats zijn zich van deze koppeling bewust. Bewustzijn hierover verbetert de werkrelatie tussen deze (groep) burgers en professionele hulpverleners.

In de tweede plaats zal de staf van de Grootfamilieschool inclusief werken conform spelregels van diversiteit charters (Diversity Charters across the EU, zie bijlage 1 voor definitie) om zo het goede voorbeeld te geven.

In de derde plaats wordt immigranten en vluchtelingen uitgelegd dat zij welzijn- en zorgprofessionals moeten uitleggen hoe zij vinden dat de aansluiting met hen zou moeten verlopen (Steinmetz, 2011). Want immigranten, vluchtelingen en expats gaan liever samen met andere Grootfamilieleden en etnische burens naar een welzijn- en zorgprofessional dan alleen (Zoutendijk, 2008).

In de vierde plaats wordt immigranten en vluchtelingen geleerd dat 'Hollanders' een andere stresstaal hanteren dan zij dat doen. Een 'Hollands' voorbeeld is de klacht "pijn in de onderrug" wat te maken heeft met spanningen op het werk (De Jong et. al. 2010). Een Afghaans voorbeeld is Deltanghi (dat betekent de ruimte waar mijn hart zich in bevindt is te klein). Een Marokkaans voorbeeld is I-berd (koude) en Emel (klachten over mieren). Een Turks voorbeeld is Hafakan (een cultuurgebonden syndroom of een lichamelijke manifestatie van angst). Door bij immigranten en vluchtelingen aan verschillen tussen stresstalen aandacht te besteden stimuleren we dat activiteiten van welzijn- en zorgprofessionals beter aansluiten (Steinmetz, 2015). Via meer kennis over stresstalen kunnen medische behandelingen verder beter aansluiten bij ernstige klachten van immigranten en vluchtelingen.

In de vijfde plaats krijgen immigranten, vluchtelingen en expats les over crossculturele communicatie. Cultuur, afkomst, en andere diversiteitskenmerken bepalen tot mede de stijl van communiceren. Tegenstellingen in crossculturele communicatie zijn o.m. koud-warm, gesloten-open, direct-indirect.

In de zesde plaats wordt immigranten, vluchtelingen en expats uitgelegd welke medische modellen de westerse samenleving hanteert en wat mogelijke verschillen zijn met medische modellen die zij in hun moederland hanteren (Steinmetz, 2013). Zo voorkomen we wantrouwen van immigranten en vluchtelingen ten opzichte van de westers medische zorg (Turkse immigranten en expats laten zich in Turkije opereren omdat de gezondheidszorg daar beter aansluit bij de eigen opvattingen over zorg). Dat er psychische en somatische verschillen zijn tussen immigranten, vluchtelingen en 'Hollanders' wordt aangetoond in het ABCD-onderzoek van het AMC (gestart in 2001).

Hoe kan de Grootfamilieschool bijdragen aan een betere aansluiting op het onderwijs

De Grootfamilieschool zorgt ervoor dat onderwijs, werk en maatschappelijk geluk beter gaan aansluiten bij kinderen en jongeren van immigranten en vluchtelingen (Ooijevaar, 2010; Crul, 2015; Dronkers et. al 2016; Raaijmakers et. al. 2015). Onderwerpen die nog niet eerder aan bod zijn gekomen, komt hieronder aan bod.

Allereerst kan via de Grootfamilieschool -als niet gouvernementeel initiatief- ongelijkheid worden aangepakt tussen niet-westerse immigranten en hoogopgeleide 'Hollanders' die toetreders zijn op de arbeidsmarkt (Raaijmakers et. al. 2015). Dat kan door immigranten en vluchtelingen op deze ongelijkheden voor te bereiden en toe te rusten met vaardigheden om deze ongelijkheden te overbruggen (= versterken van omgaan met tegenslagen en veerkracht).

In de tweede plaats kan via de Grootfamilieschool beroepsvoorlichting worden gegeven aan alle leden van de Grootfamilie. Zo kan gestimuleerd worden dat immigranten en vluchtelingen zich als personeel in het onderwijs aanmelden. Waarmee het probleem dat Driessen (2014) schetst wordt aangepakt, namelijk dat het aantal 'niet-westerse' leraren in Nederland bijzonder laag is. In 2009

(recentere gegevens ontbreken) was slechts 3,7% van het personeelsbestand in het primair onderwijs niet-westers immigrant; in het voortgezet onderwijs ging het om 4,7%. Daarbij dient te worden aangetekend dat een groot deel van hen niet als leraar voor de klas staat, en al helemaal niet in het management zit, maar een ondersteunende functie heeft. De percentages immigranten leraren steken schril af tegen die van immigranten leerlingen: in het schooljaar 2009/2010 was 11% van de leerlingen in het basisonderwijs een zogenoemde CUMI-leerling (culturele minderheid) en 15% van de leerlingen in het voortgezet onderwijs niet-westers immigrant (CBS, 2012, 2013).

In de derde plaats wordt in de Grootfamilieschool aandacht besteed aan het aanleren van individualistische- en collectivistische competenties (w.o. gezondheidsvaardigheden). Opvoeders leren zo nog beter balanceren tussen opvoeddoelen en daarbij horende competenties, zoals loyaal zijn aan de Grootfamilie (collectivistisch) en autonomie aanleren (individualistisch) wat bijvoorbeeld in het onderwijs nodig is (Tamis-LeMonda et. al. 2007).

Aanbevelingen

Onze belangrijkste aanbeveling is dat het reguliere onderwijs binnen de gestelde kwalificatieprofielen/ dossiers MBO en HBO deze opleiding voor een Grootfamiliecoach weet te integreren in haar bestaande opleidingen. Onze tweede aanbeveling is zorg dat evalueren bij de Grootfamilieschool hoog in het vaandel staat door regelmatig behaalde competenties van deelnemers te evalueren om die vervolgens te kunnen verwerken in het portfolio "Leren voor het Leven".

Literatuur

ABCD onderzoek AMC (gestart in 2001):

<https://www.amc.nl/web/Research/Overview/Departments/Public-Health/Public-Health/Current-research/Social-epidemiology/ABCD-studie.htm>.

Amsterdam zijn we samen: Aanvalsplan armoede Amsterdam. Gemeente Amsterdam, juni 2015.

Bhui, Kamaldeep S., Owiti, John A., Palinski Andrea, Ascoli Micol, Jongh Bertine De, Archer Jane, Staples Pat, Ahmed Nilu & Ajaz Ali (2015) A cultural consultation service in East London: Experiences and outcomes from implementation of an innovative service, *International Review of Psychiatry*, 27:1, 11-22, DOI: 10.3109/09540261.2014.992303.

Crul, M. (2015) 'Super-diversity vs assimilation: how complex diversity in majority-minority cities challenges the assumptions of assimilation.' *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Routledge Taylor & Francis Group: 1 t/m15.

Driessen, Geert (2014). Allochtone leraren en prestaties van allochtone leerlingen. FORUM onderzoek (zie <http://www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2014-allochtone-leraren-driessen.pdf>)

Dronkers, Jaap; Elffers, Louise; Karsten, Sjoerd; Velden, van der, Rolf en Werfhorst, van de, Herman (2016). Groeiende ongelijkheid vraagt om ingrijpen. *S&D*, Jaargang 73, Nummer 2, April 2016

Eichbaum Quentin, (2015). The Problem With Competencies in Global Health Education. *Academic Medicine*, Vol. 90, No. 4 / April 2015

EU-charter: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

Ftitache, Bouchra (2015). Psychosocial and educational adjustment of ethnic minority elementary school children in the Netherlands. Academisch proefschrift VU Amsterdam.

Goedhuys, Mariëtte; König, Tirza & Geertjes, Kathleen (2010). Verkenning niet-westerse derde generatie. Centraal Bureau voor de Statistiek. Den Haag/ Heerlen.

Harabulut, Sadet & Marcouch, Ahmed (vergaderjaar 2015-2016). Tweede Kamer. Nr. 125 Motie van de leden Harabulut en Marcouch. 32 824 Integratiebeleid

Jansen, Wiebren, S.; Otten, Sabine and Zee, van der Karen I. (2015). Being part of diversity. The effects of an all-inclusive multicultural diversity approach on majority members perceived inclusion and support for organizational diversity efforts. *Group Processes & Intergroup Relations*. 5 December 2014.

Jong, de, Joop & Colijn, Sjoerd (redactie). *Handboek Culturele Psychiatrie en Psychotherapie*. De Tijdstroom (pagina 68).

Ooijevaar, Jeroen (2010). Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs. *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2010.

Raaijmakers, Niels; Thijssen, Lex; Gesthuizen, Maurice; Wolbers, Maarten (2015). Achterstanden van niet-westerse immigranten op de arbeidsmarkt onder hoger opgeleide toetreders. *Mens en maatschappij*, Volume 90, Number 1, February 2015, pp. 73-102(30).

Romer, René (2015). De 'WIJ' samenleving lijkt verder weg dan ooit: Met de belevingswereld van talrijke burgers uit onze gemixte samenleving wordt nauwelijks rekening gehouden. *Volkskrant*, 22 januari 2015.

Ruiter, de, Jan Jaap (2010). De toekomst van de vierde generatie moslims in Nederland. Zie <http://www.nieuwwij.nl/verdieping/de-toekomst-van-de-vierde-generatie-moslims-in-nederland/>

Ryde, Jude (2011). Issues for white therapists. *The Handbook of Transcultural Counselling & Psychotherapy*. Edited by Colin Lago. Open University Press, page 94-105.

Steinmetz, C.H.D. & Bout, L. Langs transcultureel perspectief: Nederlandse immigranten en de falende psychosociale en psychische hulpverlening (2011). *Maatwerk*, jaargang 11, nummer 4, p. 10-13.

Steinmetz, C.H.D. Gökçen, G. & Jagt, Van der J. Transculturele Intake en gevolgen voor volwassenen en kinderen. (2013).

Steinmetz, Carl H.D. & Van den Berg, Jette C. (2015). De Grootfamilie aan Zet. De participatiemaatschappij in het klein. www.pumbo.nl

Steinmetz, Carl H.D. (2015). Erkenning van psychische problemen onder Afghanen in Nederland. Kansen voor netwerk gericht werken. In *Maatwerk*, 2015 februari nummer 1: pagina 26 t/m 28.

Steinmetz, Carl H.D. & Soomeren, Paul van (2015). Zorg Participatie: windje mee of in zwaar weer? In *socialbestek: tijdschrift voor werk, inkomen en zorg*, 2015 april/ mei, nummer 2, jaargang 77: pagina 34 t/m 36.

Tamis-LeMonda Catherine S, Way Niobe, Hughes Diane, New York University; Hirokazu Yoshikawa, Harvard University; Kalman Ronit Kahana and Niwa, Erika Y., New York University (2007). Parents' Goals for Children: The Dynamic Coexistence of Individualism and Collectivism in Cultures and Individuals. *Social Development*, **17**, 1, 2008. © Blackwell Publishing Ltd. 2007.

Tasan-Kok, Tuna; Kempen, van, Ronald; Raco, Mike & Bolt, Gideon (2014). Towards Hyper-Diversified European Cities: A Critical Literature Review. See: <http://www.urbandivercities.eu>

Zoutendijk, Joanne (2008). Etnische Matching bij Slachtofferhulp: Het belang van etnische matching bij Turkse en Antilliaanse cliënten van Slachtofferhulp Nederland. Universiteit Utrecht & Instituut voor Psychotrauma. Master Thesis Klinische Psychologie.

Bijlage 1: begrippen gedefinieerd

All-inclusive multiculturalisme. All-inclusive multiculturalisme richt zich op inclusie van majority-minority groepen ('Hollanders') en alle andere minderheidsgroepen. All-inclusive multiculturalisme richt zich op het erbij horen en willen voldoen aan de doelen van de gemeenschap. All-inclusive multiculturalisme is een alternatief voor "Kleurenblind" (het maakt niet uit waar een burger vandaan komt, een ieder krijgt dezelfde kansen. In de praktijk is dit nadelig voor nieuw- en oudkomers) en "Kleurrijk/ multiculturele aanpak" (Dat betekent werken met etnisch divers beleid. Dit pakt nadelig uit voor 'Hollanders') (Jansen et. al. 2015).

Bicultureel. Bicultureel komt uit de acculturatie literatuur. In principe zijn er vier varianten van moeder- en vadercultuur denkbaar, namelijk sterk- sterk, sterk- zwak, zwak-sterk en zwak-zwak. (zie de Jong et.al, 2010).

Collectivistische competenties. "Opvoeders in culturen die collectivistisch zijn, stimuleren onderlinge afhankelijkheid en verbondenheid. De impliciete waarden bij de ontwikkelingsopgave "Verbondenheid" bij kinderen zijn: A) verbondenheid met de familie en andere nabije relaties (ik wil dat hij een actief mens is, dat hij van zijn familie houdt en zijn moeder niet vergeet), B) oriëntatie op de grotere groep (goed in staat is om met andere kinderen om te gaan, in staat is om te delen en te socialiseren/ zich te vermaken ... en anderen te helpen), C) respect en gehoorzaamheid (als er geen respect is dan is dat een slechte zaak, dat weet je wel. Luisteren en gehoorzamen dat is belangrijk). Bij het opvoeden van kinderen wordt een onderscheid gemaakt tussen 'horizontaal' en 'verticaal' collectivisme. Horizontaal impliceert gelijkheid tussen leden van het collectief terwijl verticaal betrekking heeft op ongelijke machtsverhoudingen die met gehoorzaamheid en respect worden afgedwongen (Tamis-LeMonda et. al. 2007)".

EU-charter. "The European Commission recognises that **diversity charters can contribute to fighting discrimination in the workplace and to promoting equality**. Therefore it is funding a platform for EU-level exchange between organisations promoting and implementing national diversity charters. The platform is part of a larger project which aims at supporting voluntary initiatives promoting diversity management in the workplace. The EU-level exchange platform allows the promoters of the existing diversity charters to meet on a regular basis, to share their experiences and develop common tools. Zie http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

Expat. Een expatriate of afgekort expat is iemand die tijdelijk in een land verblijft met een andere cultuur dan die waarmee hij is opgegroeid. Meestal zijn ze daarbij uitgezonden door hun werkgever, hoewel sommigen ook zelf direct bij een buitenlandse werkgever solliciteren. Ze dienen niet te worden verward met [immigranten](#). Zie <https://nl.wikipedia.org/wiki/Expatriate>

Grootfamilie. De Grootfamilie vormt sinds het bestaan van de mensheid de basis van iedere gemeenschap. Een Grootfamilie bestaat uit 3-4 en soms 5 generaties. Oorspronkelijk komt de definitie van de Grootfamilie vooral voor in de niet-westerse Grote Wereld. Grootfamilies worden in het Engels Extended Family, Joint Family en Stem Family genoemd. De Extended Family komt vooral in Afrika, Azië (met uitzondering van India) en Zuid-Amerika voor. De Stem-Family treffen we vooral in Europa aan. De Joint-Family zien we in India, Bali en Suriname bij de Hindoestanen. Een

Grootfamilie is meer dan de directe familie. Onder een Grootfamilie verstaan we alle familieleden en aangetrouwden rond een gezin. Dus de grootouders van beide zijden, moeder en vader, hun kinderen, ooms, tantes, neefjes, nichtjes, partners en kleinkinderen. Bij veel mensen kunnen we teruggaan tot de overgrootouders. Dan beslaat een Grootfamilie vier generaties. In totaal kan het dus gaan om zo'n veertig tot zeventig mensen. Bij Afro-Amerikanen is de omvang van een Grootfamilie tussen de 70-110 personen (Martin & Martin, 1978).

Hyperdivers. Onder hyperdivers staan we steden die niet alleen sociaaleconomisch, sociaal en etnisch divers zijn maar ook qua leefstijl, houdingen en activiteiten. Hyperdiverse wijken in steden zijn vaak gebieden waar de huurprijs relatief laag is, waar nieuwkoers de stad binnenkomen en waar mensen graag naast en met elkaar leven. In deze gebieden gaat de sociaalpsychologische contact hypothese op voor het contact tussen burgers en verdringt de Ons Soort Mensen (OSM) hypothese die veronderstelt dat burgers alleen omgaan met OSM mensen (Tasan-Kok, Tuna et. al. 2014).

Individualistische competenties. In het culturen waar individualistische waarden belangrijk zijn, zorgen ouders ervoor dat hun kinderen zich ontwikkelen tot onafhankelijke en autonome individuen met fragile banden met de sociale groep (Tamis-LeMonda et. al. 2007). Sleutelwaarden van het individualisme zijn: "A) persoonlijke keuze (dat is waarom ik kinderen laat beslissen wat zij willen. Als ik iets wil en zij willen het niet dan hoeven ze het niet), B) intrinsieke vormen van motivatie en doorzettingsvermogen (je weet het, het maakt niet uit wat er gebeurt, blijf positief, je weet wel optimisme), C) zelfvertrouwen (dit is de manier waarop je het leert, hou van wie en wat je bent) en D) zelf-ontplooiën (ik zou niet willen dat hij denkt dat hij het niet kan hebben, dat hij het niet kan uitvoeren of dat hij het niet kan vervolmaken).

Immigrant. Een immigrant is een inkomend landverhuizer. In tegenstelling tot een toevallige bezoeker of reiziger wenst een immigrant zich voor langere tijd in het land te vestigen. De immigratie betekent "in-migratie" in een land, en is het omgekeerde van emigratie, hetgeen "weg-migratie" betekent. Zie: <https://nl.wikipedia.org/wiki/Immigratie>. Intussen is er een tweede, derde en vierde generatie immigranten. De verwachting was altijd dat bij de vierde generatie de moederland cultuur zou uitdoven. Praktijk en verwachtingen komen niet overeen. Zie bijvoorbeeld de CBS studie (Goedhuys et. al. 2010) dat de volgende uitspraken doet: 1) de niet-westerse derde generatie groeit snel, de laatste jaren rond 10 procent per jaar. Het is een zeer jonge bevolkingsgroep, 80 procent is jonger dan 15 jaar, 2) er zijn meer voortijdig schoolverlaters (15–22 jaar) onder de niet-westerse derde generatie dan onder autochtonen en 3) de niet-westerse derde generatie volgt vaker volwassenenonderwijs dan de autochtonen en de niet-westerse allochtonen. Dat geldt ook voor het beheersen van de Nederlandse taal. De Ruiter (2010) zegt: "De Turken van nu in Nederland houden veel meer vast aan hun eigen taal dan de Marokkanen. Derde generatie Turken spreken en gebruiken Turks en Nederlands in gelijke mate en derde generatie Marokkanen spreken toch vooral Nederlands en slechts in bescheiden mate Arabisch of Berbers".

Superdivers. De term superdivers is in 2007 door Steve Vertovec geïntroduceerd. Allereerst houdt de term in een toegenomen diversiteit in Etnische groepen in Europese steden. In de tweede plaats staat het begrip voor de grootst aanwezige minderheid, namelijk de autochtone bevolking. In de derde plaats is er in een superdivers gebied (wijk of stad) geen enkele etnische groep die een meerderheidspositie inneemt. In de vierde plaats staat superdivers voor een hoger niveau van analyse dat uitstijgt boven een enkel niveau van diversiteit (Cruel, 2015).

Vluchteling. Een specifieke groep immigranten zijn vluchtelingen. Zij vragen asiel aan in het land waarheen zij wensen te emigreren. In veel Westerse landen wordt enkel politiek asiel erkend. Dat wil zeggen dat economische motieven van vluchtelingen niet in aanmerking worden genomen voor de asielaanvraag. Enkel politieke vervolging of oorlogsgeweld worden als geldige redenen gezien voor het verlenen van asiel. Zie <https://nl.wikipedia.org/wiki/Immigratie>