



Hoe ondersteun je jongeren in Cafe Europe?

**Handleiding voor jongeren-
werkers en vrijwilligers:
Interculturele competenties:
Culturele sensitiviteit**



**Cafe
Europe**



Medegefinancierd door
de Europese Unie

Inhoudsopgave

Leerdoelen en leerresultaten	3
Inleiding	4
Het IJsberg Model	5
Cultuur en identiteit	6
Ontwikkelen van culturele sensitiviteit	7
Wat is DMIS?	8
Culturele stereotypen	10
Hoe stereotyperen we?	10
Hoe beïnvloeden stereotypen ons?	11
Voorkomen van stereotypen	12
Leren over andere culturen	13
Extra linkjes	14

Project (2020-1-NL02-KA205-002961)

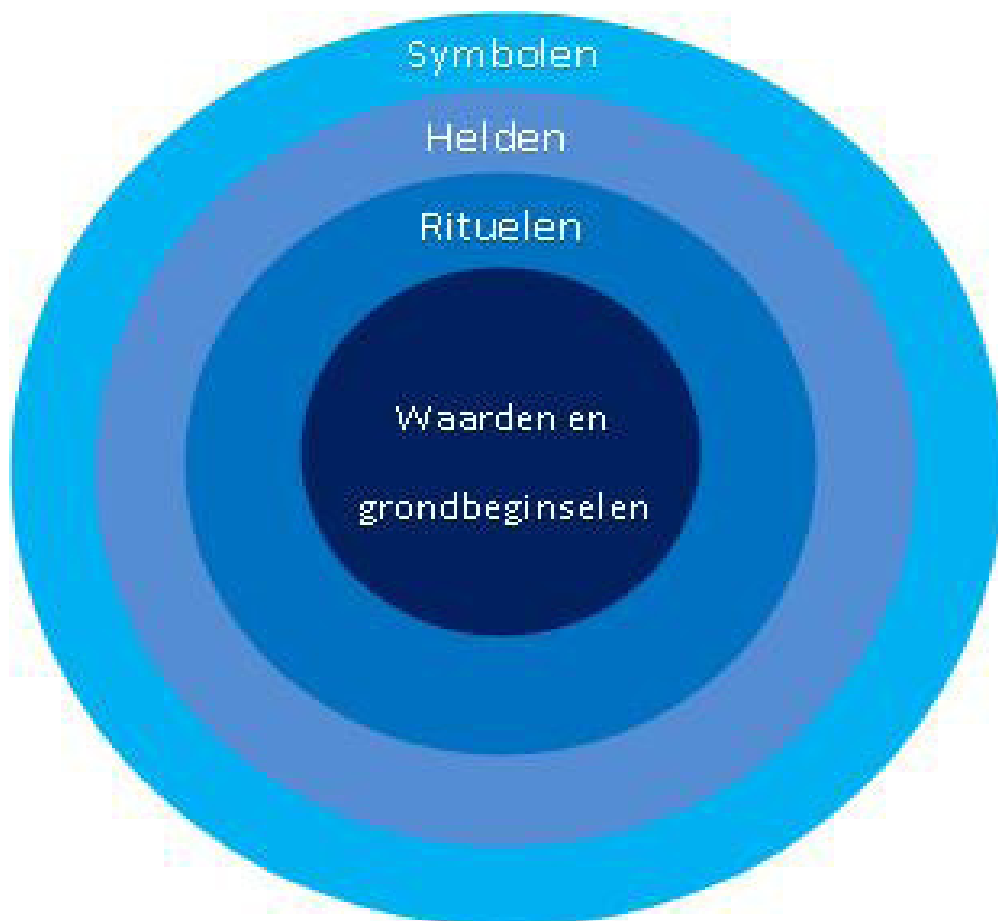
De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.

Leerdoelen en leerresultaten

Het lezen van dit hoofdstuk heeft als doel om jongerenwerkers en vrijwilligers kennis aan te bieden over wat de lagen van een cultuur zijn, hoe een culturele identiteit bepaald wordt door je eigen cultuur, de ontwikkelingsfasen van culturele sensitiviteit bij individuen en hoe vooroordelen en stereotypes te ontdekken bij jezelf en deze tegen te gaan door het ontwikkelen van tolerantie en culturele sensitiviteit.

Het inzetten van de kennis uit dit hoofdstuk heeft als doel om handvatten te bieden aan jongerenwerkers en vrijwilligers in het definiëren van het begrip 'cultuur' en de daarbij behorende lagen. Ook heeft het als doel om inzicht te krijgen in hoe elementen van een cultuur invloed hebben op de culturele identiteit.

Als laatste heeft dit hoofdstuk het doel culturele competenties aan te leren die gaan over het vergroten van het bewustzijn over hoe stereotypen en vooroordelen ons gedrag en attitude kunnen bepalen die op zichzelf weer invloed uitoefenen op iemands culturele sensitiviteit.



Inleiding

Hofstede definieert cultuur als 'een collectieve programmering van het menselijk brein dat de leden van een groep mensen onderscheidt van anderen'. In deze zin is cultuur een systeem van collectief omarmde waarden en normen.

Hofstede heeft voor het verklaren van het begrip cultuur het 'ui-model' ontwikkeld. Volgens dit model bestaat een cultuur namelijk uit verschillende lagen, net zoals een ui.

Elke cultuur is uniek, complex en heeft een eigen persoonlijkheid met daarbij behorende gedragingen, omgangsvormen en manieren van communiceren met de wereld. Het is geen statisch begrip, wat inhoudt dat het kan veranderen over tijd en dat een persoon tegelijkertijd van meerdere culturen deel kan uitmaken.

Ook is een cultuur een aangeleerd concept. Vanaf de geboorte heeft niemand namelijk een idee van welke cultuur hij/zij/hen onderdeel uitmaakt. Dit leren we naarmate we ouder worden door interacties, observaties en imitaties wat resulteert dat het verweven raakt en invloed uitoefent op ons dagelijks leven op verschillende levels, bijvoorbeeld: nationaliteit, etniciteit, religie, taal, gender, generaties en sociale status.

Silent Floor Discussion: Gebruik deze effectieve activiteit om in gesprek te gaan over wat cultuur betekent voor een ieder.: <https://practice-school.eu/activity3-silent-floor-discussion/><https://practice-school.eu/activity3-silent-floor-discussion/>

Bekijk de video om te leren hoe je de Silent Floor Activity kunt faciliteren: https://www.youtube.com/watch?v=obw_aKoFWEE

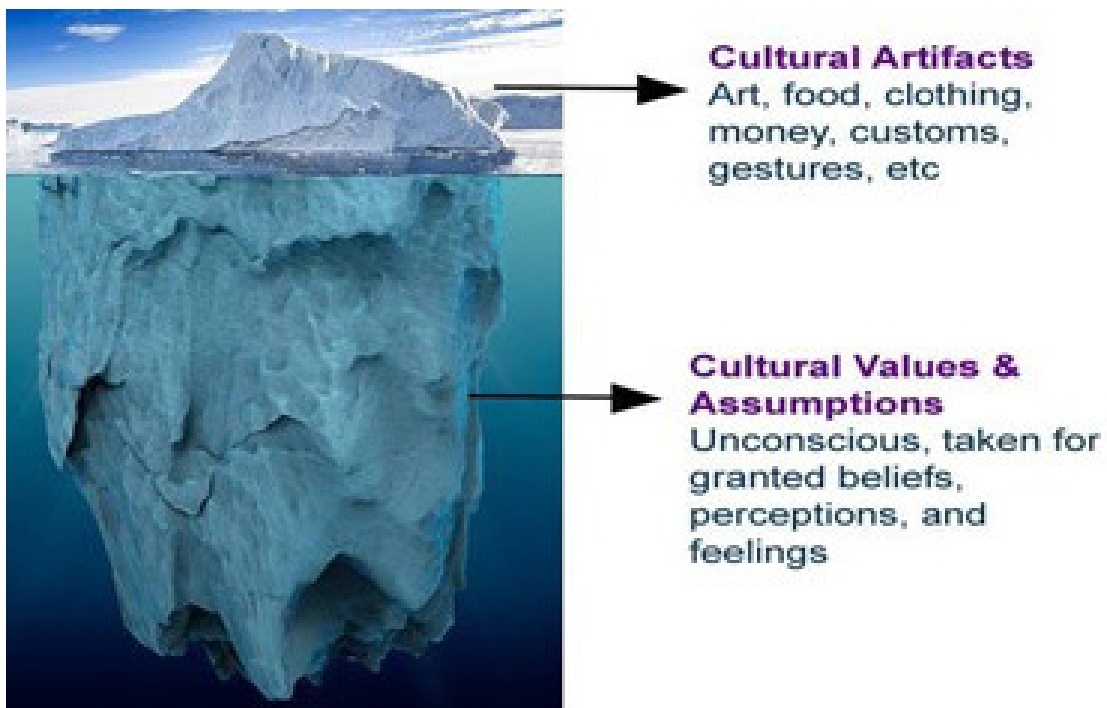
Lagen van cultuur: het Ijsbergmodel

Het Ijsbergmodel van cultuur is ontwikkeld door antropoloog Edward T. Hall om de lagen van cultuur te verklaren. In dit model zijn de (voor de maatschappij) zichtbare elementen van cultuur, zoals kleding en eetgewoonten, zichtbaar in de bovenste laag van de ijsberg. De minder (voor de maatschappij) zichtbare elementen van cultuur, zoals waarden en normen, zitten in het onderste gedeelte van de ijsberg.

Ondanks dat bepaalde elementen van de ijsberg onder water liggen, betekent dat niet dat het minder belangrijke lagen van een cultuur zijn. Ze zijn juist essentieel om te begrijpen hoe een cultuur in elkaar steekt. In interculturele dialogen loopt het ook vaak mis als er geen/weinig kennis of onbegrip is voor de verschillende (onzichtbare) lagen van de andere cultuur.

Oefening: Reflecteer op het concept of begrip 'cultuur':

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/culture-introduction-to-icl.217/>



Vragen voor zelfreflectie:

Zie je ook aspecten van onder de waterlijn die misschien aspecten van boven de waterlijn beïnvloeden?

Hoe vormen jouw normen en waarden de manier hoe je met mensen omgaat en communiceert?

Cultuur en identiteit

Onze culturele context vormt ons leven in hoe we naar de wereld kijken, hoe we denken, handelen, problemen oplossen en relaties aangaan.

Vaak zijn we ons niet bewust van onze waarden, normen en overtuigingen totdat we geconfronteerd worden met iemand die onderdeel is van een andere cultuur.

Mensen die geboren worden en opgroeien in verschillende culturen ontwikkelen vaak ook verschillende ‘mindsets’. Bewustwording over verschillende culturen wat uitgroeit naar culturele sensitiviteit draagt bij aan het voorkomen en verminderen van het over willen dragen van onze eigen overtuigingen, normen en waarden aan andere culturen.

Doe de oefening “The Onion of Identity” om je bewustzijn te vergroten over de verschillende lagen van jouw identiteit:

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/identity-individual-differences-the-onion.540/>

” Identity wheel”: Nadenken en reflecteren over jouw sociale identiteit: <https://papyrus-project.org/self-exploratory-activities/>

Voor deze activiteit is het de bedoeling dat je het format the Social Identity Wheel download en gebruikt. Dit kan via de volgende link: <https://drive.google.com/file/d/0B1LMx4iTxnPQcnpqT2RlY1FzVzA/edit>

Vragen voor zelfreflectie:

Wanneer je kijkt naar je eigen cultuur, kun je daarvan de meest belangrijke elementen benoemen die jouw culturele identiteit hebben beïnvloed/gevormd?

Hoe is jouw gedrag en houding gevormd door jouw eigen cultuur en identiteit wanneer je aan het werk was met een diverse groep? Hoe ga je daar mee om?

Ontwikkelen van culturele sensitiviteit

De eerste stap in het verbeteren van culturele sensitiviteit is om inzicht te krijgen in de culturele kenmerken, geschiedenis, overtuigingen en gedragingen van andere etnische of culturele groeperingen. Dit gaat dus om het vergaren van kennis.

De volgende stap gaat over 'cultureel bewustzijn', wat het begrijpen van en ruimdenkend opstellen tegenover andere groepen inhoudt. Een houding waarmee je openstaat voor het veranderen van je culturele houding is hierin van belang.

Na deze stap kom je aan bij het begrip 'culturele sensitiviteit', wat betekent dat je afweet van en accepterend bent tegenover culturele verschillen zonder dat je een waarde of oordeel koppelt aan deze verschillen. Culturele sensitiviteit helpt juist om de vooroordelen, aannames en barrières tegenover anderen uit de weg te helpen zodat contact en (h)erkenning tussen elkaar mogelijk wordt.

Wanneer we in contact komen met mensen van verschillende culturen is het de bedoeling dat we inzicht krijgen in die cultuur, maar ook dat we ons bewust worden van onze eigen culturele invloeden en vooroordelen. We tonen respect richting de ander om zo bekwaam te worden in het voeren van interculturele dialogen.

Reflecteer op jouw interculturele competenties en ga op zoek naar zowel jouw sterke punten als groeimogelijkheden hierin:

<https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/ICCTool2014/ICToolGB.pdf>



Wat is DMIS?

DMIS staat voor Developmental Model of Intercultural Sensitivity

Het raamwerk van de Bennett schaal kan als tool worden ingezet om begrip te krijgen voor de verschillende fases en barrières in culturele sensitiviteit. Dit met het doel om de verschillen in cultuur als normaal (en niet als barrière) te zien en te integreren en internaliseren in iemands identiteit.



A. Etnocentristische fasen

De eerste 3 fasen van Bennett's model beschrijven het erkennen en aanpakken van houding en overtuigingen die onze eigen cultuur in het midden/centrum plaatsen van onze wereld.

1. Ontkenning: "Mijn cultuur is de enige juiste; waarom doet niet iedereen zoals ze dat doen in mijn land?"

In deze fase ziet iemand zijn visie op de wereld als de enige juiste. Er is geen tot weinig oog voor andere culturen en hier is ook geen interesse voor.

2. Verdediging: "Mijn cultuur is superieur in vergelijking met die van de anderen."

De eigen cultuur wordt gezien als de enige juiste en de best ontwikkelde. Deze fase wordt gekenmerkt door negatieve stereotypering en wij-zij-denken. Mensen in deze positie voelen zich bedreigt

door andere culturen en culturele verschillen. Dit resulteert in dat ze erg kritisch en denigrerend zijn tegenover andere culturen.

3. Minimaliseren: "ik minimaliseer verschillen en focus alleen op de overeenkomsten met mijn cultuur."

Tijdens deze fase gaan mensen overeenkomsten zien tussen hun eigen cultuur en die van anderen. Ook krijgen ze (h) erkennen voor verschillen in aspecten als voedsel, kleding, geld etcetera. Ze willen hun overtuigingen en gedragingen overbrengen aan anderen om hen zo te 'corrigeren'. Dit ook om de verwachting die er is over de overeenkomsten tussen de eigen cultuur en die van anderen 'waar te maken'.

B. Ethno relativistische fasen

4. Acceptatie: “Ik ben mij bewust van de diversiteit in cultuur, ondanks dat ik mij niet in elke cultuur kan vinden”

In de eerste fase van het ethno relativisme gaan mensen andere culturen (h)erkennen zonder deze positief of negatief te labelen. Ondanks dat hun gedrag nog niet aangepast is aan een culturele context, geloven ze wel dat er meerdere, gelijkwaardige wereldvisies bestaan.



5. Aanpassing: “Ik zie de wereld door de ogen van de ander”

Individueel beginnen competent te worden in communicatie met mensen van andere culturen. De belangrijkste vaardigheid in deze fase is het vermogen om de wereld door de ogen van een ander te zien. In dit stadium hebben ze empathie ontwikkeld, één van de belangrijkste in interculturele communicatieve vaardigheden, het in staat zijn om bewust over te schakelen naar een ander cultureel perspectief.

6. Integratie: “Ik schakel gemakkelijk tussen verschillende culturele wereldbeelden”

Mensen die deze fase bereiken, kunnen anderen helpen verschillende culturen te begrijpen, waarden verschillende culturen en kunnen hun culturele perspectieven combineren met die van andere culturen. Ze zijn ook bekwaam in het rekening houden met meerdere culturele referentiekaders bij het evalueren van een bepaalde situatie.



Culturele stereotypen

“Het is makkelijker om een atoom te splitsen dan een vooroordeel.” - Albert Einstein

We nemen verschillende culturen waar via ons eigen referentiekader, wat maakt dat we geneigd zijn om te oordelen over het gedrag van anderen. Dit doordat we deze gedragingen waarnemen door een bril die gebaseerd is op onze waarden, normen, overtuigingen en culturele raamwerk. Dit maakt het daarom ook zo van belang om ons hier bewust van te zijn wanneer we werken aan interculturele competenties.

Een *stereotype*, wat zowel positief als negatief kan zijn, is een foutief idee of gegeneraliseerde overtuiging van een onderwerp of groep mensen wat gebaseerd is op hoe het/ze vanuit de samenleving worden waargenomen. Dit stereotype kan zowel in het geheel of gedeeltelijk juist of onjuist zijn en kan veel vertellen over de overtuigen, normen en waarden van de persoon/personen van wie het komt.

Vooroordelen zijn stereotypen gecombineerd met emoties. Ondanks dat ze zowel positief als negatief kunnen zijn, zijn ze vaak gecombineerd met negatieve emoties jegens iemand of een groep mensen. *Discriminatie* is dan een uiting naar het handelen van deze vooroordelen. Negatieve stereotypen slaan over naar negatieve emoties en associaties die discriminatie in iemands handelen richting een ander als gevolg hebben.

Kijk naar de verschillende stereotypen en vooropgestelde ideeën waar internationale studenten mee te maken krijgen wanneer ze nieuwe mensen ontmoeten: https://www.youtube.com/watch?v=tqE4_sp2NhY

Hoe stereotypen we?

Een stereotype over een bepaalde groep of persoon is een vorm van een vooroordeel wat gebaseerd is op een vooropgestelde mening is die niet berust op waarheden of daadwerkelijke persoonlijke ervaringen. Deze stereotypen komen voort uit het feit dat mensen elkaar categoriseren/ in hokjes plaatsen, wat we leren van de mensen om ons heen, de norm die heerst in een samenleving, collega's, leeftijdsgenoten, TV, boeken, films en (sociale) media.

Als mensen zijn we geneigd om stereotypen te vormen wanneer we niet in staat of niet-welwillend zijn om nieuwe informatie te vergaren over een groep mensen van een cultuur die voor ons onbekend is.

De volgende activiteiten zijn gemakkelijk te implementeren en laten zien hoe mensen associaties vormen die leiden tot het ontwikkelen van stereotypen.

‘Cultionary’: Een groepsopdracht met tekenen en raden:<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/cultionary.1046>

‘Met wie zou je kunnen samenleven- of wonen?’ “Ontdekt de kracht van vooroordelen!”

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/whom-would-you-like-to-live-with.322/A>

Hoe beïnvloeden stereotypen ons?

Ondanks dat stereotypen vaak niet op waarheid berust zijn, versimpelen en verklaren ze wel onze sociale denkkader. Ze oefenen namelijk veel invloed uit op hoe mensen elkaar waarnemen en behandelen. Ook dienen ze vandaag de dag als een verklaring voor vooroordelen, onwetendheid, bevooroordeelde percepties over een groep mensen of een persoon, vervorming van herinneringen, en discriminatie.

“Stations of my life”: Deze activiteit heeft als doel om vooroordelen/negatieve houding richting mensen met een andere achtergrond dan jijzelf te verminderen: http://www.flam-project.eu/uploads/media/FLAM_handbook_EN_04.pdf, p.162

Vragen voor zelfreflectie:

Denk terug aan een tijd wanneer je een culturele aanname had over iemand: Hoe beïnvloedde dat de situatie?

En denk nu aan een tijd wanneer iemand een aanname had over jou gebaseerd op hun perceptie over jouw cultuur: welke aanname had deze persoon? Wat deed dit met jou en de situatie waarin je je begaf?

Stel je voor dat je met een diverse groep jongeren aan het werk bent: iemand uit de groep maakt een seksistische, discriminerende of racistische opmerking over iemand anders in de groep. Hoe ga je hiermee om?

Voorkomen van stereotypen?

“Prejudice is the child of ignorance.”

- William Hazlitt

Wees empathisch

Voorkom vooroordelen door mensen als individuen te leren kennen en zonder over hen te oordelen. Probeer ook in je achterhoofd te houden dat je hen behandelt zoals je zelf ook behandeld wilt worden.

Beoordeel jezelf op een eerlijke manier om erachter te komen en kritisch te zijn op je eigen aannames en vooroordelen
Breng je culturele achtergrond, opvattingen en gedragingen in kaart en probeer vervolgens hierover te reflecteren. Vraag jezelf af wat de invloeden ervan zijn op jezelf en je persoonlijke houding tegenover andere mensen of culturen.

Creëer een zero-tolerance houding tegenover discriminatie

Wanneer elkaar behandelen met respect en het hebben van een zero-tolerance tegenover elke vorm van discriminatie een hoge prioriteit heeft, zal dit positieve invloed hebben op het werkklimaat en de onderlinge verhoudingen en samenwerkingen tussen mensen.

Houd een open houding om aannames te voorkomen en oordelen uit te stellen
Het aangaan van echte, gelijkwaardige relaties met mensen van verschillende culturen helpt ons om hen te zien als ‘waardige’ mensen die behoren tot een sociale groep, maar die op zichzelf ook uniek is.

Accepteer en respecteer culturele verschillen

Zie de verschillen tussen mensen en culturen als iets positiefs en een weg naar mogelijkheden. Wanneer we bewuster en beter geïnformeerd zijn over culturele verschillen verminderen we niet alleen onze stereotypen, maar ‘vullen we ook onze rugzak’ met vaardigheden en kennis om anderen uit te dagen en bewust te maken van hun denkpatronen.

Vergroot je kennis over anderen

Het begrijpen van de historische en politieke context kan vooroordelen tegen gaan en ons versterken in het aanpakken van problemen rondom tolerantie, eerlijkheid en gelijkheid in onze relaties met mensen van andere culturen.

Interculturele sensitiviteit en het voorkomen van vooroordelen zijn belangrijke aspecten in het vormen van multiculturele teams. Stap 4 van “Hoe zet je een Cafe Europe op” biedt aanvullende informatie over team building!

Blijf jezelf de volgende vragen stellen om je zelfbewustzijn te vergroten:
Wat zijn mijn culturele overtuigingen en houding? Waarom heb ik deze?
Waar moet ik aan werken om bewustzijn te vergroten over mijn overtuigingen en houding richting anderen?
Kan ik mijn culturele gedragingen ‘aan de kant zetten’ of aanpassen om zo tolerant te zijn tegenover andere culturen?

Leren over andere culturen

Stel neutrale en niet-oordelende vragen. Observeer en luister actief naar de ander. Mensen zijn vaak enthousiast als het gaat over het praten over hun eigen cultuur.

Socialiseer. Leer mensen kennen en spendeer tijd met hen. Samen lunchen of dineren zijn goede mogelijkheden om meer begrip en waardering te ontwikkelen voor andere culturen en de overeenkomsten en verschillen met je eigen cultuur.

Ervaar andere culturen. Doe dit door het bezoeken van sociale, gemeenschappelijke en educatieve activiteiten zoals films kijken, religieuze evenementen, culturele panel discussies/speeches, festivals, kunst tentoonstellingen, workshops, seminars en lokale winkels.

Lees. Lezen over uitdagende en complexe thema's als integratie, racisme, armoede, haat en criminaliteit zorgen ervoor dat je inzicht krijgt in hoe mensen hun etniciteit, religie, cultuur en sociaaleconomische status ervoor zorgen dat er diversiteit is in levens(ervaringen) in verschillende groepen mensen.



Extra Linkjes

- De portfolio: is een online tool die helpt individuen, team en jongerenwerker in europa om beter begrip te krijgen over hun competenties en het efficiënt te ontwikkelen. <http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/online-portfolio>
- Voor wanneer je meer wilt lezen over cultuur, het leren over je eigen cultuur en de verschillende culturele aspecten die we hebben die soms zichtbaar zijn, maar waar we ons vaak niet van bewust zijn: <http://www.eycb.coe.int/edupack/08.html>
- De zichtbare elementen van cultuur: http://changingminds.org/explanations/culture/elements_of_culture.htm
- Voor wanneer je meer wilt lezen of een discussie wilt starten over hoe we allemaal te maken krijgen met het begrip identiteit, welke vorm dit voor onszelf aanneemt en hoe we naar de identiteit van een ander kijken: 'Stories told by young people' at: <http://www.eycb.coe.int/domino/04.html>
- Culturele stereotypering, verschillende typen stereotypen en hoe we deze kunnen voorkomen: https://docs.google.com/presentation/d/16b4jSmoLXAL9FsaD2f_XecqpLLtrypJJ0Ne9rxPreGU/edit#slide=id.g3986e8c883_0_183
- Vergroten interculturele bewustwording: <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/awareness-raising-intercultural->
- Autobiografie over hoe interculturele ontmoetingen verschillende interculturele educatieve activiteiten bevatten: <https://rm.coe.int/autobiography-of-intercultural-encounters/16806bf02d>
- 'No hate speech'-beweging: <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign>
- Education Pack, All different – All equal” (Council of Europe 2005). <https://rm.coe.int/1680700aac>
- Kompas: Een handleiding voor mensenrechteneducatie voor jongeren: <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>
- Curriculum “Feel like a migrant”, <http://www.flam-project.eu/index.php?id=11>
- 'Piramide van Haat' oefening: Onderzoek hoe pesten en discriminatie gebaseerd op stereotypen kan escaleren in daden van <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-pyramid-of-hate.393/>
- “ Living Library”: <https://www.coe.int/en/web/youth/living-library>

Voorbereid door



