



Ontmoeting van Culturen

Culturele aanpassingsproblemen van ontwikkelingswerkers
benaderd vanuit het contextuele gedachtegoed

Corine Clavero-Bouwman | Masterproef Master Contextuele Hulpverlening
Christelijke Hogeschool Ede | Begeleider: Dr. J. M. Praamsma | November, 2016

Voorwoord

Mijn computer is bijna niet meer weg te denken van de eetkamertafel. Daarom heen liggen boeken, papieren en pennen uitgestald. De fruitschaal is permanent verplaatst naar een plek bovenop de boekenkast. Die vertoont op zijn beurt de lege gaten van de ontbrekende boeken die op de eetkamertafel liggen.

Uren heb ik doorgebracht met lezen, schrijven, labelen en coderen. Soms met frustratie, maar tot mijn eigen verbazing vooral met vreugde. Ik had nooit gedacht dat ik het zo leuk zou vinden om een onderzoek te doen.

Het onderwerp ‘culturele aanpassingsproblemen’ heeft zich voor mijn ogen afgespeeld. In 2012 ben ik, na zelf 12 jaar in het buitenland gewoond te hebben, teruggekomen met mijn gezin naar Nederland. Ik ben het enige gezinslid dat in Nederland geboren is. Mijn man en 2 kinderen zijn in Chili geboren. Van deze 12 jaar heb ik 8 jaar in Chili gewoond. Mijn eigen ervaringen met culturele aanpassingsproblemen en het onderzoek hebben mij persoonlijk geholpen om ruimte te kunnen geven aan het proces van culturele aanpassingen van mijn man. Daarnaast ben ik mijn eigen culturele aanpassingsproces in Chili beter gaan begrijpen en heeft het mij nieuwe en verrijkende inzichten gegeven in het werken met ontwikkelingswerkers.

Terwijl ik achter mijn computer zat om de theorie van culturele aanpassingsproblemen te ontrafelen zat mijn man op onze slaapkamer Nederlands te leren en heel wat theorie rondom de Nederlandse samenleving in zijn hoofd te stampen. Ik deed de theorie en hij deed de praktijk, het zich daadwerkelijk laten veranderen door een cultuur die zo anders is dan Chili. Dit onderzoek is tijdrovend en zwaar voor me geweest, de combinatie van gezin met opgroeiende kinderen, werk, studie en mijn weg weer in Nederland vinden is een hele kluit geweest, maar het weegt niet op tegen het proces waar mijn man doorheen is gegaan. De computer heb ik bij tijden kunnen uitzetten, maar culturele aanpassingsproblemen kun je niet ontvluchten. Dit onderzoek draag ik dan ook op aan mijn man Yerko.

Als eerste wil ik Yerko bedanken voor het feit dat hij de moed heeft gehad om in mijn land te komen wonen, niet wetend wanneer hij weer voet op Chileense bodem zal zetten.

Ook bedank ik hem voor de mogelijkheid die hij mij heeft gegeven om deze opleiding te volgen en voor zijn geduld als ik telkens met mijn neus in de boeken zat.

Daarnaast wil ik mijn kinderen, Anouk en Danique, bedanken. Zij hebben mij geholpen om de boeken ook dicht te doen en mijn aandacht op iets anders te richten. Verder wil ik mijn ouders bedanken voor hun aanmoediging, hun geloof in mij en voor alle praktische hulp met de kinderen die af en toe nodig was.

Ik wil Jan Marten Praamsma bedanken voor zijn begeleiding van het onderzoek. Zijn goede vragen en feedback hebben mij geholpen om mijn onderzoek aan te scherpen.

Daarnaast wil ik Josefine Boertjens bedanken voor het meelezen van het onderzoek, de spellingscorrecties, haar kritische vragen die mij aan het denken hebben gezet en haar aanmoediging.

Mijn dank gaat tevens uit naar Corry Nap, Gerrie Reijersen van Buuren en Amy Besamusca-Ekelschot voor hun waardevolle bijdrage door middel van de expert-interviews. Ook ben ik alle respondenten dankbaar voor hun medewerking aan dit onderzoek. Zij hebben mij nieuwe inzichten in de problematiek van culturele aanpassingsproblemen gegeven.

Ik dank Denise Huis in 't Veld voor haar hulp met het transcriberen van de expert-interviews. Verder bedank ik mijn collega's van Operatie Mobilisatie, eenieder heeft op zijn eigen manier bijgedragen en geholpen om antwoorden op sommige van mijn vragen te vinden. In het bijzonder dank ik mijn collega's John en Karen Zilen voor de tijd die zij mij gegeven hebben deze opleiding te kunnen volgen.

Ik dank mijn vriendin Alieke Aalbers voor haar steun, het maken van de lay-out van het onderzoek en de spellingcorrecties. Daarnaast wil ik mijn vriendin Martine Noordegraaf bedanken voor het luisteren naar mijn frustraties tijdens het schrijven van dit onderzoek en haar aanmoediging. Tot slot wil ik 'de supervisiegirls' bedanken: 'Gedeelde smart is halve smart'.

Samenvatting

Het onderzoek over culturele aanpassingsproblemen van ontwikkelingswerkers benadert vanuit het contextuele gedachtegoed, heeft zich gericht op de vraag: “Op welke wijze kan de contextuele hulpverlening bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen?”

Dit onderzoek toont dat het contextuele gedachtegoed van Boszormeny-Nagy het inzicht in culturele aanpassingsproblemen vergroot en dat contextueel hulpverleners een positieve bijdrage levert aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen.

Het literatuuronderzoek gaat in op de relatie tussen van culturele aanpassingsproblemen en het contextuele gedachtegoed van Boszormeny-Nagy. Landverhuizen is een gebeurtenis die grote invloed heeft op iemands leven. Niet alleen verandert het land, de taal, de cultuur, het werk, het klimaat, etc, er vinden ook veranderingen plaats op het relationele vlak. De ontwikkelingswerker laat een netwerk van mensen achter in zijn vertrouwde omgeving en hij zal in het nieuwe land een nieuw netwerk van mensen gaan opbouwen. Dit zijn voornamelijk mensen met een andere culturele achtergrond dan de ontwikkelingswerker heeft. Door de relatie met de ander met een andere culturele achtergrond, kunnen culturele aanpassingsproblemen zich voordoen.

Culturele aanpassingsproblemen, gezien vanuit het contextuele gedachtegoed, kunnen de balans van geven en ontvangen verstoren, waardoor vertrouwen in de ander met een andere culturele achtergrond, kan beschadigen en relaties onder druk komen te staan. Tevens kunnen culturele aanpassingsproblemen leiden tot loyaliteitsproblemen, wat de aanpassingsproblematiek kan verergeren. Door de werkelijke dialoog op gang te brengen tussen de ontwikkelingswerker en zijn belangrijke derden in zijn land van herkomst en het nieuwe land, kan er erkenning komen voor de problematiek en voor de balans van geven en ontvangen. Hierdoor is de ontwikkelingswerker beter in staat zichzelf af te bakenen waardoor zelfvalidatie tot stand kan komen.

Het onderzoek bevat drie expert-interviews. Deze belichten ‘culturele aanpassingsproblemen’ vanuit het oogpunt van ervaringsdeskundigheid. In de interviews komen een psycholoog, een psychiater en een contextueel therapeut aan het woord. Zowel de psycholoog als de psychiater werken voornamelijk met mensen die woonachtig in het buitenland zijn, of zijn geweest. De drie experts hebben zelf voor kortere of langere tijd in het buitenland gewoond.

In het praktijkonderzoek schrijven 11 Nederlandse respondenten over de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland. De feitelijke gegevens, hun gevoelens en ervaringen komen in dit interview aanbod en worden in de analyse met elkaar vergeleken. De analyse vindt plaats door de bril van het contextuele gedachtegoed. Alle respondenten hebben te maken gehad met culturele aanpassingsproblemen. Vanuit de analyse van het onderzoek komt naar voren dat ‘erkenning voor de problematiek’, ‘het aanboren van hulpbronnen’ en een balans in ‘geven en ontvangen’ als helpend kan worden ervaren. Daarnaast komt naar voren dat door het ontbreken van de werkelijke dialoog het proces van culturele aanpassingen in de weg kan staan. De werkelijke dialoog biedt de mogelijkheid om het geven inzichtelijk te maken en om erkenning te geven voor het geven. Dit roept de mogelijkheid tot zelfafbakening op.

Op grond van het onderzoek wordt de conclusie getrokken dat contextuele hulpverlening bijdraagt aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen. De meerwaarde van het contextuele gedachtegoed in de begeleiding van deze ontwikkelingswerkers is dat het ruimte creëert voor de problematiek van culturele aanpassingsproblemen, doordat er erkenning voor de problematiek gegeven kan worden. Als er tevens in de begeleiding naar hulpbronnen gezocht wordt, kan de ontwikkelingswerker ervaren niet alleen te staan in het proces van integreren in een nieuw land en/of in een nieuw (internationaal) team. Het opgang brengen van de werkelijke dialoog tussen de ontwikkelingswerker en zijn belangerijke derden in het thuisland en in het nieuwe land, kan de mogelijkheid bieden om de balans tussen geven en ontvangen inzichtelijk te maken. Er ontstaat de mogelijkheid om erkenning te geven voor het geven. Erkenning geeft betekenis (zelfvalidatie). Tevens biedt de werkelijke dialoog de mogelijkheid tot zelfafbakening. In

de dialoog mag er ruimte geboden worden voor de loyaliteiten naar alle belangrijke derden van de ontwikkelingswerker. In plaats dat de ontwikkelingswerker zich 'moet' aanpassen in het nieuwe land, mag er een proces van 'veranderen' plaats vinden. Dit geldt niet alleen voor de ontwikkelingswerker, maar tevens voor de mensen met wie hij verbonden is.

Summary

This research about cultural adjustment problems of sojourners, approached from the viewpoint of contextual therapy, focuses on the question: "In what way can contextual therapy contribute to the support of sojourners with cultural adjustment problems?"

This research proves that contextual therapy presented by Boszormeny-Nagy increases the insight into cultural adjustment problems and that the contextual approach has a positive contribution to the support of sojourners with cultural adjustment problems.

The literature review describes the relationship between cultural adjustment problems and the contextual therapy as used by Boszormeny-Nagy. To emigrate is an event that has huge influences somebody's life. Not only does the person change countries, but they also change languages, cultures, jobs, climate, etc. In addition, there are also changes on a relational level. The sojourner leaves a network of people behind in his familiar environment and he has to build a new network of people in the new environment. This will be mainly people with another cultural background than the sojourner. Cultural adjustment problems can occur throughout the relationship with the other person with another cultural background.

Cultural adjustment problems, seen from the contextual therapy perspective, can disrupt the balance of giving and receiving. This could damage trust with the person from another cultural background and could put pressure on relationships. Cultural adjustment problems could also lead to loyalty problems, which worsens the adjustment problems. To initiate a dialogue between sojourners and their important people in their country of origin and in the new country, can give the opportunity to acknowledge the issues that cultural adjustment causes and to restore the balance of giving and receiving. In this way the sojourner has the possibility for delimitation, which gives the opportunity for self validation.

This research contains three expert interviews. These give an insight into 'cultural adjustment problems' from their expertise. The interviews were held with a psychologist, a psychiatrist and a contextual therapist. The psychologist and psychiatrist are both working with people who are living abroad, or have lived abroad. The three experts have themselves lived abroad, for shorter or longer periods of time.

In the original research section, 11 Dutch respondents were interviewed about the first 6-12 months of their stay in a foreign country. The facts, their emotions and their experiences were part of the interview and were compared in the analysis. This analysis is framed within the perspective of contextual therapy. All the respondents faced cultural adjustment problems. The analysis from the research shows that 'acknowledgement of the issues of cultural adjustment problems', 'discovering the residual resources' and a balance in 'giving and receiving' can be experienced as helpful. Besides that it becomes clear that the lack of a dialogue may hinder the process of cultural adjustment. The actual dialogue gives an opportunity to provide insight into the giving and to give acknowledgement for the giving. This creates the opportunity for delimitation.

On the basis of this research, it is concluded that the contextual approach contributes towards the support of sojourners with cultural adjustment problems. The added value of contextual therapy in the support of sojourners is that it creates space for the issues that cultural adjustment problems bring through the acknowledgment of the issues. When there also be searched for residual resources, the sojourner may realize that he is not alone in the process of integration into the new country and/or into a new (international) team.

Initiating the actual dialogue between the sojourner and his important people in the country of origin and in the new country, can give the opportunity to provide insight into the balance between giving and receiving. It creates the opportunity to acknowledge the giving of the sojourner. Acknowledgement gives meaning (self validation). The dialogue also gives the opportunity for delimitation.

The dialogue may provide space for the loyalty to be confirmed with all of the sojourner's important people. Instead of the sojourner 'having to' adjust to the new country, he might be given the opportunity to 'change'. This applies not only to the sojourner, but also to the people he is connected to.

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Summary	4
1. Aanleiding, doelstelling en methode van onderzoek	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Aanleiding	9
1.3 Probleemstelling	10
1.4 Vraagstelling	10
1.5 Deelvragen	10
1.6 Methoden	10
1.7 Doelstelling	11
1.8 Persoonlijke professionalisering	11
1.9 Samenvatting	11
2. Theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen volgens de literatuur	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Definiëring van cultuur	12
2.3 Definiëring van de doelgroep	12
2.4. Achtergrond	13
2.5 De complexiteit van culturele aanpassingsproblemen	13
2.6 Definiëring van culturele aanpassingsproblemen	14
2.7 Fasen van culturele aanpassingen	14
2.8 Duur van de culturele aanpassingsproblemen	15
2.9 Problemen die zich met culturele aanpassingen voordoen	15
2.10 Symptomen van culturele aanpassingsproblemen	15
2.11 Verwarring van culturele aanpassingsproblemen met symptomen van de DSM IV... ..	16
2.12 Positieve effecten van culturele aanpassingen	16
2.13 Culturele aanpassingen en de ander	17
2.14 Training en behandeling van culturele aanpassingsproblemen	17
2.15 Samenvatting	17
3. Theoretisch kader van de contextuele hulpverlening	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Achtergrond van de contextuele hulpverlening	18
3.3 Filosofische fundering	18

3.4 Definieren van de contextuele hulpverlening	19
3.5 Begrippen in de contextuele hulpverlening	19
3.5.1 Integratie.....	19
3.6 Relatieve ethiek.....	20
3.7 Hulpverleningsaanpak	21
3.8 Interventies	21
3.9 Samenvatting	22
4. Theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen volgens experts	24
4.1 Inleiding	24
4.2 Introductie van de experts.....	24
4.3 De tot standkoming van de vragenlijst.....	25
4.4 Uitwerking van de hoofdlabels van de expert-interviews	25
4.5 Culturele aanpassingsproblemen.....	26
4.6 Factoren die de mate van aanpassen beïnvloeden	27
4.7 Gevolgen van culturele aanpassingsproblemen	27
4.8 Omgaan met culturele aanpassingsproblemen	28
4.9 De contextuele benadering	30
4.10 Samenvatting	31
5. Theoretische integratie van de contextuele hulpverlening en culturele aanpassingsproblemen	32
5.1 Inleiding	32
5.2 Hoe verhouden culturele aanpassingsproblemen zich tot de contextuele hulpverlening?	32
5.3 De 4 dimensies.....	32
5.4 Balans van geven en ontvangen	33
5.5 Rechtvaardigheid.....	34
5.6 Loyaliteit	34
5.7 De dialoog	35
5.8 Het ontmoeten van de ander	35
5.9 De houding van de hulpverlener	36
5.10 Interventies.....	36
5.11 Samenvatting	38
6: Het praktijkonderzoek: de analyse van de interviews	39
6.1. Inleiding	39
6.2 De tot standkoming van de vragenlijst.....	39
6.3 Verantwoording keuze van de doelgroep	40

6.4 Het waarborgen van de anonimiteit van de doelgroep	41
6.5 Analyse van de feitelijke gegevens van de respondenten	42
6.6 Analyse van de gevoelens van de respondenten	42
6.7 Analyse van de ervaringen van de respondenten	44
6.7.1 De uitwerking van de hoofdlabels	44
6.7.2 De aanwezigheid van hulpbronnen	45
6.7.3 De balans van geven en ontvangen	46
6.7.4 Het ontvangen van erkenning	47
6.7.5 Uiting van loyaliteit	48
6.7.6 De plek van de dialoog	49
6.7.7 Overige observaties.....	50
6.8 Samenvatting	50
7. Conclusies, discussie en aanbevelingen	51
7.1 Inleiding	51
7.2 Beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag	51
7.2.1 Deelvraag 1: “Wat is de meeste actuele kennis ten aanzien van werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?”	51
7.2.2 Deelvraag 2: “Wat is contextueel hulpverleners?”	52
7.2.3 Deelvraag 3: “Wat zijn de behoeften van ontwikkelingswerkers, die culturele aanpassingsproblemen ervaren ten aanzien van hun welzijn en wat hebben zij nodig van hulpverleners?”	53
7.2.4 Deelvraag 4: “Hoe zijn culturele aanpassingsproblemen te interpreteren vanuit de theorie van de contextuele benadering?”	54
7.2.5 Deelvraag 5: “Welke contextuele interventies kunnen behulpzaam zijn in het werken met volwassen met culturele aanpassingsproblemen op basis van hun ervaringen voortkomend uit deelvraag 3?”	55
7.2.6 Hoofdvraag: “Op welke wijze kan de contextuele hulpverlening bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen?”	55
7.3 Conclusie	56
7.5 Discussie	60
7.6 Aanbevelingen	61
8. Literatuurlijst	65
9. Inhoud bronnenboek (separaat)	68
Bijlage 1. Contextuele begrippen.....	70

1. Aanleiding, doelstelling en methode van onderzoek

“Waarom begrijpt niemand dat het zo moeilijk is en ziet niemand hoe hard ik mijn best doe om mij hier aan te passen!” - Yerko (Chileen), twee jaar woonachtig in Nederland.

1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk onderbouwt de keuze voor het onderwerp ‘culturele aanpassingsproblemen van ontwikkelingswerkers, geplaatst binnen het contextuele gedachtegoed’. De probleemstelling, deelvragen en hoofdvraag komen aan bod in paragraaf 1.3, 1.4 en 1.5. De onderzoeksmethode wordt toegelicht in paragraaf 1.6, waarna in paragraaf 1.7 wordt stilgestaan bij de doelstelling. Vervolgens wordt er in paragraaf 1.8 ingegaan op de persoonlijke professionaliteit, gevolgd door een samenvatting in paragraaf 1.9.

1.2 Aanleiding

Vol verwachting en enthousiasme stappen ontwikkelingswerkers op het vliegtuig. Ze verlaten hun comfortabele leven om hun handen uit de mouwen te gaan steken bij een project aan de andere kant van de oceaan. Wat zal erover blijven van hun verwachting en enthousiasme als de realiteit van de culturele aanpassingen werkelijkheid wordt?

Gaan wonen en werken in een ander land is niet zo makkelijk als het lijkt. “Culture shock is a term used to describe by the anxiety felt when we lose all familiar signs and symbols of social intercourse” (Livermore, 2009, p.217). Volgens Ward “there is general consensus that cross-cultural contact is inherently stressful...” (Ward, 2001, p. 45).

Cultuurverschillen komen tot uiting in allerlei manieren die stress veroorzaken. Van het elkaar groeten tot boodschappen doen, van gasten ontvangen tot het lezen van de non-verbale communicatie. Dit is echter nog maar het topje van de ijsberg. “Cultural learning, stress and coping, and social identification theories represent broad and comprehensive conceptual frameworks for the study of intercultural contact and cross-cultural adjustment” (Ward, 2001, p.49).

Het vertrouwen van iemand die te maken heeft met culturele aanpassingsproblemen wordt gemakkelijk beschaamd omdat gebeurtenissen vaak anders verlopen dan iemand verwacht en gewend is. Waarden en normen worden al vanaf de vroege kindertijd overgedragen, zijn moeilijk te veranderen en kunnen per cultuur enorm verschillen. Ward (2001) schrijft hier over: “This may result in belief systems that are not universally shared and values that are diametrically opposed but greatly cherished by their respective groups. When members of two such groups come into contact, the potential for conflict is obvious” (p.10).

Zodra iemand voor kortere of langere tijd in een ander land gaat wonen heeft dit gevolgen voor het emotionele welzijn van deze persoon. Ook andere factoren, zoals reden van verhuizing, gezin van herkomst, intelligentie en draagkracht, kunnen van invloed zijn op de mogelijkheid van iemand om zich door de culturele aanpassingen heen te worstelen. Culturele aanpassingsproblemen mogen niet onderschat worden. “Want, laat niemand u voor de gek houden: landverhuizen is altijd een pijnlijk gebeuren”, aldus contextueel hulpverlener Roemer (2010, p.259).

Aarden in een nieuwe bodem gebeurt met dezelfde wortels van diegene waarmee men door de generaties heen verbonden is. De contextuele benadering verwijst met het woord ‘context’ naar de dynamische verbondenheid van de mensen met zijn betekenisvolle relaties over verschillende generaties (Michielsen, 2010, p.19). In dit onderzoek wil ik culturele aanpassingsproblemen analyseren vanuit de contextuele benadering van Nagy.

De afgelopen 15 jaar heb ik voor de internationale organisatie Operatie Mobilisatie (verder aangeduid als OM) gewerkt, die in ruim 100 verschillende landen actief is. Werkers verlaten hun land van herkomst om werkzaamheden in een ander land te verrichten. Vanuit de praktijk heb ik

gemerkt dat spanningen tussen medewerkers, stress, negatieve uitingen over de organisatie en/of land en onbegrip te maken hebben met culturele aanpassingsproblemen. In informele sparringssessies binnen de organisatie met counselors, people care medewerkers en management wordt dit beeld bevestigd.

Al deze elementen samen vormen voor mij de aanleiding om te onderzoeken of contextueel werken wellicht iets kan betekenen voor het omgaan met culturele aanpassingsproblemen.

1.3 Probleemstelling

Het is nog niet bekend hoe de contextuele hulpverlening kan bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers die te maken hebben met culturele aanpassingsproblemen.

1.4 Vraagstelling

Op welke wijze kan de contextuele hulpverlening bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen?

1.5 Deelvragen

1. Wat is de meeste actuele kennis ten aanzien van werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?
 - 1.1 Wat wordt verstaan onder culturele aanpassingsproblemen bij volwassenen?
 - 1.2 Wat is de huidige stand van zaken omtrent het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?
2. Wat is contextueel hulpverlening?
 - 2.1 Welke concepten uit de theorie zijn van belang in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?
 - 2.2 Wat zijn mogelijk interventies of technieken voor het omgaan met culturele aanpassingsproblemen?
3. Wat zijn de behoeften van ontwikkelingswerkers, die culturele aanpassingsproblemen ervaren ten aanzien van hun welzijn in relatie tot culturele aanpassingsproblemen en wat hebben zij nodig van hulpverleners?
4. Hoe zijn culturele aanpassingsproblemen te interpreteren vanuit de theorie van de contextuele benadering?
5. Welke contextuele interventies kunnen behulpzaam zijn in het werken met volwassen met culturele aanpassingsproblemen op basis van hun ervaringen voortkomend uit deelvraag 3?

1.6 Methoden

Om tot antwoord te komen op mijn vraagstelling zal ik mijn deelvragen op verschillende manieren onderzoeken.

Deelvraag 1.1. wil ik beantwoorden door middel van literatuur-onderzoek.

Voor deelvraag 1.2. wil ik naast literatuur ook gebruik maken van expert-interviews.

Deelvraag 2.1. en 2.2. wil ik beantwoorden door middel van literatuur-onderzoek, waarbij ook expert-interviews tot hulpbron kunnen zijn.

Om tot antwoord te komen op deelvraag 3 wil ik gebruik maken van een kwalitatief onderzoek onder ontwikkelingsmedewerkers, die werkzaam zijn binnen Operatie Mobilisatie. “Bij een kwalitatief onderzoek gaat het niet om tellen, maar vooral om begrijpen” (Baarda et al., 2013, p.29).

Deelvraag 4 en 5 wil ik beantwoorden met behulp van alle informatie die uit de vorige deelvragen voortvloeit.

1.7 Doelstelling

Inzicht geven in de culturele aanpassingsproblematiek en handvatten bieden om hier vanuit het contextuele gedachtegoed mee om te gaan.

1.8 Persoonlijke professionalisering

Binnen de organisatie Operatie Mobilisatie, verder te noemen OM, wordt er op dit moment gekeken naar de invloed van verschillende culturen op de organisatie, op teams en in de samenwerking tussen mensen uit verschillende culturen.

Daarnaast is de afdeling people care in ontwikkeling en wordt er ook vanuit hun oogpunt gekeken naar de samenwerking van mensen uit verschillende culturen.

Met dit onderzoek hoop ik, op een wetenschappelijke manier, bij te dragen aan de ontwikkelingen binnen de organisatie als het gaat om culturele aanpassingsproblemen van ontwikkelingswerkers. Tot slot werk ik zelf cross-cultureel en kom ik regelmatig in aanraking met mensen met culturele aanpassingsproblemen. Ik zou graag willen dat het verlies van hen die hun land (tijdelijk) kwijt zijn wordt gezien en gehoord en hen vanuit het contextuele gedachtegoed te kunnen benaderen.

1.9 Samenvatting

Middels een kwalitatief onderzoek is er onderzoek gedaan naar de vraag op welke wijze de contextuele hulpverlening een aanvulling kan zijn voor de behoeften van ontwikkelingswerkers die te maken hebben met culturele aanpassingsproblemen. Het onderzoeksrapport bestaat uit literatuuronderzoek naar de kern van de contextuele hulpverlening en culturele aanpassingsproblemen en uitkomsten uit de interviews met ontwikkelingswerkers die werkzaam zijn binnen OM. De drie expert-interviews zijn gedaan met een contextueel therapeut, een psycholoog, werkzaam bij InTransit en een psychiater, werkzaam bij PsyQ International. Het onderzoeksrapport is opgebouwd aan de hand van de vijf deelvragen. De conclusie, discussie en aanbevelingen worden in hoofdstuk 7 beschreven.

2. Theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen volgens de literatuur

2.1 Inleiding

Culturele aanpassingsproblemen zijn een breed en complex begrip, wat beschreven kan worden met verschillende woorden. Aan de ene kant zijn er ontwikkelingswerkers die er nauwelijks tot geen last van hebben. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat “culture shocks and the corresponding physical symptoms may be so severe that assignments have to be terminated prematurely” (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010, p. 385). In dit hoofdstuk wil ik het begrip culturele aanpassingsproblemen meer ontrafelen en het toespitsen op ontwikkelingswerkers.

In dit hoofdstuk staat de eerste deelvraag centraal: Wat is de actuele kennis ten aanzien van werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?

Er wordt ingegaan op het theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen. In paragraaf 2.2 zal de definitie van cultuur worden toegelicht en in paragraaf 2.3 de definitie van de doelgroep. De achtergrond van culturele aanpassingsproblemen staat centraal in paragraaf 2.4 en in paragraaf 2.5 wordt ingegaan op de complexiteit van culturele aanpassingsproblemen. De definitie van culturele aanpassingsproblemen is terug te vinden in paragraaf 2.6, deze wordt gevolgd door paragraaf 2.7 waarin de verschillende fasen van culturele aanpassingsproblemen worden besproken. In paragraaf 2.8 staat de duur van culturele aanpassingsproblemen centraal. In paragraaf 2.9, 2.10 en 2.11 wordt ingegaan op de problemen en de verwarring van culturele aanpassingsproblemen en symptomen van stoornissen van de DSM IV in relatie tot culturele aanpassingsproblemen. Hierna wordt in paragraaf 2.12 ingegaan op de positieve effecten van het zich aanpassen in een andere cultuur. In paragraaf 2.13 wordt er gekeken naar ‘culturele aanpassing en de ander’ en in paragraaf 2.14 wordt er gekeken naar ‘training en behandeling van culturele aanpassingsproblemen’. Tenslotte volgt een samenvatting in paragraaf 2.15.

2.2 Definiëring van cultuur

Om zicht te krijgen op culturele aanpassingsproblemen is het belangrijk om het begrip cultuur te definiëren. Het is juist door de verschillen in de culturen dat er aanpassingsproblemen kunnen ontstaan.

“Cultuur is een, door een groep mensen gezamenlijk gedragen, intern ijzersterk coherent netwerk van overtuigingen, vooronderstellingen en waarden” (Ypenburg, 2009, p. 92). Vaak is dit onbewust aanwezig en zolang er voornamelijk alleen contact is met de eigen cultuur, is het nauwelijks een bron van conflict om met de ander van eenzelfde cultuur door één deur te kunnen.

“Cultuur absorbeer je op een abstracte, onbewuste manier, vanaf het moment dat je je ontwikkelt in de baarmoeder. Op die manier krijg je het cultuurpakket van je voorouders al mee in je bloed” (Ypenburg, 2009, p. 105). Cultuur is door en door met de mens zelf verweven. Het is een drijfveer voor bijvoorbeeld de manier van communiceren, het aangaan van relaties, het kijken naar machtsverhoudingen en onzekerheidsvermijding. Hier zijn uitgebreide studies over gedaan door onder andere Hofstede en Pinto. Hofstede heeft de ‘dimensions of cultures’ ontwikkeld, waarin hij onderzoek heeft gedaan in meer dan 50 landen hoe deze dimensies tot uiting komen in deze landen. Dit is terug te lezen in het boek ‘Cultures and Organizations’. Pinto spreekt over ‘F-culturen’ en ‘G-culturen’, waarin ‘F’ staat voor fijnmazig en ‘G’ voor grofmazig. “F-culturen scoren hoger op machtsafstand, collectivisme en masculiniteit dan G-culturen” (Endt Meijling, 2009, p. 69). Het werk van Hofstede en Pinto tonen overeenkomsten. In dit onderzoek wil ik niet ingaan op de verschillen in culturen, maar mij richten op de problemen in aanpassing aan de andere cultuur. Wel heb ik mij laten leiden door Hofstede en Pinto als het gaat om de grootste verschillen tussen culturen en ik heb er daarom voor gekozen om mijn Nederlandse respondenten te selecteren op het woonachtig geweest zijn in een ‘F-cultuur’.

2.3 Definiëring van de doelgroep

Heel wat uiteenlopende groepen krijgen te maken met culturele aanpassingsproblemen. Zo krijgen toeristen voor een twee weekse vakantie voornamelijk te maken met verschillen in de taal, voedsel

en vele kleine dingetjes waar zij tijdens hun verblijf tegen aan lopen. Migranten die huis en haard hebben verlaten vanwege veiligheidsredenen en asiel in een ander land proberen aan te vragen gaan door een heel ander proces. Het is vanzelfsprekend dat deze twee groepen niet met elkaar te vergelijken zijn.

Maar er is nog een andere uitgesproken groep die in de literatuur besproken wordt. Dit zijn de zogenaamde 'sojourners'. "This label reflects the assumption that their stay is temporary, and that there is the intention to return to the culture of origin once the purpose of the visit has been achieved, assumptions which are often incorrect, as we shall see" (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p.6). Dit kunnen allerlei verschillende mensen zijn zoals bijvoorbeeld:

"Increased frequencies of interactions among people from different national cultures expose sojourners such as diplomats, international students, tourists, military personnel on foreign duty, missionaries working overseas, Peace Corps volunteers, business persons on assignment abroad, or new immigrants to new and unfamiliar cultural cues and contexts to which they must adapt" (Chen & Starosta, 2005, p.164).

Er zijn een aantal overeenkomsten in deze doelgroep, namelijk:

"Sojourners voluntarily go abroad for a set period of time that is usually associated with a specific assignment of contract" (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 21). "And many sojourners tend to be relatively inexperienced, untrained travellers who undergo an abrupt transition from their own culture to a new and unfamiliar environment" (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 275)

Vanwege mijn persoonlijke professionalisering binnen Operatie Mobilisatie heb ik mij op deze doelgroep gericht. Via OM zijn in het jaar 2013 479 volwassenen vertrokken naar een ander land voor een periode van minimaal 2 jaar en in 2014 zijn dat 444 volwassenen geweest. Deze komen uit gemiddeld 50 verschillende landen en gaan naar gemiddeld 50 verschillende landen toe. In dit onderzoek zal ik hen verder aanduiden als ontwikkelingswerkers.

2.4. Achtergrond

De term 'culture shock' werd als eerste in de jaren '50 geïntroduceerd door de antropoloog Kalervo Oberg. "According to Oberg, culture shock resulted from the loss of well-known cultural signs and symbols, causing individuals to experience anxiety, frustration and helplessness" (Chapdelaine & Alexitch, 2004, p. 168). Na Oberg is er meerder malen geprobeerd om de term 'culture shock' te herdefiniëren. Meerdere onderzoekers zijn hier mee bezig geweest, waaronder Befus en Ward. De reden hiervoor is "the recognition of its existence, and of a need for its treatment has surfaced in anthropological, psychological, business, military, and government literature from time to time in the past 40 years" (Befus, 1988, p. 381). Het bleek namelijk niet vanzelfsprekend te zijn dat het met mensen die in een andere cultuur geplaatst waren, goed ging en dat deze mensen konden functioneren als in het thuisland.

"Empirical studies over a considerable period suggest that expatriate failure is a significant and persistent problem with rates ranging between 25 and 40 percent in the developed countries and as high as 70 percent in the case of developing countries" (Hofstede et al., 2010, p. 386)

Inmiddels is "culture shock - or cross-cultural adjustment, as it is now commonly called- not a new phenomenon" (Befus, 1988, p. 381). Het is een inmiddels een wijd geaccepteerd fenomeen, waarvan het bestaan wordt bevestigd door zowel literatuur als experts. 'Culture shock' kent dus meerdere benamingen en wordt in de literatuur aangeduid als 'cross-cultural adjustment', 'cultural stress' en 'cultural adaption'. Ik heb gekozen om de term de Nederlandse vertaling van 'cross-cultural adjustment' te gebruiken, namelijk: 'culturele aanpassingen'.

2.5 De complexiteit van culturele aanpassingsproblemen

Ondanks de ontwikkelingen binnen het fenomeen 'culturele aanpassingen' blijkt het moeilijk te zijn om precies een vinger te leggen op de inhoud van 'culturele aanpassingen'. "It is therefore proposed that culture shock be viewed as a complex construct involving four levels: the intellectual, emotional, behavioral, and physiological" (Befus, 1998, p. 386).

Het intellectuele level staat onder spanning tijdens de culturele aanpassingen, omdat er veel nieuwe informatie te verwerken is en er veel nieuwe facetten te leren zijn. Veel gaat niet meer zoals het er in het land van herkomst aan toe ging en nieuwe wegen moeten onderzocht en aangeleerd worden. Dit heeft effect op mensen, waardoor kleine gebeurtenissen of taken al stress kunnen veroorzaken.

Dit alles leidt tot emotionele stress. “The confusion and the constant thinking required on those levels only contribute to whatever anxiety the sojourner already has” (Befus, 1998, p. 386). Het bevinden in een onbekende situatie kan als stressvol worden ervaren, omdat de ontwikkelingswerker niet weet welk gedrag er wordt verwacht en welke passend is. Daar bovenop komt de psychologische stress door alles wat ontwikkelingswerkers is kwijt geraakt.

Ontwikkelingswerkers hebben immers kort geleden hun thuisland, familie, vrienden, huis, werk en eigen cultuur vaarwel gezegd, wat rouw met zich meebrengt. Mensen die een bestaan in een nieuw land proberen op te bouwen ‘hebben vaak een deel van hun ziel achtergelaten in hun vaderland’ (Fiddelaers-Jaspers & Noten, 2014, p.209).

“Thus the very complexity of cross-cultural adjustment lends itself to a broad spectrum of views, approaches, and remedies, none of which is invalid, but none of which captures the experience of culture shock in its complexity” (Befus, 1998, p. 382).

2.6 Definiëring van culturele aanpassingsproblemen

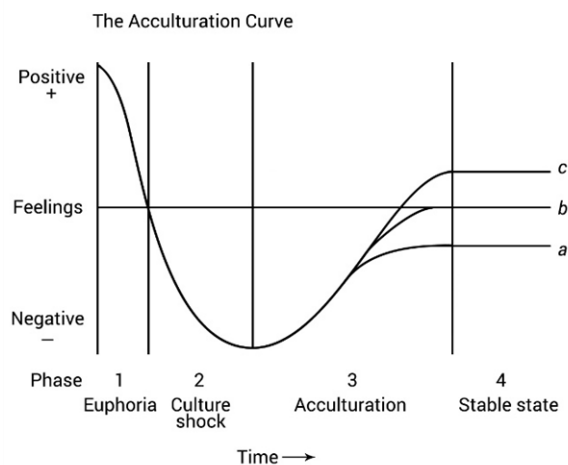
Er zijn vele manieren om culturele aanpassingsproblemen te definiëren. De volgende definitie vat het, mijns inziens, goed samen, kijkend naar het doel van dit onderzoek.

“Culture shock may be briefly defined as that periode of transition and adjustment during which a person who has been relocated experiences some degree of anxiety, confusion, and disruption related to living in the new culture” (Befus, 1988, p. 381).

2.7 Fasen van culturele aanpassingen

Volgens Hofstede (2010) gaan ontwikkelingswerkers die zich moeten aanpassen aan een nieuwe cultuur door verschillende fasen van aanpassen heen. Dit is terug te zien in grafiek 1 (p. 385).

De eerste fase wordt gekenmerkt als ‘de euphoria fase’, ook wel ‘honeymoonstage’ genoemd. Alles aan de nieuwe cultuur is geweldig en alle nieuwe indrukken worden als een spons geabsorbeerd. Deze fase wordt als positief ervaren. Al snel wordt deze fase opgevolgd door ‘de fase van culture shock’. Ontwikkelingswerkers zitten niet langer op hun roze wolk, maar het nieuwe leven in deze nieuwe omgeving begint echt. Het is in deze fase waar ontwikkelingswerkers negatieve gevoelens kunnen ervaren tijdens het verblijf in de nieuwe cultuur. De derde fase is ‘the acculturation phase’. “The visitor has slowly learned to function under the new conditions, has adopted some of the local values, finds increased self-confidence, and becomes integrated into a new social network” (Hofstede et al., 2010, p. 384-385). De laatste fase is waar de ontwikkelingswerker zijn weg gevonden heeft en stabiel in het nieuwe land functioneert. Hij voelt zich weer net zoals in zijn thuisland, voordat hij wegging (b), hij ervaart het leven in de nieuwe cultuur positiever dan in zijn thuisland (c), of hij ervaart het leven in de nieuwe cultuur negatiever dan zijn thuisland (a). Als het gaat om de behoeften van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen dan gaat het om de behoeften die zij in de fase van ‘culture shock’ en ‘acculturation’ ervaren.



Grafiek 1

2.8 Duur van de culturele aanpassingsproblemen

De duur van de culturele aanpassingsproblemen is heel erg uiteenlopend en is per mens verschillend. Er zijn een heel aantal factoren die een rol spelen bij de aanpassing in een ander land. Deze factoren kunnen het aanpassen makkelijker of juist moeilijker maken. Voor deze factoren verwijs ik naar hoofdstuk 3.5.

Wat ik hier wel wil noemen is dat hoe minder je je van de culturele invloeden bewust bent, hoe groter de invloed is die ze op je hebben en hoe sterker je het conflicterende karakter ervan ervaart, met die restrictie dat je meestal helemaal niet weet dat dát het is waar je last van hebt (Ypenburg, 2009, p. 116). Een goede voorbereiding voor vertrek maakt hierbij zeker een verschil, maar sluit tevens niet uit dat er zich geen problemen bij de aanpassing zullen voordoen.

In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat “persons with an adaptive personality may experience these aspects of culture shock as only a brief, hardly noticeable phenomenon. Others, though, wrestle with all these aspects of culture shock for a period lasting from several months to one or two years” (Chen & Starosta, 2005, p. 166).

2.9 Problemen die zich met culturele aanpassingen voordoen

Psychiater Amy Besamusca-Ekelschot beschrijft het zelf erg mooi in het begin van haar boek: ‘Wij zijn allemaal nomaden’ (2014). Ze vertelt hoe ze zich heeft voorbereid en heeft ingelezen voordat ze naar Burundi vertrok. En dan toch schrijft zij: “Ik wist en begreep nog niets, maar dat kon ik nog niet weten. Ik trok mijn Nederlandse jas uit, zette een zonnebril op en stapte op het vliegtuig. In de loop der jaren drong geleidelijk tot me door wat ik niet wist” (Besamusca-Ekelschot, 2014, p. 9). Hoe goed een ontwikkelingswerker ook is voorbereid op het verblijf in een ander land, het blijft moeilijk in te schatten hoe de praktijk er in werkelijkheid uit ziet en hoe het er aan toe gaat in de werkelijkheid.

“One of the main reasons we may find an extended stay in an unfamiliar environment problematic is that the symbols most familiar to us in our daily lives have changed suddenly in the strange culture” (Chen & Starosta, 2005, p. 163). Het weet hebben van deze veranderingen is een begin, terwijl het regelmatig jaren duurt om door te laten dringen wat onbekend is.

Cultuurverschillen zijn er in verschillende mate. Al binnen één en hetzelfde land kunnen culturen uiteenlopen. “The culture-distance hypothesis predicts that the greater the cultural gap between participants, the more difficulties they will experience” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p.9). In dit onderzoek heb ik mij daarom ook gericht op respondenten die woonachtig zijn (geweest) in een land met een grote culturele afstand van Nederland.

2.10 Symptomen van culturele aanpassingsproblemen

Tot zo ver is gebleken dat het thema ‘culturele aanpassingsproblemen’ een complex fenomeen is, wat door meerdere factoren beïnvloed wordt. Het is dan ook een logisch gevolg dat de symptomen van culturele aanpassingsproblemen zeer uitlopend zijn en per persoon in meerdere of mindere mate wordt ervaren.

Chen en Starosta hebben een studie gedaan naar interculturele communicatie. Chen is professor in communicatie aan de Kent State University in de Verenigde Staten en Starosta is professor in communicatie en cultuur aan de Howard University en professor in interculturele communicatie aan de Indiana University in de Verenigde Staten. Zij hebben onder meer gebruik gemaakt van een onderzoek van Furnham en Bochner. Dit onderzoek is gedaan onder 150 internationale studenten die studeerden in Engeland met als doel om de sociale moeilijkheden van deze doelgroep tijdens het culturele aanpassingsproces in kaart te brengen. Gebaseerd op deze studie komen Chen en Starosta tot een aantal aspecten die ontwikkelingswerkers ervaren in hun proces van culturele aanpassingsproblemen.

“We may experience one or more of the six common aspects of culture shock: (1) a feeling of strain that comes from our attempts at psychological adjustment; (2) a feeling of loss regarding friends and family, social status, and possessions; (3) a feeling of being rejected by or rejecting the host nationals; (4) a feeling of confusion in beliefs, values, and role expectations; (5) a generalized feeling of anxiety, disgust, or surprise in the face of cultural differences; and (6) a feeling of

impotence for being unable to cope with aspects of, or tasks in, the new environment”
(Chen & Starosta, 2005, p. 166).

Naast de verschillende aspecten die ontwikkelingswerkers tijdens het aanpassen in de andere cultuur kunnen ervaren, komen Chen en Starosta nog met een aantal symptomen die men kan ervaren tijdens het aanpassen.

“Thomas (1985) stated that symptoms of culture shock include depression, helplessness, hostility to the host country, feelings of anxiety, overidentifications with our home country, feelings of withdrawal, homesickness, loneliness, paranoid feelings, preoccupation with cleanliness, irritability, confusion, disorientation, isolation, tension, need to establish continuity, defensiveness, intolerance of ambiguity, and impatience”
(Chen & Starosta, 2005, p. 167-168).

Deze mogelijke symptomen heb ik gebruikt in mijn vragenlijst voor de respondenten, om te onderzoeken welke symptomen bij hen van toepassing waren. Daarbij heb ik hen tevens gevraagd om een top 5 van deze gevoelens te maken om te onderzoeken welke symptomen het meest op de voorgrond traden.

2.11 Verwarring van culturele aanpassingsproblemen met symptomen van de DSM IV

Symptomen die gesignaleerd worden bij culturele aanpassingsproblemen kunnen tot verwarring leiden met symptomen van stoornissen van de DSM IV.

“A body of literature suggests that during the first 2 years of resettlement, migrants suffer an elevated risk of developing emotional distress” (Mezzich, Kleinman, Fabrega, & Parron, 1996, p. 217). Doordat een ontwikkelingswerker zoveel veranderingen tegelijk mee maakt bevindt hij in een kwetsbare positie, “our difficulty in intercultural adaptation may incline us toward paranoia, depression, schizophrenia, and lack of confidence” (Chen & Starosta, 2005, p. 164). Ook experts bevestigen een verhoogde kans op psychiatrische problemen bij culturele aanpassingsproblemen. Dit beschrijf ik verder in hoofdstuk 4.6.

Daarnaast is er vanuit de hulpverlening ook een ander geluid te horen.

“Verontrustend was eveneens het feit dat doordnormale uitingsvormen van stress, onbehagen, heimwee en verdriet (migratierouw) en de pijn van racisme en discriminatie door de professionelen werden beschouwd als ziektebeelden van depressie, paranoia, manie, psychose en schizofrenie of werden uitgelegd als karakterstoornissen, dus als tekorten van de migrant-cliënt zelf”
(Michielsens, Mulligen & Hermkens, 1998, p. 261).

Ook dit bevestigt de complexiteit van culturele aanpassingsproblemen en dat er op verschillende manieren naar dit fenomeen gekeken kan worden.

2.12 Positieve effecten van culturele aanpassingen

Ondanks dat culturele aanpassingen niet eenvoudig zijn en niet onderschat mogen worden, zo mogen ook de positieve effecten van het leren leven in een andere cultuur niet weggelaten worden. Chen en Starost (2005) beschrijven positieve effecten namelijk: een mogelijkheid om te leren, om nieuwe unieke doelen na te jagen, een uitdaging om te leren omgaan met mensen met verschillende achtergronden, het ontwikkelen van nieuwe ideeën en nieuwe vaardigheden om te reageren op toekomstige nieuwe situaties en mensen met een andere culturele achtergrond (p. 169). De mogelijkheid hebben tot aanpassen aan een andere cultuur en mensen die zo anders zijn wordt veelal als verrijkend ervaren en als groei in de eigen ontwikkeling.

2.13 Culturele aanpassingen en de ander

Tijdens het proces van aanpassen in de andere cultuur ontstaat de neiging om met name naar de ontwikkelingswerker te kijken. Echter, “culture shock is not only something that we experience. It’s also something we inflict” (Livermore, 2009, p.236). “The people in the host culture receiving a foreign culture visitor usually go through another psychological reaction cycle” (Hofstede et al., 2010, p. 387). Het gaan wonen in een ander land doet niet alleen wat met de ontwikkelingswerker, maar heeft ook een impact op de bewoners van het nieuwe land en/of het nieuwe team waarin de ontwikkelingswerker werkzaam zal zijn.

2.14 Training en behandeling van culturele aanpassingsproblemen

Over de jaren heen is de kennis van de complexiteit van het fenomeen ‘culture shock’ toegenomen en ook de manier van benaderen en er mee omgaan. “There is now sufficient evidence, accumulated over several decades, to suggest that most people who cross cultures would benefit from some kind of systematic preparation and training to assist them in coping with culture-contact induced stress” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 248).

Er is veel ontwikkelt aan training voordat de ontwikkelingswerker uitgezonden wordt naar het nieuwe land. Daarnaast wordt er ook regelmatig training gegeven bij aankomst in het land. Ward, Bochner en Furnham hebben onder meer bijgedragen aan het ontwikkelen van ‘cross-cultural training’. Dit alles om de kennis van de ontwikkelingswerker te vergroten op het gebied van wonen, werken en leven in een ander land, met mensen van andere culturen. Dit mede om de culturele aanpassingsproblemen te verkleinen en ontwikkelingswerkers bewust te laten worden van de problemen die landverhuizen met zich mee kunnen brengen. Gezien de complexiteit van het aanpassen in een andere cultuur en de variëteit in het aanpassen is het lastig om dit alles in één training samen te vatten. Het blijft een open vraag of ontwikkelingswerkers volledig voorbereid de transitie naar het nieuwe land kunnen maken.

Constance P. Befus heeft onderzoek gedaan naar ‘a multilevel treatment approach for culture shock experienced by sojourners’. “The treatment was implemented with 64 North Americans who had recently arrived in Costa Rica to study Spanish” (Befus, 1988, p. 381). De behandeling was zo ontworpen dat de ontwikkelingswerkers werden aangemoedigd om te praten over hun negatieve ervaringen in de nieuwe omgeving en om geholpen te worden deze ervaringen beter te begrijpen. Een groot deel van deze behandeling is gebaseerd op de Rational-Emotional-Behavioral therapy. “In the REBT, we want to empower individuals, by changing their thinking and feelings, to act differently - in a manner desired by the client, by the therapist, and by society” (Corsini & Wedding, 2011, p. 200).

De hypothese dat deze behandeling effect zou hebben op de psychologische stress is bij de uitkomst van het onderzoek bewezen, namelijk dat er duidelijk bewijs was voor een afname in de psychologische stress.

2.15 Samenvatting

Ondanks dat niet alle ontwikkelingswerkers in dezelfde mate last hebben van culturele aanpassingsproblemen, is het wel degelijk een fenomeen om rekening mee te houden bij mensen die van land verhuizen.

“For culture shock causes distress and discomfort, and therefore contributes to human suffering” (Befus, 1988, p. 382). In dit onderzoek wil ik antwoord geven op welke wijze vanuit het contextuele gedachtegoed culturele aanpassingsproblemen benaderd kunnen worden en in de behoeften van ontwikkelingswerkers zou kunnen voorzien.

3. Theoretisch kader van de contextuele hulpverlening

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt deelvraag 2: “Wat is contextueel hulpverlening?”, beantwoord. Het theoretische kader van de contextuele hulpverlening staat centraal. Het hoofdstuk is in de volgende paragrafen verdeeld. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de achtergrond van de contextuele hulpverlening en paragraaf 3.3 beschrijft de filosofische fundering. Het definiëren van de contextuele hulpverlening wordt beschreven in paragraaf 3.4, wat nader wordt uitgelegd in paragraaf 3.5. Paragraaf 3.6 beschrijft wat integratie en de relationele ethiek inhouden. Paragraaf 3.7 gaat in op het hulpverleningsproces en paragraaf 3.8 op de mogelijke interventies. Tot slot geeft paragraaf 3.8 een korte samenvatting weer.

3.2 Achtergrond van de contextuele hulpverlening

De grondlegger van de contextuele therapie is de Hongaars-Amerikaanse psychiater Iván Boszörményi-Nagy. Hij volgde een route van studie en praktijk van individueel werkend psychiater, via de ontwikkeling van gezins- en systeemtheorie, naar een eigen kijk op mensen, relaties en problemen. Hij keek daarbij naar de relationele werkelijkheid van iedere persoon en naar de ethische consequenties daarvan. Hij noemde zijn methodiek de contextuele therapie. De contextuele theorie is de theoretische ondersteuning van de therapie. De contextuele benadering, of gedachtegoed is de manier van het benaderen van verschillende onderwerpen. Contextuele hulpverlening is de toepassing van de contextuele benadering.

De contextuele therapie ontwikkelde zich rond de jaren '50, voortbordurend op theorieën van Freud, Adler en Jung. De psychoanalyse (Freud) ligt ten grondslag aan het contextuele denken. Ook Adler speelt hierbij een rol, daar waar wordt benadrukt dat de mens zelf verantwoordelijk is en keuzemogelijkheden heeft. Adler is de eerste die spreekt over de wetmatigheid van geven en ontvangen binnen relaties, een theorie die Nagy verder heeft uitgediept.

Nagy's visie is mede gestoeld op de object - relatietheorie van Ronald Fairbairn. “Er werd verondersteld dat vanaf het begin de dynamieken van de geest essentieel geworteld zijn in een structureel impliciete dialoog tussen het ik (ego) en de ander (innerlijk object)” (Boszormenyi-Nagy en Krasner, 1994, p. 41). De object - relatietheorie geeft aan “dat kinderen de relatie met hun ouders internaliseren en geneigd zijn op grond van die interne relatie te handelen” (Michielsens et al. 1998, p.284). Dit zie je terug in het gevende kind en in de loyaliteit.

De contextuele hulpverlening onderscheidt zich van de systeemtheorie. De systeemtheorie kijkt naar het gezin als systeem. Een individu is daarmee deel van het systeem en op deze manier wordt er naar het individu gekeken. Binnen de systeemtheorie wordt er voornamelijk gekeken naar gezinsstructuren, communicatiepatronen en machtsverschillen. Het individu krijgt binnen de systeemtheorie niet de plaats die het verdient en daarmee te weinig aandacht. Daarbij neigt de systematische theorievorming er toe “de voorwaarts duwende, eenzijdige consequenties te negeren van het effect van iedere generatie op de volgende generatie” (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p.72).

Er vindt dus reductie plaats. Het individu wordt vooral in de context van het systeem gezien en wordt daarmee te kort gedaan als individu. Men spreekt al snel over het gezin ‘voelt’, het gezin ‘vindt’. Hierdoor wordt er niet of nauwelijks gekeken naar patronen die in de dimensie van de relationele ethiek plaats vinden. Nagy richt zicht zowel op het individu “(en bestudeert intrapersoonlijke processen en toestanden) als op het systeem en op de interacties tussen de individuen” (Dillen, 2004, p.47).

3.3 Filosofische fundering

Martin Buber, een Joods-Duitse filosoof, is mede inspirator van het gedachtegoed van Nagy geweest. Nagy heeft Buber gebruikt om zijn theorie verder te onderbouwen. ‘Ich werde am Du’, zei Buber - of te wel: “Ik ben niet, maar ik word steeds weer. Ik word door de ander. De mens wordt pas echt mens, als hij in relatie treedt met de ander, als hij een werkelijke dialoog aangaat” (Buber

aangehaald in Dillen, 2004, p.23). “Buber (1958) stelt dat wij als mensen afhankelijk zijn van relaties om onszelf te kennen en ons van onszelf bewust te zijn” (Hargrave, p. 84).

Daarnaast is Nagy beïnvloed door het denken van Emmanuel Levinas, een Frans-Joodse filosoof. Levinas legt uit wat de relatie is tussen ethiek en relatie. Volgens Levinas heeft de mens andere mensen nodig om het verschil tussen goed en kwaad wakker te roepen. Hij gaat er vanuit dat de mens niet bedenkt wat moreel is, maar dat hij ethisch ter wereld gekomen is.

Nagy heeft in de geschriften van Buber en Levinas herkenning gevonden voor zijn ideeën van de relationele ethiek. Met de ontwikkeling van zijn ideeën is er steeds minder nadruk komen te liggen op pathologie en steeds meer op het opsporen van bronnen van vertrouwen, het ondernemen van acties binnen familieverbanden om aan de balans tussen geven en nemen te werken.

Nagy gaat in zijn theorie een stap verder dan Buber, omdat hij intergenerationeel naar de mens kijkt.

3.4 Definiëren van de contextuele hulpverlening

Nagy heeft zelf gekozen voor de benaming van ‘contextual therapy’. “Met het woord context duidt hij aan dat er een dynamisch verband bestaat tussen een persoon en zijn of haar belangrijke relaties” (van den Eerenbeemt en van Heusden, 1983, p.11).

Binnen de contextuele hulpverlening wordt gestreefd naar autonomie in verbondenheid. Het stelt iemand in staat om in vrijheid eigen keuzes te maken en tegelijkertijd in verbondenheid te staan met zijn of haar belangrijke relaties. “Contextuele therapie draagt de mogelijkheid in zich om pijnlijke kwetsingen om te zetten in gezondere relaties en individuen” (Hargrave & Pfizer, 2005, p. 160).

3.5 Begrippen in de contextuele hulpverlening

Binnen het contextuele gedachtegoed wordt gebruik gemaakt van diverse begrippen. In diagram 1 van van der Meiden (2014, p.25) is een overzicht van deze begrippen te zien en hoe deze zich verhouden binnen de contextuele hulpverlening. Het gaat te ver voor dit onderzoek om alle begrippen van het contextuele gedachtegoed te introduceren en uit te leggen. Er is daarom voor gekozen om in de volgende paragrafen bij enkele centrale begrippen stil te staan. Voor de overige (in de literatuur gebruikte) begrippen wordt verwezen naar de begrippenlijst die als bijlage 1 is opgenomen.

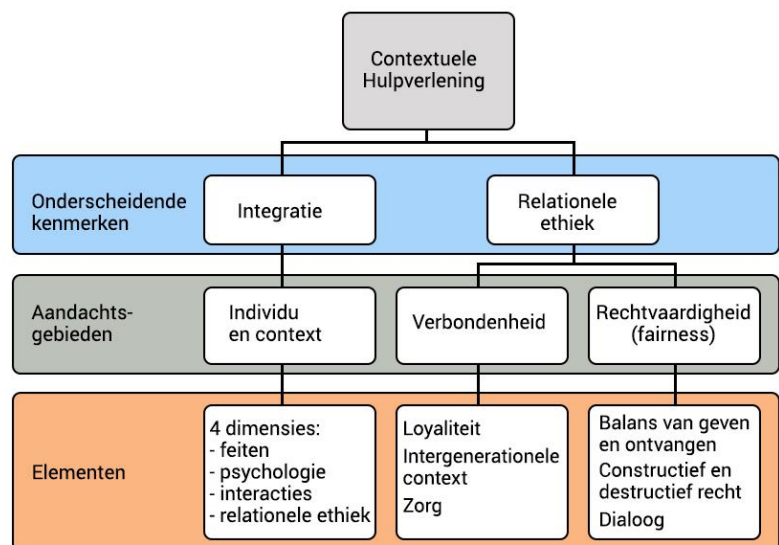


Diagram 1

3.5.1 Integratie

Integratie is één van de onderscheidende kenmerken die van belang zijn binnen de contextuele hulpverlening. Het is niet langer het individu dat centraal staat, maar de familie waar dat individu bij hoort. Voor de behandeling van het individu is de familie het aangrijpingspunt. Het aandachtsgebied is dan ook het individu en zijn context. Hierbij wordt gekeken naar de vier dimensies die in de elementen terug te vinden zijn. Een dimensie is een “groepering van determinanten van menselijk gedrag” (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 474).

1e dimensie: de feiten

De feiten zijn intrinsiek aanwezige factoren en zijn objectiveerbaar. Het zijn die feiten die invloed hebben op het leven van een cliënt. Hier kan bij gedacht worden aan: geslacht, nationaliteit, huidskleur, verlies, arm/rijk, en lichamelijke gezondheid. “Evengoed maken de wijk waarin iemand woont, de samenleving, de cultuur en omstandigheden van oorlog of vrede deel uit van het leven en hebben invloed op de relationele werkelijkheid” (van der Meiden, 2014, p. 23).

2e dimensie: de psychologie

In de dimensie van de psychologie wordt gekeken naar hoe de levensfeiten innerlijk verwerkt worden. Het is subjectief, want het gaat erom hoe een cliënt de feiten ervaren heeft. Het verwijst “naar allerlei behoeften (bijvoorbeeld nood aan erkenning, liefde,...), afweermechanismen, bevrediging, fantasieën, dromen, inzicht, egosterkte, motivaties, leerprocessen, enzovoort, enzovoort die in het innerlijke van het individu een rol spelen” (Dillen, 2004, p. 35).

3e dimensie: de transactie

De derde dimensie betreft waarneembare gezinspatronen. Dit zijn met name transactionele patronen die kenmerkend zijn voor de systeem -en gezinstherapie. Hierbij wordt gedacht aan patronen zoals: interactiereeksen, patronen hoe mensen met elkaar om gaan en rolpatronen. Daarbij kan ook gedacht worden aan communicatiepatronen, rolverschillen, coalities, structuren en regels.

4e dimensie: relationele ethiek

De relationele ethiek is een dimensie, die Nagy als een overkoepelende dimensie ziet. “Hier gaat het om de vraag hoe de betrokkenen geholpen kunnen worden elkaar recht te doen, hoe betrouwbaarheid versterkt kan worden en een faire balans van geven en ontvangen kan worden bewerkt of hersteld” (van der Meiden, 2014, p. 24). Begrippen die gebruikt worden binnen deze dimensie zijn: loyaliteit, rechtvaardigheid, vertrouwen, dialoog, zelfvalidatie, verantwoordelijkheid, enzovoort.

Nagy meent dat de eerste drie dimensies binnen een contextuele therapie moeten bekeken worden vanuit deze vierde dimensie (Dillen, 2004, p.36).

3.6 Relationele ethiek

Zoals in diagram 1 van van der Meiden is te zien wordt de relationele ethiek verder uitgewerkt in de aandachtsgebieden van verbondenheid en rechtvaardigheid (fairness).

“Het aandachtsgebied verbondenheid verwijst naar het uitgangspunt dat mensen elkaar nodig hebben om mens te kunnen worden, om zich te kunnen ontwikkelen, om zich geliefd en waardevol te voelen” (van der Meiden, 2014, p. 25).

Daarbij speelt loyaliteit een belangrijke rol. “Loyaliteit is een krachtig gegeven binnen relaties omdat het toont waar onze prioriteiten liggen” (Hargrave, p. 91). Is het mogelijk in vrijheid loyaal te zijn en daarmee tegelijkertijd verbonden te blijven met andere betrokkenen. “Loyaliteit is preferentiële trouw, een verschijnsel waarin - op grond van een verschuldigd zijn in de relatie - de één wordt verkozen boven de ander” (Michielsen, 2014, p. 42). Dit houdt in dat er dus altijd een derde in het spel is (triadische configuratie).

De verticale loyaliteit komt voort uit existentiële relaties. Dit zijn kinderen, ouders, grootouders - de intergenerationele context. Dit is een asymmetrische relatie, omdat er nooit aan ouders dat teruggegeven kan worden wat zij aan het kind gegeven hebben, namelijk het leven zelf. Hierdoor ontstaat tussen hen “een onomkeerbare band van wederzijdse rechten en verplichtingen, verdiensten en schulden” (Michielsen et al., 1998, p. 23). Deze existentiële band is onverbreekbaar. “Horizontale loyaliteit ontwikkelt zich in gekozen relaties en is in principe symmetrisch en wederkerig: beide partijen dragen evenveel verantwoordelijkheid voor de rechtvaardigheid van de balans” (Michielsen et al., 1998, p. 24). Verworven loyaliteit is de loyaliteit die is verworven door zorg, inspanning en verdiensten.

Als de existentiële en verworven loyaliteit zijn opgesplitst, door bijvoorbeeld adoptie, kan deze op een andere manier naar buiten komen. We spreken hier over verborgen loyaliteit.

Gespleten loyaliteit ontstaat als een kind niet in vrijheid loyaal kan zijn aan beide ouders en moet kiezen, terwijl hij dat eigenlijk niet kan.

Rechtvaardigheid binnen het contextuele denken is geen statisch begrip. “Nagy meent dat er zoiets bestaat als een rechtvaardige orde, die kan gevonden worden in relaties waarin sprake is van een faire, billijke balans van geven en nemen” (Dillen, 2004, p. 60). Mensen willen ten diepste zorgdragen voor elkaar. Het is daarom niet makkelijk om te zeggen wat rechtvaardigheid is. Rechtvaardigheid zit in iedereen, het is de drive om recht te doen. Het is aangeboren en een reflex om in leven te blijven. Rechtvaardigheid krijgt kleur in de relatie en de mensen in de relatie kunnen dit alleen ontkennen en/of bevestigen. “Daarom is het ook beter te spreken van ‘recht doen’, omdat alleen binnen een relatie, vanuit de dialoog tussen de betrokkenen en met inachtneming van de consequenties voor anderen, bepaald kan worden hoe recht gedaan kan worden” (van der Meiden, 2014, p. 26). Rechtvaardigheid komt tot uiting in de balans van geven en ontvangen. Dit gaat automatisch en aan deze balans is de rechtvaardigheid af te lezen. De balans is interessant voor het zien van constructief en destructief recht. “Wanneer iemand voor anderen zorgt (‘geeft’), dan ‘verdient’ hij het ‘recht’, de ‘aanspraak’ op zorg van anderen voor hem; hij heeft als het ware zorg ‘tegoed’” (Dillen, 2004, p. 63). Bij constructief recht is er balans tussen geven en ontvangen, waardoor vertrouwen zich ontwikkelt. Bij destructief recht is er onbalans tussen geven en ontvangen, waardoor wantrouwen zich ontwikkelt. Vertrouwen hebben we nodig om in nieuwe relaties te kunnen investeren.

“De balans van geven en nemen gaat ook over het zijn voor elkaar, niet alleen wat je wederzijds geeft en neemt in termen van zorg, maar ook wie de ander voor jou ‘is’ en wie jij voor de ander bent” (Michielsen, 2014, p.44).

“De dialoog is van belang bij het bewaren van een goede balans van geven en ontvangen” (van der Meiden, 2014, p. 28), omdat in de dialoog het geven werkelijk zichtbaar wordt en er de mogelijkheid ontstaat hier erkenning voor te geven.

“In de dialoog met de ander kan ik mijzelf vormgeven, ontstaat een ‘ik’. De ander is nodig om een ‘zelf’ te kunnen worden. Het ‘anders zijn’ van de ander roept op tot reflectie over wie ik zelf ben en vraag om afbakening van mijzelf” (Verduijn, 2012, p. 188)

3.7 Hulpverleningsaanpak

Door een analyse van de 4 dimensies te maken volgt er een aanname (hypothese). In deze analyse wordt er gekeken naar thema’s uit de relationele ethiek, daarbij “staat de rechtvaardigheid en de betrouwbaarheid van de relaties centraal” (Verduijn, 2004, p.171). De 4 dimensies samen leiden tot een therapeutisch plan. Deze behoort te worden getoetst en heeft een voorlopigheid, omdat deze kan veranderen en bijgesteld kan worden. Hulpverleners is samen zoeken, het is niet alleen de wijsheid van de therapeut, maar het is samen zoeken naar de werkelijkheid. “Het gehele hulpverleningsproces bestaat uit aandacht voor de vier dimensies met een geïntegreerde toepassing van interventies en technieken vanuit diverse modaliteiten en technieken, onder de paraplu van deze vierde dimensie” (van der Meiden, 2014, p. 29).

Meerzijdige partijdigheid is de grondhouding van de contextuele hulpverlener. Het is het vermogen om naast de ander te staan, zonder dat je de andere partij aan de kant zet. “Als methodologie is meerzijdige partijdigheid een techniek om alle betrokkenen te begrijpen en te erkennen voor de zorg, de inspanningen en de effecten die er in de relaties tussen hen hebben plaatsgevonden” (Hargrave & Pfizer, 2005, p. 112). Dit betreft ook degenen die niet in het gesprek aanwezig zijn en door de interventies beïnvloed kunnen worden. Hierbij wordt niet bedoeld dat de therapeut zich neutraal opstelt, maar “de therapeut kiest beurtelings voor iedereen partij” (Dillen, 2004, p. 82). Meerzijdige partijdigheid bevordert de mogelijkheid om met elkaar de dialoog aan te gaan. Daarnaast komt meerzijdige partijdigheid, als grondhouding, tot uiting in de interventies.

3.8 Interventies

Nagy heeft zijn methodiek beschreven, maar zijn interventies zijn niet altijd duidelijk. Toch kan je er, tussen de regels door, een aantal onderscheiden.

Erkenning geven

Erkenning vindt plaats tegen de achtergrond van het geven en ontvangen. “Erkenning geven betekent: zien wat iemand gegeven heeft in de balansen van zijn relaties, wat door anderen niet ontvangen kon worden (erkenning voor het geven), maar ook zien wat iemand is tekortgekomen en -gedaan (erkenning voor het onrecht)” (Michielsen et al., 1998, p. 30).

Erkenning is zien wat het iemand gekost heeft. Iemand de boodschap meegeven dat hij de moeite waard is. Het gaat dus verder dan het geven van een compliment en waardering uitspreken.

Erkenning geeft betekenis (zelfvalidatie) Deze zelfvalidatie is nodig om relaties aan te kunnen gaan buiten de familie/gezin. Naast zelfvalidatie ontwikkelt zich ook de zelfafbakening. De mogelijkheid om grenzen aan te geven en die van anderen te respecteren.

Daarnaast leidt erkenning “tot grotere vrijheid in maken van keuzes bij conflicterende loyaliteiten, waardering leidt tot grotere loyaliteit en minder keuzevrijheid” (Michielsen, 2014, p. 43).

Activeren van hulpbronnen

Het opsporen van hulpbronnen is een belangrijk onderdeel van de contextuele hulpverlening. Dit zijn diegene waarin de cliënt vertrouwen heeft door verworven verdiensten. “Binnen de contextuele hulpverlening wordt daarom de nadruk gelegd op het zoeken naar deze ‘resten van vertrouwen’ in de relatie van mensen” (Verduijn, 2012, p.185). Om hulpbronnen aan het licht te brengen kan er gebruik gemaakt worden van een genogram en het stellen van verbindende vragen. Dit zijn vragen vanuit de relationele ethiek waarin de cliënt in verbinding wordt gebracht met de ander en waarin de relatie met de ander aan het licht komt. Met name de relaties waarin er ‘resten van vertrouwen’ zijn, met als doel de onderlinge dialoog weer op gang te brengen.

Daarnaast is het belangrijk dat de cliënt er van op aan kan dat de hulpverlener “zich slechts dienstbaar maakt om hulpbronnen uit de context te mobiliseren” (Michielsen et al., 1998, p. 283).

Op deze manier wordt voorkomen dat de cliënt afhankelijk van de hulpverlener wordt en worden juist de mensen uit de context van de cliënt, die steun verlenen, zichtbaar. Tevens kan de cliënt zelf ook als hulpbron voor de ander fungeren.

Exoneratie

Exoneratie is het coachen van het ontschuldigingsproces. Schuld heeft te maken met de schade die iemand wordt berokkend, of hij aan iemand anders. Nagy laat het woord schuld staan. Bij onschuldigen wordt de persoon van de daad gescheiden en wordt er onderzocht wat er aan ten grondslag ligt. “De nadruk wordt daarbij gelegd op de verantwoordelijkheid voor de toekomst, eerder dan op de schuldvraag” (Dillen, 2004, p. 88).

Een overvol bord eten wat leeg gegeten behoort te worden uit respect voor de gastvrouw is een vorm van geven en ontvangen voor zowel de gastvrouw als de gast. Het bord niet leeg eten kan onbalans geven waardoor vertrouwen beschadigd kan worden. Het bord leeg te ‘moeten’ eten uit respect kan tevens onbalans veroorzaken en vertrouwen beschadigen. Door onwetendheid over cultuurverschillen kan het geven gemakkelijk over het hoofd gezien worden en onbalans veroorzaken. Door het leren kennen van de omstandigheden en de geschiedenis van iemand en het weten van de intenties, wordt de schuld minder aangerekend en het oordeel minder aangerekend (Michielsen et al., 1998, p. 284).

Exoneratie is een vorm van geven, waarin verdiensten worden verworven. “Ruimte scheppen voor de eigen ervaring van pijn en lijden gaan hand in hand met het zicht krijgen op de werkelijkheid van de ander, door wie ik onrecht en lijden heb ondervonden” (Verduijn, 2012, p. 188).

Bij exoneratie vindt een hertaxatie plaats, “zodat degene die exonereert de ‘misdaad’ in een nieuw daglicht ziet” (Dillen, 2004, p. 87).

3.9 Samenvatting

In dit hoofdstuk wordt duidelijk wat het contextuele gedachtegoed, ontwikkeld door Iván Boszörményi-Nagy, inhoudt. Het is gefundeerd op de object-relatietheorie en wordt onderbouwd door het denken van Buber en Levinas. Centraal in de theorie staan de vier dimensies, waarin de vierde dimensie van de relationele ethiek als paraplu fungeert. Deze overkoepelt de dimensies van

de feiten, de psychologie en de transacties. Binnen de relationele ethiek gaat het over rechtvaardigheid, loyaliteit, verantwoordelijkheid, enzovoort. De grondhouding van de therapeut is die van de meerzijdige partijdigheid. Daarnaast maakt hij gebruik van interventies als erkenning, opsporen van hulpbronnen en exonoratie. In hoofdstuk 5 is de theoretische vergelijking van de contextuele hulpverlening met culturele aanpassingsproblemen te lezen.

4. Theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen volgens experts

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt aan de orde hoe ‘experts’ vanuit theoretisch kader kijken naar culturele aanpassingsproblemen. Hiermee wordt antwoord gegeven op deelvraag 1.1: Wat wordt verstaan onder culturele aanpassingsproblemen bij volwassenen? En op deelvraag 1.2: Wat is de huidige stand van zaken omtrent het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?

Paragraaf 4.2 bevat de introductie van de experts en in paragraaf 4.3 wordt de tot standkoming van de vragenlijst beschreven. In paragraaf 4.4 worden de hoofdlabellen van de interviews uitgewerkt en wordt er nader ingegaan op de hoofdlabellen. In paragraaf 4.5 wordt ingegaan op de culturele aanpassingsproblemen, in paragraaf 4.6 op factoren die de mate van aanpassen beïnvloeden, in paragraaf 4.7 op de gevolgen van culturele aanpassingsproblemen, in paragraaf 4.8 op het omgaan met culturele aanpassingsproblemen en tot slot wordt er ingegaan op de contextuele benadering in paragraaf 4.9. Als afsluiting is in paragraaf 4.10 de samenvatting te lezen.

4.2 Introductie van de experts

In hoofdstuk 2 is inmiddels gebleken dat het begrip ‘culturele aanpassingsproblemen’ een complex fenomeen is, waar op verschillende manieren naar gekeken kan worden. Ik heb mijn kennis hierover verbreed door verschillende experts te interviewen, die allemaal vanuit een andere invalshoek naar dezelfde problematiek kijken.

Als eerste ben ik bij Corry Nap geweest. Zij is psycholoog bij InTransit. Uit de website van InTransit blijkt dat het een praktijk is voor psychologische hulp- en dienstverlening aan expatriates en de bedrijven of organisaties die hen uitzenden. Corry Nap is zelf ontwikkelingswerker geweest in Nepal en na haar terugkomst is zij bij InTransit terecht gekomen. In haar praktijk ziet zij voornamelijk mensen die vastlopen op het zendingsveld of na terugkeer van het zendingsveld. Corry Nap is tevens verantwoordelijk voor de meeste ‘psychological assessments’ van mensen die via Operatie Mobilisatie Nederland worden uitgezonden. Als psycholoog heeft zij jarenlange ervaring met de doelgroep van mijn onderzoek.

Corry Nap gaf aan dat ze wel wat van het contextuele gedachtegoed weet, maar er niet expliciet mee werkt. Zij heeft mij doorverwezen naar Gerrie Reijersen van Buuren. Corry Nap en Gerrie Reijersen van Buuren kennen elkaar, omdat zij samen in Nepal ontwikkelingswerk gedaan hebben. Gerrie Reijersen van Buuren is contextueel therapeut en vanwege haar eigen ervaring in het buitenland heb ik ervoor gekozen om haar te interviewen en meer naar de contextuele kant van culturele aanpassingsproblemen te kijken.

Tijdens het literatuuronderzoek werd mij steeds duidelijker dat er verwarring is tussen culturele aanpassingsproblemen en symptomen van stoornissen op de DSM IV. Voor mijn interview heb ik Zegert van Eijk aangeschreven, docent psychiatrie en diagnostisering. Hij heeft mij doorverwezen naar Amy Besamusca-Ekelschot. In een intervisiegroep heeft hij haar boek: “Wij zijn allemaal nomaden”, besproken. Amy Besamusca-Ekelschot werkt als psychiater bij PsyQ in Amsterdam, waar zij voornamelijk met expats in aanraking komt. Vanuit het verlangen om haar kennis over te dragen in gebieden waar kennis beperkt is, heeft Amy Besamusca-Ekelschot de stichting “Kennis zonder grenzen” opgezet. Met deze stichting is zij enkele weken per jaar in Burundi waarin zij midden in een andere cultuur werkt en woont.

In paragraaf 9.4.1 is het verbatim van het interview met Corry Nap terug te lezen, in paragraaf 9.4.2 het verbatim van Gerrie Reijersen van Buuren en voor het verbatim van Amy Besamusca-Ekelschot verwijs ik naar paragraaf 9.4.3. Deze zijn allen onderdeel van het bronnenboek.

4.3 De tot standkoming van de vragenlijst

Door de complexiteit van culturele aanpassingsproblemen heb ik gekozen om 3 verschillende experts te interviewen. Door de verschillende expertises van de experts heb ik ervoor gekozen om verschillende vragen te stellen aan de experts. In de paragrafen 9.3.1, 9.3.2 en 9.3.3 zijn de vragen aan de experts opgenomen. Deze paragrafen zijn onderdeel van het bronnenboek.

Vraag 1 en 2 zijn vragen die ik aan alle drie de experts gesteld heb. Met deze vragen wil ik onderzoeken wat hun kijk op culturele aanpassingsproblemen zijn, ter aanvulling op de literatuurstudie.

Vanwege de verwarring tussen culturele aanpassingsproblemen en symptomen van stoornissen op de DSM IV heb ik er voor gekozen om specifiek hierover door te vragen aan Amy Besmusca-Ekelschot. Ik wilde haar bevindingen horen als psychiater, werkzaam met voornamelijk expats.

Corry Nap heeft ervaring met ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen. Tevens werkt zij samen met organisaties die ontwikkelingswerkers plaatsen in andere landen. Bij Corry Nap heb ik op hierover meer doorgevraagd.

Aan alle experts heb ik gevraagd wat zij denken dat ontwikkelingswerkers nodig hebben als deze tegen culturele aanpassingsproblemen aanlopen en wat zij denken dat de organisatie kan bijdragen. Met name Corry Nap en Amy Besamusca-Ekelschot hebben ervaring met mensen met culturele aanpassingsproblemen en ik wilde onderzoeken wat hun bevindingen op dit gebied zijn, ter aanvulling op de literatuur.

Van mijn supervisor kreeg ik de tip om Hanneke Meulink-Korf te mailen wat betreft het vinden van literatuur over het contextuele gedachtegoed in relatie tot mijn onderzoek. Meulink Korf is contextueel familietherapeut en zij was samen met Aat van Rhijn initiator van de post-academische opleiding Contextueel Pastoraat. In haar antwoord op mijn mail legde zij de link tussen culturele aanpassingsproblemen en rouw. Over rouw en culturele aanpassingsproblemen heb ik nauwelijks literatuur gevonden. Door deze vraag bij Corry Nap en Gerrie Reijersen van Buuren neer te leggen heb ik dit verder onderzocht. Wel is er literatuur over migratie en rouw, dit is veelal gerelateerd aan migranten van conflictgebieden die naar Nederland migreren.

Aan Gerrie Reijersen van Buuren heb ik doorgevraagd over de contextuele benadering van culturele aanpassingsproblemen. Ik heb geen literatuur gevonden over culturele aanpassingsproblemen bij ontwikkelingswerkers vanuit de contextuele benadering. Wel is er literatuur over migratie en de culturele benadering. De vragen vloeien voort uit de theorie zoals beschreven staat in hoofdstuk 3. Op de vragenlijst stond een vraag voor de experts over hun kijk op de vluchtelingenstroom die er gaande is in Europa in relatie tot culturele aanpassingsproblemen. Tijdens het eerste interview met Corry Nap heb ik deze vraag gesteld. De vraag komt vanuit mijn eigen interesse in dit vraagstuk en draagt niet bij aan het onderwerp van mijn onderzoek. Dat is de reden dat ik deze vraag bij de overige twee experts niet meer gesteld heb.

4.4 Uitwerking van de hoofdlabels van de expert-interviews

Het doel van de expert-interviews is om mijn kennis over culturele aanpassingsproblemen te verbreden. Mijn inzicht vergroten in culturele aanpassingsproblemen heeft de keuze van mijn hoofdlabels bepaald. Als hoofdlabels heb ik gekozen voor: 'culturele aanpassingsproblemen', 'factoren die de mate van aanpassen beïnvloeden', 'gevolgen van culturele aanpassingsproblemen' en 'omgaan met culturele aanpassingsproblemen'. Daarnaast wilde ik mijn kijk op culturele aanpassingsproblemen verbreden door te kijken naar de relationele ethiek. Dit is terug te vinden het in het hoofdlabel: 'de contextuele benadering'.

De verdere uitwerking van de hoofdlabels:

Culturele aanpassingsproblemen

Aanpassingsproblemen waarmee een ontwikkelingswerker te maken krijgt, wanneer deze zich aanpast aan het leven en werken in een nieuwe culturele context. Aanpassingsproblemen die in dit kernlabel besproken worden: wat zijn het, welke symptomen horen erbij en hoe lang is de duur van de aanpassing?

Factoren die de mate van aanpassen beïnvloeden

Factoren die van invloed zijn op de mate waarin het ontwikkelingswerkers lukt om zich aan te passen aan het leven en werken in een nieuwe culturele context. Factoren die in dit kernlabel vallen zijn: leefstijl, gezin van herkomst, persoonlijkheid, achtergrond en leeftijd.

Gevolgen van culturele aanpassingsproblemen

De gevolgen waarmee een ontwikkelingswerker te maken krijgt tijdens het aanpassen aan het leven en werken in een nieuwe culturele context. Gevolgen die in dit kernlabel vallen zijn: algemene gevolgen, de plek van rouw en de gevolgen in relatie tot de DSM IV.

Omgaan met culturele aanpassingsproblemen

De manieren hoe er met ontwikkelingswerkers wordt omgegaan die met culturele aanpassingsproblemen te maken hebben. Manieren van omgaan met culturele aanpassingsproblemen in dit kernlabel zijn: behandeling, toepassen van modellen, training en de rol van de organisatie.

De contextuele benadering

Contextuele begrippen die van toepassing zijn op ontwikkelingswerkers die zich aanpassen aan het leven en werken in een nieuwe culturele context. Begrippen waarop vanuit de contextuele benadering wordt ingezoomd zijn: erkenning, de dialoog, de balans van geven en ontvangen, rechtvaardigheid, meerzijdige partijdigheid, loyaliteit, het denken van Buber en Levinas en de vier dimensies.

4.5 Culturele aanpassingsproblemen

Definiëren van culturele aanpassingsproblemen

Corry Nap maakt het tijdens het interview verschil tussen culturele stress en culture shock. Zij zegt: “Voor mezelf hanteer ik dan een beetje de definitie dat, als het dan heel erg heftig wordt, dat het eigenlijk je hele leven een beetje op z’n kop zet... uh... en alles wat je gelooft en denkt en vindt, dan is het een culture shock” (Corry Nap, 29-09-2015: 3). Hierbij verwijst zij naar grafiek 1 die in hoofdstuk 2.7 te zien is.

Onder culturele stress verstaat Nap meer de cultuurverschillen die stress opleveren (Corry Nap, 29-09-2015: 2). Terwijl culture shock zich beperkt tot een korte periode, kan culturele stress jaren doorkabbelen. Belangrijk hierin is wel dat het heel duidelijk met de cultuur te maken heeft, met het wonen in die andere cultuur (Corry Nap, 29-0-2015: 5) en dat het je niet lukt om je aan te passen (Gerrie Reijersen van Buuren, 06-10-2015: 2).

Symptomen

De door mij geïnterviewde experts noemen angst als een van de symptomen van culturele aanpassingsproblemen. Corry Nap en Amy Besamusca-Ekelschot verwijzen meer naar een angststoornis, terwijl Gerrie Reijersen van Buuren de angst beschrijft om bijvoorbeeld los te laten wat je gewend bent of je niet kunnen verbinden met het andere omdat je dan bang bent de-loyaal aan je ouders te zijn (06-10-2015: 27).

Naast een angststoornis zeggen zowel Nap als Besamusca-Ekelschot dat culturele aanpassingsproblemen zich kunnen uiten in een depressie en in boosheid. Corry Nap noemt verder nog symptomen als: het wankelen van je mensbeeld, je zelfbeeld en je Godsbeeld (29-09-2015: 7) en verdriet voor dat wat verloren is (29-09-2015: 30).

Symptomen die door Amy Besamusca-Ekelschot worden genoemd zijn: extreme vermoeidheid (15-10-2015: 5), zwemmen: het niet weten waar je naar toe moet (15-10-2015: 6), zich voortdurend beledigd voelen (15-10-2015: 10), obsessieve klachten (15-10-2015: 12) en slaapstoornissen (15-10-2015: 13).

Gerrie Reijersen van Buuren gebruikt een andere invalshoek en geeft als symptomen aan dat je gewoon niet kunt indenken dat andere mensen een andere perceptie van de werkelijkheid hebben die even veel waard is (06-10-2015: 29) en dat je voor je gevoel je identiteit verliest als je dingen anders gaat doen, de verwarring van gedrag met identiteit is vaak groot (06-10-2015: 42)

Duur van de culturele aanpassingsproblemen

Over de duur van culturele aanpassingsproblemen wordt verschillend gedacht. Van een maand of zes (Amy Besamusca-Ekelschot, 15-01-2015: 30) tot de eerste twee jaar die iemand nodig heeft om met zichzelf te struïglen en zich aan te passen (Corrie Nap, 29-09-2015: 63). Beiden geven aan dat een aantal factoren de mate van aanpassen beïnvloeden.

4.6 Factoren die de mate van aanpassen beïnvloeden

Persoonlijkheid

De drie experts noemen ‘persoonlijkheid’ als algemene factor die de mate van aanpassing beïnvloedt. Gerrie Reijersen van Buuren noemt hierbij nog drie specifieke factoren: flexibiliteit (06-10-2015: 5), hoe iemand zichzelf ziet en heeft ontwikkeld (06-10-2015: 4) en zelfbeheersing (06-10-2015: 49).

Amy Besamusca-Ekelschot en Corrie Nap noemen allebei de persoonlijkheid in het algemeen als factor. Amy Besamusca-Ekelschot benoemt daarbij ook nog specifiek dat het hebben van een persoonlijkheidsstoornis invloed kan hebben op de mate van aanpassing (15-10-2015: 21).

Achtergrond van de cliënt

Zowel Corrie Nap als Amy Besamusca-Ekelschot noemen, gekeken vanuit hun praktijkervaring, de achtergrond van een cliënt als factor. Nap geeft aan dat geen eerder contact met andere culturen de aanpassing lastiger maakt (29-09-2015: 23) en Besamusca-Ekelschot noemt hier het verleden van een cliënt (15-10-2015: 20). Daarbij noemen Corrie Nap en Gerrie Reijersen van Buuren het gezin van herkomst als een van de factoren.

Psychiatrische achtergrond

Amy Besamusca-Ekelschot noemt nog een andere factor namelijk: de psychiatrische achtergrond van expats. “Daar is heel veel onderzoek naar gedaan, door een mevrouw die Foyle heet. Die kwam er achter dat mensen die al behandeld waren voor problemen, of die een familielid hadden, of een systeemlid hadden met een ernstig psychiatrisch beeld, uhh, die behandeld waren, of de patiënt was dan zelf behandeld, dat die veel stabiel stonden in hun nieuwe cultuur, dan de mensen die niet eerder een probleem hadden gehad” (15-10-2015: 18).

Leeftijd

Verder valt het Besamusca-Ekelschot op dat het vaak om jonge mensen, onder de dertig, gaat (15-10-2015:41), als het gaat om culturele aanpassingsproblemen. Leeftijd is hierbij dus een factor. Over deze doelgroep zegt zij: “die zijn echt werk-onervaren, en die weten dus niet wanneer ze aan een bel moeten trekken, wanneer iets echt fout is. Die werk-onervarenheid, dat is, denk ik cultuurloos (15-10-2015: 55). Als laatste factor noemt Besamusca-Ekelschot motivatie om te integreren (15-10-2015: 32).

Een aantal van deze bovenstaande factoren heb ik verwerkt in mijn interview vragen, namelijk de leeftijd, eerdere ervaringen met andere culturen en de psychiatrische achtergrond van de respondent. Ik heb gekozen voor deze factoren, omdat de antwoorden op deze vragen duidelijk, kort, helder en makkelijk vergelijkbaar zijn.

4.7 Gevolgen van culturele aanpassingsproblemen

Algemene gevolgen

Corrie Nap en Amy Besamusca-Ekelschot noemen moeheid als algemeen gevolg van culturele aanpassingsproblemen. Corrie Nap noemt verder als gevolgen: het doet iets met je zelfbeeld (29-09-2015: 12), met je mensbeeld (29-09-2015: 17), met je Godsbeeld (29-09-2015: 18). Zij zegt: “En het levert allemaal dus heel veel stress op, vandaar dat ik ook nog best wel mensen zie met, uh, veel mensen met een burn-out” (29-09-2015: 20). De gevolgen die Amy Besamusca-Ekelschot beschrijft zijn, naast relatieproblemen, veel risicogedrag zoals: alcohol- en drugsgebruik, suïcidegedachten en suïcidepogingen leiden sneller tot de dood (15-10-2015: 36), overmatig medicijn gebruik, veel relaties aangaan, onveilige seks, depressies, angsten en obsessieve dingen (15-10-2015: 39).

Mogelijke ontwikkeling van een psychiatrische stoornis

Zowel Corry Nap als Amy Besamusca-Ekelschot geven aan dat er een mogelijkheid is, als gevolg van culturele aanpassingsproblemen, om een psychiatrische stoornis te ontwikkelen. Beiden geven aan dat het coping mechanisme van de cliënt invloed heeft op het ontwikkelen van een stoornis. Amy Besamusca-Ekelschot geeft daarbij nog specifiek aan, kijkend naar de DSM IV in relatie tot culturele aanpassingsproblemen, dat er zich ook vaak problemen voordoen op AS IV, binnen de primaire steungroep van de cliënt (15-10-2015: 33).

Zowel Corry Nap als Amy Besamusca-Ekelschot geven aan de DSM IV met name te gebruiken als classificatiesysteem waar zij verder weinig mee doen, behalve om de cliënt het recht op vergoede zorg te verlenen. Besamusca-Ekelschot geeft hierbij specifiek aan in haar hoofd wel onderscheid te maken tussen AS I en AS II (29-10-2015: 17). Waarbij op AS I gekeken wordt naar de primaire symptomatologie en op AS II naar achterliggende persoonlijkheidsstoornissen.

Rouw

Volgens Corry Nap is rouw geen essentieel onderdeel van culture shock, maar speelt het wel mee (29-09-2015: 31).

Gerrie Reijersen van Buuren geeft aan, in de relatie tussen rouw en culturele aanpassingsproblemen, dat je kunt rouwen, omdat je altijd gedacht hebt dat iets zo was en het niet zo is (verlies van houvast) (06-10-2015: 33). Daarnaast benoemt zij dat je op een gegeven moment je ook nergens meer echt thuis kunt voelen en dat kan natuurlijk ook rouw opleveren (06-10-2015: 34). Tot slot zegt zij dat een vorm van rouw is dat je bijvoorbeeld niet bij een bruiloft kan zijn van je zus (06-10-2015: 37).

In gesprek met de experts zijn gevolgen van culturele aanpassingsproblemen mij nog duidelijker geworden. Hun ervaringen met cliënten hadden toegevoegde waarden op wat er uit de literatuur naar voren kwam. Het interview met Nap heeft mij geholpen om meer zicht te krijgen op de culturele aanpassingsproblemen en rouw. Hier heeft het interview met Reijersen van Buuren aan bijgedragen. In het interview met Besamusca-Ekelschot is mij duidelijk geworden hoe culturele aanpassingsproblemen zich tot de DSM IV verhoudt.

Verder kwamen duidelijk de gevolgen van culturele aanpassingsproblemen naar voren. Dit is de reden geweest dat ik in mijn interviews met de respondenten naar hun gevoelens tijdens het culturele aanpassingsproces heb gevraagd, om zo de gevolgen in kaart te brengen

4.8 Omgaan met culturele aanpassingsproblemen

Behandeling van culturele aanpassingsproblemen

Alle drie de experts hebben een verschillende invalshoek voor wat betreft de behandeling van culturele aanpassingsproblemen. De enige overeenkomst wordt genoemd door Corry Nap en Amy Besamusca-Ekelschot, die beiden gebruik maken van psycho-educatie.

Corry Nap benoemt verder met name: cognitieve gedragstherapie (29-09-2015: 43), kijken naar wat energie geeft en naar wat energie kost (29-09-2015: 44) en vooral aansluiten bij wat iemand nodig heeft (29-09-2015: 45). Amy Besamusca-Ekelschot geeft aan uit te pluizen of er sprake is van een persoonlijkheidsstoornis (15-10-2015: 22). Verder geeft zij aan dat je bij expats ziet dat veel mensen vermijdingsgedrag gaan vertonen. (15-10-2015: 25) “En na een tijdje hebben wij geconstateerd dat dat helemaal niet zo’n gekke oplossing is” (15-10-2015: 26). Daarnaast wordt gekeken naar hoe de coping van de cliënt eruit ziet (15-10-2015: 28) en ligt in het begin de nadruk op de cliënt stabiel te houden en ruimte te geven om praktische zaken, zoals het vinden van een huis, te regelen (15-10-2015: 29).

Gerry Reijersen van Buuren geeft aan eerst naar de persoon zelf te gaan en in te gaan op wat voor deze cliënt lastig is, aan wie die persoon loyaal is, wat de balans van geven en ontvangen is, hoe hij onrecht ervaart of recht en welke overtuigingen vanuit loyaliteit in de weg zitten om zich te kunnen aanpassen (06-10-2015: 52).

Behoeften van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen

De behoeften van ontwikkelingswerkers worden verschillend benaderd door de drie experts, al zijn er ook overeenkomsten.

Corry Nap geeft als behoefte aan, iemand te hebben waar je je verhaal bij kan doen (29-09-2015: 53) en Amy Besamusca-Ekelschot geeft aan dat er behoefte is naar ruimte om erover te praten, om het te delen (15-10-2015: 50b). Door Gerrie Reijersen van Buuren worden de volgende behoeften genoemd: een bodem hebben in eigen identiteit (06-10-2015: 30), visie (06-0-2015: 31), dat een persoon doorheeft dat het om de betekenis van de feiten draait en dus ook het vermogen heeft om die betekenis te wijzigen (06-10-2015: 36) en wijsheid, levenswijsheid, ouderdom (06-10-2015: 21). Dit komt overeen met de factor leeftijd die eerder besproken is in paragraaf 4.6.

Tot slot geeft Reijersen van Buuren aan dat er de behoefte is om jezelf te kunnen blijven met wat je hebt meegenomen natuurlijk, dat jij als volwassenen het vermogen hebt om te kiezen wat je daarin meeneemt en wat niet (06-10-2015: 43). Dit komt overeen met wat Amy Besamusca-Ekelschot zegt: “hoe dan ook respect voor hun eigen cultuur” en daarbij “respect van anderen voor hun cultuur” (15-10-2015:50). Specifiek gericht op cross-culturele partnerrelatie noemt Besamusca-Ekelschot: respect voor hun eigen taal, de mogelijkheid om over hun eigen land te vertellen, en over hun eigen systemen te vertellen en over hun eigen gewoontes te vertellen (15-10-2015: 50a).

Training

Bij alle drie de experts komt naar voren dat het volgen van training voorafgaand aan vertrek aan te bevelen is. Corry Nap en Amy Besamusca-Ekelschot geven aan dat kennis over het land waar je naar toe gaat belangrijk is. Corry Nap voegt hier specifiek interculturele-communicatietraining over cultuurverschillen (29-09-2015: 42) aan toe. Amy Besamusca-Ekelschot noemt de motivatie voor vertrek (15-10-2015: 23).

Gerrie Reijersen van Buuren geeft aan dat het voor de ontwikkelingswerker belangrijk is om te weten welke overtuiging hij heeft ten opzichte van de ander waar hij naar toe gaat (06-10-2015: 46) en dat er wordt stil gestaan bij de vraag wat die mensen jou willen geven en of je dat kunt ontvangen (06-10-2015: 48). Tot slot zegt Reijersen van Buuren:

“Ik denk dat het wel kan helpen als mensen in hun vooropleiding zeg maar, uhm, uhm, bewust kunnen nadenken over wie ze zijn en wat ze in huis hebben en hoe ze zelf daar verantwoordelijkheid voor nemen. En hoe hun visie is op, uh, vragen hoe ze het vanuit wie ze zelf zijn, de dialoog met de ander aangaan. Ik denk dat het wel kan helpen als mensen daarover bevraagd worden” (06-10-2015: 63)

Zowel Corry Nap als Amy Besamusca-Ekelschot geven aan dat training in het buitenland helpend is. “Wat wij gevonden hebben, is dat je in ieder geval hun basale... uh, uhm... infrastructurele kennis moet helpen opbouwen”, (15-10-2015: 44), vertelt Amy Besamusca-Ekelschot. Daarnaast geeft zij aan dat het trainen op het in een andere cultuur stappen (15-10-2015: 45) belangrijk is. Corry Nap sluit zich hierbij aan wanneer zij zegt: “Dus dat is een lang leerproces, denk ik, want dat leer je niet in één keer. Daar kan je wel in je voorbereiding, ook heel belangrijk, heel veel aandacht aan schenken, maar gaandeweg op het veld moet je dat dan leren om dat ook toepassen” (29-09-2015: 52).

Rol van de organisatie

De uitzendende organisatie van de ontwikkelingswerker speelt ook een rol in het omgaan met culturele aanpassingsproblemen. Corry Nap noemt hierbij de volgende mogelijkheden: regelmatig contact tussen de uitgezonden persoon en de organisatie (29-10-2015: 54), het bieden van een coach voor een heel specifiek gebied (29-09-2015: 55), rekening houden met de plaatsing (29-09-2015: 55a), een goede training op het gebied van interculturele communicatie (29-09-2015: 56), op bezoek gaan (29-10-2015: 58) en het houden van retraites of andersoortige bijeenkomsten voor werkers waar ze weer een beetje opgeladen worden (29-09-2015: 58).

Gerrie Reijersen van Buuren geeft aan dat organisaties ontwikkelingswerkers moeten leren kijken naar waar ze vandaan komen (sub-cultuur), waarom ze dingen doen en laten en welke kwaliteiten ze hebben. Hierbij kan gedacht worden aan loyaliteit en de legaten ze die inzetten en dat ze vervolgens zelf vanuit volwassenheid de regie over zichzelf kunnen hebben en vervolgens van daaruit zichzelf en de ander recht doen (06-10-2015: 61).

Vanuit hun eigen expertise wordt er door de experts naar de behoeften van ontwikkelingswerker gekeken. Duidelijk komt naar voren dat het vertellen van het eigen verhaal belangrijk is voor de ontwikkelingswerker. In het opstellen van de vragenlijst voor de respondenten heb ik rekening met het verhaal van de ontwikkelingswerker gehouden door vragen te stellen over wie er voor de ontwikkelingswerker was en wat deze gedaan heeft. In de analyse van de interviews van de respondenten heb ik hier bewust naar gezocht. Tevens omdat dit aansluit bij het contextuele gedachtegoed als het gaat over aanboren van hulpbronnen.

Alle drie de experts geven aan dat training voorafgaand aan vertrek aan te bevelen is. In paragraaf 2.8 komt naar voren dat verminderde kennis over cultuurverschillen de kans vergroot dat de ontwikkelingswerker sterker het conflicterende karakter ervan ervaart. Dit is de reden geweest dat ik vragen rondom ontvangen training heb opgenomen in de vragenlijst voor de respondenten. Van Nap en Reijersen van Buuren heb ik in het interview duidelijker zicht gekregen op de rol van de organisatie in het proces van culturele aanpassingen. Met de vragen aan de respondenten rondom training heb ik tevens de rol van de organisatie in mijn achterhoofd gehouden. Daarnaast heb ik met vragen over wie er voor de ontwikkelingswerker is geweest en hoe ze daar vorm aan gegeven hebben, in de analyse van de interviews gekeken naar welke rol de organisatie daarin heeft gespeeld.

4.9 De contextuele benadering

Erkenning

Erkenning wordt door Corry Nap en Gerrie Reijersen van Buuren genoemd. Beiden noemen het geven van erkenning voor de moeilijkheid van het aanpassen in een ander land. Gerrie Reijersen van Buuren voegt hier specifiek aan toe: “Ik denk wel dat je iemand erkenning kunt geven dat het zo tegen is gevallen, dat alle dromen die iemand had of verwachtingen, hè, of overtuigingen, dat die niet klikt met de werkelijkheid, de erkenning op wat deze persoon heeft geïnvesteerd om iets te gaan doen wat gevend was en dat het niet is gelukt” (06-10-2015: 53).

Rechtvaardigheid

Als het gaat over het begrip ‘rechtvaardigheid’ is het Gerrie Reijersen van Buuren die spreekt over ‘jezelf recht doen en de ander recht doen’ (06-10-2015: 54).

Balans van geven en ontvangen

Over de balans van geven en ontvangen geeft Corry Nap aan dat er gekeken wordt of je passend aan het geven bent of eigenlijk voortdurend te veel geeft (29-09-2015: 60). Nap zegt over ontwikkelingswerkers waar onbalans tussen het geven en ontvangen is: “Dat die opgebrand raken, dus die krijgen een burn-out” (29-09-2015: 35).

Gerrie Reijersen van Buuren geeft aan dat, als het geven niet gezien wordt, het blokkeert om elkaar echt te zien en echt elkaar te ontmoeten (06-10-2015: 19).

Loyaliteit

Alle drie de experts noemen het begrip loyaliteit. Corry Nap en Gerrie Reijersen van Buuren noemen de loyaliteit naar het gezin van herkomst als factor in het aanpassen aan de andere cultuur. Daarnaast benoemt Reijersen van Buuren specifiek dat heel veel mensen dus loyaliteit hebben naar het beeld dat ze over God hebben (06-10-2015: 14).

Amy Besamusca-Ekelschot zegt dat expats behoorlijk loyaal zijn aan hun eigen land (15-10-2015: 48a). Zij noemt hier specifiek bij dat dit wel eens relatieproblemen geeft als mensen uit twee verschillende culturen komen, wat vaak het geval is (15-10-2015: 49).

De dialoog

Zowel Corry Nap als Gerrie Reijersen van Buuren duiden op het aangaan van de dialoog. Nap geeft aan dat als er sprake is van loyaliteit naar ouders, dit bespreekbaar moet zijn (29-09-2015: 62). Daarnaast geeft zij aan: “het één is niet beter dan het andere, dat bespreken we dus met elkaar in het team” (29-09-2015: 63a).

Als het gaat om rechtvaardigheid zegt Gerrie Reijersen van Buuren: “Doe je jezelf recht op deze manier of doe je de ander recht als vraagtekens, zullen we daar gewoon eens over sparren” (06-10-2015: 55).

In mijn vragen aan alle drie de experts ben ik ingegaan op thema's uit het contextuele gedachtegoed en heb ik meer inzicht gekregen op erkenning, rechtvaardigheid, de balans van geven en ontvangen, loyaliteit en de dialoog. In het interview met Reijersen van Buuren heb ik met name inzicht gekregen in hoe het contextuele gedachtegoed zich tot culturele aanpassingsproblemen verhoudt.

In het opstellen van mijn vragenlijst voor de respondenten heb ik rekening gehouden met de thema's uit het contextuele gedachtegoed. Vragen zoals: ‘Wat was helpend uit hun reactie?’ of ‘Wat had je geholpen?’ zijn vragen die erkenning of het ontbreken ervan aan het licht brengen. In vragen over wie er voor de ontwikkelingswerker geweest is, houd ik rekening met de loyaliteiten door specifiek te vragen naar mensen in het thuisland en in het nieuwe land. Vragen over wat de ontwikkelingswerker deed in moeilijke situaties en vragen over waarom praten niet gelukt is, zijn vragen om de dialoog inzichtelijk te maken.

In de analyse van de interviews van de respondenten houd ik rekening met de thema's uit het contextuele gedachtegoed door de antwoorden van de vragen vanuit deze bril te interpreteren.

4.10 Samenvatting

Het theoretisch kader van culturele aanpassingsproblemen komt in dit hoofdstuk aan de orde, vanuit het oogpunt van drie experts. In het interview met Besmusca-Ekelschot ligt de focus op de verwarring van symptomen van culturele aanpassingsproblemen en symptomen die voorkomen in de DSM IV. Bij Nap wordt er inhoudelijk meer op de culturele aanpassingsproblemen ingegaan en komt ook het organisatieperspectief aan de orde. Op dit laatste wordt tevens ingegaan door Besmusca-Ekelschot. In de interviews met Nap en Reijersen van Buuren komt de plek die rouw inneemt bij culturele aanpassingsproblemen aan de orde. Tot slot wordt er uitgebreid ingegaan op de contextuele benadering ten opzichte van culturele aanpassingsproblemen in het interview met Reijersen van Buuren.

Naar aanleiding van de interviews wordt dit beschreven vanuit vijf hoofdlabels namelijk: culturele aanpassingsproblemen, factoren die de mate van aanpassing beïnvloeden, gevolgen van culturele aanpassingsproblemen, omgaan met culturele aanpassingsproblemen en de contextuele benadering. In de interviews met de experts zijn diverse begrippen uit de contextuele benadering van Nagy aan de orde gekomen ten aanzien van culturele aanpassingsproblemen. In hoofdstuk 3 werd ingegaan op het theoretische kader van de contextuele hulpverlening. De relatie tussen culturele aanpassingsproblemen en de contextuele hulpverlening wordt beschreven in hoofdstuk 5.

5. Theoretische integratie van de contextuele hulpverlening en culturele aanpassingsproblemen

5.1 Inleiding

De deelvragen: “2.1 Welke concepten uit de theorie zijn van belang in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?” en 2.2 “Wat zijn mogelijk interventies of technieken voor het omgaan met culturele aanpassingsproblemen?” komen in dit hoofdstuk aan de orde. Deze deelvragen vloeien voort uit deelvraag 2: “Wat is contextueel hulpverlening?”. Daarnaast komt in dit hoofdstuk deelvraag 4 “Hoe zijn culturele aanpassingsproblemen te interpreteren vanuit de theorie van de contextuele benadering?” aan de orde.

In paragraaf 5.2 wordt gekeken naar hoe culturele aanpassingsproblemen zich verhouden tot de contextuele hulpverlening. In paragraaf 5.3 worden de 4 dimensies besproken en in paragraaf 5.4 wordt stil gestaan bij de balans van geven en ontvangen. De begrippen rechtvaardigheid, loyaliteit en dialoog komen aan de orde in de paragrafen 5.5, 5.6 en 5.7. Deze paragrafen worden opgevolgd door ‘het ontmoeten van de ander’ in paragraaf 5.8. In paragraaf 5.9 wordt gekeken naar de houding van de hulpverlener en paragraaf 5.10 naar de contextuele interventies. Tot slot geeft paragraaf 5.11 een samenvatting.

5.2 Hoe verhouden culturele aanpassingsproblemen zich tot de contextuele hulpverlening?

Migratie vindt plaats op wereldwijd niveau en iedereen komt in aanraking met andere culturen. “Transport- en communicatiemogelijkheden hebben de wereld kleiner gemaakt, terwijl we toch meer uit elkaar vallen door nationale, raciale, etnische en economische verschillen” (Hargrave & Pfizer, 2005, p.160). De wereld is door deze mogelijkheden zoveel kleiner geworden, landverhuizen en interculturele relaties zijn vandaag de dag geen nieuwe gebeurtenissen meer, maar behoren tot het leven van alle dag. Ondanks dat onze wereld kleiner is geworden en de kennis over cultuurverschillen is toegenomen, blijkt migreren en integreren niet zo eenvoudig. Uit de literatuurstudie blijkt dat ook ontwikkelingswerkers regelmatig vastlopen in het aanpassen aan de andere cultuur. “Kennis van cultuur, ook al is deze op zich relevant en juist, ontslaat ons er niet van om verder te kijken en verder te vragen” (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 71). Roemer (2010) zegt: “De nadruk op het vitaliseren van de ‘contextualiteit’ die de contextuele therapie legt en het focussen op rechtvaardigheid in relaties maakt haar uiterst geschikt voor de hulpverlening aan migranten” (p. 270). Het aanpassen aan de andere cultuur, aan mensen uit een andere cultuur, is relationeel. Het contextuele gedachtengoed maakt gebruik van 4 dimensies, waar in de 4^e dimensie de problematiek door de bril van de relationele ethiek bekeken wordt. Bij culturele aanpassingsproblemen kan er, vanuit de 4^e dimensie, gekeken worden naar de balans van geven en ontvangen, naar rechtvaardigheid, loyaliteit en de dialoog. Daarnaast kan er erkenning gegeven worden voor de problematiek en voor de moeite die het kost om door de culturele aanpassingen heen te gaan. Hulpbronnen kunnen geactiveerd worden en de therapeut kan de meerzijdige partijdigheid als basishouding hebben. Niet dat hiermee alle oplossingen makkelijk te vinden zijn en in de praktijk toepasbaar zijn. “Maar de oplossingen en transformaties die de contextuele therapie te bieden heeft, geven mensen wel degelijke de mogelijkheid om zichzelf beter te begrijpen en om een betrouwbaar leven te leiden” (Hargrave & Pfizer, 2005, p.161).

In dit hoofdstuk ga ik verder in op de culturele aanpassingsproblemen, bekeken vanuit de contextuele benadering.

5.3 De 4 dimensies

In hoofdstuk 4.5 is nader ingegaan op de vier dimensies, waarin Nagy de 4^e dimensie, “de dimensie van de relationele ethiek als een overkoepelende dimensie ziet” (Dillen, 2004, p. 34). In deze paragraaf wordt beschreven hoe culturele aanpassingsproblemen gezien worden vanuit deze vier dimensies.

1^e dimensie: feiten

Landverhuizen is een gebeurtenis die invloed heeft op iemands leven. Hierbij moet gedacht worden aan gegevens als: verandering van taal, een andere woonomgeving, een nieuw huis, ander werk, ander geld, andere vormen van betalen en andere prijzen, nieuwe vrienden maken, een ander klimaat, een andere politieke situatie, andere gewoonten en gebruiken, andere feestdagen, andere producten in de supermarkt, kortom: wegwijs worden in een land dat anders functioneert dan het thuisland.

2^e dimensie: psychologie

‘Culturele aanpassingsproblemen’ is een fenomeen in de tweede dimensie. Dit komt tot uiting in: allerlei behoeften en verwachtingen over het wonen en werken in een nieuw land. Motivatie voor verhuizing speelt hier een rol. In de tweede dimensie wordt onder andere gekeken naar het copingmechanisme, de levensfase, de motivatie, de flexibiliteit, het zelfbeeld, de rouw over het verlies van het thuisland, met daarbij alles en iedereen die bij dat thuisland hoort en belangrijk is voor de ontwikkelingswerker. Tot slot wordt er vanuit de 2^e dimensie gekeken naar de psychische kwetsbaarheid, “our difficulty in intercultural adaptation may incline us toward paranoia, depression, schizophrenia, and lack of confidence” (Chen & Starosta, 2005, p. 164).

3^e dimensie: transacties

Cultuurverschillen tussen mensen komen tot uiting in de interacties. “Social contact between culturally disparate individuals is difficult and often stressful” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p.9). Het niet in staat zijn elkaar te begrijpen kan als stressvol ervaren worden. Misverstanden in de interacties vloeien voort uit: communicatiepatronen, rolverschillen, machtscompetities door de verschillen in hiërarchie, structuren, regels, enzovoort die cultureel gebonden zijn. “The culture-distance hypothesis predicts that the greater the cultural gap between participants, the more difficulties they will experience” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p.9).

Over de inhoud van cultuurverschillen verwijst ik naar het boek ‘Cultures and Organizations’ van Hofstede, Hofstede en Minkov.

4^e dimensie: relationele ethiek

Christiane van den Berg-Seiffert (2007) geeft aan dat cultuur grotendeels vanzelfsprekend en onbewust werkt. Pas als er sprake is van verschillen, worden mensen zich bewust van hun cultuur. Spreken over cultuur is dus altijd relationeel (p. 70). Landverhuizen veroorzaakt de bewustwording van deze verschillen en de noodzaak om naar ‘jezelf’ en de ‘ander’ te kijken op een andere manier. “Hierbij gaat het om de rechtvaardigheid van de relatie, het relationele evenwicht, de balans van de verworven verdiensten en het verschuldigd zijn binnen de relatie” (Van den Eerenbeemt en van Heusden, 1983,12). Begrippen zoals loyaliteit, rechtvaardigheid, zelfvalidatie verantwoordelijkheid, vertrouwen en dialoog vallen onder de 4^e dimensie. “In de relationele dimensie gaat het om datgene waardoor mensen temidden van feiten, driften, noden en interacties ten diepste worden gemotiveerd en geappelleerd” (Thans, 2007, p. 33).

In de volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de relationele ethiek ten aanzien van culturele aanpassingsproblemen.

5.4 Balans van geven en ontvangen

Een ontwikkelingswerker die voet op nieuwe grond zet heeft zorg nodig. Hij heeft hulp nodig bij het leren van de taal, het zoeken van een woning, wegwijs worden in een nieuw land, enzovoort. Hier heeft hij mensen, relaties voor nodig. De kans bestaat dat de ontwikkelingswerker terughoudend is om hulp te ontvangen, omdat er nog niet voldoende vertrouwen ontwikkeld is binnen de nieuwe relaties en loyaliteiten met name liggen in het land van herkomst.

“Relaties kunnen als ‘rechtvaardig’ gezien worden, wanneer er - op lange termijn! - een evenwicht bestaat tussen wat de partners investeren en van elkaar ontvangen en wanneer ze rekening houden met elkaars noden” (Dillen, 2004, p. 63). Ontwikkelingswerkers hebben net huis en haard verlaten om in een nieuw land, nieuwe relaties aan te gaan. Zij kampen met symptomen die culturele aanpassingsproblemen met zich mee brengen, “for culture shock causes distress and discomfort, and therefore contributes to human suffering” (Befus, 1988, p. 382). Ontwikkelingswerkers hebben

noden waar rekening mee gehouden mag worden, met name door mensen uit hun omgeving, welke nieuwe relaties zijn. Dit zijn relaties waarin nog geen evenwicht is ontstaan op de balans van geven en ontvangen. Er is nog weinig krediet verworven door deze nieuwe relaties om die plek te krijgen van ‘helper in nood’. Terwijl aan de andere kant de ontwikkelingswerker afhankelijk is van deze nieuwe relaties om een nieuw bestaan op te bouwen. In deze afhankelijkheidspositie kan de ontwikkelingswerker veel ontvangen, waardoor de kans bestaat dat er onbalans ontstaat, omdat er (nog) niet voldoende kansen zijn voor de ontwikkelingswerker om te gaan geven. Dit heeft gevolgen voor de zelfvalidatie van de ontwikkelingswerker en bestaat er een kans op ‘schuld’ die ooit ingelost zal moeten worden. “Wanneer cliënten uitgeput zijn van alle stress en zorg kan het nodig zijn om eerst aandacht te geven aan wat nodig is om te ontvangen. Een duurzame remedie ligt uiteindelijk in het feit dat mensen weer actief kunnen gaan deelnemen in het proces van wederkerige zorg. In de beweging van geven en ontvangen” (Verduijn, 2012, p. 189). Belangrijk is dat de ontwikkelingswerker ruimte heeft om zichzelf af te bakenen en vrijheid heeft om zelf keuzes in zijn proces te maken. Daarbij mag de ontwikkelingswerker zich ook realiseren dat hij kan geven “door te ontvangen en de verdiensten van de andere erkent” (Dillen, 2004, p.65). “De balans van geven en nemen gaat ook over het zijn voor elkaar, niet alleen wat je wederzijds geeft en neemt in termen van zorg, maar ook wie de ander voor jou ‘is’ en wie jij voor de ander bent” (Michielsen, 2014, p. 44). Ongeacht wie de ander is en hoe anders de ander is. Het zien van het geven en ontvangen wordt bemoeilijkt door cultuurverschillen. “Wij weten niet hoe geven en ontvangen in andere contexten eruit ziet, wij kunnen er niet op vertrouwen dat wij het altijd zullen herkennen” (van den Berg-Seiffert, 2007, p.82). Kennis van andere culturen is helpend, maar niet altijd toereikend. Men komt tenslotte niet alleen maar uit een andere cultuur, er zijn nog zoveel andere aspecten wat de ander maakt tot wie hij is. Het ligt dus nooit objectief vast wat ‘geven’ en ‘ontvangen’ is. Door middel van de dialoog wordt in het contextuele gedachtegoed gekeken naar wat rechtvaardig is in een concrete situatie. “En de uitkomst van deze dialoog ligt niet bij voorbaat vast” (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 82). Het gaat erom dat iemand de moed heeft om zijn eigen waarheid te spreken in een relatie, dat is een investering, een vorm van geven.

5.5 Rechtvaardigheid

Cultuurverschillen vergroten het risico dat het geven van de ander niet gezien wordt en dat er daardoor geen erkenning voor het geven komt. Dit verkleint de kans op het werven van krediet binnen de relaties waardoor vertrouwen geen bodem krijgt. “Uit de ervaringen van migranten blijkt dat de waarden ‘vertrouwen’ en ‘rechtvaardigheid’ finaal geschaad zijn” (Michielsen et al., 1998, p. 260).

Roemer (2010) geeft aan dat “migreren in wezen stressvol is en geladen met connotaties van rechtvaardigheid en onrechtvaardigheid” (p. 266). Daar komt nog bij dat wat mensen onderling rechtvaardig vinden cultureel wordt bepaald. “Aangezien ook onze normen cultureel bepaald zijn” (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 79). Dillen (2004) zegt dat Nagy “een algemene ‘wet’ van rechtvaardigheid herkent, een steeds wisselende dynamiek van geven en nemen die zoekt naar een evenwicht, een ‘rechtvaardige, faire’ balans” (p. 60). “Een ‘rechtvaardige relatie’ is een relatie waarin - op langer termijn - een evenwicht bestaat tussen wat we investeren en wat we van de ander ontvangen, waarin met ons rekening gehouden wordt en wij met de noden van de ander rekening houden” (Dillen, 2004, p. 26). Dit is de reden dat het belangrijk is dat het geven en ontvangen zichtbaar gemaakt wordt, zodat er recht gedaan kan worden aan alle betrokkenen in de relatie. Hierdoor ontstaat vertrouwen, zelfvalidatie en zelfafbakening. Het is niet altijd mogelijk om aan alle betrokkenen in de relatie tegelijkertijd recht te doen. In dit geval speelt loyaliteit een rol in het recht doen aan de betrokkenen.

5.6 Loyaliteit

Kort gezegd gaat het in het begrip loyaliteit om ‘preferentiële trouw’. “Loyaliteit is een verschijnsel waarin - op grond van een verschuldigd zijn in de relatie - de één wordt verkozen boven de ander” (Michielsen, 2014, p. 42). Dit is beschreven in hoofdstuk 4.6.

Daarnaast geven de drie experts aan in hoofdstuk 3.8 dat loyaliteit een rol speelt bij culturele aanpassingsproblemen.

In hoofdstuk 2.2 is beschreven dat we cultuur meekrijgen uit het gezin van herkomst. Het is onlosmakelijk met ons en onze voorouders verbonden. Daarover zegt Ypenburg (2009): "Kiezen voor één cultuur is kiezen een deel van jezelf te vergeten. Kiezen voor een nieuwe, jou nog onbekende cultuur maakt dat je nergens vaste grond onder de voeten hebt" (p. 118). Het begrip 'culturele aanpassingsproblemen' geeft aan dat er problemen zijn met de aanpassing aan de andere cultuur. Dat de aanpassing niet lukt, dat de aanpassing moeilijk is of dat er andere blokkades in deze aanpassing zijn. Het heeft de vooronderstelling dat aanpassen noodzakelijk is en vereist is. De aanpassing vindt plaats aan een cultuur die vaak zo anders is dan het thuisland. Het thuisland dat mede het gezin van herkomst vertegenwoordigt en waar, volgens Nagy, de verticale loyaliteit loopt. "Angst voor disloyaliteit of het daadwerkelijk ondergronds-gaan van loyaliteiten is waarschijnlijk een belangrijke reden voor het mislukken van veel interculturele hulpverleningsrelaties" (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 78). Dit sluit aan bij wat Dillen (2004) zegt: "Ook wanneer mensen hun loyaliteit aan hun land van herkomst (wanneer het gaat om allochtonen) of aan hun eigen cultuur (wanneer het gaat om inheemse of tribale volkeren) moeten onderdrukken, kan dit pathologische gevolgen hebben, waarvan terrorisme er één is" (Dillen, 2004, p. 210). Loyaliteit mag dan ook niet onderschat worden in het proces van culturele aanpassingsproblemen. Aanpassen mag dan ook niet gezien worden als het 'moeten worden als de ander en jezelf vergeten' zodat je inderdaad geen vaste grond meer onder de voeten hebt. "Er moeten steeds mogelijkheden geboden worden om de loyaliteit aan de voorouders ook op een positieve, niet destructieve manier te kunnen uitdrukken" (Dillen, 2004, p. 215). Aanpassen mag veranderen zijn, door de ander, zoals de ander door mij verandert. Dit alles in verbondenheid met de betekenisvolle relaties, zowel in het thuisland als in het nieuwe land, waar nieuwe relaties zich ontwikkelen. Om te kunnen veranderen en in verbondenheid te blijven met de ander is de dialoog nodig. "Het is van fundamenteel belang dat mensen een betrouwbare dialoog kunnen opbouwen" (Dillen, 2004, p. 38).

5.7 De dialoog

De ander werkelijk zien en werkelijk gezien worden door de ander gebeurt in de dialoog. "De dialoog biedt de mogelijkheid ruimte te geven aan elkaar om ieders kant te zien en te erkennen" (Van der Meiden, 2014, p.28). Het gaat hier niet om aanpassen. "Het gaat dan juist om durven botsen, het verschil toelaten en zich een voorstelling maken hoe de ander de situatie ervaart" (Michielsen, 2014, p. 44).

Roemer (2010) geeft aan: "Wie de kracht en de moed heeft om uit de fysieke context van het geboorteland te stappen, durft min of meer bewust haar traditionele waarden en normen ter discussie te stellen! Maar wanneer deze openheid niet wordt benut en erkend, maar met weersin, racisme en discriminatie wordt beantwoord, dan vallen migranten uiteraard verbijsterd en verbeten terug op hun vertrouwde en troost biedende mens - en wereldbeelden" (p. 272)

Deze openheid om eigen waarden en normen ter discussie te stellen is een vorm van geven. De bereidheid om naar jezelf te kijken, met daarbij de bereidheid om veranderd te worden door de ander, is geven aan de ander. "De dialoog is hierbij van belang, omdat de dialoog dient voor het bewaren van een goede balans van geven en ontvangen" (Van der Meiden, 2014, p. 28).

"Het gaat dus ook niet over een balans 'in evenwicht', maar 'in beweging'. Het gaat er niet over dat beide betrokkenen in de relatie even veel geven of elkaar halfweg tegemoet komen, maar dat er dialoog en beweging omtrent wat er tussen hen is mogelijk blijft" (Michielsen, 2014, p.44).

Dit biedt ruimte om jezelf te blijven in de andere cultuur en geeft tevens de mogelijkheid om de andere cultuur te omarmen en er door veranderd te worden. "Op die manier kan men in 'dialoog' met de andere komen tot 'zelfafbakening' en 'zelfwaardering'" (Dillen, 2004, p. 38).

5.8 Het ontmoeten van de ander

Om tot een werkelijke dialoog te komen is het van belang om 'de ander' als 'de ander' te kunnen definieëren en 'jezelf' als 'jezelf'. Tussen 'de ander' en 'jezelf' doen zich verschillen voor. In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat landverhuizing bewustwording van cultuurverschillen veroorzaakt. Het zijn deze verschillen die stimuleren om naar 'jezelf' en de 'ander te kijken'. De

filosofen Buber en Levinas schrijven over ‘jezelf’ en ‘de ander’ en zij onderbouwen met hun filosofie het contextuele gedachtegoed van Nagy, zoals in hoofdstuk 3.3 beschreven wordt. In de ontmoeting met de ander gaat het bij Levinas om mij: de ander doet mij met het appèl aan (Keij, 2012, p. 74). Dit is voor Levinas geen keuzemogelijkheid. “Ik kies niet voor een appèl. Dat overkomt mij, overvalt mij, zodat het aan mijn initiatief vooraf gaat” (Keij, 2012, p. 75). De ander is er en ik moet hier dus iets mee. “Een appèl prikkelt mij tot handelen” (Keij, p. 76), “het appèl maakt precies mij ver-antwoord-elijk” (Keij, 2012, p. 74) en “doet mij namelijk op hem of haar focussen” (Keij, 2012, p. 74). De ander is er en daarmee dus ook de ander die zo anders is als ik, de buitenlander, de vreemdeling, de allochtoon. Wilma van Klaveren (2015) schreef naar aanleiding van haar ervaringen op Lesbos: “En het maakt niet uit of de vreemdeling tegenover je een cliënt, een zwerver, een vluchteling of je buurman is. Bovendien: ikzelf ben net zo goed een vreemdeling. Voor de ander. De kunst is antwoord te geven op het appèl als het zich aandient. Niet weggijken, maar de ontmoeting zoeken. Niet alleen de ander maar ook ikzelf word daar meer mens van” (p. 28).

Dit sluit aan bij wat Buber zegt als het gaat om ‘Ik word aan het Jij’. Ik leer mijzelf kennen, omdat ik in relatie sta met jou. “At first, a man should himself realize that conflict-situations between himself and others are nothing but the effects of conflict-situations in his own soul; then wards he may go out to his fellow-men and enter into new, transformed relationships with them” (Buber, 1965, p. 21). Ik en de Ander bestaan naast elkaar, mogen naast elkaar ‘zijn’ en “everyone should respect the secret in the soul of his fellow-man, and not, with brazen curiosity, intrude upon it and take advantage of it; everyone, in his relationship to the world, should be careful not to set himself as his aim” (Buber, 1965, p. 28).

De definitie van cultuur van Ypenburg (2009) geeft aan hoe het komt dat bovenstaande zo moeilijk is: “Cultuur is een, door een groep mensen gezamenlijk gedragen, intern ijzersterk coherent netwerk van overtuigingen, vooronderstellingen en waarden” (p. 92). Deze verschillen per cultuur, waarvan de bewustwording optreedt in relatie tot de ander en wat een appèl doet.

Mensen uit andere culturen leren onszelf relativeren en een genuanceerdere houding aannemen bij het spreken over ‘de’ waarheid. “Ze leren ook onszelf beter kennen en dagen ons uit om na te denken over onze vooronderstellingen” (Dillen, 2004, p. 201). Dit is een vorm van geven. “Tussen mensen is er altijd een balans waarop de wederzijdse verplichtingen en verdiensten gewogen worden” (Michielsen et al., 1998, p. 279).

5.9 De houding van de hulpverlener

Meerzijdige partijdigheid is de grondhouding van de contextueel hulpverlener. Het betekent dat hij “uitgaat van de verbanden waarin de ander staat, en dat hij zowel let op de loyaliteiten en verantwoordelijkheden van de ander als ook op die van diens belangrijke anderen” (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 78). Ondanks dat de ontwikkelingswerker probeert een weg te vinden in de nieuwe cultuur is hij verbonden met de cultuur uit zijn thuisland door diens belangrijke anderen. “Meerzijdig partijdig zijn betekent begrip kunnen opbrengen voor wat elke persoon in zijn context geïnvesteerd heeft in de balansen van relaties of niet kon investeren, en wat hij ontvangen heeft of niet durfde te ontvangen” (Michielsen et al., 1998, p. 31). Bij meerzijdige partijdigheid gaat het niet alleen om de ontwikkelingswerker en zijn belangrijke derden, maar ook om alle anderen waarmee hij in relatie staat. Hier dient rekening mee gehouden te worden door de contextuele hulpverlener.

Daarnaast komt meerzijdige partijdigheid, als grondhouding, tot uiting in de interventies.

5.10 Interventies

In hoofdstuk 3.8 is ingegaan op de verschillende interventies die binnen de contextuele hulpverlening gebruikt worden. In deze paragraaf zullen deze interventies besproken worden met het oog op de ontwikkelingswerkers die door het proces van culturele aanpassingen gaat.

Erkenning

In hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat culturele aanpassingsproblemen reële problemen zijn. Dit is tevens bevestigd door de experts in hoofdstuk 4. Zowel Corry Nap als Gerrie Reijersen van Buuren noemen dat er erkenning gegeven kan worden voor het feit dat aanpassen zo moeilijk is en om wat het kost om aan te passen (hoofdstuk 3.8). “Dikwijls is het nodig om eerst de nodige aandacht en erkenning te geven voor het lijden en onrecht van de cliënten. Mensen hebben verwerkingstijd en ruimte nodig, waarin ze zich kunnen gaan verhouden op de zaken die zwaar wegen in hun leven” (Verduijn, 2012, p. 188).

Binnen culturele aanpassingsproblemen mag er oog zijn voor het verhaal van de ontwikkelingswerker. Het verhaal over wat en wie hij heeft achter gelaten en waar hij tegen aan loopt in het nieuwe land. Alleen de ontwikkelingswerker kan de moeilijkheid van het aanpassen aan de andere cultuur bepalen en mag hier erkenning voor krijgen.

“Erkenning geven is niet alleen waarderen wat de andere doet, maar ook zien wat het kost om dat te doen” (Michielsen et al., 1998, p. 31).

Daarbij zegt van den Berg-Seiffert (2007) dat “wij er dus niet op kunnen vertrouwen, hoe geven en ontvangen er uit zien. Maar wij kunnen er ook niet op vertrouwen dat wij het altijd zullen herkennen” (p.82). Hoe geven en ontvangen er uit zien wordt mede door cultuurverschillen bepaald. Wat in de ene cultuur als gevend bedoeld wordt, kan in een andere cultuur als ongepast ervaren worden. “Het eerste geven bestaat dan uit het geven van erkenning aan diens authenticiteit” (Michielsen et al., 1998, p. 276), en voor het geven dat hij op zijn manier probeert te doen.

De dialoog biedt ruimte om het geven bespreekbaar te maken en om te ontdekken waar er erkenning voor het geven mag komen. En niet alleen voor het geven, maar ook wat het iemand kost om zijn eigen waarden en normen ter discussie te stellen.

Activeren van hulpbronnen

Ontwikkelingswerkers hebben, in het proces van culturele aanpassingsproblemen, hun thuisland verlaten om zich in een nieuw land te gaan vestigen. Dit is geen makkelijk proces. Daarbij hebben zij vaak hun familie en vrienden achter gelaten, hun voornaamste hulpbronnen. “De voornaamste hulpbron van elke relatie ligt gebed in langdurige billijke betrouwbaarheid” (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 167). In het nieuwe land ontstaan nieuwe relaties, waarin vertrouwen nog moet groeien. Tijdens het vormen van deze nieuwe relaties en het opbouwen van vertrouwen bevindt de ontwikkelingswerker zich in het proces van culturele aanpassingen waarin hij tegen de nodige problemen aan kan lopen. Hij bevindt zich in een kwetsbare positie, waarin tevens de nieuwe relaties kwetsbaar zijn. Tevens heeft hij deze nieuwe relaties nodig om zijn weg te vinden in het nieuwe land. Dit heeft gevolgen op de balans van geven en ontvangen. Hiervoor verwijs ik naar hoofdstuk 5.5.

Ook als de culturele aanpassingsproblemen minimaal zijn, blijft het belangrijk dat de ontwikkelingswerker de mogelijkheid heeft om de hulpbronnen in het land van herkomst een plek te geven in het dagelijks leven in het nieuwe land.

Alleen de ontwikkelingswerker “kan aanwijzen waar zijn relationele hulpbronnen liggen” (van den Berg-Seiffert, 2007, p. 79) en daarbij mogen de hulpbronnen die in het land van herkomst liggen niet vergeten worden.

Bij afwezigheid van familie kan het gebeuren dat een ontwikkelingswerker ‘op zoek’ gaat naar een groep mensen waar hij ‘familie’ bij kan zijn, of zelfs dat hij deze toegewezen krijgt. Zij kunnen een belangrijke hulpbron worden en de leegte bij bijvoorbeeld feestdagen opvullen. “Daarbij moet echter niet vergeten worden dat geen enkel surrogaat uiteindelijk de mensen in onze familie van herkomst voorgoed vervangen kan” (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 175) en kunnen loyaliteiten in de knel komen. Dit kan soms al op te lossen zijn in de benaming van deze groep mensen, wat aan duidt welk plek zij mogen innemen in het leven van de ontwikkelingswerker.

Exoneratie

Exoneratie kan een rol spelen bij het aanpassen in een andere cultuur. Door cultuurverschillen kan men onbewust de ander schade berokkenen, zelfs in die mate dat vertrouwen beschadigd wordt.

“Ontschuldigen is als het ware de scharnier van het contextuele genezingsproces” (Dillen, 2004, p.

33). Het gaan begrijpen dat de ander zo anders is en het leren zien en ontvangen van het geven van de ander is een sleutel in dit proces. Op deze manier kan 'de schuldvraag' of het zoeken naar 'de schuldige' losgelaten worden en kan er begrip komen voor het handelen van de ander. Dit geeft groei in de relatie, kan mensen dichterbij elkaar brengen en cultuurverschillen overbruggen. Er moet eerst wel voldoende erkenning gegeven worden voor het eigen onrecht. Het begrijpen van de ander mag het geven van erkenning niet in de weg staan. Pas daarna kan het ontschuldigingsproces plaats vinden. Het ontschuldigingsproces kan tot stand komen als het geven en ontvangen van beide partijen inzichtelijk wordt gemaakt, dit door de ander erkend kan worden en eigen verantwoordelijkheid voor de daden onder ogen gezien kan worden. Zo kan men tot hertaxatie komen, waarin de ander beter begrepen wordt en er een stap over de cultuurverschillen heen kan worden gezet.

5.11 Samenvatting

Hoe contextuele hulpverlening en culturele aanpassingsproblemen zich verhouden, volgens de theorie, wordt in dit hoofdstuk besproken. Dit wordt uitgewerkt aan de hand van de filosofie van Buber en Levinas in de ontmoeting met de ander. De 4 dimensies komen aan de orde, waarin met name via de 4^e dimensie, de relationele ethiek, naar culturele aanpassingsproblemen gekeken kan worden. Dit aan de hand van de begrippen die bij de relationele ethiek horen zoals: balans van geven en ontvangen, rechtvaardigheid, vertrouwen, zelfvalidatie, loyaliteit en dialoog. Culturele aanpassingsproblemen kunnen de balans van geven en ontvangen verstoren, waardoor vertrouwen kan beschadigen en relaties onder druk komen te staan. Tevens kunnen culturele aanpassingsproblemen leiden tot problemen rondom loyaliteit, wat de problematiek kan verergeren. Door de werkelijke dialoog op gang te brengen kan er erkenning komen voor de problematiek en voor de balans van geven en ontvangen. Hierdoor is de ontwikkelingswerker beter in staat zichzelf af te bakenen waardoor zelfvalidatie tot stand kan komen.

Tot slot komen er contextuele interventies aanbod die gebruikt kunnen worden bij culturele aanpassingsproblemen.

In hoofdstuk 6 komt het praktijkonderzoek aan de orde waarin gekeken is naar de behoeften van ontwikkelingswerkers. In hoofdstuk 7 staan de conclusies en aanbevelingen centraal.

6: Het praktijkonderzoek: de analyse van de interviews

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk komen de deelvragen 3 en 5 aan de orde. Deelvraag 3: “Wat zijn de behoeften van ontwikkelingswerkers, die culturele aanpassingsproblemen ervaren ten aanzien van hun welzijn en wat hebben zij nodig van hulpverleners?” Deelvraag 5: “Welke contextuele interventies kunnen behulpzaam zijn in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen op basis van hun ervaringen voortkomend uit deelvraag 3?”

Paragraaf 6.2 gaat in op de tot standkoming van de vragenlijst en paragraaf 6.3 beschrijft de verantwoording van de keuze voor de doelgroep. Het waarborgen van de anonimiteit van de doelgroep wordt beschreven in paragraaf 6.4.

In paragraaf 6.5 wordt ingegaan op de analyse van de feitelijke gegevens van de respondenten, in paragraaf 6.6 op de analyse van de gevoelens van de respondenten en in paragraaf 6.7 op de analyse van de ervaringen van de respondenten. In paragraaf 6.7 komen tevens de hoofdlabellen te sprake.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting in paragraaf 6.8.

6.2 De tot standkoming van de vragenlijst

Mijn vragenlijst heb ik opgebouwd uit drie delen, namelijk feiten, gevoelens en ervaringen. De keuze voor de volgorde is ‘psychologisch’, dat wil zeggen dat hij door de beoogde respondenten als logisch wordt ervaren (Baarde et al., 2013, p. 166).

Ik heb ervoor gekozen om eerst een aantal feiten uit te vragen om zo een duidelijk kader van de respondenten neer te zetten. Op deze manier maak ik overeenkomsten en verschillen tussen de respondenten inzichtelijk. De verschillen tussen de respondenten worden zichtbaar in variabelen zoals leeftijd, land van bestemming en het gegeven of mensen nog wonen in dit land of dat zij inmiddels zijn teruggekomen.

Daarnaast heb ik gekeken naar de grootte van het team waar de ontwikkelingswerker deel van uit maakte, de samenstelling van nationaliteiten binnen het team en naar de taal die er in het team gesproken wordt, omdat dit variabelen in de omstandigheden zijn waarin een ontwikkelingswerker zich bevindt.

Tot slot heb ik gevraagd of iemand in behandeling is geweest van een psychiater en/of psycholoog voor vertrek naar het buitenland. Deze vraag heb ik in de vragenlijst opgenomen omdat Amy Besamusca-Ekelschot in het interview aangeeft dat als expats: “een systeemlid hadden met een ernstig psychiatrisch beeld, die behandeld waren, of de patiënt was dan zelf behandeld, dat die veel stabiel stonden in hun nieuwe cultuur, dan de mensen die niet eerder een probleem hadden gehad” (15-10-2015: 18).

Vervolgens heb ik, als tweede, een gedeelte gemaakt om gevoelens van ontwikkelingswerkers uit te vragen die zij kunnen ervaren als ze in een andere cultuur dan waarin ze zijn opgegroeid gaan wonen en werken. Hiermee onderzoek ik welke gevoelens ontwikkelingswerkers ervaren tijdens het culturele aanpassingsproces om zo zicht te krijgen op het welzijn van de ontwikkelingswerker in de eerste 6-12 maanden na aankomst in het nieuwe land.

Deze gevoelens zijn gebaseerd op de literatuur, waarin ik uiteindelijk gekozen heb voor de gevoelens die zijn beschreven door Chen en Starosta (2005, p. 166-168). Zij gaven de meest uitgebreide lijst van gevoelens weer. Voor nadere toelichting van deze lijst verwijs ik naar paragraaf 2.10.

In mijn vragenlijst was er de mogelijkheid om de gevoelens die men heeft ervaren tijdens het culturele aanpassingsproces vetgedrukt aan te geven. Op deze manier wilde ik inzicht krijgen in de gevoelens van de respondent tijdens het proces van culturele aanpassingsproblemen.

Daarnaast heb ik ruimte gelaten in mijn vragenlijst voor een aanvulling van zowel negatieve als positieve gevoelens die niet in deze lijst voorkomen. Ik heb bewust ruimte gecreeërd voor positieve

gevoelens, omdat, ondanks de negatieve gevoelens die ontwikkelingswerkers ervaren, landverhuizen ook positieve kanten met zich mee brengt.

Tot slot wilde ik te weten komen of er bepaalde gevoelens bij ontwikkelingswerker meer of minder voorkwamen. Daarom heb ik ontwikkelingswerkers 'een top 5 van emoties' laten maken. Ik heb voor een top 5 gekozen vanwege het aantal verschillende gevoelens die men kan ervaren in de eerste 6-12 maanden en om recht te doen aan de hoeveelheid, verscheidenheid en heftigheid van deze gevoelens.

Daarna heb ik, in het derde gedeelte, gevraagd naar ervaringen van ontwikkelingswerkers gedurende de eerste 6-12 maanden na aankomst in het buitenland.

Vraag 1 is een openingsvraag, waarmee ik de gedachte meeneem uit het interview met Gerrie Reijersen van Buuren (06-10-2015): "Wil je naast die ander staan of wil je, ga je daar iets brengen, denk je dat je iets weet, dat je iets beter kunt? Dat denken iets beter te weten, dus te willen brengen/geven in plaats van te willen ontvangen is een groot struikelblok voor verbinding met de andere cultuur en de mensen die daar deel van zijn. Dat zijn, denk ik, wel vragen die mensen gewoon gesteld moeten worden voordat ze besluiten weg te gaan" (62a)

Vraag 2 is een vraag naar de cognitieve kennis over aanpassingen in een andere cultuur, die ontwikkelingswerkers voor vertrek en net na aankomst in het buitenland hebben opgedaan en naar in hoeverre deze kennis helpend en toereikend is geweest. "There is now sufficient evidence, accumulated over several decades, to suggest that most people who cross cultures would benefit from some kind of systematic preparation and training to assist them in coping with culture-contact induced stress" (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 248). Het wel of niet ontvangen van een training is dus een variabele in de vraag hoe mensen omgaan met het zich aanpassen in het buitenland.

In vraag 3 wordt er gevraagd naar verwachtingen. Deze vraag relateert aan vraag 1 waarin naar de motivatie van vertrek van ontwikkelingswerkers wordt gevraagd. Daarnaast heb ik gekeken of verwachtingen uitkwamen of niet. Vervolgens keek ik, met name als de verwachtingen niet zijn uitgekomen, wie er voor de ontwikkelingswerker beschikbaar was om hier over te kunnen praten. In vraag 3 tot en met 6 vraag ik indirect naar hulpbronnen, erkenning, loyaliteit en het aangaan van de dialoog, zoals dit in hoofdstukken 3 en 5 beschreven wordt.

Tot slot geef ik ruimte in vraag 7 en 8 voor aanvullingen van de ontwikkelingswerker waar ik niet specifiek naar gevraagd heb, maar wat voor hen wel belangrijk is geweest tijdens hun proces van aanpassing in het buitenland.

6.3 Verantwoording keuze van de doelgroep

Er zijn vele facetten die culturele aanpassingen beïnvloeden. Bij de keuze van mijn doelgroep heb ik geprobeerd om de variabelen zo klein mogelijk te houden om zo de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen.

Om die reden heb ik voor de volgende doelgroep gekozen:

1. Allemaal van Nederlandse nationaliteit, zodat het land van herkomst voor alle respondenten gelijk is om zo de cultuurverschillen binnen de doelgroep zo klein mogelijk te houden. De keuze voor Nederlandse respondenten heeft tevens met de beschikbaarheid van de doelgroep te maken, het beheersen van de Nederlandse taal en de mogelijkheid om ze kunnen interviewen.
2. Allemaal uitgezonden met Operatie Mobilisatie en daardoor allemaal onder categorie 'ontwikkelingswerkers' vallend. Dit deels omdat mijn aanbevelingen voor OM zullen zijn, deels om de variabele van organisatie en beroep te verkleinen.
3. Ik heb gekozen voor mensen die naar een land in een 'F-cultuur' vertrokken zijn, waarin Nederlands en Engels geen voertaal zijn. Dit vergroot de culturele verschillen en de mogelijke aanpassingsproblemen. Djie (2007) zegt hierover: "Taalverlies betekent cultuurverlies, verlies van identiteit" (p. 52).
4. Tot slot heb ik er voor gekozen om mensen te interviewen die tussen de 2-5 jaar op het veld zijn (geweest). Het is moeilijk om culturele aanpassingsproblemen te herkennen als iemand er midden in zit, reflecteren op een periode geeft een duidelijker beeld. OM zendt mensen regelmatig uit voor

een periode van 2 jaar. Als het korter dan twee jaar is, gaat het vaak om een aantal weken of soms een jaar. De culturele aanpassingsproblemen zullen zich dan minder voordoen, omdat men weet binnenkort weer terug in Nederland te zijn. Deze mensen zien hun nieuwe land doorgaans niet als hun thuisland. Daarom heb ik gekozen voor een minimale periode van 2 jaar. Daarnaast heb ik gekozen voor een maximale periode van 5 jaar, omdat de kans aanwezig is dat mensen al zodanig zijn aangepast dat ze zich de eerste periode van aanpassen niet goed meer kunnen herinneren.

Via OM in Nederland heb ik een lijst met namen ontvangen van mensen die binnen deze doelgroep vallen.

6.4 Het waarborgen van de anonimiteit van de doelgroep

Voor de betrouwbaarheid van het onderzoek heb ik een heel aantal variabelen uitgevraagd bij de respondenten. Variabelen zoals leeftijd, geslacht, het land waar men woonachtig is, samenstelling van het team, leeftijd ten tijde van vertrek, duur van het vertrek, taal die gesproken wordt in het team, samenstelling qua nationaliteiten van het team en of iemand voor vertrek in behandeling is geweest van een psycholoog. De meeste van deze variabelen kwamen overheen tussen de respondenten.

Overeenkomsten:

- 1) Iedereen is minimaal 2 jaar weggeweest en maximaal 6,5 jaar. In eerste instantie had ik gekozen voor een periode van maximaal 5 jaar, zodat de herinneringen minder lang geleden zijn. Het bleek moeilijker dan gedacht om respondenten te vinden die aan alle variabele voldeden. Dit is de reden dat ik de grens heb opgetrokken naar maximaal 6,5 jaar.
- 2) De respondenten komen allemaal uit Nederland en zijn vertrokken naar Zuid-Amerika, het Midden-Oosten, Azië en Europa. Sommigen zijn terug gekomen, anderen zijn er nog woonachtig. Aangezien het om de begin periode in het land gaat heb ik dit gegeven niet als variabele meegenomen. Daarnaast gaf dit meer mogelijkheden om respondenten te benaderen.
- 3) Alle respondenten waren deel van een internationaal team. De teams waren zeer divers met teamgenoten uit alle delen van de wereld. De voertaal binnen het team was voornamelijk Engels, daarnaast werd ook regelmatig de lokale taal gebruikt. In meer dan de helft van de teams waren 1 of meerdere Nederlanders aanwezig.

De details van de overeenkomsten heb ik uit alle interviews achterwege gelaten om zo de anonimiteit van de respondenten te waarborgen. Het aantal Nederlanders dat met Operatie Mobilisatie wordt uitgezonden is beperkt en het is gemakkelijk om tussen de regels door te lezen over wie het gaat. Daarom heb ik alle persoonlijke verhalen uit dit praktijkonderzoek weggelaten of heb ik deze verhalen zodanig aangepast, dat de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd blijft.

Verschillen:

De voornaamste verschillen tussen de respondenten die ik heb meegenomen in de analyse van de interviews zijn: geslacht, leeftijd en burgerlijke staat. Tijdens het analyseren zag ik hier verschillen in naar voren komen en ik heb ervoor gekozen om bewust deze verschillen met te nemen in de analyse van het praktijkonderzoek.

De leeftijd heb ik verdeeld in twee categorieën: 20-30 jaar en 30+ jaar. De ondergrens heb ik gekozen omdat er niemand onder de 20 jaar aan het onderzoek heeft meegewerkt.

Voor de eerste leeftijdsgroep heb ik als bovengrens 30 jaar gekozen. Hiervoor heb ik gekozen naar aanleiding van mijn interview met Amy Besamusca-Ekelschot. Die, als we spreken over de 'jongere generatie' die naar het buitenland vertrekt, zegt: "dat er op die leeftijd, de gemiddelde mens nog niet alles in het leven helemaal begrijpt" (15-10-2015: 52b) en "dan denk je dat je alles kan, terwijl, ik zeg altijd mensen zijn uh.. Als ik naar mijn eigen kinderen kijk, nou die zijn nu wel volwassen maar dan heb ik het wel over uh, eind, eind twintig uhh, begin dertigers" (15-10-2015: 53). Operatie Mobilisatie heeft geen gegevens over het percentage, verdeeld in

leeftijdscategorieën, dat vertrekt naar het buitenland. De algemene indruk is dat de groep onder de 30 jaar het grootst is.

Voor de tweede leeftijdsgroep heb ik gekozen om er 30+ van te maken. De voornaamste reden hiervoor is de anonimiteit van de doelgroep geweest. Door de leeftijd specifiek te maken, met daarbij het feitelijk gegeven of iemand getrouwd is of niet, kan het duidelijk worden over wie het gaat.

De feiten, gevoelens en ervaringen heb ik eerst apart geanalyseerd en vervolgens met elkaar vergeleken.

6.5 Analyse van de feitelijke gegevens van de respondenten

In totaal heb ik zestien mensen aangeschreven om mee te werken aan het onderzoek. Elf mensen hebben daadwerkelijk de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. Alle interviews heb ik per mail in de maanden februari - april 2016 terugontvangen.

Van deze elf mensen zijn er vijf mannen en zes vrouwen. Twee mannen zijn getrouwd bij vertrek, één man trouwde in het buitenland en twee mannen zijn alleenstaand gedurende de eerste 2 jaar dat zij wonen en werken in het buitenland. Twee vrouwen zijn getrouwd op het moment van vertrek en vier vrouwen zijn alleenstaand.

Van de vijf mannen vallen de twee getrouwde mannen in de leeftijdscategorie 30+, de overige drie mannen vallen in de leeftijdscategorie: 20-30 jaar. Van de zes vrouwen vallen de twee getrouwde vrouwen in de leeftijdscategorie 30+, vervolgens is er een alleenstaande vrouw in de leeftijdscategorie 30+ en vallen er drie alleenstaande vrouwen in de leeftijdscategorie: 20-30 jaar. In tabel 1 is de analyse van de feitelijke gegevens terug te vinden.

Eén man en drie vrouwen uit de leeftijdscategorie 30+ zijn in behandeling van een psycholoog of psychiater geweest. Deze behandelingen waren gericht op persoonlijke kwesties en waren niet gerelateerd aan hun verblijf in het buitenland. Uit de leeftijdscategorie 20-30 jaar is niemand in behandeling van een psycholoog of psychiater geweest.

Tabel 1: Analyse van de feitelijke gegevens

Respondent is:	Man	Vrouw
Gehuwd bij vertrek	2	2
Gehuwd in het buitenland	1	0
Alleengaand	2	4
In de leeftijd van 20-30 jaar	3	3
In de leeftijd van 30 +	2	3
Totaal aantal respondenten	5	6

6.6 Analyse van de gevoelens van de respondenten

De gevoelens van de respondenten heb ik met elkaar vergeleken door na te gaan hoeveel keer gevoelens uit de lijst dik gedrukt waren weergegeven. Een gedetailleerde analyse is terug te vinden in paragraaf 9.9.2, als onderdeel van het bronnenboek.

Hieronder heb ik in tabel 2 de top 3 van negatieve gevoelens opgenomen die uit de top 5 van de respondenten naar voren kwamen. Ik heb de top 5 van de individuele ontwikkelingswerkers gereduceerd tot een top 3, omdat op de derde plek al een heel aantal verschillende gevoelens werd ingevuld en op de 4^e en 5^e plek staan verder gevoelens die door één respondent worden genoemd. De top 3 geeft daarom een goed beeld van wat ontwikkelingswerkers als meest van toepassing op hun situatie ervoeren. Deze lijst is in het Engels, omdat ik deze heb overgenomen uit Engelse literatuur.

Tevens heb ik een top 3 gemaakt van alle negatieve gevoelens die door de respondenten genoemd zijn; deze zijn opgenomen in tabel 3. Alle respondenten geven tussen de 5 en 10 verschillende negatieve gevoelens aan die zij ervaren hebben in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland.

Verder heb ik in tabel 4 een top 3 van positieve gevoelens van de respondenten gemaakt die zij ervaren hebben in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland. Deze lijst is het

Nederlands, omdat de ontwikkelingswerker zelf woorden mocht geven aan zijn positieve gevoelens. Een vrouwelijke respondent (20-30 jaar) geeft aan geen positieve gevoelens gehad te hebben. Tot slot geven vijf van de respondenten aan zich niet bewust van hun emoties te zijn geweest in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland. “Veel van mijn gevoelens, zowel positief als negatief, die overkwamen me” (interview 4: 4).

Zes respondenten geven aan zich wel bewust van hun gevoelens te zijn geweest. Het verschil van deze zes respondenten in vergelijking met de vijf respondenten die zich niet bewust van hun gevoelens geweest zijn, is dat drie respondenten aangeven een training van 6 maanden in het buitenland gevolgd te hebben voor hun vertrek en één respondent aangeeft een mentor te hebben gehad, waarin zij werd gevraagd te reflecteren op haar gevoelens. Bij de overige twee respondenten zijn er geen bijzonderheden opgevallen die in relatie staan tot het bewust zijn van hun gevoelens.

Tabel 2: Top 3 van negatieve gevoelens geselecteerd uit de top 5

Top 3	Gevoel	Aantal respondenten (van de 11)	Bijzonderheden
1	Tension	7	
2	Helplessness	4	Alleen genoemd door vrouwen
3	Feeling of withdrawal	3	Alleen genoemd door getrouwde respondenten
3	Loneliness	3	
3	Irritability	3	
3	Confusion	3	
3	Disorientation	3	
3	Need to establish continuity	3	Alleen genoemd door getrouwde respondenten
3	A feeling of confusion in beliefs	3	

Tabel 3: Top 3 van de totaal genoemde negatieve gevoelens van respondenten

Top 3	Gevoel	Aantal respondenten (van de 11)	Bijzonderheden
1	Confusion	9	
2	Tension	8	
3	Helplessness	4	Alleen genoemd door vrouwen
3	Loneliness	4	
3	Irritability	4	
3	A feeling of confusion in beliefs	4	
3	A feeling of confusion in role expectations	4	
3	A generalized feeling of surprise in the face of cultural differences	4	

Tabel 4: Top 3 van positieve gevoelens

Top 3	Gevoel	Aantal respondenten (van de 11)	Bijzonderheden
1	Vreugde, excitement en verwachting die een nieuwe start brengt	8	
2	Persoonlijke ontwikkeling	5	
3	Verwondering/verbazing	4	
3	Gevoel van welkom zijn bij lokale bevolking	4	

6.7 Analyse van de ervaringen van de respondenten

In de analyse van de ervaringen van de respondenten heb ik gekeken met de contextuele bril op, met deelvraag 3 en 4 in mijn achterhoofd. Deelvraag 3: “Wat zijn de behoeften van medewerkers, die culturele aanpassingsproblemen ervaren ten aanzien van hun welzijn en wat hebben zij nodig van hulpverleners?” Deelvraag 4: “Welke contextuele interventies kunnen behulpzaam zijn in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen op basis van hun ervaringen voortkomend uit deelvraag 3?” Hierbij heb ik in de analyse gekeken naar contextuele thema’s, zoals de balans van geven en ontvangen, rechtvaardigheid, loyaliteit, de dialoog, etc. uit het contextuele gedachtegoed. Daarnaast heb ik gekeken naar interventies zoals: erkenning, het aanboren van hulpbronnen en exoneratie. Hierbij heb ik gekeken of deze wel of niet plaats vonden en wat de gevolgen voor de respondent hiervan waren. De antwoorden van de respondenten heb ik vervolgens met elkaar vergeleken en hierbij heb ik naar overeenkomsten en verschillen gekeken. Op deze manier zijn mijn hoofdlabels tot stand gekomen.

6.7.1 De uitwerking van de hoofdlabels

Vanuit de analyse van de interviews zijn de volgende hoofdlabels tot stand gekomen:

De aanwezigheid van hulpbronnen

Hulpbronnen die wel of niet aanwezig zijn in het leven van de ontwikkelingswerker gedurende de eerste 6-12 maanden van het aanpassen in het buitenland. Hulpbronnen kunnen wel of niet aanwezig zijn in het land van herkomst, in het nieuwe land, zelf gekozen of toegewezen door de organisatie. Als sublabels is gekeken naar wat deze hulpbronnen wel of niet deden en wat helpend was voor de ontwikkelingswerker.

De balans van geven en ontvangen

De manieren waarop het ‘geven’ en ‘ontvangen’ heeft plaats gevonden wanneer een ontwikkelingswerker in een nieuw land gaat wonen en werken. Manieren van geven en ontvangen die in dit kernlabel opvallen, zijn: het verlangen om te geven aan de lokale bevolking, het ontvangen van gastvrijheid van de lokale bevolking, de waarde van het hebben van een duidelijke taakomschrijving voor de ontwikkelingswerker en het ontvangen van hulp bij de culturele aanpassingen.

Het ontvangen van erkenning

De manieren waarop erkenning heeft plaats gevonden door de hulpbronnen. De manieren van erkenning die de ontwikkelingswerker wel of niet ontvangen heeft in dit kernlabel zijn: praktische ondersteuning, een luisterend oor, bemoedigingen, begrip en herkenning voor zijn/haar verhaal.

Uiting van loyaliteit

De manier waarop loyaliteit tot uiting komt. Uitingen van loyaliteit die in dit kernlabel naar voren komen zijn: contact met familie, omgang met andere Nederlanders en de aanwezigheid van eigen kinderen.

De plek van de dialoog

De plek die de dialoog inneemt in de culturele aanpassing. In het kernlabel komt naar voren: de ruimte hebben en nemen om de dialoog aan te gaan en zelfafbakening.

6.7.2 De aanwezigheid van hulpbronnen

Alle respondenten geven op verschillende manieren aan hoe hulpbronnen van belang zijn geweest bij de culturele aanpassing in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland. In de analyse heb ik gekeken naar mensen, die door ontwikkelingswerkers genoemd worden en die van betekenis zijn geweest voor de ontwikkelingswerker om het proces van culturele aanpassingen draaglijker te maken. Wat zij precies gedaan hebben is terug te lezen in de volgende paragrafen. Hulpbronnen bevonden zich in Nederland of in het nieuwe land. In tabel 5 is een overzicht te zien van de verschillende hulpbronnen die door ontwikkelingswerkers genoemd zijn.

Tabel 5: Hulpbronnen

Hulpbron in het land van herkomst	Aantal	Bijzonderheden
Familie	3	
Thuis Front Team	6	
Vriend/vriendin	4	
Mentor	1	
Psychologe	1	
Niemand	1	
Hulpbron in het nieuwe land	Aantal	Bijzonderheden
Teamleiders	6	5 van de respondenten zijn mannen.
Teamgenoot	7	5 van de respondenten zijn vrouwen.
Aanwezigheid van Nederlanders	7	
Lokale bevolking	7	
Het team	6	
Niemand	2	Beide getrouwde vrouwen en 30+ met verantwoordelijkheid voor kinderen.
Hulpbron die negatief genoemd wordt	Aantal	Bijzonderheden
Member care person/mentor	3	Deze hulpbronnen zijn toegewezen.
Het team	3	

Opvallend in deze tabel is dat als hulpbronnen in het nieuwe land door zes respondenten de teamleiders van Operatie Mobilisatie worden genoemd. Vijf van deze respondenten zijn mannen, slechts één daarvan is vrouw. Zeven respondenten noemen specifiek een teamgenoot, vijf van deze respondenten zijn vrouw en twee daarvan zijn man.

Zes van de respondenten noemen het OM team als hulpbron. Tevens wordt door 3 respondenten het team op een negatieve manier genoemd. Respondent 8 schrijft: “Teveel focus op het team en op activiteiten binnen het team” (15) en in interview 2 schrijft de respondent: “Ik had meer van het team verwacht” (8), “Ik had graag meer met het team over deze dingen gepraat” (22).

Van de respondenten schrijven er drie over een toegewezen mentor en contactpersoon.

Van de ontwikkelingswerkers die met Operatie Mobilisatie vanuit Nederland worden uitgezonden, krijgen alle ontwikkelingswerkers een ‘people care person’ toegewezen. De taak van de ‘people care person’ is het ondersteunen van de ontwikkelingswerkers door de gelegenheid te bieden om: hun gevoelens te delen, hoogte en dieptepunten te bespreken, zorgen te delen, onverwerkte zaken tot een goede afronding te brengen, hun tijd op het veld te evalueren en naar de toekomst te kijken. In sommige landen krijgen de ontwikkelingswerkers een mentor toegewezen om hen in de beginperiode te helpen met het aanpassen in het nieuwe land. Drie respondenten ervaren de toegewezen personen niet als hulpbron. Als reden wordt aangegeven dat dit contact zakelijk, formeel en niet diepgaand is. Door de andere respondenten wordt de ‘member care person’ of een mentor in het interview niet genoemd.

Positieve overeenkomsten in het ontvangen van de hulpbronnen was dat de respondenten hun verhaal kwijt konden, zich begrepen voelden, een luisterend oor vonden en culturele verschillen uitgelegd kregen. Als negatieve overeenkomsten wordt juist het tegenovergesteld gezegd, namelijk zich niet begrepen voelen, geen luisterend oor vinden en geen of beperkte uitleg over culturele verschillen krijgen, wat als een gemis ervaren wordt.

Contact met de lokale bevolking wordt door zeven respondenten genoemd als hulpbron bij het proces van culturele aanpassingsproblemen. Met name de gastvrijheid en het ‘zich welkom voelen’ door de lokale bevolking wordt genoemd.

Tevens valt hier op dat twee respondenten in het nieuwe land aangeven dat er niemand echt als hulpbron fungeerde. Beide respondenten zijn getrouwd, 30+ en dragen de verantwoordelijkheid voor kinderen. Eén respondent geeft aan dat er in het thuisland niemand aanwezig was om op terug te vallen.

6.7.3 De balans van geven en ontvangen

Om de balans van geven en ontvangen inzichtelijk te maken heb ik gekeken naar de motivatie voor vertrek van de ontwikkelingswerkers. Dit komt naar voren in het interview met Gerrie Reijersen van Buuren waarin zij opmerkt: “dat je dus denkt dat dat je dus iets te bieden hebt en terwijl het er eigenlijk om gaat van hoe sta je naast iemand” (06:10:2015, 15). Daarbij heb ik gekeken naar wat ontwikkelingswerkers wilden gaan geven, of dit geven daadwerkelijk plaats vond, hoe zij tot betekenis konden zijn voor een ander en/of de organisatie en wat hen in de weg stond om te kunnen geven en/of te ontvangen. Daarnaast heb ik gekeken aan wie zij konden geven en van wie zij mochten ontvangen.

In tabel 6 is de motivatie van vertrek terug te vinden en in tabel 7 de mogelijkheid tot geven en ontvangen.

Tabel 6: Motivatie van vertrek

Motivatie van vertrek	Aantal	Bijzonderheden
Roeping van God	9	
Inzetten voor je naasten	5	
Gaven en talenten gebruiken	5	
Handen uit de mouwen willen steken	5	
Tussenjaar om zichzelf en God beter te leren kennen	2	
Binding met het land vanwege vader	1	

Tabel 7: De mogelijkheid tot geven en ontvangen

Van wie	Aan wie	Aantal	Wat
De lokale bevolking	De ontwikkelingswerker	7	Gastvrijheid
De organisatie	De ontwikkelingswerker	4	Ontbreken van een duidelijke taakomschrijving
Verschillende mensen	De ontwikkelingswerker	7	Praktische hulp

Als motivatie voor vertrek naar het buitenland geven de respondenten meerdere redenen per persoon. De motivatie voor vertrek is hoofdzakelijk om te kunnen geven aan de lokale bevolking en door te geven wat men zelf, de verlossing van Jezus Christus, ontvangen heeft. Persoonlijke groei is een motivatie waarin men zelf mag ontvangen. Eén respondent heeft binding met het land, omdat zijn vader daar geboren is.

Geen van de respondenten noemt in de motivatie en verwachtingen voor vertrek de mogelijkheid om te leren en te mogen ontvangen van de lokale bevolking. Daarentegen wordt de gastvrijheid en het contact met de lokale bevolking door zeven respondenten als positief genoemd tijdens het proces van de culturele aanpassing. “Op uitnodigingen van de host families ingaan” (Interview 9: 13) en “activiteiten bieden waar we naar toe konden gaan en zo (niet al te gedwongen) mensen konden

ontmoeten” (interview 8: 14) zijn hier voorbeelden van. In het contact met de lokale bevolking konden zij leren van de andere cultuur, praktische hulp ontvangen en vriendschappen sluiten. Door één respondent wordt het ontbreken van contact met de lokale bevolking als een gemis ervaren. Tevens geven vier respondenten aan in het nieuwe land, in de eerste 6-12 maanden, geen duidelijke taakomschrijving te hebben gehad of niet genoeg ‘te doen’ te hebben gehad. “De eerste weken had ik geen taak/werk dat maakte het lastiger om op mijn plek te komen” (interview 7: 8). De respondent in interview 11 schrijft: “ik heb me flinke periodes verveeld” (8). Eén respondent geeft hier een emotie bij weer: “frustrerend, je voelt je niet effectief genoeg en je voelt je rot ten opzichte van je supporters die je steunen om hier goed werk te doen” (interview 3: 12). Geen van de respondenten schrijft in positieve zin over een taakomschrijving.

Zeven respondenten geven aan dat het ontvangen van hulp als positief ervaren is bij de culturele aanpassing. Het gaat hierom praktische hulp zoals wegwijs te worden gemaakt in het land, uitleg over cultuurverschillen en hulp bij het leren van de taal. Deze hulp wordt gegeven door teamgenoten, leiders, vrienden en de lokale bevolking in het nieuwe land. In interview 1 schrijft bijvoorbeeld de respondent: “Werkgever in het land: helpen waar dan ook, praktisch, adviseren, begeleiden waar nodig bv. visa regelen, huis” (11). Respondent 3 schrijft: “Hij (Nederlander) kon makkelijker voor me vertalen, we konden makkelijk overleggen en hij kon me ook snel de wat grotere verschillen tussen onze culturen duidelijk maken” (21).

Opvallend is dat de motivatie van vertrek vooral gevend van aard is, terwijl in de mogelijkheid tot geven en ontvangen met name het ontvangen genoemd wordt door de respondenten en over de mogelijkheid tot geven minder geschreven wordt.

6.7.4 Het ontvangen van erkenning

Voor het ontvangen van erkenning heb ik gekeken door wie en hoe er gereageerd werd op de ontwikkelingswerker en zijn behoeften in de periode van culturele aanpassingsproblemen. Hierbij heb ik gekeken naar wat daadwerkelijk ontvangen werd en wat de ontwikkelingswerker gemist heeft. Dit is uitgewerkt in tabel 8.

Tabel 8: Het ontvangen van erkenning

Hoe	Aantal	Bijzonderheden
Praktische hulp ontvangen in het nieuwe land	2	
Kortom: ons niet vergeten in Nederland	7	Bidden, luisteren, mailen, etc.
Gastvrijheid van de lokale bevolking	7	
Meeleven in het nieuwe land	9	Luisteren, bemoedigen, ondersteunen, etc.
Hoe niet	Aantal	Bijzonderheden
Niet begrepen voelen door mensen in Nederland	5	
‘Vergeten’ worden in het nieuwe land	9	Begeleiding, luisteren, visie, taakomschrijving, etc.

In interview 1 geeft de respondent duidelijk weer wat hulpbronnen in het thuisland doen en waar zeven respondenten met andere woorden over schrijven: “bidden, luisteren, mailen, kortom ons niet vergeten” (10). Vijf repondenten geven aan zich niet altijd begrepen te voelen door de mensen in Nederland. Daarin werd geschreven dat ‘zelf nog nooit in het buitenland gewoond hebben en dus helemaal geen ervaring hebben’, niet helpend is geweest (interview 2: 21d). In interview 4 schrijft de respondent: “Het praten met het thuisfront over moeilijke momenten probeerde ik veelal te vermijden. Ik dacht dat ze m’n situatie toch niet zouden begrijpen, dus dan had het delen van een moeilijk moment weinig zin” (26).

Praktische hulp in het nieuwe land wordt als positief ervaren, ontwikkelingswerkers voelen zich gezien door de praktische ondersteuning. Van de elf respondenten noemen negen respondenten dat een luisterend oor, bemoediging, meeleven, iemand die er is, als helpend ervaren is. Tevens schrijven negen respondenten dat ze dit gemist hebben. Er waren: “te weinig raakvlakken” (interview 10: 29), “niet helpend was het ‘afschuiven’ op ‘we wachten op God’” (interview 7: 20),

“lets meer begeleiding, sturing en aanmoediging van bovenaf. Duidelijkere visie en taakomschrijving” (interview 3: 14) en “het hielp niet wanneer teamgenoten met oplossingen probeerden te komen. Dit waren meestal geen oplossingen die voor mij hielpen, een luisterend oor was genoeg” (interview 6: 15).

Erkenning ontvangen voor de zwaarte van de problematiek van culturele aanpassingsproblemen en de prijs die de ontwikkelingswerker betaalt ontbreekt.

6.7.5 Uiting van loyaliteit

Tijdens het analyseren kwam naar voren dat ontwikkelingswerkers in het proces van culturele aanpassing loyaliteiten uiten naar drie verschillende groepen mensen: loyaliteit naar familie, hiermee bedoel ik het gezin van herkomst, loyaliteit naar de eigen nationaliteit en cultuur en tot slot de loyaliteit, indien van toepassing, naar het eigen gezin. Met het eigen gezin bedoel ik de eigen partner en kinderen. Daarbij heb ik gekeken naar de mogelijkheid van de ontwikkelingswerker om loyaal te zijn naar belangrijke derden. Tevens heb ik naar signalen gekeken waarin de loyaliteit van de ontwikkelingswerker in de knel zit. De uitingen van loyaliteit zijn terug te vinden in tabel 9.

Tabel 9: Uitingen van loyaliteit

Naar familie/gezin van herkomst	Aantal	Bijzonderheden
Vader is geboren in het nieuwe land	1	
Functioneert als hulpbron	3	
Tegenstrijdige gevoelens	3	Familie missen, maar tevens contact beperken, alle respondenten vallen in de leeftijdscategorie 20-30 jaar.
Naar eigen nationaliteit/cultuur	Aantal	Bijzonderheden
Contact met Nederlanders in het nieuwe land	7	Dit wordt als positief ervaren
De mogelijkheid tot het spreken van de Nederlandse taal	7	Dit wordt als positief ervaren
Schaamte ten opzichte van Nederlanders	1	
Als Nederlanders over één kam worden geschoren	2	Dit wordt als negatief ervaren
Naar eigen kinderen	Aantal	Bijzonderheden
Bezorgdheid naar volwassen kinderen in Nederland	1	Alleen genoemd door een vrouw
Bezorgdheid over de aanpassing van de kinderen	2	

Opvallend is dat drie respondenten tegenstrijdige antwoorden geven als het gaat om hun familie in Nederland. In de antwoorden geven alle drie de respondenten aan een gevoel van verlies naar hun familie in Nederland te ervaren, terwijl ze tegelijkertijd schrijven zich op het nieuwe land te focussen en het contact met familie te beperken.

De respondent in interview 6 geeft aan: “Ik merkte dat het belangrijk was om NL los te laten” (6) en “niet elke dag met familie te skypen, maar ongeveer 1x in de 2 weken” (7). Dezelfde respondent geeft tevens aan een gevoel van grote afstand naar familie en vrienden te ervaren (1). De respondent in interview 4 geeft aan zo min mogelijk tijd in gedachten te besteden aan Nederland en zich op het nieuwe land te focussen (12), terwijl hij tevens aangeeft een gevoel van ‘homesickness’ te ervaren op de verjaardag van een van zijn broertjes (2) en schrijft hij als antwoord op de vraag met wie hij graag had willen praten: “M’n broertjes en zusjes, dat wilde ik om de ervaring van het leven in het land te delen” (27). Al deze drie respondenten vallen in de leeftijdscategorie 20-30 jaar.

Acht van de elf respondenten hadden één of meerdere Nederlanders in het team. Zeven van deze respondenten geven aan dit als positief te hebben ervaren. In interview 6 schrijft de respondent: “Met ‘Hollandse’ humor naar sommige situaties te kijken, dit hielp mij relativeren” (21) en in

interview 3 schrijft de respondent: “ze gaven me de tijd, accepteerden culturele fouten en hielpen me die ook te herkennen zodat ik het in het vervolg beter kon doen” (17).

De mogelijkheid om de Nederlandse taal af en toe te spreken wordt door zeven respondenten als positief of helpend ervaren. “Zo nu en dan een gesprek in het Nederlands hielp mij om mij meer thuis te voelen in het land” (interview 4: 16).

Eén respondent geeft aan met Nederlandse groepen op stap geweest te zijn. Zij werden als luidruchtig bestempeld. In interview 6 schrijft de respondent hierover: “Dan ervoer ik een gevoel van plaatsvervangende schaamte. Ik ergerde me dat zij zich niet meer konden aanpassen aan de cultuur” (22).

Twee respondenten geven aan het lastig te vinden als Nederlanders over een kam werden geschoren. “Je wordt het clubje Nederlanders in plaats van de persoon (ik) als je niet oppast” (interview 5: 17).

Vier van de respondenten hebben kinderen op het veld. Twee respondenten hebben kinderen in de schoolleeftijd en twee respondenten hebben volwassen kinderen die zowel op het veld als in Nederland woonachtig zijn. Drie van respondenten schrijven over de kinderen. In interview 11 schrijft de respondent over een ervaren emotie: “Bezorgdheid over de volwassen kinderen die achterbleven in NL. Hoe zij zich gingen aanpassen aan de nieuwe situatie” (1). Bij de ervaren emoties schrijft de respondent in interview 10: “Ik herinner dat ik me helpless (machteloos) voelde over de situatie met de kinderen. Ik dacht echt als dit niet verandert dan wil ik hier niet zijn” (1).

6.7.6 De plek van de dialoog

Om inzicht te krijgen in welke plek de dialoog inneemt in het proces van culturele aanpassingen, heb ik met name gekeken naar de mogelijkheid tot zelfafbakening en het innemen van de eigen grond. Is de ontwikkelingswerker in staat of wordt de ontwikkelingswerker in staat gesteld om dit te doen en vindt er een werkelijke dialoog plaats. Vanuit het praktijkonderzoek komen alleen oorzaken die de dialoog bemoeilijken naar voren. Deze zijn terug te vinden in tabel 10.

Tabel 10: Oorzaken die de dialoog bemoeilijken

Oorzaken die de dialoog bemoeilijken	Aantal	Bijzonderheden
Het anders zijn	1	
Frustraties zelf oplossen	3	
Ontbreken van acceptatie voor grenzen	3	2 respondenten schrijven hier specifiek over de manier van opvoeden van hun kinderen en de acceptatie hier van
Aanpassen tot uitdaging maken	1	
Passieve keuze tot aanpassing	3	

Als antwoord op de vraag: “Wat heeft je juist niet geholpen om je plek te vinden?”, schrijft de respondent in interview 4: “Het anders zijn” (15). Drie respondenten schrijven dat ze frustraties zelf gingen oplossen. “Eerst passief en later actief op zoek naar taken/werkzaamheden” (interview 7: 12). In interview 9 schrijft de respondent: “Afsluiten en mijn eigen weg zoeken” (19a), als een manier om met de situatie om te gaan.

Drie respondenten schrijven over het aangeven van grenzen. Als reactie van het team op het aangeven van hun grenzen wordt het volgende geschreven: “... hadden zij heel andere ideeën en ervaringen, waardoor het juist niet hielp omdat ik mijn vragen/ervaringen/frustraties niet kon delen” (interview 10: 19), “En ook werd toen gezegd dat voor ons de kinderen wel heel belangrijk waren bij onze beslissingen” (interview 10: 36). De derde respondent schrijft in interview 8: “Vanuit de tension had ik al geprobeerd dingen aan te geven, we hadden gesprekken gehad, maar als dat laatste stro-halmpje waar je aan vast houdt, datgene waarvan je denkt dat de situatie kan veranderen niet gebeurt, maar compleet onderuit wordt gehaald, toen voelde ik me wel heel onmachtig” (1).

Vier respondenten schrijven over de keuze om zich aan te passen aan het nieuwe land. Eén respondent schrijft: “Ik vond het een uitdaging om me zo goed mogelijk aan te passen aan de cultuur” (4). Drie respondenten schrijven over een passieve keuze om zich aan te passen. “Me onderwerpen aan haar regels om harmonie te bewaren” (interview 9: 19) en “omdat ik toch ook wel een avontuur instapte ben ik niet heel kritisch geweest en heb ik besloten dit te accepteren. Ook had ik te weinig ervaring om hiermee eerlijk naar mijzelf om te gaan” (interview 5: 8).

6.7.7 Overige observaties

Alle respondenten hebben op verschillende manieren training ter voorbereiding op hun vertrek ontvangen. Alle respondenten geven aan dit helpend te hebben gevonden. Tevens kwam uit de analyse van het praktijkonderzoek naar voren dat de respondenten een aantal reacties op deze trainingen hadden. Deze zijn terug te vinden in tabel 11.

Tabel 11: Reacties op de ontvangen training

Reacties op de ontvangen training	Aantal	Bijzonderheden
Ontbreken van voorbereidingen op de ‘culture shock’ met het internationale OM team	3	Alle respondenten vallen in de leeftijdscategorie 30+
Culturele aanpassingen leer je in de praktijk	4	
Vervolgtraining op het veld was helpend geweest	2	

Vier respondenten geven aan dat de culturele aanpassingen in de praktijk plaats vinden. “Het meeste leer je gaandeweg” (7) en daarbij wordt ook aangegeven dat het aanpassen een heel langzaam en voortdurend proces is (interview 11: 14).

6.8 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de uitkomst van de interviews besproken. Antwoorden van elf respondenten zijn in dit hoofdstuk verwerkt. Er is gekeken naar de feitelijke gegevens van hun situatie, naar emoties die zij ervaren hebben in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland en is er ingegaan op hun ervaringen.

Bij de ervaringen van de respondenten is gekeken door de contextuele bril en deze zijn beschreven in 5 hoofdlabels: de aanwezigheid van hulpbronnen, de balans van geven en ontvangen, het ontvangen van erkenning, uitingen van loyaliteit en de plek van de dialoog.

Verder zijn er een aantal ‘overige observaties’ aan de orde geweest.

In de vorige hoofdstukken is het theoretische kader van culturele aanpassingsproblemen en de contextuele hulpverlening aan de orde geweest. Daarnaast zijn er drie experts aan het woord geweest over culturele aanpassingsproblemen. In het huidige hoofdstuk is de praktijk van culturele aanpassingsproblemen aan bod gekomen. In hoofdstuk 7 volgen de conclusie, discussie en aanbevelingen.

7. Conclusies, discussie en aanbevelingen

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de deelvragen en de hoofdvraag. Deze zijn te lezen in paragraaf 7.2. In paragraaf 7.2 worden de beperkingen van het onderzoek besproken. Paragraaf 7.3 bevat de conclusie van dit onderzoek. Deze wordt gevolgd door de discussie in paragraaf 7.4. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen in paragraaf 7.5.

7.2 Beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de deelvragen en de hoofdvraag.

7.2.1 Deelvraag 1: “Wat is de meeste actuele kennis ten aanzien van werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen?”

Gebaseerd op het literatuuronderzoek naar ‘culturele aanpassingsproblemen’ kunnen we constateren dat landverhuizen daadwerkelijk culturele aanpassingsproblemen veroorzaakt.

“Empirical studies over a considerable period suggest that expatriate failure is a significant and persistent problem with rates ranging between 25 and 40 percent in the developed countries and as high as 70 percent in the case of developing countries” (Hofstede et al., 2010, p. 386). Dit wordt niet alleen door de literatuur bevestigd, ook alle 11 respondenten geven aan gevoelens van culturele aanpassingsproblemen te hebben ervaren in de eerste 6-12 maanden tijdens hun verblijf in het buitenland.

Onder ‘culturele aanpassingsproblemen’ worden de problemen verstaan die zich bij het aanpassen aan de andere cultuur voordoen. Dit kan per persoon verschillen en op verschillende manieren tot uiting komen. “A more complete and accurate definition of culture shock would therefore be: culture shock is an adjustment reaction syndrome caused by cumulative, multiple, and interactive stress in the intellectual, behavioral, emotional, and physiological levels of a person recently relocated to an unfamiliar culture, and is characterized by a variety of symptoms of psychological distress” (Befus, 1998, p. 387).

“Many sojourns tend to be relatively inexperienced, untrained travellers who undergo an abrupt transition from their own culture to a new and unfamiliar environment” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 275). Dit kan de nodige problemen geven, omdat migratie namelijk een complexe overgang is waarin er veel veranderingen zich tegelijkertijd voordoen (Djie, 2007, p. 51). Hierbij kan gedacht worden aan veranderingen zoals: cultuur, taal, werk, woonplek, vriendengroep, manieren van ontspannen, manier van reizen, etc.

De complexiteit van culturele aanpassingsproblemen

In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat ‘culturele aanpassingsproblemen’ een complex geheel is, waar geen eenduidig antwoord op te geven is. Tevens wordt aangetoond dat ‘culturele aanpassingsproblemen’ een fenomeen is, wat niet over het hoofd gezien mag worden gezien de negatieve gevoelens die tijdens de culturele aanpassing kunnen worden ervaren en het effect dat deze op het functioneren van de ontwikkelingswerker kan hebben. Door culturele aanpassingsproblemen te onderschatten en deze niet voldoende aandacht te geven bestaat de kans dat deze uiteindelijk tot psychiatrische stoornissen leiden. Daarbij bestaat er tevens de mogelijkheid dat symptomen van culturele aanpassingsproblemen verward worden met symptomen op de DSM IV.

Verlies en rouw

Er is bij landverhuizen sprake van het verlies van het thuisland en dat verlies is onvermijdelijk verbonden met rouw (Fiddelears-Jaspers, 2011, p.10). “Rouw is een normale en een gezonde manier van antwoord geven op verlies” (Fiddelears-Jaspers, 2011, p.10). Rouw is een proces wat voor elk individu anders verloopt en ‘waar men doorheen moet om er weer gelouterd uit te kunnen komen, een nieuw evenwicht te vinden, het een plaats te geven, het te accepteren en de draad van leven weer op te nemen’ (Maes & Modderman, 2014, p. 27).

Landverhuizen is niet alleen verlies, ‘migratie is altijd een paradoxale combinatie van verlies en verrijking’ (Maes & Modderman, 2014, p. 679). Landverhuizen brengt naast verlies de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en het opdoen van nieuwe ervaringen. “Culture shock can create an environment and serve as a motivational force for us to move to new levels of self-actualization” (Chen & Starosta, 2005, p.169).

Naast verlies van het thuisland kan er verlies van de taal zijn, als de moedertaal niet langer gesproken kan worden. De mogelijkheid hebben om de eigen taal te spreken of niet meer te kunnen spreken speelt een belangrijke rol bij culturele aanpassingsproblemen. Djie (2007) geeft aan: “Taal is identiteit, taal is cultuur. Als mensen moeten switchen tussen talen moeten ze ook steeds loyaal zijn naar de opvattingen die bij die verschillende talen horen” (p. 19). Het wel of niet de mogelijkheid hebben om de moedertaal te kunnen spreken en het in staat zijn om de lokale taal te spreken is van invloed op het culturele aanpassingsproces.

Hoe er om wordt gegaan met rouw en alle veranderingen die plaats vinden bij culturele aanpassingsproblemen kunnen gevolgen hebben voor het welzijn van de ontwikkelingswerker.

Werken met ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen

Vanuit het literatuuronderzoek komt naar voren dat er beperkt gewerkt wordt met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen en dat er beperkte interventies en benaderingen bekend zijn om volwassenen te helpen door het proces van culturele aanpassingsproblemen heen te gaan. “For most cultural travellers, coping with and adjusting to a novel environment are achieved on a do-it-self, trial-and-error basis” (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 248).

Training

Om culturele aanpassingsproblemen te verminderen is er inmiddels voldoende bewijs om aan te tonen dat volwassenen baat hebben bij een goede voorbereiding voor vertrek. In het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen wordt hierdoor veelal op het geven van training voor vertrek ingezet. Constance P. Befus heeft onderzoek gedaan naar de behandeling van ‘culture shock’ bij ontwikkelingswerkers. Haar bevindingen voor behandeling sluiten aan bij de Rational-Emotional therapy. In hoofdstuk 2.14 is nader ingegaan op training en behandeling.

7.2.2 Deelvraag 2: “Wat is contextueel hulpverlening?”

De contextuele hulpverlening past het contextuele gedachtegoed van Nagy toe in de hulpverlening. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat elk individu wordt geboren in een complex netwerk van vroegere en bestaande relaties en dat deze invloed uitoefenen op de aard van toekomstige relaties (van den Eerenbeemt en van Heusden, 1983, p.124). Nagy gaat ervan uit dat de mens leeft in een context en dat hij hiermee existentieel verbonden is. “Die anderen zijn zowel mensen met wie de persoon nu in relatie staat, als mensen met wie hij in het verleden verbonden was en in de toekomst verbonden zal zijn” (Dillen, 2004, p. 31). Bij landverhuizen laten ontwikkelingswerkers het netwerk van vertrouwde relaties achter zich en zetten zij voet aan de grond in een nieuw land waarin ze een nieuw netwerk op moeten gaan bouwen. Tegelijkertijd blijven ze verbonden met het netwerk uit het land van herkomst, terwijl er toch vaak letterlijk, een oceaan tussen hen in staat.

Nagy gaat ervan uit dat de mens werkelijk fundamenteel relationeel is. Dit komt tot uiting in de concepten die uit de theorie van het contextuele gedachtegoed naar voren komen, namelijk: de balans van geven en ontvangen, loyaliteit, rechtvaardigheid, zelfafbakening, zelfvalidatie en de plaats van de dialoog. Dit zijn geen onbekende concepten, want de denkwijze van Nagy “is gebaseerd op een nauwkeurige bestudering van hoe mensen zich tot elkaar verhouden, wat relaties tot hechte relaties maakt en wat daarin de meest belangrijke elementen zijn” (van der Meiden, 2014, p.21). Deze concepten worden door Nagy geplaatst op de vierde dimensie. In de vierde dimensie staat de relationele ethiek centraal. Deze dimensie is een toevoeging op de eerste dimensie (feiten), de tweede dimensie (psychologie) en de derde dimensie (transacties). “De andere dimensies krijgen hun contextueel karakter wanneer ze vanuit het licht van deze vierde dimensie beschouwd worden” (Dillen, 2004, p. 35).

Vanuit de vierde dimensie kan er naar culturele aanpassingsproblemen gekeken worden. Daarbij richt het contextuele gedachtegoed zich niet hoofdzakelijk op symptomen die duidelijk maken wat

er mis is, maar ‘belangrijker dan pathologische verschijnselen is de focus op positieve krachten in de familie en het zoeken naar relationele hulpbronnen’ (Dillen, 2004, p. 83).

Mogelijke interventies of technieken die, vanuit het contextuele gedachtegoed, gebruikt kunnen worden voor het omgaan met culturele aanpassingsproblemen zijn: het geven van erkenning, het aanboren van hulpbronnen, exonoratie en meerzijdige partijdigheid, wat tevens de grondhouding van de hulpverlener is. Het genogram en het stellen van verbindende vragen kunnen hierbij hulpmiddelen zijn.

Er wordt nader ingegaan op het contextuele gedachtegoed in hoofdstuk 3 en in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op hoe het contextuele gedachtegoed zich verhoudt tot culturele aanpassingsproblemen.

7.2.3 Deelvraag 3: “Wat zijn de behoeften van ontwikkelingswerkers, die culturele aanpassingsproblemen ervaren ten aanzien van hun welzijn en wat hebben zij nodig van hulpverleners?”

Met behulp van het praktijkonderzoek onder ontwikkelingswerkers is ingegaan op de behoeften van ontwikkelingswerkers die culturele aanpassingsproblemen ervaren. 11 Nederlandse respondenten die werkzaam zijn of zijn geweest in het buitenland voor Operatie Mobilisatie zijn bevestigd op feitelijke gegevens, gevoelens en ervaringen in de eerste 6-12 maanden van hun verblijf in het buitenland. Uit praktijkonderzoek komt naar voren dat culturele aanpassingsproblemen niet alleen ontstaan door het landverhuizen, maar dat tevens de integratie in het nieuwe, vaak interculturele team van invloed is op culturele aanpassingsproblemen. Onder ontwikkelingswerkers is er de behoefte om stil te staan bij de culturele aanpassingsproblemen die ontstaan met het nieuwe (internationale) team.

Behoeftte naar erkenning

Uit het praktijkonderzoek komt naar voren dat er behoefte is onder ontwikkelingswerkers voor erkenning van de problematiek en ruimte om door het proces van culturele aanpassingen heen te gaan. Niet alleen de behoefte van de ontwikkelingswerker staat hier centraal, ook zijn welzijn. De behoefte aan erkenning van de problematiek ‘culturele aanpassingsproblemen’ komt, in de analyse van de interviews met de respondenten, tot uiting in de behoefte aan een luisterend oor en ‘je verhaal mogen doen’. Daarnaast is er onder ontwikkelingswerkers de behoefte aan erkenning voor het geleden verlies, zoals het verlies van het thuisland, het veranderd contact met familie en vrienden en/of het verlies van de taal. Dit verlies wordt door ontwikkelingswerkers niet altijd bewust ervaren en de ontwikkelingswerker is niet altijd in staat woorden te geven aan zijn gevoelens rondom het verlies. Naast de behoefte aan erkenning voor verlies is er behoefte aan erkenning voor de positieve gevoelens en ervaringen die een ontwikkelingswerker beleeft tijdens zijn culturele aanpassingsproblemen. In interview 2 bijvoorbeeld, schrijft de respondent: “Het is een interessante reis om in een nieuwe cultuur te gaan wonen. Veel dingen zijn nieuw en interessant maar gaandeweg wordt het verwarrend en irritant” (1a).

Behoeftte naar aanwezigheid van hulpbronnen

Onder ontwikkelingswerkers is er behoefte aan de aanwezigheid van hulpbronnen. Hulpbronnen kunnen zich zowel in het nieuwe land als in het thuisland bevinden. Onder hulpbronnen vallen: familie, vrienden, mentors, coaches en de lokale bevolking. Tevens is er behoefte aan contact hebben met ‘lotgenoten’ en met mensen van de eigen nationaliteit en het spreken van de moedertaal.

In de analyse van het praktijkonderzoek komt het belang naar voren om zelf de mogelijkheid te hebben om hulpbronnen te kiezen. Aangewezen personen zoals ‘mentors’ en ‘people care persons’ worden niet als hulpbron ervaren of worden niet als hulpbron genoemd.

Praktische ondersteuning is een behoefte van ontwikkelingswerkers. Onder praktische ondersteuning wordt alle hulp verstaan die nodig is om te kunnen leven in het nieuwe land. Hierbij wordt gedacht aan: visum aanvragen, woonruimte zoeken, uitleg over de cultuur, over (openbaar) vervoer, producten in de supermarkt, prijzen van levensmiddelen, het leren van de taal, ect.

Behoefte om te geven

In het praktijkonderzoek komt naar voren dat de motivatie voor vertrek voornamelijk ligt in het zich geroepen voelen door God. Er is de behoefte onder ontwikkelingswerkers om 'iets' te doen voor de lokale bevolking en te kunnen 'helpen'. Het ontbreken van een duidelijke taakomschrijving blijkt een negatief effect te hebben op het welzijn van de ontwikkelingswerker. Er is daarom onder ontwikkelingswerkers de behoefte aan een duidelijke taakomschrijving.

Behoefte naar de dialoog

Er is behoefte onder ontwikkelingswerkers om de werkelijke dialoog met de ander aan te gaan. Vanuit de analyse van het praktijkonderzoek kan geconstateerd worden dat ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen niet altijd goed in staat zijn deze dialoog op gang te brengen. Mocht er een poging tot een werkelijke dialoog zijn dan stuit de ontwikkelingswerker op onbegrip bij zijn belangrijke derden.

Behoefte naar training

Er is behoefte aan training onder ontwikkelingswerkers ter voorbereiding op het vertrek naar het buitenland. Zowel in de literatuurstudie als in het praktijkonderzoek komt naar voren dat ontwikkelingswerkers zich lang niet altijd bewust zijn hoe culturele aanpassingsproblemen effect op hen hebben. Training ter voorbereiding op vertrek blijkt effectief en helpend voor de bewustwording van de mogelijkheid van culturele aanpassingsproblemen en de gevolgen daarvan. Daarnaast is er behoefte aan vervolgentraining in het nieuwe land waar nader op de problematiek en op cultuurverschillen wordt ingegaan. Dit is de plek waar kennis en de praktijk elkaar tegenkomen en 'het kwartje' valt.

De analyse van het praktijkonderzoek is opgenomen in hoofdstuk 6, waarin de behoeften van ontwikkelingswerkers ten aanzien van hun welzijn en wat zij nodig hebben van hulpverleners aan de orde komt. Hier wordt in paragraaf 7.3 verder op ingegaan.

7.2.4 Deelvraag 4: “Hoe zijn culturele aanpassingsproblemen te interpreteren vanuit de theorie van de contextuele benadering?”

Culturele aanpassingsproblemen kunnen vanuit het contextuele gedachtegoed benaderd worden en laat zijn licht schijnen vanuit de relationele ethiek.

Erkenning

Het ontvangen van erkenning kunnen culturele aanpassingsproblemen verminderen. “Bij erkennen gaat het om twee belangrijke elementen: het erkennen van de verdiensten van de ander en verder het erkennen van het onrecht dat de ander is aangedaan” (Michielsen et al., 1998, p. 281). Er mag erkenning komen voor de problematiek die culturele aanpassingsproblemen met zich meebrengt en erkenning voor het geven dat de ontwikkelingswerker doet in het zich eigen maken van een andere cultuur. “Erkenning heeft twee belangrijke contextuele implicaties: het geeft gelegenheid tot zelfafbakening en het geeft zelfwaarde” (Michielsen et al., 1998, p. 281). Zelfafbakening en zelfvalidatie zijn belangrijk om de negatieve gevoelens zoals onzekerheid, onduidelijkheid, onbekwaamheid, hulpeloosheid, etc. het hoofd te bieden.

Aanboren van hulpbronnen

Hulpbronnen kunnen een rol spelen bij de vermindering van culturele aanpassingsproblemen van de ontwikkelingswerker. Dit kan bijvoorbeeld door er te 'zijn' voor de ontwikkelingswerker, te luisteren, praktisch te helpen en erkenning te geven voor de problematiek die culturele aanpassingsproblemen, in het leven van de ontwikkelingswerker, met zich mee brengt.

Balans van geven en ontvangen

Culturele aanpassingsproblemen, geïnterpreteerd vanuit het contextuele gedachtegoed, kunnen ontstaan door onbalans in de balans van geven en ontvangen. Door culturele verschillen wordt het risico vergroot dat het geven van de ontwikkelingswerker de organisatie, de lokale bevolking en/of het (internationale) team niet wordt gezien en andersom. Daarnaast bestaat er risico dat de

ontwikkelingswerker in een afhankelijkheidspositie terecht komt, waarin hij zich voornamelijk aan de ontvangende kant bevindt, omdat hij als 'nieuweling' aangewezen kan zijn op de hulp van derden om zijn weg te vinden in het nieuwe land.

Loyaliteit

Mogelijke loyaliteitsconflicten kunnen culturele aanpassingsproblemen versterken. "In contextuele bewoordingen is loyaliteit preferentiële trouw aan mensen met wie men een relatie heeft en die op voorrang gerechtigde aanspraak hebben bij het aangaan van een 'band'" (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 477). De ontwikkelingswerker zal nieuwe relaties aangaan in het land waar hij zich zal gaan vestigen, terwijl hij verbonden blijft met zijn belangrijke derden uit het land van herkomst. In het nieuwe land bestaat de mogelijkheid dat er van de ontwikkelingswerker ander gedrag en andere gewoonten verwacht worden dan in het land van herkomst. Daarnaast kan de ontwikkelingswerker door de cultuur van het nieuwe land veranderen en ander gedrag en gewoonten overnemen dan het land van herkomst. "Voor Nagy is het belangrijk om loyaliteiten bewust te beleven, om diepere gronden te zien voor conflicten..." (Dillen, 2004, p. 54).

De werkelijke dialoog

In de dialoog dient de balans van geven en ontvangen bewaard te worden en kan er erkenning gegeven worden voor het geven van zowel de ontwikkelingswerker. Het biedt de ruimte aan de ontwikkelingswerker om zichzelf te zijn in de nieuwe cultuur en geeft hem de mogelijkheid om te veranderen door de mensen waarmee hij in relatie staat in het nieuwe land. In de werkelijke dialoog kan de ontwikkelingswerker tot afbakening en zelfvalidatie komen.

In hoofdstuk 5 en in paragraaf 7.3 wordt nader op ingegaan op de interpretatie van culturele aanpassingsproblemen gezien vanuit de contextuele theorie.

7.2.5 Deelvraag 5: "Welke contextuele interventies kunnen behulpzaam zijn in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen op basis van hun ervaringen voortkomend uit deelvraag 3?"

We zijn er achter gekomen dat niet alleen contextuele interventies behulpzaam zijn bij het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen. Ook een aantal concepten uit de theorie kunnen worden gebruikt. In de analyse van het praktijkonderzoek is daarom gekeken naar concepten en interventies van het contextuele gedachtegoed.

'Erkenning geven' en het 'aanboren van hulpbronnen' zijn interventies die, vanuit de analyse van het praktijkonderzoek, naar voren komen en als behulpzaam worden ervaren door ontwikkelingswerkers. Vanuit de theorie zou 'exoneratie' tevens als interventie kunnen dienen. Meerzijdige partijdigheid, als grondhouding van de hulpverlener, kan tot uiting komen in de interventies. Meerzijdige partijdigheid geeft de mogelijkheid om aan alle betrokkenen, zowel in het thuisland, als in het nieuwe land, recht te doen.

Vanuit de analyse van het praktijkonderzoek komen de volgende concepten naar voren die behulpzaam zijn in het werken met volwassenen met culturele aanpassingsproblemen: de balans van geven en ontvangen, loyaliteit, zelfafbakening, zelfvalidatie en de dialoog.

In hoofdstuk 6 is de analyse van het praktijkonderzoek beschreven. In de conclusie in paragraaf 7.3 wordt hier verder op ingegaan.

7.2.6 Hoofdvraag: "Op welke wijze kan de contextuele hulpverlening bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen?"

Op grond van literatuuronderzoek en praktijkonderzoek kan worden gesteld dat contextuele hulpverlening positief kan bijdragen in de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen. Het doel van de contextuele therapie is het opbouwen van vertrouwen, het werken aan een evenwichtige balans tussen geven en nemen en het leren verantwoordelijk zijn voor

zichzelf en voor anderen (Dillen, 2004, p. 33). Uit mijn onderzoek blijkt dat dit goed aansluit bij het werken met ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen.

Op de vraag: “Als jij advies zou mogen geven aan iemand die op het punt staat om als ontwikkelingswerker te vertrekken naar het buitenland. Wat zou je hen dan op hun hart drukken?” geven twee respondenten, in hun eigen woorden, antwoorden die aansluiten bij het doel van de contextuele therapie. De respondent in interview 3 schrijft: “Geef je trots op en leer. Denk niet over je eigen cultuur als zijnde ‘beter’ of ‘hoger’ dan degene die je komt dienen! Laat toe dat het je verandert. Je wordt er alleen maar beter en completer van” (33). In interview 5 schrijft de respondent: “Durf eerlijk te zijn naar jezelf en naar anderen” (31).

In de conclusie en de aanbevelingen, zoals beschreven in paragraaf 7.3 en 7.5 wordt nader ingegaan hoe het contextuele gedachtegoed kan bijdragen aan de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen.

7.3 Conclusie

Ontwikkelingswerkers die landverhuizen kunnen te maken krijgen met culturele aanpassingsproblemen. Culturele aanpassingsproblemen dienen zich niet alleen aan in contact met de lokale bevolking en hun cultuur, maar tevens bestaat er de mogelijkheid dat culturele aanpassingsproblemen ontstaan in het contact met het werken in een nieuw (internationaal) team. Culturele aanpassingsproblemen kunnen vanuit 4 dimensies bekeken worden: de feiten, de psychologie, de interacties en de relationele ethiek. De eerste drie dimensies kunnen door de bril van de relationele ethiek bekeken worden. Dit is terug te lezen in paragraaf 5.3.

Landverhuizen heeft grote invloed op de ontwikkelingswerker gekeken vanuit de relationele ethiek, omdat dit met name invloed heeft op de balans van geven en ontvangen en op de loyaliteit van de ontwikkelingswerker ten aanzien van zijn belangrijke derden.

De ontwikkelingswerker verlaat zijn land en stapt uit het vertrouwde netwerk dat verweven is met familie, vrienden en cultuur. Zijn loyaliteiten en hulpbronnen liggen voor vertrek bij het vertrouwde netwerk in het land van herkomst. Tijdens de voorbereiding is er regelmatig contact met mensen in het nieuwe land. Naar hen kan loyaliteit verworven worden en kan vertrouwen zich ontwikkelen. Deze nieuwe mensen vormen belangrijke hulpbronnen voor de ontwikkelingswerker bij de voorbereidingen. Na aankomst in het nieuwe land kan de ontwikkelingswerker afhankelijk zijn van nieuwe mensen, vooral als de ontwikkelingswerker de taal nog niet machtig is. Hij kan hulp nodig hebben bij het zoeken naar woonruimte, scholing voor eventuele kinderen, kopen van nieuwe inboedel, de gebruiken van de cultuur in het land leren kennen, etc. Daarnaast moet de ontwikkelingswerker een nieuw netwerk op gaan bouwen. Ook naar hen kan loyaliteit verworven worden.

De moeilijkheid dient zich aan dat deze ontwikkelingswerker uit een andere cultuur komen en dat wat voor hen als rechtvaardig wordt ervaren anders vorm kan krijgen in het nieuwe land dan in het land van herkomst. Vormen van geven en ontvangen kunnen op een niet bekende manier plaats vinden en worden vaak niet gezien, herkend en erkend. In Nederland bijvoorbeeld, kan op tijd komen op een afspraak een manier van geven zijn. Door op tijd te komen kan je respect voor de tijd van de ander laten zien. In ‘F-culturen’ ligt de nadruk minder op ‘op tijd’ zijn, maar ligt deze meer op wat er op dat moment plaats vindt. Dit kan betekenen dat men onderweg stopt om een kennis te begroeten en te vragen naar zijn familie. De ontmoeting met een kennis heeft voorrang op het ‘op tijd’ zijn en is een vorm van geven aan de kennis. In de haast voorbij lopen zou beledigend kunnen zijn en onbalans kunnen geven in de relatie met de kennis.

De kunst is om het ‘geven’ en ‘ontvangen’ die door de culturen heenlopen te gaan zien. Dit werkt vice versa tussen de ontwikkelingswerker en de lokale bevolking en/of het nieuwe team. Door gebrek aan erkenning voor het geven en de prijs die men hiervoor betaalt ontstaat teleurstelling, verwarring, boosheid, onbegrip, etc. Als het geven niet wordt gezien en hier geen erkenning voor komt kan dit gevolgen hebben voor de afbakening van de ontwikkelingswerker en kan dit de zelfvalidatie in de weg staan. Het kan betekenen dat de relatie tussen de ontwikkelingswerker en de lokale bevolking, of het nieuwe team verstoord raakt en de dialoog stagneert. Dat kan op verschillende manieren gebeuren. In interview 9 schrijft de respondent bijvoorbeeld als reactie op de moeilijkheden met een huisgenoot dat ze zich ging afsluiten en haar eigen weg ging zoeken

(19a). Een andere reactie komt van de respondent uit interview 8 waarin antwoord wordt gegeven op de vraag: “Hoe heb jij het aanpassen in de andere cultuur ervaren?” Als antwoord schrijft zij: “Goed, echt niet problematisch. Natuurlijk wel anders en soms lastig dat de dingen niet zo gaan als jij wilt of verwacht. Dus flexibel moeten wezen, en maar accepteren. Dat accepteren vond ik lastig” (11). In beide voorbeelden vindt er geen ontmoeting en geen werkelijke dialoog plaats. “De dialoog is van belang bij het bewaren van een goede balans van geven en ontvangen” (van der Meiden, 2014. p. 28).

Geven en ontvangen

De ontwikkelingswerker verlaat zijn thuisland met, over het algemeen gesproken, het doel om ‘de handen uit de mouwen te steken’ in het nieuwe land. De motivatie heeft een gevend karakter. Men wil helpen en de ander ‘een dienst’ te bewijzen. Regelmatig wordt door de ontwikkelingswerker over het hoofd gezien dat ‘geven’ geen eenrichtingsverkeer is. ‘Geven’ is ‘ontvangen’ en ‘ontvangen’ is ‘geven’. “De balans van geven en nemen gaat ook over het zijn voor elkaar, niet alleen wat je wederzijds geeft en neemt in termen van zorg, maar ook wie de ander voor jou ‘is’ en wie jij voor de ander bent” (Michielsen, 2014, p.44). Juist dat de ander er voor de ontwikkelingswerker kan zijn geeft de mogelijkheid tot balans tussen ‘geven’ en ‘ontvangen’. Daarnaast kan het gebeuren dat de mogelijkheid tot geven minimaal aanwezig is voor de ontwikkelingswerker. In eerste plaats omdat de ontwikkelingswerker in een totaal nieuwe omgeving terecht komt en zoveel leren moet. Hier heeft hij hulp van anderen bij nodig en komt hij hierdoor automatisch aan de ontvangende kant terecht, waardoor onbalans tussen geven en ontvangen makkelijk kan ontstaan. Ook kan er verwacht worden dat de ontwikkelingswerker eerst de taal en de cultuur moet leren kennen, voordat hij ‘iets’ mag gaan ‘doen’. Hierdoor kan de mogelijkheid ontstaan dat de ontwikkelingswerker wordt geblokkeerd in het geven. Een taakomschrijving bevordert juist de mogelijkheid tot geven, omdat dit de ontwikkelingswerker duidelijkheid geeft wat er van hem verwacht wordt en wat hij kan ‘doen’. Het kan tevens de mogelijkheid geven om te evalueren of dit wel of niet gelukt is en wat daar de reden voor is. Het is van belang dat de ontwikkelingswerker de mogelijkheid wordt geboden om te geven, ook als hij de taal van het nieuwe land nog niet beheerst, want “door te geven worden constructief recht, zelfafbakening en zelfvalidatie verworven” (Van der Meiden, 2014, p. 27). Verwachtingen van bijvoorbeeld de organisatie, de lokale bevolking en/of het (internationale) team, naar de ontwikkelingswerker toe over zich ‘moeten’ aanpassen beïnvloeden het culturele aanpassingsproces op een negatieve manier. In ‘moeten’ aanpassen ligt de verwachting dat de ontwikkelingswerker meegaat in bijvoorbeeld gewoonten, gedrag of manieren van werken van de organisatie, de lokale bevolking en/of het (internationale) team. Dit ontnemt de ontwikkelingswerker de mogelijkheid tot geven en ontnemt de kans tot een werkelijke dialoog.

Loyaliteit

Aanpassen aan een andere cultuur is een complex proces waarbij rekening gehouden mag worden met de loyaliteiten van de ontwikkelingswerker. “Cultuur absorbeer je op een abstracte, onbewuste manier, vanaf het moment dat je je ontwikkelt in de baarmoeder. Op die manier krijg je het cultuurpakket van je voorouders al mee in je bloed” (Ypenburg, 2009, p. 105). Dillen (2004) geeft aan: “Er moeten steeds mogelijkheden geboden worden om de loyaliteit aan de voorouders ook op een positieve, niet destructieve manier te kunnen uitdrukken” (p. 215). Djie (2007) voegt hier aan toe: “Mensen hebben het verleden juist nodig, ze moeten het bij zich kunnen dragen om in de toekomst een plek te kunnen creëren” (p.101). Nagy beschrijft de relatie met de ouders als existentiële loyaliteit, waarin het kind altijd zal willen geven aan de ouders. Manieren van geven en ontvangen worden geleerd vanuit het gezin van herkomst, dat geplaatst is een culturele context. Het zijn legaten die meegegeven zijn van de ouders aan het kind. Het kind zal deze inzetten, wat tevens geven aan de ouders betekent. Aanpassen aan een andere cultuur kan betekenen dat iemand niet meer de mogelijkheid heeft om deze legaten in te zetten, omdat ze cultureel bijvoorbeeld ongebruikelijk en soms zelfs kwetsend zijn. Iemand uit een ‘F-cultuur’ kan ‘liegen’ in de ogen van iemand uit een ‘G-cultuur’ door bijvoorbeeld te zeggen dat hij zal bellen, terwijl hij dit niet van plan is. In een ‘G-cultuur’ is geleerd om ‘eerlijk’ en ‘direct’ te zijn, zodat de ander weet waar hij aan toe is. In een ‘F-cultuur’ wordt deze ‘directheid’ als kwetsend ervaren, omdat hier geleerd is

de boodschap indirect te verpakken om de relatie 'goed' te houden. Dit wordt door iemand uit een 'G-cultuur' lang niet altijd opgepakt en kan het 'liegen' als kwetsend ervaren wordt. Door van de ontwikkelingswerker te verwachten om 'direct' te zijn of te 'moeten liegen' kan de ontwikkelingswerker in een loyaliteitsconflict komen met wat hem van huis uit geleerd is. Belangrijk is hier om de ontwikkelingswerker ruimte te geven om openlijk loyaal te kunnen zijn aan het land en gezin van herkomst. Tevens is het niet onbelangrijk om te noemen dat de ontwikkelingswerker zal veranderen door het nieuwe land waarin hij zich bevindt. Hier zullen verworven loyaliteiten ontstaan naar het land, de cultuur, lokale bevolking en team. Ook dit kan loyaliteitsconflicten opleveren in de relatie met mensen uit het netwerk in het land van herkomst van de ontwikkelingswerker, als er geen ruimte geboden wordt om openlijk loyaal te kunnen zijn. Er kan dus gezegd worden dat de mogelijkheid bestaat dat loyaliteitsconflicten onderdeel zijn van de culturele aanpassingsproblemen.

Erkenning

Culturele aanpassingsproblemen mogen niet onderschat worden. Niet door de omgeving en niet door de ontwikkelingswerker zelf. Belangrijk is dat er erkenning komt voor de problematiek van culturele aanpassingsproblemen. "Bij erkennen gaat het om twee belangrijke elementen: het erkennen van de verdiensten van de ander en verder het erkennen van het onrecht dat de ander is aangedaan" (Michielsen et al., 1998, p. 281). Bij culturele aanpassingsproblemen gaat het om erkenning voor het verlies van land, cultuur, sociaal netwerk, etc., maar ook de moeilijkheid van het loslaten, een nieuwe taal leren, leren om dingen anders te doen, loyaal willen en kunnen blijven aan het gezin en het land van herkomst, etc. Aan landverhuizen hangt een prijskaartje en dit moet erkend worden door de ontwikkelingswerker zelf, de organisatie en de belangrijke derden van de ontwikkelingswerker in het land van herkomst en het nieuwe land. Op deze manier kan er recht gedaan wordt op de balans van geven en ontvangen. Door erkenning wordt er betekenis gegeven aan de ontwikkelingswerker en komt de hij tot zelfvalidatie. Vanuit het praktijkonderzoek komt naar voren dat erkenning met name wordt gegeven in het luisteren, meeleven, praktische ondersteuning, etc., maar dat de erkenning in het onder woorden brengen van de zwaarte van de problematiek en de prijs die de ontwikkelingswerker betaalt veelal ontbreekt.

Daarnaast is er ook erkenning nodig voor de organisatie, de lokale bevolking en/of het (internationale) team. Ook zij gaan door een proces van veranderen en leren als er nieuwe mensen komen. Zeker als het mensen uit een andere cultuur zijn, wat verschillen tussen mensen groter maakt en het meer inspanning vergt om elkaar werkelijk te ontmoeten.

Het netwerk in het land van herkomst mag daarbij niet vergeten worden. Ook zij hebben te maken met veranderingen en verlies. Een zoon of dochter, een vriend of vriendin die vertrokken is laat een lege plek achter. En dat niet alleen, de zoon, dochter, vriend of vriendin verandert en zal veranderd terugkomen. Landverhuizen heeft gevolgen voor de ontwikkelingswerker en zijn omgeving en daar mag erkenning voor gegeven worden.

Het aanboren van hulpbronnen

De aanwezigheid van hulpbronnen blijkt een houvast te bieden aan ontwikkelingswerkers die door culturele aanpassingsproblemen gaan. De afwezigheid van hulpbronnen bevordert eenzaamheid en andere negatieve gevoelens. "Relationele hulpbronnen zijn feitelijke en fundamentele middelen, keuzen en mogelijkheden in mensen en hun relaties waardoor zij zich kunnen ontplooiën en zichzelf en anderen kunnen helpen" (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p.476). "Hulpbronnen zijn altijd zelf gekozen, want alleen de ander kan aanwijzen waar zijn relationele hulpbronnen liggen" (van den Berg-Seiffert, 2007, p.79).

Contact met familie in het thuisland en andere belangrijke derden kunnen een belangrijke hulpbron zijn om de culturele aanpassingsproblemen het hoofd te bieden. Hierdoor komt er ruimte voor de ontwikkelingswerker om loyaal te kunnen en mogen zijn naar het land van herkomst en daarmee naar het gezin van herkomst. Bezoek van bijvoorbeeld familie kan de relatie verstevigen en zal de ontwikkelingswerker helpen bij zijn uiteindelijke terugkeer. Daarnaast kunnen zij zich een beeld vormen in het thuisland bij het land waar de ontwikkelingswerker woont en/of heeft gewoond en het leven dat hij heeft opgebouwd. Dit zal tevens de dialoog bevorderen tussen de ontwikkelingswerker en zijn belangrijke derden.

Het wegwijs maken in het nieuwe land, tijd doorbrengen met de lokale bevolking, de gastvrijheid van de bevolking en het in contact zijn met de lokale bevolking wordt als positief ervaren en als helpend bij de aanpassing in het nieuwe land. De lokale bevolking kan een belangrijke hulpbron zijn voor de ontwikkelingswerker.

Culturele aanpassingsproblemen zijn vaak moeilijk te begrijpen en te doorgronden door degene die het zelf nooit hebben meegemaakt. Contact met 'lotgenoten' kan als helpend worden ervaren. Er is herkenning in het verhaal van een lotgenoot, omdat deze uit ervaring weet hoe het is en wat het kost om zich aan te passen in het nieuwe land. Door de herkenning komt er erkenning voor het verhaal van de ontwikkelingswerker. Contact met 'lotgenoten' van dezelfde nationaliteit kan een meerwaarde hebben. De mogelijkheid om met mensen van dezelfde nationaliteit contact te hebben kan de klachten van culturele aanpassingsproblemen verminderen. Dit geeft namelijk de mogelijkheid de eigen taal te spreken en ook om openlijk loyaal te zijn naar de cultuur die bij de taal hoort. Tevens is het belangrijk dat mensen met dezelfde nationaliteit niet over één kam geschoren worden, maar als individu gezien blijven worden.

Uit het praktijkonderzoek blijkt dat teamleiders als hulpbron kunnen functioneren voor de ontwikkelingswerker. Dit komt met name naar voren in de interviews onder de mannen. Daarnaast kunnen coaches, mentors en hulpverleners als belangrijke hulpbron dienen. Door hun ervaring, kennis en hun mogelijkheid om meerzijdig partijdig te zijn, kunnen zij de ontwikkelingswerkers verder dan zijn eigen 'problemen' laten kijken. Zij kunnen "zich achtereenvolgens en beurtelings aan de kant stellen van de belangen van alle betrokkenen, ook de niet-aanwezigen" (Michielsen et al., 1998, 31). Meerzijdige partijdigheid bevordert de mogelijkheid tot de werkelijke dialoog.

Hulpbronnen zijn dus aanwezig in zowel het land van herkomst als in het nieuwe land waar de ontwikkelingswerker woonachtig is.

De werkelijke dialoog

Het woord 'culturele aanpassingen' geeft de veronderstelling dat de ontwikkelingswerker zich zo goed mogelijk aan de nieuwe cultuur zal moeten aanpassen. Er bestaat de mogelijkheid dat de ontwikkelingswerker dit van zichzelf verwacht en/of dat anderen in het nieuwe land dit van hem verwachten. Vanuit de literatuurstudie is gebleken dat culturele aanpassingsproblemen niet alleen over de ontwikkelingswerker gaan, maar dat deze ook een appèl doen op de ander. De ander wordt ook geconfronteerd met iemand die anders is dan hij. Aanpassen suggereert dat de ontwikkelingswerker moet worden zoals de ander. De ander kunnen collega's binnen de organisatie zijn, de mensen van de lokale bevolking en/of teamgenoten van het (internationale) team. In de relatie met deze ander blijkt het moeilijk om de werkelijke dialoog op gang te brengen waardoor de mogelijkheid ontstaat dat de ontwikkelingswerker niet in staat is zich af te bakenen. De autonomie van de ontwikkelingswerker komt in het gedrang met daarbij de mogelijkheid om in vrijheid verbonden te zijn met de mensen om zich heen. Als de werkelijke dialoog onvoldoende op gang komt kan er voorbijgegaan worden aan het geven van de ontwikkelingswerker. Hierdoor wordt de mogelijkheid voor de ander om mee te kunnen veranderen beperkt. "De mens wordt, volgens Buber, pas echt mens, als hij in relatie treedt met de ander, als hij een werkelijke dialoog aangaat" (Dillen, 2004, p.23).

Door uit te gaan van 'aanpassen' wordt er voorbijgegaan aan de mogelijkheid tot verandering van zowel de ontwikkelingswerker als de lokale bevolking, het nieuwe team en zelfs alle andere belangrijke derden in het thuisland. Verandering vindt plaats in de werkelijke dialoog.

"Dialoog veronderstelt immers dat men op eigen grond staat, eigen voorwaarden definieert (zelfafbakening), maar ook dat men luistert naar de andere, de andere ernstig neemt en reageert op zijn of haar voorwaarden. Zo komt men tot zelfvalidatie. Voor deze laatste stap is het echter nodig dat men de andere ook kan erkennen in zijn verdiensten" (Dillen, 2004, p. 83).

In de dialoog gaat het dus niet over hoe de ontwikkelingswerker zich aan moet passen aan de nieuwe situatie, het nieuwe land en/of het nieuwe team, maar staat de balans van geven en ontvangen centraal van alle betrokkenen. Wanneer de ontmoeting plaats vindt in de dialoog geeft dat openingen tot verandering.

Vanuit de literatuur wordt geconstateerd dat het ontbreken van een werkelijke dialoog gevolgen heeft voor de zelfafbakening en zelfvalidatie van mensen. “Als blijkt dat de dialoog stagneert, kan het zijn dat het vertrouwen beschadigd is en de betrokkenen onvoldoende veiligheid ervaren om de brug naar de ander te betreden” (Van der Meiden, 2014, p. 28). Het ontbreken van de werkelijke dialoog heeft gevolgen voor het welzijn van de ontwikkelingswerker en voor zijn aanpassingsproces. In het praktijkonderzoek komt naar voren dat er onder ontwikkelingswerkers behoefte is aan een werkelijke dialoog. Een dialoog waarin recht wordt gedaan aan de balans van geven en ontvangen, waarin ruimte wordt geboden om op eigen grond te gaan staan, zodat men niet zichzelf verliest in de wirwar van veranderingen en aanpassingen waar iemand zich bevindt. Uiteindelijk kan door de werkelijke dialoog het een natuurlijk proces zijn, waarin de ontwikkelingswerker en zijn omgeving veranderen.

Door het ontbreken of het stagneren van de werkelijke dialoog ontstaat het risico dat de ontwikkelingswerker op zijn eigen eilandje terecht komt. Dit zal niet alleen gevolgen hebben voor de zelfafbakening en zelfvalidatie, maar zal tevens het ethisch vermogen van de ontwikkelingswerker beïnvloeden, namelijk in de mogelijkheid om de ander te begrijpen en, indien nodig, tot exonatie van de ander te komen.

Training

Er zijn diverse trainingen ontwikkeld ter voorbereiding voor het wonen en werken in een andere cultuur. Deze trainingen zijn er veelal op gericht om kennis over cultuurverschillen over te dragen en het proces van culturele aanpassingen te beschrijven. Van den Berg- Seiffert (2007) geeft aan: “Kennis van cultuur, ook al is deze op zich relevant en juist, ontslaat ons er niet van om verder te kijken en verder te vragen” (p. 71). Verder kijken door de bril van het contextuele gedachtegoed geeft een bredere kijk op culturele aanpassingsproblemen en kan een aanvulling zijn om in de behoeften van ontwikkelingswerkers te voorzien. Door middel van training voor vertrek kan kennis over de balans van geven en ontvangen, loyaliteit en de plek van de dialoog overgedragen worden aan de ontwikkelingswerker. Vanuit het praktijkonderzoek wordt aangegeven dat er behoefte is onder ontwikkelingswerker aan vervolgtraining in het nieuwe land. Behalve aandacht te geven aan cultuurverschillen kan er in een vervolgtraining stil worden gestaan bij de balans van geven en ontvangen die schuil gaat achter de cultuurverschillen. Daarnaast kunnen concepten als loyaliteit en de werkelijke dialoog onderdeel van een vervolgtraining zijn.

7.5 Discussie

Wanneer er naar het gehele onderzoek gekeken wordt, is het belangrijk om een aantal beperkingen te bespreken.

Een beperking van het onderzoek is dat alle respondenten een Nederlandse afkomst hebben. Het is een weloverwogen keus geweest om alleen Nederlanders te vragen als respondenten. De betrouwbaarheid van het onderzoek is daarbij de voornaamste reden, om zo uit te sluiten dat de nationaliteit een variabele zou zijn. Hier ligt tevens de beperking dat de vragenlijst alleen door Nederlanders is beantwoord, terwijl ‘culturele aanpassingsproblemen’ een wereldwijd fenomeen is. Het is mogelijk dat mensen met een andere nationaliteit andere antwoorden op de vragen zouden formuleren of een ander antwoord zouden kunnen geven.

Een andere beperking van het dit onderzoek is dat de interviews met de respondenten per email zijn afgenomen. Ik heb voor email gekozen vanwege het feit dat niet al mijn respondenten in Nederland woonachtig zijn en ik op deze manier meer respondenten kon bevragen. Dit bood mij echter een beperkte mogelijkheid om door te vragen of om verduidelijking te vragen. Per email heb ik wel een aantal keer om verduidelijking gevraagd, helaas werden deze emails niet altijd door de respondenten beantwoord. In andere gevallen was de extra informatie helpend en relevant.

We constateren dat uit het praktijkonderzoek blijkt dat loyaliteit naar eigen kinderen een rol speelt bij culturele aanpassingsproblemen. Kinderen opvoeden in een ander land blijkt de nodige problemen met zich mee te brengen en maakt het aanpassen aan de andere cultuur voor de ouders niet gemakkelijker.

Aangezien in dit onderzoek een beperkt aantal ouders van kinderen deelnemen kan hier geen onderbouwde conclusies uit getrokken worden. Dit zou wel een thema kunnen zijn waar nader onderzoek naar gedaan zou kunnen worden.

Tevens constateren we dat het de moeders zijn die zich eenzaam voelen. Ook hier geldt dat aan dit onderzoek een beperkt aantal moeders hebben deelgenomen, waardoor er geen onderbouwde conclusies getrokken kunnen worden. Corry Nap (29-09-2015) geeft echter in haar interview wel aan dat ook je gezinsomstandigheden (24) of je positie in een gezin (25) van invloed zijn op culturele aanpassingsproblemen. Daarnaast zegt zij (29-09-2015):

“Het is toch vaak dat de man dan de baan wel heeft en de vrouw uh thuis voor de kinderen zorgt en vaak proberen vrouwen wel ook iets buiten de deur te zoeken, maar dat lukt niet altijd of ze kiezen er bewust voor om alleen met kinderen thuis ,uh, te zijn en ,uh, zien dat als hun taak, maar ja die vrouw... uh... soms ,uh, krijgen die dan het heel moeilijk “(25b).

Er lijkt een relatie te zijn tussen culturele aanpassingsproblemen en het moederschap in het proces van aanpassen. Dit zou verder onderzocht kunnen worden.

In dit onderzoek is uitsluitend gekeken naar de behoeften van ontwikkelingswerkers voor wat betreft culturele aanpassingsproblemen. Tijdens het onderzoek kwam naar voren dat leeftijd als factor meespeelt bij culturele aanpassingsproblemen. Bij de analyse van het praktijkonderzoek is er beperkt rekening gehouden met de leeftijd van de ontwikkelingswerkers. Het lijkt erop dat in de leeftijdscategorie 20-30 jaar anders met culturele aanpassingsproblemen wordt omgegaan dan in de leeftijd 30+. Om meer inzicht in deze verschillen te krijgen zou er verder onderzoek gedaan kunnen worden.

Vanuit het praktijkonderzoek kunnen we zien dat teamleiders als hulpbron fungeren voor de ontwikkelingswerker. Het zijn echter met name de mannen die de teamleider als hulpbron noemen. Vrouwen noemen als hulpbron eerder een teamgenoot. Door mannen wordt dit item opmerkelijk minder genoemd. Wat dit zegt over de verschillen tussen mannen en vrouwen of over de betrokkenheid van teamleiders op mannen en vrouwen kunnen we in dit onderzoek niet constateren. Daar zou onderzoek naar gedaan kunnen worden.

7.6 Aanbevelingen

Algemene aanbevelingen

Vanuit de conclusie kunnen we stellen dat ontwikkelingswerkers die landverhuizen, te maken krijgen met culturele aanpassingsproblemen. Hier dient rekening mee gehouden te worden door zowel de uitzendende organisaties als door de ontwikkelingswerkers zelf.

Dit proces wordt beïnvloed door verschillende factoren, zoals genoemd in hoofdstuk 2 en 4. Elke ontwikkelingswerker zal zijn eigen proces hebben. Dit vraagt om ruimte voor het individuele proces van de ontwikkelingswerker.

In de conclusie is te lezen dat culturele aanpassingsproblemen zich niet alleen beperken tot de cultuur van het nieuwe land. De ontwikkelingswerker komt ook in aanraking met een nieuwe organisatiecultuur en/of teamcultuur. Zowel de organisatie en/of het (internationale) team als de ontwikkelingswerker mag zich hier bewust van worden en openstaan voor de dialoog in de ontmoeting met elkaar.

Omdat we in de conclusie zagen dat ‘culturele aanpassingen’ suggereert dat de ontwikkelingswerker zich aan moet passen aan de nieuwe omgeving zou het de ontwikkelingswerker, de organisatie en de betrokkenen om hem heen helpen om niet meer te praten over aanpassen, maar te praten over veranderen. Waar ‘ik’ door ‘jou’ mag veranderen en ‘jij’ door ‘mij’ mag veranderen. Op deze manier mag ‘ik’ meer ‘ik’ worden en ‘jij’ meer ‘jij’ en wordt aan alle betrokkenen recht gedaan.

Aanbevelingen voor organisaties

In de conclusie hebben we gezien dat culturele aanpassingsproblemen een complexe problematiek met zich mee brengt. Om hier goed door heen te gaan en psychiatrische stoornissen te voorkomen is

het gewenst dat voor vertrek bij ontwikkelingswerkers een 'psychological assesment' wordt afgenomen. Het doel van een 'psychological assesment' is om een inschatting te maken of de ontwikkelingswerker opgewassen is tegen alle veranderingen die hem te wachten staan.

Vanuit de conclusie hebben we kunnen zien dat elke ontwikkelingswerker baat heeft bij een duidelijke taakomschrijving om de mogelijkheid tot geven te bevorderen en verwachtingen op elkaar af te stemmen. Het geeft de ontwikkelingswerker duidelijkheid en een houvast wat er van hem wordt verwacht en hoe hij kan bijdragen binnen de doelstelling van de organisatie. De organisatie dient daarom zorg te dragen voor een duidelijke taakomschrijving. De verwachting wat een duidelijke taakomschrijving inhoudt, kan per land verschillen. Dit neemt niet weg dat er in elk land mogelijkheden zijn tot geven door de ontwikkelingswerker en dat er een dialoog over wederzijdse verwachtingen kan plaatsvinden.

In de conclusie komt naar voren dat de lokale bevolking als hulpbron kan fungeren voor de ontwikkelingswerker in zijn proces van aanpassen. Het is verstandig dat de organisatie de lokale bevolking inschakelt als hulpbron voor de ontwikkelingswerker door mogelijkheden te creëren om vriendschappen te sluiten met de lokale bevolking.

Omdat we in de conclusie zagen dat 'lotgenoten', met name van dezelfde nationaliteit, als belangrijke hulpbronnen dienen voor de ontwikkelingswerker in zijn proces van culturele aanpassingen is het verstandig dat de organisatie ruimte biedt aan mensen met dezelfde nationaliteit om samen te komen en dat de organisatie dit samenkomen bevordert. Hier dient echter wel rekening gehouden te worden met de andere nationaliteiten binnen de organisatie en/of het team, door de dialoog open te houden en situaties tussen cultuurgroepen bespreekbaar te houden. De organisatie dient daarbij nationaliteiten niet over één kam te scheren of te veralgemeniseren, maar oog te hebben voor het individu.

Vanuit de conclusie kunnen we constateren dat culturele aanpassingsproblemen verweven kunnen zijn met loyaliteitsconflicten. Daarom dient de organisatie rekening te houden met de loyaliteiten van de ontwikkelingswerker. Het verdient aanbeveling om het gezin van herkomst een blijvende plek in het leven van de ontwikkelingswerker te laten behouden. Dit vraagt om ruimte en flexibiliteit van de organisatie door bijvoorbeeld rekening te houden met tijdsverschil om zo de communicatie met het gezin van herkomst te bevorderen. Daarnaast kan de organisatie niet gezien worden als (plaatsvervangende) familie en dient de suggestie alsof de organisatie (of een team) functioneert als nieuwe familie vermeden te worden.

Aanbevelingen voor hulpverleners

Onder hulpverleners wordt in deze paragraaf verstaan iedereen: die een hulpverlenende rol speelt in het leven van de ontwikkelingswerkers. Hierbij kan gedacht worden aan: mentors, coaches en 'people care persons'.

Vanuit de conclusie kunnen we constateren dat van de hulpverlener een houding van meerzijdige partijdigheid gevraagd wordt. Hierdoor wordt er rekening gehouden met de belangrijke derden van de ontwikkelingswerker, het team en de lokale bevolking.

Omdat we in de conclusie zagen dat erkenning voor de problematiek de last van culturele aanpassingsproblemen verminderd is het de taak van de hulpverlener om erkenning voor de problematiek rondom culturele aanpassingsproblemen te geven. Daarbij mag er ook erkenning komen voor het onrecht dat geleden wordt, bijvoorbeeld als een ontwikkelingswerker niet bij een bruiloft van een goede vriend kan zijn. Verder mag er erkenning gegeven worden voor het geven wat de ontwikkelingswerker doet, bijvoorbeeld in het loslaten van gewoonten uit het land van herkomst en het zich eigen maken van nieuwe gewoonten. Of hoe de ontwikkelingswerker tracht te geven vanuit zijn culturele achtergrond, door bijvoorbeeld vergaderingen 'op tijd' te laten willen starten, terwijl dit in de cultuur waarin hij woont ongebruikelijk is.

In de conclusie komt naar voren dat culturele aanpassingsproblemen verweven kunnen zijn met loyaliteitsconflicten. Het is aan te bevelen dat de hulpverlener daarom rekening houdt met de loyaliteiten van de ontwikkelingswerker en het contact met het gezin van herkomst.

Vanuit de conclusie blijkt dat hulpbronnen in het leven van de ontwikkelingswerker helpend zijn om door het proces van culturele aanpassingen heen te gaan. Het kan helpend zijn als de hulpverlener op zoek gaat naar resterend vertrouwen en hulpbronnen aanboort, zowel in het land van herkomst als in het nieuwe land en dit contact stimuleert.

Gebaseerd op de conclusie kunnen we constateren dat er recht gedaan mag worden op de balans van geven en ontvangen van de ontwikkelingswerker. Het is daarom belangrijk dat een hulpverlener oog heeft voor de balans van geven en ontvangen van de ontwikkelingswerker, deze inzichtelijk maakt voor de ontwikkelingswerker, het geven erkent en de ontwikkelingswerker wijst op wat hij al heeft mogen ontvangen.

Omdat we in de conclusie het belang van de werkelijke dialoog zagen is het de taak van de hulpverlener om de dialoog op gang te brengen en deze te bevorderen tussen de ontwikkelingswerker en de belangrijke ander waarmee de ontwikkelingswerker in contact staat.

Vanuit de conclusie kunnen we de meerwaarde van contextueel hulpverleners zien. Om de 4^e dimensie, die van de relationele ethiek, in beeld te brengen kan de hulpverlener gebruik maken van verbindende vragen zoals bijvoorbeeld:

Hoe zou je dat in je eigen land opgelost of gedaan hebben?

Wat betekenen deze woorden voor jou?

Hoe wordt dit bij jullie thuis gedaan?

Hoe vinden je ouders het dat je hier bent?

Wat mis je het meest van thuis?

Wat geeft jou hier voldoening?

Als je ouders hier zouden zijn, wat zou je ze dan laten zien of wat zou je ze willen laten ervaren?

Wat maakt dat voor jou zo belangrijk?

Wat maakt (bijvoorbeeld op tijd komen) voor jou zo belangrijk? Wat wil je daarmee zeggen? Hoe werd daar bij jou thuis/ in jouw land mee omgegaan? Hoe is dat nu voor jou dat dit hier anders gaat? Wat zouden jouw ouders hierover zeggen?

Aanbevelingen voor de ontwikkeling van training

In deze paragraaf komen aanbevelingen voor de ontwikkeling van training aanbod. Dit zijn handvatten die verder uitgewerkt kunnen worden. De uitwerking van een training is geen onderdeel van dit onderzoek.

Vanuit de conclusie kan geconstateerd worden dat training ter voorbereiding op vertrek naar het buitenland effectief blijkt. Gezien de conclusie van het onderzoek zouden de volgende aspecten ter aanvulling van de huidige trainingen kunnen dienen:

- De motivatie voor vertrek en de ontvangende kant als ontwikkelingswerker belichten.
- De mogelijkheid dat culturele aanpassingsproblemen zich niet alleen voordoen met de lokale bevolking, maar ook binnen het nieuwe team.
- De plek die het gezin van herkomst tijdens het verblijf in het buitenland kan innemen.
- De noodzaak van hulpbronnen tijdens het verblijf in het buitenland en het stimuleren om deze aan te boren.
- Het introduceren van het duale procesmodel. "Dit is een copingsmodel dat beschrijft hoe we na een verlies ons dagelijks leven verder leiden, hoe we daarbij geconfronteerd worden met twee type stressoren: verliesgerichte en herstelgerichte" (Maes & Modderman, 2014, p. 34).

- Inzicht geven in de werkelijke dialoog en handvatten bieden om de dialoog aan te gaan.

Omdat we in het onderzoek zagen dat ontwikkelingswerkers gebaat zijn bij continuïteit in training gedurende het proces van culturele aanpassingen is het verstandig de bestaande trainingen uit te breiden gedurende het proces van culturele aanpassingsproblemen in het nieuwe land met de concepten uit het contextuele gedachtegoed die in dit onderzoek aan de orde komen.

Gebaseerd op de conclusies vanuit het onderzoek in relatie met het contextuele gedachtegoed zouden de volgende aspecten aan bod kunnen komen:

- Stil staan bij de gevoelens van culturele aanpassingsproblemen van de ontwikkelingswerkers en erkenning hiervoor geven.
- Verdiepende kennis over cultuurverschillen, waarin het geven binnen de verschillende culturen inzichtelijk wordt gemaakt.
- Ruimte bieden voor een ieders verhaal en proces.
- Inzicht geven in de werkelijke dialoog en handvatten bieden om de dialoog aan te gaan.

Aanbevelingen voor Operatie Mobilisatie

In het praktijkonderzoek komt naar voren dat binnen de organisatie Operatie Mobilisatie het aangaan van de werkelijke dialoog kan verbeteren. Binnen deze organisatie zou er daarom meer aandacht kunnen komen voor culturele aanpassingen binnen de (cross-culturele) teams en training voor het functioneren van de teams, waarin het aangaan van de werkelijke dialoog centraal staat. TeamWorks is een net ontwikkelde training binnen OM die hierop aansluit, maar waar tevens een aantal van de hierboven genoemde aspecten uit het contextuele gedachtegoed verder uitgewerkt zouden kunnen worden.

In de conclusie komt naar voren dat de ‘membercare person’ niet als hulpbron wordt ervaren door de ontwikkelingswerker. Het zou daarom verstandig zijn om de taak van de ‘member care person’ opnieuw te definiëren. Taken die de ‘member care person’ op zich zou kunnen nemen zijn: het geven van erkenning, het aanboren van hulpbronnen voor de ontwikkelingswerker en er op toezien dat er een duidelijke taakomschrijving voor de ontwikkelingswerker is, waarin de mogelijkheid tot geven centraal staat.

Aspecten uit dit onderzoek kunnen handvatten bieden waar het Thuis Front Team mee gebaat is. Als ondersteunend team van de ontwikkelingswerker dient zij als belangrijke hulpbron, die bijdraagt aan het welzijn van de ontwikkelingswerker. Dit komt duidelijk naar voren in de analyse van het praktijkonderzoek. Het is een meerwaarde als het Thuis Front Team meegenomen wordt in het proces van culturele aanpassingsproblemen van de ontwikkelingswerker en als er aandacht geschonken wordt aan hoe het Thuis Front Team tot betekenis voor de ontwikkelingswerker kan zijn. Het is aan de organisatie om dit verder handen en voeten te geven.

8. Literatuurlijst

- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van der Velden, T. & De Goede, M. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Befus, C. P. (1988). *A multilevel treatment approach for culture shock experienced by sojourners*. In International Journal of Intercultural Relations, Vol. 12. (pp. 381-400). USA: Pergamon Press plc
- Berg-Seiffert, C. van den, (2007). *Intercultureel contextueel pastoraat*. In Uit betrouwbare bronnen: de praktijk vanuit contextuele optiek. (pp. 64-85). Zoetermeer: Meinema.
- Besamusca-Ekelschot, A. (2014). *Wij zijn allemaal nomaden: Verhalen van een werkgast in Burundi*. Uitgeverij Mik Schots
- Boszormenyi-Nagy, I. & Krasner, B. R. (1994). *Tussen geven en nemen: Over contextuele therapie*. 6e druk. Haarlem: De Toorts.
- Buber, M. (1965). *The Way of Man*. New York: Routledge
- Chapdelaine, R.F., Alexitch, L.R. (2004). *Social Skills Difficulty: Module of Culture Shock for International Graduate Students*. In Journal of College Student Development, Volume 45, Number 2, March/April. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press
- Chen, G. & Starosta, W.J. (2005). *Foundations of intercultural communication*. Lanham: University Press of America.
- Corsini, R. J. en Wedding, D. (2011). *Current Psychotherapies 9th edition*. Brooks/Cole Thomson
- Dillen, A. (2004). *Ongehoord vertrouwen: Ethische perspectieven vanuit het contextuele denken van Ivan Boszormenyi-Nagy*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Djie, K. T.A. en Zwaan, I. (2007). *Beschermjassen, transculturele hulp aan families*. (4e druk). Assen: van Gorcum.
- Endt Meijling, M. van (2009). *Met nieuwe ogen, werkboek voor de ontwikkeling van een transculturele attitude*. Bussum: Coutinho. Interculturele Attitude H. 4 (pp 82-95)
- Fiddelaers-Jaspers, R. (2011). *Met mijn ziel onder mijn arm: Tussen welkom heten en afscheid nemen*. (3^e druk). Heeze: In de Wolken.
- Fiddelaers-Jaspers, R., & Noten, S. (2014). *Herbergen van verlies: Thuis komen in het Land van Rouw*. (2^e druk). Heeze: In de Wolken.
- Hargrave, T.D., Pfitzer, F., Michielsen, M. (red) (2005). *Ontwikkelingen in de contextuele therapie: de kracht van geven en nemen in relaties*. Leuven: Acco.

- Heusden, A. van, & E-M. van den Eerenbeemt, (1983). *Balans in beweging: Ivan Boszormenyi-Nagy en zijn visie op individuele gezinstherapie*. Haarlem: De Toorts.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Culture and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. (3e druk). New York: McGraw-Hill.
- Keij, J., (2012). *Levinas in de praktijk: Een handleiding voor het best mogelijke helpen, pívé en in de zorg*. (4e druk). Zoetermeer: Klement/Pelckmans.
- Klaveren, W. van, (2015). *Vreemdelingen: Overwegingen bij een vluchtelingencrisis*. In Vakblad voor Contextuele Hulpverlening, jaargang 20, nummer 4.
- Livermore, D.A. (2009). *Cultural intelligence: Improving your CQ to engage our multicultural world*. Grand Rapids: BakerAcademic.
- Maes, J., Modderman, H. (red) (2014). *Handboek Rouw Rouwbegleiding Rouwtherapie: Tussen presentie en interventie*. (2^e druk). Culemborg: Witsand Uitgevers.
- Meiden, J. van der, (2014). *Hoofdlijnen van de contextuele benadering*. In het contextuele gedachtegoed: verleden, heden en toekomst verbonden. Den Haag: Koninklijke Bibliotheek.
- Mezzich, J.E., Kleinman, A., Fabrega, H., Parron, D.L. (1996). *Culture & Psychiatric Diagnosis: A DSM-IV Perspective*. Washington: American Psychiatric Press, Inc.
- Michielsen, M. (2014). *Misverstanden omtrent het contextuele denken en valkuilen in de contextuele praktijk*. In het contextuele gedachtegoed: verleden, heden en toekomst verbonden. Den Haag: Koninklijke Bibliotheek.
- Michielsen, M., Mulligen, W., van & Hermkens, L. (red.) (1998). *Leren leven in loyaliteit: Over contextuele hulpverlening*. (10e druk). Leuven/Leusden: Acco.
- Onderwaater, A. (1986). *De onverbreekelijke band: Inleiding & ontwikkeling in de contextuele therapie van Nagy*. (9e druk). Amsterdam: Pearson.
- Roemer, A.H. (2010). *Migrantenhulpverlening in contextueel perspectief*. In Michielsen, M., Mulligen, W., van & Hermkens, L. (red.) (pp. 259-277). (10e druk). Leuven/Leusden: Acco.
- Thans, M. (2007). *Intercultureel contextueel pastoraat: De pastorale praktijk vanuit contextuele optiek*. Zoetermeer: Meinema.
- Verduijn, C. (2004). *Anyalyse in de 4 dimensies*. In Reader Contextuele Vakken, Transfer Sociale Studies 2014/2015. Interne publicatie. Ede: CHE
- Verduijn, C. (2012). *Relationele hulpbronnen*. In Reader Contextuele Vakken, Transfer Sociale Studies 2014/2015. Interne publicatie. Ede: CHE
- Ward, C. Bochner, S. Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. (second edition). East Sussex: Routledge.

Website van Intransit. Geraadpleegd op 11 maart 2016, van <http://www.intransit.nl/index.php>

Website van Kennis zonder Grenzen. Geraadpleegd op 11 maart 2016, van http://kenniszondergrenzen.nl/?page_id=421

Ypenburg, I. (2009). *De multiculturele persoonlijkheid als gevolg van adoptie en migratie: een gouden kans*. Assen: Gorcum b.v., Koninklijke van

9. Inhoud bronnenboek (separaat)

9 Bronnenboek	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.1 Inleiding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.2 Overzicht van de experts.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.3 Topiclijsten.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.3.1 Topiclijst 1 voor Corry Nap	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.3.2 Topiclijst 2 voor Gerrie Reijersen van Buuren .	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.3.3 Topiclijst 3 voor Amy Besamusca - Ekelschot ..	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.4 Transcripties van de expert-interviews.	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.4.1 Verbatim interview 1 met Corry Nap.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.4.2 Verbatim interview 2 met Gerrie Reijersen van Buuren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.4.3 Verbatim van interview 3 met Amy Besamusca - Ekelschot: ..	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.5 Labelschema van de expert-interviews	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.6 Overzicht van de respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.7 Topiclijst voor interviews met respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8 Transcripties van de interviews met de respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.1 Verbatim interview 1	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.2 Verbatim interview 2	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.3 Verbatim interview 3	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.4 Verbatim interview 4	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.5 Verbatim interview 5	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.6 Verbatim interview 6	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.7 Verbatim interview 7	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.8 Verbatim interview 8	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.9 Verbatim interview 9	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.10 Verbatim interview 10	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.8.11 Verbatim interview 11	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.9 Labelschema's van de respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.9.1 Labelschema van de gevoelens van de respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
9.9.2 Labelschema van de uitwerking van de gevoelens van de respondenten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

9.9.3 Labelschema van de ervaringen van de respondenten **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Bijlage 1. Contextuele begrippen

Onderstaande contextuele begrippen zijn overgenomen uit het boek 'Leren over leven in loyaliteit, over contextuele hulpverlening' van Michielsen, van Mulligen en Hermkens, 2010, pag. 279 t/m 286.

Toelichting bij de contextuele begrippen:

In deze lijst worden de begrippen uit de contextuele benadering kort omschreven. Voor een verdere uitdieping van deze begrippen verwijzen wij naar de literatuur.

Actie

Met actie wordt in de contextuele benadering niet bedoeld dat er veel moet gebeuren in de zittingen of daarbuiten in de vorm van allerlei gedragsopdrachten. Onder actie wordt eerder verstaan dat de cliënt aan het werk gaat om de verschillende balansen van geven en nemen met behulp van de therapeut in beweging te zetten, door zijn geven aan en nemen van mensen onder ogen te zien en in werking te zetten, daar waar dit geblokkeerd is geraakt.

Balans van geven en nemen

Tussen mensen is er altijd een balans waarop wederzijdse verplichtingen en verdiensten gewogen worden. Bij een billijke afweging van de belangen van beide partijen is deze balans min of meer in evenwicht. In verticale relaties reikt deze balans zelfs over de grenzen van het leven zelf. Is deze balans langdurig uit evenwicht, dan is er sprake van exploitatie van de een door de ander.

Belangen

Ieder mens heeft belangen en wenst dat een ander rekening houdt met deze belangen, dat deze belangen er bij de ander toe doen. Wordt er, al of niet bewust, geen rekening gehouden met deze belangen, dan is er sprake van onrechtvaardigheid. Als wederzijdse belangen langdurig behartigd worden, dan is er sprake van betrouwbaarheid. Ook doen er zich in het leven onvermijdelijk belangentegenstellingen voor. Dat is eigen aan het menselijke bestaan. Er dient dan een afweging plaats te vinden in de relatie, waarbij ieder zich billijk bejegend weet. Dat noemen we dan een dialoog.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid in een relatie ontstaat wanneer er sprake is van langdurige behartiging van wederzijdse belangen. Zorg geven en verantwoordelijkheid nemen, verdiensten innen en schulden lenigen zijn in balans.

Constructief gerechtigde aanspraak of constructief recht

Dit is de verdienste die men verworven heeft in een relatie doordat zorg, aandacht is gegeven aan de ander en verantwoordelijkheden zijn nagekomen. Het doet er minder toe of de ander deze zorg ook in zijn waarde ziet en waardeert. Het nakomen van de relationele verplichtingen zelf geeft al verdienste.

Context

De mens is geen solitair maar een sociaal wezen. Ieder mens is verweven in een netwerk van relaties, waarvan het geven en ontvangen van passende zorg het dynamische kenmerk vormt. De context omvat zowel de huidige relaties, als die uit het verleden en in de toekomst.

Delegaats

Delegaat is dat deel van het immateriële erfgoed waarin de ouder (of de voorouders) hun verwachtingen, vaak te goeder trouw, aan het kind opleggen. De belangen van het kind en zijn toekomst worden hiermee onvoldoende behartigd, dikwijls zelfs beschadigd. Vaak speelt hierin datgene wat de ouders zelf zijn tekortgekomen in hun geschiedenis als een belangrijke drijfveer. Wat een kind wel kan doen, is aan een delegaat zo'n wending geven dat hij daarmee zijn eigen belangen en die van de toekomstige generaties waarborgt. Dan maakt hij er een legaat van. Delegaten kunnen leiden tot ernstige parentificatie. Nagy en Krasner ontleenden het begrip aan Helm Stierlin die hiermee aangaf dat ouders hun psychologische noden bij hun kinderen lenigen.

Destructief gerechtigde aanspraak of destructief recht

Daar waar iemand onrecht wordt aangedaan, waar iemand niet ontvangt waar hij redelijkerwijs recht op heeft, of waar iemand niet in staat gesteld werd om te geven of teveel gaf zonder daar iets voor terug te ontvangen, ontstaat destructief gerechtigde aanspraak. Dit houdt in dat er alsnog recht blijft bestaan om te ontvangen wat niet gegeven is. Uit bescherming van de veroorzaker van het onrecht (bijvoorbeeld een ouder) wordt het onrecht aan een derde of aan de wereld aangerekend. Er wordt dan ook dikwijls gepoogd dit gemis op derden, vaak onschuldig en onwetend, te verhalen. Dit claimen van achterstallig recht gebeurt op kinderen of partners, die spontaan geven wat men tekort kwam. Ook agressie naar de anonieme samenleving als een vorm van leunen op destructief recht. Het gebrek aan betrouwbare hulpbronnen verhoogt de kans dat dit recht destructief verhaald wordt. Naarmate er hulpbronnen beschikbaar zijn of door de therapie beschikbaar komen, is er een verminderde kans op het leunen op destructief recht. Destructief recht verhindert de persoon in ernstige mate in het vermogen om te zien welk onrecht hij een ander aandoet. Destructief recht kan ook motiveren om de volgende generatie te vrijwaren van destructieve elementen uit het verleden. Hier wordt dan een legaat gemaakt. Destructief recht kan niet verminderen of verdwijnen. Men kan wel de keuze maken er niet langer op te leunen.

Destructieve idealisering

Dit is een vorm van delegaat waarbij een kind moet voldoen aan veel te hoge verwachtingen van de ouder van het kind. Dit zien we bijvoorbeeld dikwijls bij adoptie, bij faalangst in schoolsituaties en ook bij minderbegaafde kinderen. Het kind gaat zich schuldig voelen dat het niet kan voldoen aan de wensen van de ouders; soms met suicidegedachten tot gevolg. Het kind kan zich niet creatief en vreugdevol ontplooiën.

Destructieve parentificatie

Waar het kind de ouder passend helpt en steunt, verdient het erkenning. Waar het in plaats daarvan het verwijt krijgt juist de oorzaak te zijn van de problemen (vaak bij lastige gedragsproblemen, die moeilijk te herkennen zijn als helpend), is er sprake van destructieve parentificatie. Ook wanneer er sprake is van een te veel geven, waar het kind zo geëxploiteerd wordt dat de eigen ontwikkeling ernstig wordt bedreigd, spreekt men van destructieve parentificatie.

Dialoog

Dit betreft de werkelijke ontmoeting tussen mensen. Het dialogische principe van Buber heeft Nagy in zijn denken en werken sterk geïnspireerd. De contextuele benadering gebruikt het begrip voor dialectische wederkerigheid die op billijkheid in de relatie is gebaseerd. In de dialoog gaat het om een billijke wederzijdse belangenbehartiging waaruit zelfafbakening en zelfvalidatie ontstaan.

Dimensie

In de relationele werkelijkheid kunnen vier dimensies onderscheiden worden, die alle aspecten omvatten die het menselijk gedrag beïnvloeden of sturen. Deze dimensies, die van de feiten, de psychologie, de transacties en de relationele ethiek, zijn onlosmakelijk met elkaar verweven en elk aspect van de menselijke relatie zal doordrenkt zijn van deze vier dimensies. Vanuit welke dimensie er ook wordt gewerkt wordt door een therapeut, het zal altijd gevolgen oproepen voor een andere dimensie. De contextuele dimensie voegt de van de relationele ethiek, de rechtvaardigheid in menselijke relaties, toe aan het therapeutisch instrumentarium.

Erkenning

Erkennen is fundamenteel anders dan waarderen, complimenteren of positief heretiketteren, al kunnen deze wel erkennende elementen bevatten. Erkennen veronderstelt een ethische basis en raakt aan het bevestigen van het bestaan, het leven zelf. Bij erkennen gaat het om twee belangrijke elementen: het erkennen van de verdiensten van de ander en verder het erkennen van het onrecht dat de ander is aangedaan. Erkenning heeft twee belangrijke contextuele implicaties: het geeft gelegenheid tot zelfafbakening en het geeft zelfwaarde. Het is van belang om als hulpverlener de erkenning binnen de context van de cliënt in werking te zetten en niet zelf als hulpbron te blijven fungeren. Tijdelijk kan dit nodig zijn in het kader van meerzijdige partijdigheid.

Ethiek

Nagy noemt de vierde dimensie van de relationele werkelijkheid de ethische dimensie. Hij verwijst hier naar de diep menselijke waarde en nood aan rechtvaardigheid en billijkheid in relaties. Wat hij

met ethiek niet bedoelt, is dat men oordelen uitspreekt over wat wel of niet goed is in menselijke relaties. Het oordeel over wat wel of niet goed is bij de mensen die zich tot elkaar verhouden, ligt bij henzelf. Alleen zij kunnen in dialoog met elkaar uitmaken wat wel of niet rechtvaardig is in hun onderlinge verhouding.

Existentiële loyaliteit

Loyaliteit ontstaat op basis van verworven verdiensten. Dat zal meestal zo zijn in relaties, maar ten aanzien van de natuurlijke ouders bestaat een zeer wezenlijke loyaliteit, namelijk die ten gevolge van het krijgen van het leven. Dit geeft het kind het existentiële recht de ouders hiervoor terug te geven. Deze existentiële loyaliteit is onoverdraagbaar, is veelal ongemerkt aanwezig, maar kan op allerlei levensmomenten plotseling heel manifest worden. Existentiële loyaliteit laat zich anderzijds niet dwingen. Ze behoeft slechts bestaansrecht. Zo heeft het geen zin om adoptiekinderen naar hun geboorteland te laten gaan als zij dat zelf niet willen. Deze vorm van loyaliteit kan niet ontkend worden zonder gevolgen voor de ontwikkeling.

Genogram

In de contextuele praktijk wordt frequent gebruik gemaakt van een genogram, een getekende stamboom met minstens drie generaties. Het gebruik alleen is niet direct contextueel. Het gaat er bij het genogram om dat de hulpverlener in gesprek met de cliënt een contextuele analyse maakt waarbij destructief recht en constructief recht, de hulpbronnen en breuken inventariseert en een analyse maakt van de dynamiek van de loyaliteiten. Een genogram maken heeft vaak het effect heeft vaak het effect dat de cliënt meer ervaart dat hij of zij bij een groter verband behoort. Ook delegaten en legaten worden gemakkelijker zichtbaar en zo verwoord. Genogrammen laten hiaten in de geschiedenis aan het licht komen en het navragen daarnaar wordt meer voor de hand liggend.

Gerechtigde aanspraak

Zie: constructief gerechtigde aanspraak

Gespleten loyaliteit

Het kind wil van nature, omdat het van hen beiden afstamt, geven en ontvangen van en aan beide ouders. Wanneer een van de ouders vanwege chronisch wantrouwen tegenover de andere ouder het kind belemmert om zorg te dragen voor en te ontvangen van de andere ouder, raakt het kind in een gespleten loyaliteit. Het kan hier moeilijk een goede oplossing voor vinden, wel minder slechte die het leed verlichten. Het kan kiezen voor één van de ouders tégen de ander, waardoor het schuldgevoel ontwikkelt naar die andere ouder. Het kan zich onverschillig gaan gedragen of zich afwenden van beide ouders en zichzelf zo beroven van de mogelijkheid zorg en aandacht te ontvangen en te geven. Het kan zich eindeloos blijven inspannen om voor beide ouders te zorgen. In het ergste geval kan dit leiden tot psychiatrische problematiek en suïcide.

Gezin van herkomst

Voor de opleiding van een contextueel therapeut is het van belang dat deze de dynamiek van de loyaliteiten van zijn eigen geschiedenis goed weet in te schatten. Dit omdat het falende intrinsieke tribunaal bij cliënten, die leunen op hun destructieve recht, van hem verlangt dat hij voldoende in voeling is met 'de rechtvaardigheid van de menselijke orde', wat iets anders is dan zijn eigen normen- en waardenstelsel. Tevens leert de therapeut de contextuele thema's van binnenuit kennen en herkennen. Het kennen van het eigen destructieve recht is van groot belang om schade bij cliënten te kunnen vermijden.

Ook voor cliënten is het exploreren van hun gezin van herkomst van groot belang, met name waar het gaat om het opsporen van resterende bronnen van vertrouwen vaak door middel van het ontschuldigen van ouders of broers en zussen.

Horizontale loyaliteit

Dit is de loyaliteit die bestaat ten aanzien van gekozen relaties. Deze heeft men verworven door verdiensten ten gevolge van wederzijdse zorg en aandacht. De verticale loyaliteit kan niet verbroken of ontkend worden zonder schadelijke gevolgen. Anders ligt dit in de horizontale relatie. Relaties en vriendschappen kunnen beëindigd worden omwille van aangedaan onrecht. Ook de loyaliteiten die kinderen naar hun pleeg- of adoptieouders hebben, of die er is tussen broers en zussen, is horizontale loyaliteit. De kwaliteit van de horizontale relaties wordt in niet geringe mate

bepaald door de toestemming die er in de verticale relaties voor deze relatie wordt gegeven. Tussen existentiële en horizontale loyaliteit bestaat geen rangorde van groter of kleiner gewicht. Wel dient er bestaansrecht te zijn voor beide vormen van loyaliteit.

Hulpbronnen

Het opsporen en benutten van hulpbronnen is een belangrijke taak van de contextuele therapeut in zijn werken met cliënten. Hij is voortdurend alert op mogelijke hulpbronnen binnen de context van de cliënt waaruit resterend vertrouwen geput kan worden. Achter breuken kunnen onvermoede, vaak de meest wezenlijke, bronnen liggen. Middels ontschuldiging zijn deze bronnen aan te boren. Ook de hulpverlener is een, weliswaar tijdelijke, hulpbron. De cliënt moet er van op aan kunnen dat de hulpverlener zich slechts dienstbaar maakt om hulpbronnen uit de context te mobiliseren.

Intrinsiek tribunaal

In een relatie tussen twee mensen is er een oordelende instantie die 'weet' wat op grond van de balans van wederzijdse verdiensten billijk of onbillijk is in een relatie. Een derde kan dus niet bepalen wat wel of niet gerechtvaardigd is in die relatie, ook een therapeut niet. Slechts in dialoog met elkaar kan in de relatie de balans van billijk geven en ontvangen ingesteld worden. In situaties van ernstige parentificatie kan dit tribunaal zeer verstoringend werken waar het gaat om wederzijdse belangenbehartiging. Het betreft hier niet het geweten van één van de personen in de relatie.

Legaat

Dat deel van erfgoed dat men verdienstelijk kan maken voor zichzelf en het nageslacht. Hier gaat het om de belangen van de toekomstige generatie die behartigd worden. Dit legaat kan men uit de geschiedenis meekrijgen of ondanks de geschiedenis creëren.

Loyaliteit

Bij loyaliteit gaat het niet om het psychologisch loyaal voelen maar om het relationele loyaal zijn. Dit komt neer op wederzijds ertoe doen, op basis van trouw en betrouwbaarheid, op basis van verworven verdiensten en nagekomen verantwoordelijkheden en verplichtingen. Een relatie creëert verwachtingen en verplichtingen. Bij gekozen relaties, zijn deze op relatief korte termijn afgestemd. Bij existentiële relaties zijn deze mede bepaald door eerdere generaties en omspannen ze vaak een langere termijn dan het leven zelf. Loyaliteit is een triadisch begrip en betreft dus altijd 3 personen.

Loyaliteitsconflict

Bij een loyaliteitsconflict gaat het om de keuze tussen twee loyaliteiten ten aanzien van twee verschillende mensen. Het betreft hier dus een triadisch probleem. In dialoog kan men dit dilemma tot een goed einde brengen. Is er een conflict tussen een verticale en een horizontale loyaliteit, dan geldt de verticale loyaliteit, op den lange duur, als de meest geprefereerde omdat deze de existentie betreft. Het welslagen van de horizontale loyaliteit is afhankelijk van de mate waarin deze wordt gedragen door de verticale loyaliteit.

Meerzijdige partijdigheid

Dit is de grondhouding van de contextuele hulpverlener. Het betekent dat men wisselend partijdig is met alle leden van de context, of deze nu overleden zijn of nog leven, aanwezig of afwezig zijn, of zelfs nog geboren moeten worden. De wisselende partijdigheid is niet willekeurig en niet van voorgeschreven duur maar dient afgewogen te worden op grond van de omstandigheden tijdens de zitting. Het is niet aan de hulpverlener om voorkeur en afkeer van leden van de context aan te geven. Het betreft de context waaraan de cliënt zijn bestaan ontleent en dat dient de hulpverlener te respecteren. Het uiten van woede door de cliënt ondergraaft geenszins diens loyaliteit naar die persoon. Voor de meerzijdige partijdige grondhouding is een aantal voorwaarden van kracht: in staat zijn om de mens achter de destructieve daden te zien en daardoor voorwaardelijk empatisch te zijn, zoeken naar de inzet en goede intenties van allen, krediet en vertrouwen kunnen geven aan alle betrokkenen al of niet aanwezig in de zitting en bevorderen dat mensen onderling krediet gaan geven, gericht zijn op hulpbronnen en tot slot een goede timing.

Moratorium

Hoewel de contextuele benadering uitgaat van actie door de cliënt in zijn context, is het soms niet mogelijk om een bepaalde actie te bewerkstelligen. Deze wordt dan uitgesteld en ondertussen wordt er gewerkt aan het scheppen van de noodzakelijke voorwaarden voor deze actie. De

hulpverlener dient zich te vergewissen van de belemmerende factoren en daar met de cliënt aan te werken. De hulpverlener dient de noodzaak tot actie steeds voor ogen te houden, hoezeer de cliënt ze ook uit het oog neigt te verliezen.

Objectrelatietheorie

Het denken van Nagy, van oorsprong analytisch, is mede gestoeld op de objectrelatietheorie. Deze gaat ervan uit dat kinderen de relatie met hun ouders internaliseren en geneigd zijn op grond van die interne relatie te handelen. Ze handelen dan op grond van wat rechtvaardig lijkt in de balans van geven en nemen met de geïnternaliseerde ouder. Daarmee kan de werkelijke persoon in de wereld (bijvoorbeeld de partner, het eigen kind) onrecht aangedaan worden. De dialoog kan de persoon helpen om van dit geïnternaliseerde beeld af te stappen en in relatie te treden met de werkelijke ander.

Ontschuldigen

Ouders kunnen kinderen groot onrecht aandoen. Dit geeft destructief recht, waarop geleund kan worden in de vorm van onrecht naar anderen. Door het leren kennen van de omstandigheden waaronder de ouders, met hun geschiedenis en onrecht, gehandeld hebben en het weten van hun intenties, wordt de schuld minder aangerekend. Daardoor wordt het oordeel milder. Het in gesprek gaan met deze ouder kan hierbij een belangrijke tussenstap zijn. Ontschuldiging van ouders heeft als doel stoppen van een roulerende rekening en het opbouwen van constructief recht.

Onzichtbare loyaliteit

Met name waar het gaat om de verticale loyaliteit is het noodzakelijk dat kinderen in staat worden gesteld om aan beide ouders te geven en van hen te ontvangen. Wanneer bijvoorbeeld door chronisch wantrouwen één van de ouders de andere ouder zwart maakt en het kind oplegt dat het niet loyaal mag zijn naar de andere ouder, dan raakt het kind gespleten en zal het de loyaliteit naar de andere ouder ondergronds laten gaan. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten door de verbiedende ouder dwars te zitten, te gaan studeren wat de andere ouder studeerde of onverschillig te zijn ten aanzien van één van de ouders. Het belemmert altijd een evenwichtige uitgroei van de persoonlijkheid.

Parentificatie

In de systeemtheorie wordt parentificatie gezien als gedrag van kinderen waarbij zij de verantwoordelijkheden van (één van) de ouder overnemen omdat die niet adequaat functioneert. Het kind moet dan zo snel mogelijk terug in het kind-systeem om zich gezond te ontwikkelen. Nagy en Krasner zien in parentificatie het natuurlijke vermogen van het kind om te geven, en als dat erkend wordt, ontwikkelt het kind het vermogen om verantwoordelijkheid op zich te nemen en ontstaat zelfwaarde. Dit geven is een onverdeeld recht van het kind, maar het geven moet niet leiden tot het niet meer kunnen voldoen aan de eigen ontwikkelingstaken. Het te veel geven of het niet erkennen van het geven leidt tot destructieve parentificatie.

Passend geven

In relaties is steeds sprake van geven en nemen. Dit geven en nemen dient met elkaar in balans te zijn in die zin dat rekening wordt gehouden met eigen belangen en die van de ander. Dan spreekt men van 'passend geven'. Het kind moet steeds de mogelijkheid krijgen om te geven. Dit geven mag echter niet tekortdoen aan de eigen belangen in het leven. Te veel geven leidt vaak tot een onvermogen om te ontvangen.

Preventie

Naast het feit dat de contextuele benadering genezend kan zijn voor mensen met problemen, heeft het ook als doel de belangen van de jonge en komende generatie te behartigen. Hierin is het preventieve aspect van de benadering gelegen. Het doorbreken van intergenerationeel roulerende rekeningen is hier de belangrijkste van.

Recht om te geven

Waar ouders kinderen het leven hebben gegeven, hebben kinderen het recht om in het leven te geven. In het recht om te geven ligt de vorming van verantwoordelijkheid en zelfwaarde besloten. Ouders dienen niet alleen te geven aan hun kinderen, zoals in onze cultuur gesteld wordt, maar dienen open te staan waar om te ontvangen wat de kinderen gegeven hebben. De essentie van een

goede hechting op jonge leeftijd is dat het kind ontdekt dat zijn bestaan alleen al een geven aan de ouders is, waaruit existentiële waarde groeit.

Roulerende rekening

Waar mensen in hun geschiedenis tekort gekomen zijn, of waar hen onrecht is aangedaan, verwerven zij destructief recht. Zij blijven ethisch gerechtigd om te ontvangen wat ze gemist hebben of om in het aangedane onrecht erkend te worden. Indien er onvoldoende hulpbronnen aanwezig zijn, neigen mensen ertoe dit destructief recht om te zetten in destructieve actie naar onschuldige derden, waardoor ze nieuw onrecht veroorzaken. Dat noemen we dan de roulerende rekening. Kinderen zijn bij uitstek geschikt om een roulerende rekening te vereffenen vanwege hun verregaande bereidheid om in relatie met de ouder te investeren.

Timing

Dit is het op basis van kennis, ervaring, gevoel en intuïtie op het juiste moment een bepaalde interventie doen als hulpverlener. Het heeft in de contextuele benadering nog een extra betekenis. Bij de meerzijdig partijdige grondhouding is het van belang om wisselend partijdig te zijn met alle leden van de context, of deze nu overleden zijn, leven, aanwezig of niet, of nog geboren moeten worden. De wisselende partijdigheid is niet willekeurig en niet van voorgeschreven duur maar dient afgewogen te worden op grond van de omstandigheden tijdens de zitting en in de context van de cliënt.

Toedelend onrecht

Mensen overkomt allerlei onrecht. Veel onrecht wordt ons door anderen aangedaan, bewust of onbewust. Er is ook onrecht dat het leven en het lot ons aandoet, zoals dood van belangrijke anderen, ziekte erfelijke gebreken of handicaps, oorlog rampen enzovoort. Dit is toedelend onrecht. Het geeft wel destructief recht en dat kan ook weer op anderen afgewenteld worden. Het lastige van toedelend onrecht is dat er in principe niemand verantwoordelijk voor gesteld kan worden, al gebeurt dit vaak wel.

Verantwoordelijkheid

Dit is de verplichting die men heeft in een relatie om wederzijdse belangen te behartigen en rekening te houden met de belangen van de ander, zonder die van zichzelf tekort te doen. Het verantwoordelijk zijn is iets anders dan zich verantwoordelijk voelen of het hebben van verantwoordelijkheidsbesef.

Vergeldend onrecht

Dit is het onrecht dat mensen elkaar aandoen. Hier is dus een verantwoordelijke aanwijsbaar.

Verdienste: zie constructief gerechtigde aanspraak

Verticale loyaliteit

Dit betreft de loyaliteit aan hen van wie men het leven ontving. Veelal is de uiting van deze loyaliteit nauwelijks manifest totdat deze in het gedrang komt. Dan is hij levensgroot aanwezig, zoals bij de dood van een ouder, de geboorte van een kind en andere belangrijke gebeurtenissen in het leven. Zie: existentiële loyaliteit

Verworven of verdiende loyaliteit

Naast loyaliteit die gebaseerd is op het krijgen van leven, bestaat er de loyaliteit gebaseerd op verdiensten. Hoe meer er door twee mensen geïnvesteerd wordt in een relatie, hoe groter de loyaliteit ten aanzien van elkaar zal zijn.

Winst, direct en indirect

Wanneer er geïnvesteerd wordt in een relatie, wanneer er gegeven wordt aan de ander, dan kan de directe winst zijn dat de ander dat geven ziet en erkent, en van daaruit de bereidheid heeft en de verplichting onderkent om mettertijd iets terug te geven. Dat is de directe winst. Als de ander niet ontvangt, niet ziet dat er gegeven wordt dan nog is er sprake van een winst: men heeft zich namelijk verdienstelijk gedragen en is de eigen verantwoordelijkheid nagekomen. Dit maakt iemand

‘meer mens’ en geeft hem daardoor ook meer vrijheid. “Maybe the giver receives more than the receiver” (Nagy).

Zelfafbakening of zelfafgrenzing

In menselijke relaties gaat het om een wederzijdse behartiging van belangen. Met name bij parentificatie speelt vooral dat het kind de behartiging van de eigen belangen (nog) niet op zich kan nemen. Dit verhindert de ontwikkeling van het vermogen om dat wel te doen in het latere leven. Zelfafbakening is dan een belangrijk therapeutisch doel in de behandeling: het adequaat behartigen van de eigen belangen met medeneming van de behartiging van de belangen van de ander. Zelfafbakening wordt verkregen in dialoog met de ander. Dit is wat anders dan autonoom, assertief of zelfstandig zijn.

Zelfvalidatie

Dit is de existentiële waarde van het zelf, die ontstaat wanneer men verdiensten verwerft door in een relatie passend te geven. Het is niet hetzelfde als zich sterk of waardevol voelen. Ook macht is geen zelfwaarde, eerder het tegenovergestelde. Het is de vrijheid die het gevolg is van erkenning in dialoog met anderen.

Zijnsloyaliteit: zie: verticale, existentiële loyaliteit.