

Werken in de wereld van de **superdiverse stad**

11 oktober 2018 | Vooruit met de wijk!

HAAGSE
HOGESCHOOL

—PLATFORM31—



Cultuur:
De Wow!-factor

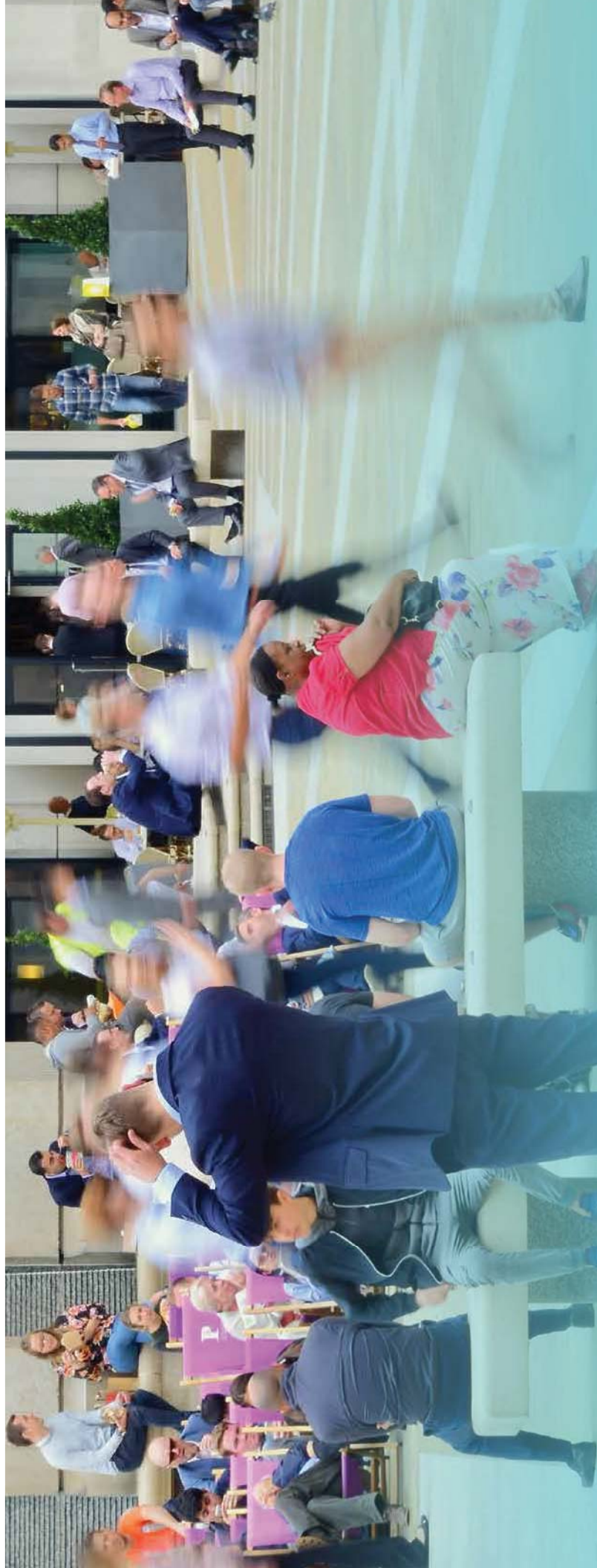
25

Sport:
**De Voetbalclub
van de buurt**

17

Werk:
**Je hebt ze nodig
om Nederland
te laten groeien**

31



Werken in de wereld van de superdiverse stad

De vraag hoe we omgaan met de superdiversiteit in de samenleving is niet alleen voor docenten in het onderwijs, verplegers in de zorg of agenten in de wijk relevant, maar voor iedere urban professional. Omgaan met culturele verschillen is geen vanzelfsprekendheid. Het vereist 'verschillenbestendig werken' en sensitiviteit voor cultuurverschillen. Platform31 en de Haagse Hogeschool roepen beleidsmakers op mee te doen aan een Community of Practices (CoP), waarin we samen nieuwe kennis opbouwen voor een nader te ontwikkelen methodiek (toolkit) die urban professionals helpt in het omgaan met superdiversiteit. Contact? Mail naar anne.heeger@platform31.nl



Inhoud

- 05 Voorwoord
- 06 Inleiding
- 10 Ondenwijs:
Kenniss van culturen
- 17 Sport:
De voetbalclub als huis van de buurt
- 20 Zorg:
De werkvloer verbindt
- 25 Cultuur:
De Wowl-factor
- 30 Werk:
Je hebt ze nodig om Nederland te laten
groeien
- 35 Veiligheid:
Met simpele investeringen het vertrouwen
terugwinnen
- 38 Epiloog:
Werken in de wereld van de superdiverse stad



Sport:
De Voetbalclub
van de buurt

17

Werk:
Je hebt ze nodig
om Nederland te
laten groeien

31

Cultuur:
De Wowl-factor

25

ANTONE: 51-5 C

PANTONE: 57-5

Colofon

Platform31 en Lectoraat grootstedelijke ontwikkeling,
De Haagse Hogeschool
Den Haag, september 2018

Auteurs: Radboud Engbersen (Platform31), Katja Rusinovic en
Vincent Smit (Haagse Hogeschool)
Met medewerking van Femke Bakx (Platform31)

Redactie: Platform31

Platform31

Kennis- en netwerkorganisatie Platform31 ziet de trends in stad
en regio. We verbinden beleid, praktijk en wetenschap rondom
actuele vraagstukken en komen tot een aanpak waarmee

bestuurders, beleidsmakers en uitvoerders direct aan de slag
kunnen. De oplossingen houden we niet voor onszelf: iedereen
profiteert mee van de resultaten.
Postbus 30833, 2500 GV Den Haag
www.platform31.nl

Lectoraat grootstedelijke ontwikkeling, *De Haagse Hogeschool*
Het lectoraat grootstedelijke ontwikkeling maakt deel uit van
de Haagse Hogeschool en verricht met docenten, studenten
en partners in de stad praktijkgericht onderzoek in de stad.
Daarbij gaat de aandacht uit naar de relatie tussen systeemwe-
reld en leefwereld en hoe complexe maatschappelijke vraag-
stukken op wijkniveau kunnen worden ontleed en aangepakt.
Postbus 13336, 2501 EH Den Haag
www.hhs.nl/lectoraatgrootstedelijkeontwikkeling

Voorwoord

Het valt niet mee om de vloed aan opinies over de multi-
culturele samenleving te negeren. Het lijkt er op dat er
meer opinies zijn dan nationaliteiten. Maar evengoed
zijn er vele rapporten en nota's te vinden die ingaan op de grote-
re etnische diversiteit in de steden van Nederland. Niet langer is
in de grote steden de situatie dat er een autochtone "meerder-
heid" is en een allochtone "minderheid". Er is een diversiteit en
omdat geen enkele groep dominant is, wordt de diversiteit ook
wel aangeduid met de term "superdiversiteit".

In alle uitspraken en stukken is er, zo menen wij, opvallend veel
ruimte voor beleidsuitgangspunten, voor waarschuwingen en
opinies en veel minder voor ervaringen van professionals die
dagelijks werkzaam zijn in de wereld van de diverse stad. In deze
uitgave geven we daarom de vloer aan professionals die hun
dagelijkse werkervaringen met ons wilden delen.

Deze uitgave komt voort uit een samenwerking tussen Plat-
form31 en de Haagse Hogeschool, lectoraat grootstedelijke
ontwikkeling. Beide kennisorganisaties staan in verbinding met
stedelijke vraagstukken en de grotere diversiteit in de stedelijke
samenleving. De interviews zijn gehouden door Radboud Eng-
bersen (Platform31) en Katja Rusinovic (Haagse Hogeschool),
samen met drie studenten van de Haagse Hogeschool (Facul-
teit Bestuur, Recht & Veiligheid). We willen Jelle Buijs, Chris van
Bendegem en Peter Convers bedanken voor hun bijdrage aan de
interviews.

Na deze interviews hebben wij gezocht naar het houvast dat
deze gesprekken ons bieden. We kunnen hierna niet anders
doen dan aandacht te vragen voor een nuchtere en pragmati-
sche omgang met de dagelijkse diversiteit. Want schrille bewoor-
dingen en ideële loftuitingen helpen ons niet veel verder.

Radboud Engbersen
Katja Rusinovic
Vincent Smit

Epiloog: werken in de wereld van de superdiverse stad

In 2017 ging in Den Haag het toneelstuk *The Nation* van regisseur Eric de Vroedt in première. De Vroedt deed een jaar lang research in de Schilderswijk. Hij liep mee met wijkaginten en sprak met onderwijzers, ondernemers en bewoners. Daarnaast liet hij zich inspireren door bestaande personen, zoals de ondernemster met een Marokkaanse migrantenachtergrond die doodsch-

bedreigingen ontving omdat ze een winbaar wilde openen en de moeder van een Vlaamse Syriëganger. In *The Nation* zit heel veel

'werkelijkheid'. In het

programmaboekje lezen we dat het toneelstuk niet alleen een ode aan Den Haag is,

maar ook een verslag van een samenleving die op drift is geraakt én een zoektocht naar nieuwe vormen van verbondenheid. Hoewel Den

Haag inspiratiebron is, kijken we eigenlijk naar een land in verwarring – het stuk heet niet voor niets *The Nation*.

In sociologische termen gaat *The Nation* over de superdiverse samenleving die zich in Nederland, zoals overal in de wereld, vooral in onze grote steden manifesteert. Het begrip 'superdiversiteit' ('superdiversity') is geïntroduceerd door de Britse onderzoeker Vertovec (2007). Hij drukt ermee uit dat diversiteit en vooral de diversiteit die veroorzaakt wordt door migratiestromen een kenmerk is van moderne samenlevingen.¹ In superdiverse steden bestaat er geen getalsmatige meerderheid meer van één bevolkingsgroep. Zo had 53 procent van de totale bevolking van Den Haag in 2017 een migratieachtergrond en is het percentage inwoners met een Nederlandse achtergrond in de Schilderswijk onder

1 Vertovec, S. (2007). Super diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024–1054.

de 10 procent gezakt.² Den Haag is evenals Londen en Amsterdam een *majority-minority city* geworden. Het gaat in Nederland niet alleen meer om de aanwezigheid van migrantengroepen uit de Antillen, Suriname, Marokko en Suriname, maar ook om Polen, Syriërs, personen uit de voormalige Sovjet-Unie, Bulgaren, Chinezen, Indianers, Roemenen, Italianen, Duitsers, Somaliërs, Eritreeërs, Spanjaarden, Hongaren, Grieken en Iranërs. Migrantenversillen onderling niet alleen sterk in opleidingsniveau en sociaal-economische positie, maar ook in migratiemotieven en verblijfsduur en -status.

Om de acceleratie van

diversiteit te typeren, spreekt men ook wel van de

diversificatie van de diversiteit.

In steeds meer situaties wonen steeds meer verschillende

culturele groepen in steeds sneller wisselende samen-

stellingen bij elkaar. In *The Nation* wordt de complexiteit

van de superdiverse

samenleving in verheugde vorm verbeeld. Het is immers

drama en drama bestaat bij de gratie van wrijvingen en

conflict. Een parade van typische personages komt voorbij, tragisch, komisch en 'herkenbaar'. Er wordt gespeeld met identiteiten en stereotypen; ook de versimpelende rol van de media komt aan de orde.

De Vroedt mag dan zaken theatraal op de spits drijven, zijn voorstelling van zaken heeft

aanknopingspunten in journalistiek en wetenschap. Voor de journalistiek kunnen we wijzen op *Afri. Leven*

in een *Migrantenwijk* (2009) van journaliste Jutta Chorus. *Afri* staat voor de Rotterdamse Afrikaan-

derwijk. Chorus brengt families in beeld met een Marokkaanse en Turkse migratie-achtergrond, maar

ook enkele witte Nederlandse families. De onderlinge relaties tussen groepen in de Afrikaanderwijk zijn

verre van harmonieus, hetzelfde geldt voor die tussen generaties binnen families. Ook de

wijkprofessionals krijgen in *Afri* veel aandacht, vooral

2 Jernissen, Beel, Godfried Engelsen, Mieke Bokhorst en Mark Bovens (2018). *De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*. WRR Verkenning. Den Haag.

wijkaginten en welzijnswerkers. Het is de handelingsverlegenheid van welzijnswerkers die uitbreid aan de orde komt. In het werk van de journaliste Margalith Kleijwegt staat een andere type frontliniewerker centraal: de leraar. Zij schreef recent voor het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de rapportage *2 Werelden, 2*

werkelijkheden. Hoe ga je daar als docent mee om?

Eerder had ze over een vmbo-klas in Amsterdam-West geschreven.³ In haar boeken brengt Kleijwegt veel ongemakkelijke situaties in beeld tussen leerlingen en docenten onderling over zaken als radicalisering, buitengesloten voelen, rol van ouders en religie. Ook in haar teksten is handelingsverlegenheid van docenten een hoofdthema.

Er zijn nog vele andere journalistieke beschouwingen te noemen waar De Vroedt voor zijn toneelstuk inspiratie uit had kunnen putten. Bijvoorbeeld uit het essay dat de achttienjarige Turks-Nederlandse Hizir Cengiz over de Schilderswijk schreef en dat gepubliceerd is in *De Groene Amsterdammer*.⁴

Veezeeggende titel van zijn stuk: *'De wereld is een bak vol modder'*. In het essay staan de

teleurstellingen centraal van Turks-Nederlandse jongeren bij het verwerven van een perspectiefje

toekomst in Nederland. Zijn essay is te verbinden met de wetenschappelijke studie van het Sociaal

Cultureel Planbureau (SCP) *Werelden van verschil* (2015)⁵ waarin een toenemende kloof gesignaleerd

wordt tussen Turks- en Marokkaans-Nederlandse jongeren en jongeren van Nederlandse komaf. De

Turks- en Marokkaans-Nederlandse onderzoekers spreken van een 'zorgelijk gegeven'. De jongeren

identificeerden zich sterk met de eigen etnische en religieuze groep. Eén van de schrijvers van het

rapport professor Richard Staring van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) zei tegen Platform31

dat Turkse jongeren eigenlijk 'super-Nederlands' zijn, maar in onder meer hun werk uitsluiting ervaren.

Uitsluiting, ongelijkheid, ontwijkning, onbegrip, wrijving, conflict en segregatie zitten in het DNA van

superdiverse steden. Zo schrijft Richard Florida in *The New Urban Crisis* (2017) dat steden zich hebben ontwikkeld tot 'patchwork cities', tot lappen- dekensteden, waarin de verschillende klassen en bevolkingsgroepen in afzonderlijke, scherp begrensde stadsdelen wonen die in welvaart en aanzien sterk van elkaar verschillen. Maar er zijn ook

meer optimistische wetenschappelijke waarnemingen te noteren. De etnografische studie *We zijn hier allemaal zusjes* van El Bouk e.a. (2017) over een superdiverse mbo-opleiding in Den Haag brengt niet alleen spanningen en conflicten in beeld, maar laat ook zien dat de leerlingen met een verschillende migratieachtergrond interesses, belangen en voorkeuren delen. De leerlingen hebben onder

andere een Somalische, Congolese, Marokkaanse, Turkse, Ghanese, Afghaanse, Antilliaanse en

Braziliaanse achtergrond. Het gaat om de opleiding mbo-2 Helpende Zorg en Welzijn en de leerlingen zijn

voor het merendeel meisjes. De klas is geen explosief kruisvat van religieuze en culturele kwesties, in hun

alledaagse interacties gaat het vooral over schoolzaken en meisjeszaken als uiterlijke verzorging,

kleding en relaties. Ook de docenten weten zich redelijk staande te houden. Er is 'gemeenschappelijkheid' concluderen de onderzoekers.

Ze wijzen kritisch naar het eerdergenoemde journalistieke werk van Kleijwegt, omdat deze te

selectief zou rapporteren over conflictueuze situaties tussen leerlingen en leerkrachten over

religie en cultuur en zo een vertekend beeld geeft van het alledaags reilen en zeilen van superdiverse

schoolklassen.⁶ De werkelijkheid van alle dag is veel minder verontrustend dan vaak gesuggereerd wordt,

stellen de onderzoekers vast.

De Belgische hoogleraar Jan Blommaert, directeur van het Babylon-centrum voor de studie van

superdiversiteit aan de Universiteit Tilburg, legt ook positieve accenten. Hij schetst voor zijn eigen

Antwerpense wijk Oud-Berchem hoe een wijk in enkele decennia ingrijpend veranderd onder invloed

van migratiestromen'. Hij laat zien hoe verschillende

6 El Bouk, Fatma, Tijlke Lovett, Reinderma, Vivian van der Staaij-Loi, Baakje Prins (2017). *We zijn hier allemaal zusjes. Een etnografisch onderzoek op een superdiverse mbo-opleiding Helpende zorg en welzijn*. Lectoraat burgerschap en diversiteit, Haagse Hogeschool.

7 Blommaert, Jan, 'Superdiversiteit in Antwerpen: de Statestraat', in: Maly, Ico, Jan Blommaert en Joachim Ben Yeboub, *Superdiversiteit en democratie*. Uitgeverij EOP, Berchem.

migratiegolven als lagen achterblijven in een buurt en zo de situatie van superdiversiteit maken. Zo was Oud-Berchem tot in het begin van de jaren zeventig nog een homogene arbeiderswijk. Vervolgens ontweekte de wijk zich tot een migrantenbuurt die tot in de jaren negentig overwegend bewoond werd door een oudere autochtone arbeiderspopulatie en een Turkse populatie. Vanaf de jaren negentig komt er een instroom van autochtone jonge gezinnen, vaak tweeverdieners met een hoog opleidingsniveau en daarnaast een instroom van allerlei migrantengroepen. Blommaert ziet de eigenaren van de woningen, vooral autochtonen en Turkse migranten als de basis van de buurt, waarbij de oudere autochtone arbeiders gaandeweg afgeboort zijn door meer kapitaalcrachte en hoogopgeleide jonge autochtone gezinnen, terwijl de Turkse gemeenschap evolueerde van arbeidersklasse naar middenklasse. De laag daarboven bestaat uit migranten die zich semi-permanent in de buurt vestigen: Oost-Europese arbeidsmigrant en hun gezinnen (Bulgaren, Roemenen, Russen, Hongaren), Afrikaanse asielzoekers en hun gezinnen en een specifieke categorie van Poolse bouwvakkers, jonge en oudere mannen die alleen en zeer tijdelijk in Oud-Berchem verblijven. Op deze laag vormt zich een derde laag van veelal clandestiene transit-migrant en die de buurt gebruiken als tussenstop onderweg naar elders, vooral afkomstig uit Azië en Latijns-Amerika. De laatste laag zijn geen buurtbewoners, maar buurtgebruikers, waaronder een grote groep vooral 'kerkgangers' bestaande uit Afrikanen, Brazilianen en Spaanstaligen uit Latijns-Amerika, veelal gezinnen.

Oud-Berchem is zo geworden tot een etnische en sociaaleconomisch zeer diverse wijk. We vinden er het precariaat (de mensen met de onzekere banen), de mensen zonder papieren, maar ook een welvarende autochtone en allochtone middenklasse. Ondanks 'de verpletterende verschillen' betoogt Blommaert dat de buurt "een zeer sterke sociale samenhang heeft" en "een grote convivialiteit – een vreedzaamheid en onderlinge solidariteit." Die convivialiteit is terug te voeren op de antiperende buurtinfrastructuur die bewoners hebben weten te realiseren; het gaat daarbij zowel om publieke als private voorzieningen, zoals winkels, kerken, scholen, culturele voorzieningen, restauraties en ontmoetingsruimten. Deze buurtinfrastructuur helpt

bewoners niet alleen sociaal op weg, maar ook economisch.

De antropologe Susanne Wessendorf (2014) wijst op andere aspecten van een superdiverse setting.⁹ Zij laat zien hoe superdiversiteit 'a fact of life' is geworden in het publieke domein van het Londense stadsdeel Hackney. De aanwezigheid culturele diversiteit is zó'n vanzelfsprekend onderdeel van de alledaagse realiteit van bewoners dat ze het niet als bijzonder opmerken. De bewoners hebben in het publieke domein (in straten, scholen, parken, winkels, uitgaansgelegenheden) een afstandelijke, beleefde manier van omgaan met elkaar gevonden ('civility'). Haar boek over Hackney eindigt met een beschrijving van een verjaardagspartij voor haar dochter in een parkje waar haar groep witte middenklassers een genoeglijke middag doorbrengt bovenop een andere groep die een paar meter verderop een verjaardagspartijtje viert. Deze groep bestaat uit nogal wat personen met piercings en tattoos "in the style of goth/vintage/fetish" waar later ook een gast met haar hulsdier bij arriveert: een python. Voorts is er nog een derde groep zingende, dansende en biddende Polen aanwezig. Het is leven en laten leven, met bovendien een aantal overbruggende kleine interacties. De verjaardag dochter en moeder krijgen die middag nog een Poolse lekkernij, de kinderen mogen de python aaien en een van de 'tattoos' die van zijn fiets is gevallen, krijgt een desinfecterend middelje van iemand van het Kinderpartijtje. Alles pats en vree. Hier zijn we ver weg van de conflictstof van *The Nation*.

Zetten we de literaire, journalistieke en wetenschappelijke verbeelding op een rijtje rond diversiteit, dan krijgen we zowel informatie over botsingen en lastige situaties, als informatie over vanzelfsprekendheid, gemeenschappelijkheid en verdraagzaamheid. We krijgen informatie over spanningen in de buurt en over professionals die grote moeite hebben zich te bewegen in superdiverse frontlinie-situaties, maar ook informatie over onderwijzers en wijkagenten die zich staande weten te houden. Er worden verschillen benadrukt en gerelativeerd. We hebben hier enkele studies aangestipt, maar er is meer informatie beschikbaar.

⁸ Wessendorf, Suzanne (2014). *Commonplace Diversity: Social Relations in a Super-Diverse Context*. Basingstoke: Macmillan UK.

Er zijn natuurlijk essentiële verschillen tussen wijken; de ene superdiverse wijk is de andere niet, samenstellingen kunnen ver uit elkaar liggen, zodat er sprake is van onvergelykbare situaties, waardoor voorzichtigheid geboden is ten aanzien van algemene uitspraken en conclusies, want het hangt er helemaal van af (Pemberton en Phillimore 2016).⁹ Ook is er wetenschappelijke informatie die aangeeft dat professionals in de frontlinie te makkelijk denken dat er geen spanningen zijn (Van Keer e.a. 2015).¹⁰

Voorts zijn er de observaties van Ignatieff (2017) die registreert hoe in bepaalde hyper diverse settings een tolerante manier van omgaan in de publieke sfeer ('living together') samengaat met 'living apart' in de eigen kring. Dit samengaan van 'living together' in de publieke sfeer en 'living apart' in de publieke sfeer noemt Ignatieff 'living side by side'.¹¹ Als de groepjes in het parkje van Wessendorf naar huis gaan, valt het gezelschap uit elkaar en keert iedereen weer terug in de schoot van de eigen sociale kring en is de kans klein dat in de loop van de week een 'tattoo' op visite gaat bij iemand van het keurige verjaardagsgroepje.

In het parkje van Wessendorf zijn geen groepjes moslims aanwezig. Daar waar ze wel aanwezig zijn, duikt de kloof/metafoor snel op, zeker in de media, maar niet alleen in de media. En waar kloven gesignaleerd worden, zijn ze altijd aan het groeien. Maar het is de vraag of deze kloven-metafoor en woorden als 'ultersten', 'twee werelden', 'twee werkelijkheden', 'parallele werelden', 'werelden van verschip' die in boektitels opduiken, goed gekozen zijn om de 'afstand' tussen hen en wie

⁹ Pemberton, Keele en Jenny Phillimore (2016). 'Migrant place-making in superdiverse neighbourhoods: Moving beyond ethno-national approaches.' In: *Urban Studies*, 1–18.

¹⁰ Van Keer et al (2015), 'Conflict between healthcare professionals and families of a multi-ethnic patient population during critical care: an ethnographic study.' In: *Critical Care* (2015) 19:441. DOI 10.1186/s13054-015-1158-4.

¹¹ Ignatieff, M. (2017). *The ordinary virtues: moral order in a divided world*. Cambridge: Harvard University Press.

¹² Duijndam, Corine (2016). *De gekleurde werkelijkheid, jonge moslims tussen uitersten*. Amsterdam: Querido.

Een ander terugkerend principeel punt: gaat het om sociaaleconomische verschillen of culturele verschillen? En als het om culturele verschillen gaat, welke zijn die dan precies? Nog een laatste kanttekening. We schreven eerder dat uitsluiting, ongelijkheid, ontwikkeling, onbegrip, conflict, wijfing en segregatie in het DNA van superdiverse steden zitten, maar hier past de relativering dat we deze fenomenen ook in homogene wijken en settings kunnen aanwijzen.

Samenvattend: de superdiverse stad is een dagelijkse realiteit van onderwijzers, politiemensen, verpleegkundigen en al die andere frontliniewerkers. Maar niet alleen voor deze publieke functionarissen, ook ondernemers hebben zich ertoe te verhouden, omdat het om hun personeel gaat of omdat ze als ondernemer in een superdiverse setting hun brood verdienen. Hoe gaan ze met de toegenomen diversiteit om? Met deze vraag hebben we diverse personen benaderd die daar in hun dagelijkse werk te maken hebben. We spraken met professionals die werkzaam zijn in het onderwijs, de sport, de zorg en de culturele sector.

DE SUPERDIVERSE

STAD IS EEN

DAGELIJKSE

REALITEIT VAN

ONDERWIJZERS,

POLITIEMENSEN,

VERPLEEGKUNDIGEN

Voorts met een wijkagent en twee ondernemers die ieder op hun eigen manier te maken krijgen met superdiversiteit, in de wijk en in het bedrijf. We hebben ze gevraagd in hoeverre hun manier van werken veranderd is door de veranderende samenstelling van hun cliënten, bewoners, leerlingen, klanten en medewerkers. Zijn ze anders gaan werken, hebben ze hun aanpakken gewijzigd of is hun werk in de kern hetzelfde gebleven? We hebben gevraagd naar wat er goed gaat, maar ook in hoeverre de veranderingen hen voor problemen hebben gesteld en welke kennis ze willen meegeven aan collega's die ook in cultureel diverse settings (gaan) werken.



Onderwijs Kennis van culturen

Evi van der Meer, Ali Bouzambou en Linda Johnson werken alle drie in het onderwijs. Evi is adjunct-directeur op een superdiverse school in de Schilderswijk. Ali werkt op een middelbare school in Rijswijk en Linda is verbonden aan het International Institute of Social Studies (IIS), in Den Haag. De scholen van Evi en Ali hebben een leerlingenpopulatie die overwegend bestaat uit leerlingen met een migratieachtergrond, of een van hun ouders. Zowel Evi als Ali benadrukken dat een open, betrokken opstelling tegenover de

leerlingen en hun leefwereld van groot belang is om de leerlingen echt te kunnen begrijpen. Hierbij zou niet de etnische achtergrond van de leerlingen centraal moeten staan, maar hun kwaliteiten. Linda werkt vooral met master- en PhD-studenten die afkomstig zijn uit ontwikkelingslanden. Net als Evi en Ali benadrukt zij dat het van belang is om je te kunnen verplaatsen in de ander, om de culturele verschillen te kunnen overbruggen.



Evi van der Meer is als adjunct-directeur werkzaam op basisschool het Palet. Daarnaast is ze op deze school ook brede buurtschool coördinator. Evi werkt inmiddels dertien jaar voor deze school in de Schilderswijk.

De school heeft drie gebouwen. Een hoofdgebouw, een bijgebouw, en een dependance. In totaal zitten er ruim 670 leerlingen op de school en heeft de school ruim negentig personeelsleden. Het grootste deel van de leerlingen heeft een Marokkaanse of Turkse achtergrond, verder zijn er leerlingen met onder andere een Antilliaanse, Surinaamse, Pakistaanse en Syrische

achtergrond. Toen Evi begon op de school zaten er nog enkele autochtone leerlingen op school, nu niet meer. Het lerarenteam is overwegend autochtoon, maar bestaat daarnaast ook uit collega's met onder andere een Turkse, Surinaamse en Pakistaanse achtergrond. Ondanks de diversiteit in etnische achtergrond, is de etnische afkomst van de leerlingen geen issue op school. Wel geeft Evi aan dat de religieuze achtergrond een thema kan zijn. Daarop hebben ze als school ook beleid ontwikkeld. Uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van wederzijds begrip en respect. Zowel voor de leerlingen onderling, als voor elkaars geloof.

Naast de christelijke feesten wordt ook aan het jodendom, het boeddhisme, het hindoeïsme en de islam aandacht besteed. Kinderen wordt onder meer verteld over de achtergronden, de heilige boeken en de rituelen van de verschillende religies. En hoewel de feesten van andere religies niet schoolbreed worden gevierd, zijn er bijvoorbeeld tijdens de ramadan, het Suikerfeest en het offerfeest in school thematafels en wordt er ook in de lessen aandacht aan dergelijke feesten besteed. Soms leiden vragen of opmerkingen van kinderen tot het voeren van gesprekken. Zo vertelde Evi dat in de bovenbouw leerlingen zijn die een kerstboom *haram* vinden.

School, ouders en de wijk veranderen

Om over dit soort vraagstukken op de juiste wijze het gesprek aan te gaan, maakt de schoolgebruik van de zogenaamde V.I.P.-methode. V.I.P. staat voor: Vrijheid, identiteit en polarisatie. Deze methodiek is gericht op zowel de leerlingen als de leerkrachten en is ontwikkeld door Samira

UITGANGSPUNT

IS DAT ER SPRAKE

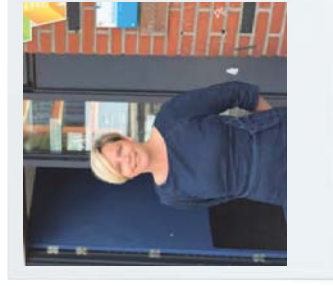
MOET ZIJN VAN

WEDERZIJDIGS BEGRIJP

EN RESPECT

Christelijke feesten en islamitische leerlingen

Omdat het Palet een katholieke basisschool is, worden de christelijke feesten, zoals het kerstfeest, en het paasontbijt gevierd. Tijdens deze vieringen worden de verhalen over Jezus verteld, maar altijd in een dubbele context. De verhalen worden vanuit de Bijbel verteld, maar daarbij wordt ook altijd de vergelijking gemaakt met de verhalen die in de Koran staan. Er wordt dan gezocht naar overeenkomsten, naar waar kun je elkaar vinden, vertelt Evi. Ook de ouders worden hierbij betrokken; zo is er tijdens het kerstfeest ook altijd een kerstfeest voor de ouders dat druk wordt bezocht.





Bouchibti. De V.I.P.-methode biedt docenten en leerlingen handvatten om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan over lastige, gevoelige of polariserende onderwerpen. Daarnaast worden ook bijeenkomsten voor ouders georganiseerd. "Het blijft zoeken naar de verbinding." Dat die verbinding wordt gezocht en ook tot stand komt, komt volgens Evi is. "Just omdat hier verschillende achtergronden en leerlingen- en ouderpopulatie voornamelijk islamitisch is. Omdat bijna alle leerkrachten christelijk zijn en de geloven samenkomen, kun je de verbinding zoeken en maken." De betrokkenheid van ouders is een belangrijk onderwerp op school. Zo heeft de school een aparte oudercoördinator, die ook Nederlandse les geeft aan ouders en is er ook een ouderwerkgroep. De ouders hebben het afgelopen jaar een training gevolgd om excellente ouder te worden, net zoals de school een excellente school is. De gedachte is dat deze ouders ambassadeurs kunnen zijn voor de school. Maar ook kunnen bereiken. Zo probeert de school te zorgen dat iedereen betrokken is, met name als het gaat om vragen als: wat vinden we belangrijk als school als het gaat om onderwijs, (op)voeding, en hoe we met elkaar omgaan. Dit heeft onder andere geleid tot een tractatiebeleid, maar ook een beleid rondom wat er wel en niet gegeten mag worden tijdens de pauzes. Voor dit gezonde school beleid heeft de school onlangs het Vignet Gezonde School ontvangen. Een enkele keer zijn gebeurtenissen van buiten van invloed op de school, zoals na de 'hete zomer' in de Schilderswijk'. In deze 'hete zomer' van 2014 kwam de

Schilderswijk negatief in het nieuws vanwege de pro-ISIS-manifestatie. Deze zomer leidde onder andere tot een bezoek van toenmalig burgemeester Van Aartsen aan de school. Dit bezoek en de gebeurtenissen in de wijk vormden voor de schoolleiding aanleiding na te denken over de vraag hoe de school kan voorkomen dat leerlingen radicaliseren en een breed perspectief blijven houden op de maatschappij, op wat er allemaal speelt. En de kinderen er te jong voor zijn, betekent dit wel dat de school alert is op afwijkend gedrag. Maar het allerbelangrijkste is ook hierin, volgens Evi, het blijven zoeken naar de verbinding.

"HET BLIJFT

ZOEKEN

NAAR DE

VERBINDING."

De belangrijkste tip die Evi heeft voor andere professionals die werken in een vergelijkbare omgeving is dat je je blijft verdiepen in de mensen die in de wijk wonen. Kom met een open blik en durf het gesprek aan te gaan. Waarom gaan dingen zoals ze gaan? En als je als leerkracht wilt werken in een wijk als deze, dan moet je daar wel bij van worden. Dan moet het wel wel kriebelen, dan moet je een doel hebben. En bovenal: je moet er lol in hebben.

"MIJN KIND IS HIER GEBOREN EN

MIJN VROUW IS HIER GEBOREN.

ZIJ ZIJN AUTOCHTOON. MAAR

ZAL MIJN KIND STRAKS GEZIEN

WORDEN ALS AUTOCHTOON? IK

DENK HET NIET. HIJ HEEFT NOG

STEEDS ZWART HAAR, EEN

ANDER KLEURTJE. DAT IS

MOEILIJK, MAAR WEL DE

REALITEIT."

Ali Bouzambou

Ali is vader van drie kinderen en geboren en getogen in Leidschendam. In Leidschendam was hij een van de weinige allochtone leerlingen op zijn basisschool. Na zijn mbo-opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening besloot hij om verder te studeren en leeraar te worden. Sinds 2007 is hij leraar geschiedenis op een vmbo in Den Haag. Daarnaast is hij lid van de MR, examensecretaris en is hij betrokken bij het gelijke kansenproject.

Ali geeft les op een 'kleurrijk' vmbo-ti zoals Ali de school noemt. Leerlingen hebben veelal een Surinaamse, Turkse of Marokkaanse achtergrond. Het aandeel autochtone leerlingen is de laatste jaren afgenomen. Zoals Ali zelf zegt: "In Leidschendam waren wij als allochtonen op school in de minderheid, op deze school zijn de autochtone leerlingen in de minderheid."





Superdiverse bril

Toen Ali begon, was hij nog de enige Nederlandse-Marokkaan. Inmiddels is het docententeam een afspiegeling van de samenleving. In deze kleurrijke school is Ali met zijn collega's bezig met de vraag hoe je als school niet de focus legt op labels zoals allochtoon of autochtoon, maar naar de leerlingen kijkt vanuit een superdiverse bril: een multi-dimensionale bril, waarin de kwaliteiten van de leerling voorop staan en niet zijn of haar etnische achtergrond. Het belang hiervan ziet hij ook vanuit zijn eigen achtergrond. "Ik ben hier geboren en getogen. Ik ben Nederlander, maar ik word heel vaak niet gezien als Nederlander. Ik word nog steeds gezien als 'de allochtoon'. Maar als ik kijk naar mijn kind die hier geboren is, evenals mijn vrouw, dan denk ik niet dat er straks naar hem gekeken wordt als autochtoon. Hij heeft nog steeds zwart haar, een ander kleurtje. Dat is moeilijk, maar wel de realiteit."

Het docententeam wordt bijgeschoold over de vraag hoe je als urban professional omgaat met de superdiversiteit in de samenleving, en meer in het bijzonder in de klas. Dit werd mede ingegeven doordat de school een aantal jaar geleden negatief in het nieuws kwam nadat een leerkracht was vertrokken omdat er geen gebiedsruimte mocht komen in school.

Volgens Ali is het belangrijk dat je als docent begrijpt waarom een leerling op een bepaalde manier handelt of zich op een bepaalde manier gedraagt. Als voorbeeld haalt Ali aan hoe hij vroeger reageerde als een leerkracht boos op hem werd: hij keek de andere kant op. Vanuit huis had hij geleerd dat het respectvol is om de leerkraft op zo'n moment niet aan te kijken. Maar Ali werd vervolgens bij zijn kin gegrepen met de opmerking: kijk mij aan als ik tegen je praat. Dit voorbeeld laat zien hoe belangrijk het is anderen te gebruiken te kennen.

Tools voor superdiverse school

"In staat zijn een leerling te begrijpen en te begeleiden, dat zijn belangrijke tools voor een docent", aldus Ali. De school van Ali is ook betrokken bij het gelijke kansen alliantieproject, samen met het ministerie. Vanuit het gelijke kansen alliantieproject moeten tools ontwikkeld worden om leerlingen te bereiken, te begrijpen, om zo de leerling beter te kunnen begeleiden vanuit school.

Dit geldt niet alleen voor de leerkrachten naar de leerlingen, maar ook voor de leerlingen onderling. Zo vertelt Ali dat in zijn klas de jongeren met een Surinaamse, Marokkaanse of Turkse achtergrond altijd bij elkaar zitten. Het is dan ook voor de leerlingen van belang dat ze de andere leerling kunnen begrijpen. Ook dit wordt bereikt door het gesprek te voeren, bijvoorbeeld wanneer er een aanslag wordt gepleegd in Turkije of Frankrijk. Het is dan van belang het gesprek aan te gaan, respect te hebben voor elkaar en de leerlingen te leren hoe ze een mening vormen.

Aan andere professionals die werken in een superdiverse context wil Ali meegeven dat je vooral niet moet kijken naar culturele stereotypen of zwart-wit tegenstellingen, maar juist moet kijken vanuit een breed genuanceerd perspectief. Dat je zowel oog hebt voor verschillen als voor gemeenschappelijkheid. Dat je een gezond klimaat kan scheppen, waarin relaties worden aangegaan tussen mensen met verschillende culturele achtergronden. Hiervoor is het aannemen van een open, actieve, pluralistische houding noodzakelijk, aldus Ali.

"IN STAAT ZIJN EEN LEERLING TE BEGRIJPEN EN TE BEGELEIDEN, DAT ZIJN BELANGRIJKE TOOLS VOOR EEN DOCENT."



LINDA WERKT ALS SECRETARIS BIJ HET ISS (INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL STUDIES) IN DEN HAAG. HET ISS IS OPGERICHT IN 1952 EN SINDS EEN AANTAL JAREN ONDERDEEL VAN DE ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM.

Linda Johnson

Aan het ISS werken veertien hoogleraren, ruim 120 PhD-kandidaten, die voornamelijk afkomstig zijn uit the global south¹³, een grote groep postdocs en universitaire docenten en onderzoekers, evenals de meer dan 170 master-studenten die hier onderwijs volgen. Linda is geboren in Engeland. Daar studeerde zij vergelijkende literatuurwetenschappen met Duitse literatuur als specialisatie. Om die reden verhuisde ze naar Duitsland, in eerste instantie voor het verrichten van onderzoek, later voor ander werk. Na haar verblijf in Duitsland heeft Linda in Nigeria, en Engeland gewerkt om uiteindelijk in 1982 in Nederland te belanden. Hier is ze sindsdien niet meer weggegaan. In haar werk hield ze zich vanuit verschillende rollen en functies vrijwel altijd bezig met de internationalisering van het Nederlandse hoger onderwijs.

De strijd om de internationale student

End jaren tachtig werkte Linda aan de Hogeschool Haarlem en werd zij gevraagd een bureau internationalisering op te zetten. Het was destijds allemaal spannend en nieuw, zoals ze tijdens het interviewgesprek zelf aangeeft. De toenmalige voorzitter van het college van bestuur zag dat verschillende universiteiten beschikten over een bureau internationalisering. Hij vond dat de Hogeschool Haarlem hierin mee moest gaan.

Linda behoorde op dat moment dan ook tot de pioniers die met een aantal collega's de eerste programma's binnen de EU wist op te zetten voor het uitwisselen van studenten. "Het waren kleine aantallen, het was allemaal erg exotisch en goed gefinancierd. De eerste programma's waren goed samengesteld."

Huisvesting, huisvesting, huisvesting

Tegelijkertijd komen er met name de laatste tijd ook andere geluiden. In Denemarken wil men het aantal internationale studenten terugbrengen en een programma oprichten waarbij internationale studenten na hun opleiding aan het werk kunnen gaan in Denemarken. Denemarken is het 'zat om de

De afgelopen decennia is het aantal internationale studenten in Nederland flink toegenomen. In de afgelopen tien jaar is hun aantal verdubbeld van 40.000 naar 90.000. Tegelijkertijd is het aantal Nederlandse studenten in die periode ook aanzienlijk toegenomen. Van de ruim 715.000 studenten is 11 procent een internationale student.¹⁴ Veruit de meeste studenten zijn afkomstig uit de door ons omringende landen en China (www.vsn.nl). Deze groei wordt voor een belangrijk deel verklaard door dat universiteiten en hogescholen zich steeds meer zijn gaan inzetten voor internationalisering. In Nederland zien we als gevolg hiervan dat veel studies inmiddels zijn overgestapt naar een (volledig) Engelstalig programma. Hiermee hopen universiteiten, maar ook hogescholen, de strijd om de internationale student te winnen.

¹⁴ <https://www.vsn.nl/forum/internationalisering-onderwijs-de-is-beis-en-de-feiten>

¹³ De term global south wordt door de respondent gebruikt en verwijst naar het ook ontwikkelings- of derde wereld landen wordt genoemd.



opleiding van andere landen te betalen, met name van andere Europese landen, omdat deze studenten geen collegegeld hoeven te betalen in Denemarken.¹⁵ Ook in Nederland merkt Linda dat er steeds meer gesproken wordt over de keerzijden van de internationalisering. Zo verscheen onlangs het jaarverslag 2017 van Nuffic waarin wordt gemeld dat Nuffic¹⁶ de maatschappelijke discussie over de negatieve kanten van internationalisering identificeert als een belangrijke risicofactor.

Volgens Linda vormt huisvesting een belangrijke

reden voor een negatieve

maatschappelijke perceptie

van de internationalisering

van het hoger onderwijs.

"Huisvesting, Huisvesting,

Huisvesting." Universiteiten

geven vaak voorrang aan

internationale studenten als

het gaat om de kamers die zij

zelf bezitten, omdat deze

studenten niet op afstand

een kamer kunnen regelen.

"Als gevolg hiervan hoor je, af

en toe in de studentenwereld

'ze nemen onze kamers in',

aldus Linda. Een andere

reden voor een soms negatieve opvatting ten

aanzien van de internationalisering binnen het

onderwijs is dat niet alle docenten over voldoende

taalvaardigheid beschikken om goed les te geven in

het Engels. Hierdoor kan de angst ontstaan dat de

kwaliteit van het onderwijs achteruitgaat. "Het kan

het onderwijs af en toe oppervlakkiger maken als

mensen zaken vermijden, omdat ze het te

ingewikkeld vinden om erover te discussiëren in het

Engels. Maar het voornaamste is: huisvesting,

huisvesting, huisvesting", benadrukt Linda

nogmaals.

Wees bewust van de culturele verschillen

Linda heeft nog een aantal suggesties voor

hogescholen en universiteiten over hoe zij met de

¹⁵ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/denemarken-is-buitenlandse-studenten-zat-wij-kunnen-niet-het-onderwijs-van-andere-landen-leerlingen-4211979b/>

¹⁶ Nuffic is een organisatie gericht op de internationalisering van het Nederlandse onderwijs.

togegenomen internationalisering om kunnen gaan. "Ten eerste, wees je er erg van bewust dat het er is. Respecteer het en koester het. Zie het niet als een probleem dat moet worden opgelost maar als een kans die benut kan worden.

Belangrijke tweede suggestie is dat universiteiten en hogescholen moeten proberen te voorkomen dat er geschieden werelden ontstaan. Veelal gebeurt het dat internationale studenten die een jaar in Nederland zijn, veel nieuwe vrienden hebben gemaakt, maar geen enkele Nederlandse. Daar moet je op inzetten", aldus Linda,

"door ervoor te zorgen

dat Nederlandse en inter-

ationale studenten meer

mixen. Ten derde, wees je

bewust van de culturele

verschillen en neem niet

aan dat iedereen die voor

een klas met internationale

studenten staat, hier auto-

matisch een succes van weet

te maken. Veel docenten

redden zich prima, maar dat

geldt niet voor iedereen."

Linda vervolgt:

"Internationalisering wordt inmiddels als normaal

beschouwd, maar niet iedereen die aan de hogeschool of de universiteit werkt als docent, heeft de

skills om verschillende culturen constructief bij

elkaar te brengen. Als voorbeeld kun je denken aan

het feit dat Nederlandse studenten zijn opgevoeld

met zich uit te spreken, in het onderwijssysteem. Dit

begint al in de kring op de kleuterschool met het

gesprek over wat je hebt gedaan in de vakantie of in

het weekend. Veel onderwijssystemen in de wereld

werken niet zo, met het gevolg dat veel inter-

ationale studenten niet gewend zijn om zich uit te

spreken in de klas. Het is belangrijk dat een docent

hiervan bewust is, en niet denkt dat studenten die

hun mond weinig openendoen minder capabel of

minder geïnteresseerd zijn. Je kunt er niet zomaar

van uitgaan dat de kennisoverdracht vanzelf goed

gaat, tenzij er bewust wordt nagedacht over de

specifieke kenmerken en uitdagingen van de

"international classroom."



Sport De voetbalclub als huis van de buurt

Rotterdammer Peter van Rijswijk is al bijna twintig jaar betrokken bij de Haagse voetbalclub Laakkwartier. Eerst als jeugdtrainer, de laatste jaren als een soort 'verenigingsmanager'. Wekelijks steekt hij minimaal veertig vrijwillige uren in de club. Peter schetst hoe de oude verenigingscultuur is verdwenen en plaats heeft

gemaakt voor een cultuur die meer afhankelijk geworden is van gesubsidieerde krachten. Hijervaart dat als verlies, maar blijft vechten voor meer ledenbetrokkenheid. Vooral omdat de club in een grote behoefte voorziet. De club telt 900 leden en de belangstelling om erte mogen komen voetballen is onverminderd groot.



We spreken Peter vlak voor Kerstmis. Vrijwilligers Ineke en Wilma zijn in de kantine de kerstversiering aan het ophangen. Peter is een geboren en getogen Rotterdammer die altijd in de beveiligingsbranche gewerkt heeft. Hij was ooit een beloftevolle profvoetballer van Feyenoord en heeft een lang verleden in het Rotterdamse amateurvoetbal als voetballer én trainer. In 1999 is hij Laakkwartier gaan werken. Hij herinnert zich nog de eerste kennismaking. Hij wandelde er naartoe "en ineens lag die club daar tussen de huizen". Het in 1930 opgerichte

Laakkwartier ligt midden-

in de gelijknamige buurt.

In Nederland zijn bijna alle

binnenstedelijke amateur-

clubs naar de randen van

gemeenten verplaatst.

Laakkwartier niet. De club

kent een rijke Haagse

voetbalgeschiedenis.

De beroemdste Haagse

voetballer Aad Mansveld

was er ooit trainer. De witte

volksbuurt is nu een multi-

culturele grote stadswijk.

Met de wijk is ook de club

veranderd.

De clubmens verdwijnt

Peter heeft ook in Rotterdam de verandering van het

amateurvoetbal meegemaakt. Hij wijst op clubs als

Zwarte Pijl ("voor de Surinamers"), Real Parbo ("dat is

meer de Antilliaanse kant")¹⁷ en GLZ Delfshaven: "Dat

is op een gegeven moment een Turkse club

geworden." Maar toen Peter in 1999 in Den Haag bij

Laakkwartier ging werken, was Laakkwartier naar zijn

zeggens nog een relatief witte club. Dat is nadien

volledig veranderd. Wie het amateurvoetbal in de

krantenverslagen volgt, komt heel wat niet-

Nederlandse namen tegen in het eerste zondagseftal

van Laakkwartier (2e klasse KNVB). Het overgrote

deel van de jeugdleden heeft een migranten-

achtergrond, veelal een Marokkaanse of Turkse,

maar de laatste tijd signaleert Peter

ook steeds meer "blonde ventjes", ofwel Poolse jongens uit de wijk.

Peter legt uit dat de meeste voetballerijtjes van

Laakkwartier binnenkomen met de Oolevaarspas.

Met deze gemeentelijke pas kunnen ouders met een

laag inkomen hun kinderen gratis lid maken van een

voetbalclub. Daarnaast kunnen ouders bij Stichting

Leergeld een waardebon aanvragen voor voet-

balkleding. "Wij zetten er een stempel op en dan

kunnen ze in de winkel hierboven een tenue en een

trainingspak uitkiezen." Peter schat dat 80 procent

van de leden van

Laakkwartier op deze wijze

binnenkomt. Hij zegt een

verschil te zien tussen ouders

die zelf de contributie

betalen en ouders die hun

kinderen aanmelden met een

Oolevaarspas. Degene die

betalen zouden meer

betrokkenheid met de club

tonen. De leden met een

Oolevaarspas en vooral hun

ouders zouden een meer

consumptieve houding

hebben.

De verenigingsclub van weleer stelt Peter in het

gesprek herhaaldelijk vast, bestaat niet meer.

Wilma en Ineke die nu de versiering ophangen,

behoren tot uitstervende clubmensen. Voet-

ballerijtjes chauffereuren, shirtjes wassen, opruimen

en schoonmaken, lijnen kalken, bardiensten draaien,

scheldsrechteren en vlaggen. Laakkwartier heeft de

grootse moeite dit met leden in te vullen, omdat "de

laatste generatie clubmensen" aan het verdwijnen is.

Peter vertelt hoe het elk weekend opnieuw een

gevecht is om vervoer te regelen voor alle

jeugdelftallen omdat ouders zich nauwelijks laten

aanspreken op hun verantwoordelijkheid. Er zijn

enkele "echte toppers" die behulpzaam zijn, maar

de rest laat het atweten.

Verhitte verhoudingen

Peter vertelt dat Laakkwartier vijf jaar geleden

strengere regels is gaan invoeren. Dat moest ook wel,

want de club had een slechte reputatie opgebouwd

in het Haagse amateurvoetbal. De slechte reputatie

Voetbal Award van de KNVB, vanwege de maatschappelijke rol die de club in de wijk vervult. Toenmalige bondscoach Louis van Gaal kwam de prijs overhandigen. "We proberen echt van alles", benadrukt Peter, "ook met hulp van de KNVB, om ouders en kinderen op positieve wijze aan de club te binden, maar de realiteit is dat er maar tien ouders naar een ouderavond komen." Op de club werken Paul en Nico in re-integratietrajecten naar een reguliere baan. Hun inbreng is onmisbaar, zo ook die van de vooral "Hollandse" meiden achter de bar. Zij krijgen een vrijwilligersvergoeding. Zonder hen zou de vereniging niet functioneren.

"DAT HEEFT

MIJN ZOON NIET

GEDAAN, ZEGGEN

OUDEURS DAN."

We belanden aan het eind van het gesprek op de hoogste verdieping, overal trofeeën en foto's. Hier voert nostalgische foto's. Hier wijst op een foto de toen nog zeer jeugdige Wilma en Ineke aan. Maar we horen ook dat Fouad momenteel de C1 traint en Nino

("Hij heeft een Algerijnse achtergrond") de B1. Het moment lijkt dan ook niet ver af dat hun foto's daar zullen hangen.



schrijft hij op het conto van de mentaliteit van een aantal spelerijtjes, bijna altijd met een migranten-achtergrond ("We hebben hier vechtpartijen meegenomaakt waar de honden geen brood van lusten"). De jeugteams van Laakkwartier zijn berucht om hun korte lontjes. De KNVB verhaalt boetes op de club, die dat bij de betreffende ouders in rekening brengt ("Dat heeft mij zoon niet gedaan, zeggen ouders dan"). Natuurlijk, Laakkwartier had in een verder verleden ook al een reputatie, maar die was anders. Hij is ooit gevraagd te solliciteren bij amateurclub Wilhelmus

omdat ze "een stuk

Laakkwartier" in de club

wilden hebben. Maar stevig

schoffelen om te willen

winnen, is iets anders dan

vechten op het veld. Aan de

andere kant stelt hij ook vast

dat zijn jeugdvoetballers in

wedstrijden de meest

verselijke dingen naar het

hoofd geslingerd krijgen,

vaak door ouders langs de kant van het voetbalveld.

Peter is gewend te zeggen waar het op staat, maar benadrukt "van het sociaal zijn" te zijn. "Ik ben scherp op de inhoud, zacht in de relatie." En hij niet alleen. Een jongen die zonder shirt op de club verschijnt, krijgt toch een shirt in zijn hand gedrukt, zodat hij kan spelen. Peter is alle dagen van de week op de club bezig met "brandjes blussen". "Het is hier net de brandweerkazerne." Hij spreekt voetballerijtjes, ouders, trainers, vrijwilligers aan op hun gedrag en probeert verhitten verhoudingen snel bij te leggen. Het vraagt naast geduld en een olifantenhuid, een groot pedagogisch talent.

Meer dan voetbal

Als Peter ons de accommodatie van HVV Laakkwartier laat zien, wordt duidelijk dat de vereniging meer is dan een voetbalclub. De huiskant heeft er zijn spreekuur, zo ook de wijkagent. Het complex van Laakkwartier is een Buurthuis van de Toekomst. Het wijkraad heeft er een eigen kantoor- en vergaderruimte, zorgorganisatie Florence een uitvalbasis voor de wijkverpleegkundige, en er is een sportzaal voor judoclub Shin Hajimeru. In 2013 won Laakkwartier de Meer dan

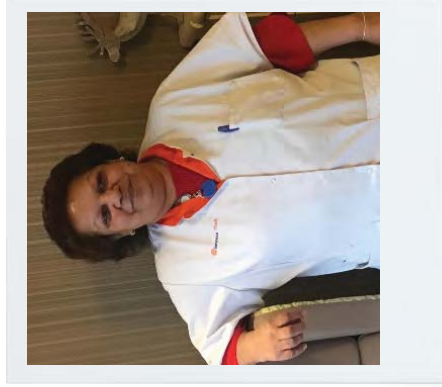
17 Deze clubs, respectievelijk opgericht in 1970 en 1965, zijn later samengegaan.



Zorg De werkvloer verbindt

Joyce Sadar, Samantha Adriaan en Ramon de Man werken alle drie in een verzorgingshuis. Joyce is een verzorgingshuis in Den Haag. Samantha en Ramon werken in een Rotterdamse verzorgingshuis. Beide verzorgingshuizen staan in een multiculturele wijk waarin de bewoners ook een afspiegeling vormen. In hun werkzaamheden proberen de verpleegkundigen rekening te houden met de verschillende

achtergronden van de bewoners. Deze 'cultuursensitieve zorg' betekent dat rekening wordt gehouden met de culturele achtergrond van de bewoners als het gaat om eten, taal, muziek, religie. Voor Joyce, Samantha en Ramon is dit vanzelfsprekend. Ze willen de beste zorg leveren aan de bewoners en dat doen zij door rekening te houden met hun wensen en behoeften.



"KIJK WIJ KOMEN HIER

MET ÉÉN DOEL EN

DAT IS DE MENSEN

VERZORGEN. DAN MAAKT

HET GEWOON NIET UIT

WAT VOOR ACHTERGROND

JE HEBT. WIJ ZIJN HIER

VOOR DE MENSEN."

Sahida ('Joyce') Sadar

We hebben echt alles

Het woonzorgcentrum Jonker Frans, een locatie van zorginstelling Florence, ligt aan het groene Newtonplein in de Haagse wijk Valkenboskwartier. Het Valkenboskwartier heeft verschillende gezichten; de buurt ligt tegen de goede buurten van Den Haag aan – maakt daar deels deel van uit – maar kent ook stukjes die door achterstanden worden gekenmerkt. De meerderheid van de Hagenaars die in deze buurt woont, heeft een migrantenachtergrond; relatief veel van hen hebben Surinaamse familie wortels. Ook de arbeidsmigranten uit Oost-Europa tref je er aan; zo vond er deze zomer in een weekend een Poolse familie dag plaats. De bewoners van Jonker Frans zitten dan buiten voor de

deur eerste rang met uitzicht op alle activiteiten. Normaal kijken ze uit op de speeltoestellen voor de kinderen in de buurt, op deze Poolse zondagmiddag op de gezinnen van de arbeidsmigranten en hun rokende etenskraampjes.

Sahida ('Joyce') Sadar is 57 jaar, geboren in Paramaribo, en werkt inmiddels een aantal jaren als vaste kracht in Jonker Frans. Ze is in 1972 naar Nederland gekomen vanwege de naderende onafhankelijkheid van Suriname (1975). Sinds 2006 werkt ze in de zorg, daarvoor als schoonmaakster en werknemer in een supermarkt. Jarenlang heeft ze ook de zorg voor haar ouders, zoon en zwager op zich genomen. Nadat ze waren overleden, besloot Joycel een baan in de zorg te zoeken. Ze zegt dat ze mensen moet hebben om voor te zorgen: "Voor iemand zorgen past bij mij. Ik moet dit gewoon doen, ik word hier heel erg blij van."

De meeste bewoners van Jonker Frans komen uit Den Haag. De etnische achtergrond van de bewoners is heel verschillend. In de woorden van Joycel: "We hebben van alles. We hebben Chinezen, Hindoestanen, moslims, Nederlanders, gewoon echt van alles zit hier." Voor het personeel van Jonker Frans geldt ook weer "we hebben hier van alles". De opsomming is hier zelfs nog langer: "We hebben Chinezen, Nederlanders, moslims, Hindoes, Afrikanen, Turken, Marokkanen, we hebben echt alles, echt alles."

De dagelijkse werkzaamheden van Joycel bestaan uit het wassen en aankleden van de bewoners en vervolgens ervoor zorgen dat de bewoners hun eten krijgen. Na het eten doet Joycel allerlei activiteiten met de ouderen. Deze activiteiten variëren van bingoën creamiddagen tot zangochten. Onderlinge conflicten tussen bewoners doen zich wel eens voor. Deze gaan niet over etnische verschillen, maar over alledaagse kwesties zoals de vraag wiens kinderen de afgelopen week op bezoek zijn geweest. De diversiteit van de bewoners zorgt ervoor dat allerlei feestdagen in ere worden gehouden (Joycel: "Alles wordt gevierd"). Zo wordt niet alleen Oud en Nieuw gevierd, maar ook het Chinese nieuwjaar. Het Sukle feest voor de moslimbewoners en het Lichtjesfeest voor de Hindoestaanse ouderen worden ook niet



overgeslagen en samen gevierd. Tijdens deze feesten vierten veelal ook de andere bewoners deze feestdagen mee, evenals familieleden van de bewoners en soms ook buurtbewoners.

Werkdruk is wél een probleem

Joyce zegt weinig groepsvorming te zien binnen de diverse populatie van het verzorgingshuis. Het is niet zo dat bewoners samenklitten met een groep waar ze eenzelfde etnische achtergrond mee delen. Waar er sprake is van groepsvorming heeft dat vooral te maken met anciënniteit: ouderen die er al langer wonen zoeken elkaar op en bewoners die worden dan wat buiten-ge sloten. Net als elders in verzorgingshuizen in het land neemt de zorgzwaarte toe van de bewoners in Jonker Frans, evenals hun leeftijd.

Een deel van hen kampt met dementie en woont op een aparte 'PG'-afdeling. Dat is de Psychogeriatrische Afdeling. Op deze afdeling is Joyce de meeste tijd werkzaam. Ze heeft een contract voor twee dagen in de week, maar maakt soms volle werkweken, die ze maar deels kan compenseren.

Joyce ziet verschillen tussen groepen en probeert

daar professioneel op in te spelen. Zo willen bewoners met een moslimachtergrond niet alleen maaltijden die halal zijn, maar willen vaak ook net anders gewassen en aangekleed worden. "Dan heb je moslims, die hebben een voorkeur voor het goed wassen van de onderkant als ze naar de wc zijn geweest. Niet met toilet-papier, ook met water. Ook bij de Chinezen, de meeste

Chinezen willen het ook, ook het onderkantje goed wassen, uitspoelen, om het zo te zeggen." Goede zorg in een superdiverse context, lijkt Joyce aan te geven, zit in het oog hebben voor en tegemoetkomen aan dit soort kleine, maar voor de cliënt gewichtige zaken.

Joyce lijkt de diversiteit in haar werksetting als iets vanzelfsprekend te beschouwen. De diversiteit van de bewonerspopulatie is niet zozeer een probleem, benadrukt ze, maar de

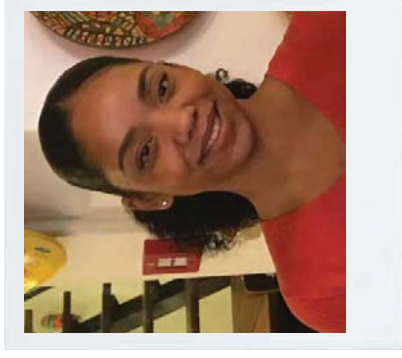
toegenomen werkdruk. Vroeger was er meer tijd om mensen individueel meer aandacht te geven, nu is het rennen en vliegen. Bovendien: bewoners waren vroeger ook meer zelfstandig en ging je nog wel eens een boodschap met ze doen, maar dat kunnen de meeste bewoners niet meer.

"GOEDE ZORG IN EEN SUPERDIVERSE CONTEXT, LIJKT JOYCE AAN TE GEVEN, ZIT IN HET OOG HEBBEN VOOR KLEINE, MAAR VOOR DE CLIËNT GEWICHTIGE ZAKEN."



SAMANTHA ADRIA AO EN RAMON DE MAN ZIJN BEIDEN WERKZAAM IN DE LEEUEWENHOEK IN DE ROTTERDAMSE WIJK HET OUDE WESTEN, EEN MULTICULTURELE STADSWIJK IN HET CENTRUM VAN DE STAD. IN HET VERZORGINGSHUIS WONEN VOORAL BEWONERS MET EEN SURINAAMSE, ANTILLIAANSE EN KAAPVERDIAANSE ACHTERGROND.

De Leeuwenhoek was ooit bij de start in 1978 een bejaardenhuis (zo heette dat toen) voor ouderen uit de wijk zelf, nu komen ze meer en meer van buiten. Ook in De Leeuwenhoek is de zorgzwaarte van de bewoners de laatste jaren toegenomen. Zo lang mogelijk thuis wonen, is al lange tijd het leidende principe in de ouderenzorg. In verzorgingshuizen is dan ook slechts plaats voor 'echte' zorgbehoeftigen. Het verzorgingshuis ligt aan de West-Kruiskade, een drukke winkelstraat die het afgelopen decennium is uitgegroeid tot een van de hippe nieuwe parels van de Maasstad. Bewoners van De



Leeuwenhoek zitten graag, als het weer het toestaat en als ze nog lief en redevijk ter been zijn, op de banken buiten voor het verzorgingshuis. Daar hebben ze uitzicht op de Surinaamse en Chinese toko's, de schaaftjerverkoper in de zomer, de tram die zich rinkelend een weg baant door het verkeer, de cruisende autobestuurders, voorbijgangers en fietsers. Een oude dag kan blijikbaar ook aan een drukke winkelstraat worden doorgebracht. Maar de locatie lijkt aan een groeiend aantal bewoners steeds minder besteed door hun zorgzwaarte. De Leeuwenhoek telt een toenemend aantal bewoners die op hun afdeling blijven.

Samantha Adriaao is geboren op de Nederlandse Antillen en werkt in het verzorgingshuis als woon- en activiteitenbegeleider, ooit is ze er als stagiaire begonnen. Ramon de Man werkt er nu een jaar of vijf. Eerder werkte hij in de scheepsbouw en in de beveiliging, maar hij had altijd het gevoel dat hij wat miste. Tot zijn nicht hem attendeerde op een open dag binnen de psychiatrische zorg. Dat bleek een eyeopener en hij besloot een opleiding te volgen



voor psychiatisch verpleegkundige. Die bracht hem naar De Leeuwenhoek. Samantha en Ramon vertellen dat De Leeuwenhoek vooral Rotterdamers met een Antilliaanse, Kaapverdiase, Hindoestaanse, Chinese en Surinaamse migratieachtergrond telt, maar nauwelijks Turkse of Marokkaanse. Een groep Turkse ouderen mannen maakt overdag wel gebruik van De Leeuwenhoek als ontmoetingsplek.

Nuchter en gezellig divers

Ook Samantha en Ramon ervaren dagelijks in hun werkzaamheden de gevolgen van de bezuinigingen in de zorg. Zo geeft Samantha aan dat er daardoor sprake is van onderbezetting waardoor ze ook mee moet helpen in de zorg en er voor activiteiten en extra aandacht minder tijd overblijft. Ramon is "meer van de medicatie". 's Ochtends wast hij de bewoners, geeft medicijnen, meet de bloeddruk op, helpt met eten en probeert waar mogelijk ook leuke dingen te doen met de bewoners.

Over de diverse bewoners-

samenstelling van De

Leeuwenhoek zijn beiden

nuchter. De zorgvraag –

wat betreft rituelen rondom

wassen, eten en aankleden – verschilt per etnische groep en daar wordt in het werk simpelweg rekening

mee gehouden. Ze weten precies wat de bewoners

willen. De wensen worden meestal verteld door

familie-leden als de ouderen worden opgenomen.

Ook het personeel van De Leeuwenhoek is divers qua

samenstelling. Het voordeel hiervan is dat sommige

personeelsleden in de moedertaal van de cliënten

kunnen praten. Dat is van grote waarde, volgens

Samantha, als bewoners verdrietig zijn en zich

willen uiten.

Samantha en Ramon nemen geen specifieke

groepsvorming waar naar etnische achtergrond in De

Leeuwenhoek. Ze zien wel vaste groepjes in de grote

ontspanningsruimte beneden, maar dan gaat het om

vriendengroepjes. Deze zouden vaak een "gemixte"

samenstelling hebben. Zouden jullie hier zelf graag

ouder willen worden, vragen we. Ja en nee is het antwoord. Ja, omdat ze de superdiverse Leeuwenhoek met het oer-Hollandse woord "gezellig" typeren. Het is een warm en gezellig huis. Nee, omdat ze vinden dat er een tekort aan personeel is, waardoor ze niet toekomen aan "de aandacht die mensen echt nodig hebben". Dat tekort aan personeel is niet iets van de laatste twee jaar. Ze weten niet beter dat er altijd sprake is van onderbezetting.

Met liefde

Zowel Samantha als Ramon wonen in Schiedam, allebei naar eigen zeggen in een buurt met veel Rotterdamers met een Turkse en Marokkaanse nationaliteit en Poolse arbeidsmigranten. Ze zeggen "geen last van die mensen" te hebben. "Ze zijn hartstikke aardig" en ze

begroeten elkaar in het

trappenhuis en soms is er

in het weekend een buurt-

feestje waar ze elkaar treffen,

maar hun buurtcontacten

hebben niet de intensiteit

van de contacten op de

werkvloer in De Leeuwen-

hoek. Die superdiverse

omgeving zeggen ze beiden

als "een verrijking" te zien.

De werkvloer brengt mensen

met uiteenlopende achter-

gronden bij elkaar. "Je leert

elkaar hier kennen: cultuur, eetgewoonten, feesten,

echt een verrijking." Het feit dat er groepen met

verschillende migratieachtergronden in De

Leeuwenhoek wonen is voor hen geen issue.

Natuurlijk, je moet stevig in je schoenen staan,

dat is vanzelfsprekend. Voor de rest moet je gewoon

je werk met liefde doen, wie je ook voor je neus hebt.

Het belangrijkste: "Je moet alle mensen gewoon

behandelen zoals je zelf behandeld zou willen

worden."

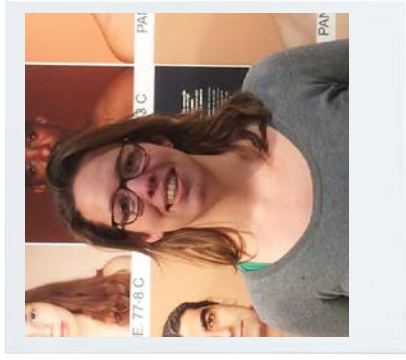


Cultuur De Wow- factor

Sandra Harmsen werkt bij de afdeling educatie van het Museum. Hoewel het Haagse onderwijs-museum tegen de expatwijken van Den Haag ligt, bezoeken nagenoeg alle Haagse school- klassen het museum. Merry de Grijze en Moos Ouwendijk zijn floor managers van Theater Zuidplein in Rotterdam-Zuid. Ooit kende deze

schouwborg eenzelfde programmering als die van de Stadsschouwburg in Amsterdam en de Koninklijke schouwburg in Den Haag, nu wordt er in het bijzonder geprogrammeerd voor de bewoners van het multiculturele Rotterdam-Zuid.





Sandra Harmsen (28 jaar) volgde eerst de lerarenopleiding in Amsterdam, later studeerde ze geografie in Utrecht met als master Geocommunicatie. Aardrijkskunde is haar passie en vooral het lesgeven daarin ("want dat past gewoon bij mij"). Ze woont in het Haagse stadsdeel Escamp en combineert een baan als educator bij het Museon met werk voor de Haagse organisatie CoCreatives. Voor deze organisatie organiseerde ze in Escamp vorig jaar het Kinderrechtenfestival. Ze werkt nu zo'n drie jaar bij het Museon en ziet heel schoolgaand Den Haag langs komen. Ze stelt vast dat etnisch homogene klassen niet meer bestaan, noch in achterstandswijken, noch in de rijkere wijken. De gemixte klas is de norm geworden in het superdiverse Den Haag. "Ik zie niet zo veel homogene groepen."

Ze ziet wel grote verschillen, en ze doet dan niet op verschillen gerelateerd aan etniciteit of kleur, maar

op sociaaleconomische verschillen. Op de middelbare scholen waar ze eerder les gaf, is ze bewust geworden wat achterstanden kunnen betekenen. "Dan ga je het leerlingvolgsysteem magister in en dan zie dat er bij veel kinderen thuis toch wel dingen spelen waardoor ze misschien niet optimaal kunnen presteren." Ze signaleert in het

Museon regelmatig kinderen met taalachterstand en probeert daarop in te spelen met visuele vormen van communicatie. En ze probeert de kinderen te bereiken door in te spelen op hun beleavingswereld. Ze vertelt hoe ze geniet van hun feedback als ze haar trots vertellen over de rivieren en bergen van het land van hun ouders. "Bent u echt in Marokko geweest? Maar juf in Turkije hebben we..." Ze heeft een zwak voor de nog onbevangen nieuwsgierige kinderen uit groep 5 en 6 en vooral voor de kinderen met de Wow!-factor: kinderen die buiten schoolverband nooit een museum bezoeken en diep onder de indruk zijn van wat ze in het Museon te zien krijgen ("Wow!").

"WIL JE DE DREMPEL

SLECHTEN, DAN MOET

JE ZE SOMS ECHT

OPHALEN EN HET

MUSEUM INTREKKEN."

het land van hun ouders. "Bent u echt in Marokko geweest? Maar juf in Turkije hebben we..." Ze heeft een zwak voor de nog onbevangen nieuwsgierige kinderen uit groep 5 en 6 en vooral voor de kinderen met de Wow!-factor: kinderen die buiten schoolverband nooit een museum bezoeken en diep onder de indruk zijn van wat ze in het Museon te zien krijgen ("Wow!").

Ze vertelt dat ze van huis uit een houding heeft meegekregen om iets niet snel raar of vies te vinden. Haar vader was een bereisd iemand. Ze is opgegroeid met verhalen over andere landen. Haar vader hield haar voor: je moet je overal aanpassen. Ze merkte tijdens haar studies dat ze dat kon. Ze liep een half jaar stage op een school in Paramaribo en ondervond hoe het was om 'anders' te zijn, maar leerde daar ook dat je met verschillende groepen (Creolen, marrons, Chinezen, Europeanen, Hindoestanen, Javanen et cetera) toch samen op een school kunt functioneren. Ook de studie Aardrijkskunde leerde haar niet te snel in wij-zij termen te denken en diversiteit te waarderen. "Dan ga je op veldwerk en dan zit je ergens in het Hoge Atlasgebirge thee te drinken met mensen die je niet kunt verstaan. En dan lukt het toch om met ze te communiceren als je je daarvoor opentelt."

Neem je tante mee!

Ze wijst er wel op dat je interesse in de ander niet kunt verliezen. "Kinderen voelen of je echt interesse in ze hebt." Ze vertelt over het Kinderrechtenfestival en dat het moeilijk was om buurtbewoners te bereiken om mee te doen. Ze breekt zich het hoofd over welke vormen van communicatie het beste ingezet kunnen worden om zoveel mogelijk vrijwilligers in de

toekomst te mobiliseren. Ook hier botste ze op de taaldrempel. Niet iedereen begrijpt en leest Nederlands. Ze vertelt dat ze een van haar tantes gevraagd had haar te helpen bij activiteiten van het festival. Haar tante was er die dag op een vanzelfsprekende wijze in geslaagd contact te leggen met buurtbewoners met een migrantenachtergrond. "Ze waren nieuwsgierig naar haar, waarom deed ze mee, deed ze het vrijwillig en wat is vrijwilligerswerk?"

Misschien is dat een verder te ontwikkelen interventie, brainstormen we met haar, neem je tante mee! Sandra ziet de financiële, culturele drempel die er voor veel gezinnen ligt om het Museon te bezoeken. Soms deelt het museum aan schoolklassen 'terugkom'-toegangsbewijzen uit voor bepaalde dagen. Ook was het museum op dagen dat docenten uit het basisonderwijs staakten toegankelijk voor 1 euro per persoon. Ze hoopt dat door dit soort acties ook andere families het museum bezoeken. Ze vertelt dat het Haags gemeentemuseum, dat naast het Museon ligt, soms met bussen bewoners uit hun wijken ophaalt. Dat begrijpt ze. Wil je de drempel slechten, dan moet je ze soms echt ophalen en 'het museum intrekken'.

MOOS OUWENDIJK EN MERRY DE GRIJZE ZIJN WERKZAAM BIJ THEATER ZUIDPLEIN IN ROTTERDAM-ZUID. EEN THEATER DAT DE LAATSTE TIJD NIET ALLEEN ALS EEN MAGNEET WERKT OP DE BEWONERS VAN ROTTERDAM-ZUID, MAAR OOK EEN REGIONAAL EN LANDELIJK PUBLIEK TREKT.

Moos Ouwendijk (55 jaar) geeft leiding aan de afdeling Horeca en Publiek, die uit een bonte verzameling van medewerkers bestaat. Het gaat om vaste krachten, uitstekende krachten, medewerkers die vanuit gemeentelijke programma's een re-integratietraject volgen, statushouders, stagelopende mbo-studenten én een omvangrijke groep vrijwilligers. We horen over vrijwilligers en medewerkers uit Bosnië, Curaçao, Eritrea, Somalië, Suriname en Turkije.

Meegroeit theater

Moos en Merry staan kort stil bij de geschiedenis van het theater. Het staat er al sinds 1954 en werd in de begintijd de 'Grote Schouwburg' genoemd. In die



dagen had het in de oorlog platgebombardeerde centrum van Rotterdam nog geen schouwburg en kwamen alle groten van de muziek- en theaterwereld naar Zuidplein. Anno 2018 gaan de grote publiek-trekkers naar de schouwburg in het centrum of naar het Nieuwe Luxor aan de voet van de Erasmusbrug. Theater Zuidplein is het volkstheater van Rotterdam-Zuid geworden. Het theater is neergegroeid met de veranderende bevolkingspopulatie van Zuid door opeenvolgende migratiestromen.

Aan het theater is sterk de naam van de in 2016 overleden directeur Dora Siebel verbonden.

Zijwist Theater Zuidplein tot bloei te brengen door het te verbinden met de bewoners van Zuid. Culturele verenigingen hebben in het theater hun programmering, je kunt er luisteren naar muziekvoorstellingen in de taal van het moederland, er zijn concerten voor een hip jong gemengd publiek en er worden eigen geëngageerde toneelproducties gemaakt. Het theater is een broedplaats van jong talent. Er wordt veel gewerkt met gast-programmeurs, veelal worden daarmee de Rotterdammers bereikt met een Surinaamse, Antilliaanse, Turkse of Marokkaanse achtergrond. Maar de laatste tijd ook wel andere groepen, zoals de Russische, Poolse en Afghaanse doelgroep, vertellen Moos en Merry.



De ogen en oren van het theater
De afdeling van Moos is verantwoordelijk voor de bar en het floormanagement: het verwelkomen van de gasten, de kaartverkoop, het scannen van de kaartjes, en de garderobe. Haar medewerkers zijn ook de ogen en oren in de zaal. Gaat alles goed, heeft iedereen het naar zijn zin? Moos Ouwendijk werkt al negen jaar in het theater; na een lange carrière in de horeca. Ze vertelt dat ze goed nadenkt over wie ze met wie laat samenwerken. Merry maakt de vrijwilligersroosters en zij de roosters voor de andere medewerkers. Ze probeert mensen die van elkaar verschillen, ook in opleidingsniveau en leeftijd, met elkaar te laten samenwerken. "Ik gooi niveaus door elkaar. Ik vind het heel

belangrijk dat mensen met verschillende denkniveaus afgewisseld worden, elkaar inspireren, elkaar triggeren, zo worden talenten ontwikkeld. Dat kan alleen maar als je het op die manier doet: de een motiveert de ander." Ze heeft een goed oog voor

individuele competenties en talenten en hoe medewerkers complementair aan elkaar kunnen zijn. De diversiteit van het personeel ziet ze als een kracht, juist ook waar het gaat om het scheppen van een gastvrije sfeer. Ze denkt dat de positiviteit en de dynamiek van een theater helpt om verschillende groepen met elkaar te laten samenwerken. Het theater vervult ook een maatschappelijke functie door plaats in te ruimen voor reïntegratietrajecten en het 'werken' maken van mensen. Ook zij is bezig – evenals de educator van het Haagse Museum – met nadenken over het verbeteren van de onderlinge communicatie. Ze heeft bijvoorbeeld een fotoboek gemaakt met visualiseringen van tafelschikkingen om met één beeld duidelijk te maken wat ze bedoelt. Jaarlijks staat ze elke keer weer opnieuw even stil, vertelt ze, bij het verbeteren van de communicatie. En elke keer vindt ze weer te verbeteren details.

Superdiverse cabaretiërs voor gemengd publiek

Haar collega Merry de Grize (51 jaar), afkomstig uit Bonaire, heeft ook eerder in de horeca gewerkt en is nu zo'n vijf jaar aan het theater verbonden. Ze vertelt over de publiekstrekkingen van Theater Zuidplein die

met gemak de grote zaal (ongeveer 600 stoelen) vol krijgen. De namen van de cabaretiërs *Sahbeddine Benchikhi* en *Fuad Hassen* vallen, de eerste is geboren in Casablanca, kwam als baby naar Nederland en groeide op onder de rook van Rotterdam, de tweede werd geboren in Asmara (Eritrea) en belandde als 5-jarige in Den Bosch. Ook *Nabil Aoulad Ayad* (geboren in Waalwijk, ouders afkomstig uit Marokko) en de in Turkije geboren actrice *Funda Müjde* worden genoemd. En natuurlijk *Ali B*, ouders van Marokkaanse afkomst, geboren in Zaandam, opgegroeid in Amsterdam en Almere, en de in Curaçao geboren *Jandino Asporaat*. Ze hebben allemaal een cabaret- of stand-up comedianten-achtergrond, hebben

“DE LACH VERBROEDERT.”

belangrijke cabaretprijzen gewonnen en zijn allemaal in meer of mindere mate bekend van televisie. Een aantal van hen zijn inmiddels bekende Nederlanders.

Jandino Asporaat is hier groot geworden, vertelt Merry de Grize, en ze memoreert dat toen Ali B er voor het eerst speelde, vooral Rotterdammers met een Marokkaanse achtergrond in de zaal zaten. Tegevoerd is dat een gemengd publiek. Hetzelfde gemengde publiek trof ze onlangs bij de theatervoorstelling van *Funda Müjde* aan – bekend van Goede Tijden, Slechte Tijden – die haar voorstelling met een liedje van André Hazes startte. Een actrice met een Turkse migratieachtergrond die een Amsterdamse smartlap van Hazes zingt tegenover een gemengd publiek in de zaal: dat is de superdiverse werkelijkheid van theater Zuidplein anno 2018.

Merry de Grize en Moos Ouwendijk laten ons de toneelzalen zien en de kantoorruimten backstage. Een van de wanden van het kantoor is helemaal gevuld met foto's van artiesten die er hebben opgetreden, waaronder veel cabaretiërs. Is er een relatie tussen superdiverse steden/samenlevingen en cabareterichtheid? Duidelijk is dat Hollanders niet gespaard worden in hun grappen – ze worden flink in de maling genomen, maar zelfspot is hen niet vreemd. Is humor een effectieve strategie om tegenstellingen te overbruggen? “De lach verbreedert”, zegt Merry.



Werk Je hebt ze nodig om Nederland te laten groeien

Ted Duijvestijn werkt in zijn tomatenkwekerij al decennialang met migranten. Voorheen werkte hij vooral met migranten uit Marokko en Turkije, maar inmiddels zijn arbeidsmigrantten uit Oost-Europa niet meer weg te denken uit zijn bedrijf. Niet alleen uit zijn bedrijf, hele sectoren in Nederland draaien op de inzet van migranten uit Europa en daarbuiten. De competitie om migranten is dan ook in verschillende landen

volop gaande. Dit geldt voor zowel migranten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (de hoogopgeleide kennismigrantten; expats), als aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het interview met Ted laat zien dat werkgevers mede daarom bezig zijn met de vraag hoe ze aantrekkelijk kunnen zijn voor migranten en hoe zij hen voor langere tijd aan hun bedrijf kunnen binden.¹

¹ Zie ook Volkskrant: 'Paradijs om Polen te verleiden' (juni 2018).

TED DUIJVESTIJN IS 53 JAAREN GEBOREN IN NAALDWIJK, HET WESTLAND, EN KOMT UIT EEN ECHTE TUINDERSFAMILIE. IN 1964 START ZIJN VADER EEN TOMATENKWEKERIJ IN HONSELERSDIJK.

Het bedrijf loopt goed, maar vanwege gezondheidsredenen kreeg zijn vader het advies zijn bedrijf te verkopen. Ted, op dat moment 23 jaar, en zijn drie broers, besluiten in 1988 het bedrijf van hun vader over te nemen met de ambitie het bedrijf verder te laten groeien. En met succes. In de afgelopen jaren is het bedrijf naar grotere locaties verhuisd en hebben de broers zich gespecialiseerd in tomaten in het hoogste smaaksegment. Daarnaast is het niet langer uitsluitend een tomatenkwekerij, maar is het bedrijf ook een verpakkingsbedrijf van tomaten geworden. Een van de nieuwste bedrijfsonderdelen is het energiebedrijf dat ze een aantal jaar geleden hebben opgericht, waarbij de plannen zijn dat zij energie gaan leveren aan de bebouwde omgeving in de buurt.

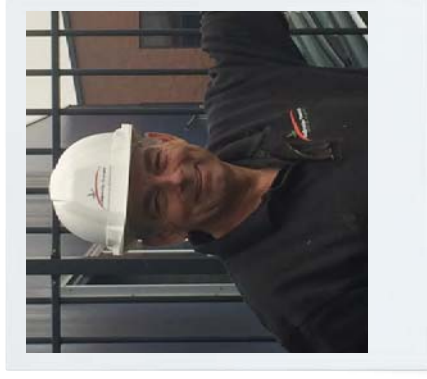
Van scholieren naar werken met Poolse werknemers

Ted houdt zich in het bedrijf voornamelijk met de HRM-kant bezig maar ook met de coaching van jonge werknemers en externe contacten. Het personeelsbestand is in de afgelopen jaren erg veranderd. Vroeger werkte Ted vooral met familieleden, scholieren en een paar vaste medewerkers. "De rest liep je zelf dicht." Inmiddels wordt al het flexibele werk verricht door uitzendkrachten. Het bedrijf heeft een heel divers personeelsbestand. Zowel qua achtergrond als aanstellingsvorm. De werknemers in vaste dienst zijn overwegend geboren in Nederland, gevolgd door een aantal Poolse arbeidskrachten en een medewerker die afkomstig is uit Suriname. De flexibele arbeidskrachten zijn overwegend afkomstig uit Polen.

Het voordeel volgens Ted van het werken met Poolse werknemers is dat de cultuur dicht bij de Neder-

landse ligt. "Ze zijn vaak katholiek en daarbij komen ze ook vaak uit de agrarische tak." Een van de voorwaarden die Ted aan zijn personeel stelt, is dat zij in het Nederlands of in het Engels kunnen communiceren. Dit is niet alleen van belang voor het werk, maar ook in sociaal opzicht, merkt Ted op.

In 2007, na het openstellen van de grenzen en de arbeidsmarkt voor mensen uit Polen, kreeg Ted zijn eerste Poolse werknemers in dienst. Daarvoor werkte hij al met een aantal Poolse zzp'ers. De Poolse arbeidskrachten worden veelal gerekruteerd via uitzendbureaus. Voor het bedrijf is de openstelling van de grenzen met Polen heel belangrijk geweest om het werk te kunnen verrichten in zijn bedrijf, zowel in de kas als in de verpakking. Zonder de openstelling van de grenzen met Polen en later Roemenië en Bulgarije had zijn bedrijf niet in dezelfde mate kunnen groeien in de afgelopen jaren, aldus Ted. De helft van zijn Poolse werknemers is in de afgelopen jaren na verloop van tijd teruggekeerd. Anderen hebben ervoor gekozen om een bestaan in Nederland op te bouwen, bijvoorbeeld omdat ze kinderen hebben gekregen en de kinderen inmiddels hier naar school gaan.



Meer hiërarchie en een betere beloning

Een van de veranderingen die het bedrijf heeft ondergaan de laatste jaren, is een verandering van de bedrijfscultuur. Het bedrijf was van oudsher een informeel familiebedrijf, zonder veel hiërarchie. Dit leverde op een gegeven

moment problemen op,

omdat de werknemers

behoefte kregen aan meer structuur en duidelijkheid.

Het gevolg was dat onderling

bazen in de groep werden bepaald, hetgeen tot

conflicten leidde. Onder

begeleiding van een aantal

deskundigen is er meer

structuur en hiërarchie in de

bedrijfsvoering gekomen.

Volgens Ted is deze

verandering een voorbeeld

van culturele verschillen, maar ook simpelweg de

behoefte aan meer structuur en duidelijkheid.

Inmiddels is de economie weer zo aangetrokken dat

Ted moeite heeft met het invullen van de vacatures.

Om werknemers aan zich te binden, heeft hij

afspraken met uitzendbureaus gemaakt dat de

werknemers een betere beloning krijgen. Daarnaast

overweegt hij weer mensen zelf in dienst te nemen,

om zo een aantal medewerkers langer aan het bedrijf

te binden en ze een beter salaris te kunnen bieden.

Statushouders zijn de toekomst

Vanwege het 'gruwelijke personeelstekort' is Ted dan ook erg blij met de komst van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt, waaronder de statushouders. Onlangs heeft hij via de gemeente bezoek gehad van vijftien statushouders. Zij kwamen

kijken wat voor bedrijf het is

en wat de mogelijkheden

binnen het bedrijf voor hen

zijn. Ted was erg enthousiast

over dit bezoek. Volgens Ted

zijn statushouders voor de

toekomst een belangrijke

doelgroep. Omdat ze willen

integreren, aldus Ted. "Ze

willen een nieuw bestaan

opbouwen, zijn hoogopgeleid

en erg gemotiveerd." De

komst van statushouders is

volgens Ted niet alleen

economisch, maar ook sociaal en maatschappelijk

een enorme kans. "We zijn daar toch met Nederland

ook groot mee geworden. Dat is de kracht van de stad

in Rotterdam, Amsterdam: de multiculturele

samenleving. Je hebt de mensen gewoon nodig om

Nederland te laten groeien. Alle kennis heb je, maar

dat moet je wel de ruimte geven en vertrouwen."

"ZE WILLEN EEN

NIEUW BESTAAN

OPBOUWEN, ZIJN

HOOGOPGELEID

EN ERG

GEMOTIVEERD."

Richard de Boer en Achraf Saddouki

De schoenenwinkel Richard's Shoes van Richard de Boer is sinds 1987 gevestigd aan de West-Kruiskade in de Rotterdamse wijk het Oude Westen. Ondernemer Richard overziet ruim drie decennia de periode van 'het wilde westen',

de tijd dat druggerelateerde criminaliteit

opzichtig aanwezig was, de toestroom van

Surinamers, het vervolgens steeds diverser

worden van de 'kroeskade' en de spectaculaire

opknopbeurt en waardering van de laatste jaren.

Richard is in de eerste plaats ondernemer, maar

heeft daarnaast oog voor maatschappelijke

vraagstukken. Als voorzitter van de Bedrijfs-

InvesteringsZone (BIZ) West-Kruiskade trekt

hij dagelijks op met ondernemers met

uiteenlopende migratieachtergronden.

Bling bling en blurring

'Namens alle ondernemers van de West-Kruiskade

wensen wij u een fijne Ramadan' stond er de

afgelopen mei- en juni-maand in vele talen op

het Tiendplein, het hart van de West-Kruiskade.

De boodschap is niet alleen te begrijpen als een

vriendelijk gebaar naar klanten en omwonenden,

maar ook als een verstandige ondernemersstrategie.

Tijdens de vastenmaand eten mensen later op de

avond en dan is het fijn als cafés en restaurants op

het Tiendplein open zijn. In deze periode steekt

men zich graag in nieuwe

feestkleding – en kleding-

winkels zijn er genoeg aan de

Kruiskade. In de persoon van

Richard komen zakelijkheid

en maatschappelijk

engagement samen. Richard

heeft als ondernemer altijd

ingespeeld op de smaak van

zijn veranderende klandizie.

Met de komst van

Surinamers, Antillianen en

Kaapverdianen kwam er een

assortiment met een hoge

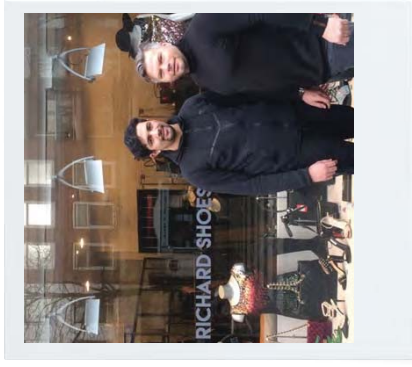
blingbling-factor. "Ik ben een

hoop dure merken gaan verkopen, Dolce & Gabanna,

Guessschoenen, dat soort merken." Daarna kwam er

de toestroom van klanten "uit de moslimlanden zeg

maar". De laatste tijd signaleert hij - nu de West-



Kruiskade opgeknapt is - meer blanke mensen met gezinnetjes "die vroeger écht niet te vinden waren

hier". Sinds kort heeft hij ook een koffiehoeek *Richards*

café én een barbershop in zijn winkel, want de laatste

trends in de retail zijn beleving en *blurring*. 'Blurring'

zou je met vervaging kunnen vertalen. Aan

traditionele vormen van kleinschalige detailhandel

en dienstverlening worden nieuwe toegevoegd: én

schoenenwinkel én barbershop én mode én

koffietentje.

Respect is de taal van de straat

In het geval van Richard zou

je ook nog én welzijnswerker

kunnen toevoegen. Hij is

voor een aantal uren in dienst

bij welzijnsorganisatie Wmo

Radar in het kader van het

stageplaatsenproject Werk

op de Kade. Hij heeft in die

functie tientallen stage-

plaatsen voor jongeren bij

collega-ondernemers op de

West-Kruiskade geregeld en

werkt samen met scholen als Zadkine, Albeda

College, Hogeschool Rotterdam, vakschool LMC en

opleidingsbedrijven. Richard, zelf opgegroeid in de

Haagse Schilderswijk, spreekt de taal van de straat en



weet de jongeren uit het Oude Westen te raken. Volgens hem krijgen ze bij werkgevers te weinig kansen "omdat ze de verkeerde achternaam hebben of de verkeerde nationaliteit. We zien ze als kut-Marokkanen en hangjongeren. Als je geen respect geeft, dan krijg je niks terug. Die jongens zijn gevoelig. "Tuurlijk zit er talent onder die jongens! Dat moet je stimuleren, ze hebben een duwtje in de rug nodig. Ik heb hier jongens in de zaak die de hele stad zijn afgelopen voor een stageplek. Tegen jongens die bij mij stage hebben gelopen zeg ik, zet mij maar op je sollicitatiebrief als referentie. Ik merk dat dat helpt. Ik word gebeld, ik doe een goed woordje voor ze."

Een ander voorbeeld van zijn maatschappelijke betrokkenheid is zijn rol bij de thaloboksschool Oude Westen. Richard, zelf een fervent sporter, is een van de vrienden van Stichting vrienden van de thaloboksschool. De stichting ondersteunt de boksschool zowel financieel als met allerlei praktische hand- en spandiensten. De boksschool vervult in de wijk voor veel jongeren een belangrijke sociaal-maatschappelijke functie; het is ook een plek waar in het weekend allerlei 'galatjes' plaatsvinden. De charismatische Khalid Chennouf, van Marokkaanse komaf en oud-wereldkampioen karate en thaloboksen, traint daar de jongens én meisjes uit de wijk.

Meer dan zomaar een stage

In de winkel ontmoeten we Achraf Saddouki. Hij is 24 jaar en heeft vroeger in het Oude Westen gewoond. Zijn oma woont er nog steeds, vertelt hij. Hij studeert momenteel rechten op Hogeschool Inholland en woont nu op Zuid. Hij helpt Richard regelmatig vrijwillig in de winkel. Hij was negentien toen hij met een stage moest stoppen bij een ondernemer omdat er iets zou zijn gestolen uit een magazijn. Hij werd er als student met een Marokkaanse migratie-achtergrond direct op aangekeken. "Toen was het echt 'je bent een Marokkaan, je hebt het gestolen'". Een vernederende, frustrerende ervaring. Uiteindelijk kon hij bij Richard zijn stage vervolgen. Hij werd serieus genomen, kreeg snel verantwoording en heeft naar eigen zeggen veel

geleerd. Hij verandert van een bedeesde jongen in iemand die met klanten contact durft te maken en een volle zaal durft toe te spreken. De ontmoeting met Richard was een belangrijk moment in zijn biografie geweest. Achraf is net klaar met de examenweek van opleiding Rechten. Hij vertelt trots dat hij zijn propedeuse in één keer heeft gehaald en denkt dat dit alles niet gelukt was zonder de positieve stimulans van Richard: "Hij is mijn vader geworden, zeg maar."

Mediabubbel blussen

Niet alleen is het stageproject illustratief voor de ondernemers van de Kruiskade, maar ook de wijze waarop onlangs een geschil opgelost is dat in de media dreigde te ontploffen. Op het Tiendplein, waar de Ramadandeelnemers deze lente gegroet werden, was er ophef over een restauranthouder die zijn horecavergunning niet gebruikte: hij schonk geen alcohol. Maar de ondernemer in kwestie had onder die voorwaarde zijn onderneming mogen starten.

Ook de ondernemers van de Kruiskade, verenigt in de BIZ, wilden op zijn plek graag een restaurant dat alcohol schonk, want na het sluiten van veel foute horeca "was het wel heel braaf

geworden op de Kruiskade". Ze wezen hem op gemaakte afspraken en in media werd vervolgens naar buiten gebracht dat "moslims gedwongen werden alcohol te schenken." "Voordat dit conflict verder uitgespeeld werd door verschillende politieke partijen, trok de BIZ de angel eruit. Ze kenden de betrokken ondernemer. Zijn restaurant was populair. Zijn formule werkte: geen alcohol en aandacht voor gezinnen. Dus hij kreeg hun zegen mee. Richard: "Wij hebben gezegd als het goed gaat, gaan we je niet de nek omdraaien."

"HIJ IS MIJN

VADER GEWORDEN,

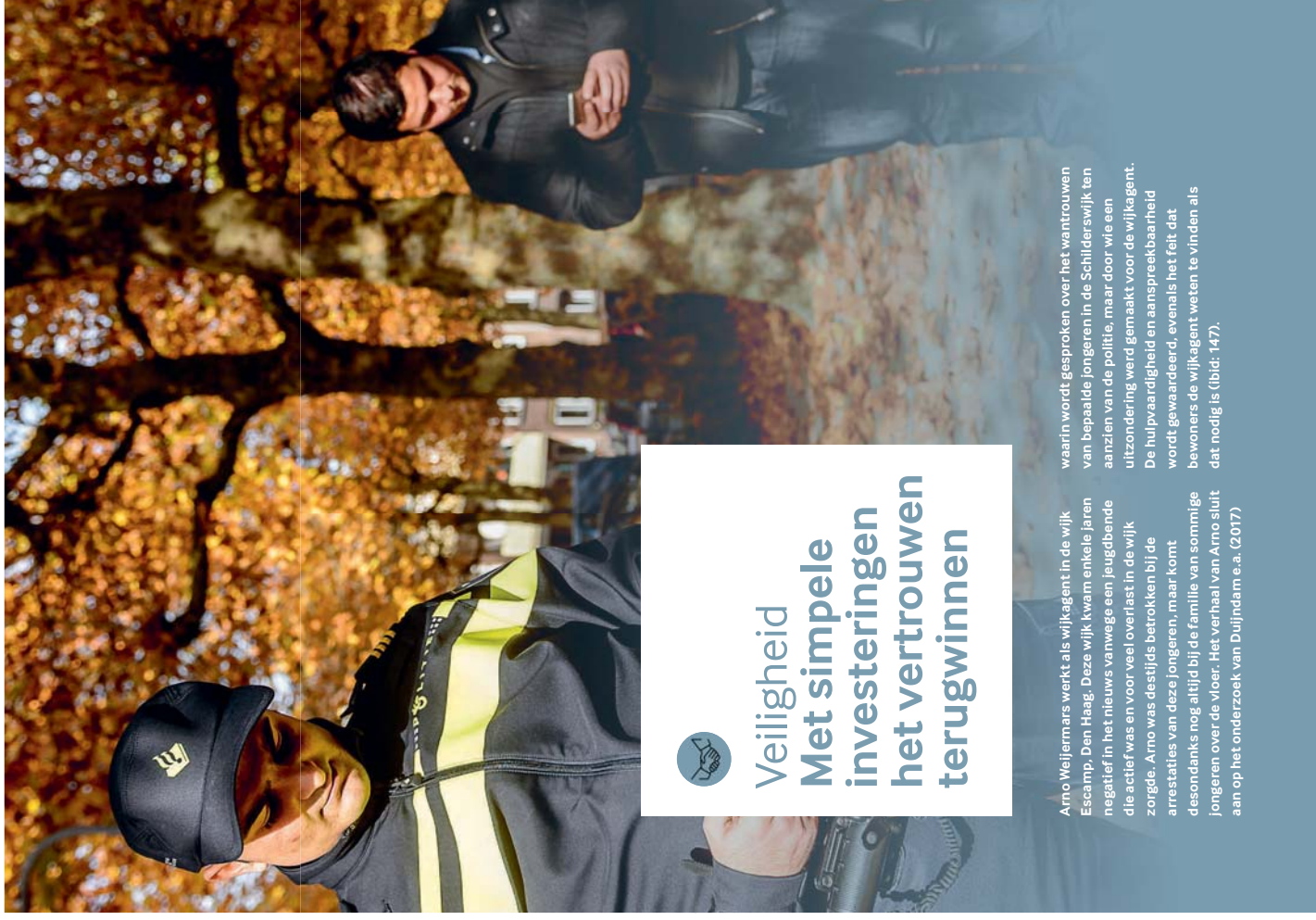
ZEG MAAR."



Veiligheid Met simpele investeringen het vertrouwen terugwinnen

Arno Weijermars werkt als wijkagent in de wijk Escamp. Den Haag. Deze wijk kwam enkele jaren negatief in het nieuws vanwege een jeugdbende die actief was en voor veel overlast in de wijk zorgde. Arno was destijds betrokken bij de arrestaties van deze jongeren, maar komt desondanks nog altijd bij de familie van sommige jongeren over de vloer. Het verhaal van Arno sluit aan op het onderzoek van Duijndam e.a. (2017)

waarin wordt gesproken over het wantrouwen van bepaalde jongeren in de Schilderswijk ten aanzien van de politie, maar door wie een uitzondering werd gemaakt voor de wijkagent. De hulpvaardigheid en aanspreekbaarheid wordt gewaardeerd, evenals het feit dat bewoners de wijkagent weten te vinden als dat nodig is (ibid: 147).





**“ALS IK ZEG DAT IK TROTS BEN OP MIJN
WIJK, ZEG IK DAT NIET OM EEN
VERKOOPPRAAJTJE TE HOUDEN. IK GA
OOK MET PLEZIER NAAR MIJN WIJK,
ANDERS WAS IK WEL NAAR EEN
ANDERE WIJK GEGAAN. IK BEN VAAK
ZAT GEVRAAGD OF EEN ANDERE WIJK
MIJ WAT LIJKT. MAAR DAT LIJKT MIJ
HELLEMAAL NIKS, WANT IK HEB EEN
PRACHTIGE WIJK. ALS JE EEN
GEWELDIGE VROUW HEBT, GA JE OOK
NIET SCHEIDEN ZEG IK ALTJD.”**

Arno is geboren in de Achterhoek en is op zijn 27^{ste} wijkagent geworden. Inmiddels is hij al ruim tien jaar wijkagent in Vrederust, een superdiverse wijk in Escamp. Den Haag. Zijn wijk is twee kilometer lang en vijfhonderd meter breed.

Verwijdering in de wijk

De grootste verandering die Arno de laatste jaren heeft ervaren, is de polarisatie in de wijk. Die polarisatie bestaat onder andere tussen de allochtone bewoners in de wijk en bewoners vanoudsher die hun wijk hebben zien veranderen van “rijke” ambtenarenwijk in een krachtwijk. Maar meer in het algemeen is er in de wijk minder onderling contact. In plaats daarvan wordt er veel meer over groepen gesproken in plaats van met elkaar. Zoals hij zelf aangeeft: “Er is vaak de wil om het conflict op te lossen niet meer, omdat je toch niet tot elkaar komt, omdat je eigenlijk alleen maar van elkaar verwijderd bent.”

Arno merkt dit ook in de wijze waarop bijvoorbeeld statushouders worden opgevangen in de wijk. De huisvesting van een aantal statushouders zorgde vooral in de beginfase voor veel ongenoegen onder de bewoners. Dit nog voor de eerste statushouder überhaupt zijn intrek had genomen. Een ander probleem waarmee Arno te maken heeft, is dat - als gevolg van de crisis - lang niet in de wijk is geïnvesteerd. Hierdoor ontbreekt een aantal voorzieningen in de wijk. “Het lijkt wel of Vrederust altijd achteraan in de rij staat van de wijken in Den Haag”, aldus Arno. Dit gevoel wordt mede versterkt door de toename van mensen met psychische en verslavingsproblemen.

Arno zou graag een buurtregisseur met mandaat willen hebben in de wijk. Dit zou als groot voordeel hebben, dat - op het moment dat hij constateert dat er bijvoorbeeld voor de jeugd een prullenbak bij een bankje moet komen, dit snel gerealiseerd kan worden. Nu duurt dit allemaal te lang, waardoor de jongeren het gevoel hebben dat zij iets heel simpels vragen, maar dat het hem niet lukt om dat op korte termijn te realiseren. Door investeringen in de openbare ruimte kan je, aldus Arno, de mensen die je kwijt bent geraakt de afgelopen jaren weer actief betrokken krijgen. De bezuinigingen hebben in de wijk hun sporen nagelaten.

Altijd aanwezig

Tegelijkertijd noemt Arno ook veel positieve ontwikkelingen. Hij geeft aan dat hij en zijn collega ervoor hebben gekozen om “te investeren in vrede-stijd”. Dit betekent dat elke instelling, moskee en school hen iedere week ziet. Zo zijn ze bijvoorbeeld wekelijks op de schoolpleinen aanwezig. “Op die manier ben

je zichtbaar, aanwezig en laagdrempelig benaderbaar. Hiermee kan je de afstand kleiner maken en zaken bespreekbaar maken.” Hij vertelt hoe hij door zijn wekelijkse bezoeken aan de moskee anders wordt bejegend. In het begin was er een gevoelsmatige afstand. Dit is door de tijd heen verdwenen en inmiddels wordt hij regelmatig over van alles in

vertrouwen genomen en leeft ook het gevoel dat je samen verantwoordelijk bent voor de wijk.

Arno is altijd in zijn wijk te vinden. Altijd zichtbaar aanwezig en altijd op de fiets. Zo hoopt hij te werken aan de verbinding in de wijk. En het is niet alleen zichtbaar zijn, maar ook in gesprek zijn en blijven met de bewoners. In 2014 kwam de wijk landelijk in het nieuws omdat er een criminele jeugdbende werd opgerold. Arno heeft nog altijd contact met de families van deze jongeren, op een familie na. Dit komt -naar eigen zeggen - omdat hij altijd eerlijk en transparant probeert te zijn in zijn werk. Hij werkt vanuit het principe dat hij belooft op het moment dat er beloond kan worden, maar ook straft wanneer

dat nodig is. “Zeg wat je doet, doe wat je zegt en wees transparant.” De samenwerking met verschillende partijen in de wijk is hierbij van groot belang. Dit zorgt ervoor dat op het moment dat een jongere in de wijk voor problemen zorgt, niet alleen de wijkagent hiervan op de hoogte is, maar bijvoorbeeld ook de jongerenwerker.

Als tip voor andere professionals die werken in een superdiverse buurt geeft Arno dan ook mee dat samenwerking en communicatie het belangrijkste zijn. Hierdoor merkt hij vroegtijdig als er iemand aan het ontspreken is.

Tot slot merkt Arno op dat hij zijn werk met veel plezier doet – “kleine stapjes vooruit, dan wordt het alleen maar mooier” – en dat hij trots is op zijn wijk, en de kinderen in de wijk. “Daar zit de toekomst.”



Epiloog: werken in de wereld van de superdiverse stad

In de inleidende beschouwing wezen we op het toneelstuk *The Nation* van Eric de Vroedt. Het Nationale Theater in Den Haag maakte met de voorstelling *furor* en regisseur Eric de Vroedt won er de Toneelschrijfprijs 2018 mee. De jury schreef onder meer: "Alles waar je in de pers over leest, zit in deze caleidoscopische tekst verwerkt: radicaliserende jongeren, achterstandswijken, populisme, afbrokkelende traditionele partijen, 'eigen volk eerst', meer of minder (kut) Marokkanen', *gated communities*, de roep om meer blauw op straat, extreem marktdenken, doorgedreven medialisering." De Vroedt had zijn toneelstuk eerder een verslag van een samenleving op drift genoemd.

De Vroedt had zich laten inspireren door bewoners, ondernemers en in de Schilderswijk actieve professionals (onderwijzers, wijkagenten). Wij doen in deze publicatie verslag van gesprekken met professionals die in hun dagelijks werk te maken hebben met wat de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) de nieuwe verscheidenheid (2018) noemt, ofwel de toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland. Bij migratie wordt vaak gedacht aan grote aantallen migranten uit een klein aantal landen (Turkije, Marokko, Suriname), maar de realiteit is inmiddels dat er kleine aantallen uit een groot aantal landen naar Nederland komt. Deze verschuiving vergt een nieuw perspectief. Het perspectief zou nu meer gericht moeten zijn op de grotere diversiteit, dan op vaste groepen als gastarbeiders en postkoloniale migranten. Illustratief is het gegeven dat in Nederland 223 herkomstlanden vertegenwoordigd zijn. Ruim 22 procent van de bevolking in Nederland heeft een migratie-achtergrond. De diversiteit zal de komende decennia nog verder toenemen, ook bij een compleet stilstaan van de migratie. Dit is terug te voeren op het feit dat ook demografische factoren hierin een rol spelen (leeftijdsopbouw, geboorte, sterfte). Daarnaast zien

we dat de grotere diversiteit gevolgen heeft voor de dienstverlening van publieke en private instellingen. De WRR schrijft dat het aanbod van diensten en voorzieningen zo ingericht moet worden dat steeds weer nieuwe groepen soepel kunnen worden opgevangen. Dit is - in de woorden van de WRR - een combinatie van algemeen beleid en maatwerk. Het vereist 'verscheidenheidsbestendig werken' en sensitiviteit voor cultuurverschillen. In de gesprekken die we met ondernemers en professionals werkzaam binnen publieke organisaties gevoerd hebben, zijn we deze verscheidenheidsbestendigheid en sensitiviteit voor cultuurverschillen voortdurend tegengekomen. Tegelijkertijd geeft een aantal van hen ook aan dat het niet altijd even gemakkelijk is. In de professionele praktijken is op dit vlak handelingsverlegenheid waar te nemen.

Rijst uit de gesprekken die wij hebben gevoerd met professionals een samenleving op die op drift is geraakt? Integendeel, we treffen eerder een samenleving aan die de toegenomen diversiteit als een vanzelfsprekend gegeven accepteert en er het beste van probeert te maken. In de door ons gevoerde gesprekken kwam eigenlijk verrassend weinig drama en conflict voor. Wat de professionals zien, kan in vijf observaties worden ondergebracht.

1 De grotere etnische diversiteit is een gegeven

Niet overal, maar op veel plekken in wijken en steden is de etnische diversiteit in de bevolking vergroot. Zo telt een stad als Rotterdam inmiddels 168 nationaliteiten. Nu kan men over een zo diverse stad zwartgallig doen en een beeld oproepen van een stad zonder sociale cohesie of een stad die "achteruitgaat". Maar dit doet geen recht aan de werkelijkheid, want er is veel kracht en potentie zichtbaar. Dat een grotere diversiteit ook wrijving oplevert (in het samenleven, in de druk op voorzieningen en goederen, in het verschil in gewoonten en verwachtingen) hoort er allemaal bij. Een stad is een levend orgaan dat steeds weer nieuwe vragen en opgaven kent en waarin veel veerkracht is om nieuwe antwoorden te vinden. De stedelijke diversiteit is een gegeven en deze stelling is niet een ontkenning van problemen, maar van realiteitszin.

2 Er is een gerichtheid op de "eigen" groep

Er is in de stad een veelheid aan etnische groepen die elk op hun eigen manier bezig zijn met hun ambities, met hun rondkomen en vooruitkomen. De diversiteit brengt met zich mee dat elke groep ook andere en onderling verschillende prioriteiten kan hebben (cultuur, religie, sport, vrije tijd). De binding met groepen buiten de wijk, buiten de stad of buiten Nederland kan veel groter zijn dan met de toevallige burens en voorzieningen in de wijk. Zo is in de Haagse Schilderswijk Galatasaray belangrijker dan ADO Den Haag. Bij een grote stedelijke diversiteit kan niet verwacht worden dat er een vanzelfsprekend "buurtbelang" of "verenigingsbelang" wordt ervaren.

3 Niettemin: er is onmiskenbaar behoefte aan gemeenschappelijkheid

Het bovenstaande neemt niet weg dat er wel degelijk een behoefte aan gemeenschappelijkheid bestaat. Er is behoefte aan sporten in de nabijheid, aan zorg, aan cultuur en dit vereist een zekere infrastructuur van verenigingen en voorzieningen. Dan gaat het om een sportvereniging, een zorginstelling, een mogelijkheid voor cultuur (muziek etc.). Hier is een gemeenschappelijk punt en hier kan ook een verbinding liggen tussen verschillende domeinen. Denk hierbij aan de verbinding tussen sport en gezondheid en ook voeding, tussen kluswerk en een baan. Hiermee kan meer integraal ingesprongen worden op de vragen van wijkbewoners. Het belang van "gevestigde" instituties is dus groot of in elk geval potentieel groot.

4 De problemen niet eenzijdig etnisch-cultureel duiden, maar oog voor (materiele) omstandigheden in het huishouden en de wijk.

De professionals in deze uitgave spreken niet van een probleem tussen de verschillende culturen, evenmin van "etnisch gekleurde" problemen. Nodig is een bredere kijk waarin oog is voor sociaal-economische achterstanden (armoede, hogere werkloosheid). In de wijken waar zij werken zien zij de effecten in de buurt optreden doordat er meer personen met psychische problemen komen te wonen (door de extramuralisering in de sector van de Geestelijke Gezondheidszorg). Ook zien zij de effecten in de wijk van bezuinigingen op de openbare ruimte en het groen). Zij zien de effecten van personeelstekorten in de zorg.

5 Vereist bij professionals: (empathische) vaardigheden en verbindende kwaliteiten

Professionals zijn door de grotere heterogeniteit welhaast gedwongen zich meer in te leven in de leefwereld van bewoners. Bij de grotere etnische diversiteit zal een standaardaanpak niet werken, dus een specifieke aanpak en dus differentiatie is onvermijdelijk. En dan worden er empathische vaardigheden en culturele sensitiviteit gevraagd. De professionals die wij hebben gesproken, lijken hiermee verrassend gemakkelijk om te kunnen gaan, maar ook zij lopen regelmatig in hun werk tegen dilemma's, vragen en conflicten aan en ervaren op gezette tijden handelingsverlegenheid.

Werken in de wereld van de superdiverse stad

De vraag hoe je omgaat met de superdiversiteit in de samenleving is niet alleen voor docenten in het onderwijs, verplegers in de zorg of agenten in de wijk relevant, maar voor iedere *urban professional*. Het kunnen omgaan met culturele verschillen is geen vanzelfsprekendheid. Professionals moeten zich bewust zijn van relevante culturele verschillen, maar verschillen ook kunnen relativeren en overtuigen. Hier ligt een uitdaging voor de instellingen en hun medewerkers. Wat kan helpen is een zogeheten *Community of Practices (CoP)*. Hierin komen vakgenoten online of tijdens bijeenkomsten bijeen om ervaringen te delen en samen nieuwe kennis op te bouwen. Mogelijk kan van hieruit ook een nadere methode ("toolkit") worden ontwikkeld die urban professionals helpt in het omgaan met superdiversiteit.

Werken in
de wereld
van de
superdiverse
stad