

**Beschermjassen,  
werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, on-  
derwijs en welzijn die werken met migran-  
ten(families)**



Maart 2010

Papenvoort, PIONN, in opdracht van Enova, onderdeel STAMM CMO

Dries Roosma, Martine Buist-Bouwman (red)

Beschermjassen,  
werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die werken met migranten

## Achtergrondgegevens

### Ontwikkelaar / licentiehouder van het werkmodel Beschermjassen

Naam **Kitlyn Tjin A Djie**  
E-mail [k.tjinadjie@chello.nl](mailto:k.tjinadjie@chello.nl)  
Telefoon **06-43059966**  
Website [www.beschermjassen.nl](http://www.beschermjassen.nl)

### Contactpersoon

Vul hier de contactpersoon voor het werkmodel in, wanneer deze afwijkt van de ontwikkelaar of licentiehouder

Naam **Marielle Mijnlief / Margriet Schievink, Enova, onderdeel STAMM CMO**  
Adres **Eemland 5B – postbus 954**  
Postcode **9400 AZ**  
Plaats **Assen**  
E-mail [mmijnlief@stamm.nl](mailto:mmijnlief@stamm.nl) ; [mschievink@stamm.nl](mailto:mschievink@stamm.nl)  
Telefoon **0592-394400**                      **06-51504441**

Aan deze beschrijving hebben meegewerkt:

**Martine Buist-Bouwman**  
**Kitlyn Tjin A Djie**  
**Dirck van Bekkum**  
**Irene Zwaan**  
**Namrata de Leeuw**  
**Marielle Mijnlief**  
**Nelly Everts**  
**Margriet Schievink**

Deze beschrijving is mogelijk gemaakt dankzij een financiële bijdrage van het Europees Integratie Fonds (EIF)



## Samenvatting

### Naam van het werkmodel

De naam “beschermjassen” (Tjin A Djie, 2003) is gebaseerd op een term uit de Franse transculturele psychologie dat “enveloppement” (= omhulling) wordt genoemd (Sterman, 1996).

### Doel

**De vier doelen die met het werkmodel Beschermjassen op team-/afdelings- en/of instellingsniveau beoogd worden zijn:**

Door het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde te integreren in het reguliere aanbod, methodieken en interventies van professionals in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn gaan deze professionals in hun werkwijze beter aansluiten bij de problemen, hulpvragen en zorgbehoeften van migranten (en vluchtelingen) in Nederland waardoor:

1. de instelling goed toegankelijk is voor cliënten met een migratie-achtergrond en migranten de instelling goed weten te vinden;
2. cliënten met een migratie-achtergrond vinden dat er met de interventies, methodieken en werkwijze(n) door de instelling goed aangesloten wordt bij hun “klinische realiteit” (problemen, hulpvragen, zorgbehoeften en oplossingsstrategieën);
3. voortijdige uitval van cliënten met een migratie-achtergrond voorkomen wordt.
4. met het aanbod goede effecten en tevredenheid bij cliënten met een migratie-achtergrond bereikt worden.

**De vier doelen die met de toepassing van het werkmodel Beschermjassen op cliëntniveau beoogd worden zijn:**

1. De cliënt is (weer) verbonden met de oorspronkelijke hulp- en steunbronnen die gevonden kunnen worden in de eigen familiale, sociale en culturele bagage;
2. De cliënt heeft manieren gevonden om deze oorspronkelijke hulp- en steunbronnen op een eigen wijze in te zetten als krachtbron voor het bereiken van oplossingen voor de actuele problemen;
3. De cliënt kan het eigen hulp- en steunsysteem, zelf, of met hulp/steun van anderen, verder vergroten en versterken
4. Het versterken van inbedding (integratie) in de Nederlandse sociale en culturele context.

### Doelgroep

#### Intermediaire doelgroep

De intermediaire doelgroep van het werkmodel Beschermjassen zijn professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die (ook) werken met migranten(families).

#### Einddoelgroep

Migranten (ouders, kinderen, jongeren en families) die hulp vragen of onderwijs ontvangen van een Nederlandse instelling voor (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn.

**Professionals die het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde geïntegreerd hebben in hun reguliere werkwijze, hanteren (elementen van) het werkmodel Beschermjassen ook in hun contacten met cliënten die geen migratie-achtergrond hebben.**

### **Aanpak**

Het werkmodel Beschermjassen is gericht op (de intermediaire doelgroep van) professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn.

Beschermjassen biedt deze professionals kennis en inzicht en vaardigheden (competenties en hulpmiddelen) waarmee zij met hun reguliere aanbod, werkwijze en interventies beter kunnen laten aansluiten bij cliënten met een migratie-achtergrond.

Het werkmodel Beschermjassen bestaat uit een samenhangend geheel van:

- kennis en inzicht in vier diversiteitaspecten;
- kennis en inzicht in twee interculturele communicatieconcepten;
- drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie
- zeven interculturele competenties en hulpmiddelen.

### **Kennis en inzicht in de vier diversiteitaspecten van Beschermjassen.**

Richtsnoer bij dit onderdeel is de wijze waarop families in verschillende culturele contexten binnen en buiten Nederland zijn georganiseerd en de impact van de migratie ervaring.

Binnen het werkmodel Beschermjassen gaat het om kennis en inzicht in de volgende diversiteitaspecten:

1. De verschillen tussen ik-gerichte families en culturen en wij-gerichte families en culturen en hoe deze inzichten te gebruiken zijn om samen met de cliënt het (groot)familieverband in kaart te brengen en te bepalen op welke wijze verschillende familieleden het best betrokken kunnen worden bij het zoeken en vinden van oplossingen;
2. De werking van familiecontinuïteit en hoe die gebruikt kan worden om de kracht van families over de generaties heen te verkennen en te herstellen;
3. De werking en impact van levensfase-overgangen in de levensloop van ieder individu en de impact van migratie als een bijzondere faseovergang in de levensloop van migranten, de gevolgen hiervan in het ontstaan en voortduren van psycho-sociale en cognitieve problemen en de wijze waarop dit samen met de cliënt op een betekenisvolle wijze in kaart gebracht kan worden;
4. De werking van het acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid van ieder individu en migranten in het bijzonder. Hoe dit kan leiden tot “pendelen” van migranten tussen het leven “hier en nu” in Nederland en het leven “vroeger en ver weg” in het land van herkomst en hoe cliënten geholpen kunnen worden deze conflicterende loyaliteiten te leren verbinden.

### **Kennis en inzicht in de twee interculturele communicatie concepten van Beschermjassen**

In dit onderdeel gaat het in het werkmodel Beschermjassen om de volgende kennis en inzichten:

1. De werking van het mimetisch vermogen (het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander) en hoe je dit effectief kunt gebruiken in de dialoog met cliënten met een migratie-achtergrond;
2. De werking van ethnocentrische reflexen (de neiging van ieder individu om de buitenwereld en anderen te beschouwen en te benaderen vanuit de eigen familiale, sociale en culturele context), de daaruit voortkomende verborgen dimensies en blinde vlekken en hoe je hier effectief gebruik van kunt maken bij cliënten met een migratie-achtergrond.

### **De drie algemene competenties van Beschermjassen voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie:**

In het werkmodel Beschermjassen worden de volgende drie algemene competenties onderscheiden, die ook bij cliënten met een migratie-achtergrond van doorslaggevend belang zijn:

1. In het contact aansluiten bij de krachten en perspectieven van de cliënt en de mogelijkheden en wensen in hun leefwereld centraal stellen;
2. In het contact de cliënt respectvol, positief en ondersteunend tegemoet treden;
3. Met de cliënt overeenstemming over de doelen en werkwijze bereiken.

### **De zeven interculturele competenties en hulpmiddelen van Beschermjassen**

In het werkmodel Beschermjassen worden zeven interculturele competenties en hulpmiddelen onderscheiden die door de professional, als toegevoegde waarde in de bestaande werkwijze, samen met de drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie, worden toegepast om de met Beschermjassen beoogde doelen op zowel instellingsniveau als op cliëntniveau te bereiken. Het gaat hierbij om de volgende competenties en hulpmiddelen:

1. Kennis van je eigen familiale, sociale en culturele bagage, daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen (“heilige huisjes”), en de vaardigheid om deze op een voor de cliënt zinvolle wijze in het contact te kunnen parkeren en/of te gebruiken;
2. (In)zicht krijgen in de familiale, sociale en culturele bagage van de cliënt en daaruit bij de cliënt voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen, en de vaardigheid om deze in het contact met de cliënt op een zinvolle wijze op tafel te krijgen;
3. In het contact met je cliënt kunnen wisselen van perspectief, waardoor de cliënt zich veilig, gehoord en begrepen voelt;
4. In het contact met je cliënt gevoelig blijven voor stagnatie in het contact, o.a. als gevolg van verborgen dimensies en blinde vlekken, en de vaardigheid deze op een zinvolle wijze te benoemen en stagnatie in het contact tijdig op te lossen;
5. Als hulpmiddel kunnen gebruiken van het genogram om daarmee samen met de cliënt snel een goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die verborgen liggen in het familiesysteem;
6. Het kunnen stellen van contextuele vragen die de cliënt helpen bij de zoektocht naar hulpen steunbronnen in hun eigen familiale, sociale en culturele context van nu en vroeger om daarmee hun oplossend vermogen te vergroten.
7. Werken met “enveloppent/ beschermjassen”. Werken met beschermjassen betekent dat je werkt vanuit het besef dat iedereen steunkaders nodig heeft om problemen te overwinnen en (nieuwe) oplossingen te vinden, en dat migranten voor de opgave staan om nieuwe steunkaders te creëren, omdat de oude beschermjassen zijn weggevallen. Beschermjas wordt hierbij gebruikt als metafoor voor een “veilige en vertrouwde omhulling” die bij de cliënt zo angst-reducerend werkt dat hij/zij binnen de realiteit van het leven in Nederland nieuwe nog niet vertrouwde oplossingen durft te onderzoeken om problemen te overwinnen.

Elke professional die ervoor open staat, kan zich door middel van een training Beschermjassen deze kennis, inzichten en vaardigheden eigen maken.

Het gaat echter pas echt betekenis krijgen als deze kennis, inzichten en vaardigheden van Beschermjassen goed geïntegreerd zijn/worden in de *basishouding* van de professional en *op een duurzame wijze*, als toegevoegde waarde in de reguliere werkwijze van het team, afdeling en instelling zijn geïmplementeerd. Om dit laatste te bereiken is in het werkmodel Beschermjassen onder de naam “implementatie-experiment Beschermjassen” een data-gestuurde implementatiestrategie opgenomen.

### **Materiaal**

- Tjin A Djie, K. ; Zwaan, I (2008) *Beschermjassen, transculturele hulp aan families*. Assen: Van Gorcum;

- [www.beschermjassen.nl](http://www.beschermjassen.nl);

- Buist-Bouwman, M.; Roosma, A.H.; Leeuw, de, N. (2009). *Beschermjassen, uitkomsten vragenlijst Beschermjassen afgenomen bij hulpverleners die tussen 2006 en 2009 getraind zijn*. Papenvoort: PIONN

- Roosma, A.H. & Buist-Bouwman, M. (2010). *Inhoudelijke Checklist Beschermjasse, nulmeting Implementatie-experiment, Tussen/eind evaluatie implementatie experiment, Follow up..* Papenvoort: PIONN

- Roosma, A.H (red) (2009). *Meningen over Beschermjassen van Drentse professionals*. Papenvoort: PIONN

Beschermjassen,  
werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die werken met migranten

### **Onderzoek**

Er zijn op dit moment geen studies naar de effecten van het werkmodel Beschermjassen voorhanden.

Implementatie- en veranderingsonderzoek naar de effecten van implementatie-experimenten Beschermjassen bij een zestal instellingen in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn is in voorbereiding

## **A. beschrijving van het werkmodel: probleem, doelgroep, doel, aanpak, materialen en uitvoering**

### **1. Risico- of probleemomschrijving**

Het CBS voorspelt dat er in 2010 1,8 miljoen niet-westerse allochtonen in Nederland wonen en dat dit aantal in de loop van de jaren zal toenemen ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl), geraadpleegd op 25-2-2010). Alle eerste-generatie-allochtonen zijn vanuit het buitenland gemigreerd naar Nederland om hier te werken, asiel te krijgen, studie te volgen, etc.

Migratie is een bijzonder indringende levensfaseovergang, omdat het in korte tijd veel en ingrijpende veranderingen met zich meebrengt. Verlies van oude zekerheden waar nog geen nieuwe voor in de plaats gekomen zijn, kan sterke stress en traumatische ervaringen veroorzaken (Berry e.a., 2006). Dit wordt versterkt als er naast de migratie-ervaring ook sprake is van gewelds- en oorlogstrauma's. De gevolgen van een migratie zijn niet alleen ingrijpend, ze kunnen ook lang doorwerken, vaak meerdere generaties. In tweede- en derde-generatie-allochtonen kan er daardoor sprake zijn van identiteitsproblematiek en intergenerationele breuken (van Bekkum, Tjin A Djie, Helberg, Zwaan, in press).

Uit onderzoek blijkt inderdaad dat Nederlanders met een migratiegeschiedenis, vaker dan oorspronkelijke Nederlanders, problemen hebben:

- Zo rapporteren 11- tot 17- jarige allochtone leerlingen bijna twee keer zoveel gedragsproblemen (bijvoorbeeld vechten, agressief gedrag, stelen) en problemen met leeftijdsgenoten, als autochtone leerlingen (Ince & van der Pijl, 2009).
- Ook ouders van allochtone kinderen in de leeftijd van 8-12 jaar rapporteren vaker psychosociale problemen dan ouders van Nederlandse kinderen (Zeijl e.a. 2005).
- Relatief veel migrantenkinderen verlaten zonder startkwalificatie het onderwijs, zijn oververtegenwoordigd in de criminaliteitsstatistiek voor geweldsdelicten en in de Justitiële Jeugdinstellingen (Blom & van der Laan 2007).
- Daarnaast blijkt dat huiselijk geweld bij allochtone gezinnen vaker voorkomt dan bij autochtone gezinnen (van Dijk, e.a. 2002).
- Onderzoekers constateren duidelijke verbanden tussen psychiatrische ziektebeeld, sociale factoren en uitsluitingsmechanismen onder Surinaamse, Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders. Bij tweede-generatie Marokkanen en Surinamers komt vaker schizofrenie voor dan uit biologische factoren te verklaren is (Mulder, e.a. 2006; Selten e.a. 2001a, 2001b). Cliënten in de GGZ met een migratieachtergrond krijgen relatief vaak diagnoses zoals depressie, angstklachten, psychosen en schizofrenie (Knipscheer & Kleber, 2005).

Tegelijkertijd vormt de ontoegankelijkheid van Nederlandse voorzieningen voor (jeugd)zorg voor migranten en hun nazaten een hardnekkig probleem (Pels, Distelbrink & Tan, 2009).

- Migrantenkinderen maken minder gebruik van algemene voorzieningen voor welzijn en cultuur, en zijn oververtegenwoordigd in de zware jeugdzorg.
- Wanneer zij wel tijdig hulp krijgen, bijvoorbeeld in de jeugdzorg en GGZ, verbreken cliënten met een migrantenachtergrond relatief vaak voortijdig het contact omdat er weinig rekening gehouden wordt met hun "klinische realiteit" (Adriani, 1993; van Bekkum, 2001; van Daal, 2003).
- Daarnaast blijkt uit onderzoek onder maatschappelijk werkers in het AMW dat zij hun allochtone cliënten vaak als anders, ingewikkelder en moeilijker ervaren dan hun Nederlandse cliënten (van der Haar, 2007).

## 2. Doel van het werkmodel

### **De vier doelen die met het werkmodel Beschermjassen op team-/afdelings- en/of instellingsniveau beoogd worden zijn:**

Door het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde te integreren in het reguliere aanbod, methodieken en interventies van professionals in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn gaan deze professionals in hun werkwijze beter aansluiten bij de problemen, hulpvragen en zorgbehoeften van migranten (en vluchtelingen) in Nederland waardoor:

5. de instelling goed toegankelijk is voor cliënten met een migratie-achtergrond en migranten de instelling goed weten te vinden;
6. cliënten met een migratie-achtergrond vinden dat er met de interventies, methodieken en werkwijze(n) door de instelling goed aangesloten wordt bij hun “klinische realiteit” (problemen, hulpvragen, zorgbehoeften en oplossingsstrategieën);
7. voortijdige uitval van cliënten met een migratie-achtergrond voorkomen wordt.
8. met het aanbod goede effecten en tevredenheid bij cliënten met een migratie-achtergrond bereikt worden.

### **De vier doelen die met de toepassing van het werkmodel Beschermjassen op cliëntniveau beoogd worden zijn:**

5. De cliënt is (weer) verbonden met de oorspronkelijke hulp- en steunbronnen die gevonden kunnen worden in de eigen familiale, sociale en culturele bagage;
6. De cliënt heeft manieren gevonden om deze oorspronkelijke hulp- en steunbronnen op een eigen wijze in te zetten als krachtbron voor het bereiken van oplossingen voor de actuele problemen;
7. De cliënt kan het eigen hulp- en steunsysteem, zelf, of met hulp/steun van anderen, verder vergroten en versterken
8. Het versterken van inbedding (integratie) in de Nederlandse sociale en culturele context.

## 3. Doelgroep van het werkmodel

### **3.1 Voor wie is het werkmodel Beschermjassen bedoeld?**

#### **Einddoelgroep**

Cliënten met een migratie-achtergrond die hulp vragen of onderwijs ontvangen van een Nederlandse instelling voor (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn.

Hoewel wij verwachten dat autochtone cliënten ook baat kunnen hebben bij de inzet van het werkmodel Beschermjassen, behoren zij niet tot de einddoelgroep.

#### **Intermediaire doelgroep**

De intermediaire doelgroep van het werkmodel Beschermjassen zijn professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die (ook) werken met migranten(families).

Bij onderwijs gaat het om instellingen in de onderwijsketen (VVE, PO, VO, MBO, HBO, WO) en daarbinnen zeker ook het ISK (Internationale schakelklas) onderwijs, Inburgering en NT2 (Nederlands als Tweede taal) onderwijs.

Bij welzijnswerk gaat het om instellingen in de keten van jeugd en jongeren werk/ welzijnswerk gericht op volwassenen en ouderen, sociaal cultureel werk, buurtwerk/ communities that care.

Bij (jeugd)zorg gaat het om instellingen in de keten van preventie tot en met curatie in een vrijwillig of



Beschermjassen,  
werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die werken met migranten

gedwongen kader van de:

- Jeugdzorg (Centra voor Jeugd en Gezin (AMW, SMW, JGZ 0-19), bureaus Jeugdzorg, zorgaanbieders: Provinciaal gefinancierd, Jeugd-GGZ/Kinder- en Jeugdpsychiatrie, Jeugd-LVG, Justitiële Jeugdinrichtingen, Jeugd Verslavingszorg, etc);
- Volwassenenzorg (AMW, (O)GGZ, Verslavingszorg, Reclassering, Vrouwenopvang, Maatschappelijke opvang, etc. )
- Ouderenzorg (AMW, (O)GGZ, etc.)

### **3.2 Toepassing bij migranten**

Het werkmodel is ontwikkeld vanuit het migrantenperspectief (Tjin A Djie & Zwaan, 2007) en het besef dat de problematiek van migranten anders is dan de problematiek van cliënten zonder migratie-achtergrond. Een aantal werkzame bestanddelen van Beschermjassen komt overeen met werkzame bestanddelen die ontwikkeld zijn vanuit het perspectief van multi-probleemgezinnen (Baartman, Ghesquire). Ook bij deze klantengroep kan de sociale, familiale en culturele achtergrond erg verschillen van die van de professional en is het zaak om hier in het contact goed bij aan te sluiten.

## **4. Aanpak van het werkmodel**

### **4.1 Opzet van het werkmodel Beschermjassen**

Het werkmodel Beschermjassen kan als toegevoegde waarde worden geïntegreerd in het huidige aanbod van zorg, welzijn en onderwijs. De duur, de frequentie en de intensiteit van de reeds bestaande interventie wordt niet langer (eerder: korter) doordat het werkmodel Beschermjassen hieraan toegevoegd is.

Elke professional die ervoor open staat, kan zich door middel van een training Beschermjassen deze kennis, inzichten en vaardigheden eigen maken.

Het gaat echter pas echt betekenis krijgen als deze kennis, inzichten en vaardigheden van Beschermjassen goed geïntegreerd zijn/worden in de *basishouding* van de professional en *op een duurzame wijze*, als toegevoegde waarde in de reguliere werkwijze van het team, afdeling en instelling zijn geïmplementeerd. Om dit laatste te bereiken is in het werkmodel Beschermjassen onder de naam “implementatie-experiment Beschermjassen” een data-gestuurde implementatiestrategie opgenomen.

### **4.2 Inhoud van het werkmodel Beschermjassen**

Het werkmodel Beschermjassen is gericht op (de intermediaire doelgroep van) professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn.

Beschermjassen biedt deze professionals kennis en inzicht en vaardigheden (competenties en hulpmiddelen) waarmee zij met hun reguliere aanbod, werkwijze en interventies beter kunnen laten aansluiten bij cliënten met een migratie-achtergrond.

Het werkmodel Beschermjassen bestaat uit een samenhangend geheel van:

- kennis en inzicht in vier diversiteitaspecten;
- kennis en inzicht in twee interculturele communicatieconcepten;
- drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkaliantie
- zeven interculturele competenties en hulpmiddelen.

#### **Kennis en inzicht in de vier diversiteitaspecten van Beschermjassen.**

Richtsnoer bij dit onderdeel is de wijze waarop families in verschillende culturele contexten binnen en buiten Nederland zijn georganiseerd en de impact van de migratie-ervaring.

Binnen het werkmodel Beschermjassen gaat het om kennis en inzicht in de volgende diversiteitaspecten:

- 1 De verschillen tussen ik-gerichte families en culturen en wij-gerichte families en culturen en hoe deze inzichten te gebruiken zijn om samen met de cliënt het (groot)familieverband in kaart te brengen en te bepalen op welke wijze verschillende familieleden het best betrokken kunnen

- worden bij het zoeken en vinden van oplossingen;
- 2 De werking van familiecontinuïteit en hoe die gebruikt kan worden om de kracht van families over de generaties heen te verkennen en te herstellen;
  - 3 De werking en impact van levensfase-overgangen in de levensloop van ieder individu en de impact van migratie als een bijzondere faseovergang in de levensloop van migranten, de gevolgen hiervan in het ontstaan en voortduren van psycho-sociale en cognitieve problemen en de wijze waarop dit samen met de cliënt op een betekenisvolle wijze in kaart gebracht kan worden;
  - 4 De werking van het acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid van ieder individu en migranten in het bijzonder. Hoe dit kan leiden tot “pendelen” van migranten tussen het leven “hier en nu” in Nederland en het leven “vroeger en ver weg” in het land van herkomst en hoe cliënten geholpen kunnen worden deze conflicterende loyaliteiten te leren verbinden.

### **Kennis en inzicht in de twee interculturele communicatie concepten van Beschermjassen**

In dit onderdeel gaat het in het werkmodel Beschermjassen om de volgende kennis en inzichten:

- 1 De werking van het mimetisch vermogen (het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander) en hoe je dit effectief kunt gebruiken in de dialoog met cliënten met een migratie-achtergrond;
- 2 De werking van etnocentrische reflexen (de neiging van ieder individu om de buitenwereld en anderen te beschouwen en te benaderen vanuit de eigen familiale, sociale en culturele context), de daaruit voortkomende verborgen dimensies en blinde vlekken en hoe je hier effectief gebruik van kunt maken bij cliënten met een migratie-achtergrond.

### **De drie algemene competenties van Beschermjassen voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie:**

In het werkmodel Beschermjassen worden de volgende drie algemene competenties onderscheiden, die ook bij cliënten met een migratie-achtergrond van doorslaggevend belang zijn:

1. In het contact aansluiten bij de krachten en perspectieven van de cliënt en de mogelijkheden en wensen in hun leefwereld centraal stellen;
2. In het contact de cliënt respectvol, positief en ondersteunend tegemoet treden;
3. Met de cliënt overeenstemming over de doelen en werkwijze bereiken.

### **De zeven interculturele competenties en hulpmiddelen van Beschermjassen**

In het werkmodel Beschermjassen worden zeven interculturele competenties en hulpmiddelen onderscheiden die door de professional, als toegevoegde waarde in de bestaande werkwijze, samen met de drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie, worden toegepast om de met Beschermjassen beoogde doelen op zowel instellingsniveau als op cliëntniveau te bereiken. Het gaat hierbij om de volgende competenties en hulpmiddelen:

1. Kennis van je eigen familiale, sociale en culturele bagage, daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen (“heilige huisjes”), en de vaardigheid om, deze op een voor de cliënt zinvolle wijze in het contact te kunnen parkeren en/of te gebruiken;
2. (In)zicht krijgen in de familiale, sociale en culturele bagage van de cliënt en daaruit bij de cliënt voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen, en de vaardigheid om deze in het contact met de cliënt op een zinvolle wijze op tafel te krijgen;
3. In het contact met je cliënt kunnen wisselen van perspectief, waardoor de cliënt zich veilig, gehoord en begrepen voelt;
4. In het contact met je cliënt gevoelig blijven voor stagnatie in het contact, o.a. als gevolg van verborgen dimensies en blinde vlekken, en de vaardigheid deze op een zinvolle wijze te benoemen en stagnatie in het contact tijdig op te lossen;
5. Als hulpmiddel kunnen gebruiken van het genogram om daarmee samen met de cliënt snel een goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die verborgen liggen in het familiesysteem;
6. Het kunnen stellen van contextuele vragen die de cliënt helpen bij de zoektocht naar hulp- en steunbronnen in hun eigen familiale, sociale en culturele context van nu en vroeger, om daarmee hun oplossend vermogen te vergroten.

7. Werken met “enveloppement/ beschermjassen”. Werken met beschermjassen betekent dat je werkt vanuit het besef dat iedereen steunkaders nodig heeft om problemen te overwinnen en (nieuwe) oplossingen te vinden, en dat migranten voor de opgave staan om nieuwe steunkaders te creëren, omdat de oude beschermjassen zijn weggevallen. Beschermjas wordt hierbij gebruikt als metafoor voor een “veilige en vertrouwde omhulling” die bij de cliënt zo angst-reducerend werkt dat hij/zij binnen de realiteit van het leven in Nederland nieuwe nog niet vertrouwde oplossingen durft te onderzoeken om problemen te overwinnen.

### **Korte toelichting op de vier diversiteitaspecten van Beschermjassen**

#### ***1. De verschillen tussen ik-gerichte versus wij-gerichte families en culturen***

Een deel van de lokale diversiteit is terug te vinden in de eigenheid van families. Je familie kies je niet uit. Je familie heb je, of je ze nu aardig vindt of niet. Familie heeft impact op je leven. In positieve zin, in negatieve zin of allebei. Families zijn belangrijk, vormen een beschermstelsel, dragen wijsheid met zich mee die belangrijk is voor je identiteit en bieden een veilige plek waar kinderen kunnen opgroeien. Grofweg zijn er in de wereld twee soorten familie-systemen te onderscheiden. In Noord-Atlantische samenlevingen (waartoe ook Nederland behoort) hebben families vooral eigenschappen van een twee-generatie ik-systeem (vader, moeder, kinderen), waarin de individuele ontplooiing van de leden van de familie centraal staat. In de andere, niet-westerse, landen zijn families vooral gericht op een meergeneratie wij-systeem (grootfamilie verbanden) waarbij het belang van de groep voorop staat.

In wij-systemen zijn belangrijke thema's: het in acht nemen van autoriteit, relationele afhankelijkheid en vormgeven aan familiecontinuïteit (Lau, 1984, 1995). Er zijn rituelen en gezagsstructuren die ervoor zorgen dat volkomen helder is hoe grootfamilies over meerdere generaties met elkaar omgaan. Ondanks ingewikkelde omstandigheden, zoals een sterfgeval of migratie, blijft men voor elkaar zorgen (fysiek, materieel en/of financieel) en vangt men elkaars kinderen op. Binnen elke familie zijn besluitvormingsprocedures die van generatie op generatie overgedragen worden en familierollen (zoals de rol van gezagsdrager) verdeeld. Het is van belang om deze familiegeschiedenis, rollen, procedures en opvattingen goed na te vragen om vervolgens samen met de cliënt te bekijken op welke wijze verschillende familieleden, waar ook ter wereld zij verblijven, bij besluitvorming en uitvoering van zorg betrokken kunnen worden.

Migratie draagt een potentieel trauma met zich mee en kan bij migranten die komen uit een wij-gerichte systeem ontwrichtend werken voor de familiecontinuïteit. Het steunsysteem in het land van herkomst was vele malen groter dan in het gastland Nederland. Hoe moet je met de gezagsdragers overleggen over belangrijke besluiten die moeten worden genomen? Hoe kun je nog bijdragen aan de familieopdracht? En hoe kun je nog bescherming blijven genieten van je familie, als ze niet in de buurt zijn? Een Nederlands kerngezin zal na migratie minder tegen deze problemen aanlopen. Het kerngezin zorgt binnen een ik-systeem voor zichzelf en zal dus ook na migratie blijven functioneren. Nederlanders en ook Nederlandse hulpverleners hebben een blinde vlek voor de impact van migratie voor migranten uit een wij-gerichte systeem. Dominante opvattingen in Nederland over bijvoorbeeld de psychologische waarde van kinderen, het belang van autonomie en zelfontplooiing worden vaak onbewust beschouwd als superieur. Daardoor worden migranten uit wij-gerichte systemen vaak niet begrepen en is er weinig ruimte voor de culturele eigenheid van migranten uit een wij-systeem binnen de Nederlandse context. Dit leidt bij veel migranten tot ‘acculturatiestress’ (Berry e.a. 1987) en een geïsoleerde beleving van de eigen cultuur, zonder dit te kunnen verbinden aan de Nederlandse culturele opvatting.

Een belangrijke bron van interculturele misverstanden in de jeugdzorg en jeugdhulpverlening is dat professionals in hun reguliere werkwijze(n) individu- en kerngezin-gericht zijn. Diagnose en interventies zijn vaak gericht op de individuele cliënt. Dat veroorzaakt miscommunicatie, no-show, uitval, rondpompen en ‘shoppen’ van migrantenfamilies met complexe problemen.

Binnen het werkmodel Beschermjassen wordt het als een belangrijke taak van de professional gezien dat deze samen met de cliënt het (groot)familieverband systematisch en nauwkeurig in kaart brengt en op welke wijze de verschillende familieleden het best betrokken kunnen worden bij het zoeken en

vinden van oplossingen.

## **2. De werking van Familiecontinuïteit; de verbinding tussen heden, verleden en toekomst**

Families zijn oeroud. Zo oud als de mensheid zelf. Veel kennis en kunde is opgeslagen in families: hoe te overleven en te reageren op telkens veranderende omgevingen. In families is sprake van collectieve geheugens. De sterkste kracht is het willen voortbestaan als familie. Om dat effectief te doen wordt in elke generatie deze kennis en kunde (familiecultuur) overgedragen. Familiecultuur gaat over religie, integriteit, over rituelen ter voorkoming en oplossing van conflicten en om dramatische gebeurtenissen een plaats te geven. Niet in de laatste plaats is veel kennis en kunde nodig voor het grootbrengen van kinderen. Families kunnen alleen voortbestaan als zij 'vreemde' mannen en vrouwen opnemen als partners voor dochters en zonen. Huwelijken zijn in wij-gerichte systemen erg belangrijk omdat 'positieve' afhankelijkheden over generaties 'gesmeed' moeten worden in verband met overerven van geld, goederen en grond. Spanningen en conflicten tussen eigen en schoonfamilies (hoe meer kinderen hoe meer vreemde systemen) kunnen dramatische gevolgen hebben. Onoplosbare conflicten kunnen er bijvoorbeeld toe leiden dat kinderen hun opa's en oma's verliezen. En die vormen een onmisbaar schakel in familiecontinuïteit.

Cliënten uit een wij-gericht familiesysteem denken en handelen vanuit belang van familie-eer en familiecontinuïteit (Hall 1976). Kennis en inzicht in de werking van familiecontinuïteit helpt de professional om samen met de cliënt de kracht van families te verkennen en te herstellen (Lau 1984, 1995, Falicov 1988, McFadden 1995.).

## **3. De werking in impact van levensfase-overgangen in de levensloop van ieder individu en de impact van migratie als een bijzondere fase-overgang in de levensloop van migranten**

Ieder mens maakt meerdere levensfaseovergangen mee (bv. adolescentie, trouwen, kinderen krijgen, etc.) Kenmerkend voor een faseovergang is onzekerheid en stress. Levensfaseovergangen kunnen vanuit de antropologie in drie stadia worden ingedeeld: (1) afscheid oude fase; (2) liminele fase en (3) terugkeerfase. In het liminele stadium is het oude nog niet volledig achter gelaten, maar het nieuwe ook nog niet omarmd. Het is een kwetsbare en stressvolle periode (Berry e.a. 1987). Migratie is een complexe faseovergang omdat er zich veel veranderingen tegelijkertijd voordoen en wordt gekenmerkt door een relatief lange liminele fase (Van Bakkum e.a. 1996). Migratie kan vooral moeilijk zijn als het samengaat met geweld en oorlogstrauma's, of als de migrant een kwetsbare leeftijd heeft zoals de puberteit, of als er in het nieuwe land sprake is van discriminatie (stapelings kwetsbaarheden: van Bakkum 2001). De liminele fase is niet alleen een kwetsbare fase, het biedt ook ruimte voor creativiteit en verandering (transitionele ruimte volgens Meurs en Gailly 1998).

Niet te onderschatten risicofactoren waar migranten in het proces van inburgeren in Nederland en succesvol laten verlopen van de transitie zijn de vele impliciete en expliciete krenkingen waar migranten in het dagelijks leven mee te maken kunnen krijgen. Veel migranten hadden in het land van herkomst een relatief goede sociale positie, zij hadden immers de middelen om naar Nederland te komen. Maar hier stellen ze niets meer voor. Hier zijn hun capaciteiten niet zichtbaar, krijgen ze geen waardering voor wie ze zijn. Dit vormt een groot contrast met wie ze waren in hun thuisland. Ook klasse, inkomensverschillen en etniciteit zijn kenmerken op basis waarvan mensen in- en uitsluiten (Wekker, 2002). Effect van krenkingen is vaak dat de oorspronkelijke cultuur geïdealiseerd wordt. Dat kan een broedplaats gaan vormen voor segregatie en fundamentalisme.

Door bij cliënten met een migratie-achtergrond de gevolgen van de migratie in kaart te brengen komen mogelijke stapelingen van kwetsbaarheden en in liminele migratiefase opgelopen traumatische ervaringen aan het licht.(van Bakkum, 2001).

De volgende vragen kunnen daarbij behulpzaam zijn:

- a) wat zijn de gevolgen van de migratie in het klachtenpatroon?
- b) wat zijn de gevolgen van eventuele gewelds- en oorlogstrauma's in het klachtenpatroon?
- c) wat zijn de gevolgen van discriminatie in het klachtenpatroon? (dit is een blinde vlek in de hulpverlening)
- d) bij adolescente en jong volwassen migranten: uitzoeken of en op welke wijze de liminele kwetsbaarheid van de migratie zich met de liminele kwetsbaarheid van het volwassen worden vermengt.

e) welke manieren heeft de familie om met dit soort verliezen, klachten en symptomen om te gaan?

**4. De werking van het acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid van ieder individu en migranten in het bijzonder. Balanceren en conflicteren van loyaliteiten; het “pendelen” van migranten tussen het leven “hier en nu” in Nederland en het leven “vroeger en ver weg” in het land van herkomst**

Balanceren tussen loyaliteiten als concept wordt het eerst genoemd bij Boszormenyi-Nagy en Spark (1973). Veel migranten hebben als familie en zeker individueel grote moeite met betekenis te geven aan de gevolgen van migratie (Meurs, 2005). (zie ook in *Nji diversiteit dossier “Jongeren gebaat bij hechting aan etniciteit”*: <http://www.nieuws.leidenuniv.nl/nieuws-agenda/migrantenjongeren-zijn-gebaat-bij-beperkte-assimilatie.html>) Het gaat hierbij om twee bewegingen die gaande zijn en elkaar deels in de weg zitten: (1) verlangen naar verwevenheid in de cultuur van herkomst (oorsprongsgehechtheid) en (2) het verlangen om bij de dominante groep te horen, wetende er geen “volwaardig” lid van te kunnen worden (acculturatiestreven) (van Bekkum 1999).

Een beter inzicht in de werking van deze processen helpt de professionals om de cliënt potentieel conflicterende loyaliteiten te leren verbinden. Hiervoor kunnen rituelen die de cliënt kent vanuit zijn familiegeschiedenis als beschermjas toegepast worden.

**Korte toelichting van de twee interculturele communicatieconcepten van Beschermjassen**

**1. De werking van het mimetisch vermogen (het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander)**

Walter Benjamin publiceerde in 1933 een kort artikel “Über das Mimetische Vermögen”. Daarin formuleert hij het mimetisch (menselijk) vermogen als: het vermogen van mensen om overeenkomsten of analogieën te scheppen. In het werkmodel Beschermjassen is dit concept geoperationaliseerd als: “het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander”. Kennis van de werking van dit mimetisch vermogen stelt de professional in staat om zich de zeven interculturele culturele competenties eigen te maken en in het contact met de cliënt op een zinvolle wijze toe te passen.

**2. De werking van etnocentrische reflexen (de neiging van ieder individu om de buitenwereld en anderen te beschouwen en te benaderen vanuit de eigen familiale, sociale en culturele context) en de daaruit voortkomende verborgen dimensies en blinde vlekken**

De moeilijk grijpbare, onzichtbare factor in interculturele communicatie worden ook wel de ‘verborgen dimensie’ genoemd (Hall, 1959; Shadid 1994). Deze verborgen dimensie is binnen een relatief cultureel homogene groep meer collectief gedeeld en is daarom weinig bron van misverstanden. Wanneer cultureel verschillende partijen communiceren is de verborgen dimensie niet gedeeld en kan die leiden tot onzekerheid, verwarring, irritatie en machteloosheid omdat het hen niet lukt zich verstaanbaar te maken of begrepen te worden.

Kennis van de werking van etnocentrische reflexen bij ieder individu, dus zowel bij de professional als bij de cliënt, helpt de professional om hier in het contact met de cliënt alert op te blijven, en als er zich een stagnatie in de werkalliantie voortdoet tijdig bij zichzelf en/of samen met de cliënt onderzoeken of en in welke mate hierin verborgen dimensies en blinde vlekken een rol spelen (van Bekkum & Bernet 2001).

**Korte toelichting van de 3 algemene competenties van Beschermjassen voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie.**

Er is een grote kans van slagen op een goed verloop van het hulpverleningscontact als deze werkalliantie (Duncan, 2006) een voor de cliënt goede vorm en inhoud krijgt. Door Tjin A Djie en Zwaan (2008) worden daarin drie algemene competenties onderscheiden (zie ook: van Hout & Tjin A Djie, 2007; Pels, Distelbrink & Tan, 2009):

1 In het contact aansluiten bij de “klinische realiteit (naar Kleinman, 1980) van de cliënt. Hierbij gaat het met name om aansluiten bij de krachten en perspectieven die de cliënt bij zich draagt;. Niet de hulpverleningsmethode, maar de mogelijkheden en wensen in de leefwereld van de cliënt staan

- centraal (zie ook: Lambert, 1992 en Wampolt, 2001). Als de cliënt *geloofd* dat de gekozen aanpak kan helpen zal dit de kans op een succesvol verloop verhogen;
- 2 In het contact de cliënt respectvol, positief en ondersteunend tegemoet treden. Dit maakt dat de cliënt zich veilig, geaccepteerd en gehoord voelt (Duncan, 2006);
  - 3 Tot slot is van belang dat de professional met de cliënt overeenstemming bereikt over de doelen en werkwijze (Duncan, 2006).

Deze factoren overlappen deels met de elementen die Bordin en Duncan (2004) gedefinieerd hebben voor het bereiken van een doeltreffende werkaliantie tussen cliënt en therapeut:

1. de ontwikkeling van een band tussen de therapeut en de cliënt;
2. het bereiken van overeenstemming over de doelen van de therapie;
3. het bereiken van overeenstemming over de taken en werkwijze in de therapie.

Uit een meta-analyse van vijftig jaar onderzoek naar de effecten van psychotherapie (Wampolt, 2001, 2007; Duncan 2006) blijkt dat circa 21% van het effect kan worden toegeschreven aan het vormgeven van een voor de cliënt betekenisvolle werkaliantie, en tussen de 40%-87% van het effect kan worden toegeschreven aan het aanboren van de krachten, hulp en steunbronnen die cliënten al bij zich dragen.

Ook binnen Beschermjassen wordt ervan uitgegaan dat wanneer de professional de manier, waarop een cliënt deze drie elementen van de alliantie waarneemt, kan beïnvloeden, hij/zij in wezen de meest directe invloed op de veranderingen bij de cliënt die mogelijk zijn, in handen heeft.

### **Korte toelichting van de zeven interculturele competenties en hulpmiddelen van Beschermjassen.**

In het werkmodel Beschermjassen worden zeven interculturele competenties en hulpmiddelen onderscheiden die door de professional, als toegevoegde waarde in de bestaande werkwijze, samen met de drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkaliantie, worden toegepast om de met Beschermjassen beoogde doelen op zowel instellingsniveau als op cliëntniveau te bereiken. In een driedaagse introductietraining Beschermjassen aan professionals neemt het leren werken met deze interculturele competenties en hulpmiddelen een centrale plaats in.

Het gaat hierbij om de volgende competenties en hulpmiddelen:

1. *Kennis van je eigen familiere, sociale en culturele bagage, daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen (“heilige huisjes”) en de vaardigheid om, deze op een voor de cliënt zinvolle wijze in het contact te kunnen parkeren en/of te gebruiken*

De professional leert in de training beschermjassen zich bewust te worden van de eigen vanzelfsprekendheden. Hierbij kan gedacht worden aan vergelijkingen maken met je eigen familie en het overdenken van de belangrijkste boodschappen die je zelf hebt meegekregen.

Hierbij gaat het ook om het (her)kennen van de eigen gevoeligheden. Wanneer een professional hiermee bekend is, kunnen deze in het contact met de cliënt tijdelijk geparkeerd worden en kan er ruimte voor meer dan één waarheid worden gecreëerd. Dit zorgt voor veiligheid in de dialoog en vermindert het risico op het veroordelen van de ander. Het gaat erom dat de professional zich realiseert dat hij handelt vanuit een bepaald referentiekader en dat zijn waarneming niet gelijkstaat aan een universele waarheid – ook voor een professional geldt dat zijn waarneming subjectief en relatief is.

2. *(in)zicht krijgen in de familiale, sociale en culturele bagage van de cliënt en daaruit bij de cliënt voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen en de vaardigheid om deze in het contact met de cliënt op een zinvolle wijze op tafel te krijgen*

Er wordt in de training beschermjassen geleerd hoe de specifieke culturele achtergronden van cliënten bevraagd en weergegeven kunnen worden

3. *In het contact met je cliënt kunnen wisselen van perspectief, waardoor de cliënt zich veilig, gehoord en gebreken voelt*

Na de training is de professional in staat om verborgen dimensies die communicatie in de

weg kunnen staat te expliciteren, door gebruik te maken van geruistelling, herworteling, herne-  
men en het gebruik van humor. Bewustwording en benoemen van een door beide partijen onbe-  
kend gebied in contact en communicatie is daarbij het uitgangspunt.

4. *In het contact met je cliënt gevoelig blijven voor stagnatie in het contact, o.a. als gevolg van ver-  
borgens dimensies en blinde vlekken, en de vaardigheid deze op een zinvolle wijze te benoemen en  
stagnatie in het contact tijdig op te lossen*

De hulpverlener kan, na het voldoen aan de drie voorgaande elementen, op een effectieve en  
onbevengende wijze kijken naar de werkelijkheid van zijn/haar cliënten. De cliënt voelt zich hier-  
door begrepen. Dit lijkt niet bereikt te kunnen worden als er geen sprake is van een context die  
veilig is en vrij is van emotionele verwarring. Met andere woorden: een hulpvrager kan zich niet  
veilig, gehoord en begrepen voelen, als diegene hulp vraagt over een klacht die haaks staat op de  
beleving van de desbetreffende hulpverlener. De wezenlijke dialoog komt zo niet tot stand en zou  
op voorhand gedoemd zijn te mislukken.

5. *Als hulpmiddel kunnen gebruiken van het genogram om daarmee samen met de cliënt snel een  
goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die  
verborgen liggen in het familiesysteem*

Het belangrijkste hulpmiddel in het werkmodel Beschermjassen om je eigen culturele bagage en  
dat van de ander te ontdekken is het *genogram*. Daarin worden alle (groot)familieverbanden zicht-  
baar gemaakt en wordt de structuur en historie van de familie zichtbaar en de krachten van het sys-  
teem. De redenen waarom het uitermate geschikt is als hulpmiddel bij Beschermjassen zijn: (1) de  
hulpverlener wordt gedwongen in de context van de cliënt te blijven; (2) het helpt om een relatie op  
te bouwen; (3) biedt de mogelijkheid tot het stellen van contextuele vragen waardoor het oplos-  
send vermogen van de (familie van de) cliënt gestimuleerd wordt (McGoldrick & Gerson, 1985;  
Jessurun, 1994). Mogelijke contextuele vragen zijn:

- Wie zijn gemigreerd?
- Hoe zijn jullie manieren, tradities, waarden, normen?
- Zijn in jullie familie mannen of vrouwen de baas?
- Wie zijn de gezagsdragers, wie nemen belangrijke beslissingen?
- Op welke wijze komen deze beslissingen tot stand, hoe gaat dat?
- Welk effect heeft de migratie gehad op de besluitvorming?
- (Op welke wijze) is er nog contact met de gezagsdragers?
- Wie zijn steunfiguren, wie helpt je of hielp je voor de migratie als je het moeilijk hebt?
- Wat zijn de voor- en nadelen van de cultuur van herkomst? Wat wil je vasthouden en wat wil je loslaten?
- Wat zijn voor- en nadelen van leven in Nederland? Waar botst het? Wat gaat juist goed?
- Hoe zou het probleem in het land van herkomst opgelost worden?

6. *Het kunnen stellen van contextuele vragen die de cliënt helpen bij de zoektocht naar hulp- en  
steunbronnen in hun eigen familiale, sociale en culturele context van nu en vroeger om daarmee  
hun oplossend vermogen te vergroten*

Binnen Beschermjassen wordt gebruik gemaakt van contextgerelateerde vragen bij het invullen  
van het genogram. Daarnaast wordt ook tijdens de hulpverlening gewerkt met contextvragen, door  
bijvoorbeeld te vragen:

- “Wat zou oma je adviseren om nu te doen?”
- “Wie zou oma helpen om dit besluit te nemen of uit te voeren?”
- “Waar zou oma willen dat het kind gaat wonen in de familie?”

Bij Beschermjassen is het faciliteren van vertellen en hervertellen van migratieverhalen in de tran-  
sitionele ruimte een belangrijk middel om veranderingen en transformatie in beleving en oplossing  
van problemen mogelijk te maken. Veranderen van het ondragelijke verhaal heeft invloed op ge-  
zondheid en gezondheidsklachten (Bohlmeijer 2007).

Het afnemen van het culturele interview kan helpend zijn bij het stellen van contextuele vragen:

De engelstalige DSM-IV (1994 appendix ix) bevat een cultuursensitief instrument, om bij atypische casuïstiek met culturele aspecten waarvan niet of moeilijk een differentiaal diagnose gemaakt kan worden, een 'culturele formulering' toe te voegen. Dit is een 'etnografische beschrijving' van de migratiegeschiedenis en ervaring van verblijf in het gastland. Bij de culturele formulering hoort een cultureel interview waarmee 'contextuele vragen' gesteld kunnen worden. Er is een Nederlandstalige versie van de cultureel formulering beschikbaar op [www.rohlof.nl](http://www.rohlof.nl). Een aangepaste versie van het cultureel interview voor kinderen en jeugdigen en hun families komt in 2010 beschikbaar via Beschermjassen-trainingen en -opleiding.

#### 7. *Werken met "enveloppement/ beschermjassen"*

Werken met beschermjassen betekent dat je werkt vanuit het besef dat iedereen steunkaders nodig heeft om problemen te overwinnen en (nieuwe) oplossingen te vinden en dat migranten voor de opgave staan om nieuwe steunkaders te creëren, omdat de oude beschermjassen zijn weggevallen. Beschermjas wordt hierbij gebruikt als metafoor voor een "veilige en vertrouwde omhulling" die bij de cliënt zo angst-reducerend werkt dat hij/zij binnen de realiteit van het leven in Nederland nieuwe nog niet vertrouwde oplossingen durft te onderzoeken op problemen te overwinnen. Door de cliënt onder te dompelen in de groep of cultuur waaruit ze afkomstig zijn (bijvoorbeeld door foto's, eten, taal, geur, etc.), zijn ze in staat om oplossingen voor hun situatie te bedenken. Binnen het werkmodel Beschermjassen kunnen professionals dienen als 'tijdelijke beschermjassen' voor de cliënt, het gezin en de familie (van Bekkum 2003). Eén van de belangrijkste taken van de professional is echter dat deze samen met de cliënt het (groot)familieverband systematisch en nauwkeurig in kaart brengt en betreft bij het vergroten van het steunsysteem en zoeken en vinden van oplossingen.

## 5. Materialen en links

- Tjin ADjie, K. ; Zwaan, I (2008) *Beschermjassen, transculturele hulp aan families*. Assen: Van Gorcum;
  - [www.beschermjassen.nl](http://www.beschermjassen.nl);
  - Buist-Bouwman, M.; Roosma, A.H.; Leeuw, de, N. (2009). *Beschermjassen, uitkomsten vragenlijst Beschermjassen afgenomen bij hulpverleners die tussen 2006 en 2009 getraind zijn*. Papenvoort: PIONN
  - Roosma, A.H. & Buist-Bouwman, M. (2010). *Inhoudelijke Checklist Beschermjasse, nulmeting Implementatie-experiment, Tussen/eind evaluatie implementatie experiment, Follow up..* Papenvoort: PIONN
  - Roosma, A.H (red) (2009). *Meningen over Beschermjassen van Drentse professionals*. Papenvoort: PIONN
- [www.mighealth.nl](http://www.mighealth.nl)  
[www.adoacademia.com](http://www.adoacademia.com)  
[www.riteofpassage.nl](http://www.riteofpassage.nl)  
[www.nji.nl](http://www.nji.nl)



## B. Onderbouwing van het werkmodel

### 6. Verantwoording: doelgroep, doelen en inhoud

#### Probleemanalyse

Migratie is een bijzonder indringende levensfaseovergang en is geassocieerd met gedragsproblemen, problemen met leeftijdsgenoten, schoolverlaten zonder startkwalificatie, geweld en criminaliteit. Dit draagt verder bij aan het negatieve beeld van migranten in Nederland. Factoren die van invloed zijn op deze relatie zijn:

- Persoonlijkheid en persoonlijke kenmerken (sekse, leeftijd, religie, extraversie, etc.)
- Kenmerken van de migratie (verlies van status, gewelds- en oorlogstrauma, samenvallen met andere levensfaseovergangen, etc.)
- Culturele en familiale achtergrond (familieopdracht, wij-cultuur, etc.)
- Factoren die de afstemming tussen professionals die werken in instellingen voor (jeugd)zorg, onderwijs en/of welzijn en cliënten met een migratieachtergrond moeilijk maken.

Het werkmodel Beschermjassen richt zich met name op het afstemmen van de Nederlandse professionals op de behoeftes en wensen van cliënten met een migratie-achtergrond. Dit wordt gedaan door hen via een training Beschermjassen een samenhangend geheel van kennis en (interculturele) vaardigheden, gericht op de eerste drie bovengenoemde factoren, aan te bieden die zij vervolgens als toegevoegde waarde integreren in hun reguliere werkwijze. Om een duurzame implementatie te bereiken is in het werkmodel Beschermjassen onder de naam “implementatie-experiment Beschermjassen” een data-gestuurde implementatiestrategie opgenomen.

De kennis en inzichten in de vier diversiteitaspecten van het werkmodel Beschermjassen biedt de professionals een bredere kijk op de uiteenlopende perspectieven waarop volwassenen, kinderen, jongeren en ouders in de wereld kunnen staan. Het bevordert het besef dat voor jou als professionals alle cliënten “vreemde anderen” zijn, dat ook elke migrant anders is, dat niet iedereen uit dezelfde cultuur hetzelfde is, dat ieder individu een eigen unieke familiegeschiedenis heeft. Dat het daarom van belang is om je als professional te verdiepen in het unieke verhaal van de cliënt. De kennis en inzichten in de vier diversiteitaspecten helpen bij het kunnen stellen van gerichte contextuele vragen en samen met de cliënt krijgen van een goed beeld van de familiare, sociale en culturele bagage van de cliënt en de daaruit voortvloeiende opvattingen, waardeoordelen, hulp- en steunbronnen.

De kennis en inzichten in de twee concepten van interculturele communicatie vergroten het vermogen van de professional om zich te kunnen verplaatsen in de vreemde ander. Ook maakt het de professional bewust van de altijd voorkomende verborgen dimensies en blinde vlekken, zowel bij zichzelf als bij de cliënt, en de potentiële impact hiervan op het ontwikkelen van een goede werkalliantie met de cliënt, het bereiken van overeenstemming over de doelen van het contact en het bereiken van overeenstemming over werkwijze in het contact.

Door het professioneel kunnen toepassen van de zeven interculturele competenties en hulpmiddelen is professional beter in staat om de drie algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie met cliënten met een migratie-achtergrond te effectueren.

Het (beter) vormgeven van een doeltreffende werkalliantie zal net als bij Nederlandse cliënten leiden tot betere resultaten en grotere tevredenheden en minder vroegtijdige uitval bij cliënten met migratie-achtergrond.

Door als professional inzicht te krijgen in je eigen familiare, sociale en culturele bagage en daaruit voortkomende “heilige huisjes” wordt de gevoeligheid van de professional vergroot om in het contact met de cliënt te kunnen wisselen van perspectief en gevoelig te blijven voor werking van verborgen dimensies en blinde vlekken, bij zichzelf en/of bij de cliënt, die tot stagnatie in de werkalliantie kunnen

Beschermjassen,  
werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die werken met migranten

leiden.

Het hulpmiddel van het genogram kan als belangrijk houvast fungeren om via het stellen van contextuele vragen samen met je cliënt snel een goed beeld te krijgen van de familiale, sociale en culturele bagage van de cliënt en de hulpbronnen die daarin verborgen liggen .

Door de werkzame bestanddelen van het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde te integreren in de reguliere werkwijze kunnen migranten beter profiteren van het in Nederland regulier beschikbare aanbod van (jeugd)zorg , onderwijs en welzijnswerk

Bijkomend effect is dat deze professionals ook meer oog krijgen voor de “vreemde ander” bij autochtone cliënten, wat ook bij deze cliënten een positief effect zal hebben op algemeen werkzame competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie en het vinden en benutten van nu onvermoede hulp en steunbronnen in de familiale, sociale en culturele context van de cliënt.

## **7. Samenvatting onderbouwing**

Door de vier diversiteitaspecten, twee concepten van interculturele communicatie en zeven interculturele competenties van het werkmodel Beschermjassen, als toegevoegde waarde te integreren in de reguliere werkwijze, zijn professionals in staat om de algemene competenties van het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie beter te benutten voor hun werk met migranten. Hierdoor gaan zij met hun reguliere werkwijzen bij migranten betere resultaten en grotere tevredenheden en minder vroegtijdige uitval bereiken waardoor de gedragsproblemen minder zullen escaleren in geweldsdelicten en criminaliteit en de inbedding (integratie) van cliënten met een migratie achtergrond in de Nederlandse sociale en culturele context versterkt wordt. .

## C. Overdraagbaarheid

### 8. Randvoorwaarden voor uitvoering en kwaliteitsbewaking

#### 8.1 Eisen ten aanzien van opleiding

Alle professionals die werken met migranten kunnen de introductie training Beschermjassen (3 dagen) volgen. Zij worden hierna gecertificeerd. Deze certificering biedt toegang tot de terugkomdag Beschermjassen (1 dag). Certificaat en terugkomdag bieden vervolgens toegang tot de train-de-trainersopleiding Beschermjassen (7 dagen). De trainingen worden verzorgd door Bureau Beschermjassen.

#### Introductie training Beschermjassen

Duur: drie dagen en een terugkomdag

Aantal: deelnemers minimaal 12 - maximaal 16

##### Dag 1

De eerste dag is gericht op de volgende concepten:

Ik- en wij-gerichte familiesystemen, Familiecontinuïteit, Levensfaseovergangen, Balanceren en conflicteren van loyaliteiten, Acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid. Er wordt ingegaan op deze theoretische constructies en de betekenis ervan in praktische zin. Reflecties op de familieverhalen van de deelnemers vormen de basis hiervoor.

##### Dag 2

De tweede dag staan de concepten Mimetisch vermogen, Etnocentrische reflexen en Interculturele competenties centraal. Onderwerpen die in dit kader aan de orde zullen zijn:

- Wat houdt interculturele competentie in?
- Heb je kennis van je eigen culturele bagage?
- Wat moet je weten over andere culturen?
- Heb je inzicht in je eigen culturele gevoeligheden?
- Hoe kun je wisselen van perspectief?
- Wat is de betekenis van verschuivende contexten?
- Hoe kunnen verschillende contexten met elkaar verbonden worden?
- Welke impact heeft de migratie en het achterlaten van de grootfamilie op de cliënt met een migrantenachtergrond?

##### Dag 3

Op deze dag wordt aan de hand van casuïstiek geoefend met instrumenten als het culturele interview, het genogram en contextuele vragen. Deze instrumenten zijn ondersteunend voor een niet veroordelende en open dialoog in de communicatie met de “vreemde ander”.

##### Dag 4

Deze dag vindt plaats twee maanden na de derde dag en is bedoeld om ervaringen met het werkmodel Beschermjassen in de praktijk terug te koppelen, knelpunten te bespreken en als opfrisser van de opgedane inzichten, vaardigheden en kennis. Ook wordt getoetst of de cursisten bewuster zijn geworden in de communicatie met cliënten en of ze daadwerkelijk vaardiger omgaan met interculturele contacten.

#### Train de trainers opleiding Beschermjassen

Duur: zeven dagen

Aantal: Minimaal twee deelnemers per deelnemende organisatie, totaal tien deelnemers

De opleiding is intensief en na certificering hebben de deelnemers een leerproces bij zichzelf en bij elkaar op gang gebracht dat onomkeerbaar is. Via inter- en supervisies kan dit leerproces in de jaren na deze opleiding verder verdiept en onderhouden worden.

Kenmerkend voor deze train-de-trainersopleiding is de vervlochtenheid van drie leerprocessen:

- a) leren families te helpen zichzelf te beschermjassen (hoe een veilige en transformatieve omgeving te scheppen?),
  - b) deze kennis en vaardigheden leren overdragen aan collega-hulpverleners (hoe hulpverleners te bereiken om zichzelf te veranderen?)
  - c) leren eigen indringende leerprocessen te managen (hoe ga je om met ontwortelen en herwortelen?).
- Om transitionele (rituele) ruimtes te leren scheppen in multiculturele contexten ben je als 'beschermjasser' zelf het belangrijkste instrument voor effectieve transculturele hulpverlening en als trainer van de methodiek beschermjassen.

**Na afloop van de train de trainers opleiding hebben de deelnemers de volgende doelen bereikt:**

Deelnemers:

- 1) Hebben een globaal overzicht van relevante modellen en methodieken via literatuur;
- 2) Kunnen zelf cliënten en families begeleiden volgens het werkmodel Beschermjassen;
- 3) Kunnen in-company in hun instelling collega's opleiden in en begeleiden volgens het werkmodel Beschermjassen;
- 4) Kunnen in samenwerking met Bureau Beschermjassen trainingen verzorgen voor hulpverleners buiten hun instelling;
- 5) Consulteren en interviseren elkaar om het leerproces te scherp te houden;
- 6) Kennen concepten uit verplichte literatuur en kunnen deze toepassen;
- 7) Kunnen zelfstandig een veilige, transformatieve omgeving met cliënten scheppen;
- 8) Kunnen zelfstandig een veilige, lerende omgeving met hulpverleners scheppen;
- 9) Kunnen hun eigen ontworteling (instabiliteit) en herworteling managen;
- 10) Kunnen hun eigen leerproces na de Train-de-Trainersopleiding managen;
- 11) Kunnen effectief reflecteren op het leerproces.

## **8.2 Eisen ten aanzien van overdracht en implementatie**

### **Implementatie-experiment Beschermjassen**

Voor instellingen die het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde willen integreren in hun reguliere aanbod en werkwijze is er onder de naam "implementatie-experiment Beschermjassen" een overdrachts- en implementatieprotocol ontwikkeld.

### **Voorbereiding en randvoorwaarden:**

Voor een instelling die een implementatie-experiment Beschermjassen succesvol wil uitvoeren is het van belang dat in elk geval aan de volgende randvoorwaarden voldaan is:

- Er is een mandaat van de directie voor het uitvoeren van een implementatie-experiment Beschermjassen;
- Er is bereidheid om gedurende een periode van 6 maanden de externe ondersteuning bij het implementatie-experiment te financieren;
- Het is duidelijk wat de directie met dit implementatie experiment wil bereiken;
- Er is bereidheid bij de directie om bij gebleken succes haar professionals te faciliteren en te ondersteunen om het werken met beschermjassen als toegevoegde waarde in de reguliere werkwijze op duurzame wijze voort te zetten;
- Het is duidelijk of de hele instelling gaat deelnemen in dit experiment of dat er gestart wordt met een pilot op één of enkele afdelingen/ onderdelen van de instelling;
- De professionals die van de instelling (mogen) meedoen aan het implementatie-experiment weten wat de directie/management met dit experiment wil bereiken;
- Er is een intern projectleider aangewezen. (Dit kan bijvoorbeeld de medewerker kwaliteit/zorg, een teamleider of een werkbegeleider zijn die nu al fungeert als intern projectleider diversiteit/intercultureel werken)

De externe projectleider van Enova, onderdeel STAMM CMO zal, voordat met het implementatie-experiment gestart wordt, samen met de instelling bekijken of en in welke mate deze randvoorwaarden aanwezig zijn.

Zijn de randvoorwaarden gerealiseerd en duidelijk, dan kan het implementatie-experiment Beschermjassen starten. Een implementatie-experiment Beschermjassen heeft een doorlooptijd van 6 maanden en bestaat uit de volgende stappen en moet leiden tot een, voor professionals uitvoerbare, inbedding van de concepten van het werkmodel Beschermjassen in de reguliere werkwijze, die door de instelling zelf op een duurzame wijze voortgezet (geborgd, onderhouden en verder ontwikkeld) kan worden.

Wat	Deelnemers
Introductie training Beschermjassen (3 dagen)	Alle betrokken professionals krijgen een basistraining Beschermjassen Direct na de training vullen alle deelnemers, als nulmeting, een Inhoudelijke Checklist Beschermjassen (ICB) in waarin zij een score geven over de mate waarin zij zich competent voelen in het toepassen van de concepten van het werkmodel Beschermjassen bij al hun cliënten met een migratieachtergrond. Ook geven zij een score op de vragen in hoeverre zij het idee hebben dat zij met de toepassing van het werkmodel Beschermjassen de doelen van het werkmodel Beschermjassen (beter) gaan bereiken. Hierover wordt een rapport geschreven.
Oplossingsgericht feedback bespreking met de professionals over het ICB-rapport nulmeting	De extern projectleider organiseert samen met de intern projectleider een oplossingsgerichte feedbackbespreking met de professionals. Doel is om samen met de professionals inzicht te krijgen in de acties die ondernomen moeten worden en door wie, om de concepten van Beschermjassen te gaan toepassen bij alle cliënten met een migratieachtergrond.  Het bespreekstramien van het ICB-rapport Nulmeting is als volgt: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herkennen: worden de uitkomsten herkend?</li> <li>2. Verklaren: kunnen we ze verklaren?</li> <li>3. Waarderen: vinden we ze goed genoeg?</li> <li>4. Handelen: welke verbeteracties zijn nodig?</li> </ol> De uitkomsten uit deze bespreking worden door de intern projectleider op papier gezet en toegevoegd aan het rapport ICB-Nulmeting. Dit verslag vormt tevens het actieplan voor de komende periode.  Het ICB-rapport Nulmeting inclusief actiepunten wordt aan de directie aangeboden.
Uitvoeren actieplan nulmeting (2,5 mnd)	De professionals voeren gesteund door de intern projectleider en extern projectleider de afgesproken actiepunten uit.
Na 2,5 maanden: Oplossingsgerichte feedbackbespreking met de professionals over het ICB-rapport Tussenevaluatie	Twee weken voorafgaand aan deze bespreking worden alle professionals opnieuw gevraagd om de ICB-Tussenevaluatie in te vullen. Het rapport hiervan wordt volgens het bespreekstramien met de professionals besproken. De uitkomsten worden door de intern projectleider op papier gezet en toegevoegd aan het rapport. Dit verslag vormt het actieplan voor de komende periode en wordt aangeboden aan de directie.
Uitvoeren actieplan tussenevaluatie meting (2,5 mnd)	De professionals voeren gesteund door de intern projectleider en extern projectleider de afgesproken actiepunten uit.
Na 2,5 maanden: Oplossingsgerichte feedbackbespreking met de professionals over het ICB-rapport eindevaluatie implementatie-experiment	Twee weken voorafgaand aan deze bespreking worden alle professionals opnieuw gevraagd om de ICB-Eindevaluatie in te vullen. Het rapport hierover wordt volgens het bespreekstramien met de professionals besproken. De uitkomsten worden door de intern projectleider op papier gezet en toegevoegd aan het rapport. Dit verslag vormt de afsluiting van het implementatie experiment en geeft de actiepunten weer die genomen moeten worden om de toepassing het werkmodel

	Beschermjassen op een duurzame wijze voort te zetten. Dit rapport maakt de opbrengst van het implementatie-experiment inzichtelijk en geeft ook aan wat er nodig is voor een duurzame voortzetting binnen de instelling.
Afsluiting implementatie-experiment Beschermjassen	<p>Afsluiting van het implementatie-experiment Beschermjassen gebeurt met een interne studie middag, waarbij het eindrapport aangeboden en besproken wordt met de directie.</p> <p>De opbrengst van de studiemiddag is dat duidelijk wordt of, en op welke wijze, een duurzame voortzetting binnen de instelling de komende periode vorm gaat krijgen. Deze opbrengst wordt door de intern projectleider op papier gezet en toegevoegd aan het eindrapport.</p>
Follow-up een half jaar na afsluiting	<p>Een half jaar na afloop worden nogmaals de professionals gevraagd om de ICB in te vullen .</p> <p>De extern projectleider bespreekt dit rapport met de intern projectleider en de directie. De intern projectleider bespreekt dit rapport met de professionals. De intern projectleider maakt van beide besprekingen een verslag wat toegevoegd wordt aan dit follow-up rapport.</p>

### Implementatieversterkende randvoorwaarden

1. Professionals die zich door hun instelling en hun leidinggevend in woord en daad aangemoedigd, uitgedaagd en ondersteund voelen in toepassen van Beschermjassen in hun klanten contacten, zullen dit ook steeds meer en beter bij hun klanten kunnen blijven toepassen. Hoe meer er sprake is van een congruent parallel proces (van misse en visie , via directie, management naar direct leidinggevend en supervisors, naar de professionals en professionals naar hun klanten), hoe doeltreffender en doelmatiger dit uitwerkt.
2. De implementatiekracht wordt versterkt als de instelling een of twee medewerkers gedurende het implementatie-experiment Beschermjassen de gelegenheid biedt om de train-de-trainersopleiding Beschermjassen te volgen. Door deze medewerkers in te zetten voor interne opfris- en verdiepings-trainingen en voor werkbegeleiding van collega's, verkleint de afhankelijkheid van het inzetten van externe trainers van buiten de instelling, om op duurzame wijze het werken met Beschermjassen voort te zetten.
3. Het benutten van werkzame bestanddelen van Beschermjassen in teams helpt, zeker op momenten als een teamlid dreigt vast te lopen in het contact met klant(en). De diversiteit tussen teamleden kan dan helpen om blinde vlekken, (voor)oordelen en gevoeligheden die door te klant getriggerd worden bij dit teamlid op te sporen, waardoor het teamlid zich hiervan bewust wordt, dit kan loslaten, naar de klant van perspectief kan wisselen en er weer ruimte ontstaat.

### 8.3 Eisen ten aanzien van kwaliteitsbewaking

Het systeem voor kwaliteitsbewaking van het werkmodel Beschermjassen is vanuit de volgende twee vragen opgebouwd:

1. In welke mate worden de concepten van Beschermjassen *door de professionals* uitgevoerd zoals bedoeld? Deze vraag is uitgewerkt in twee indicatoren:
  - De mate waarin professionals van mening zijn dat zij zich concepten voldoende eigen hebben gemaakt en de vaardigheden goed toepassen bij cliënten met een migratie-achtergrond;
  - De mate waarin professionals van mening zijn dat zij de concepten als toegevoegde waarde goed hebben geïntegreerd in de reguliere werkwijze.
2. In welke mate worden met het toepassen van Beschermjassen de beoogde doelen worden bereikt? Deze vraag is uitgewerkt in de indicator:
  - Mate waarin de professionals van mening zijn dat zij de beoogde doelen van het werkmo-

del Beschermjassen in het werken met migranten realiseren.

- Bij voorkeur wordt er ook nog een objectief meetbaar doel door de instelling geformuleerd: bv “voorkomen voortijdige uitval”. Dit wordt door de instelling zelf in haar registratiesysteem bijgehouden bij alle cliënten met een migratie-achtergrond. De extern projectleider is hierbij behulpzaam.

Het data-gestuurde systeem van kwaliteitsbewaking is vooralsnog niet normerend, maar praktijkverhelderend van aard. Dat wil zeggen dat alle vier indicatoren systematisch gemeten en gevolgd worden. Van deze metingen worden periodiek rapporten gemaakt die vervolgens met de betrokken professionals besproken worden. Aan deze professionals worden de volgende vragen gesteld: herkennen zij de uitkomsten? Welke verklaringen hebben zij voor de uitkomsten? Vinden zij de uitkomsten goed genoeg? Welke verbeteracties stellen zij voor? En wat is daarvoor nodig? Dit “verhaal achter de cijfers” wordt aan het rapport toegevoegd, waarna het rapport klaar is voor gebruik voor verantwoording en verbetering op instellings- en beleidsniveau. In de Inhoudelijke checklist Beschermjassen zit de mogelijkheid om maximaal drie verbeteracties op te nemen die op het voorgaande evaluatie moment zijn afgesproken om een duurzame invoering en gebruik van beschermjassen in het team, afdeling, en/of instelling te versterken. De betrokken professionals kunnen daarmee een oordeel geven in de mate waarin de afgesproken verbeteracties zijn uitgevoerd.

Deze data-gestuurde implementatie- en kwaliteitsmonitor is integraal onderdeel van het implementatie-experiment, en bestaat uit drie instrumenten:

1. Inhoudelijke Checklist Beschermjassen Nulmeting
2. Inhoudelijke Checklist Beschermjassen Tussenevaluatie/ eindevaluatie
3. Inhoudelijke Checklist Beschermjassen Follow-up

Nadien is het aan de instelling zelf of en op welke wijze deze monitoring voortgezet gaat worden.

Aan de instelling wordt geadviseerd om in het kader van duurzaam voortzetten van de toepassing van het werkmodel Beschermjassen om vervolgens een keer per jaar deze Inhoudelijke Checklist Beschermjassen bij de betrokken professionals af te nemen en te bespreken in het kader van een oplossingsgerichte feedbackbespreking.

#### 8.4 Kosten van het implementeren van het werkmodel Beschermjassen

##### Kosten implementatie-experiment Beschermjassen:

De kosten voor het uitvoeren van een implementatie-experiment Beschermjassen in een team, afdeling of instelling bedragen: (prijspeil, maart 2010)

Extern projectleider (Enova, onderdeel STAMM CMO)	€5.000,= (excl. 19% BTW)
Introductie training Beschermjassen (3 dagen) en terugkomdag (Bureau Beschermjassen)	€6.400,= (vrijgesteld van BTW) per 12-16 deelnemers, excl. kosten trainingsruimte en catering
Train de trainers opleiding (7 dagen)	€2.500,= per deelnemer all in
Inzet onderzoeker (PIONN): 4 rapporten	€5.000,= (excl. 19% BTW)
Reiskosten extern projectleider en trainer	P,M.
Reistijd extern projectleider ENOVA en trainer	P,M.
19% BTW	P.M.

## 9. Onderzoek naar de uitvoering van het werkmodel

Er zijn op dit moment geen studies naar de effecten van het werkmodel Beschermjassen voorhanden.

Implementatie- en veranderingsonderzoek naar de effecten van implementatie-experimenten Beschermjassen bij een zestal instellingen in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn is in voorbereiding

## **E. Overige informatie**

### **10. Toelichting op de naam van het werkmodel**

De term “beschermjassen” (Tjin A Djie, 2003) is gebaseerd op een term uit de Franse transculturele psychologie dat “enveloppement” (= omhulling) wordt genoemd (Yagyahoui, 1988). Het houdt in dat wanneer je mensen inbedt in de groep of cultuur waaruit ze afkomstig zijn, ze zich kunnen hernemen.

Het verlies van omhulling (enveloppement), van sociale inbedding, is het duidelijkst zichtbaar in de problemen, hulpvragen en zorgbehoeften van Nederlanders met een migratie-achtergrond (van Bekkum, 2003)

“Beschermjassen” zijn de veilige omhullingen en ankers van de Nederlanders met een migratie-achtergrond in het vertrouwde van toen die hen de kracht geven om de onzekere toekomst in te stappen. Beschermjassen kunnen gevonden worden bij landgenoten, culturele bagage, lotgenoten, burens en/of (verre) familie, of iets wat daaraan herinnert. Maar kunnen ook gevonden worden in, oude gewoonten, tradities, culturele bagage, eten, inrichting van het huis, geuren, kortom: ankers die doen denken aan het vertrouwde van toen.

“Beschermjassen” is ook een werkwoord. Je kunt je cliënt beschermjassen, door te hen te helpen zoeken naar de omhullingen en ankers die de cliënt in het hier en nu kan gebruiken om haar of zijn steunsysteem te vergroten of te versterken, d.w.z. zich zelf weer te beschermjassen. (Tjin A Djie & Zwaan, 2008).



## Aangehaalde Literatuur

Anderson, H. & Goolishian, H. (1992) *The Klant is the Expert: a Not-Knowing Approach to Therapy*. In S. McNamee & K. Gergen (red.), *Therapy as social construction* (pp.25-39). Londen: Sage.

Bekkum, D. Van, *To Belong and To Be Different: Balancing National and Ethnic Loyalties in Male Adolescents*, in : *Dominant Culture as a Foreign Culture: Dominant Groups in the Eyes of Minorities*, J. Mucha (ed.) East European Monographs, Columbia University Press, 1999.

Bekkum, D. Van, *Overgang en innerlijke conflicten bij adolescenten: een klinisch antropologische aanvulling op psychotherapeutische praktijk*, in: *Tijdschrift voor Kinder- en Jeugd Psychotherapie* 28, 3, 79-96, 2001.

Bekkum, D. Van, - *Gevraagd: Transitierituelen voor inburgering van jonge mannen: Kwalon: tijdschrift voor kwalitatief onderzoek*, 7, 2, 13-18, 2002.

Bekkum, D. van & Heide, D. van der (begin 2010a) *Vluchtelingen en migranten in forensische psychiatrie, Culturele formuleren maken, liminele kwetsbaarheden in kaart brengen en culturele zelfreflectie*. In J. de Jong & S. Colijn (red.), *Transculturele Psychiatrie en Psychotherapie* (pp. xx). Utrecht: De Tijdstroom.

Bekkum, D. Van, Tjin A Dje, K. Helberg, G. & Zwaan, I.(begin 2010b) *Het leed is te overzien: Inzetten van beschermjassen bij en rituelen in hulpverlening aan migranten*. In J. de Jong & S. Colijn (red.), *Transculturele Psychiatrie en Psychotherapie* (pp.xx). Utrecht de Tijdstroom.

Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). *Comparative studies of acculturative stress*. *International Migration Review*, 21, 491-511

Blok, Anton, *Honor and Violence*, Polity Press, Cambridge, 2001.

Bohlmeijer, E. (2007) *Herinneringen, levensverhalen en gezondheid*. In E. Bohlmeijer, L. Mies & G. Westerhof (red.), *De betekenis van levensverhalen, theoretische beschouwingen en toepassingen in onderzoek en praktijk* (pp.31-39). Houten: Bohn Stafleu en van Loghum.

Boedjarath, I. & Van Bekkum, D. (red.)(1997) *Een blik in de transculturele hulpverlening, 15 jaar ervaring met verlies en verrijking*. Utrecht: Jan van Arkel.

Buikema, R. & Van der Tuin, I. (2007) *Gender in media, kunst en cultuur*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Boszormenyi-Nagy en Spark (1973) *Invisible Loyalties* .....

Buikema, R. & Smelik, A. (2003) *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Muiderberg: Coutinho.

CRONE, E, *Het puberende brein. Over de ontwikkeling van de hersenen in de unieke periode van de adolescentie*. A'dam, Uitg. Bert Bakker, 2008

Deutekom, J. (2008) *FC-Sprint2. Grenzeloos leren*. Den Haag: Boom Onderwijs.

Doorn, J.A.A. van & Lammers, C.J. (1984). *Moderne sociologie*. Utrecht/ Antwerpen: het Spectrum.

Eck, Clementine van (2002) *Purified by blood, Honour Killings amongst Turks in the Netherlands*, UAPress, Amsterdam.

Elias, N. & Scotson, J.L. (1985) *De gevestigden en de buitenstaanders*. Den Haag: Ruward B.V.

Falicov, Celia Jaes (ed) (1988) *Family Transitions Continuity and Change Over the Life Cycle*, Guil-

ford Publications, Inc.

Foucault, M. (1980) *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*. In C. Gordon (red.), (pp.78-108). New York: Pantheon.

Frankenberg, R. (1993) *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness* (pp.137-190) Minneapolis: University of Minnesota Press.

Freedman, J. & Combs, G. (1996) *Shifting Paradigms: From systems to stories*. In J Freedman & Combs, G (red.), *Narrative Therapy: The social construction of preferred realities* (pp.1-19). New York: Norton.

Geertz, Clifford. 1983c. "From the native's point of view": on the nature of anthropological understanding. In *Local knowledge: further essays in interpretive anthropology*, 55—70.

Groen, M. & Van Lawick, J. (2003). *Intieme Oorlog: over de kwetsbaarheid van familierelaties*. Amsterdam: Uitgeverij Van Genneep.

Hall, Edward T., *The Silent Language*, New York, Double Day, 1959.

Hall, Edward T., *The Hidden Dimension*, New York, Double Day, 1966.

Hall, Edward T., *Beyond Culture*, New York, Double Day, 1976.

Haraway, D. (1991) *Situated knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of partial perspective*. In D. Haraway (red.), *Simians, Cyborgs, and Women* (pp.183-201). Londen: Free Association Books.

Harding, S. (1991) *Feminist standpoint Epistemology*. In S. Harding (red.), *Whose Science? Whose Knowledge?* (pp.119-137). Ithaca, New York: Cornell University Press.

Onno van der Hart stelde al in 1978 voor om overgangsrutuelen in psychotherapie voor te schrijven (1978, 1992)

Hill Collins, P. (1991). 'Defining black feminist thought' and 'Toward an afrocentric feminist epistemology'. In P. Hill Collins (red.), *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (pp.19-41; 201-227). Londen: Routledge.

Hoodfar, H. (2001) *The Veil in Their Minds and on Our Heads: Veiling Practices and Muslim Women*. In E.A. Castelli (red.), *Women, Gender, Religion: A Reader* (pp.420-446). New York: Palgrave.

Hoffman, E. & Ogunc-Serap, F. (1996) *Interculturele gespreksvoering*. In J. de Jong & M. van den Berg (red.), *Transculturele Psychiatrie en Psychotherapie, handboek voor hulpverlening en beleid* (pp.255-270). Lisse: Swets & Zeitlinger B.V.

Hoffman, E. (2002) *Interculturele gespreksvoering. Theorie en praktijk van het TOPOI-model*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Hout, K. Van & Tjin A Djie, K. (2007) *Van hulpverlening naar zelfredzaamheid*. In S. Spinder, L. Joanknecht, A. van Hout & R. van Pagée (red.), *Krachten en Kansen, Initiatieven voor vernieuwing in zorg en welzijn* (pp.176-186). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Jessurun, C.M. (1994) *Genogrammen en Etniciteit*. In J. Hoogsteder (red), *Etnocentrisme en communicatie in de hulpverlening, module IV: Interculturele Hulpverlening* (pp.171-194). Utrecht: St. Landelijke Federatie Welzijnsorganisaties voor Surinamers.

Kleinman, A. (2005) *Culture and Psychiatric Diagnosis and Treatment: What Are the Necessary*

Therapeutic Skills? Trimboselezing. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961) Variations in value orientations. New York: Row, Peterson & Company.

Kristeva, J. (1991) De vreemdeling in onszelf. In: I. Beckers (red.), Amsterdam: Contact.

Lau, A. (1984). Transcultural issues in family therapy. *Journal of Family Therap*, 1984, Vol 6, No 2.

Lau, A. (1995) Gender; power and relationships, Ethno-cultural and religious issue. In C. Burk & B. Speed (red.), *Gender, power and relationships* (pp.120-135). Londen: Routledge.

Mc Fadden, E.J. & Whitelaws-Downs, S. (1995) Family Continuity: the new paradigm in permanence planning. *International Journal of Family Care*. 7.1: 40-60.

McGoldrick, M. (1997) *You Can Go Home Again: Reconnecting with Your Family*. New York: W.W. Norton & Company.

Piet Meeuse, (1992) *De jacht van Proteus*, Amsterdam.  
[http://www.dbnl.org/tekst/meeu001jach01\\_01/colofon.htm](http://www.dbnl.org/tekst/meeu001jach01_01/colofon.htm)

Meurs, P., & Gailly, A. (1998). *Wortelen in andere aarde. Migrantengezinnen en hulpverleners ontmoeten cultuurverschil*. Leuven: Acco

Pilcher, J. & Whelehan, I. (2004) *50 Key Concepts in Gender Studies*. Londen: SAGE Publications Ltd.

Sterman, D. (1996) *Een olijfboom op de ijsberg: Een transcultureel-psychiatrische visie op en behandeling van jong Noord-Afrikanen en hun families*. Utrecht: Nederlands Centrum Buitenlanders.

Tjin A Djie, K. (2001) *De bijzondere opdracht van migrantenkinderen*. In: C.J.A. Roosen, A. Savenije, A. Kolman & R. Beunderman (red.), *Over een grens: psychotherapie met adolescenten* (pp.133-144). Assen: Van Gorcum.

Tjin A Djie, K. & Zwaan, I. (2008) *Beschermjassen, transculturele hulpverlening aan families*. Assen: Van Gorcum.

Tylor, E.B. (1976). *Primitive culture: researchers into the development of mythology, philosophy, religion, language, art and custom*. New York: Gordoin Press.

Watzlawick, W., Beavin, J.H. & Jackson, D.D. (1974) *De pragmatische aspecten van de menselijke communicatie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Wekker, G. Lutz, H. (2001) *Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland*. In M. Botman, N. Jouwe & G. Wekker (red), *Caleidoscopische Visies, De zwarte, migranten- en vluchtelingen- vrouwenbeweging in Nederland* (pp.26-49) Amsterdam: Kit Uitgeverij.

Wekker, G. (2002) *Nesten bouwen op een winderige plek. Denken over gender en etniciteit in Nederland*. Utrecht: Inaugurele rede Universiteit Utrecht

Wekker, G., Åsberg, C., van der Tuin, I. & Frederiks, N. (2007). *Je hebt een kleur, maar je bent Nederlands-Identiteitsformaties van Geadopteerden van Kleur*. Universiteit Utrecht.

Winnicott, D. (1971). *Playing and reality*. Londen: Tavistock.

Yakushko, O., Watson, M. & Thompson, S. (2008). *Stress and coping in the lives of recent immigrants and refugees. Considerations for counselling*. 30,3 pag 167-178.

Yuval-Davis, N. (1997) Women, Ethnicity and Empowerment: Towards Transversal Politics. In N. Yuval-Davis (red.), *Gender and Nation* (pp.179-195). Londen: Sage.

### Tijdschriften

Bekkum, D. van (2002a) Gevraagd: Transitierituelen voor inburgering van jonge mannen. *Kwalon: tijdschrift voor kwalitatief onderzoek*, 7 (2), 13-18.

Bekkum, D. van (2001) Overgang en innerlijke conflicten bij adolescenten: een klinisch antropologische aanvulling op psychotherapeutische praktijk. *Tijdschrift voor Kinder en Jeugdpsychotherapie*, 28 (3), 79-96.

Bekkum, D. van (2002b) Mehmet en zijn maten, het monsterverbond tussen mannelijke en nationale dominantie. *Lover: Tijdschrift over feminisme, cultuur en wetenschap*, 9 (2), 1-12.

Bekkum, D. van (2003)- De hulpverlener als tijdelijke 'beschermtas', *Migratie, cultuur en gezondheid, Phaxx ggz special Hoe helpt u mij?* [http://www.pharos.nl/uploads/\\_site\\_1/Pdf/Phaxxarchief/2003\\_special\\_Migratie.pdf](http://www.pharos.nl/uploads/_site_1/Pdf/Phaxxarchief/2003_special_Migratie.pdf)  
Bekkum, D. van (2004) Nederlandse identiteit als basis voor burgerschap: een antropologische visie. In *Civis Mundi*, 43 (1), 46-55

Benjamin, Walter, (1933) *Über das mimetische Vermögen (On the Mimetic Faculty)*, *GS II.1; OWS*, 160-3.

Bruner Jerome (1987) *Life as Narrative*, *Social Research*, 54, 1. pp. 12-32.

Dijk, J. van & Schreuder, B. (2001) De getuigenis als therapie. Beschrijving van een kortdurende therapeutische methode voor getraumatiseerde slachtoffers van politiek geweld. *Tijdschrift voor Psychotherapie*, 27, 24-34.

Groeneveld, L. (2007) 'Voel je senang in een beschermtas', interview met Kitlyn Tjin A Djie. *Contrast*, 32, 26-27.

Jessurun, C.M. (2004) Hoe meer verschillen, hoe meer vreugd. *Tijdschrift Kinder- en Jeugdpsychotherapie*, 31 (1), 55-76.

Ludvig, A. (2006) Differences Between Women? Intersecting Voices in a Female Narrative. In A. Phoenix & P. Pattynama (red.) *European Journal of Women's Studies*, 13 (3), 245-258.

Meurs, P. (2005) Toekomst is herkomst. Therapeutisch werken aan het constructief verweven raken van acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid. *Ouderschap & Ouderbegeleiding*, 8 (1), 6-22.

Roth, K. & Roth, J. (1999) Intercultural Communication as Applied Ethnology and Folklore. *Journal of Folklore Research*, 36, (2/3), 206-215

W.A. Shadid: *Beeldvorming: een verborgen dimesnie bij interculturele communicatie*. Tilburg University Press, Tilburg, 1994.

Wekker, G.(Red.) (2002) Een staalkaart van kwesties. *Lover* 29 (3), 4-5.

Yahyaoui, A. (1988). Consultation familiale ethnopsychanalytique et cadre interculturel: le discours à double voie ou le secret de Polichinelle. *Perspectives Psychiatriques*, 27, 206-214.

### Elektronische bronnen

Bekkum, D. van (2003), De hulpverlener als tijdelijke 'beschermtas': migratie, cultuur en gezondheid, *Phaxx Speciale Editie 2003 - Conferentie Hoe Helpt U Mij? Verkregen op 25 november, 2009*, van <http://www.beschermjassen.nl/new/artikelen/De%20hulpverlener%20als%20tijdelijke.pdf>

Beschermjassen,

werkmodel voor professionals in (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn die werken met migranten

Craen, M. van & Vancluysen, K. (2009) Beyond national identities: the discontinuous sense of identity in immigrant communities. Verkregen op 25 november, 2009, van <http://iussp2009.princeton.edu/download.aspx?submissionId=90998>

Hilte, J. (1999) Intercultural learning and the use of the concepts A(utobiography), B(iography), C(onflict) and D(ialogue). (ABCD). Verkregen op 9 december, 2009, van <http://tntee.umu.se/lisboa/papers/full-papers/pdf/g6-hilte-fl.pdf>

Knipscheer, J.W., & Kleber, R.J. (2004). Een interculturele entree in Altrecht. Inhoud en resultaat van een interculturele werkwijze bij kortdurende behandeling. Verkregen op 25 november, 2009, van

<http://www.integratie.net/binaries/kiem/bulk/onderzoek/2006/10/interculturele-entree-altrecht.pdf>

Kramer, S. (2004) Interculturele Competenties, Profielen in de GGZ, Mikado. Verkregen op 25 november, 2009, van <http://www.mikadonet.nl/publicatiedetail.php?id=50> (publicatie te bestellen).

<http://www.rohlof.nl> (algemene website over transculturele psychiatrie en traumabehandeling van Hans Rohlof, laatst bijgewerkt op 18 mei 2009).