

“Bruggen bouwen in Deventer”



Bachelorrapport

Saxion Hogeschool Enschede, 2010

Verslaglegging van onderzoek uitgevoerd door Abdulkadir AlYassin en Laura Rebergen voor Scouting Overijssel, groepen Deventer.



VOORWOORD

Abdul heeft via zijn stage bij het anti discriminatie bureau Overijssel Artikel 1 contact gekregen met Sylvia Wichink. Tijdens deze stage heeft hij een bijdrage geleverd bij het ontwerpen van het L.O.K.(Leer Ons Kennen) spel voor jongeren dat mede door Sylvia en de Scouting is ontwikkeld.

De samenwerking tussen Abdul en Sylvia verliep erg goed. Hierdoor heeft Sylvia hem het aanbod gedaan voor een afstudeeropdracht bij het Provinciaal Steunpunt Scouting Overijssel. Saxion raadt aan om het bachelorrapport met minimaal twee personen uit te voeren. Via een contactenlijst van Saxion zijn wij, Laura en Abdul, in contact gekomen met elkaar en hebben besloten om het bachelorrapport samen uit te gaan voeren. Vervolgens zijn we samen naar het Provinciaal Steunpunt Scouting Overijssel gegaan en hebben kennis gemaakt met onze onderzoeksbegeleidster Sylvia Wichink. Het Steunpunt Scouting Overijssel wilde graag weten waarom de contactlegging en samenwerking tussen Scoutinggroepen en niet-westerse organisaties in Deventer moeizaam verliep. Dit leek ons een interessant en leerzaam onderwerp voor het bachelorrapport en daarom hebben we dit gekozen als startpunt voor ons onderzoek.

In dit onderzoeksverslag worden conclusies en aanbevelingen gedaan hoe de Scouting groepen in Deventer op een optimale manier contact kunnen leggen en behouden met niet-westerse organisaties.

Voor u ligt het resultaat. Dit verslag is gemaakt in het kader van ons bacheloronderzoek, van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening van Saxion in Enschede.

Gedurende dit onderzoek hebben een aantal personen intensief meegewerkt aan de totstandkoming van dit rapport en aan hen willen we een woord van dank richten. Van hun professionaliteit en door hun gedrevenheid hebben we veel geleerd. Allereerst willen wij onze eerste begeleider Gerard Bunnink van de Overijsselse Scouting werkgroep intercultureel bedanken, vervolgens willen wij onze begeleidster van dit onderzoek, Sylvia Wichink van het Steunpunt Scouting Overijssel bedanken voor haar goede begeleiding en voor de mogelijkheid om bij Scouting Overijssel te kunnen afstuderen. Ook willen wij Mariska Ooink en Birol Akkus, onze begeleiders vanuit Saxion Enschede bedanken voor hun ondersteuning, inzet en begeleiding die zij ons hebben gegeven tijdens het werken aan dit bachelorrapport.

Ten slotte willen wij de geïnterviewden bedanken voor de tijd die ze voor ons vrij hebben gemaakt. Hun motivatie, inzet en kennis zijn voor ons een bron van inspiratie geweest.

Abdulkadir AlYassin & Laura Rebergen

Enschede, Maart 2010

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek was om te achterhalen hoe de Scouting groepen in Deventer beter contact met niet-westerse organisaties kunnen leggen, en hoe ze deze contacten kunnen versterken zodat zij uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties.

De vraag van Cultureel Scouting Overijssel is terug te leiden naar het feit dat Scouting Overijssel zich nogal “wit gekleurd” voelt. De Scouting zou graag willen zien dat er meerdere "kleuren" binnen Scouting komen. Dit wil zeggen dat de scoutingleden meerdere en verschillende culturele achtergronden hebben dan alleen een Nederlandse achtergrond. De Scouting groepen in Deventer hebben al eerder een poging gedaan om in contact te komen met niet-westerse organisaties in Deventer. Deze pogingen hebben niet tot de gewenste resultaten geleid.

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: *Op welke wijze kunnen Scouting groepen in Deventer meer contacten leggen met niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer en deze contacten intensiveren zodat ze uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties?*

Op deze vraag is een antwoord geformuleerd door middel van literatuuronderzoek en interviews. Het doel van de literatuurstudie en de interviews, gehouden met medewerkers van Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer, is dat er conclusies en aanbevelingen kunnen worden geformuleerd. De conclusies en aanbevelingen kunnen worden gebruikt ter optimalisering voor contactlegging binnen de Scouting met niet- westerse organisaties.

De deelvragen die behandeld worden in dit onderzoek, worden beantwoord in het hoofdstuk conclusies. Naar aanleiding van deze deelvragen is er een eindconclusie geschreven met enkele aanbevelingen voor Cultureel Scouting Overijssel. Tevens is er een sterkte/zwakte analyse opgesteld voor het onderzoek waaruit blijkt wat de sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn. Het onderzoek is afgesloten met een discussie.

Belangrijke conclusies uit dit onderzoek zijn, dat de contacten tussen de Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer positief worden ervaren en er veel enthousiasme is binnen deze contacten. Echter om tot een samenwerking te komen tussen de Scouting en niet-westerse organisaties, is het cultureel verschil tussen beide groepen het grootste struikelblok gebleken om uiteindelijk tot een goede samenwerking te komen. Het culturele verschil tussen beide groepen maakt dat het proces voor tot standkoming van een goede samenwerking veel tijd en moeite kost.

Belangrijke aanbevelingen uit dit onderzoek zijn, dat Scouting groepen in Deventer vaste contactpersonen moeten hebben die beschikken over verschillenden communicatieve vaardigheden zodat de samenwerking met andere organisaties makkelijk toegankelijk wordt.

INHOUD

	BLZ.
H1 INLEIDING	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Doelstelling	5
1.3 Hoofdvragen en deelvragen	6
1.4 Samenvatting	6
H2. THEORETISCH KADER	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Begripsbepaling	10
2.3 Samenvatting/conclusie	
H3. ONDERZOEKSMETHODIEK	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Op welke manier wordt onderzoek gedaan?	11
3.3 Onderzoekspopulatie	13
3.4 Procedure	13
3.5 Betrouwbaarheid	14
3.6 Validiteit	14
3.7 Interne en externe geldigheid	15
3.8 Ethische overwegingen	15
3.9 Samenvatting	15
H4. RESULTATEN	16
4.1 Inleiding	16
4.2.1 Deelvraag 1	16
4.2.2 Deelvraag 2	17
4.2.3 Deelvraag 3	18
4.2.4 Deelvraag 4	21
H5. CONCLUSIES EN AANBEVELING	24
5.1 Inleiding	24
5.2 Conclusies en aanbevelingen	24
5.3 Sterktes en zwaktes van het onderzoek	27
5.4 Discussietaak	29
LITERATUURLIJST	
BIJLAGEN	
Bijlage 1 Vragenlijst Interview	
Bijlage 2 Interviewresultaten per deelvraag	
Bijlage 3 Evaluatieformulier opdrachtgever	

Hoofdstuk 1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding voor het onderzoek beschreven. Vervolgens wordt besproken wat dit onderzoek pretendeert bij te dragen aan de huidige situatie. Wanneer dat duidelijk gemaakt is wordt er vorm en richting aan het onderzoek gegeven door het opstellen van doelen en vragen.

1.1 Aanleiding

Tot vlak na de Tweede Wereldoorlog kende Nederland praktisch geen inwoners van buiten het land (Slings, 2006). Eind jaren vijftig en begin jaren zestig kwam er een tekort aan ongeschoold personeel. Het tekort aan personeel in de industrie werd zelfs zo groot dat veel bedrijven arbeidskrachten gingen werven in de landen rondom de Middellandse Zee, eerst in Joegoslavië, Griekenland, Spanje en Italië, later ook in Turkije en Marokko (20 eeuwen Nederland, 2010). Hierdoor kwam een actief immigratiebeleid op gang, dit immigratiebeleid bestond grotendeels uit gastarbeiders. Een gastarbeider is iemand die tijdelijk naar een ander land komt om daar arbeid te verrichten. De reden dat deze gastarbeider naar een ander land gaat is vrijwel altijd om een economische reden: er is te weinig werk in het thuisland en er is voldoende vraag naar arbeiders in het gastland. Tijdelijk houdt in, dat het de bedoeling is terug te keren naar het land van herkomst, wanneer dat niet meer het geval is, is er sprake van immigratie en wordt de gastarbeider een immigrant. Ook verleende Nederland, net als veel andere Europese landen, asiel aan politieke vluchtelingen, en hief het binnen Europa zijn grenzen op.

Uit cijfers van het CBS (2009) blijkt dat 25% van de inwoners in Nederland van allochtone herkomst is. Iets meer dan de helft hiervan bestaat uit niet-westerse allochtonen, voornamelijk afkomstig uit Turkije, Marokko, Suriname en de Nederlandse Antillen. Nederland is een multicultureel land geworden. Multicultureel wil zeggen dat in een samenleving meerdere groepen onderscheiden kunnen worden met verschillende culturele kenmerken. Onder culturele kenmerken wordt volgens Startdiversiteit (2010) onder andere verstaan: godsdienst, taal, muziek en tradities. Volgens de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) moet de overheid burgers van verschillende etniciteiten en verschillende lagen uit de bevolking stimuleren om 'mee te doen' aan de samenleving (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2009).

De gemeente Deventer heeft naar aanleiding van de WMO als doel gesteld dat diverse vrijwilligersorganisaties binnen de gemeente met elkaar in contact komen. Om ervoor te zorgen dat er in Nederland een sociale cohesie ontstaat (Scouting, 2009). Sociale cohesie is de mate waarin mensen in hun gedrag en beleving uitdrukking geven aan hun betrokkenheid bij maatschappelijke verbanden in hun persoonlijke leven, als burger in de maatschappij en als lid van de samenleving (Schnabel et al., 2008).

Bijkomend effect is dat vrijwilligersorganisaties meer een afspiegeling van de maatschappij dienen te worden. De WMO is voor Scouting Nederland een aanleiding geweest om in contact te komen met de gemeentelijke overheid en verschillende autochtone en allochtone organisaties. Tijdens het vooronderzoek is er contact geweest met Sylvia Wichink. Sylvia Wichink is werkzaam bij het Steunpunt Scouting Overijssel, en heeft o.a. met de Scouting werkgroep interculturele contacten met verschillende scoutinggroepen in Deventer. Scouting biedt kinderen, ongeacht huidskleur, geloof, beperking, of politieke overtuiging, een veilige en leerzame speelomgeving (Scouting, 2009). Scouting wil graag een kleurrijke organisatie worden. Anno 2009 is Scouting nog steeds een vrij "witte" organisatie. De woorden kleurrijk

en wit hebben betrekking op de afkomst van de leden (S. Wichink, persoonlijke communicatie, 21 september 2009). Scouting groepen in Deventer hebben moeite met het leggen van contacten en het versterken van deze contacten met niet-westerse organisaties. Zij hebben al met een aantal organisaties contact, maar willen deze graag versterken. De niet-westerse organisaties worden eerst benaderd door contactpersonen van Scouting. Deze contactpersoon beschikt over verschillende communicatieve vaardigheden om het contact en samenwerking toegankelijker te maken. Niet-westerse organisaties zijn veelal sterk intern gericht en hebben vaak moeite met zich open/blootstellen naar buiten (persoonlijke communicatie G. Bunnik, 31 augustus 2009). Naar aanleiding van de invoering van de WMO en de doelstelling van de gemeente Deventer, is het verzoek vanuit de provinciale werkgroep Scouting intercultureel (vrijwillig werkzaam vanuit het Provinciaal Steunpunt Scouting Overijssel) om onderzoek te doen naar de contacten met niet-westerse organisaties. Scouting Intercultureel wil graag te weten komen hoe de contacten op dit moment verlopen en hoe deze uitgebreid zouden kunnen worden. Na het onderzoek kan dit voor de werkgroep Scouting Intercultureel betekenen dat er in de toekomst meer contacten kunnen worden gelegd met niet-westerse organisaties. Voor Scouting groepen in Deventer is het van belang om niet-westerse organisaties gemakkelijker te kunnen benaderen en de opgedane contacten ook tevens te behouden.

Dit onderzoek is inventariserend van aard. Het doel van het onderzoek op korte termijn is het inventariseren van het aantal gelegde contacten en de intensiteit ervan tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer.

Op lange termijn gaat het erom dat Scouting groepen in Deventer weten hoe ze met niet-westerse organisaties het beste wederzijds contact kunnen leggen en dit contact kunnen versterken, mogelijk uitmondend in een langdurige samenwerking. Ook is het van belang voor Scouting groepen in Deventer dat de samenwerkingsrelaties die zij al hebben met niet-westerse organisaties worden versterkt en vergroot.

1.2 Doelstelling

Wat wordt er met dit onderzoek nu getracht te bereiken? Met dit onderzoek wordt getracht een overzicht te krijgen van de gelegde contacten tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer.

Doelstellingen op korte termijn:

- Inventariseren van het aantal contacten en de intensiteit hiervan die Scouting groepen in Deventer hebben met niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer.
- In kaart brengen hoe contacten met niet-westerse organisaties gelegd kunnen worden.
- Beschrijven op welke wijze samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties versterkt kunnen worden.

Doelstelling op lange termijn:

Scouting groepen in Deventer kunnen met behulp van de aanbevelingen beter contact met niet-westerse organisaties leggen en deze contacten versterken zodat zij uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties.

1.3 Hoofdvraag en deelvragen

In de vorige paragraaf is benoemd wat het doel van het onderzoek is. In deze paragraaf worden de vragen genoemd, die beantwoord moeten worden om dat doel te bereiken.

Hoofdvraag:

Op welke wijze kunnen Scouting groepen in Deventer meer contacten leggen met niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer en deze contacten intensiveren zodat ze uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties?

Deelvragen:

1. Welke contacten hebben Scouting groepen in Deventer met niet-westerse organisaties in Deventer en wat is de intensiteit hiervan?
2. Hoe worden deze bestaande contacten ervaren door Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?
3. Hoe kunnen contacten in de toekomst gelegd worden tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties volgens Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?
4. Op welke wijze zou de samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer adequaat aangegaan kunnen worden vanuit beide kanten?

1.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de aanleiding, doelstelling en vraagstelling beschreven van het onderzoek “Bruggenbouwen in Deventer”. Voor de opbouw van dit onderzoeksrapport zal in hoofdstuk twee het theoretisch kader aan de orde komen. In hoofdstuk drie zal de methode van het onderzoek toegelicht en beschreven worden. In hoofdstuk vier zullen de resultaten aan bod komen. Tenslotte wordt in hoofdstuk vijf de conclusie van het onderzoek “Bruggenbouwen in Deventer” en eventuele aanbevelingen die van belang zijn voor Intercultureel Scouting beschreven.

Hoofdstuk 2 THEORETISCH KADER

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de begrippen aan de hand van literatuur uitgewerkt, elk begrip wordt gedefinieerd. Door een heldere definitie wordt een begrip duidelijk gemaakt. De definities die in deze paragraaf uitgewerkt worden hebben allemaal betrekking op het onderzoek. Ook hebben ze te maken met onze samenleving en het werkveld van maatschappelijk werkers en sociaal pedagogische medewerkers.

2.2 Begripsbepaling

WMO:

De WMO staat voor de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en is op 1 januari 2007 in werking getreden. De WMO heeft de gemeente een aantal taken opgedragen die in het verleden vielen onder de Welzijnswet, de Wet voorzieningen gehandicapten (WVG), ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligerswerk en de huishoudelijke verzorging (voorheen AWBZ). Het is een uitbreiding van een aantal terreinen waar de gemeente sinds jaar en dag actief mee is in de wijken en de stad. Maatschappelijke ondersteuning moet ervoor zorgen dat iedereen kan meedoen in de maatschappij en zelfstandig kan wonen en leven in een eigen huis, wijk of buurt. Wat daar voor nodig is verschilt van persoon tot persoon. De gemeente heeft in de WMO een centrale rol, immers de gemeente kent haar inwoners en is bij uitstek in staat om in te spelen op de lokale behoeften (Movisie, 2009).

In de WMO, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, staat dat de gemeente de leefbaarheid van een straat of wijk moet vergroten. Daardoor voelen bewoners zich meer betrokken bij hun buurt en bij elkaar. Bewoners die contact met elkaar hebben, zullen elkaar eerder helpen of samen iets ondernemen. Met de WMO wil de overheid bevorderen dat burgers van verschillende etniciteiten en verschillende lagen uit de bevolking ‘meedoen’ aan de samenleving (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2009).

Gemeente Deventer:

Onder de gemeente Deventer vallen de volgende plaatsen: Deventer, Bathmen, Schalkhaar, Diepenveen, Lettele en Okkenbroek. De gemeente Deventer telt ongeveer 96.617 inwoners. Naar schatting zijn er ongeveer 11 niet-westerse organisaties binnen de gemeente Deventer (Deventer,2009).

Niet-westerse organisaties:

Organisaties die bestaan uit niet-westerse leden en werken voor een niet-westerse groep. Onder leden van niet-westerse komaf wordt verstaan: leden die zelf of waarvan, een van, de ouders in een niet-westers land is geboren. Onder de westerse landen worden verstaan West-Europa, Verenigde Staten, Canada en Australië. Onder niet-westerse landen worden verstaan Turkije, landen in Afrika, Latijns-Amerika, Azië en voormalige Oostbloklanden (CBS, 2009).

Samenwerking:

Binnen dit onderzoek wordt samenwerken gezien als een middel om een doel te bereiken, door het combineren van aanvullende eigenschappen. Samenwerking houdt in gelijkwaardige

betrokkenheid en gemeenschappelijke doelstellingen waarvan de realisatie gekenmerkt wordt door grote wederzijdse betrokkenheid in succes en persoonlijke groei (Samenwerken-tussen-organisaties, 2009). Samenwerken is ook een strategie die veel communicatieve vaardigheden vereist van beide partijen. Men kan niet alleen tot samenwerking komen. Een bewuste keus voor deze strategie betekent dat beide partijen de relatie met de ander optimaal willen behouden. Mensen die samenwerken steken veel energie en tijd in het bewaren van de goede verstandhouding en het streven naar goede resultaten voor beide partijen. Mensen die deze strategie hanteren hebben meestal veel zelfvertrouwen, zij zijn weinig met zichzelf bezig en kunnen hun energie besteden aan het inleven in de gevoelens en gedachten van de andere partij. Zij zijn meestal creatief in het bedenken van oplossingen die voor beide partijen gunstig zijn (Gramsbergen-Hoogland & Van der Molen, 2008).

Scouting groepen in Deventer:

Er zijn momenteel 6 Scouting groepen in Deventer (Scouting, Enquête kleurrijk Scouting, 2007, p.1). Hiervan zijn er 5 actief in de stad Deventer en 1 in een van de dorpen (Bathmen). Het onderzoek richt zich op de Scouting groepen in de stad.

Integratie:

Een persoon of groep is geïntegreerd in de Nederlandse samenleving wanneer er sprake is van gelijke juridische positie, gelijkwaardige deelname op sociaal-economisch terrein, kennis van de Nederlandse taal en wanneer gangbare waarden, normen en gedragspatronen worden gerespecteerd. Integratie is een tweezijdig proces: enerzijds wordt van nieuwkomers verwacht dat zij bereid zijn te integreren, anderzijds moet de Nederlandse samenleving die integratie mogelijk maken. Integratie betekent ook dat mensen zich verbonden voelen met de Nederlandse maatschappij, dat ze goed met elkaar samenleven zonder te kijken naar afkomst en geloofsovertuiging (Wijkalliantie, 2009).

Contactpersoon:

De contactpersoon moet over voldoende gespreksvaardigheden beschikken om te kunnen communiceren met mensen die de Nederlandse taal minder goed spreken. Dit houdt onder andere in: praten op een rustige toon, een rustig tempo aanhouden, pauzes inlassen, woorden duidelijk uitspreken en goed opletten of iemand met “ja” echt “ja” bedoelt. Het komt vaak voor dat mensen “ja” zeggen uit beleefdheid, onzekerheid of om niet lastig te zijn. De contactpersoon kan dit checken door de vragen nogmaals op een andere manier te stellen, door een vraag te stellen waarop meerdere antwoorden en niet alleen “ja” het antwoord vormen (Geffen van, 2001). Bij het leggen van contacten en vastleggen van een samenwerkingsrelatie speelt de contactpersoon een cruciale rol. De contactpersoon dient over verschillende kwaliteiten te beschikken die de contactlegging en de samenwerking met andere organisaties makkelijk toegankelijk maakt. Hij of zij is tevens de bemiddelaar tussen de organisaties en dient rekening te houden met de benaderde organisatie.

De contactpersoon zou iemand moeten zijn die dezelfde culturele achtergrond heeft als de benaderde organisatie. Deze persoon wordt vanwege zijn achtergrond sneller geaccepteerd en vertrouwd. Deze persoon kan makkelijker inspelen op verschillende situaties zoals: taalblokkades, cultuurverschil en kan zich beter verplaatsen in het normen en waarden systeem van de andere cultuur (Nunez, 2007). Dit wil zeggen dat door de uiterlijk en achtergrond van deze persoon hij of zij eerder vertrouwd worden door mensen met dezelfde achtergrond. Hij kan tijdens het aanspreken en/of organiseren van een activiteit rekening houden met allerlei blokkades die een activiteit stop kunnen zetten.

Communicatie:

Communicatie is een proces waarbij men tracht een bepaald begrip of boodschap over te dragen uit het ene voorstellingskader de zender naar een ander de ontvanger. Mensen hebben verschillende mogelijkheden om een boodschap over te brengen op anderen. Men kan gebruik maken van het gesproken woord, gebaren, tekeningen, telefoon, fax, internet, radio televisie, film, zang of dans. Deze manieren van communicatie worden kanalen genoemd. De geschiktheid van een kanaal is afhankelijk van de specifieke situatie. Door meer kanalen te gebruiken wordt de kans vergroot dat een boodschap wordt geïnterpreteerd zoals deze door de zender is bedoeld (Dankers & van der Spek, 2006).

Interculturele communicatie:

Veel communicatie problemen met mensen uit andere culturen komen voort uit verschil in tijdsorganisatie. Zo ergeren Nederlanders zich aan het feit dat sommige migranten zich niet aan de afspraken houden. Ook de timing in een gesprek kan voor misverstanden zorgen. In het westen brengt men vaak het belangrijkste van het gesprek eerst, de rest komt later. In niet-westerse culturen bewaart men het belangrijkste soms voor het eind. Het begint vaak relationeel: hoe gaat het met jou, hoe is het met je gezin enzovoort (Endt, 2008). Er dient rekening gehouden moeten worden met de genoemde verschillen. Deze verschillen zullen altijd aanwezig zijn tussen Scouting en niet-westerse organisaties. De mate waarin deze verschillen aanwezig zijn verschilt per organisatie. Het enige manier om zo min mogelijk problemen te krijgen met deze verschillen is door deze verschillen te kennen en rekening te houden met deze verschillen .

Diversiteit:

“ Zo houdt diversiteit zich bezig met het in kaart brengen van bestaande verschillen van structurele aard, die de identiteit van ieder van ons bepaalt, teneinde elkaar beter te begrijpen ” (Azghari, 2009). Aandacht voor diversiteit dient er uiteindelijk toe om de kwaliteit van de relatie tussen Scouting leden en niet-westerse organisaties die verschillende culturele achtergronden hebben te verbeteren. Daarvoor is het nodig dat men tot dieper inzicht komt in diversiteit

Het diversiteitsdenken is een uitstekende manier om elkaar beter te verstaan en meer begrip voor elkaar te krijgen. De kern van diversiteitsdenken bestaat uit drie vragen:

- 1- Wat kan ik weten? Hier wordt mee bedoeld: probeer te achterhalen welke waarden en/of belangen in een bepaalde situatie een rol spelen in contact met de ander en check dat ook bij de ander.
- 2- Hoe wil ik met het ander omgaan? Hier wordt mee bedoeld: ga na welke waarden en/of belangen in jou communicatie met de ander een rol spelen en maak dat duidelijk aan de ander.
- 3- Wat doe ik? Hier wordt mee bedoeld: besluit welke waarden en/of belangen voor jou de hoogste prioriteit genieten in een gegeven situatie en gedraag je daarnaar.

Als deze plaats heeft gevonden dan is de zaak om vervolgens tot een acceptabele en bewuste manier van omgang met elkaar te komen. Het doel hiervan is te komen tot een geslaagde cultuurbepaalde communicatie. Basisvoorwaarden voor zo een communicatie zijn: kennis, empathie en bewustwording van eigen vanzelfsprekendheden (Azghari, 2009). Doordat scoutingleden het diversiteitsdenken toepassen laten ze zien dat de andere begrijpen en begrip voor elkaar tonen.

2.3 Samenvatting

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning draagt op dat de leefbaarheid van de stad wordt vergroot. Daarom wil de gemeente graag, dat verschillende etniciteiten meer gaan samenwerken. Scouting Deventer wil graag een samenwerkingsrelatie aan gaan met niet westerse organisaties.

Hoofdstuk 3 ONDERZOEKSMETHODIEK

3.1 Inleiding

Bij het uitvoeren van een betrouwbaar onderzoek is het van belang om gebruik te maken van methodieken. Zo kunnen de stappen die gemaakt zijn verantwoord worden. Voor het bepalen van de manier waarop het onderzoek wordt uitgevoerd, worden in dit hoofdstuk een aantal afwegingen gemaakt.

3.2 Op welke manier wordt onderzoek gedaan?

Voordat een onderzoeksmethodiek gekozen kan worden, dienen er eerst een aantal afwegingen gemaakt te worden. Voor het bepalen van de juiste methodiek is gebruik gemaakt van de beschreven methode van afwegingen (Heerink et al., 2009).

Afweging 1: Wat wordt onderzocht?

Vanuit de doel- en vraagstelling komt naar voren dat het onderzoek plaats vindt voor Scouting Overijssel, vestigingen in Deventer. In dit onderzoek wordt onderzoek gedaan naar de contacten en samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer.

Afweging 2: Type onderzoek?

Dit onderzoek is een analytisch onderzoek ook wel een probleemanalytisch onderzoek genoemd. Een analytisch onderzoek sluit het beste aan bij dit het onderzoek omdat het om een probleem gaat waarbij het probleem wordt ontleed en verklaard. Tevens gaan we op zoek naar de factoren die het probleem hebben veroorzaakt. Deze worden vervolgens geanalyseerd en verklaard (Heerink et al., 2009).

Afweging 3: Diepte of breedte?

In het onderzoek moet de keuze gemaakt worden tussen een diepte- of breedte onderzoek. Wordt iets kleins uitgebreid en gedetailleerd beschreven, of wordt iets groots oppervlakkig beschreven? Er wordt in dit geval geen breedte onderzoek gedaan, het onderzoek beperkt zich immers tot de regio Deventer. Hierdoor kan aangestuurd worden op een kleinschalige aanpak, binnen de regio, specifiek voor Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer. Het gaat in ons geval dus om een diepte onderzoek.

Afweging 4: Kwalitatief of kwantitatief?

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek omdat er gebruik wordt gemaakt van interviews om informatie te verkrijgen. Het doel is om bruikbare informatie boven water te halen die verschillende inzichten kan opleveren. In de praktijk gaat kwalitatief onderzoek vaak vooraf aan kwantitatief onderzoek. Met kwalitatief onderzoek wordt de vorming van bepaalde hypothesen verkregen. Een kenmerk van kwalitatief onderzoek is dat het onderzoek in de praktijk wordt uitgevoerd.

Afweging 5: Empirisch of niet-empirisch?

Dit onderzoek is empirisch omdat het onderzoek plaats vindt in de praktijk/de sociale realiteit.

Afweging 6: Selecte of aselecte steekproef?

Scouting Overijssel is verantwoordelijk voor de keuze van de geïnterviewden. Omdat er voor een specifieke selectie is gekozen is er sprake van een selecte steekproef. De Scouting geïnterviewden zijn aan de hand van de volgende aspecten gekozen: leeftijd en werkervaring.

De niet-westerse geïnterviewden zijn aan de hand van de aspecten bekendheid, contact en/of samenwerking met Scouting gekozen.

Afweging 7: Hoe groot is de onderzoekspopulatie?

Er zijn in de gemeente Deventer vijf Scouting groepen actief. Scouting groepen in Deventer hebben contact met acht niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer.

Afweging 8: Hoe wordt er informatie ingewonnen?

De manier waarop de data zullen worden gegenereerd is veelal op de locatie van de geïnterviewde, door middel van halfgestandaardiseerde -interviews. Dit houdt in dat de interviewer niet vrij is in de keuze van het onderwerp, maar wel zelf de manier waarop de vraag wordt gesteld mag bepalen. De interviewer begint per onderwerp of thema meestal met een open vraag en probeert daarna, door steeds concreter zijn vragen te formuleren en door middel van doorvragen zoveel mogelijk informatie over het onderwerp naar boven te krijgen. Op deze manier krijg je de meeste informatie terug van de geïnterviewde.

Bij dit onderzoek is er gekozen voor een kwalificerende benadering omdat het in dit onderzoek gaat om de mening van de geïnterviewden. Bij deelvraag één bijvoorbeeld, (welke contacten hebben Scouting groepen in Deventer met niet-westerse organisaties in Deventer en wat is de intensiteit hiervan?), kunnen de geïnterviewden kiezen uit de volgende antwoorden:

- *Goed* houdt in: dat er samenwerking is ontstaan tussen Scouting en het niet-westerse organisatie en nu nog loopt.
- *Redelijk* houdt in: dat er samenwerking is ontstaan tussen Scouting en niet-westerse organisatie, maar vervolgens verwaterd is.
- *Slecht* houdt in: dat er contact is geweest tussen Scouting en niet-westerse organisaties maar niet tot een samenwerking is gekomen.

Deze deelvraag is ook als interviewvraag gesteld aan leden van Scouting- en niet-westerse organisaties. Contactpersonen van Scouting werden gevraagd naar hun ervaringen betreffende de niet-westerse organisaties waarmee ze in contact zijn geweest. Dit geldt ook voor contactpersonen van niet-westerse organisaties.

Afweging 9: Hoe wordt de informatie verwerkt?

Voordat de informatie verwerkt kan worden, worden de opgenomen interviews uitgeschreven. Deze worden vervolgens verwerkt door middel van het kwalitatieve analyseproces. Dit proces wordt onderverdeeld in vijf stappen:

- stap 1 *fragmenteren*: het verdelen van tekst in kleine eenheden, dit kunnen zinsdelen zijn of zinnen en soms zelfs alinea's.

- stap 2 *coderen*: elke fragment krijgt een code naar kenmerk van een deelvraag. Bij elk fragment worden de verkregen antwoorden op de deelvragen gemarkeerd.

- stap 3 *groeperen*: fragmenten die op elkaar aansluiten bij elkaar leggen. Bij elke deelvraag worden de bijhorende fragmenten samengevoegd.

- stap 4 *structureren*: verbanden leggen tussen de groepen en deze sorteren. De onderzoeker vergelijkt de gegevens om te zien of ze overeenkomsten vertonen of juist niet en of ze bij elkaar horen in een cluster.

- stap 5 *concluderen*: het terugkoppelen naar de onderzoeksvragen en een antwoord hierop formuleren (Heerink et al., 2009).

3.3 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek heeft binnen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer plaats gevonden. Voor het onderzoek zijn alle 34 Scouting leden in Deventer kritisch bekeken en hiervan zijn er acht leden door de opdrachtgever geselecteerd. De Scouting leden werden gekozen aan de hand van werkervaring, leeftijd. Tevens dienden zij ook ooit als contactpersoon gewerkt te hebben of zij waren dat nog.

Een Scouting medewerker die drie jaar werkzaam is geweest als contactpersoon en heeft samen gewerkt met niet-westerse organisaties, is meer geschikt en daarom door de opdrachtgever gekozen om deel te nemen aan dit onderzoek als geïnterviewde. Een twintigjarige persoon die werkzaam is bij Scouting zal niet gauw ingezet worden als contactpersoon. Hij of zij is nog niet zover ontwikkeld en beschikt nog niet over de nodige ervaring. Deze persoon wordt om deze reden niet gekozen om mee te doen aan dit onderzoek als geïnterviewde omdat hij of zij ons niet de informatie kan verschaffen die wij nodig hadden voor het onderzoek.

Uit de 10 leden die werkzaam zijn bij één van de acht niet-westerse organisaties waarmee Scouting contact heeft en/of heeft gehad, werden er acht leden door de opdrachtgever gekozen. Deze acht leden zijn bekend bij Scouting en hebben al meerdere malen contact gehad met Scouting waarvan de meeste tot een samenwerking zijn gekomen.

De 16 geselecteerden bestaan uit acht Scouting leden en acht niet-westerse organisaties leden in Deventer. Alle geselecteerden zijn individueel uitgenodigd voor het interview. Van deze 16 geselecteerden zijn er uiteindelijk tien geïnterviewd. De overige zes medewerkers hebben niet meegedaan aan het onderzoek omdat:

- De medewerkers de contactlegging en samenwerking met Scouting / niet-westerse niet hebben meegemaakt en daarom vonden ze zichzelf niet geschikt voor het onderzoek. Ze hebben geen meerwaarde voor het onderzoek, omdat ze geen informatie over de contactlegging en samenwerking kunnen verschaffen.
- De medewerkers niet meer werkzaam zijn bij Scouting en of niet-westerse organisaties. Hierdoor waren ze niet te bereiken.

De deelnemers werden eerst via de e-mail op de hoogte gebracht van het onderzoek en vervolgens telefonisch benaderd en ingelicht. Tenslotte zijn de interviews op verschillende locaties gehouden afhankelijk van de werkplaats van de geïnterviewde.

3.4 Procedure

De eerste vier weken van het onderzoek stonden in het teken van de vormgeving van het onderzoeksplan. Het onderzoeksplan werd gedurende deze weken continu voorzien van feedback om vervolgens aangepast te worden. In week vijf heeft de presentatie plaatsgevonden en is het onderzoeksplan goedgekeurd. Daarbij werd gekeken naar de inhoud van het onderzoek. Alle stukken die werden geschreven, werden gecontroleerd door de onderzoeksbegeleider en de vaardigheidsdocent.

De daarop volgende vijf weken werden besteed aan het maken van de vragenlijst en het afnemen van de interviews. Vervolgens werden de opgenomen interviews uitgetypt. De vijf weken daarop werden gebruikt voor het analyseren van de resultaten, de uitwerking hiervan en de conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het onderzoek. Tevens werd er in deze laatste weken de voorbereidingen voor de presentatie van het onderzoek getroffen.

3.5 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek geeft aan in hoeverre je onderzoek vrij is van toevallige fouten. Om de betrouwbaarheid van een onderzoek voldoende te kunnen testen moet een onderzoek herhaalbaar zijn. Leidt een herhaling van het onderzoek dan tot dezelfde resultaten dan is het onderzoek betrouwbaar. Dezelfde resultaten betekent overigens niet hetzelfde als gelijke resultaten (Verhoeven, 2007).

Om een betrouwbaar onderzoek te waarborgen zijn er verschillende maatregelen genomen:

- Elk interview werd opgenomen om informatieverlies te voorkomen. De interviewer stelt zich zo objectief mogelijk op, zo zal de betrouwbaarheid van dit onderzoek hoger komen te liggen.
- Elk interview werd afgenomen door twee interviewers. Eén interviewer voert het gesprek, de ander vult aan wanneer hij merkt dat onderwerpen onvoldoende worden uitgediept. Deze interviews worden zo snel mogelijk uitgewerkt om de betrouwbaarheid te verhogen.
- De locaties waar de interviews worden afgenomen zijn per doelgroep verschillend. Voor Scouting leden worden de interviews binnen hun eigen clubgebouw afgenomen. Voor de leden van de niet-westerse organisaties worden de interviews afgenomen binnen hun vertrouwde omgeving. Dit zorgt ervoor dat de geïnterviewde zich eerder op zijn gemak zal voelen.
- Zoals in paragraaf 3.2 wordt aangegeven, is voor dit onderzoek een selecte steekproef gekozen.

3.6 Validiteit

De validiteit van een onderzoek bepaalt de mate waarin het onderzoek vrij is van systematische fouten, nadat er is nagegaan in hoeverre je onderzoek vrij is van toevallige fouten. De betrouwbaarheid van een onderzoek is daarmee een voorwaarde voor het bepalen van de validiteit van het onderzoek. Bij de validiteit wordt er gekeken naar de echtheid, het waarheidsgehalte van het onderzoek (Verhoeven, 2007).

Interne validiteit wil zeggen dat je in staat bent om de juiste conclusies uit het onderzoek te trekken. Juiste conclusies wil zeggen conclusies die standhouden en de kritiek van andere onderzoekers kunnen overleven.

De externe validiteit van een onderzoek bestaat uit populatievaliditeit en begripsvaliditeit. Met populatievaliditeit wordt de reikwijdte van het onderzoek bepaald, vormt de steekproef van het onderzoek de juiste afspiegeling van je populatie. Wanneer dit het geval is dan is de steekproef representatief en mogen de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd worden naar deze populatie. Begripsvaliditeit heeft betrekking op de meetinstrumenten die in een onderzoek worden gebruikt (Verhoeven, 2007).

De validiteit van dit onderzoek is alleen intern. Externe validiteit is bij dit onderzoek moeilijk te behalen, er is maar een kleine populatie namelijk de Scouting groepen en niet westerse organisaties in Deventer. De resultaten en aanbevelingen die gedaan worden kunnen uitsluitend gebruikt worden voor de geïnterviewde organisaties.

Om interne validiteit bij dit onderzoek te waarborgen zijn er diverse maatregelen genomen:

- Er is gekozen om evenveel leden van Scouting groepen als leden van niet-westerse organisaties te interviewen, vijf leden van Scouting groepen in Deventer en vijf leden van de niet-westerse organisaties.
- De duur van een interview bedraagt 30 tot 45 minuten om te voorkomen dat zowel de geïnterviewde als de interviewer zijn concentratie verliest.
- De vragen die gesteld worden tijdens de interviews worden gemaakt aan de hand van de deelvragen en het theoretische kader. Ze worden vervolgens gekeurd door de intervisie docent en de opdrachtgever.
- De interviews worden individueel en anoniem afgenomen om te voorkomen dat men sociaal wenselijke antwoorden gaat geven.

3.7 Interne en externe geldigheid

Wanneer gegevens betrouwbaar zijn, dan wil dat nog niet zeggen dat ze ook geldig zijn. De geldigheid heeft betrekking op de juistheid van de onderzoeksbevindingen. Externe geldigheid verwijst naar de mate waarin de resultaten van een empirisch onderzoek veralgemeenbaar zijn naar een bredere populatie en/of andere omstandigheden (Baarda et al., 2005). De geldigheid van dit onderzoek is intern, dit wil zeggen dat de resultaten en aanbevelingen die geformuleerd zijn, alleen kunnen worden gebruikt voor Scouting Deventer.

3.8 Ethische overwegingen

Voor het onderzoek zijn uitvoerend medewerkers van Scouting groepen en niet-westerse organisaties in Deventer benaderd met de vraag of zij deel willen nemen aan het onderzoek. Hierbij is het van belang dat deze medewerkers op de hoogte zijn over wat er van hun verwacht wordt. Er is al eerder opgemerkt dat deze medewerkers op de hoogte waren dat zij geïnterviewd zouden worden en dat het interview over de samenwerking en contactlegging tussen Scouting groepen en niet-westerse organisaties in Deventer zou gaan. De geïnterviewde werd voordat de interview plaats vond, ingelicht over de vragen die voor zullen komen tijdens het interview en het feit dat geïnterviewde anoniem zal blijven. En hun privacy daarmee gewaarborgd is.

Om de eventuele ethische dilemma's zoveel mogelijk te beperken werd er voor een juiste, zorgvuldige bewoording gekozen wanneer deze medewerkers geïnterviewd werden.

3.9 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de methode van het onderzoek weergegeven en verantwoord. Er is beschreven wat voor onderzoek het hier betreft en op welke manier het wordt onderzocht. De populatie, interne en externe validiteit en betrouwbaarheid zijn uitvoerig beschreven. Tot slot is er ingegaan op de ethische overwegingen.

Hoofdstuk 4 RESULTATEN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de geïnterviewden weergegeven. De resultaten geven antwoord op de verschillende deelvragen welke geformuleerd zijn in hoofdstuk 1. Aan dit onderzoek hebben tien personen, werkzaam in de gemeente Deventer, meegewerkt. Deze groep personen bestaat uit vijf medewerkers van Scouting groepen in Deventer en vijf medewerkers van niet-westerse organisaties in Deventer. Bij het verwerken van de resultaten is er gebruik gemaakt van het kwalitatieve analyseproces.

4.2.1 Deelvraag 1

Welke contacten hebben Scouting groepen in Deventer met niet-westerse organisaties in Deventer en wat is de intensiteit hiervan?

Scouting groepen in Deventer hebben contact proberen te leggen met de(zie onderstaande tabel) acht niet-westerse organisaties in Deventer. Tijdens de interviews werden de leden van Scouting Deventer en niet-westerse organisaties gevraagd naar hun ervaringen betreffende de contacten en samenwerking met elkaar. De intensiteit van deze contacten worden onderverdeeld in drie categorieën:

- *Goed houdt in:* dat er samenwerking is ontstaan tussen Scouting en het niet-westerse organisatie en nu nog loopt.
- *Redelijk houdt in:* dat er samenwerking is ontstaan tussen Scouting en niet-westerse organisatie maar vervolgens verdwenen is.
- *Slecht houdt in:* dat er contact is geweest tussen Scouting en niet-westerse organisaties maar niet tot een samenwerking is gekomen.

Naam niet-westerse organisatie	Intensiteit: *Goed - Redelijk - Slecht
IMAO Islamitisch Maatschappelijk Activeringswerk Overijssel.	Redelijk
STO Stichting Samenwerkende Turkse Organisaties Deventer.	Redelijk
VCD Vrijwilligerscentrale Deventer	Goed
Variya Maatschappelijke ontwikkeling en integratie.	Goed
Kerkenraad Deventer	Slecht
Haci Bektas Veli Cultuur Deventer	Slecht
Diyanet Moskee Deventer	Redelijk
Milli Gorus Deventer	Slecht

tabel 1

4.2.2 Deelvraag 2

Hoe worden deze bestaande contacten ervaren door Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Uit het onderzoek is gebleken dat zes van de tien geïnterviewden aangeven dat er veel enthousiasme heerst tussen de contacten. " *Meteen enthousiast over de contact, het was een activiteit met een Nationaal karakter. Met enthousiasme bedoel ik dan dat je zin in hebt om activiteiten samen te gaan organiseren en dat je dit heel leuk vindt* " zegt één van de geïnterviewde.

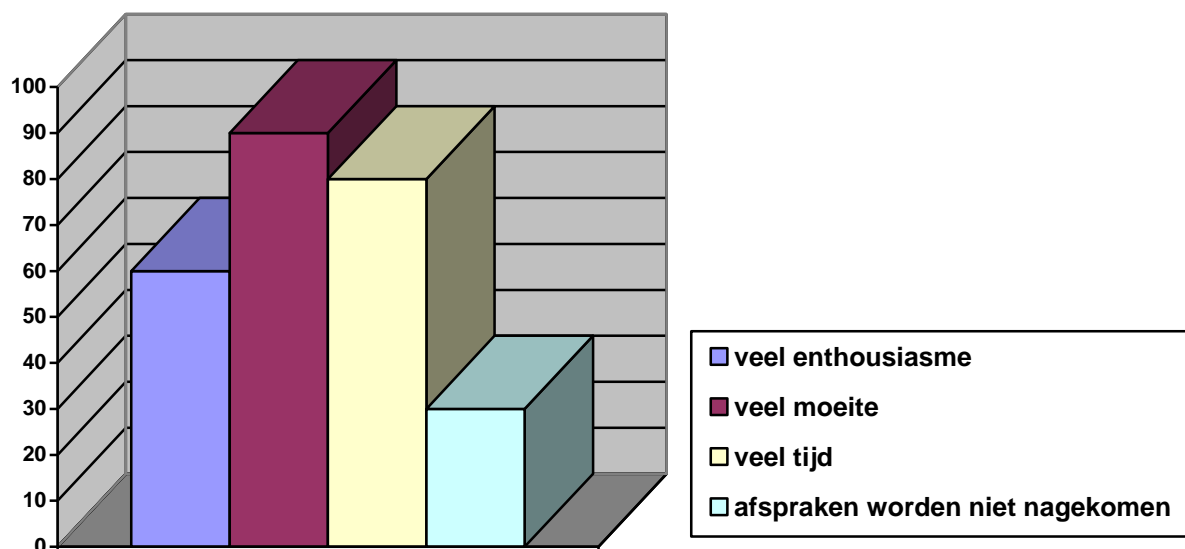
Tevens bleek uit het onderzoek dat negen van de tien geïnterviewden aangeven dat het moeite kost om contacten te leggen. Als reden geven zij aan dat zij veelvuldig moeite moeten doen door achter mensen aan te bellen om uiteindelijk contact te kunnen leggen. Afspraken worden op het laatste moment afgezegd en hierdoor moet men dan opnieuw beginnen met het leggen van een contact. " *Het kost veel tijd en energie, veel bellen en achteraan te gaan. Het komt ook vaak voor dat nadat je een afspraak maakt dat deze niet op tijd wordt nagekomen en/of één dag van te voren afgezegd wordt* ".

En als er contacten zijn dan verlopen deze moeizaam. Ook hier gebeurt het dat gemaakte afspraken niet worden nagekomen. Of worden afgezegd.

Verder geven acht van de tien geïnterviewden aan dat het onderhouden van de contacten veel tijd vergt. " *Het onderhouden van de contacten neemt veel tijd in beslag, je moet weer achter ze aan bellen of mailen* ".

Ten slotte gegeven drie van de tien geïnterviewden aan dat afspraken niet op tijd worden nagekomen. Andere geïnterviewde geven aan dat: " *De vervolgspraak gaat heel moeilijk* ", " *Tijdspraak, dat er geen precisie is in de afspraaktijden* " en tenslotte " *Vanuit Scouting wordt ervaren als iets extras, veel moeite en moeizaam* ".

Ervaringen betreffende contacten



grafiek 1

4.2.3 Deelvraag 3

Hoe kunnen contacten in de toekomst gelegd worden tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer volgens Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Uit het onderzoek is gebleken dat alle geïnterviewden aangeven dat je de achtergrond van de organisatie moet kennen voordat je deze gaat benaderen. *“Het best zou zijn als het eerste contact zou worden gelegd door een contactpersoon die van de organisaties de achtergrond kent, hij kan vervolgens rekening houden met achtergrond verschillen en ervoor zorgen dat de contact op een adequate manier wordt afgesloten”*.

Negen geïnterviewden geven aan de organisatie persoonlijk te benaderen. Dit doen zij om een positieve eerste indruk achter te laten. Daarnaast tonen zij aan de ander ook aan dat zij oprecht belangstelling hebben om een contact te willen aangaan.

Verder geven alle geïnterviewden aan dat er een vaste contactpersoon binnen een organisatie moet zijn die beschikt over veel kennis van verschillende culturele achtergronden. Hierdoor kun je culturele verschillen meteen herkennen en er rekening mee houden waardoor deze niet een samenwerking tegen houden. *“De contactpersoon vanuit scouting is heel cruciaal voor het ontstaan van een samenwerking. Deze persoon moet veel kennis hebben van de verschillende culturen en openstaan voor verandering en nieuwe activiteiten”*.

Van de tien geïnterviewden hebben acht geïnterviewden aangegeven dat je een vaste contactpersoon moet hebben die dezelfde culturele achtergrond heeft als de benaderde organisatie.

Twee geïnterviewden geven aan dat er twee vaste contactpersonen moeten zijn binnen een organisatie. Bij ziekte kunnen zaken gewoon doorgang vinden doordat je elkaar kunt vervangen. En met twee personen heb je de mogelijkheid om elkaar aan te vullen daar waar nodig. Immers twee weten meer dan één persoon. *“Het mooiste zou zijn als er van elke scouting groep 2 contactpersonen zouden zijn zo dat je niet alleen de kar hoeft te trekken”*.

Drie geïnterviewden geven zelfs aan dat de contactpersonen uit een duo moeten bestaan: iemand uit de praktijk en iemand uit het bestuur.

Zeven geïnterviewden geven aan dat je als contactpersoon de eerste stap moet zetten naar een andere organisatie toe. Door het initiatief te nemen, straalt je uit dat je belangstelling toont in de organisatie. Dit maakt de kans op een samenwerkingsverband groter.

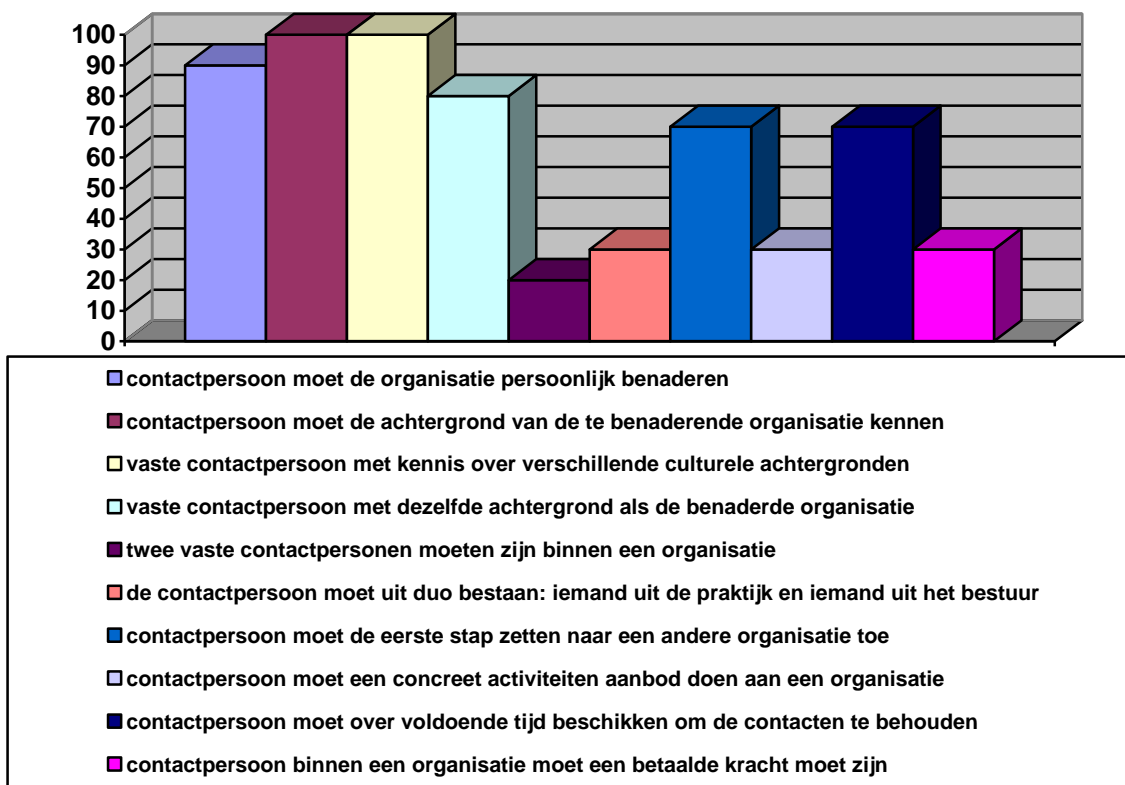
Drie geïnterviewden geven aan dat je met een concreet activiteiten aanbod naar een organisatie moet gaan. Hierdoor kunnen de organisaties die benaderd worden beter over zien waar ze aan toe zijn. En een goede afweging maken of zij met de contactpersoon in zee willen gaan.

Zeven geïnterviewden geven aan dat de contactpersoon over voldoende tijd moet beschikken om de contacten met andere organisaties te kunnen leggen en behouden. Zij hebben naast het contact leggen en behouden, dat arbeidsintensief is, ook nog andere taken die tijd kosten.

Drie geïnterviewden geven aan dat de contactpersoon binnen een organisatie daarom ook een betaalde kracht moet zijn. Hierdoor wordt het verantwoordelijkheidsgevoel vergroot voor de organisatie en kan er door leiding ook getoetst worden of het werk goed wordt verricht.

Het bovenstaande is in grafiek twee weergegeven en uitgezet tegen elkaar.

Gewenste eigenschappen van een contactpersoon



grafiek 2

In grafiek drie worden gewenste voorwaarden genoemd door de geïnterviewden die het mogelijk maken tot een contact te komen met een niet-westerse organisatie.

Vier geïnterviewden geven aan dat er vaste data moet zijn voor contactmomenten. Hierdoor krijg je meer structuur in je contact afspraken en is de kans op afzegging kleiner aangezien men beter kan plannen. Vaste data zorgen tevens voor continuïteit binnen de samenwerking met elkaar.

Vier geïnterviewden geven aan dat het contact levendig moet worden gehouden door middel van een kort tijdbestek tussen de geplande data. Hierdoor heb je minder kans op verwatering tussen de contacten.

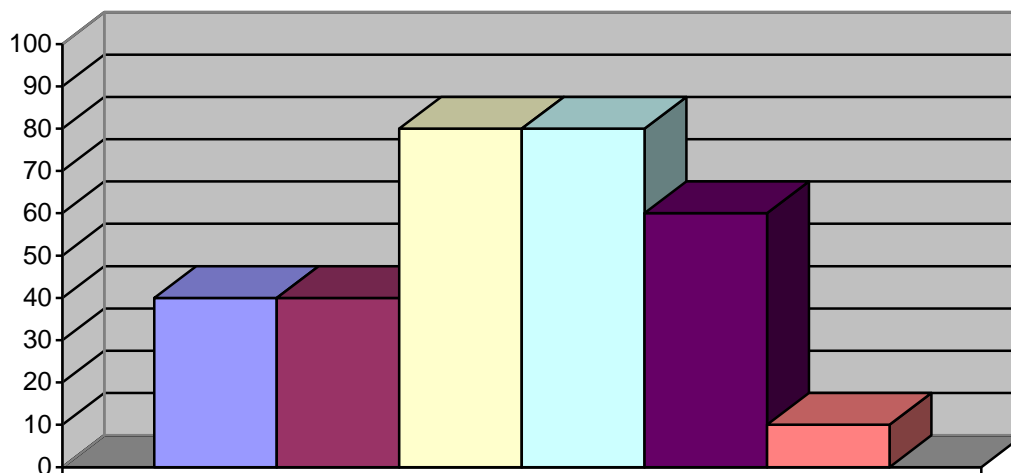
Acht geïnterviewden geven aan dat tijdens de contactlegging concreet verteld moet worden wat Scouting als organisatie inhoudt en te bieden heeft.

Acht geïnterviewden geven aan dat er genoeg interesse moet zijn vanuit beide organisaties om samen te werken.

Zes geïnterviewden geven aan dat er bij de activiteiten aanbod rekening moet worden gehouden met cultuur en achtergrond van de benaderde organisatie. De motivatie wordt hierdoor vergroot om activiteiten met elkaar te ondernemen en om daar vervolg aan te geven. Tenslotte geeft één geïnterviewde aan dat er moet worden gekeken naar het bestuur van de eigen organisatie met betrekking tot persoonlijke achtergronden. *“Om interculturalisatie te krijgen in Scouting zou Scouting naar zichzelf moeten kijken. Zit er iemand bij het bestuur die zelf allochtoon is? Op het moment dat je een allochtone bestuurlid hebt binnen scouting die kan je vertellen wat jij nodig hebt om allochtone kinderen bij te kijken, hij is de sleutel voor*

interculturalisatie. Scouting moet zich vragen wat hebben wij als organisatie gedaan om te interculturaliseren. Je moet het probleem niet leggen bij de andere organisatie, je moet naar je eigen organisatie kijken. Je moet bij jezelf kijken, je moet bij jezelf beginnen laten zien dat je ermee bezig bent en dat je bereidt bent om ervoor te werken. Dan komt er veel begrip voor je organisatie, dan kun je eraan werken. Als je een allochtoon in het bestuur hebt, dan krijg je meer allochtonen naar de organisatie. Dan wordt het beleidsmatig overgedragen en dan kun je het verhaal beter verkopen”.

Gewenste voorwaarden om tot contact te komen



- er moet vaste data zijn voor contactmomenten
- het contact moet levendig gehouden moet worden door een korte tijdsperiode tussen de data
- tijdens de contactlegging moet concreet verteld worden wat Scouting inhoudt en te bieden heeft
- er moet genoeg interesse zijn van beide organisaties om samen te werken
- bij het activiteiten aanbod moet rekening gehouden worden met cultuur en achtergrond
- er moet worden gekeken naar het bestuur van de eigen organisatie m.b.t. persoonlijke achtergronden

grafiek 3

4.2.4 Deelvraag 4

Op welke wijze zou de samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer adequaat aangegaan kunnen worden vanuit beide kanten?

Uit het onderzoek is gebleken dat zeven geïnterviewden aangeven dat Scouting groepen in Deventer zich meer bezig moeten houden met andere culturele achtergronden. De reden hiervoor is dat je dan meer diepgang krijgt in andere culturen en ervarener wordt. Je kunt deze ervaringen vervolgens gebruiken bij de contacten met de niet-westerse organisaties.

Vier geïnterviewde geven aan dat Scouting groepen in Deventer nog onvoldoende initiatief tonen betreffende het samenwerkingsverband. Door meer initiatief te tonen geeft Scouting aan dat ze open staan voor om samen te gaan werken en dat belangstelling hebben betreffende een samenwerkingsverband met niet-westerse organisaties.

Vijf geïnterviewden geven aan dat er een concreet plan opgesteld moet worden door Scouting Overijssel betreffende het aangaan en behouden van contacten. Deze plan kan gebruikt worden door Scouting als hulpmiddel bij het leggen van contacten en samenwerken met niet-westerse organisaties. Scoutingleden kunnen terugvallen op dit plan en stappen die niet duidelijk zijn hieruit helder krijgen.

Zeven geïnterviewde geven aan dat er een betaalde contactpersoon aangesteld moet worden. Deze contactpersoon moet verantwoording leggen aan zijn leidinggevende en hierdoor verantwoordelijk is voor het behalen van een resultaat, namelijk een samenwerkingsverband met een niet-westerse organisatie.

Alle geïnterviewden geven aan dat er een tekort is aan personeel betreffende contact legging en uitvoering.

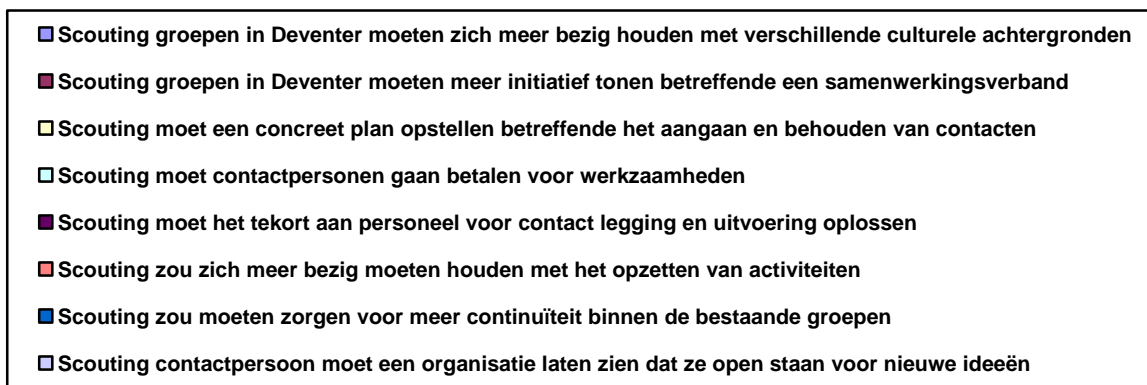
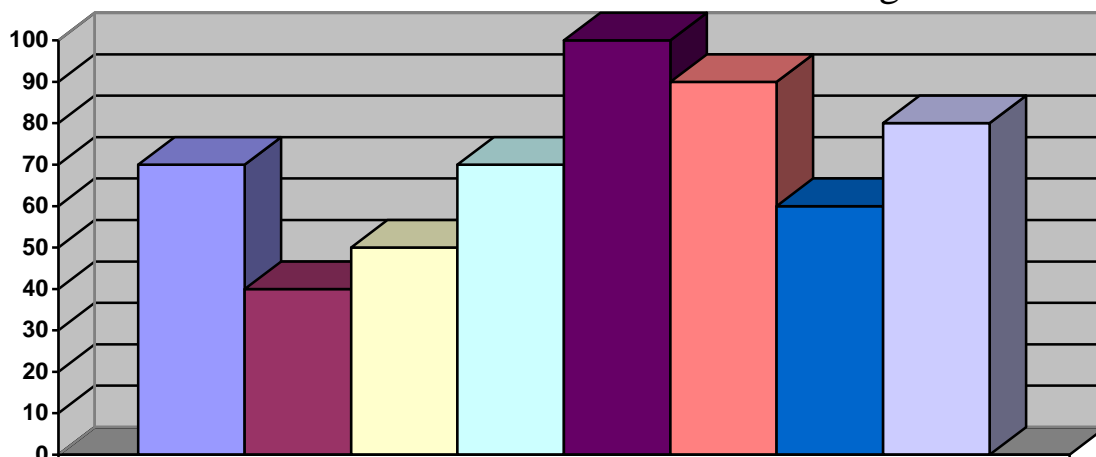
Negen geïnterviewde geven aan dat Scouting samen met andere organisaties activiteiten moet organiseren. Door het samen organiseren van activiteiten leer je elkaar kennen en vertrouwen, je maakt een begin aan een samenwerkingsverband. Je laat door je inzet zien dat je open staat voor het samenwerken met niet-westerse organisaties en dit belangrijk vindt.

Zes geïnterviewde geven aan dat Scouting zou moeten zorgen voor meer continuïteit binnen de bestaande groepen. Een geïnterviewde geeft aan dat: *“Om de 3 jaar worden de contactpersonen en groepen veranderd. Dit zorgt ervoor dat het hele contactproces en kennismakingsproces opnieuw door de nieuwe leden uitgevoerd moet worden. Het verandert niet, het blijft zoals bij het 1^e contact is gegaan. Je moet weer contact opzoeken en bellen en moeilijk doen, alles moet opnieuw gedaan worden. Dit vergt veel tijd en energie”*. Het is hierdoor lastig om andere organisaties voor te stellen binnen je eigen organisatie.

Acht geïnterviewde geven aan dat Scouting contactpersoon een organisatie moet laten zien dat ze openstaan voor nieuwe ideeën. Hierdoor geef je aan dat je van andere wilt leren en niet jou activiteiten aan anderen wilt voorleggen. Je bent bereid om samen ideeën te bedenken en samen te gaan werken. Je wordt eerder verder vertrouwd, omdat je laat zien dat je open staat voor nieuwe dingen.

In de onderstaande grafiek worden gewenste acties genoemd door de geïnterviewden die het mogelijk maken tot een samenwerking te komen met een niet-westerse organisatie.

Gewenste acties te nemen door Scouting



grafiek 4

In grafiek vijf worden gewenste randvoorwaarden genoemd door de geïnterviewden die het mogelijk maken tot een samenwerking te komen met een niet-westerse organisatie.

Acht geïnterviewde geven aan dat integratie van beide kanten moet komen. Dit wil zeggen dat: beide organisaties bereid zijn nieuwe activiteiten of ideeën uit te proberen en openstaan voor elkaar.

Acht geïnterviewde geven aan dat er een klik moet zijn tussen beide organisaties. Er moet een klik zijn tussen de organisaties, dit is namelijk het begin van een contact. Als er een klik is, dan tonen beide organisaties belangstelling te hebben voor elkaar.

Acht geïnterviewde geven aan dat de benaderde organisatie dezelfde belangen moet hebben als Scouting Deventer. Dit zorgt ervoor dat beide organisaties de nut inzien van het samenwerken met elkaar en gemotiveerd raken om samen een doel te behalen. Dit maakt tevens het samenwerking efficiënt en aangenaam.

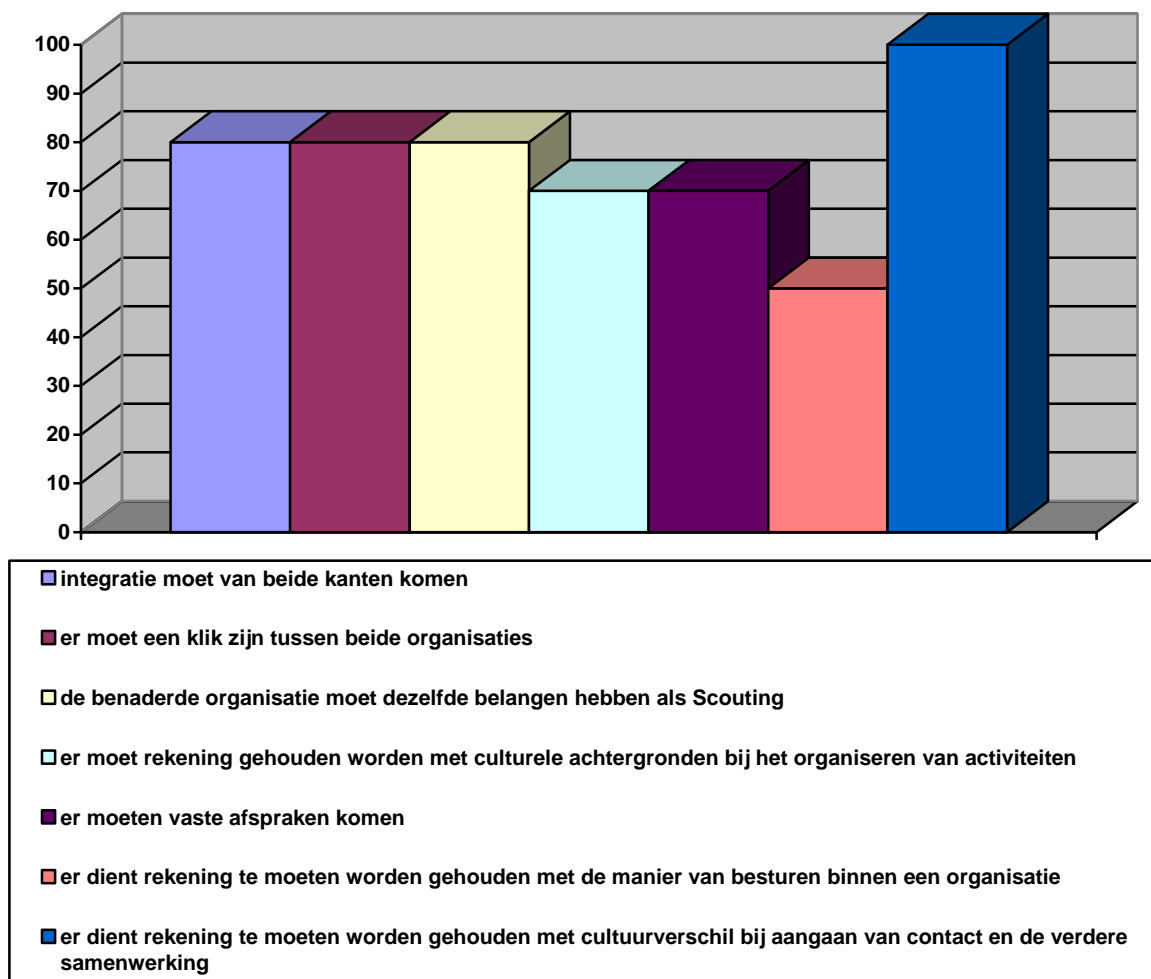
Zeven geïnterviewde geven aan dat er rekening moet worden gehouden met culturele achtergronden bij het organiseren en houden van activiteiten. Door rekening te houden met culturele achtergronden is de kans op deelname bij een activiteit erg hoog. Men voorkomt dat anderen niet instaat zijn om mee te doen aan deze activiteiten. Men laat duidelijk zien dat hij verdiept is in culturele achtergronden en instaat is om hiermee om te gaan.

Zeven geïnterviewde geven aan dat er vaste afspraken moeten komen. Deze vaste afspraken zouden ervoor moeten zorgen dat de contacten niet verwateren.

Vijf geïnterviewde geven aan dat er rekening gehouden moet worden met de manier van besturen binnen een organisatie. Elke organisatie heeft haar eigen manier van besturen, men zou niet ervan uit moeten gaan dat een niet-westerse organisatie dezelfde bestuursmanier heeft als van Scouting zelf.

Tenslotte geven alle geïnterviewden geven aan dat er dient rekening moeten worden gehouden met cultuurverschil bij het aangaan van contact en de verdere samenwerking. *“Cultuurverschil maakt het contact en samenwerking moeilijk, tijdens het aangaan van contacten moet er rekening gehouden worden met cultuurverschillen”*.

Gewenste randvoorwaarden voor samenwerking



grafiek 5

Hoofdstuk 5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden er conclusies en aanbevelingen gedaan aan de hand van de verkregen resultaten uit hoofdstuk vier. De conclusies en aanbevelingen worden vervolgens theoretisch onderbouwd. De conclusies op de deelvragen zijn verwerkt in het antwoord van de hoofdvraag.

5.2 Conclusies en Aanbevelingen

Deelvraag 1

Welke contacten hebben Scouting groepen in Deventer met niet-westerse organisaties in Deventer en wat is de intensiteit hiervan?

Scouting groepen in Deventer hebben contact gehad met acht niet-westerse organisaties in Deventer. Uit deze contacten met de niet-westerse organisaties in Deventer zijn er nog maar twee bestaande samenwerkingsverbanden over. We kunnen concluderen dat Scouting er slechts in slaagt om een kwart van de aangegane samenwerkingsverbanden in stand te houden.

Deelvraag 2

Hoe worden deze bestaande contacten ervaren door Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Uit het onderzoek kunnen we concluderen dat er veel enthousiasme heerst bij de bestaande contacten. Het kost echter veel moeite om nieuwe contacten te leggen en te behouden. Het onderhouden van de contacten vergt veel tijd en deze contacten verlopen erg moeizaam. Afspraken worden niet op tijd nagekomen en of kort voor tijd afgezegd. Dit zorgt ervoor dat Scouting leden minder initiatief tonen betreffende het aangaan van contacten en samenwerken met niet-westerse organisaties. De werk, tijd en energie die ze aan deze contacten besteden worden vervolgens niet beloond.

Deelvraag 3

Hoe kunnen contacten in de toekomst gelegd worden tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer volgens Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Voor de contactlegging tussen Scouting en niet-westerse organisaties, zou er een betaalde kracht moeten worden ingezet. Deze betaalde contactpersoon dient over voldoende tijd te beschikken om de contacten te leggen en te behouden. Een groep geïnterviewden geeft aan dat de vaste contactpersoon vanuit Scouting dient te beschikken over de kennis van verschillende culturele achtergronden. Deze contactpersoon zou door middel van de kennis die hij of zij beschikt de contacten makkelijker kunnen leggen en behouden. Een andere groep geïnterviewden geeft aan dat de contactpersoon dezelfde achtergrond moet hebben als de benaderde organisatie en/of over voldoende kennis moet beschikken betreffende de achtergrond van de benaderde organisatie.

Het zou wenselijk zijn als de contactlegging vanuit Scouting door twee contactpersonen wordt gelegd. Zij kunnen elkaar vervangen bij ziekte en elkaar aanvullen.

Een aantal geeft zelfs aan dat dit duo moet bestaan uit: iemand met praktijkervaring en iemand met bestuurservaring. De ervaring die dit duo heeft zou ervoor moeten zorgen dat contactlegging en samenwerking met niet-westerse organisaties optimaal gaat verlopen.

Voor het contact leggen zou de contactpersoon en/of het contactduo moeten onderzoeken of er voldoende interesse is vanuit beide organisaties om samen te gaan werken. De contactpersoon of het contactduo zou de organisatie persoonlijk moeten benaderen en concreet vertellen wat Scouting inhoudt. Vervolgens zou deze contactpersoon en/of het contactduo een concreet activiteiten aanbod moeten doen aan de benaderde organisatie waarbij rekening is gehouden met cultuur en achtergrond verschillen. Er moeten vaste data opgesteld worden voor contactmomenten tussen de organisaties en een kortere tijdspanne moeten zijn tussen de geplande data om het contact levendig te houden. Scouting groepen zouden hun eigen organisatie met betrekking tot persoonlijke- en culturele achtergronden beter moeten screenen. Het zou wenselijk zijn als er naast leden met een Nederlandse achtergrond er ook leden zouden zijn met een andersoortige achtergrond. Dit vergroot de diversiteit in de organisatie en trekt tevens andere organisaties aan omdat zij zich wellicht eerder verbonden voelen met een multiculturele Scouting groep dan met een groep alleen bestaande uit leden met Nederlandse achtergrond.

Deelvraag 4

Op welke wijze zou de samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer adequaat aangegaan kunnen worden vanuit beide kanten?

Scouting zou alleen organisaties moeten benaderen die dezelfde belangen heeft als Scouting zelf. Bovendien moet er een klik zijn tussen deze organisaties, dit wil zeggen dat de samenwerking tussen deze organisaties voor beide rendabel is. Scouting moet voldoende leden hebben die bezig kunnen gaan houden met het aangaan en behouden van samenwerkingsverbanden.

Scouting zou een concreet plan moeten opstellen waarin uitgebreid wordt uitgelegd hoe een samenwerking kan worden aangegaan en behouden. Scouting moet zich meer bezig houden met andere culturen en activiteiten organiseren met niet-westerse organisaties. Tijdens het organiseren van deze activiteiten zou Scouting rekening moeten houden met culturele verschillen. Scouting moet meer initiatief tonen betreffende het samenwerken met niet-westerse organisaties, dit kunnen ze bereiken doordat de contactpersoon van Scouting duidelijk maakt dat Scouting open staat voor nieuwe ideeën.

Hoofdvraag:

Op welke wijze kunnen Scouting groepen in Deventer meer contacten leggen met niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer en deze contacten intensiveren opdat ze uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties?

Bij het vastleggen van een samenwerkingsrelatie speelt de contactpersoon een cruciale rol. De contactpersoon dient over verschillende kwaliteiten te beschikken die de contactlegging en de samenwerking met andere organisaties makkelijk toegankelijk maakt.

Een contactpersoon binnen Scouting zou aan de volgende punten moeten voldoen.

Uit de verkregen informatie van de interviews kunnen we concluderen dat de meest geschikte contactpersoon voor Scouting, een persoon zou moeten zijn die dezelfde culturele achtergrond heeft als de benaderde organisatie. Deze persoon wordt vanwege zijn achtergrond sneller geaccepteerd en vertrouwd. Deze persoon kan makkelijker inspelen op verschillende situaties en blokkades. Bovendien beschikt deze contactpersoon over voldoende tijd om de contacten aan te kunnen gaan en te kunnen onderhouden. Omdat er meerdere niet-westerse organisaties gevestigd zijn in Deventer en deze verschillende culturele achtergronden hebben, is het niet mogelijk om van elke cultuur een bijpassend contactpersoon te hebben binnen Scouting. Hieruit wordt geconcludeerd dat dit voor Scouting groepen in Deventer niet te realiseren valt.

Wat wel haalbaar is voor Scouting groepen in Deventer is het aanstellen van een vaste contactpersoon die de beschikking heeft over kennis van verschillende culturele achtergronden. Dit houdt in dat hij op de hoogte is van de cultuurverschillen en de normen en waarden die binnen bepaalde culturen spelen. Hij beschikt over voldoende tijd om de contacten te leggen, onderhouden en te versterken. Dit heeft te maken met het feit dat contact leggen een moeizame en langdurig proces is dat veel tijd vergt. Ook heeft deze persoon een duidelijke inbreng binnen zijn Scouting groep en hij ze regelmatig voorziet van de laatste stand van zaken. Dit zorgt ervoor dat andere scoutingleden op de hoogte blijven van de ontwikkelingen, afspraken, activiteiten en verschillen tussen deze organisaties. Bovendien kunnen de scoutingleden een inbreng hebben op de samenwerking tussen deze organisaties. Hierdoor komen ze in contact met andere culturen en worden deze scoutingleden meer ervaren.

De contactpersoon moet over voldoende gespreksvaardigheden beschikken om te kunnen communiceren met mensen die de Nederlandse taal minder goed spreken. Het is daarom van belang dat de contactpersoon over gespreksvaardigheden beschikt om na te kunnen gaan of de gesprekspartner hem begrijpt en of hij of zij met “ja” ook “ja” bedoelt.

Vorbereiding de contactpersoon voor het eerste contact.

Voordat het eerste contact wordt gelegd moet de contactpersoon goed geïnformeerd zijn over de achtergrond van de niet-westerse organisatie. Zo kan hij rekening houden met culturele verschillen die cruciaal kunnen zijn tijdens een eerste contact: bijvoorbeeld het schudden van de hand van een moslima of juist niet schudden van de hand van een moslima. De contactpersoon laat een positieve en professionele indruk achter doordat hij rekening heeft gehouden met de cultuurverschillen. De contactpersoon is op de hoogte van de doelgroep van de benaderde organisatie, als deze niet bij de Scouting doelgroep aansluit is er geen mogelijkheid voor samenwerking. Als de doelgroep en het doel van de niet-westerse organisatie aansluit bij Scouting zal de contactpersoon moeten gaan onderzoeken of deze niet-westerse organisaties belangstelling zou kunnen hebben in een samenwerkingsrelatie met Scouting groepen in Deventer.

Eerste contactgesprek.

De contactpersoon zou telefonisch contact kunnen opnemen met de niet-westerse organisatie. In dit gesprek zouden de volgende punten naar voren kunnen komen: voorstellen, aangeven kennis te willen maken met de niet-westerse organisatie en vervolgens een face-to-face afspraak maken.

Eerste face-to-face gesprek.

Het is van belang dat de contactpersoon tijdens het gesprek niet meteen met zijn eigen belangen naar voren komt. De contactpersoon moet laten zien dat hij belangstelling heeft voor de niet-westerse organisatie en open staat voor nieuwe ideeën. Vervolgens zou hij kunnen uitleggen wat Scouting inhoudt, wat de organisaties voor elkaar kunnen betekenen en hoe deze samenwerking gerealiseerd kan worden. Aan het eind van het gesprek maakt de contactpersoon van Scouting een vervolg afspraak met de niet-westerse organisatie, deze afspraak hoeft niet plaats te vinden de week daarop als er maar maximaal drie weken tussen zitten zo heeft de gesprekspartner de nodige tijd om het bespreekbaar te maken binnen zijn eigen organisatie. De vervolgsafpraak wordt aan het eind van het eerste face-to-face gesprek gemaakt om te voorkomen dat het contact wordt vergeten.

Het vervolgesprek.

Het vervolgesprek vindt plaats op de afgesproken datum die vast is gesteld tijdens het eerste face-to-face gesprek. De contactpersoon binnen Scouting houdt rekening met diversiteit. De contactpersoon vanuit Scouting geeft de niet-westerse organisatie de mogelijkheid om zijn verhaal en doelen bespreekbaar te maken. Hierdoor wordt het vertrouwen tussen de contactpersonen versterkt en laat de contactpersoon merken dat hij/Scouting open staat voor nieuwe ervaringen en bereid is om van elkaar te leren.

Door het beter beheersen van gespreksvaardigheden wordt de omgang met elkaar steeds soepeler, dit zorgt ervoor dat de samenwerkingprocedure minder tijd vergt. Theoretische kennis alleen is niet voldoende, een combinatie van theoretische kennis en praktische ervaring is de sleutel tot samenwerking.

Het benoemen van de overeenkomende belangen tussen Scouting en niet-westerse organisaties is van groot belang, omdat de relatie tussen beide organisaties hierop gebouwd zal worden. Een vervolgafspraken wordt aan het eind van dit gesprek gemaakt om te voorkomen dat het contact afzakt en wordt vergeten. Deze afspraak hoeft niet plaats te vinden de week daarop als er maar drie weken tussen zitten zo hebben de contactpersonen de nodige tijd om het bespreekbaar te maken binnen hun eigen organisatie/groep. Beide organisaties gaan zich voorbereiden voor het vervolgesprek waarin concrete activiteiten samen worden afgestemd.

Het gesprek voor de voorbereiding van een activiteit.

In dit gesprek gaan beide contactpersonen samen aan de slag met het organiseren van een activiteit. Deze activiteit wordt samen bedacht en opgezet. Bij het organiseren van deze activiteit wordt er rekening gehouden met de volgende aspecten: cultuurverschillen, normen en waarden. Wanneer er rekening gehouden wordt met deze aspecten, is de kans op deelname van beide groepen het grootst. Nadat er een activiteit is opgesteld ontstaat er een taakverdeling tussen deze organisaties. Vervolgens wordt er een datum vastgesteld om ervoor te zorgen dat samenwerking actief blijft.

5.3 Sterktes en zwaktes van het onderzoek

In deze paragraaf wordt beschreven wat de sterke en zwakke punten uit het onderzoek zijn. In hoeverre zijn deze resultaten nu geldig? De geldigheid wordt vergroot doordat er zowel vanuit Intercultureel Scouting als vanuit Saxion mee wordt gekeken. Hierdoor wordt gewaarborgd dat ook anderen op basis van deze resultaten tot de conclusie komen die in hoofdstuk vijf genoemd is. De labels zijn uitgevoerd over alle interviews, wat de geldigheid bevordert. Wel is het lastig om de gegevens te generaliseren. In andere regio's zullen andere resultaten naar voren komen omdat daar de netwerkstructuren anders zijn, maar de aanbevelingen van dit onderzoek zullen toepasselijk zijn binnen andere regio's.

De doelstellingen van het bacheloronderzoek zijn:

Doelstellingen op korte termijn

- Inventariseren van het aantal contacten en de intensiteit hiervan die Scouting groepen in Deventer hebben met niet-westerse organisaties in de gemeente Deventer. Deze is behaald door het onderzoek te doen naar de gelegde contact van Scouting groepen in Deventer met niet-westerse organisaties in Deventer, zie hoofdstuk 4.2.1 deelvraag één.
- In kaart brengen hoe contacten met niet-westerse organisaties gelegd kunnen worden. Deze doelstelling is behaald zie hoofdstuk 5.2 conclusies en aanbevelingen.

- Beschrijven op welke wijze samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties versterkt kunnen worden. Deze doelstelling is behaald zie 5.2 conclusies en aanbevelingen.

Doelstelling op lange termijn

Scouting groepen in Deventer kunnen met behulp van de aanbevelingen beter contacten met niet-westerse organisaties leggen en deze contacten versterken opdat zij uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties. Deze doelstelling is nog niet behaald omdat het nog niet in de praktijk is toegepast. Aan de hand van de conclusies en aanbevelingen kan er worden geconcludeerd dat het mogelijk is om dit doel te kunnen behalen.

De sterktes van het onderzoek zijn:

- Dat de gebruikte methode voor het verwerken van de verkregen informatie “kwalitatieve analyseproces” goed aansluit bij dit onderzoek hierdoor werd het resultaat onderverdeeld in clusters, gestructureerd en overzichtelijk naar voren gebracht.

- De interviewers hebben beide verschillende culturele achtergrond, dit maakt het afleggen van de interviews makkelijker. Omdat je een team hebt die beschikt over verschillende culturele achtergronden die toepasselijk zijn op dit onderzoek. Bovendien was dit goed toepasbaar bij de leden van de niet-westerse organisaties die voornamelijk een niet-westerse achtergrond hadden.

- De gebruikte literatuur voor het ondersteunen van de conclusies en aanbevelingen sluit goed aan de verkregen informatie uit de interviews. Alle verkregen communicatieblokkades uit de interviews kwamen voor in bestudeerde literatuur.

- De interviewvragen kunnen ook gebruikt worden voor een soortgelijk onderzoek in een andere plaats.

De zwaktes van het onderzoek zijn:

- Scouting groepen in Deventer hebben relatief weinig contacten met niet-westerse organisaties. Ook zijn veel contactpersonen niet meer werkzaam binnen de niet-westerse organisaties.

- Het aantal geïnterviewden was minimaal, om een valide conclusie en of aanbeveling te kunnen geven zouden er meer mensen geïnterviewd moeten worden. Zoals in paragraaf 3.3 werd beschreven, van de 16 geïnterviewden werden er tien geïnterviewd. Doordat er tijdens het kiezen van geïnterviewden samen met de onderzoekbegeleidster uit Scouting Overijssel Sylvia Wichink er net voldoende en geschikte medewerkers voor het interview konden gekozen worden, werd het onmogelijk om deze zes medewerkers die niet geschikt waren voor het onderzoek en of niet meer werkzaam waren bij een organisatie te vervangen. Na het uitwerken van de interviews heeft een overleg met Sylvia Wichink plaats gevonden. Hierin werd het probleem: te kort aan deelnemers besproken. Uit dit overleg is er geconcludeerd dat er geen vervangers voor deze zes medewerkers kon gevonden worden vanwege de beperkte deelname. Ondanks de minimale deelname werd er toestemming gegeven om het onderzoek verder uit te werken.

- Door meer niet Westerse organisaties binnen de gemeente Deventer, waar Scouting nog geen contacten mee heeft gelegd, te benaderen had het onderzoek breder getrokken kunnen worden.

5.4 Discussietaak

Een onderzoek biedt altijd grond voor discussie. In deze paragraaf wordt één discussiepunt benoemd.

Scouting wil graag een kleurrijke organisatie worden. Anno 2009 is Scouting nog steeds een vrij “witte” organisatie. De woorden kleurrijk en wit hebben betrekking op de komaf van de leden. Scouting groepen in Deventer hebben moeite met het leggen van contacten en het versterken van deze contacten met niet-westerse organisaties. Zij hebben al met een aantal organisaties contact maar wil deze graag versterken. Niet-westerse organisaties zijn veelal sterk intern gericht en hebben vaak moeite met zich open/blootstellen naar buiten.

Scouting wil graag een kleurrijke organisatie worden maar het is opvallend dat de leden die werkzaam zijn binnen Scouting nogal “wit gekleurd” zijn.

“ Zou Intercultureel Scouting, niet eerst intern naar zichzelf moeten kijken als het gaat om kleurrijker worden?”

Het is opvallend dat, scouting leden vinden dat er verbeteringen nodig zijn vanuit scouting zelf en er intern naar zichzelf zou moeten kijken. Terwijl de leidinggevende van deze leden dit helemaal niet nodig vinden en automatisch aannemen dat zij gelijk hebben en adequaat handelen. Ze leggen de verantwoordelijkheid betreffende het falen van samenwerken met niet-westerse organisaties bij de niet-westerse organisaties. Terwijl het juist van belang zou moeten zijn om de interne reacties van de scoutingsleden ervoor zorg zouden moeten dragen dat men meer bewust wordt over de eigen verantwoordelijkheid betreffende het niet slagen van de samenwerkingsverbanden. Dan pas kan men open staan voor reflecteren en eigen handelen binnen de organisatie. Door de eigen verantwoordelijkheid buiten zichzelf te leggen staan de leidinggevendenden van Scouting niet open voor nieuwe ideeën en of activiteiten.

Daarnaast zou Scouting als het gaat om de diversiteit binnen hun eigen ledengroep kritischer mogen kijken . Scouting heeft alleen Nederlandse leden in dienst. Scouting zou in de toekomst er beter aan kunnen werken om meerdere niet-Nederlandse leden aan te nemen. Dit zou veel positieve reacties kunnen oproepen bij niet-westerse groepen. De stap naar Scouting zou voor deze mensen laag drempeliger en betrouwbaarder worden, omdat ze zich sneller zouden associëren met mensen die dezelfde cultuur en/of achtergrond hebben. Scouting zou als organisatie haar beeld bij niet-westerse mensen positief kunnen veranderen doordat ze diverse leden heeft met verschillende achtergrond en/of cultuur.

LITERATUURLIJST

Bols, P (2009). *Wat is een multiculturele samenleving?* Beschikbaar via:
<http://www.startdiversiteit.be/multiculturele%20samenleving.html> [2009,10 december]

Onbekend (2004). ‘‘*De werving van gastarbeiders*’’. Beschikbaar via:
<http://www.20eeuwennederland.nl/thema's/vreemdelingen/de%20eeuw%20van%20de%20immigratie/817.html> [2010, 8 januari]

Onbekend (2008) ‘‘*Culturele instanties binnen de gemeente Deventer*’’. Beschikbaar via:
<http://www.deventer.nl/bewoners/leefomgeving/accommodaties-voorzieningen/welke-maatschappelijke-voorzieningen-heeft-deventer> [2009, 20 november]

Winsemius, A. (2009) ‘‘Inburgering van de WMO’’. Beschikbaar via:
http://www.movisie.nl/onderwerpen/wmo/docs/Artikel_Aletta_Winsemius_HMF.pdf
[2009, 11 november]

Onbekend (2009). ‘‘*Integratie*’’. Beschikbaar via:
<http://www.vrom.nl/pagina.html?id=30977> [2009, 21 november]

Vrom [on-line]. Beschikbaar via:
<http://www.vrom.nl/pagina.html?id=30977>
[2009, 23 september]

Deventer [on-line]. Beschikbaar via:
<http://www.deventer.nl/bewoners/leefomgeving/accommodaties-voorzieningen/welke-maatschappelijke-voorzieningen-heeft-deventer>
[2009, 20 september]

Cijfers CBS [on-line]. Beschikbaar via:
<http://startline.cbs.nl/StartWeb/publication/?DM=SLNL&PA=80116ned&D1=a&D2=0&D3=0-3&D4=a&D5=0&D6=0-1,16,1&VW=T>
[2009, 17 september]

Ministerie van Volksgezondheid, welzijn en Sport [on-line]. Beschikbaar via:
<http://www.minvws.nl/dossiers/wmo/default.asp>
[2009, 21 september]

Samenwerken tussen organisaties [on-line]. Beschikbaar via:
<http://www.samenwerkentussenorganisaties.nl/Oversamenwerken/Watissamenwerken/tabid/75/Default.aspx>
[2009, 17 september]

Scouting [on-line]. Beschikbaar via:
https://www.scouting.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=11
https://www.scouting.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=2
[2009, 21 september]

Boek

Azghari, Y (2009). *Aan de slag met diversiteit. Effectief communiceren met verschillende culturen*. Barneveld : Uitgeverij Nelissen

Baarda, D.B. & Goede, M.P.M. de (2001). *Basisboek Methoden en Technieken, handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Derde druk. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Dankers-van der Spek, M. (2006). *Communicatie en teamwork in de lerende organisatie. Praktijkboek moderne managementvaardigheden*. Uitgeverij Nelissen / Soest

Endt-Meijling, M. van (2007). *Met nieuwe ogen. Werkboek voor de ontwikkeling voor een transculturele attitude*. Bussem: Uitgeverij coutinho

Geffen, G. van (2001). *Interculturele communicatie, intercultureel: contact met andere culturen*. Alphen aan den Rijn: Kluwer

Gramsbergen-Hoogland, Y.H. en Molen, H.T. van der.(2008) *Gesprekken in organisaties* Groningen: Noordhoff Uitgevers

Heerink, M. en Pinkster, S. en Bratti-van der Werf, M. (2009). *Onderzoek in zorg en welzijn. Een praktische inleiding*. Amsterdam: Pearson Education

Nunez, C. en Nunez-Mahdi, R. en Popma, L. (2007). *Interculturele communicatie: van ontkenning tot wederzijdse integratie*. Assen: Koninklijke Van Gorcum

Schnabel, P. en Bijl, R. en Hart, J. de, (2008). *Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie*. Den Haag: SCP

Verhoeven, N. (2007). *Wat is onderzoek?*. Den Haag: Boom Onderwijs.

Andere verkregen bronnen

Scouting. (2007) *Enquête kleurrijk Scouting*.

Scouting. (2009) *Persoonlijk gesprek Sylvia Wichink*.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Vragenlijst Interview

Inleiding

Wij zijn 4^e jaar studenten van Saxion Enschede. Wij doen dit onderzoek voor Scouting Overijssel. Scouting groepen in Deventer voelen zich nogal wit gekleurd, om een kleurrijker Scouting te kunnen vormen is van belang om samen te gaan werken met andere organisaties. Dit interview zal ongeveer 30 a 45 minuten duren. Het doel van dit interview is om informatie te verzamelen over het leggen en aangaan van contacten tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer. Aan het eind van dit onderzoek kunnen we aanbevelingen doen met betrekking op contactlegging en het versterken van de samenwerking opdat zij uitmonden in langdurige samenwerkingsrelaties. Bij dit interview wordt er voornamelijk gebruik gemaakt van open-vragen om zoveel mogelijk verschillende antwoorden te kunnen verkrijgen. Dit interview wordt anoniem afgenomen om de identiteit van de geïnterviewde te beschermen en we hopen daardoor zo eerlijk mogelijk informatie te kunnen verkrijgen. Het interview wordt door ons opgenomen om de validiteit en betrouwbaarheid te waarborgen, de opnames worden na het verwerken van de informatie vernietigd. Heeft u bezwaar tegen het opnemen van dit interview?

Was u bekend met (Scouting/niet-westerse organisatie) voordat er samenwerking is ontstaan tussen deze organisaties?

- Was u bekend met de organisatie
- Weet u wat voor achtergrond deze organisatie heeft?
- Weet u waar deze organisatie voor staat ?

Ja een Beetje Nee

1-Hoe heeft u het eerste contact ervaren?

Goed Redelijk Slecht

- Wat heeft u positief/aangenaam/goed ervaren en waarom?
Contactlegging Activiteiten Vergaderingen Intensiteit
- Heeft u ook niet positieve ervaringen gehad en waarom?

2-Hoe ervaart u de samenwerking ?

Zeer Goed Goed Redelijk Slecht Zeer Slecht

- Wat ervaart u positief/aangenaam/prettig aan de samenwerking en waarom?
- Wat heeft u niet positief ervaren aan de samenwerking en waarom?
- Hoe ervaart u de samenwerking nu en waarom?

3-Hoe zou het volgens u het beste contact gelegd kunnen worden met u organisatie?

Nee(het contact is goed ervaren, geen aandachtspunten)

Misschien(het contact was voldoende ervaren, er waren een paar kleine aandachtspunten)

Ja(Het contact was slecht ervaren en kan op vele opzichten verbeterd worden)

4-Ziet u het belang in van samen werken met andere organisaties?

Ja Misschien Nee

-Wat verwacht u van het contact met andere organisaties?

Afsluiting: Wij zijn aan het einde van dit interview gekomen, heeft u nog iets gemist of wilt u nog wat vragen of toevoegen? Hoe heeft u dit interview ervaren? U kunt ons nog altijd bereiken als u nog vragen heeft. Heeft u belangstelling in ons eindresultaat?

Wij willen u bedanken voor uw tijd en waardevolle informatie en ook namens Scouting Overijssel.

2- Hoe worden deze bestaande contacten ervaren door Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Je moet heel concreet zijn, wij hebben dit te aanbieden, en we moeten uitleggen wat Scouting is. Mensen kennen scouting niet, en ze vragen zich af wat willen jullie van ons. Daarom moet je met een concreet aanbod naartoe om het voor ze duidelijk te maken. Uitnodigen bij een activiteit bij ons Clubhuis. Je krijgt horen dat ze wel willen mee samen gaan werken, maar dat je later niets van hoort. Vanuit Scouting wordt ervaren als iets extras, veel moeite en moeizaam. Het wordt lastig om je eigen ding anderen te benaderen en iets samen te gaan doen. Wij willen graag kleurrijk worden door nieuwe leden aan te nemen. Wij moeten veel voorwerk en uitleg geven om samenwerking aan te gaan.

Ze vinden het niet leuk om buiten te spellen, of in je vrije tijd elke week ergens naartoe te gaan. Het wordt niet gezegd op zo een manier, uit beleefdheid wordt met een smoes op een nette manier verteld. Uit onbekendheid trekken ze zich terug.

Je moet met een duo naar de organisatie mee, iemand uit met bestuurservaring en iemand met praktijkervaring. Het duo is de meeste kans op slagen. Een lijst met alle Turkse organisaties en kijken naar de achtergrond van de organisaties, zoeken naar organisaties die open staan voor nieuwe ervaringen activiteiten. Veel ervaring en kennis over de cultuur en achtergrond van de benaderde organisaties. Kennis over het werksysteem. Je moet zoeken naar mensen die in hun groep gezag hebben en openstaan voor nieuwe dingen. Het leuke was dat Melek haar eigen programma wou aanbieden. Zonder een vertrouwenpersoon binnen de organisatie werkt het niet, is heel moeilijk. Wij hebben 2 dingen gedaan bij het 1^e contact: 1 wat is Scouting en duidelijk maken dat wij Autonom zijn. 2- Heel kort schetsen wat doen we en wat hebben we te bieden en wat wil je, wat doen jullie wat zijn jullie activiteiten. Een activiteit opstellen met de niet-westerse organisaties als gastheer, dat willen zij heel graag omdat niet-westerse mensen heel gastvrij zijn. Na de eerste activiteit als gastheer door de N-W, een tegenprestatie. Na 2 uitwisselingen/contacten. Gelegenheid geven om na gastheer zelf een activiteit te laten organiseren. Het willen is aanwezig maar op praktijk lukt het niet vanwege tijd.

Cultuurverschil maakt het contact en samenwerking moeilijk, bij het activiteiten aanbod moet er rekening gehouden worden met beide culturen. Naar organisaties gaan die bereid zijn om samen te gaan werken. Organisaties die openstaan voor nieuwe dingen en bijpassende activiteiten. De bereidheid om mee te doen is groot maar de kennis van de Nederlandsen situatie is veel beperkt, en ze hebben veel meer overlevingsproblemen en bij de politiek zitten ze waar de klappen vallen. Dus ze zijn sneller defensief. Identiteit en machtsverlies. Een contactpersoon met dezelfde taal of religie cultuur heeft veel voordelen en ligt dichtbij de groep (een identificatie figuur). Als je dat achtergrond niet hebt, dan zou je vele ervaring moeten hebben in het cultuur geloof, en veel vragen stellen en laten zien dat je openstaat voor nieuwe dingen. Laten zien dat je recht doet aan verschillen. Er moet rekening gehouden met religie en bij het organiseren van activiteiten. Scouting houdt daar geen rekening mee.

2-Minder positieve ervaringen met contacten?

Het kost veel tijd en energie, veel bellen en achteraan te gaan. Het onderhouden van de contacten neemt veel tijd in beslag, je moet weer achter ze aan bellen of mailen. Het komt ook vaak voor dat nadat je een afspraak maakt dat deze niet op tijd wordt nagekomen en/of één dag van te voren afgezegd wordt. De vervolgspraak gaat heel moeilijk. Het bestuur van de niet-westerse organisaties bestaat meestal uit mensen die geen ervaring hebben in bestuur. De stap van willen naar doen dat is de moeilijke stap van 2 kanten. Tijdspraak, dat er geen precisie is in de afspraaktijden.

3- Hoe zit het met de intensiteit van de deelname?

Intensief, zolang het gezag heeft in eigen kring en erin geloven. Zolang de leiding erin gelooft, en het goed is voor de toekomst voor hun kinderen. En dat de kinderen hun geloof kunnen behouden.

moet van beide kanten komen, en het heeft veel tijd nodig

was niet bij het eerste contact aanwezig.

-Bestuur aanspreken en overtuigen van het meewerken met activiteiten. Dit gaat moeizaam tot onmogelijk.

-het plannen van activiteiten loopt heel kort op elkaar.(loopt daarom niet).

-Bij vrijwilligersorganisaties duurt het langer totdat er een concrete plan is.

-Op regionaal niveau gaat wel goed.

-3x bij elkaar op bezoek bij Scouting en 1x scouting bij de Turkse organisatie.

-Moeders van de kinderen blijven bij elkaar zitten, kinderen spelen wel met elkaar. Een idee om contacten te versterken is door het plaatsen van een scouting vrijwilliger bij de moeders aan tafel zodat ze in gesprek gaan met de moeders.

Het kost veel energie om dit allemaal op poten te zetten en daar naast ook nog is ander activiteiten te organiseren voor allen de groep zelf.

-hou er altijd rekening mee de tijd, allochtonen zijn niet altijd precies op tijd.

- het eerste contact face to face daarna telefonische contact gehad naar aanleiding van een activiteit.

- meteen enthousiast over de contact, het was een activiteit met een Nationaal karakter. Met enthousiasme bedoel ik dan dat je zin in hebt om activiteiten samen te gaan organiseren en dat je dit heel leuk vindt.

- daar uit een moeizaam contact ontstaan. Het blijven loze activiteiten op uitnodiging.

- vergaderen en contact leggen gaat wel goed. Maar ze komen wel vaak te laat. Dit is lastig omdat scouting met hun programma wil beginnen.

het is altijd een langzaam proces als je met vrijwilligers gaat samen werken. Hun hebben naast hun vrijwilligers werk ook nog ander dingen te doen. En ook zijn ze niet verplicht om bepaalde doelen te behalen wat wel geldt voor een betaalde organisatie. Als je iemand niet kan bereiken van en betaalde kracht word dit door geven door telefonistes of word er een afspraak gepland.

het contact wat er was met het asielzoekers centrum was verliep heel moeizaam. Dit hebben we laten varen. Misschien was het bij hun niet duidelijk waar scouting precies voor staat.

- ze wisten wel ongeveer waar scouting voor stond maar niet specifiek.

- zelf geen eerste contacten gelegd. Wel dingen geoord hier over altijd 3 stappen naar voren en 2 weer terug. Het idee hebben dat er iets is ontstaan en dat het daarna weer in elkaar stort.

- het ontbreekt aan tijd. Het contact leggen gaat al heel moeizaam als het weinig tot geen centraal doekt gaat het enthousiast me snel weg.

Contactlegging zeer aangenaam, Activiteiten bijzonder hoge waardering, Vergaderingen redelijk maar wel nodig Intensiteit positief
Menselijk factor, zoals in alle organisaties soms zijn er mensen die horen erbij te zijn. Maar deze verdwijnen van zelf gauw

Moeizaam, heeft veel tijd nodig om to samenwerking te ontstaan. Langdurig proces.

3- Hoe kunnen contacten in de toekomst gelegd worden tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties volgens Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer?

Je moet concreet activiteiten hebben: ik zou het leuk vinden dat jullie bij ons komen en wij bij jullie komen. Duidelijkheid en een aanbod van activiteiten.

Begin met achterhalen waarom mensen hier zijn, en waarom is de organisatie ontstaan. Hoe ze zich positioneren in de Nederlandse samenleving. Je moet toekomstgericht zijn. Gelijkwaardigheid uitstralen als contactpersoon.

Mensen opzoeken en aanspreken, die bereid zijn samenwerken. Mensen vertrouwen winnen door persoonlijk ernaartoe te gaan en aan te spreken. Kijken of er interesse zijn naar een samenwerking, als er geen interesse is dan houdt het op.

Als er interesse is dan moet je zo snel mogelijk activiteiten gaan organiseren en uitvoeren om de samenwerking nog vers te houden.

-Scouting moet zich meer bezig houden met de achtergrond van de Turkse cultuur om ervoor te zorgen dat de drempel lager wordt, doordat je de achtergrond niet kent is de drempel te hoog.

-Integratie moet van beide kanten komen, en het heeft veel tijd nodig. De 3e generatie Turken zou zich meer geïntegreerd zijn dan de 1e en 2e generatie, deze maakt het contact en samenwerking makkelijk toegankelijk.

-De contactpersoon vanuit scouting is heel cruciaal voor het ontstaan van een samenwerking. Deze persoon moet veel kennis hebben van de verschillende culturen en openstaan voor verandering en nieuwe activiteiten.

-Scouting heeft een goed en gevarieerd aanbod van activiteiten. Maar het uitvoering en bespreking van deze activiteiten is minimal dit zorgt ervoor dat de mensen zich terugtrekken.

-De sleutel is een persoon die beide culturen goed kent. Contact hoeft niet altijd persoonlijk of om de week te zijn, het mag ook om te 2 weken zijn. Als je maar weet dat je op dat persoon kunt bouwen. Betaalde krachten werkt beter.

Bij een interculturele activiteit zoek je mensen op die dezelfde belangen/interesses hebben als jou(organisatie).Vervolgens ga je met deze een gesprek aan en wissel je telefoonnummers uit. Het liefst zoek je iemand uit die zelf initiatief wil tonnen.

-Je moet niet meteen ervan uitgaan dat je een intensieve contact houdt met een andere organisatie, een contact moet langzaam opbloeien.

- het zou beter zijn als er een aantal dagen zouden worden vast gelegd. Bijvoorbeeld de dag van het kind, sint Joris dag en het Suikerfeest.
- het is handiger om dit allemaal van tevoren te plannen. Er zorgen dat dit op een zaterdag valt want dit is de dag waar op scouting zijn activiteiten draait.
- Het best zou zijn als het eerste contact zou worden gelegd door een contactpersoon die van de organisaties de achtergrond kent, hij kan vervolgens rekening houden met achtergrond verschillen en ervoor zorgen dat de contact op een adequate manier wordt afgesloten.
- ze weet niet of het werkt als je elkaar op een andere plek leert kennen de dag van de dialoog bijvoorbeeld. Ik zou niet telefonisch contact zoeken. Dit werkt niet denk ik omdat je dan alleen je verhaald doet en maar moet af wachten of iemand interesse heeft.
- je moet wel de zelfde doelen hebben anders werkt het niet.

je moet iemand hebben die voor de taak enthousiast is en er tijd wil in stoppen.

- er moet een click zijn met de andere organisatie en structurele afspraken maken anders werkt het niet.

belangrijk is dat scouting laat zien dat ze open staan voor anderen.

- beste aanpak om contact te leggen is bij een dag van de dialoog al deze mensen zoeken mensen om een samenwerking relatie aan te gaan.
- snel naar het eerste contact een activiteit samen organiseren anders verwatert dit. En deze ook evalueren. Dit heb ik erg gemist.
- het mooiste zou zijn als er van elke scouting groep 2 contactpersonen zouden zijn zo dat je niet alleen de kar hoeft te trekken.

- het is belangrijk dat je kijkt naar de belangen van een organisatie, wat een organisatie wil of deze op elkaar aan stemmen met Scouting. Dan kun je gaan zoeken naar een taakstelling.

- het is belangrijk dat je aan geeft wat de belangen zijn van een samenwerking.
- meestal bepaalt de externe factor dingen voor een betaalde organisatie.
- je hebt ook verschil tussen vrijwilligers de ene is zeer actief voor zijn groep de ander niet.
- vaak hebben organisaties het idee dat je niet naar hun luister maar alleen maar komt om jouw verhaal te doen.

contact personen moeten ook achter het initiatief staan zodat zij de gemeenschap kunnen overhalen op hier mee samen te werken.

- geld speelt zeker een rol bij organisaties.
- als je wil gaan samen werken moet je wel altijd een gezamenlijk motief hebben.

- bij de eerste contact maak je een afspraak met het bestuur. Als eerste heb je een algemeen overleg je moet goed luisteren naar wat de ander te vertellen heeft. Hier kun je dan op in spelen. Niet meteen het gene wat jij wil op tafel leggen dit stoot mensen af het is belangrijk dat je naar ander luistert.

- al je op bezoek gaat bij iemand met de zelfde cultuur werkt dit altijd beter dit geldt ook voor scouting. Als er iemand van jou scouting groep iets wil of aandacht voor iets vraagt word dit sneller opgepakt dan door iemand van buiten af.

Het is belangrijk dat het contact persoon uit de zelfde gemeenschap komt. Deze kan de anderen enthousiast maken en word ook sneller verstouwd dan iemand die hier los van staat.

bijvoorbeeld langs te gaan als er Suikerfeest is een praatje maken naar hun luisteren niet meteen je hebben en houden op tafel gooien.

- ik zou me wel voorbereiden waar de organisatie voor staat zorg er voor dat je geen fouten maakt bij voor beeld door een hand te schudden van een moslimse vrouw.

- de organisatie moet wel bij je passen. Als mannen en vrouwen niet gelijk staan kun je hier moeilijk mee samen werken. Aan gezien bij scouting ze gelijk staan aan elkaar en samen opkomsten draaien.

- ik stel me voor dat je eert een informeel praatje aan gaat met ze. En dat langzaam gaat vertellen waar scouting voor staat. Hun proberen zelf te laten in zien dat het mooi en goed zou zijn om samen te gaan werken. En op een gegeven moment duidelijk de achter liggende gedachten duidelijk te maken van de samen werking.

- ik vind het belangrijk om te laten zien wat scouting te bieden heeft. Ik vind het zelf belangrijk dat je wat van andere culturen proeft dat je geen vreemden meer voor elkaar bent. Dat je niet alleen maar in je eigen wereld leeft. Leer is iemand anders kennen.

- de beste manier is om contact te leggen is langzaam.

Om interculturalisatie te krijgen in Scouting zou Scouting naar zichzelf moeten kijken. Zit er iemand bij het bestuur die zelf allochtoon is? Op het moment dat je een allochtone bestuurlid hebt binnen scouting die kan je vertellen wat jij nodig hebt om allochtone kinderen bij te kijken, hij is de sleutel voor interculturalisatie. Scouting moet zich vragen wat hebben wij als organisatie gedaan om te interculturaliseren. Je moet het probleem niet leggen bij de andere organisatie, je moet naar je eigen organisatie kijken. Je moet bij jezelf kijken, je moet bij jezelf beginnen laten zien dat je ermee bezig bent en dat je bereidt bent om ervoor te werken. Dan komt er veel begrip voor je organisatie, dan kun je eraan werken. Als je een allochtoon in het bestuur hebt, dan krijg je meer allochtonen naar de organisatie. Dan wordt het beleidsmatig overgedragen en dan kun je het verhaal beter verkopen. Nederlanders bestuurlijk ondersteuning kunnen geven aan niet westerse organisatie en andersom

Bruggenbouwen in Deventer

allochtonen die in een Nederlandse organisatie werken of ondersteunen.

Persoonlijke benadering.

4- Op welke wijze zou de samenwerking tussen Scouting groepen in Deventer en niet-westerse organisaties in Deventer adequaat aangegaan kunnen worden vanuit beide kanten?

-Scouting moet zich meer bezig houden met de achtergrond van de Turkse cultuur om ervoor te zorgen dat de drempel lager wordt, doordat je de achtergrond niet kent is de drempel te hoog.

-Integratie moet van beide kanten komen, en het heeft veel tijd nodig. De 3e generatie Turken zou zich meer geïntegreerd zijn dan de 1e en 2e generatie, deze maakt het contact en samenwerking makkelijk toegankelijk.

-Scouting heeft een goed en gevarieerd aanbod van activiteiten. Maar het uitvoering en bespreking van deze activiteiten is minimal dit zorgt ervoor dat de mensen zich terugtrekken.

- er moet een click zijn met de andere organisatie en structurele afspraken maken anders werkt het niet.

- scouting leiding is afwachtend als er een plan ligt gaan ze hier ook wel actief mee bezig.

- vrijwilligers veranderen wel is en dat is lastig omdat je met sommige mensen altijd prettig heb samen gewerkt en die gaan dan weer weg.

- als er contacten worden gelegd met professionele organisaties gaat dit altijd wat soepeler dan met vrijwilligersorganisaties.

- het is belangrijk dat je kijkt naar de belangen wat een organisatie willen of deze op elkaar aan stemmen. Dan kun je gaan zoeken naar een taakstelling.

- het is belangrijk dat je aan geeft wat de belangen zijn van een samenwerking.

- meestal bepaald de externe factor dingen voor een betaalde organisatie.

- je hebt ook verschil tussen vrijwilligers de ene is zeer actief voor zijn groep de ander niet.

- vaak hebben organisaties het idee dat je niet naar hun luister maar alleen maar komt om jou verhaalt te doen.

- de oplossing is niet belangrijk.

- de open communicatie met scouting is belangrijk er zijn geen verborgen agenda's er word als prettig ervaren.

Vaste afspraakdagen en tijden. Samen vergaderen, en samen activiteiten organiseren.

Om de 3 jaar worden de contactpersonen en groepen veranderd. Dit zorgt ervoor dat het hele contactproces en kennismakingsproces opnieuw door de nieuwe leden uitgevoerd moet worden. Het verandert niet, het blijft zoals bij het 1^e contact is gegaan. Je moet weer contact opzoeken en bellen en moeilijk doen, alles moet opnieuw gedaan worden. Dit vergt veel tijd en energie. De samenwerking beoordeel ik als redelijk. Het is niet voldoende. Het is voor die mensen heel lastig om binnen hun organisatie andere mensen en kinderen naar hun toe te krijgen. In je eigen organisatie scouting voorstellen.

Het delen van elkaars activiteiten was heel positief, het mee laten doen van andere kinderen binnen Scouting, het samen doen. De intensiteit was bij de kinderen heel erg hoog en actief, bij de leidinggevende van de kinderen niet.

Cultuurverschil maakt het contact en samenwerking moeilijk, tijdens het aangaan van contacten moet er rekening gehouden worden met cultuurverschillen. Bij het activiteiten aanbod moet er rekening gehouden worden met beide culturen. Laten zien dat je open staat voor nieuwe dingen en bereidt bent om de ruimte te creëren. Laten zien dat je recht doet aan verschillen. Er moet rekening gehouden met religie en bij het organiseren van activiteiten

Van elkaar leren hoe ze binnen hun eigen organisatie werken, de bestuurmanier van eigen organisatie.

Wij mensen allen geloven in wat we doen. En we zetten ons voor met volle kracht. Jammer dat niet voldoende mankracht erbij is.

Bijlage 3 Evaluatieformulier opdrachtgever

Evaluatieformulier opdrachtgever



Academie Mens en Maatschappij

Evaluatie van het bacheloronderzoek uitgevoerd door

**(Naam /namen student/en) : Abdulkadir AlYassin
Laura Rebergen**

Van de opleiding : MWD /SPH

Onderwerp bacheloronderzoek : Bruggen Bouwen in Deventer

Gegevens over de organisatie

Naam en afdeling organisatie : Provinciaal Steunpunt Scouting Overijssel

Naam contactpersoon : Sylvia Wichink

Adres :Leusveenweg 21

Postcode en plaats : 7556 VA Hengelo

Telefoon :06-44866373

E-mail : Sylvia@scoutingoverijssel.nl

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. **Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (svp aankruizen wat van toepassing is):**

goed

1a

Inhoud

(duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang, etc)

1b

Argumentatie

m.n. van conclusies, aanbevelingen

1c

Bereiken afgesproken doelen

1d

Bruikbaarheid voor de organisatie

1e

Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder: ***We hebben een compleet beeld gekregen van hoe (potentiele) deelnemers erin staan en daaraan gekoppeld hoe ze het anders zouden willen en handvatten hoe we verder kunnen/er meer uit kunnen halen met elkaar.***

Tevens hebben de gegevens uit het onderzoek een prima blauwdruk gemaakt .

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

goed

2a

Samenwerking tussen de student(en)

(ook taakverdeling)

2b

Samenwerking tussen organisatie
en student(en)

2c

Zelfstandigheid v/d student(en)

2d

Effectiviteit van werken
van de student(en)

2e

Omgaan met afspraken/planning

2f

Communicatie van de student(en)
met medewerkers binnen

de organisatie

2g

De afronding van de opdracht

door de student(en)

binnen de organisatie

2h

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen?
(bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

Beide studenten hebben serieus werk gemaakt maak eerst de onderzoeksvraag helder krijgen, invulling geven aan het onderzoek en vervolgens bij de groepen aan de slag en uitwerken van de opgedane info. Werkwijze en “tussenstanden” zijn regelmatig en volgens afspraak ge update naar contactpersoon.

3. Wat is uw mening over de eindpresentatie van het bacheloronderzoek, voor zover u daarbij aanwezig bent geweest?

Prima, volledig, ondersteund met beelden en praktijkvoorbeelden. Voldoende ruimte voor vragen.

4. Wat is uw mening over de contacten met de vertegenwoordigers van de Academie van Mens en Maatschappij van de Saxion Hogeschool Enschede?

Wij hebben geen contact gehad met vertegenwoordigers van de Academie als u doelt op leerkrachten/studiebegeleiders. Studenten zijn ook vertegenwoordigers, met Abdul en Laura hebben we hele prettige contacten gehad!

5. Wat is uw mening over de frequentie van de contacten en de functionaliteit van het overleg met de opleiding (de begeleiding vanuit de opleiding)?

Hierover heb ik geen mening. En geen ervaring tijdens deze opdracht.

6. Welke verbeteringsuggesties wilt u eventueel naar aanleiding van uw antwoord op vraag 5 naar voren brengen?

Geen.

7. Wilt u in de toekomst weer gebruik maken van de diensten van studenten van Mens en Maatschappij voor het uitwerken van onderzoeksvragen in het kader van bacheloronder-zoeken?

Ja, graag want studenten verzetten veel werk en kijken op een open manier naar de organisatie en de vraag die je hebt. Bovendien komen er conclusies en aanbevelingen uit waar je mee verder kunt bouwen in de organisatie. Vaak kunnen studenten ook dingen doen waar je zelf niet aan toe komt of wordt je door de studenten op weg geholpen. Waardevol dus.

Plaats.....Hengelo.....

Datum...28 juni 2010.....

Ingevuld door (bij voorkeur de contactpersoon)

Sylvia Wichink.....