



Culture shock: beleving van landverhuizende ontwikkelingswerkers vanuit contextueel perspectief

Een van de belangrijkste oorzaken van problemen bij landverhuizen is culture shock. We laten zien dat in de literatuur vooral aandacht is voor de praktische en psychologische factoren die een rol spelen wanneer iemand van land wisselt. De aandacht voor de invloed van landverhuizen op relaties is relatief onderbelicht gebleven, terwijl er zowel in het land waaruit men vertrekt als in het land waar men naartoe verhuist veel mensen geraakt worden door de verhuizing. We laten zien hoe ontwikkelingswerkers die van land verhuizen, omgaan met de culture shock die dat teweeg brengt en wat zij zeggen (in retrospectie) nodig te hebben. Tenslotte beschouwen we deze ervaringen vanuit de contextuele benadering.

door Corine Clavero en Martine Noordegraaf

Tijdens mijn achtjarige verblijf in Chili begeleidde ik ontwikkelingswerkers die voor één tot drie jaar kwamen meewerken in verschillende projecten.

Ik haalde regelmatig enthousiaste mensen op van het vliegtuig die vol goede moed de handen uit de mouwen kwamen steken. Al gauw was die goede moed hun in de schoenen gezonken. Ik gaf zelf training aan deze ontwikkelingswerkers over culture shock en toch leek kennis over dit fenomeen niet voldoende voor hen om het hoofd boven water te houden.

Men vertelde mij dat je last van een culture shock krijgt naar aanleiding van alle stress-factoren die bij verandering horen, maar over de consequenties van een culture shock deed ik heel dapper – totdat ik tegen de lamp liep' (*Uit interview met ontwikkelingswerker 8, april 2016, fragment 4*).

Landverhuizen: definitie en consequenties

Landverhuizen is een ingrijpende gebeurtenis waarover door ontwikkelingswerkers en organisaties vaak nog te makkelijk wordt gedacht. Dat leren ook bovenstaande citaten, afkomstig van de eerste auteur van dit artikel en een van de ontwikkelingswerkers die voor het in dit artikel te presenteren onderzoek zijn geïnterviewd.

Bij landverhuizen veranderen mensen niet alleen van land, taal, cultuur, werk, klimaat, et cetera. Er verandert voor de ontwikkelingswerker tevens veel op het relationele vlak. Hofstede (2010) beschrijft dan ook dat 'empirical studies over a considerable period suggest that expatriate failure is a significant and persistent problem with rates ranging between 25 and 40 percent in the developed countries and as high as 70 percent in the case of developing countries' (p. 386).

Landverhuizen gaat dus lang niet altijd ►

Aarden in een nieuwe bodem gebeurt met dezelfde wortels als waarmee iemand uit het land van herkomst vertrok en waarmee iemand door de generaties heen verbonden is.

goed. Zodra iemand voor kortere of langere tijd in een ander land gaat wonen heeft dit gevolgen voor het emotionele welzijn van deze persoon. Het landverhuizen zelf is daarbij niet de enige factor die invloed heeft op het emotionele welzijn: ook andere factoren, zoals reden van verhuizing, gezin van herkomst, intelligentie en draagkracht, kunnen van invloed zijn op de mogelijkheid van iemand om zich door de culturele aanpassingen heen te worstelen (Clavero, 2016).

Culturele aanpassingsproblemen mogen dan ook niet onderschat worden. 'Want, laat niemand u voor de gek houden: landverhuizen is altijd een pijnlijk gebeuren', aldus contextueel hulpverlener Roemer (2010, p. 259).

Aarden in een nieuwe bodem gebeurt met dezelfde wortels als waarmee iemand uit het land van herkomst vertrok en waarmee iemand door de generaties heen verbonden is. De contextuele benadering verwijst met het woord 'context' naar de dynamische verbondenheid van de mensen met zijn betekenisvolle relaties over verschillende generaties (Michielsen, Van Mulligen & Hermkens, 1998, p. 19).

Culture shock

Culture shock wordt in de literatuur beschreven als: 'That period of transition and adjustment during which a person who

has been relocated experiences some degree of anxiety, confusion, and disruption related to living in the new culture' (Befus, 1988, p. 381).

De term culture shock werd in de jaren 50 geïntroduceerd door de antropoloog Kalervo Oberg en is inmiddels een wijd geaccepteerd fenomeen, waarvan het bestaan wordt bevestigd door zowel literatuur als experts (Alexitch, 2004, p. 168). Culture shock kent meerdere benamingen en wordt in de literatuur aangeduid als cross-cultural adjustment, cultural stress en cultural adaptation.

Hoewel culture shock dus inmiddels wijd geaccepteerd is, blijft het een complex fenomeen dat invloed heeft op de cognitie, de emoties, het gedrag en het lichaam van een persoon (Befus, 1998, p. 386).

Doordat het invloed heeft op zoveel aspecten van het mens-zijn leent het zich voor een breed arsenaal aan visies, benaderingen en remedies. Daarbij valt op dat in het huidige aanbod weinig aandacht is voor de ervaring van culture shock als complex verschijnsel en waarin wordt uitgegaan van de ervaringen van de landverhuizer zelf (Befus, 1998, p. 382).

Culture shock is dus een complex fenomeen dat door meerdere factoren beïnvloed wordt. Daarnaast zijn er verschillen in de mate waarin de cultuur van het land van herkomst en het land waarheen verhuist

wordt van elkaar verschillen. Hierover wordt gezegd: 'The culture-distance hypothesis predicts that the greater the cultural gap between participants, the more difficulties they will experience' (Ward, Bochner, & Furnham, 2001, p. 9).

In dit onderzoek richten we ons op ontwikkelingswerkers die woonachtig zijn (geweest) in een land met een grote culturele afstand van Nederland.

De vragen richten zich op de periode zes tot twaalf maanden na de landverhuizing. Deze keuze hebben we gemaakt omdat we een zo homogeen mogelijke groep wilden spreken. Daarnaast denken we dat we van een groep ontwikkelingswerkers die ervaring hebben met wonen in een land met een grote cultuurkloof ook kunnen leren voor ontwikkelingswerkers met ervaring met een kleinere cultuurkloof.

Kenmerken van culture shock

In de literatuur worden zes kenmerken benoemd van culture shock:

- 1 a feeling of strain that comes from our attempts at psychological adjustment;
- 2 a feeling of loss regarding friends and family, social status, and possessions;
- 3 a feeling of being rejected by or rejecting the host nationals;
- 4 a feeling of confusion in beliefs, values, and role expectations;
- 5 a generalized feeling of anxiety, disgust, or surprise in the face of cultural differences;
- 6 a feeling of impotence for being unable to cope with aspects of, or tasks in, the new environment (Chen & Starosta, 2005, p. 166).

Naast de verschillende kenmerken van culture shock die ontwikkelingswerkers tijdens het aanpassen in een andere cultuur kunnen ervaren, komen Chen en Starosta nog met een aantal symptomen die men kan ervaren tijdens het aanpassen. Ze noemen: 'Depression, helplessness, hostility to the host country, feelings of anxiety, overidentifications with our home country, feelings of withdrawal, homesickness, loneliness, paranoid feelings, preoccupation with cleanliness, irritability, confusion, disorientation, isolation, tension, need to establish continuity, defensiveness, intolerance of ambiguity, and impatience' (Chen & Starosta, 2005, p. 167-168).

Deze lijst met symptomen hebben we gebruikt in de vragenlijst voor de respondenten, om te onderzoeken wat bij hen van toepassing was. Daarbij is hun gevraagd om een top vijf van deze gevoelens te maken om te onderzoeken welke symptomen het meest op de voorgrond traden tijdens het ervaren van culture shock.

Positieve effecten van landverhuizen

Hoewel landverhuizen niet eenvoudig is en niet onderschat mag worden, zo mogen ook de positieve effecten van het leren leven in een andere cultuur niet weggelaten worden. Chen en Starosta (2005) beschrijven dan ook positieve effecten van landverhuizen: een mogelijkheid om te leren, om nieuwe, unieke doelen na te jagen, een uitdaging om te leren omgaan met mensen met verschillende achtergronden, het ontwikkelen van nieuwe ideeën en nieuwe vaardigheden om te reageren op toekomstige nieuwe situaties

en mensen met een andere culturele achtergrond (p. 169). De mogelijkheid hebben tot aanpassen aan een andere cultuur en mensen die zo anders zijn, wordt veelal als verrijkend ervaren en als groei in de eigen ontwikkeling.

Culture shock en de ander

Culture shock wordt vaak benaderd vanuit een individueel perspectief, zo ook de kenmerken en symptomen zoals beschreven door Chen en Starosta. Echter: 'Culture shock is not only something that we experience. It's also something we inflict' (Livermore, 2009, p. 236) en: 'The people in the host culture receiving a foreign culture visitor usually

Hoewel landverhuizen niet eenvoudig is en niet onderschat mag worden, zo mogen ook de positieve effecten van het leren leven in een andere cultuur niet weggelaten worden.

go through another psychological reaction cycle' (Hofstede et al., 2010, p. 387). Het gaan wonen in een ander land doet niet alleen wat met de ontwikkelingswerker zelf, maar heeft ook een impact op de relaties die deze persoon heeft en/of het nieuwe team waarin de ontwikkelingswerker werkzaam zal zijn. Dit relationele perspectief hebben wij dan ook, naast de individuele beleving, in ons onderzoek ingebracht en uitgevraagd aan de ontwikkelingswerkers.

Beleving van culture shock door ontwikkelingswerkers

Landverhuizen is dus volgens de literatuur een ingrijpende gebeurtenis. Hoe deze gebeurtenis door de verhuizers zelf wordt ervaren en wat de verhuizing met de omgeving doet is in de literatuur echter wat onderbelicht gebleven. In dit artikel putten we daarom uit interviews met ontwikkelingswerkers zoals afgenomen door de eerste auteur en in zijn geheel uitgewerkt in Clavero (2016). In dit artikel bespreken we niet alle resultaten, maar zullen we inzoomen op de ervaringen van de ontwikkelingswerkers en op hun behoeften. Vanuit deze aspecten zullen we in het laatste gedeelte van dit artikel tot een contextueel perspectief en handvatten voor therapeuten komen.

Respondenten

Voor dit onderzoek zijn zestien ontwikkelingswerker aangeschreven om mee te werken. Daarvan hebben elf mensen de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd, vijf mannen en zes vrouwen. Deze ontwikkelingswerkers hebben de volgende kenmerken:

- ▶ Iedereen is minimaal twee jaar weg geweest en maximaal zes en half jaar.
- ▶ De respondenten komen allemaal uit Nederland en zijn vertrokken naar Zuid-Amerika, het Midden-Oosten, Azië en Europa.
- ▶ Alle respondenten waren onderdeel van een internationaal team.

Behoeften van ontwikkelingswerkers na landverhuizing

Uit ons onderzoek blijkt dat ontwikke- ▶

Het ontbreken van een duidelijke taakomschrijving blijkt echter een negatief effect te hebben op het welzijn van de ontwikkelingswerker. Er is daarom onder ontwikkelingswerkers de behoefte aan een duidelijke taakomschrijving.

lingswerkers sterke negatieve gevoelens ervaren na een landverhuizing. Verwarring, spanning en gevoelens van hulpeloosheid, eenzaamheid en agitatie. Deze gevoelens bestaan naast positieve gevoelens van verwachting en ontwikkeling, maar geven wel duidelijk aan hoe ingrijpend een landverhuizing is. Omdat we in dit artikel graag meer willen zeggen over de wijze waarop landverhuizers kunnen worden begeleid in de eerste periode na hun verhuizing en bij het ervaren van deze gevoelens, gaan we hier ook nog in op de behoeften die ontwikkelingswerkers aangeven te hebben.

Behoefte aan erkenning

Ontwikkelingswerkers geven aan behoefte te hebben aan een luisterend oor en 'je verhaal mogen doen'. Daarnaast is er onder ontwikkelingswerkers de behoefte aan erkenning voor het geleden verlies, zoals het verlies van het thuisland, het veranderde contact met familie en vrienden en/of het verlies van de taal. Naast de behoefte aan erkenning voor verlies is er behoefte aan erkenning voor de positieve gevoelens en ervaringen die een ontwikkelingswerker beleeft tijdens zijn culturele aanpassingsproblemen. In interview 2 schrijft de respondent bijvoorbeeld: 'Het is een interessante reis om in een nieuwe cultuur te gaan wonen. Veel dingen zijn nieuw en interessant, maar gaandeweg wordt het

verwarrend en irritant' (Uit interview met ontwikkelingswerker 2, fragment 1a).

Behoefte aan hulpbronnen

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

Ontwikkelingswerkers geven aan graag zelf hun hulpbronnen te willen kiezen. Aangewezen personen zoals 'mentors' en 'people care persons' worden niet als hulpbron ervaren of worden niet als hulpbron genoemd. Ook hulpbronnen die helpen bij de praktische aspecten van landverhuizen worden genoemd door de respondenten: visum aanvragen, woonruimte zoeken, uitleg over de cultuur, over (openbaar) vervoer, producten in de supermarkt, prijzen van levensmiddelen, het leren van de taal.

Behoefte om te helpen binnen heldere kaders

De motivatie voor vertrek van ontwikkelingswerkers ligt voornamelijk in het zich geroepen voelen door God. Er is de behoefte onder ontwikkelingswerkers om 'iets' te doen voor de lokale bevolking en te kunnen

'helpen'. Het ontbreken van een duidelijke taakomschrijving blijkt echter een negatief effect te hebben op het welzijn van de ontwikkelingswerker. Er is daarom onder ontwikkelingswerkers de behoefte aan een duidelijke taakomschrijving.

Behoefte aan dialoog

Er is behoefte onder ontwikkelingswerkers om de werkelijke dialoog met de ander aan te gaan. 'De dialoog biedt de mogelijkheid ruimte te geven aan elkaar om ieders kant te zien en te erkennen' (Van der Meiden, 2014, p. 28). Het gaat hier niet om aanpassen. 'Het gaat dan juist om durven botsen, het verschil toelaten en zich een voorstelling maken hoe de ander de situatie ervaart' (Michielsens, 2014, p. 44). Vanuit de analyse van het praktijkonderzoek kan echter geconstateerd worden dat ontwikkelingswerkers met culturele aanpassingsproblemen niet altijd goed in staat zijn deze dialoog op gang te brengen. Daarnaast komt er uit deze analyse naar voren dat, mocht er een poging tot een werkelijke dialoog zijn, de ontwikkelingswerker op onbegrip stuit bij zijn belangrijkste derden met als gevolg dat de dialoog stagneert.

Behoefte aan training

Er is behoefte aan training onder ontwikkelingswerkers ter voorbereiding op het vertrek naar het buitenland. Zowel in de literatuurstudie als in het praktijkonderzoek komt naar voren dat ontwikkelingswerkers zich lang niet altijd bewust zijn hoe culturele aanpassingsproblemen effect op hen hebben. Daarnaast is er behoefte aan vervolgentraining in het nieuwe land waar nader op de proble-

matiek en op cultuurverschillen wordt ingegaan. Dit is de plek waar kennis en de praktijk elkaar tegenkomen en 'het kwartje valt'.

Zowel in de literatuurstudie als het praktijkonderzoek komt dus naar voren dat landverhuizen een ingrijpende gebeurtenis is en dat er effecten zijn op het emotionele welzijn van de ontwikkelingswerker. Om met de gevolgen van landverhuizen om te kunnen gaan, komen er vanuit de analyse van het praktijkonderzoek behoefte aan erkenning, hulpbronnen, duidelijke kaders, dialoog en training naar voren. Uit de literatuurstudie komt ook naar voren dat we nog weinig weten over de begeleiding van ontwikkelingswerkers met culture shock. Dit geldt niet alleen voor deze specifieke doelgroep. In een bredere context is er weinig bekend over begeleiding aan mensen die landverhuizen en mogelijk te maken krijgen met culture shock.

Wat de contextuele benadering te bieden heeft aan ontwikkelingswerkers

Landverhuizen is te plaatsen in de eerste dimensie. Het is een feit. De term culture shock past thuis in de tweede dimensie: het zegt iets over hoe een mens omgaat met een feit als een landverhuizing. We zullen nu bespreken hoe vanuit een contextueel kader begrepen kan worden waarom landverhuizen zo'n shock teweeg kan brengen, welke rol de omgeving van een landverhuizer kan spelen en hoe ook vanuit een meer relationeel-ethische kijk de behoeften van landverhuizers begrepen kan worden. We zullen steeds kort een concept of interventie bespreken om dit vervolgens toe te passen op het thema van

culture shock.

Balans van geven en ontvangen

'Nagy meent dat er zoiets bestaat als een rechtvaardige orde, die kan worden gevonden in relaties waarin sprake is van een faire, billijke balans van geven en nemen' (Dillen, 2004, p. 60). Wanneer er balans is in mogelijkheid tot geven wordt er constructief recht opgebouwd. Wanneer iemand voor anderen zorgt ('geeft'), dan 'verdient' hij het 'recht', de 'aanspraak' op zorg van anderen voor hem; hij heeft als het ware zorg 'tegoed' (p. 63). Hierdoor wordt vertrouwen ontwikkeld.

Wanneer iemand naar een ander land verhuist gaat diegene gescheiden leven van een aantal belangrijke personen. Deze persoon komt meer op zichzelf te staan. Daarnaast is de landverhuizer in het nieuwe land afhankelijk van anderen, zeker als hij de lokale taal niet machtig is. De ontwikkelingswerker heeft hulp nodig in het regelen van de meeste praktische zaken, waarin hij veel kan ontvangen, maar waarin zijn mogelijkheid tot geven beperkt is. Landverhuizen is daarom alleen al een stressvolle gebeurtenis omdat het moeilijk kan zijn om zo afhankelijk te zijn van anderen. In de begeleiding



'Geven' kan er in het ene land anders uitzien dan in het andere land. Zo kan 'op tijd komen' een vorm van geven zijn, omdat hiermee de tijd van de ander gerespecteerd wordt. 'Te laat komen' kan echter in een andere culturele context ook een vorm van geven zijn, bijvoorbeeld omdat er onderweg een spontane ontmoeting heeft plaatsgevonden die voor beide partijen interessant kan zijn. De keuze voor het geven in beiden situaties is cultuurgevoelig en kan voor frictie zorgen tussen mensen uit verschillende culturen.

van ontwikkelingswerkers of andere landverhuizers is het daarom dan ook belangrijk dat mensen weer actief kunnen gaan deelnemen in het proces van wederkerige zorg.

Loyaliteit

Aarden in een ander land gebeurt altijd met de wortels van het land van herkomst. Aarden in het nieuwe land kan worden benaderd als het moeten aanpassen in het nieuwe land. Dit kan betekenen dat er van de ontwikkelingswerker verwacht kan worden dat hij wordt als 'iedereen' en gaat doen zoals 'iedereen'. Daarbij kan worden gevraagd om 'het oude' op te geven. Dit is echter een groot risico: 'Het ondergronds-gaan van loyaliteiten is waarschijnlijk een belangrijke reden voor het mislukken van veel interculturele hulpverleningsrelaties' (Van den Berg- ▶



Het ontbreken of stagneren van de dialoog kan plaatsvinden in het nieuwe land, het kan echter ook plaatsvinden tussen achterblijvers van de ontwikkelingswerker in het land van herkomst. Bijvoorbeeld omdat er geen begrip is voor zijn vertrek, of omdat de ontwikkelingswerker door het landverhuizen verandert, waardoor de verschillen met de mensen in het land van herkomst steeds groter worden en zij deze niet altijd begrijpen. Een ontwikkelingswerker kan zo op een eilandje terecht komen waardoor de verbondenheid met mensen aan een zijden draadje komt te hangen.

Seiffert, 2007, p. 78). Dit sluit aan bij wat Dillen (2004) zegt: 'Ook wanneer mensen hun loyaliteit aan hun land van herkomst (wanneer het gaat om allochtonen) of aan hun eigen cultuur (wanneer het gaat om inheemse of tribale volkeren) moeten onderdrukken, kan dit pathologische gevolgen hebben, waarvan terrorisme er één is' (Dillen, 2004, p. 210).

Loyaliteit van landverhuizers mag dus niet onderschat worden en er moet, in het proces van veranderen, gekeken worden naar hoe loyaliteit vorm kan krijgen in het nieuwe land. Om te kunnen veranderen en in verbondenheid te blijven met de ander is de dialoog nodig.

Dialoog

De dialoog is de plek waarin de mogelijk-

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

In een training voor ontwikkelingswerkers is het belangrijk dat er aandacht is voor alle partijen die geraakt worden door een landverhuizing. Een keuze om van land te verhuizen raakt niet alleen de persoon zelf maar ook de achterblijvers, de lokale bevolking in het nieuwe land en in sommige gevallen een (internationaal) team. De ontwikkelingswerkers laat een gat achter in het land van herkomst en wordt ingevoegd in een nieuw land en/of een nieuw (internationaal) team. Hierdoor kunnen balansen verschuiven en is belangrijk dat er daarbinnen aandacht is voor alle kanten.

Erkenning

Aan landverhuizen hangt een prijskaartje. Er is verlies van familie, vrienden, cultuur, taal, huis en spullen. Daarnaast is er ook het

verlies voor de achterblijvers in het thuisland van de ontwikkelingswerker. Het is belangrijk dat er erkenning wordt gegeven voor het geleden verlies dat landverhuizen met zich mee brengt voor alle partijen.

Het aanboren van hulpbronnen

Nagy (1994) geeft aan dat de voornaamste hulpbron van elke relatie ligt ingebed in langdurige billijke betrouwbaarheid (p. 167).

Landverhuizen houdt in dat ontwikkelingswerkers in de meeste gevallen hun familie en vrienden achterlaten. In deze relaties liggen met name de hulpbronnen van de ontwikkelingswerker. Een nieuwe start in een nieuw land betekent dat de ontwikkelingswerker lang niet altijd meer een beroep kan doen op de hulpbronnen uit deze langdurige relaties en dat hij 'gedwongen' wordt nieuwe hulpbronnen aan te boren. Dit gebeurt op een moment in het leven van de ontwikkelingswerker waarin hij is aangewezen op praktische en emotionele steun van mensen om hem heen. Belangrijk hierbij is dat alleen de ontwikkelingswerker 'kan aanwijzen waar zijn relationele hulpbronnen liggen' (Van den Berg-Seiffert, 2007, p. 79) en daarbij mogen de hulpbronnen die in het land van herkomst liggen niet vergeten worden.

Tot slot

Landverhuizen is een ingrijpende gebeurtenis voor de ontwikkelingswerker. Het vraagt aandacht voor het feit dat ieder individu niet alleen onderdeel is van een groter familieverband, maar ook van grotere contexten zoals

samenleving en cultuur.

In deze tijd is er op verschillende manieren sprake van landverhuizers. Bauman (2007) geeft aan dat 'the pressures aimed at the piercing and dismantling of boundaries, commonly called "globalization", have done their job; with few, and fast disappearing exceptions; all societies lie now fully and truly wide open, materially and intellectually' (p. 6).

De wereld mag dan groot zijn, hij is bereikbaar geworden voor de mens. Daarmee zijn de grenzen van het levensgebied opgerekt en is men niet meer gebonden aan de plaats waar men geboren is. Wij zijn globaal gaan denken en wij zijn globaal gaan leven. Landverhuizen vindt op grote schaal plaats door allerlei groepen, van ontwikkelingswerkers tot vluchtelingen, van economische migran-

ten tot militairen en diplomaten. Er is geen land meer waar geen landverhuizers of – zoals ze in de volksmond genoemd worden – buitenlanders, zijn. Zij zullen allen, in meerdere of mindere mate, te maken krijgen met culture shock. Tevens zullen zij veranderen door het participeren in de andere cultuur. En niet alleen zij, ook wij, omdat culture shock niet alleen iets is wat iemand ondergaat, maar dit ook toebrengt aan degene in zijn omgeving.

In dit artikel hebben we aangegeven dat het omgaan met culture shock lang niet altijd vanzelf gaat en hebben we de effecten van landverhuizen aan het licht gebracht. Tevens hebben we de landverhuizing bekeken vanuit een contextueel perspectief. We hopen dat de behoeften zoals die zijn verwoord door de ontwikkelingswerkers uit

ons onderzoek gehoor zullen vinden onder begeleiders, coaches en therapeuten. Verder hopen we dat we als samenleving meer begrip zullen hebben voor mensen die (vrijwillig of gedwongen) van land verhuizen en dat we willen ontvangen wat zij te geven hebben. ◀

Corine Clavero, MCH, is Cross-Cultureel trainer bij Operatie Mobilisatie Internationaal, contextueel hulpverlener VCW reg. in een eigen praktijk en CJG jeugdmedewerker.

Martine Noordegraaf, PhD is Lector Jeugd en Gezin aan de Christelijke Hogeschool Ede en als afstudeerbegeleider verbonden aan de Master Contextuele Hulpverlening

Literatuurlijst

- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Malden, MA, USA: Polity Press.
- Befus, C.P. (1988). *A multilevel treatment approach for culture shock experienced by sojourners*. In *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 12. (p. 381-400). USA: Pergamon Press plc.
- Berg-Seiffert, C. van den (2007). *Intercultureel contextueel pastoraat*. In *M. Thans* (pp. 64-85). Zoetermeer: Meinema.
- Boszormenyi-Nagy, I. & B.R. Krasner (1994). *Tussen geven en nemen: Over contextuele therapie* (6e druk). Haarlem: De Toorts.
- Chapdelaine, R.F. & L.R. Alexitch (2004). *Social Skills Difficulty: Module of Culture Shock for International Graduate Students*. In *Journal of College Student Development*, Volume 45, Number 2, March/April. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.

- Chen, G. & W.J. Starosta (2005). *Foundations of intercultural communication*. Lanham: University Press of America.
- Clavero, C. (2016). *Ontmoeting van Culturen: Culturele aanpassingsproblemen van ontwikkelingswerkers benaderd vanuit het contextuele gedachtegoed*. Ede: CHE.
- Dillen, A. (2004). *Ongehoord vertrouwen: Ethische perspectieven vanuit het contextuele denken van Ivan Boszormenyi-Nagy*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Hofstede, G., G.J. Hofstede & M. Minkov (2010). *Culture and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival* (3e druk). New York: McGraw-Hill.
- Livermore, D.A. (2009). *Cultural intelligence: Improving your CQ to engage our multicultural world*. Grand Rapids: BakerAcademic.
- Meiden, J. van der (2014). *Hoofdilijnen van de contextuele benadering. In het contextuele gedachtegoed: verleden, heden en toekomst verbonden*. Den Haag: Koninklijke Bibliotheek.

- Michielsen, M., W. van Mulligen & L. Hermkens (red.) (1998). *Leren leven in loyaliteit: Over contextuele hulpverlening* (10e druk). Leuven/Leusden: Acco.
- Michielsen, M. (2014). *Misverstanden omtrent het contextuele denken en valkuilen in de contextuele praktijk. In het contextuele gedachtegoed: verleden, heden en toekomst verbonden*. Den Haag: Koninklijke Bibliotheek.
- Roemer, A.H. (2010). *Migrantenhulpverlening in contextueel perspectief*. In *M. Michielsen, W. van Mulligen & L. Hermkens* (red.) (p. 259-277) (10e druk). Leuven/Leusden: Acco.
- Ward, C., S. Bochner & A. Furnham (2001). *The psychology of culture shock* (2nd edition). East Sussex: Routledge.