

# Werken met verschillende culturen: een verrijking maar ook een uitdaging?

## IN GESPREK MET HOUSSEIN BOUKHRISS

Als professional komt u waarschijnlijk in contact met mensen van verschillende nationaliteiten, culturen en godsdiensten. Dit kan een verrijking zijn maar soms ook een uitdaging. Met het zoeken van een gulden middenweg enerzijds tussen het respect voor de patiënten/cliënten en hun wensen en anderzijds het respect van de patiënt/de cliënt voor de verzorgenden. Hun werk en de spelregels voor een goede en adequate zorg, om tot een goede en kwalitatieve verstandhouding en samenwerking te komen. Waarbij de interne regels van de werking en de dienstverlening minimaal worden gerespecteerd.

In de zorgsector kan het soms gaan over de culturele verschillen in opvoeding (waarden en normen), de man-vrouwrelatie bij hulpverlening en het omgaan met bepaalde geloofs- en voedingsvoorschriften. En hierdoor krijgt u waarschijnlijk ook te maken met communicatieproblemen?

PHA ging in gesprek met Houssein Boukhriss

### Kan je jezelf even voorstellen?

**Houssein** › Ik ben een Belg van Marokkaanse origine met een dubbele nationaliteit. In 1967 ben ik hier aangekomen op 6-jarige leeftijd. Ik ben nu al 53 jaar in België dus ik voel me eerder een Belg, maar je kan je origine

niet verloochenen. Ik voel mij meer Belg door de tijdsgeest van toen ik hier aangekomen ben. Mijn vader ging aan de slag in de mijnen van Limburg, nadien verhuisden we naar Vilvoorde. Momenteel is ongeveer 1/6<sup>de</sup> van de inwoners van Vilvoorde van Marokkaanse origine. Toen wij hier aankwamen waren wij misschien het 3<sup>de</sup>





4<sup>de</sup>, of 5<sup>de</sup> Marokkaanse gezin en het enige Marokkaanse gezin in de straat. Dus als kleine Houssein buiten ging spelen waren veel van mijn vrienden Vlamingen en ook Spanjaarden. Ik ben dus niet opgegroeid tussen Marokkanen, omdat er geen waren. Ik heb mij moeten integreren in de Belgische en Spaanse cultuur. Ik denk dat ik ondertussen veel meer Spaans in mijn bloed heb dan Marokkaans. Ik spreek ook beter Spaans dan Marokkaans, dat heb ik op straat geleerd van mijn vrienden. Ik ben altijd met hen naar Spanje geweest op vakantie, waardoor ik een voorliefde voor dat land en haar cultuur heb gekregen. In alle scholen waar ik geweest ben, was ik dikwijls de eerste allochtoon of de eerste Marokkaan. En dat bepaalt uiteindelijk de geschiedenis van een mens veel meer dan origine.

Neem nu een Marokkaanse jongen van een vierde generatie die hier geboren is, maar in Molenbeek opgroeit in een Marokkaanse gemeenschap. Die jongen zal zich veel meer Marokkaan voelen dan ik, desondanks ik er wel geboren ben en hij niet. Ik zeg dit omdat we vaak mensen wel in een soort hokje steken, maar ieder mens is uniek en heeft zijn eigen verhaal. In de vormingen die ik geef, vraag ik vaak aan het publiek wie er allemaal katho-

liek opgevoed is. Nadien vraag ik wie zich nog effectief katholiek voelt. Dit is vaak een heel kleine minderheid. Toch gaan mensen er dikwijls van uit dat een Marokkaan automatisch een moslim is. En dat klopt niet, dat is een vooroordeel. Het is niet slecht bedoeld, maar je maakt het mee. Onlangs ging ik voor het goede doel praten in een organisatie. We waren daar met 2 sprekers en op het einde kregen we allebei een cadeau. De andere spreker kreeg een fles whisky van 12 jaar oud en ik kreeg een taart. Goede bedoelingen, maar ik heb niets met taart, ik wou die fles whisky. Vroeger ging ik overal naartoe vorming geven met de motor. En als bedanking kreeg ik een taart, waarmee ik op mijn naftbak ben teruggereeden naar huis via de autostrade. Toen ik thuis kwam, was dat pap geworden. Vandaar, geen taart... (*lacht*).

Ik heb sociaal werk gestudeerd maar zoals veel mensen ben ik totaal iets anders geworden. Ik ben in de vormingssector terechtgekomen als vrijwilliger. Vroeger als je afstudeerde had je 6 maanden wachttijd om recht te hebben op een uitkering, maar Marokkanen en Turken die hadden hier tot de jaren 1990 geen recht op. Er waren echter ook geen vaste contracten voor sociaal werkers in



de migrantensector, zoals ze dat toen noemden. Ik zat dus in een vicieuze cirkel. Om de tijd te doden ben ik overal als vrijwilliger begonnen, voornamelijk als tolk en voor administratieve taken. Nadien ben ik vorming gaan geven in het vormingscentrum Destelheide in Dworp, aan mensen met een migratieachtergrond uit de sector. Dat ging over het aanleren van elementaire dingen: telefoneren, een verslag maken, deelnemen aan een vergadering, de naturalisatiewetgeving, opkomen voor uw rechten, stemrecht, hoe reageren tegen racisme, ... en allerlei zaken. Zo ben ik eigenlijk echt in de sector terechtgekomen. Ondertussen zette ik ook eigen bewegingen op zoals 'Jongeren Tegen Racisme Vilvoorde' en daarna hebben wij ook de beweging 'Touche pas à mon pote', met Jongeren Tegen Racisme Nationaal, uit Frankrijk geïntroduceerd in Vlaanderen, met de bekende badge " 't Is mijn vriend, blijf eraf!", tegen racisme. Dit kreeg interesse vanuit Nederland en zo is dat internationaal een beweging geworden. Die actie had een enorm succes. Wij kregen heel veel brieven van jongeren. Wij organiseerden Festivals Tegen Racisme, Fietsten Tegen Racisme, Scholen Zonder Racisme, en zoveel meer. Dat had veel vertakkingen en succes en zo ben ik 4 jaar bij Paula D'Hondt van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid terecht gekomen. Nadien heb ik 9 jaar gewerkt voor het Centrum van Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, het huidige Unia. Zo gaf ik onder andere vorming aan de verschillende politiediensten in België en Nederland.

Door het gependel van en naar Nederland had ik geen sociaal leven meer. Ik regelde ook het co-ouderschap met mijn dochter. Ik zorgde ervoor dat ik in België werkte in de week dat ze bij mij was en de week daarna was ik dan in Nederland. In 2001 kwam de Vlaamse overheid met diversiteitsplannen. In Vlaanderen waren er in die tijd nog niet veel betaalde vormingswerkers over discriminatiethema's. De diversiteitsplannen waren er om bedrijven aan te moedigen om meer diversiteit kansen op werk te geven door te werken aan een diversiteitsbeleid. Dit kon gaan over kansen geven aan mensen met een beperking of andere origines, vrouwen in mannenberoepen ondersteunen en andersom, enzovoort. Een deel van het budget werd door de overheid gesubsidieerd. Veel bedrijven zijn daar toen op ingesprongen. Voor dit project hadden ze trainers nodig en ik had de specialisatie vanuit mijn ervaring in Nederland. Hierdoor ben ik nooit echt op zoek moeten gaan naar opdrachten. Ik heb bijvoorbeeld ook geen website. Bedrijven en organisaties vinden mij vooral via mond-tot-mondreclame en reviews op het internet. Dat is de beste reclame die je kan hebben. En zo ben ik eigenlijk

nu al 22 jaar als zelfstandige bezig rond dit thema. Dat is een beetje mijn geschiedenis. Verder heb ik privématig een dochter (tv-gezicht Danira Boukhriss Terkessidis) en heb ik 7 broers en zussen die allemaal in België wonen.

**Hoe zou u zelf interculturele communicatie omschrijven?**

Eén van de vragen waarmee ik altijd begin is: "Wie van jullie heeft er privé echte goede vrienden van een andere cultuur, origine of godsdienst? Ik heb het niet over de buurman waarmee je een klapke doet, maar over mensen waar je echt mee uitgaat, mee afspreekt thuis of mee op vakantie gaat". Het hangt misschien af van de beroeps-categorie of van de streek, maar het antwoord is dikwijls bitter weinig. Eigenlijk leven wij heel weinig met elkaar, maar nog altijd naast elkaar. Als je dan enkel op het werk geconfronteerd wordt met culturele diversiteiten is het niet altijd vanzelfsprekend om met elkaar samen te leven, te werken en te communiceren. En dat is voor sommigen een grote uitdaging.

.....  
**Wie van jullie heeft er privé echte goede vrienden van een andere cultuur, origine of godsdienst?**  
 .....

Nu zijn er ook meer intergenerationele conflicten tussen de anciens en de jonge lichte generatie. Dit heeft te maken met de meer dan 240 knelpuntberoepen die er zijn. Vroeger koos de werkgever maar nu zijn het de werknemers die de werkgever kiezen. Vroeger kwam je van de schoolbanken en werkte je vaak tot aan je pensioen in hetzelfde bedrijf. Maar opeens worden bedrijven, zeker met arbeiders die vroeger heel wit waren, geconfronteerd met jonge werknemers, waarvan velen meer gekleurd zijn. Bovendien zijn de jongeren vandaag veel mondiger, assertiever en selectiever. Kieskeuriger ook, ze willen doorgroeien, zich bewijzen en ze zijn niet op hun mond gevallen. Ze gaan ook sneller jobhoppen als het te lang duurt want de keuze is misschien daar. En de anciens zeggen dan: "Die hebben geen respect meer. Als je iets moet doen, dan moet je dat doen!". En de jongeren zeggen: "Jullie laten teveel met je doen, kom op voor je mening". En dan is er een generatieconflict.

Dus wat is de grond van intercultureel communiceren? Dat is aanvaarden dat we uiteindelijk soms ook verschil-



lend zijn, wat ok is, maar dat we naar elkaar toe moeten kunnen en durven te groeien. Ik zie het als mijn taak om zo proberen begrip te krijgen voor alle partijen. We gaan veel te snel mensen met de vinger wijzen. Het is een heel gevoelige thematiek. Vaak hoor je: “Ik ben geen racist, *maar* ...”. En wat denken we dan? Dat hij of zij misschien dus racistisch is. Toen ik begon met deze job en iemand zei: “Ik ben geen racist, maar ...”, dan viel ik die direct aan. Want ik voelde mij aangesproken als Marokkaan. Maar op een bepaald moment vroeg ik me af waarom mensen zich al beginnen te verontschuldigen voor iets dat ze misschien niet zijn? Waarom zeg je niet gewoon wat je te zeggen hebt?

.....  
**We gaan veel te snel mensen met de vinger wijzen**  
 .....

Wij zitten direct te oordelen en te veroordelen. We laten de mensen niet uitspreken. Voor mij was dit ook een proces. Ik moest voor een groep staan als professional, als trainer, als consultant, en de Marokkaan in de auto laten zitten. Ik was daar niet om allochtonen te verdedigen. Ik kwam luisteren naar iedereen om mensen naar elkaar toe te krijgen, in plaats van hen de les te spellen. Toch is dat iets wat men vaak doet vanuit een bepaald gedachtengoed. Ik probeer dus gewoon te luisteren. Als iemand tegenwoordig zegt: “Ik ben geen racist, maar ...”, dan zeg ik: “Vertel maar rustig je verhaal, en dan gaan we zien of je een racist bent.” In mijn ervaring heeft dat vaak niets te maken met racisme maar met samenlevingsproblemen. En dan kan je erover praten.

**Krijg je dan veel dialoog?**

Dan beginnen de anderen te lachen en dan zeg ik dat ik eerst wil luisteren naar de mens zijn ‘maar’. We hebben nog niet eens gehoord wat hij of zij zou zeggen. Er was eens een man in een vorming die geboren en getogen is in Borgerhout. Zijn beste vrienden? Marokkanen en Turken. Zijn burens? Marokkanen en Turken. Die man had een dochter van 18 jaar. Ze nam elke dag de trein van Antwerpen naar Brussel voor haar studies. Vaak zijn er jongeren die rondhangen aan het station en niets te doen hebben die zich dan willen bewijzen tegenover hun vrienden met stoerdoenerij. Uitdagend gedrag als ze een knap meisje zien: “Hé meisje, kom eens hier, mag ik uw nummer, moet ik u naar huis brengen”. Als

dat meisje dan toont dat ze geen interesse heeft, dan slaat de toon om naar “hoer, trut en racist”. Die jongens hebben totaal geen kaas gegeten van hoe ze moeten omgaan met een meisje. En dat is het probleem. De man begon dit verhaal met: “Ik ben geen racist, maar...”. Heeft dit met racisme te maken? Neen, dit is een probleem van onveiligheid. Maar omdat dat daar toevallig allochtone jongeren zijn, durft hij dat niet te zeggen omwille van zijn gevoel van verantwoording. En dan heb ik gezegd: “Ik ben blij dat jij dit vertelt. Dat gebeurde met mijn dochter ook toen die van Vilvoorde naar de VUB ging. Ik heb ook een dochter die daarover klaagt wanneer ze thuiskwam. Eigenlijk hebben we hetzelfde probleem. En waarom mag u dat niet zeggen en ik wel?”.

Eigenlijk zitten wij te wijzen naar elkaar voor een gemeenschappelijk probleem, in plaats van erover te praten. Durf een kat ook gewoon een kat noemen. Als het echt over racisme gaat, dan zal ik het ook zeggen. Racisme en discriminatie zijn strafbaar. Maar op het werk geldt normaal de vrijheid van meningsuiting. Soms word je op het werk met mensen geconfronteerd waar je in je privé minder contact mee zou hebben. Maar werken is samenwerken, je kiest je collega, je baas of je klant niet. Samenwerken betekent elkaar respecteren en zo meer. Er is wel een verschil tussen vrije meningsuiting en het verspreiden van haat. Op het werk is het gelukkig verboden om te pesten, te intimideren en te discrimineren. Dit geldt ook voor seksisme, homofobie, racisme, de verschillende vormen van discriminatie.

.....  
**Durf een kat ook gewoon een kat noemen**  
 .....

**Zie je dat ook zo in de zorg?**

In de zorg, vooral in de zachte sector waar mensen gekozen hebben voor een job om met mensen te werken en te helpen, zie ik vaak de moeilijke balans met het stellen van grenzen. Je mag niet discrimineren maar wel degelijk je eigen grens stellen. In de zorg wordt vaak een grens verschoven net uit angst om te discrimineren, of omdat zij altijd ten dienste willen staan van iedereen. Ik heb daar een kader rond uitgewerkt. Als een bedrijf of een organisatie divers wordt qua samenstelling dan moet je zo ver mogelijk gaan in het respect voor uw medewerkers en klanten, dat ze niet het gevoel hebben een

individueel nummer te zijn. Dat wil zeggen dat als de organisatie werk maakt van diversiteit op de werkvloer, dit eigenlijk onvoldoende is. De maatschappij is immers al divers en iedereen dient kansen te krijgen op het werk, op basis van zijn of haar kwaliteiten. Inclusie gaat verder. Dit gaat over je niet alleen deel te laten uitmaken van de ploeg maar ook van het spel. Inclusief te werk gaan is ook mensen proberen te respecteren met hun verschillen en hun eigenheid. Met hun identiteit. In hun cultuur. Dan voelen mensen zich pas onderdeel van een geheel. Je vergroot de loyaliteit wat leidt tot een beter functioneren, productie, teamspirit, klantgerichtheid. Je boost competenties. Het is een win-win situatie. Omgaan met diversiteit dient een onderdeel te zijn van de missie en visie van een organisatie.

.....  
**Omgaan met diversiteit dient een  
 onderdeel te zijn van de missie en  
 visie van een organisatie**  
 .....

Vroeger gingen bedrijven steevast voor neutraliteit. Geen hoofddoeken, geen kruisjes, geen dit of geen dat. Tegenwoordig zien meer bedrijven in dat hun klanten ook niet neutraal zijn. Die zijn divers, zoals de samenleving dat is. Een bedrijfscultuur waar diversiteit visueel kan en mag zijn, trekt ook klanten aan die zich daarin herkennen. Een groot winkelketen is daar een mooi voorbeeld van. 20 jaar geleden hadden zij al baseballpetten en hoofddoeken aangepast aan de stijl van het bedrijfsuniform, met respect voor de hygiënische en veiligheidsvoorschriften die prioritair zijn. Er is een huisstijl, maar iedereen kan zijn eigen identiteit wel behouden. Op die manier krijg je ingang en komt dat niet provocerend over. Het gaat over bedrijfscultuur. Vroeger op school leek het ook of er waren geen mensen met een verschillende geaardheid. Nu, die bestonden uiteraard wel maar die mochten of durfden niet uit de kast komen. Gelukkig maken we daar door de generaties heen wel een evolutie in. Men ziet de diversiteit nu meer als heel normaal en ook als een verrijking. Ik merk dit vooral bij de jeugd.

**Wat wil je tijdens je vormingen aan de mensen meegeven?**

Mijn doel is niet om mensen te veranderen. Mijn doel is om mensen over diversiteit te laten nadenken. En dat is nodig. Ik herinner me mijn eerste schooldag nog van



alle scholen waar ik geweest ben. De cultuurverschillen en het goedbedoelde paternalisme dat daarmee gepaard ging. Zelfs nog op de hogeschool, waar ik voor alle duidelijkheid veel kansen heb gekregen. Ik kwam daar mijn eerste dag toe en kende niemand. Ik was al volwassen en ik denk dat wij met 130 nieuwe studenten waren. In de referat gaf de directrice een speech: "Ik zou graag iemand speciaal willen verwelkomen". Ik dacht een nieuwe leraar ofzo. Maar dan ging ze verder: "In de zoveel jaren van het bestaan van deze school mogen wij onze eerste student van Marokkaanse origine hier verwelkomen". Ik ging door de grond. "En ik zou graag willen dat hij veel van ons kan leren en dat wij ook van hem kunnen leren. Zijn naam is Houssein Boukhriss". En dan even later: "Waar is hij nu, ik zie hem niet". Ik zat al bijna onder mijn stoel van kwaadheid en onwennigheid. Ik werd op basis van mijn culturele achtergrond, heel goedbedoeld, in de spotlights gezet. Ik had toen veel zin om te vertrekken. Ook dat is onbewuste discriminatie. Positieve discriminatie, hoe goed bedoeld ook, wordt ook als discriminatie ervaren. Zowel door de persoon in kwestie als de anderen (in casu de Belgen) die zich hierdoor ook

gediscrimineerd voelen. Het voelt alsof je iemand voortrekt, waardoor beiden zich gediscrimineerd voelen.

In de vormingen die ik geef sta ik ook stil bij het feit dat je vaak meer tijd met je collega's doorbrengt op het werk dan met de mensen thuis. Deze samenwerking kan een uitdaging zijn. Ik probeer daar dan vanuit verschillende invalshoeken bij stil te staan. Weet je wat de grootste klacht is die ik dikwijls krijg van autochtone Belgen ten opzichte van allochtone Belgen? Dat ze het gevoel hebben om ten onrechte als racist bestempeld te worden. Ze ervaren dan gevoelens van onmacht en onrecht, voelen zich beledigd, gefrustreerd en kwaad. Nadien draai ik de rollen om. Ik bevraag wie er al eens het slachtoffer is geweest van racisme? Nu, slachtoffers van racisme ervaren dezelfde gevoelens. Dus stop ermee je racistisch te gedragen maar stop evengoed met mensen onterecht als racist te bestempelen als het je goed uitkomt. Dat is mijn manier van werken. Langs beide kanten de frustratie blootleggen en nadien stilstaan bij de overeenkomsten in plaats van bij de verschillen. Soms ervaar ik ook wel vooroordelen nog voor de vorming goed en wel begonnen is: "Ze hebben hier een Marokkaan gestuurd om te zeggen dat we allemaal een racist zijn". En de allochtonen zitten dan allemaal met een big smile (*lacht*). Na de inleiding verandert dit wel. Iedereen is uiteraard gelijk. Zo geef ik ook opleiding rond omgaan met verschillende geardheden. Daardoor denken sommige allochtonen dat ik homo ben. Een goed voorbeeld van vooroordelen. Dat is een leuke uitdaging en daarom doe ik het ook wel graag.

In 2018 was ik te gast in 'Die Huis' in Zuid-Afrika. Ik heb daar veel positieve commentaar op gekregen, vanuit verschillende invalshoeken en strekkingen. Ik heb er zelfs een opvolger aan over gehouden voor mijn bedrijfje. Ik ben geen theorieverkoper dus ben ik hem aan het opleiden om op een bepaald moment de fakkel te kunnen overnemen. Met zijn eigen touch. En dat begint te werken.

**Heb je al tips die we kunnen meenemen naar de vorming van 14 maart 2024?**

Sta altijd stil bij specifieke beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor anderen. Let ook op voor de grens

tussen professionaliteit en emotionaliteit. Soms ga je in ondersteuning voor een ander voorbij aan je eigen grens. Eens die grens voorbij is het moeilijk om nog de stap terug te zetten. Het is dan dat je de miserie meer naar huis neemt. Jobs in contact met mensen zijn vaak de meest zingevende, maar hierdoor tegelijk de moeilijkste. Een job uitoefenen vanuit een ideologisch perspectief heeft altijd een valkuil, dat je voorbijgaat aan een professionele grens. Daarom, in interactie met elkaar: blijf ook bij jezelf en ken je eigen grens.

## Studiedag

Met de studiedag "**Werken met verschillende culturen: een verrijking maar ook een uitdaging?**", proberen wij een antwoord te geven op al deze vragen, met concrete tips voor de toekomst.

Keynote door **Houssein Boukhriiss**

Gastlezing door Bert Kwaspen (KdG) Expert rond grootstedelijke uitdagingen en divers-sensitieve competenties

Deze vorming gaat door op 14 maart 2024.  
Locatie: KdG - Campus Zuid, Brusselstraat 45, 2018 Antwerpen.

Deze studiedag wordt georganiseerd in samenwerking met KdG Academy.

Voor meer informatie en mogelijkheid tot inschrijven, kan u onderstaande QR code scannen.

