

De reflectieve professional

Inzichten over verschil

BEA VAN ROBAEYS

'Het lijkt erop dat we op het vlak van samenwerken in diversiteit nog aan het begin van een leerproces staan.'

De evolutie van een multiculturele naar een superdiverse samenleving zorgt in het sociaal werk voor een hernieuwde aandacht voor het thema diversiteit. Dat toenemend belang van diversiteit toont zich bijvoorbeeld in de nieuwe internationale definitie van het sociaal werk (2014) waaraan de principes van 'collectieve verantwoordelijkheid' en 'respect voor diversiteiten' werden toegevoegd. De aandacht voor diversiteit is nu een centraal element in de kerndefinitie. We lezen: 'Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledges, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing' (IASSW, 2014). De nadruk op diversiteit is niet verwonderlijk. Overal ten velde ervaren sociaal werkers dat hun werk verandert door de diversiteit aan mensen en cliënten. Wat zijn de inzichten die een sociaal werker nodig heeft om met die diversiteiten en verschillen om te gaan?

DIVERSITEITEN

Als praktijkdiscipline had het sociaal werk al geruime tijd aandacht voor de ontwikkeling en promotie van professionele competenties in het omgaan met diversiteit. Er ontwikkelde zich een heel gamma literatuur over culturele en interculturele competenties. De laatste jaren zien we een conceptuele verschuiving die onder meer tot uitdrukking komt in het veranderen van de term 'interculturele competenties' naar 'diversiteitscompetenties'. De meest recente term 'diversiteiten', waarbij men uitdrukkelijk voor de meervoudsterm kiest, toont een nog verdergaande evolutie in de conceptualisering van verschil. Diversiteiten, net zoals het concept superdiversiteit, wil uitdrukking geven aan een zeer dynamisch, meervoudig, multiplex en breed begrip van diversiteit in onze hedendaagse samenleving.

Deze betekenisverschuivingen zijn het gevolg van de problematisering en aanklacht van een voorheen al te sterke culturaliserende benadering van mensen en hun problemen, ook in het sociaal werk. Culturalisering is de valkuil om gedrag van mensen met een andere herkomst alleen in termen van die culturele herkomst te interpreteren en alle andere factoren te negeren die de identiteit van mensen, hun gedrag, hun problemen of mogelijkheden mee vormgeven. Tegenreacties benadrukken dat mensen deel uitmaken van vele sociale collectieven en

dat alle mensen uniek zijn, ook al zijn ze herkenbaar als leden van verschillende groepen. We delen kenmerken met elkaar en denken en handelen vanuit gedeelde referentiekaders. Maar iedereen behoort tot meerdere sociale groepen, en dat zorgt ervoor dat men ook in aanraking komt met verschillende culturele referentiekaders of repertoires. Iedereen is in dat opzicht ‘cultureel anders’, want we combineren elementen uit verschillende culturele contexten. Bovendien gebruiken we referentiekaders afhankelijk van de context (Van Dijk, 2010).

Mensen hebben dus verschillende, veranderlijke deelidentiteiten en moeten in de totaliteit van hun persoon worden gezien, erkend en benaderd. Ook de problemen van

mensen, dienen op een complexe manier te worden benaderd. Armoede bijvoorbeeld als cultureel probleem beschouwen, is een te eenvoudige want reductionistische verklaring. Het doet tekort aan de complexiteit die het leven van mensen tot een leven in armoede maakt (Van Robaeyns en Driessens, 2011).

NEGEREN VAN VERSCHIL

Een verbreed en ruimer begrip van verschillen is toe te juichen. Tegelijk maakt het de door veel mensen als moeilijk ervaren omgang met verschil niet persé gemakkelijker. Overweldigd door de nieuwe conceptuele mogelijkheden om naar verschillen tussen mensen te kijken, kijken individuen en professionelen soms liever weg van die verschillen. We zien twee strategieën opduiken. Een eerste bestaat uit het focussen op gelijkenissen tussen personen, tussen sociaal werkers en cliënten. Dit is een belangrijke strategie en een krachtige bril om op te zetten. Om tot een gelijkwaardige dialoog met mensen te komen, is vertrekken vanuit erkende gelijkenissen een sterk instrument (Hoffman, 2009). Door te letten op overeenkomsten gaat een sociaal werker de onbewuste bevestiging van dichotome categorieën tegen (Belg versus niet-Belg, geschoold versus ongeschoold) en creëert hij of zij een inclusieve ruimte waarbinnen het mogelijk is om samen met de cliënt een project of een traject op te bouwen.

De focus op gelijkenissen mag echter niet leiden tot een, vaak gehanteerde, tweede strategie: het negeren of over-relativeren van verschillen. Het alternatief voor culturaliseren mag niet het ontkennen van (culturele) verschillen zijn. Hoewel het uittekenen van een verbrede, complexere, genuanceerdere definitie van diversiteit(en) een belangrijke tool voor sociale professionals is, wordt nog te weinig geëxpliciteerd waarom en op welke wijze een bewuste omgang met en erkenning van verschillen er toe doet. Er wordt onvoldoende geïllustreerd hoe een

gebrekking inzicht in de werking van verschillen de relatie tussen sociaal werkers en cliënten negatief kan beïnvloeden en hoe we dit kunnen vermijden.

Omgaan met diversiteit betekent ook emoties tegenkomen.

REFLECTIEVE SOCIALE PROFESSIONAL

Dit is dan ook het opzet van dit artikel: we willen de effecten van het proces van ‘anderen’ op onze perceptie van die ‘andere’ mensen duiden en de gevaren van te weinig aandacht voor dit proces expliciteren. Inzicht in de werking en de effecten van verschil is nodig opdat de ‘reflectieve sociale professional’ kan reflecteren op zijn of haar eigen begrip van en omgang met verschil. In de omgang met diversiteit is het voor een sociaal werker belangrijk de eigen gesitueerdheid in denken en handelen te zien. Kunnen sociaal werkers de negatieve of positieve waardering ten aanzien van bepaalde sociale en culturele groepen herkennen en benoemen? Kunnen ze die bespreekbaar maken? Omgaan met diversiteit betekent ook emoties tegenkomen. Een sociaal werker wordt geconfronteerd met zaken die verwonderen, boos maken of moeilijk te begrijpen zijn. Reflecteren over deze emoties, ze erkennen en bewust een plek geven is een onderdeel van het professionele handelen. Reflecties op het thema verschil kunnen bijdragen tot een positieve relatievorming met cliënten en het ontwerp van kwaliteitsvolle en effectieve interventies.

Verderop staan we stil bij twee grote vormen van verschil. We gaan in op de machtsdimensie van verschil en welke effecten voor de relaties tussen

mensen dat met zich meebrengt. In de paragrafen daarna ontwikkelen we een visie op cultuurverschillen en roepen we expliciet op een professionele houding in de omgang met culturele verschillen te ontwikkelen. Dit betekent onder andere dat diversiteitscompetenties hand in hand gaan met de ontwikkeling van normatieve professionaliteit. We komen daar later op terug.

STRUCTUREEL KIJKEN NAAR VERSCHIL

Ik begeleid een alleenstaande Ghanese mama die twee kindjes in Afrika heeft en een kindje in een pleeggezin. Onlangs is ze opnieuw bevallen. Ze was hier heel lang illegaal. Ze heeft een aantal psychische problemen achter de rug. Dat was de reden waarom het andere kindje in een pleeggezin is terechtgekomen. Ze komt al langer hier naar De Sloep. Nu heeft zij dus een Belgisch kindje van een Belgische papa. Ze vraagt gezinshereniging aan. Het gaat om een moeder uit een piepklein dorpje in Ghana die alleen Ghanees spreekt. De taal is een grote barrière. Het is interessant om te zien hoe vaak we om die reden aan onderschatting doen. We hebben het geluk dat Nali hier werkt, zij spreekt ook Twi. Nu kan ik dus voor de eerste keer in lange tijd een gesprek met voeren. En wat blijkt? Dat het eigenlijk een heel verstandige vrouw is die gewoon heel weinig leerkansen heeft gekregen, en die ook niet gewend is de leerkansen te grijpen die er wel zijn.' Dit voorbeeld van een sociaal werker uit de Gentse vzw De Sloep (Huis van het Kind) is een voorbeeld van hoe een sociaal werker soms, ongewild, beïnvloed wordt door negatieve stereotyperingen over minderheidsgroepen. Zelfs een krachtgerichte sociaal werker, zoals de bovenstaande, moet zich inspannen om zich te ontdoen van het beeld van een niet-Nederlands sprekende, ongeschoolde Afrikaanse vrouw als een 'niet intelligente vrouw'. Een reflectieve houding is nodig om zich bewust te worden van het proces dat hier speelt.

Autochtone Belgen menen snel te weten wat voor soort mensen allochtonen zijn.

De beeldvorming in bovenstaand voorbeeld is te begrijpen vanuit de structurele werking van verschil. Individuen zijn altijd sociale wezens die verbonden zijn met groepen en gemeenschappen. Tussen die groepen en gemeenschappen heerst er een reële ongelijkheid. Wie tot een maatschappelijk kwetsbare groep behoort, zal dat voelen in zijn of haar kansen tot individuele ontplooiing. We zijn gewoon om daarbij in eendimensionale termen van verschil te denken: mannen versus vrouwen, allochtonen versus autochtonen, wit tegenover zwart, geschoold tegenover ongeschoold. Veel studies laten bijvoorbeeld zien dat mannen structureel bevoordeeld zijn en meer macht hebben, denk aan de ongelijke verloning van mannen en vrouwen. Gelijkaardige machtsmechanismen bezorgen autochtonen, blanken en geschoolde individuen

een structureel voordeel. Dit betekent niet dat alle mannen structureel meer bevoordeeld worden dan vrouwen. Immers, als individu ben je tegelijk verbonden met verschillende groepen die elk op zich voor een structureel voor- of nadeel zorgen. Een man van allochtone herkomst zonder scholing is structureel meer benadeeld dan een blanke hoogopgeleide vrouw. Het is dus telkens het knooppunt waar verschillen (gender, etniciteit, seksuele voorkeur, klasse) elkaar kruisen en beïnvloeden, dat mee de maatschappelijke positie van mensen en de daaraan verbonden kansen bepaalt (Van Mens-Verhulst en Radtke, 2009a, 2009b).

MACHT

Wie tot een dominante groep in de samenleving behoort, zoals de hoogopgeleide blanke middenklasse, ervaart het eigen gedrag en de eigen betekenis als objectief, normaal en neutraal. Het levert definitiemacht op: autochtone Belgen menen snel te weten wie en wat voor soort mensen allochtonen zijn. Zo horen bij de labels Turken, Polen en Roma een hele reeks vooroordelen die de roltoewijzing van deze groepen in de samenleving legitimeert. Wie tot een minderheidsgroep behoort, moet opboksen tegen het idee dat zijn gedrag en manier van

leven afwijkend is. Soms is het stereotype beeld van de meerderheidsgroep over de minderheidsgroep van grote invloed op het zelfbeeld van de minderheidsgroep. Dan werkt de stigmatisering ook, en wordt het beeld dat anderen over de persoon hebben geïnternaliseerd. Dit is bijvoorbeeld bij heel wat generatiearmen het geval. Zij geloven dat ze niets waard zijn en geen bijdrage tot de samenleving leveren. De armoede die zij ervaren, is mede het gevolg van hun maatschappelijke positie waarin verschillende uitsluitingsmechanismen samenkomen zoals leven met een laag inkomen, ongeschoold zijn, tot een lagere sociale klasse behoren. Het bezorgt hen een structureel nadeel. Het zijn machtsonevenwichten die ervoor zorgen dat iets of iemand als afwijkend wordt beschouwd in plaats van als anders. Wie zich als hetero definieert, leidt een normaal leven, de homo leidt een abnormaal leven. Diegenen die tot een meerderheidsgroep behoren, vinden omwille van deze negatieve stereotypingen van minderheidsgroepen gemakkelijk dat ze in menselijk opzicht beter zijn dan anderen. Dit zorgt vaak voor een desinteresse voor de identiteit van de minderheidsgroep of de manier waarop die groep zichzelf ziet en ervaart. Voor een sociaal werker die een gelijkwaardige hulpverleningsrelatie met zijn of haar cliënt wil uitbouwen, is het belangrijk alert te zijn voor deze mechanismen.

Een sociaal werker kan de rol erkennen die maatschappelijke verschillen spelen en ze als een feitelijkheid zien. De divers-sensitieve sociaal werker schort zijn moreel oordeel over het verschil op en laat een negatieve benadering achterwege. Hij is zich bewust van de sterke werking van sociaal geconstrueerde verschillen en geeft hier bewust aandacht aan. Het helpt om telkens de andere vraag te stellen: 'Hoe zou dit verhaal eruitzien en hoe zou ik het begrijpen als deze persoon een andere etnische achtergrond had, of een andere leeftijd? Wat als het een man zou zijn in plaats van een vrouw?' Een divers-sensitieve sociaal werker weet dat iemand nooit alleen 'allochtoon' is maar een hybride

identiteit heeft waarin verschillende assen van verschil samenkomen. Hij steekt niemand op voorhand in een hokje, gaat niet automatisch af op de eigen definiëringen maar bevraagt de zelfdefinitie van de cliënt. Met welke groepen identificeert de cliënt zich? Dit als handelingsprincipes hanteren, heeft een belangrijk effect: je doorbreekt het proces van het buitensluiten van leden van minderheidsgroepen als minderwaardig en schuldig.

CULTUREEL KIJKEN NAAR VERSCHIL

Nog twee citaten. 'Het maakt nogal wat uit of iemand tegenslagen opvat als teken van God, in de zin van straf of beproeving, of als consequentie van zijn of haar eigen, onverantwoordelijk handelen' (Van Dijk, 2010: 36). 'Maak in je hulpverlening ruimte voor de cultuurspecifieke uitingen van diverse psychische klachten. Iedereen overleeft op een eigen manier, en alle overlevingsstrategieën laten cultuurspecifieke elementen zien. Tijdens de anamnese kan het zijn dat patiënten van Turkse en Marokkaanse herkomst hun problemen toeschrijven aan magie, het boze oog, geesten, toverij, winti of brua. Het beste is om gewoon naar uitleg te vragen. Wat is magie of het boze oog? Is er iemand in je omgeving jaloers? Hoe kan ik je helpen? Bij hulpvragen die te maken hebben met magie is het hoe dan ook belangrijk om veel respect te tonen', aldus trainer diversiteit Sultan Balli (Van Robaeyns e.a., 2014).

Verschillen in maatschappelijke positie kunnen, wanneer men zich daar niet van bewust is, de samenwerkingsrelatie tussen sociaal werkers en cliënten bemoeilijken. Eenzelfde gevaar schuilt in het ontkennen of miskennen van de vele mogelijke verschillen in het referentiekader tussen hulpverleners en hulpvragers. Mensen zijn lid van verschillende sociale groepen. Elk van die groepen produceert perceptiekaders om de werkelijkheid te vatten en betekenis te geven. Sociale groepen produceren dus een soort werkelijkheidsdefinities of cultuur (Van Dijk, 2010). Zo kan je spreken over de hulp-

De divers-sensitieve sociaal werker schort zijn moreel oordeel over het verschil op.

verlenerscultuur, de middenklassencultuur, de cultuur van oudere generaties. Een referentiekader geeft houvast aan mensen in hun omgang met de wereld: ‘Wij doen dat zus of wij doen dat zo’. Een referentiekader komt tot stand door socialisatie: het proces waarbij iemand bewust en onbewust, de waarden, normen en andere cultuurkenmerken van zijn groep krijgt aangeleerd. Belangrijke factoren die in dat proces een rol spelen, zijn land, gezin van herkomst, geslacht, bevolkingsgroep, opleiding, religie en actuele leefsituatie (beroep, status, gezins-situatie, woonomgeving, leeftijd, politieke overtuiging).

*Denken in meervoud
is een belangrijke
competentie.*

DENKEN IN MEERVOUD

Denken in meervoud is een belangrijke competentie voor sociaal werkers. Sociaal werkers moeten er zich van bewust zijn dat er altijd meerdere modellen en visies bestaan. In een context van diversiteit moet je kunnen denken in meervoud. Er zijn culturele verschillen in omgangsregels, in verwachtingen naar de hulpverlening, in opvoedingsvisies en -methodes, in visie op school, ziekte of echtscheiding... Geen enkele van die culturele referentiekaders of werkelijkheidsdefinities is neutraal of objectief waar. Het vraagt van sociaal werkers een bewuste houding om het eigen referentiekader niet als het enige of ware referentiekader te zien, maar breed te observeren en het referentiekader van de cliënt te exploreren. Dit vraagt de onderkenning van meerdere perspectieven, naast bedachtzaamheid en een sterk empathisch vermogen (Shadid, 2007).

Inzicht verwerven in het referentiekader van de cliënt is belangrijk voor succesvol handelen. Diversiteitsfactoren beïnvloeden het beeld dat mensen van de wereld hebben en bepalen mee hoe een cliënt zijn of haar problemen en klachten verwoordt en waar hij of zij de oorzaak zoekt voor de problemen (Felten en Genç-Canbolat, 2010). Zo is het een groot verschil of je cliënt de oorzaak van de problemen bij zichzelf of in de buitenwereld zoekt (interne of externe beheersingsoriëntatie). Een sociaal werker die het referentiekader van zijn cliënt

kan beter maatwerk leveren. Hij kan samen met de cliënt een geldige probleemdefinitie formuleren, vertrekkend vanuit de beleving van de cliënt. Er is ook altijd een verscheidenheid aan ‘werkzame methoden’ voorhanden. Zo kan het in bepaalde gevallen effectiever zijn om ook familie te betrekken op de hulpverlening, eerder dan voor een individuele begeleiding te kiezen. Soms is het interessant om een imam of een andere vertrouwenspersonen in te schakelen om over bepaalde gevoelens (bijvoorbeeld schaamte) te spreken. Het is belangrijk om stil te staan bij de verschillende opties en dit bespreekbaar te maken.

MEERDERE MODELLEN EN VISIES

Er zijn dus altijd meerdere modellen en visies. Voor sociaal werkers is het belangrijk om hierover actief bij te leren. De uitdaging is om de diversiteit in zichzelf te willen vergroten: mentaal flexibeler worden, meer mogelijkheden en opties zien. Sociaal werkers die zich hier in oefenen zullen zich steeds beter weten te verbinden met de diversiteit aan cliënten. Een voorbeeld kan dit verder verduidelijken: naast de westerse opvatting over relaties (romantische liefde) zijn er in grote delen van de wereld andere modellen van relatievorming ontwikkeld (gearrangeerde huwelijken). Wie zich reflectief opstelt en aanvaardt dat dit mogelijks een alternatieve (en gelijkwaardige manier) kan zijn om naar relaties te kijken, zal de cliënt op een open manier bevragen op zijn of haar kijk op relatievorming. Je kan dan leren zien dat er verschillende vormen van uithuwelijking zijn, vormen met en zonder instemming van de jongeren zelf bijvoorbeeld. De ontwikkeling van een meer genuanceerde kijk en oordeel wordt mogelijk. Uiteraard zal ook je eigen referentiekader blijven spelen: wanneer is er voor jou sprake van dwang? Wat is in onze samenleving niet mogelijk, bijvoorbeeld huwen als minderjarige? Een belangrijke vraag is dus wanneer een andere visie geen evenwaardig alternatief meer is om naar relatievorming te kijken. Wanneer wordt het een problematische situatie?

NORMATIEVE PROFESSIONALITEIT

Via de toegevoegde vragen aan bovenstaand voorbeeld willen we duidelijk maken dat ons pleidooi voor een epistemologisch relativisme - er zijn verschillende, gelijkwaardige perspectieven en gezichtspunten over hoe levens en samenlevingen in te richten en te organiseren zijn - geenszins de inhouding van morele oordeelsvorming impliceert. Integendeel. Sociaal werkers die in een context van diversiteit werken, zetten zich soms vast door te denken dat zij de cliënt alleen kunnen ondersteunen door hem of haar te begeleiden in het maken van keuzes binnen het referentiekader van de cliënt zelf. Dat levert stress en spanning op omdat de sociaal werker niets doet of meent niets te kunnen doen met de punten waar hij fundamenteel anders naar kijkt of waarrond onze samenleving duidelijk andere verwachtingen koestert. Andere sociaal werkers denken dat alleen het eigen referentiekader en dat van onze samenleving als vertrekpunt kan dienen. Zij leggen zichzelf de druk op erin te moeten slagen de cliënt helemaal te laten inpassen of aanpassen aan maatschappelijke normen. Allebei trappen ze in de valkuil van polarisering.

Botsende waarden en normen liggen gevoelig en het spreekt voor sociaal werkers dat ze hun cliënten niet willen kwetsen. Maar sociaal werkers mogen gerust vertrekken van het feit dat de cliënt zijn eigen culturele referentiekader heeft, maar net zo van het inzicht dat dit ook geldt voor de sociaal werker. Ook de morele sturing vanuit de professionele opdracht kan niet worden genegeerd: er zijn dus meerdere beïnvloedende contexten en invloedssferen. Alleen vanuit respect en erkenning van die verschillende waarheden, kunnen sociaal werker en cliënt samen definiëren wat het probleem is en hoe ze dat zullen aanpakken.

Gesprekken over waarden en normen tussen sociaal werkers en cliënten kunnen er op wijzen dat ze elkaar serieus nemen. Begrijpen dat een bepaalde waarde (bijvoorbeeld eer) onlosmakelijk verbonden

is met de identiteit van een cliënt en erkennen hoe belangrijk die waarde voor de cliënt is, hoeft niet te betekenen dat de sociaal werker die waarde moet delen of er niet kritisch tegenover zou mogen staan. Je kan jezelf, noch de cliënt dwingen om de eigen moraal te vervangen door een extern opgelegde moraal. Maar het behoort wel tot de mogelijkheden en zelfs de opdracht van sociaal werkers om te beïnvloeden, om aan veranderingsprocessen in het leven van de cliënt bij te dragen. Wetend en respecterend dat de eindverantwoordelijkheid voor keuzes altijd bij de cliënt zal blijven liggen.

Het lijkt erop dat we op het vlak van samenwerken in diversiteit nog aan het begin van een leerproces staan. De zoektocht naar genuanceerde, niet polariserende manieren om om te gaan met kleine en

grote morele verschillen, spanningen en morele dilemma's en conflicten krijgt dan ook terecht veel aandacht. Naast een focus in de domeinen van onderzoek, onder-

wijs en professionalisering op het thema van diversiteitscompetenties is aandacht voor normatieve professionaliteit aangewezen. Het gaat dan over de waardegeladenheid van professionele keuzes, handelingen en beslissingen en over de reflectie daarover. Normatieve professionalisering is belangrijk in de ontwikkeling van 'reflectieve professionals'. Sociaal werkers in een superdiverse context hebben de vaardigheid nodig om vragen te kunnen stellen bij de eigen uitgangspunten en het eigen denkkader. Ze moeten kunnen reflecteren over het eigen handelen, de doelen en theorieën die daaraan ten grondslag liggen. Gecombineerd met de inzet van belangrijke diversiteitscompetenties (sterke basishouding, krachtgericht kijken, communicatieve vaardigheden, kritisch zijn) zal de normatieve professional uitgerust zijn om in deze eeuw van 'superdiversiteit' gelijkwaardige samenwerkingsrelaties met cliënten te installeren en effectieve sociaal-werkpraktijken op te zetten.

Botsende waarden en normen liggen gevoelig.

Bea Van Robaeys is onderzoeker en docent aan de Karel de Grote-Hogeschool. Ze is ALERT-redacteur en voor reacties bereikbaar via bea.vanrobaeys@kdg.be

Deze bijdrage is gebaseerd op het pas verschenen boek 'Verbinden vanuit diversiteit. Krachtgericht werken in een context van armoede en culturele diversiteit' van Bea Van Robaeys, Sultan Balli en Lieve Geerts, uitgegeven bij LannooCampus.

Verwijzingen

- Felten, H. & Genç-Canbolat, F. (2010), *De diversiteitsbril. Werkboek voor maatschappelijk werkers bij het intake-model 'Wegen en (blijven) overwegen'*, Utrecht, Movisie.
- Hoffman, E. (2009), *Interculturele gespreksvoering. Theorie en praktijk van het TOPOI-model*, Houten, Bohn Stafleu van Longhum.
- IASSW (2014), *New Definition of Social Work*, International Association of Schools of Social Work, www.iassw-aiets.org
- Shadid, W.A. (2007), *Grondslagen van interculturele communicatie. Studieveld en werkerterrein*, Mechelen, Kluwer.
- Van Dijk, R. (2010), 'Diversiteit, meer dan culturele verscheidenheid?', in Kuckert-Pander, A., Esterhuizen, P. (red), *Diversiteit in de verpleegkunde*, Houten, Bohn Stafleu van Longhum, 22-56.
- Van Mens-Verhulst, J. & Radtke, L. (2009a), 'Intersectionaliteit en sociale inclusie: het ei... van Troje. Deel 1: het ei van Columbus', in *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18 (3): 4-22.
- Van Mens-Verhulst, J. & Radtke, L. (2009b), 'Intersectionaliteit en sociale inclusie: het ei... van Troje. Deel 2: het paard van Troje', in *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18 (4): 5-21.
- Van Robaeys, B. & Driessens, K. (2011), *Gekleurde armoede en hulpverlening*, Leuven, LannooCampus.
- Van Robaeys, B., Geerts, L. & Balli, S. (2014), *Verbinden vanuit diversiteit. Krachtgericht werken in een context van armoede en culturele diversiteit*, Leuven, LannooCampus.