Zoveel méér dan dementievoorlichting

Cultuursensitief werken

elk WELZIJN

Vooraf

Met trots presenteert ElkWelzijn deze handreiking cultuursensitief werken.

Wij geloven in een harmonieuze samenleving waarin kansen eerlijk zijn verdeeld.
Het is dan ook onze missie om iedereen in onze samenleving te stimuleren om zich volledig te ontplooien en een waardevol leven te leiden. Daarbij is het belangrijk om rekening te houden met diversiteit. Dit betekent dat we niet alleen oog hebben voor verschillen in achtergrond, cultuur en tradities, maar ook voor individuele behoeften en omstandigheden.
Cultuursensitief werken is dan ook een belangrijk onderdeel van ons werk. Het helpt ons om beter te begrijpen wat mensen beweegt, waar ze vandaan komen en wat voor hen belangrijk is.

Deze handreiking is bedoeld als beschrijving van een werkwijze die wij in de praktijk hebben ontwikkeld en die concrete handvatten biedt voor iedereen die graag de eigen cultuursensitieve vaardigheden wil verbeteren.
De handreiking dient ter inspiratie en als basis voor een gesprek over wat zinvolle ingrediënten zijn in het werken met culturele diversiteit. Daarnaast willen we het gesprek stimuleren over de waarde van culturele diversiteit en hoe we toe kunnen werken naar een wereld, waarin inclusie en gelijkwaardigheid vanzelfsprekend is en waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

Namens ElkWelzijn,

Dorine Ottevanger
Directeur- bestuurder

INHOUD

INLEIDING 6
Opzet 7

1. CULTUURSPECIFIEKE PROBLEMEN 8
1.1. Minder mogelijkheden door belemmeringen 9
1.2. Wat bieden instellingen en voorzieningen? 15

2. CULTUURSENSITIEVE AANPAK 17
2.1. Begrippenkader 18
2.2. Pad banen naar oplossingen 21

3. VERKENNING VAN HET GEBIED STAP 1 23
3.1. De problematiek komt binnen 24
3.2. Aanknopingspunten 25

4. SLEUTELPERSONEN VINDEN EN BINDEN STAP 2 28
4.1. Vertrouwen van twee kanten 29
4.2. Inzet bij alle fases 30

5. PLAN KRIJGT GESTALTE STAP 3 32
5.1. Ideeën rijpen na de inventarisatie 33
5.2. Doelen en doelgroepen vaststellen 34
5.3. Projectplan wordt concreet 35

6. AANPAK IN DRIE TRAJECTEN STAP 4 38
6.1. Traject voor de sleutelpersonen 39
6.2. Traject voor de migrantengroepen 41
6.3. Traject voor de organisaties 44

7. CULTUURSENSITIEVE METHODIEK 46
7.1. Begeleiden van persoonlijke groei 47
7.2. Drie werkvormen 48

8. SAMENVATTING 53

Inleiding

Zoals overal in Nederland leven in Culemborg al een halve eeuw diverse groepen mensen met een migratieachtergrond. Onder hen zijn er in 2023 een kleine 29% van Marokkaanse herkomst en ruim 6% Turken.
De eerste generatie zijn arbeidsmigranten. Zij zijn gekomen met het idee om hier te werken en daarna terug te keren. Na de gezinshereniging wonen velen nog altijd hier. Het CBS noemt hen migranten omdat zij in het buitenland zijn geboren. Het maakt verder nog onderscheid in "eerste en tweede generatie met een migratieachtergrond"[1] .

Nog steeds hebben te veel van deze generaties mensen een minder goede positie dan autochtone Nederlanders. Ze blijken onvoldoende toegang te hebben tot voorzieningen en participeren vaak minder dan mogelijk is. Veel onderzoeksrapporten laten dit zien en de mensen zelf ervaren dat.
De oorzaak hiervan ligt in een aantal culturele, sociale en maatschappelijke belemmeringen. Deze komen tot uiting op meerdere terreinen. Vooral voor de eerste twee generaties zien we die op het gebied van zorg en hulpverlening. De gezondheid van de oudere migranten is in het algemeen slechter. Ze hebben hun eigen culturele opvattingen en codes bij oud-zijn. Nederland is niet ingesteld op hun familiecultuur en hun specifieke wensen en behoeftes aan zorg. Ook de reguliere zorgvoorzieningen kunnen daar onvoldoende aan tegemoet komen. Ondanks pogingen daartoe zijn die nog weinig ingesteld op diversiteit en inclusie.

Op welke wijze kunnen de mensen zelf hun situatie verbeteren? Bij ElkWelzijn zoekt men een antwoord in cultuursensitieve projecten en activiteiten, met een aanpak op hun eigen maat. Hoe ziet die eruit? Twee ervaren projectleiders van deze instelling, zelf met een migratieachtergrond[2], willen geïnteresseerden een handreiking bieden door hun praktijk van projectmatige voorlichting te tonen. Daarin wordt cultuursensitief gewerkt met de eerste en tweede generatie. Het gaat hen daarbij zowel om hun kennis en inzicht te vergroten, als om hun bewustwording en versterking. Hun cultuursensitiviteit komt naar voren in de projectmatige aanpak en bij hun werkwijze in de voorlichtingen. Stap-voor-stap laten beide projectleiders in alle openheid hun -gezamenlijk- zoekproces zien en de methodiek die zij bij de bijeenkomsten gebruiken. De wijze waarop wordt in een stappenplan verduidelijkt.

Opzet

Hoofdstuk 1 geeft een analyse van de problematiek op het gebied van zorg en hulpverlening van de diverse generaties met een migratie-achtergrond.

Hoofdstuk 2 verkent wat cultuursensitief werken inhoudt aan de hand van een uitwerking van het gebruikte begrippenkader en de benodigde werkhouding.

Hoofdstuk 3 bespreekt stap 1, die nodig is om het gebied van demente ouderen en hun mantelzorgers te exploreren.

Hoofdstuk 4 legt stap 2 uit: het belang van sleutelpersonen; hoe hen te werven, te selecteren en te verbinden aan een langdurig project.

Hoofdstuk 5 geeft stap 3 weer: het vaststellen van doelen en doelgroepen en de concretisering van een cultuursensitief projectplan.

Hoofdstuk 6 behandelt stap 4: de cultuursensitieve aanpak in drie aparte trajecten van bijeenkomsten: voor de sleutelpersonen, voor mensen met een migratieachtergrond en voor organisaties.

Hoofdstuk 7 licht werkwijzen en methodieken toe voor de begeleiding van voorlichtingsbijeenkomsten en de coaching van sleutelpersonen.

Hoofdstuk 8 vat de gehele inhoud samen.

[1] *Herkomstindeling 2022, CBS .*
[2] *De ervaringsgegevens komen uit de praktijk van projectmatig werken van Rukize Kesmer en Karim Chatouani, in 2023 projectleiders bij ElkWelzijn in Culemborg.*

1. Cultuurspecifieke problemen

1. Cultuurspecifieke problemen

In Culemborg hebben de laatste vijf decennia verschillende generaties met een migratieachtergrond een (tweede) thuis gevonden. Naar verhouding zijn veel van de mensen die we hier in de wijken zien van Marokkaanse afkomst. In 2023 maken zij bijna een derde deel uit van de populatie met een migratieachtergrond in de gemeente. Ruim 6% daarvan heeft Turkse wortels. Hoe ziet de situatie van deze arbeidsmigranten en hun volgende generatie eruit na al die jaren?

In dit hoofdstuk beschrijven we hun achtergrond en de cultuurspecifieke problemen met participatie, waarmee zij kampen in Nederland. De oorzaken van de problematiek zien wij in belemmeringen van verschillende aard:

1. interne belemmeringen = cultureel en sociaal bepaald
2. externe belemmeringen = maatschappelijk bepaald

Daarna schetsen we de problemen die de ouder wordende migranten en hun mantelzorgers, meestal vrouwen van de eerste en de tweede generatie, ervaren op het gebied van zorg en hulpverlening.

Om het geheel compleet te maken is in dit hoofdstuk nog een antwoord gezocht op de vraag welke oplossingen instellingen en voorzieningen in Nederland de oudere migranten kunnen bieden.

1.1. Minder mogelijkheden door belemmeringen

Nog steeds bevinden migranten en hun kinderen zich in een minder goede positie dan autochtone Nederlanders. Dat geldt zowel voor hun economische situatie als voor hun welbevinden. Onderzoeken, waaronder nog recente van het CBS, tonen dat aan[3]. Maar ook de ervaringsgegevens laten dit zien. Uit inventarisaties, zoals die van ElkWelzijn in Culemborg en andere welzijnsinstellingen in Nederland, blijkt eveneens dat zij nog altijd onvoldoende toegang hebben tot de mogelijkheden tot participatie. De mensen zelf hebben meer hinder van deze situatie dan oppervlakkig gezien lijkt. Zij lopen aan tegen veel eigen, culturele en sociale belemmeringen. Dan zijn er

ook allerlei externe, politiek-maatschappelijke belemmeringen in Nederland, die de toegang lijken te versperren. Ze stuiten daarop in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en zeker ook wat betreft de reguliere voorzieningen van zorg en hulpverlening.

Interne belemmeringen

- Deze groepen mensen hebben heel andere culturele en religieuze tradities meegekregen dan die in West-Europa.
- Zij hebben hun wortels in een vanzelfsprekende wij-cultuur en moeten zich staande houden in het individueel gerichte West-Europa.
- De cultuurverschillen (belang familie, rol religie, schaamte, taboe etcetera) zetten zich meestal voort in de volgende generaties.
- Generaties lang worden de negatieve ervaringen van de migratiegeschiedenis van henzelf of van hun ouders doorgegeven, evenals de daarbij behorende ervaringen van werkloosheid, armoede en slechte huisvesting.
- Er zijn veel psychische problemen, die onder meer ook te maken hebben met de (plotselinge) culturele kloof.
- Men beheerst vaak (nog steeds) onvoldoende de Nederlandse taal.

Externe belemmeringen

In Nederland hebben arbeidsmigratie en gezinshereniging hun beslag gekregen vanaf de zestiger jaren. In eerste instantie kwam hier de gedachte op dat de komst van nieuwe groepen mensen een maatschappelijke meerwaarde zou opleveren. Daarbij zouden ze alleen wat specifiek beleid en dito activiteiten nodig hebben om te participeren. Op zichzelf is dit zeker geen verkeerde gedachte. Maar in de jaren negentig is dit denken veranderd. De overheid heeft toen het beeld van een zogenaamde multiculturele samenleving "afgeschaft". In politiek en beleid is er op dit moment dan ook nauwelijks oog meer voor specifieke doelgroepen. Dit betekent weinig positieve aandacht voor de culturele eigenheid van burgers met een migratieachtergrond en hun behoeften aan participatie op hún manier. Daardoor zijn er algemeen te weinig middelen en mogelijkheden om daar op in te spelen. Het gaat hier evenwel om een sociale werkelijkheid, die niet zomaar af te schaffen valt.

Dit wreekt zich op allerlei terreinen in de samenleving:

- Er zijn problemen op het gebied van opvoeding, onderwijs, arbeid, wijkoverlast en criminaliteit.
- Er ontstaat een steeds meer verhardend wij/zij-denken van mensen uit alle groepen, allochtoon zowel als autochtoon. Vooral de sociaal kwetsbaren onder hen komen vijandig te staan tegenover elkaars culturen.
- Marokkaanse en Turkse Nederlanders kunnen veel van hun identiteit en specifieke kracht verliezen, doordat het behoud van de eigen culturele verworvenheden in de verdrukking dreigt te komen.
- Er heerst algemeen onbekendheid en onverschilligheid in de Nederlandse samenleving ten aanzien van groepen met een andere culturele en religieuze achtergrond. Die is bijvoorbeeld te zien in zorg en hulpverlening. Er is ook regelrechte discriminatie, zoals op de arbeidsmarkt[4] . Een en ander vindt zijn neerslag in het politieke en maatschappelijke debat en in de regeringsaanpak.

1.1.1. De eerste generatie: hard getroffen

De hierboven genoemde problematiek treft ook en vooral de eerste generatie in hevige mate. De laatste jaren worden de arbeidsmigranten in Nederland steeds ouder. Ooit zijn zij naar een ver, vreemd land gekomen om hard te werken voor een beter leven. Zij hebben hun gezin laten overkomen en nu zien zij zichzelf hier hun levensavond doorbrengen. Zij ervaren houvast aan hun religie en tradities en blijven die trouw.

De geschiedenis van de arbeidsmigranten is er een van zwaar werk, armoede, slechte behuizing, zich ontheemd voelen en zien te overleven. Hun vrouwen zien vanuit hun huis de wereld steeds weer drastisch veranderen, vanaf hun huwelijk, bij de opvoeding van de kinderen en bij het samen ouder worden in Nederland. Omdat het inkomen vaak slecht is, zijn er nog altijd financiële zorgen in het gezin. Door de taalproblemen (een aantal van hen is nog analfabeet) zijn migranten algemeen minder bekend met voorzieningen en regelingen. Vooral de eerste generaties mannen en vrouwen zijn getroffen door alle hierboven geschetste belemmeringen.

Slechte gezondheid

- De geschetste cumulatie van problemen heeft een enorme weerslag op de lichamelijke en de geestelijke gezondheid van de oudere migrant.
- Uit het zware werk, de slechte voeding, de slechte behuizing en weinig beweging komen lichamelijke klachten voort.
- Mede door migratie-ervaringen komen geestelijke klachten en stoornissen (psychosomatisch) relatief veel voor. Ook die worden vaak vertaald in een lichamelijke kwaal.
- Arbeidsmigranten en hun vrouwen gaan naar verhouding veel naar de huisarts, die als een autoriteit wordt ervaren, en gebruiken veel geneesmiddelen. Door communicatieproblemen blijken snel fouten te ontstaan bij het innemen.
- Méér dan de generaties die hier zijn geboren heeft de eerste generatie, vooral de vrouwen daarvan, vaak nog last van schadelijke culturele tradities. Zaken als uithuwelijking en eer-gerelateerd geweld kunnen leiden tot levenslange trauma's.
- Onder ouderen uit migrantengroepen lijkt meer (gevoel van) eenzaamheid voor te komen dan onder autochtone ouderen. Men blijkt zich eerder geïsoleerd, versleten en afgedankt te voelen.
- Als psychische stoornissen zich duidelijk gaan manifesteren, worden die vaak door schaamte en taboes zoveel mogelijk binnenshuis gehouden. Dit geldt ook voor de verschijnselen van dementie. Er is een grote sociale controle.

Hoog sterfterisico

De bovenstaande factoren maken duidelijk waarom de gemiddelde niet-Westerse Nederlander een hoger sterfterisico heeft dan een autochtoon. De levensverwachting is ruim 8 jaar minder.
Diabetes komt vaker voor en oudere migranten lopen 3 tot 4 keer zo vaak risico op hart- en vaatziekten. Deze ziekten hebben een relatie met de leefstijl. Een en ander leidt tot een versnelde kans op dementie.

Dementie doodsoorzaak nummer één

De kans dat oudere Marokkaanse en Turkse migranten dement worden is ongeveer 3 tot 4 keer zo groot dan bij Nederlandse ouderen. Exacte aantallen zijn er niet. Daardoor blijven te veel demente mannen en vrouwen nog onder de radar. Dit hangt samen met alle bovengenoemde factoren. Hun zogenaamd "gek gedrag" wordt in eigen kring vaak gezien als normaal ouderdomsprobleem en niet herkend als een chronische ziekte. Veelal worden onderhandse en informele oplossingen in de familie geregeld. Men zal in het algemeen niet gauw om hulp van buitenaf vragen vanwege de sociale controle. De Marokkaanse en Turkse gemeenschappen moeten als het ware nog "leren" hoe met dementie en de daaruit volgende problemen om te gaan.[5]

Waarom heeft juist een demente bejaarde met een niet-Westerse culturele achtergrond dringend zorg op maat nodig? Wanneer de hersenfunctie minder wordt, valt iemand terug op de vertrouwde cultuur van haar/zijn jeugd. Een nieuwe taal vergeet je sneller dan je moedertaal. Om nog zo goed mogelijk te functioneren is het onontbeerlijk voor oudere migranten dat er mensen in de nabijheid zijn die weten hoe je alles gewend bent van huis uit.

1.1.2. Ook de tweede generatie in de knel

De migranten verwachten veel van hun kinderen. Al vanaf het begin zijn zij gewend om voor de participatie een onevenredig groot beroep op hen te doen. In de cultuur van het thuisland gaan ouders bovendien met het klimmen der jaren meer respect en aanzien genieten. Nu zij zelf ouder worden, verwachten zij om die reden nog meer van hun kinderen dan voorheen. Mantelzorg wordt niet gezien als een keus, maar als vanzelfsprekend, vooral voor vrouwen. Het gevolg is dat de eerste generatie zich ten aanzien van hun (schoon)dochters passief en afhankelijk opstelt. Tegelijkertijd kan de onophoudelijke behoedzaamheid en zorg om hen heen ongemerkt het eigen gevoel van autonomie aantasten.

Verwachtingen verinnerlijkt

De kinderen hebben hier als volwassene vaak een eigen bestaan opgebouwd. Maar ze hebben daarbij wel de verwachtingen vanuit de cultuur van hun ouders verinnerlijkt. Van jongs af aan heeft deze tweede generatie (de "tussengeneratie") meestal de rol van tolk/vertaler en begeleider op zich genomen. Vanuit hun vanzelfsprekende loyaliteit weten ze als volwassene vaak niet meer beter. Zij willen hun ouders niet teleurstellen en benaderen hen met het gewenste respect. Hierdoor ervaren ze de zorg voor hun oudere, zieke ouders/familie/vrienden als een onontkoombare plicht, die een last kan worden. Want daarnaast willen zij wel volledig blijven participeren in hun eigen gezin en in de Nederlandse maatschappij.

Culturele spagaat

En zo kunnen vooral de vrouwen, vooral die uit de tweede generatie, in een culturele spagaat terecht komen. Ze voelen zich door de veeleisende mantelzorg vaak psychisch en lichamelijk overbelast. Wanneer zij ook nog elders in het land wonen en niet steeds kunnen komen, krijgen ze snel het gevoel te "falen". Dat gebeurt vooral als ze zien hoe hun ouders kans lopen op steeds meer isolement.

Weliswaar kent de tweede generatie beter de weg in Nederland dan de eerste. Maar velen van hen hebben geen ervaring en bekendheid met een dement familielid. Zij herkennen dit vaak niet als een ziekte (zie hierboven). Ze weten ook niet de nodige faciliteiten en voorzieningen voor hun vader of moeder te vinden. Als ze al hulp zoeken, lopen ze aan tegen een wirwar van regelgeving. Bovendien zijn Nederlandse voorzieningen vaak niet op oudere migranten ingesteld en ze kunnen zich er niet thuis voelen.

Kortom…
De komende 25 jaar wordt een verdubbeling verwacht van het aantal mensen met een migratieachtergrond met dementie in Nederland.

De belasting van hun generatiegenoten, maar ook die van de tweede en derde generatie, die hen mantelzorg verlenen, zal daardoor nog groter worden.

Er zijn veel angsten en taboes. Er is weinig kennis over dementie en men is niet goed bekend met bestaande voorzieningen.

1.2 Wat bieden de instellingen en voorzieningen

Hieronder een schets van verschillende ontwikkelingen bij instellingen en voorzieningen voor zorg Nederland en hulpverlening voor ouderen in Nederland.

1. Er is in het algemeen een verschuiving gaande van een medische aanpak van dementie naar een meer sociale benadering en aandacht voor de persoon. Van de vanzelfsprekende opvang van ouderen in een instelling naar die in de eigen omgeving. Om die reden is er steeds meer maatschappelijke aandacht en aanbod, zie ook de "dementie-vriendelijkheid" van gemeenten, zoals ook Culemborg. Dementerenden en hun mantelzorgers kunnen daar baat bij hebben. Zij kunnen terecht bij casemanagers voor dementie. Er worden Alzheimercafé's georganiseerd en laagdrempelige ontmoetingspunten. Maar deze voorzieningen worden met name vooral gezocht en bezocht door autochtone Nederlanders. Dat geldt ook nog steeds voor lokale voorzieningen als thuiszorg en reguliere mantelzorgondersteuning en -loketten.

2. De reguliere instellingen voor ouderenzorg krijgen steeds meer te maken met bezuinigingen en nieuwe regels van bovenaf. Ouderen wonen algemeen veel langer thuis dan vroeger in Nederland gebruikelijk was, niet per se een slechte ontwikkeling. Migranten weten vanuit de eigen cultuur niet anders. Maar als de nood aan de man komt gaat dit vaak ten koste van dringende behoeften van de mensen, uit welke maatschappelijke groep ze ook komen. Een allerlaatste "opvang" van dementerende ouderen is er wel, meestal als maatschappelijk noodzaak. Die blijft dan ook bestaan. Maar voor de ergste gevallen zijn er lange wachtlijsten.

3. De laatste decennia stellen zorginstellingen vaker dat ze "aandacht" hebben voor diversiteit en inclusie en de bijbehorende communicatiestijlen [6]. Zij zien meer cliënten binnenkomen met een migratieachtergrond. Maar wat kunnen zij een demente arbeidsmigrant bieden? Vaak alleen een generieke aanpak en

weinig aanbod op maat. Het vergroot hun isolement. Op zijn best wil men de organisatie wel inclusief maken, door het aanstellen van verplegend en verzorgend personeel met een migratieachtergrond. Toch zijn die instellingen - mede door bezuinigingen – vaak niet genoeg ingesteld op intercultureel en/of cultuursensitief werken. Van die paar speciale hulpverleners/verzorgenden wordt dan (te)veel verwacht. Waar is de ruimte en de tijd daarvoor? Hoe past dat binnen een reguliere aanpak? Deze vragen gelden niet alleen in grotere organisaties, maar eveneens bijvoorbeeld binnen wijkteams.

[3] Onderzoeksrapport Migrantenouderen in Nederland, 2022 CBS.
[4] *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2022, CBS en TNO*
[5] *Onderzoeksverslag "Kleur in Dementie en Olifantenpaadjes in de Zorg" (2018, Arnhem, Spectrum,, partner met elan)* .
[6] *Kwalitatieve verkenning Wanneer de patiënt niet op zijn best is, 2021, KIS.*

2. CULTUURSENSITIEVE AANPAK

2. Cultuursensitieve aanpak

Met de kennis uit hoofdstuk 1 in het achterhoofd is te voorspellen dat een schrijnende situatie ontstaat voor de eerste twee generaties met een migratieachtergrond op het gebied van zorg en hulpverlening. ElkWelzijn heeft onder meer de missie om hulp en ondersteuning op maat voor deze groepen mensen te bieden.
Rukize Kesmer en Karim Chatouani, gedreven en deskundige krachten van deze instelling, zoeken naar een goede aanpak van problemen door projectmatig, cultuursensitief met de mensen zelf te werken. De beide projectleiders hebben hun wortels respectievelijk in de Turkse en de Marokkaanse cultuur. Via hun werkwijze hebben zij een pad gebaand naar verlichting en vermindering van de problematiek. *'Wij willen die graag delen met andere geïnteresseerden door hen een "handreiking" te geven die toont hoe zo'n cultuurspecifieke aanpak eruit ziet.'*

Na de uitleg van een aantal termen in het begrippenkader, zoals dat in het werk wordt gehanteerd, volgt hun stappenplan om op pad te gaan. Voorbeelden zijn de doorlopende "Mantelzorgondersteuning" en het project "Dementie bij Oudere migranten". Door het volgen van hun stappen wordt hun cultuursensitieve aanpak duidelijk. Als laatste wordt de methodiek beschreven, zoals zij die gebruiken in de begeleiding van de bijeenkomsten en bij de coaching van de sleutelpersonen.

2.1. Begrippenkader

Je werkt aan maatschappelijke verandering, misschien met mensen uit één bepaald groep of met mensen met allerlei verschillende achtergronden. Dan kom je allerlei termen en begrippen tegen die soms verwarrend overkomen. Het is van belang om die te onderscheiden. Wat betekenen ze eigenlijk? Hoewel ze met elkaar te maken hebben, leggen ze toch verschillende accenten. Hieronder zetten we er een aantal kort uiteen.

Cultuurspecifiek

Alle kenmerken van één groep mensen met dezelfde maatschappelijke positie. Je kunt mensen bijvoorbeeld "cultuurspecifiek" als groep benoemen als ze veel gezamenlijke ervaringen hebben, zoals hun migratieachtergrond of hun religie. Maar het kan ook gaan om het benoemen van een bepaalde groep op basis van andere specifieke, gezamenlijke kenmerken. Zoals bijvoorbeeld die van hun culturele achtergrond, van hun gender (man/vrouw) en/of van hun generatie.

Diversiteit

Diversiteit gaat in feite over aantallen en percentages, over de mix van verschillen van allerlei groepen mensen die samen de maatschappij vormen. Die verschillen zijn er bijvoorbeeld wat betreft etniciteit, leeftijd, gender (man/vrouw), huidskleur, religie, moraal, opleiding, seksuele geaardheid (LHTBI), fysieke mogelijkheden etc.

Inclusie

Inclusie betekent letterlijk insluiting, dat het tegenovergestelde is van uitsluiting. Het woord zegt al hoe we goed kunnen omgaan met de totale diversiteit (al die verschillen). Het betekent een bepaald uitgangspunt, een positieve houding tegenover diversiteit. Die kan zowel ingebed worden in beleid als in uitvoering.
Het gaat dan over het belang van "meedoen", "erbij horen" en "geaccepteerd worden", ongeacht wie je bent en wat je achtergrond is. Ieder mens verdient gelijke kansen en mogelijkheden. Alle verschillen tussen mensen kunnen worden gerespecteerd en ingezet. Zo kan iedereen vanuit eigen mogelijkheden de eigen plek innemen om volwaardig en gelijkwaardig aan de maatschappij deel te nemen.

Intercultureel werken

Hier gaat het puur om de methodische en procesmatige manier van werken om inclusie te bereiken. Daarbij is er respect voor en wordt speciaal rekening gehouden met de diversiteit; de verschillen in culturele achtergronden en omstandigheden zoals tussen groepen mensen bestaan. Vandaaruit gaat het vooral om het leggen van

verbindingen tussen hen.
Dat betekent het methodisch stimuleren van relaties tussen mensen uit verschillende culturen, met onderling begrip, acceptatie en waardering. Het inzichtelijk maken van vooroordelen en de werking van beeldvorming spelen daarin een grote rol.

Cultuursensitief

Eigen ervaring en affiniteit met een bepaalde cultuur maakt iemand uiteraard sensitief voor de normen en waarden daarvan. Een cultuursensitief persoon voelt de eigen cultuur goed aan en weet die te hanteren om mensen te ondersteunen in hun participatie.
In veel gevallen beseft zij/hij daardoor ook haarfijn waar en hoe de eigenheid van allerlei andere culturen gewaardeerd en gerespecteerd kan worden.
Als je naar een cultuur kunt kijken, zowel vanuit je eigen referentiekader als vanuit dat van de ander, word je intercultureel sensitief. Dat wil zeggen dat je je echt open kunt stellen voor ieder ander en zijn achtergrond. Je kunt je gedrag daarbij aanpassen, zonder angst daarmee je identiteit te verliezen. Je beweegt je tussen mensen met andere culturen met gemak en met respect. Zo krijg je meestal vertrouwen terug.
Het gaat om een houding, waarbij je als cultuursensitief persoon een model voor culturele flexibiliteit wordt. En je kunt bewust gaan bijdragen aan de empowerment van mensen.

Empowerment

Dit Engelse woord betekent letterlijk "iemand tot iets in staat stellen". Het heeft alles te maken met het doen ervaren van de eigen kracht en zelfbewustzijn. Empowerment is een bewustwordingsproces. Bij het cultuursensitief werken gaat het erom mensen te stimuleren hun kracht te vinden in en vanuit de eigen culturele identiteit. Die kan dan worden ingezet om vanuit een besef van gelijkwaardigheid aan de – immers diverse - maatschappij deel te nemen.

2.2. Pad banen naar oplossingen

2.2.1. Juiste werkhouding als basis

Zowel Rukize als Karim vinden desgevraagd de juiste houding het belangrijkst, want dat is volgens hen de beste basis om cultuursensitief te werken. Het gaat hen om gevoeligheid voor cultuurverschillen en een drive om daar recht aan te doen. Daarmee kun je mensen effectief verder helpen.
Zij hebben zo'n houding zelf verworven door hun persoonlijke geschiedenis. Ze kennen de gevoeligheden en begrijpen de onderlinge banden, codes en verwachtingen. Die kunnen ze "overstijgen" door hun opleiding en hun werkervaring. Zelf zeggen ze hierover:

'Van jongs af aan zijn wij binnen het gezin en in de eigen kring al in aanraking gekomen met veel van de problemen van migranten in Nederland. Wij hebben ervaring met de tradities en we kennen de gewoonten. Wij hechten daaraan, maar voelen ook de last van een minder gangbare maatschappelijke positie. Zelf hebben we geluk gehad en voelen we ons bewust en volwaardig participeren. We willen nu ook onze lotgenoten verlichting brengen!'

'Het is belangrijk dat je de betrokkenheid bij hun situatie uitstraalt naar de mensen die het aangaat. Die zien dat je hun tradities en gewoonten niet alleen kent, maar ze ook hebt leren waarderen. Ze merken dat je hun worstelingen herkent en dat je hen vanuit je kennis kunt ondersteunen. Ze voelen dat je hen bij de hand wilt nemen en de weg kunt wijzen om uit de problemen te raken!'
Beide professionals krijgen zo het vertrouwen en het nodige respect terug om een positief model te kunnen zijn.

2.2.2. Wat is nodig om te beginnen?

Door hun werkervaring weten Rukize en Karim meteen achter elkaar op te noemen wat volgens hen sowieso altijd nodig is om een cultuursensitieve aanpak in te zetten en een kans van slagen te geven:

- Commitment binnen de eigen organisatie, voor een breed inhoudelijk draagvlak en ruimte in de uren en het budget.
- Inzet van sleutelpersonen oftewel intermediairs, met een achterban in de diverse migrantengemeenschappen.
- Uitzetten van verschillende trajecten, met een trapsgewijze aanpak op maat voor directe en intermediaire doelgroepen, zoals de eerste en tweede generatie zelf, de sleutelpersonen en de organisaties.
- Laagdrempelige thema's en aangepaste methodieken voor een intensieve begeleiding van de diverse trajecten.

Nog weinig gebaande paden

Op een rijtje gezien lijkt het bovengenoemde voor professionals niet zo ingewikkeld om mee aan de slag te gaan. Maar cultuursensitief werken kent nog niet veel gebaande paden en het gebied is omvangrijk. Daarom blijft de ontwikkeling en de aanpak ervan toch een zoekproces. Dat moet je bewust willen aangaan. Behalve de juiste werkhouding en betrokkenheid is er ook creativiteit nodig om op verschillende niveaus verlichting van de ingewikkelde problematiek te zoeken. Soms is het resultaat erg bevredigend, maar het kan ook wel een druppel op een gloeiende plaat lijken.

Via het volgende **stappenplan** volgen we voetje voor voetje het zoekproces van de twee projectleiders bij hun cultuursensitieve aanpak.

STAP 1. Verkenning van het gebied

STAP 2. Sleutelpersonen vinden en binden

STAP 3. Plan krijgt gestalte

STAP 4. Aanpak in drie trajecten

3. Verkenning van het gebied stap 1

3. Verkenning van het gebied Stap 1

3.1. De problematiek komt binnen

We zagen al dat de beide beroepskrachten betrokken en ervaren personen zijn die veel weet hebben van de hierboven geschetste problematiek. Toch kan die nog steeds heftig binnenkomen. Bijvoorbeeld op het eerste moment dat ze merken hoe mensen met een migratieachtergrond vaak erg weinig weten over het bestaan van dementie.

'Bestaat deze ziekte allang?' Rukize hoort die opmerking over dementie voorbijkomen tijdens haar eerste, verkennende project "Mantelzorgers in diverse culturen". Haar deelnemers zijn vrouwen van de eerste en tweede generatie met een verschillende migratieachtergrond. Zij vertoont hen dan onder meer de voorlichtingsfilm "Meer dan vergeten" *(2012 Noom, Tilburg i.s.m. Unie KBO)*. Deze video is al oud, maar nog steeds actueel. Hij gaat over dementie bij niet-westerse ouderen in Nederland. Als experts daarin over het thema vertellen, komt bij de vrouwen een enorme herkenning los. Voor de deelnemers blijkt de film een echte eyeopener als ze de verschijnselen van dementie zien. In de nabespreking merkt ze onmiddellijk dat er bij hen niet alleen onwetendheid, maar ook veel onrust, angsten en taboes leven op dat gebied.

Verdieping nodig

Uit de evaluatie van het mantelzorgproject van Rukize spreekt een grote behoefte aan een vervolg. Zij wil een reeks nieuwe bijeenkomsten opzetten. Vooral verdieping van het thema dementie blijkt voor de mantelzorgers hard nodig. Collega Karim wil dementie als probleem gaan aanpakken in een voorlichtingsproject. Beiden vinden het belangrijk om daarbij onlosmakelijk aan bewustwording en empowerment te werken. De onderwerpen mantelzorg en dementie moeten eveneens niet los van elkaar gezien worden. De problemen zijn groot en die hebben veel met elkaar te maken.

Kortom, genoeg motivatie om hier vooral samen mee door te willen gaan.

Dan is er hun eerste brainstorm. Ze zijn het meteen eens: het gaat in beide gevallen om méér dan alleen om voorlichting. 'Wat betreft dementie moet vooral het onzichtbare zichtbaar gemaakt worden, wie en wat is daarvoor nodig?' Vanuit hun houding én ervaring weten beiden dat voor de aanpak van een dergelijk duurzaam probleem een langdurig proces nodig is. Het vergt een projectmatige aanpak om op verschillende niveaus cultuursensitief voor verdieping te zorgen.

3.2. Aanknopingspunten

Verkenning

ElkWelzijn geeft de beide professionals groen licht voor de verdere ontwikkeling en de opzet. Dan gaan ze aan de slag. Het gebied waarin ze hun weg gaan zoeken is dan nog niet duidelijk. De kaart die nodig is voor de verkenning, laat nog een aantal witte vlekken zien. Om te beginnen hebben ze eerst een aantal aanknopingspunten nodig. Sommige daarvan zijn al aanwezig, van andere moet nog werk gemaakt worden.

Op een rijtje:

1. *professionele ervaring en vaardigheden;*
2. *kennis via onderzoek van Spectrum; bijscholing van Pharos; gesprekken met experts etc;*
3. *draagvlak door contacten met (zelf)organisaties en voorzieningen;*
4. *en last, but not least…de sleutelpersonen.*

ad 1. professionele ervaring en vaardigheden
We weten al de betekenis van de cultuursensitieve werkhouding van de beide professionals en kennen hun ervaringsdeskundigheid daarin. Maar dat is het niet alleen. Zij hebben tevens de nodige ervaring en vaardigheden met projectontwikkeling en -begeleiding. Al doende hebben ze het zo in de vingers gekregen om aan empowerment te werken, zowel cultuurspecifiek als intercultureel.

Bij dat laatste gaat het overigens om mensen uit verschillende culturen tegelijkertijd. Dat gebeurt vooral in bijeenkomsten die beogen verbinding te leggen tussen bepaalde groepen mensen onderling. Op deze wijze hebben zij al eerder gewerkt aan het bereiken van diversiteit en inclusie. Zie hiervoor *Begrippenkader*.

ad 2. kennis uit publicaties en bijscholing
Het is altijd nodig om kennis (cijfers en ervaringsgegevens) op een rijtje te hebben van een bepaalde problematiek en die te bestuderen voordat je naar een aanpak zoekt. Door meer inzicht in de situatie krijgt cultuursensitieve betrokkenheid vaak een extra boost. Om die reden is in Hoofdstuk 1 veel bijeengezet over de positie van mensen met een migratieachtergrond. Dementie en mantelzorg worden er daar uitgelicht. Uit zulke gegevens zijn diverse thema's voor projecten en activiteiten te destilleren.

De genoemde projectleiders hebben van tevoren de nodige kennis over dementie bij migranten opgedaan. Beiden hebben veel gehad aan publicaties van Spectrum en andere onderzoeken. Ze hebben bijscholing gevolgd bij het landelijk expertisecentrum Pharos. Ook de gesprekken met een ouderengeneeskundige van Marokkaanse herkomst zijn voor hen verhelderend geweest.

Zij hebben gemerkt hoe fijn het is om dergelijke kennis dan weer gemakkelijk over te kunnen dragen. Bijvoorbeeld ook naar subsidiegevers en relevante instellingen. Want cultuurspecifieke problemen zijn minder algemeen bekend en moet je vaak helder kunnen uitleggen. Zo kun je ook beter afwegen hoe je kunt aansluiten bij of verwijzen naar het aanbod van reguliere (Nederlandse) voorzieningen. Zoals in deze gevallen bijvoorbeeld het Mantelzorgloket en de Dementieconsulent. Via deelname aan de Gemeentelijke Werkgroep Dementie in Culemborg kan een van de projectleiders beleidsmatige aandacht vragen voor dementie bij migranten.

ad 3. draagvlak door commitment van organisaties en voorzieningen
De twee projectontwikkelaars hebben reeds hun netwerk van relevante (zelf)organisaties, instellingen, voorzieningen en de gemeente in Culemborg. Zij weten hoe ze daar commitment kunnen krijgen met een bepaald thema. Zoals in dit geval met de problematiek van de oudere migranten en hun mantelzorgers uit de eerste en tweede generatie. Zij beseffen ook hoe nodig die contacten in dit maatschappelijk veld zijn om hiervoor voet aan de grond te krijgen in de omgeving.

Zijn er andere initiatieven die aan dezelfde of overlappende thema's werken? De (zelf)organisaties en de moskeeën worden benaderd over hun ervaringen en de mogelijkheden voor een eventuele samenwerking op onderdelen. Die kan inhoudelijk zijn, maar is alleen al heel praktisch voor het regelen van faciliteiten, zoals ruimte voor bijeenkomsten bij moskeeën. Eveneens wordt op deze wijze alvast uitgezocht welke experts er in de omgeving aanwezig zijn. Die zijn straks in het project in te zetten voor de informatie en de voorlichting.

De gemeente en de genoemde organisaties zijn ook van belang als na afloop van het project gezocht wordt naar mogelijkheden voor voortgang en borging van de verworven expertise. Voor hen komt om die reden een apart traject, met een afsluitende expertisebijeenkomst. Zie hiervoor ook *Hoofdstuk 6*.

En dan… zoeken ze binnen hun netwerk de juiste sleutelpersonen. Het gaat om intermediairs uit de diverse gemeenschappen. Die zijn onontbeerlijk bij cultuursensitief werken. Er zijn heel goede ervaringen met deze mensen. Die onderhouden voortdurend contact met de eigen culturele gemeenschap. Ze weten veel van hun behoeften en kunnen die haarfijn specificeren.

4. SLEUTELPERSONEN VINDEN EN BINDEN STAP 2

4.1. VERTROUWEN VAN TWEE KANTEN

We zullen in deze beschrijving steeds zien hoe belangrijk voor het slagen van een cultuursensitief project sleutelpersonen zijn. Zo worden de actieve intermediairs genoemd, die hun achterban hebben in de eigen culturele gemeenschap. Ze zijn als sleutels die de toegang kunnen openen naar je doelgroepen. Zowel ten opzichte van de begeleider als van hun "eigen mensen" staan ze positief. Ze hebben het vertrouwen van twee kanten en in die zin hebben ze een brugfunctie. Je kunt ze ook wel ambassadeurs noemen, omdat ze achter jouw doelen staan en die tevens positief naar anderen toe kunnen vertalen en vertegenwoordigen. Dat wordt van hen verwacht op allerlei momenten dat ze binnen een project worden ingezet.

Waar zijn ze te vinden?

Hoe kun je de benodigde sleutelpersonen werven en selecteren? Binnen ElkWelzijn zijn veel sleutelpersonen/ambassadeurs uit diverse culturele gemeenschappen bekend. Maar indien nodig kunnen ze ook nog (bij)geworven worden voor een bepaald project. Ze zijn te vinden via zelforganisaties of bijvoorbeeld via de moskee, zoals in dit geval de Stichting Oase, de Taqwa Moskee en de Imam Azam Moskee in Culemborg. Het kunnen ook (oud)medewerkers, vrienden of familieleden zijn, die je goed kent en daardoor bepaalde taken toevertrouwt.

Profiel
Met het volgende profiel in je achterhoofd weet je ze te vinden en te selecteren: de ideale sleutelpersoon heeft….

- zijn/haar wortels in de gemeenschap die jij graag wilt betrekken.
- het vertrouwen van de mensen die je wilt bereiken.
- dezelfde achtergrond en ervaring als deze mensen.
- betrokkenheid en affiniteit met het thema.
- enthousiasme om de mensen daarvoor te gaan werven en te blijven motiveren, onder meer door ook mee te doen met de bijeenkomsten.
- bereidheid om bijscholing of training in cultuursensitiviteit en/of

over een bepaald thema en/of werkwijze te volgen.
- bereidheid en contacten om eventueel ook voor de ruimte en faciliteiten te zorgen om laagdrempelige bijeenkomsten te organiseren.
- een kritische blik, zowel naar de eigen mensen als naar de begeleiders.
- en….last, but not least, genoeg commitment om zich te verbinden aan een project dat vaak enkele jaren gaat beslaan.

Selectie

Je kunt al met de werving en selectie beginnen als het project nog in de verkenningsfase is. Elke geschikte kandidaat wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Zij/hij wordt daarin door de projectleider getoetst aan de eisen van het bovenstaande profiel. De vraag of men zich kan vastleggen voor de duur van het project is dan van belang. Verder kunnen de voorliggende projectideeën al met hen worden doorgesproken. Hun inbreng in de vormgeving ervan kan dan meteen waardevol zijn.

Kortom, sleutelpersonen worden geselecteerd voor een project vanwege hun achtergrond, hun uitgesproken cultuursensitieve houding, dito betrokkenheid en vaardigheden en hun commitment.

4.2. Inzet bij alle fases

Het belang van sleutelpersonen wordt meteen duidelijk als een cultuursensitieve aanpak nog in de voorbereidende fase is. Hun inzet is direct aan het begin nodig, namelijk voor de inventarisatie van behoeften binnen de diverse migratiekringen. Nadat de sleutelpersonen zijn geworven en geselecteerd ontmoeten zij elkaar in een gezamenlijke, voorbereidende bijeenkomst. Daarna gaan ze op pad om zoveel mogelijk te horen van de beleving van "hun mensen" op het gebied van dementie en/of mantelzorg. Op die momenten kunnen sleutelpersonen dus hun contacten met de eigen gemeenschap onmiddellijk benutten en hun ervaringskennis gebruiken. Zie ook Hoofdstuk 6.

Motiverende factor

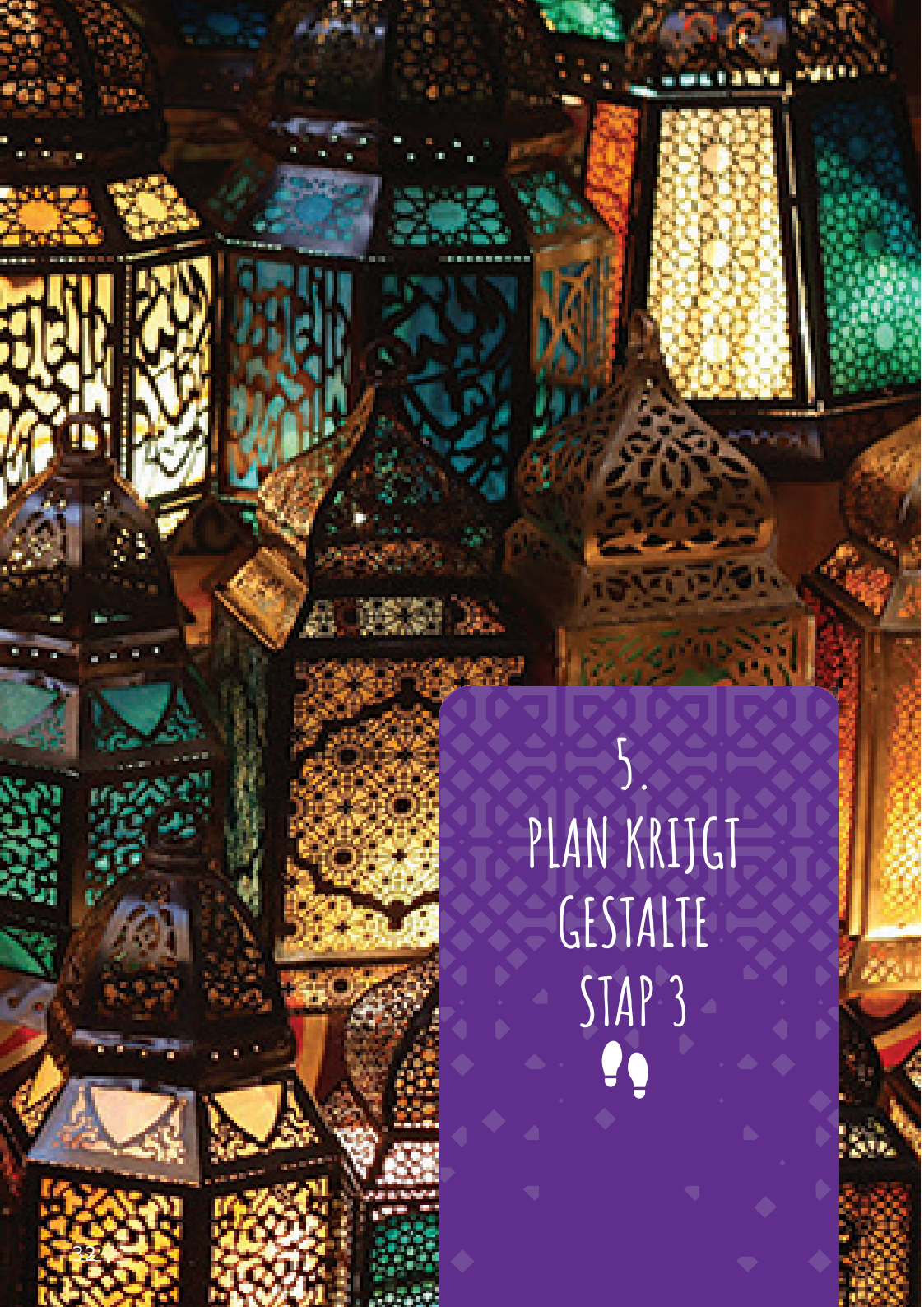
Niet alleen bij de inventarisatie maar bij alle fases van een cultuursensitief project kunnen sleutelpersonen worden ingeschakeld. Dat gebeurt ook bij de werving van de migrantengroepen, bij de thema-ontwikkeling en bij de organisatie van de voorlichtingsbijeenkomsten. Hun aanwezigheid bij de activiteiten is steeds belangrijk vanwege hun cultuurkritische kijk en hun motiverende inzet. Ze kunnen zowel worden ingeschakeld voor cultuurspecifieke groepen als voor groepen van meer diverse culturele achtergrond.

Wees zuinig op hen

De projectleiding vindt het heel belangrijk om zuinig te zijn op contacten met (potentiële) sleutelpersonen en die goed te onderhouden. Je moet dan ook altijd recht doen aan hun inzet en commitment. Die mag zeker niet vrijblijvend zijn, ook al zijn ze vrijwilligers. Om hen voor bepaalde tijd te binden, kun je hen maar het beste goed in de watten leggen. Hoe doe je dat?

Naast het uitspreken van je waardering kan dat onder meer door hen deskundigheidsbevordering te geven. Daarin worden ze onder meer getraind op de thema's en ook in de cultuursensitieve methodiek en werkvormen, die gebruikt worden. Om die reden is er binnen de projecten voorzien in een speciaal traject met bijeenkomsten voor henzelf. De sleutelpersonen krijgen tevens begeleiding en persoonlijke coaching bij hun werkzaamheden. De projectervaring levert hen zo een grote meerwaarde op aan vaardigheden en inzicht in persoonlijk functioneren. Zie voor de werkwijze bij de coaching *Hoofdstuk 7*. De waardering wordt zeker ook geuit door hen een (vrijwilligers)vergoeding te bieden voor hun inzet.

Kortom, een cultuursensitieve aanpak staat of valt met het inschakelen van gemotiveerde sleutelpersonen met commitment. Zij sluiten aan bij de leefwereld van de doelgroepen en weten hoe hen te bereiken. Sleutelpersonen doorlopen een eigen traject van training, begeleiding en coaching. Zo worden ze voor hun inzet beloond met een schat aan inzicht en vaardigheden, naast de opgedane werkervaring.



5. PLAN KRIJGT GESTALTE STAP 3

5.1. Ideeën rijpen na de inventarisatie

Zicht krijgen op alle behoeften

De projectleiders beseffen al dat de eerste twee generaties mensen met een migratieachtergrond vaak meer wensen en behoeften hebben dan alleen die aan voorlichting. Het gaat hen ook en vooral om datgene wat steeds onzichtbaar en onuitgesproken blijft. Voor een grondige inventarisatie daarvan hebben zij al meteen de geselecteerde sleutelpersonen uit de diverse gemeenschappen ingezet.

Na een gezamenlijke bijeenkomst (zie Hoofdstuk 6) worden die met vragen op pad gestuurd in de wijken. Ze gaan peilen wat de beleving is van de mensen uit hun achterban zelf als het gaat om dementie en mantelzorg. Hun echte wensen en behoeften kunnen zo naar voren komen. En de projectleiders krijgen steeds meer beeld van de mogelijke thema's. Op basis daarvan kunnen ook de doelen geformuleerd worden en de doelgroepen worden afgebakend. Intussen rijpen tegelijkertijd de verdere ideeën voor de projectmatige aanpak.

Angsten en taboes overheersen

De inventarisatie-ronde brengt meer inzicht in wat er ten aanzien van dementie leeft in de migrantengemeenschappen. De onwetendheid, de angst en de taboes blijken nog groter te zijn dan de projectleiders al veronderstelden. Veel hulpverlenende voorzieningen in de gemeente zijn niet of zeker onvoldoende bekend. Mantelzorgers en familieleden van dementerenden geven aan niet gauw een deskundige erbij te willen. Ze zoeken liever eerst hun oplossingen in eigen kring. Hieruit blijkt dat ze dus veel baat kunnen hebben bij voorlichting over de relevante gezondheidsthema's. Maar die heeft dan dus wel een speciale aanpak nodig om de culturele belemmeringen te doorbreken.

5.2. Doelen en doelgroepen vaststellen

De doelstelling wordt dan langzaamaan helemaal duidelijk. De doelen zijn als volgt geformuleerd:

1. Structurele aandacht voor de problemen bij migrantengemeenschappen ten aanzien van onbekendheid met dementie en het doorbreken van hun schaamte/taboes via voorlichting en training.
2. Bewustwording en empowerment.
3. Preventie ten aanzien van allerlei aspecten van dementie en mantelzorg.

Directe en intermediaire doelgroepen

Er zijn verschillende activiteiten om deze doelen te bereiken en die zijn gericht op verschillende doelgroepen:

1. De directe, primaire doelgroep: de eerste en tweede generatie mensen met een migratieachtergrond in Culemborg. De aanpak en werkwijze zijn vooral bestemd voor deelnemers met een Marokkaanse en Turkse achtergrond, maar in eerste instantie worden andere groepen niet uitgesloten.
2. De intermediaire doelgroepen: sleutelpersonen uit de migrantengemeenschappen, instellingen, (zelf)organisaties en de gemeente Culemborg.

Ideeën over aanpak op een rijtje

De voorwaarden, doelen en doelgroepen staan op papier, nu kunnen de ideeën over de aanpak en de werkwijze meer en meer concreet worden.
De projectontwikkelaars zetten dan alvast het volgende op een rijtje:

- Het uitgangspunt is altijd maatwerk voor alle doelgroepen.
- Speciale aandacht krijgt de vraag/behoefte van de directe doelgroepen.
- Het plan van aanpak wordt geconcretiseerd in afstemming met de intermediaire doelgroepen.
- Per doelgroep komt minimaal één bijeenkomst om bekendheid te geven aan het initiatief.
- Waar nodig en waar mogelijk wordt gewerkt met cultuursensitieve methodieken.
- De Culemborgse organisaties, voorzieningen en de gemeente worden geïnformeerd over de uitkomsten van dit project, ten behoeve van hun aanbod en voor de voorgang en borging.
- Delen van het budget worden gereserveerd voor de deskundigheidsbevordering en begeleiding van sleutelpersonen en voor de intermediaire (zelf)organisaties om het thema dementie te agenderen.
- ElkWelzijn is verantwoordelijk voor de begeleiding, de ondersteuning, training, coaching, intervisie, monitoring en de verantwoording van dit project.

5.3. Projectplan wordt concreet

De doelgroep afbakenen

In eerste instantie sluiten de projectleiders niet uit dat er mensen met een andere migratieachtergrond mee kunnen doen dan Marokkanen en Turken. Na de inventarisatie via een sleutelfiguur hebben zij geprobeerd om er Molukkers bij te betrekken. Maar naarmate het aanbod gestalte krijgt, blijkt er in de Molukse gemeenschap in Culemborg toch te weinig animo. Het ziet er naar uit dat het proces binnen deze gemeenschap een (nog) langere adem vergt dan bij de andere groepen met een migratieachtergrond. De beide beroepskrachten zijn dermate sensitief dat ze ervan afzien om dit moeizame paadje nog te vervolgen. Ze concluderen dan dat Molukkers dit beter zelf kunnen doen, als de tijd rijp is.

ElkWelzijn agendeert aandacht voor deze groep in de intussen door de gemeente Culemborg geïnstalleerde Werkgroep Dementie. Het is er als knelpunt benoemd. De werkgroep spreekt af om dit in samenwerking met de Molukse zelforganisatie op te pakken. Zie meer over deze werkgroep in Traject voor de organisaties in Hoofdstuk 6.

Ontwerp van afzonderlijke trajecten

Nu de groepen zijn afgebakend en de doelen duidelijk zijn, kan men met plannen beginnen. Bij cultuursensitieve projecten gaat het om afzonderlijke trajecten met toegesneden bijeenkomsten. Die komen er dus zowel voor de sleutelpersonen als voor de groepen mensen met een migratieachtergrond zelf, als voor de (zelf)organisaties en gemeente. Deze werkwijze wordt trapsgewijs gerealiseerd in de hierboven aangegeven volgorde. We zullen dat zien bij de realisatie van het totale plan van aanpak.

Binnen elk van de trajecten wordt zo de nodige deskundigheidsbevordering op maat gepland. En voor elk traject moet apart geworven, geprogrammeerd en geëvalueerd worden. Zie hiervoor Hoofdstuk 6.

Planning, tijdpad en budget

De opzet van een project kent meestal een bepaald tijdpad met een vastgesteld begin en einde en een indeling in fases. Voor het project Dementie bij Oudere migranten is een tijdpad gemaakt van in totaal 2,5 jaar. Uiteraard vergt dat een meer gestructureerde planning dan de Mantelzorgondersteuning. Dat laatste heeft weliswaar een projectmatige aanpak, maar is een langlopende reeks van activiteiten, die is voortgekomen uit een eerder project.

Voor een fasering in tijd komen alle activiteiten in de diverse trajecten op een rij, met de tijd die nodig is om daar recht te doen. Zo kun je een korte lijst met beoogde resultaten opstellen, met alle bijeenkomsten, gewenste aantallen bezoekers en data. Het is relevant om altijd als laatste onderdeel een periode in te plannen voor de nazorg; de financiële en inhoudelijke verantwoording en de borging.

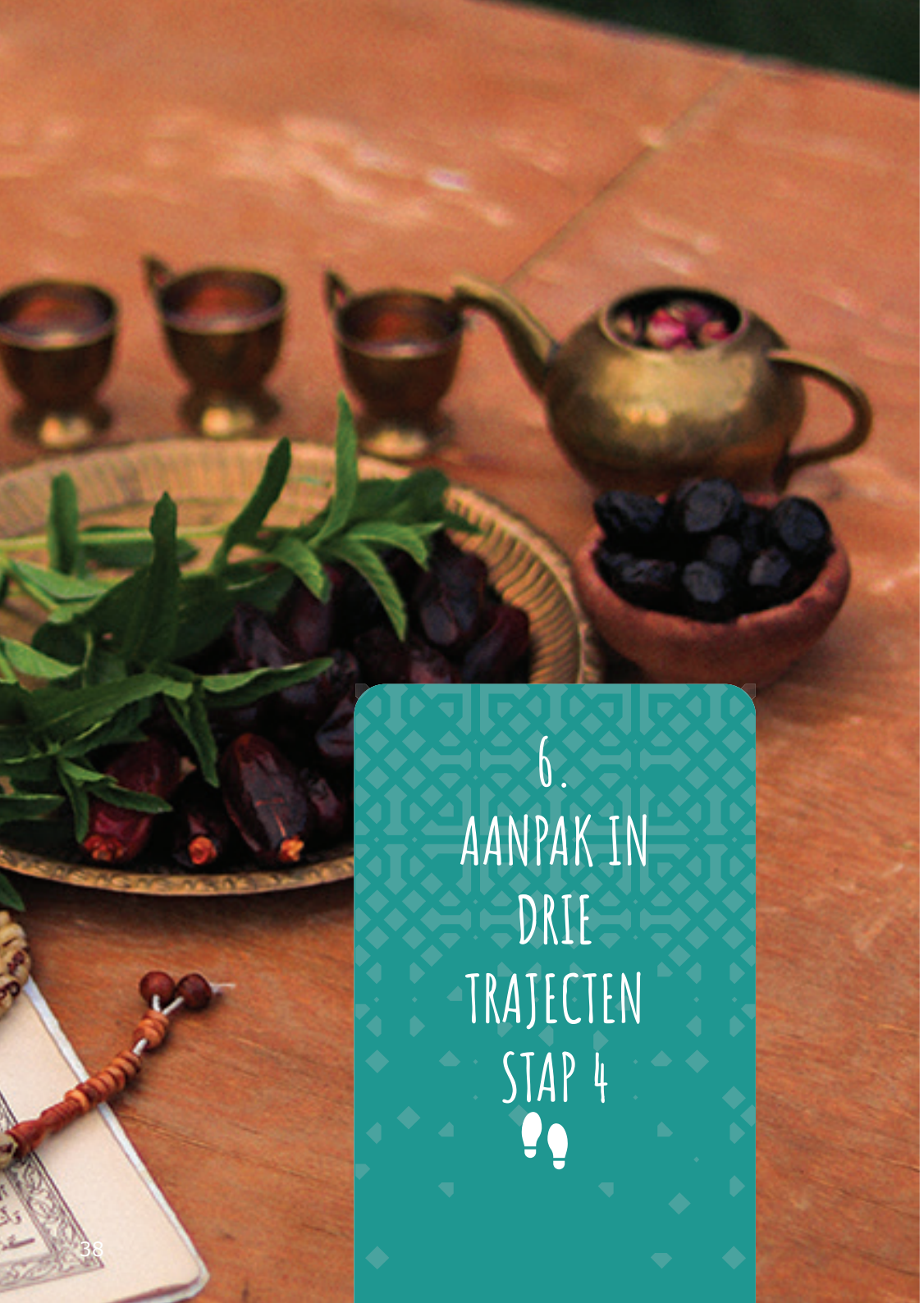
Uiteraard is het wenselijk dat de projectbegeleider zelf de begroting afstemt op wat nodig is voor elk onderdeel. Zij/hij zet dus een financieel plaatje achter elke geplande projectactiviteit. Er is dan ook meestal een ruim budget nodig om de diverse trajecten mogelijk te kunnen maken. Zie bijvoorbeeld de (vrijwilligers)vergoedingen voor de sleutelpersonen etcetera. De projectbegeleider houdt uiteraard

het overzicht over de financiële middelen. Zij/hij moet regelmatig de balans opmaken en erop toezien dat alles binnen het budget wordt uitgevoerd.

Flexibel bijstellen

Vanwege het cultuursensitief zoekproces op verschillende momenten moet je soms wel flexibel om kunnen gaan met de planning. Denk aan onvoorziene behoeftes van de deelnemers. Denk ook aan het belang van tussentijds coachen van de sleutelpersonen, die soms meer of minder nodig is. Houdt dus bij elke activiteit voldoende rekening met eventuele knelpunten en verrassingen.

Om die reden is ook het plannen van evaluaties aan het eind van de diverse fases van een project noodzakelijk, zodat bijstelling plaats kan vinden. Bij elke evaluatie komen zogenaamde go/no-go-momenten aan de orde. Dat betekent dat dan op basis van de terugblik wordt besloten of de planning of de inhoud van de activiteiten tussentijds al dan niet moet doorgaan en/of veranderen. Zo kun je bij een project het tijdpad alsnog halen als er onverwachte dingen gebeuren.



6.
AANPAK IN
DRIE
TRAJECTEN
STAP 4

6. AANPAK IN DRIE TRAJECTEN STAP 4

Op de rol staan dus trajecten met activiteiten voor elk van de directe en intermediaire doelgroepen. Daarbij is per traject voorzien in een aparte werving en een programma van bijeenkomsten met evaluatiemomenten. Naargelang de behoeften van de verschillende groepen deelnemers wordt alles op maat cultuursensitief uitgevoerd:
1. traject voor de sleutelpersonen
2. traject voor de Marokkaanse en Turkse migranten
3. traject voor de (zelf)organisaties/instellingen en de gemeente

6.1. Traject voor de sleutelpersonen

Dit traject begint bij de werving en selectie van de kandidaat-sleutelpersonen, zoals hierboven wordt beschreven in Hoofdstuk 4.

De projectleiders bespreken bij de selectie de taken die ze voor de eigen gemeenschap gaan vervullen. Wanneer ze hun commitment uitgesproken hebben, krijgen de kandidaten informatie over het project en de momenten dat ze kunnen worden ingezet. Maar er is nog méér nodig om goed toegerust te zijn voor de verantwoordelijke taak. Ze horen ook dat ze meteen al cultuursensitief aan de slag moeten met de inventarisatie in hun gemeenschappen. Daarom krijgen de sleutelpersonen nog tijdens de projectvoorbereiding hun eerste deskundigheidsbevordering.

Startbijeenkomst sleutelpersonen

Op deze eerste gezamenlijke bijeenkomst(en) voor de sleutelpersonen met de projectleiders staat op het programma:
- informatie over het project;
- informatie en voorlichting over dementie bij migranten;
- uitwisseling over wat wordt verwacht bij de inventarisatie en ieders vragen en wensen daarbij;
- uitwisseling over werkwijzen om cultuursensitief te werken en de affiniteit en motivatie daartoe.

Terugkombijeenkomst sleutelpersonen

Op het programma van deze tussentijdse, gezamenlijke terugkombijeenkomst(en) wordt de inhoud van het traject voor de directe doelgroep toegespitst.

- Medische informatie over dementie door een deskundige.
- Uitwisseling over de methodiek en werkwijzen; de instrumenten voor de aanpak, hoe en wat is werkbaar?
- Cultuurspecifieke aandachtspunten bij de taken.

Tussentijdse evaluatie met sleutelpersonen

De sleutelpersonen zijn betrokken bij de eerste evaluatie van het traject voor de directe doelgroep. Mede op basis van hun ervaringen wordt de organisatie van de voorlichtingsbijeenkomsten en de inhoudelijke aanpak van de thema's dan geëvalueerd en bijgesteld.

In de loop van het project evalueren de sleutelpersonen met de projectleiders. Zij wisselen dan hun ervaringen tot dan toe uit. Dan worden verdere ideeën geëxploreerd en vastgesteld. Tegelijkertijd kan het commitment van de sleutelpersonen daar een oppepper van krijgen.

Begeleiding en coaching van sleutelpersonen

Het werk van de sleutelpersonen begint wanneer zij met vragen op stap gaan in de wijken voor de inventarisatieronde. Het gaat door bij de start van het traject voor de mensen met een migratieachtergrond. Want dan gaan zij deelnemers werven voor die bijeenkomsten. Zij zijn daar -als aanspreekpunt- bij aanwezig.

Indien gewenst krijgen de sleutelpersonen begeleiding als ze praktische of inhoudelijke vragen hebben bij de uitvoering van hun taken. Om hun persoonlijk functioneren en hun vaardigheden te versterken kunnen zij een beroep doen op coaching door de projectleiding. Zie hiervoor Hoofdstuk 7.

Eindbijeenkomst met sleutelpersonen

Als het project ten einde loopt, gaan de projectleiders samen met

de sleutelpersonen dit als geheel evalueren. Dan worden punten verzameld om de expertisebijeenkomst voor de organisaties en instellingen inhoudelijk voor te bereiden. Zij krijgen tevens een rol in de opzet daarvan.

6.2. Traject voor de mensen met een migratieachtergrond

De werving van de directe doelgroep

Als er al iets niet zonder cultuursensitiviteit kan gebeuren, is dat wel het werven van de Marokkaanse en Turkse migranten. Met dure wervingsfolders wordt -vooral bij ouderen- nooit veel bereikt. Een mondelinge benadering is sowieso altijd nodig. En dan is het nog zaak om letterlijk en figuurlijk binnen te komen voor werving. Door al aan de voordeur meteen bij de gebruiken van de mensen aan te sluiten, laat je respect en erkenning merken. Zo wek je vertrouwen. Dit geldt zeker bij ouderen en vrouwen, die sowieso soms weinig buiten hun huis komen.

Sleutelpersonen weten als geen ander rekening te houden met bepaalde culturele gewoonten van de mensen uit hun eigen gemeenschap. Zij kennen de gevoeligheden en de codes en zij begrijpen de onderlinge banden en de verwachtingen.
Geduld, zorgvuldigheid en openheid zijn daarnaast altijd nodig om het vertrouwen te winnen en te houden.

Vindplaatsen

Behalve de mondelinge werving aan huis kun je daarvoor ook bepaalde "vindplaatsen" bezoeken, zoals wijkvoorzieningen en/of moskeeën. Die bieden vaak activiteiten aan waar men toch al op afkomt. Mensen kennen de sfeer van zo'n gebouw. Het zijn vertrouwde plekken, waarnaar men de weg al weet te vinden. Contact komt daar gemakkelijk tot stand, ook met de sleutelpersoon.

Zo kan gericht geworven worden, bijvoorbeeld bij bestaande activiteiten. Voor de werving van jongere vrouwen hebben organisaties met kinderopvang natuurlijk een streepje voor.
Er zijn nog meer manieren om de kans op succes bij werving

te vergroten. Zo kan men eerst een speciale activiteit organiseren om mensen over de drempel te krijgen. Te denken valt aan een buurtfeest, een kookles of iets dergelijks.

De bijeenkomsten voor de migranten

Wanneer er genoeg deelnemers zijn geworven, kan gestart worden met de praktische organisatie van de bijeenkomsten. De juiste locaties daarvoor zijn natuurlijk weer de vertrouwde plekken waar ze vaker zijn en waar ze de sfeer en/of de mensen kennen. Zoals een moskee of een bekend gebouw in de wijk.

Het programma ligt dan in grote lijnen klaar. De begeleiders kunnen dit evenwel in de loop van het project steeds inhoudelijk aanpassen aan de wensen, behoeften en mogelijkheden van de deelnemers.

We weten al dat in de opzet van een reeks voorlichtingen voor migranten verschillende leerdoelen tegelijkertijd aan de orde komen. De ene keer gaat het vooral om bewustwording en empowerment, de andere keer ligt het accent meer op vermeerdering van kennis en inzicht. Vaak worden deelnemers ter plekke verwezen naar bestaande voorzieningen in de omgeving. Kenmerkend is ook dat in alle gevallen de uitwisseling van ervaringen door de deelnemers voorop staat.

De thema's in hoofdlijnen

Als voorbeeld staan hieronder de hoofdlijnen van de thema's en de aanpak ervan in de bijeenkomsten. Zie voor de werkwijze Hoofdstuk 7.

Gezondheidsthema's

- Voorlichting over gezonde leefstijl, juiste voeding en beweging. Kortom, gezond oud worden. Naast informatie worden hierbij veel eigen ervaringen gedeeld en (her) gewaardeerd. Respect voor jezelf en je levenservaring.
- Voorlichting over dementie. Wat doet het? Hoe ga je er mee om, wat is goed en hoe verander je dingen.

Gevoelige thema's en psychische klachten

- Essentiële thema's, bijvoorbeeld over dementie en de taboes erbij. Ze gaan over de signalen van (beginnende) depressie en het herkennen van andere psychische klachten. Hoe kun je die op tijd signaleren en waar kun je hulp zoeken, met name als zwaar belaste mantelzorger.

Thema's n.a.v de migratiegeschiedenis

- Terug naar je opvoeding toen en vandaar uit naar je situatie nu.
- Wat neem je mee vanuit je socialisatie en hoe ga je er hier en nu mee om.
- Uitsluiting en discriminatie. Over beeldvorming en vooroordelen van tw.ee kanten. Waar loop je tegenaan en hoe ga je er mee om. Hoe leer je je teweer stellen.

Thema's over communicatie

- Isolement en eenzaamheid. Hoe voelt het en hoe kun je er mee omgaan. Positief veranderen en verbinding met anderen zoeken. Contacten aangaan en onderhouden.
- Openheid in diverse relaties. De verwachtingen erbij. Hoe ga je open in gesprek. Praten over je problemen met je kinderen, je familie, je vrienden, de huisarts en instanties.

Thema's voor empowerment

- Opkomen voor jezelf.
- Bewustwording en inzicht in de eigen situatie door gezamenlijke oefening en begeleide dialoog.
- Grenzen leren stellen.
- Opkomen voor jezelf is ook opkomen voor de culturele verworvenheden van je groep.
- Eigen kracht ervaren. Het positieve blijvend vasthouden door het leren geven en ontvangen van positieve feedback aan elkaar.

Inzet van deskundigen

Voor de voorlichting en informatie over gezondheid wordt samengewerkt met deskundigen. Op het gebied van dementie-voorlichting schakelen de projectleiders bijvoorbeeld een

ouderengeneeskundige van Marokkaanse afkomst in. Die heeft veel expertise op het gebied van dementie en kan die goed overbrengen aan "eigen mensen". Idealiter zien deze een respectabel en gezaghebbend voorbeeld in een persoon van de eigen achtergrond, die een positie als deskundige heeft bereikt.

Bij het inschakelen van de juiste deskundigen snijdt het mes aan twee kanten. Een expert, bijvoorbeeld een arts, deelt de kennis van het thema met de projectbegeleiders en ook met de sleutelfiguren en de directe doelgroep. Eventuele Nederlandse deskundigen kunnen van hun kant ervaren hoe je cultuursensitief kunt omgaan met mensen met een migratieachtergrond.

6.3. Traject voor de organisaties

Aanknopingspunt bij netwerk

We zien dit traject al beginnen bij de voorbereiding van het project. De projectleiders laten daar aan de (zelf)organisaties in Culemborg hun plannen weten. Die worden met instemming ontvangen; ervaringen worden uitgewisseld. De problematiek van dementie bij oudere migranten is namelijk overal nog weinig zichtbaar. Daarom willen de benaderde organisaties de ervaringen met de projecten wel op de hoogte blijven. Wellicht komt zo van twee kanten eveneens al mogelijke samenwerking op onderdelen in het verschiet.

Dementievriendelijk Culemborg

Zoals meer Nederlandse gemeenten heeft ook Culemborg het predicaat "Dementievriendelijk". Dementie is in het algemeen een belangrijk maatschappelijk thema in het gemeentelijk beleid van de laatste jaren. Er is een Gemeentelijke Werkgroep Dementie opgericht om dit beleid te beïnvloeden en te volgen. Op deze wijze wordt tegemoet gekomen aan de behoeften van dementerende ouderen in Culemborg, in samenwerking met de voorzieningen op dit gebied.

ElkWelzijn neemt deel aan deze werkgroep via een van de beide projectleiders. Zij brengt daar kennis in van de situatie van ouderen uit andere culturen en pleit er voor cultuursensitieve aandacht

in nieuw beleid. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij ideeënvorming en beleidsontwikkeling over woon- en zorgvoorzieningen, ontmoetingsplekken en dagbesteding voor ouderen.

Expertmeeting ter afsluiting

Aan het eind van het project over Dementie bij Oudere migranten wordt een speciale expertmeeting gepland, als afsluitende bijeenkomst op basis van de evaluaties. Het programma is erop gericht om de opgedane expertise met de werkwijze in het project en bij de Mantelzorgondersteuning over te dragen en te bespreken. Alle belangstellenden uit de relevante instellingen, organisaties en de gemeente worden dan uitgenodigd.

Het beoogde resultaat is tweeledig:
1. een eventuele voortgang van de activiteiten in Culemborg, ter verdere verspreiding en/of verdieping van de thema's;
2. de zogenoemde borging van de cultuursensitieve expertise in het beleid van organisaties en van de Gemeente Culemborg.

7. CULTUUR SENSITIEVE METHODIEK

7. CULTUURSENSITIEVE METHODIEK

7.1. Begeleiden van persoonlijke groei

Cultuursensitieve methodiek is gericht op het agogisch begeleiden van mensen, die een andere achtergrond hebben dan de heersende westerse cultuur. Het gaat er vaak om een persoonlijk groeiproces in te zetten. Dat begint bij bewustwording en gaat van daaruit over in empowerment; het doen ervaren van de eigen kracht en het inzetten ervan.
Een begeleider kan diverse laagdrempelige werkvormen gebruiken om dit proces te begeleiden. Vandaar uit durft men eerder (eigen) acties te ondernemen. Zo komt men langzaamaan tot betere maatschappelijke participatie, op welk gebied dan ook. In de mantelzorgondersteuning en bij het project Dementie bij Oudere migranten gaat het hierbij om de juiste zorg en hulpverlening.

7.1.1. Van herkenning naar erkenning

Het mag inmiddels duidelijk zijn dat het niet alleen gebrek aan kennis is, die het lijf en de gezondheid van mensen met een migratieachtergrond negatief beïnvloeden. Zij werpen onbewust zelf drempels op door eigen schadelijke gewoonten en hun schaamte en taboes. De gezondheidsvoorlichting is dus ingesteld op bewustwording van deze culturele drempels en de acceptatie en/of de verandering ervan. Daartoe wordt een -voor sommigen pijnlijk- proces ingezet van herkenning naar erkenning. Voor de begeleider gaat het erom steeds de juiste momenten voor persoonlijke verandering te zoeken. Daarin doe je al werkend meer en meer ervaring op.

Steun

Het is van belang om als cultuursensitief begeleider naast de negatieve cultuurelementen, ook het positieve van de eigen (culturele) identiteit te benadrukken. De mensen kunnen die, vanuit hun migratie-ervaringen als marginaal gaan ervaren, omdat die anders is dan van het gros van de samenleving waarin ze leven.

Je laat zien dat veel van hun cultuur, hun intuïtie en hun persoonlijke inzichten er wél mogen zijn. Mensen voelen die steun en krijgen meer zelfvertrouwen. Ze gaan de eigen verworvenheden en die van elkaar binnen de groep ontdekken en via onderlinge feedback verder ontwikkelen. Zo komt er een proces van empowerment op gang.

7.1.2 Stimuleren van de eigen kracht

Bij het begeleiden van een empowermentproces gaat het er om mensen de eigen kracht steeds opnieuw te (laten) ervaren. In het kort:

- *het positieve van de eigen identiteit van de groepsleden benoemen en waarderen, met inbegrip van de cultureel bepaalde aspecten.*
- *cultuurspecifieke ervaringskennis bij iedereen steeds herkennen en erkennen en die ervaringen uit te (laten)wisselen.*
- *de persoonlijke en culturele verschillen onderling benoemen, te waarderen en aan te geven hoe deze in te zetten zijn ten gunste van een diverse samenleving.*

Modelfunctie

De projectbegeleider zelf is altijd een belangrijk rolmodel voor alle groepen waarmee hij in haar/zijn werk te maken heeft. Bij het organiseren van commitment in het netwerk, bij beleidsbeïnvloeding, voor de werkwijze in alle trajecten en bij de coaching van de sleutelpersonen. Zij/hij heeft al duidelijk een proces doorgemaakt naar zelfbewustzijn en zelfbeschikking en straalt de sfeer daarvan uit. Als begeleider/samenwerkingspartner beseft zij/hij het belang van die modelfunctie voor de cultuursensitieve ontwikkeling van de deelnemers.

7.2. Drie werkvormen

Hieronder een drietal voorbeelden van beschreven werkvormen die in de aanpak van de projectleiders zijn gebruikt. Ze doen allen recht aan de benodigde veiligheid, herkenning en erkenning en het

ervaren van de eigen kracht, zoals die hierboven is geschetst:
1. cultuursensitieve voorlichting
2. dialoogmethode
3. cultuursensitieve coaching

7.2.1. Cultuursensitieve voorlichting

Voor mensen met een migratieachtergrond zijn voorlichtingsbijeenkomsten over allerlei onderwerpen van belang voor hun maatschappelijke deelname. Voor de eerst generatie gaan die vaak over gezondheid en de mogelijkheden tot zorg en hulpverlening. Die voorlichting leidt naar kennisvermeerdering en vaak naar directe verwijzing. Maar ze dient eveneens persoonlijke en sociale groei te bevorderen, van de individuen en van de groep. Zoals hierboven wordt aangetoond is die groei afhankelijk van de alertheid waarmee begeleiders reageren op de groepsleden en -als rolmodel- het groepsproces sturen.

Vertrouwen, begrip en veiligheid

Hoe sluit je, bij het overdragen van kennis via voorlichting, aan bij het participatieniveau van de deelnemers? Daarvoor is vooral hun vertrouwen nodig. Daaraan werk je al vanaf het begin, bijvoorbeeld als mensen (vrouwen) soms net uit een situatie van isolement komen en elkaar ontmoeten in een groep van gelijkgestemden of lotgenoten. Dit is voor hen dan een grote en belangrijke stap, waarbij ze begrip en veiligheid moeten voelen. Een vertrouwde begeleider houdt deze aspecten steeds in de gaten. Als er een deskundige komt voorlichten wordt de groep hiervan tevoren op de hoogte gesteld. In de voorbespreking met de deskundige wordt eveneens de fase van het groepsproces doorgenomen.

Omgaan met verschillen

Een groep kan idealiter een warme setting worden waarin ieders problemen, maar ook ieders dromen vrijuit kunnen worden besproken en geaccepteerd. Op deze wijze ontstaat het onderling respect en de open dialoog die tot verbinding leidt. Het benoemen en leren omgaan met onderlinge verschillen is daarbij op termijn eveneens van groot belang. Dit temeer omdat ook in de maatschappij grote verschillen

bestaan. De deelnemers ondervinden hiervan in het dagelijks leven vaak last. Zij kampen eveneens met hun beeldvorming en vooroordelen over andere groepen. Het laten uitspreken daarvan en het benoemen van eigen kwaliteiten en die van de anderen kan dan ook van belang zijn. Het bevordert een goede communicatie in de groep en daarbuiten en zorgt voor meer verbinding in de maatschappij.

7.2.2. De dialoogmethode

De dialoogmethode[7] is een gestructureerde methode van gespreksvoering. Ze is uitermate geschikt voor een cultuursensitieve aanpak. De methode kan geoefend worden met de sleutelpersonen, als die voor groepsgesprekken ingeschakeld worden. Een juist begeleide dialoog zet een basaal bewustwordingsproces in gang. De werkwijze wordt vaak toegepast bij eettafels. Ze draagt dan bij aan een bepaalde intimiteit die het mogelijk maakt om openhartig met elkaar te praten en goed naar elkaar te luisteren.

Vragenrondes

De vaste structuur van de dialoog helpt de begeleider het proces te sturen en te bewaken. De deelnemers worden via gerichte vragenrondes beurtelings aangezet om van gedachten te wisselen over een gekozen thema. Belangrijk in zo'n gespreksvoering is het nadrukkelijk bewaken van: ronde 1. kennisnemen; ronde 2. uitwisselen; ronde 3. herkennen en erkennen van elkaars normen en waarden. Ronde 4. delen van persoonlijke acties rond een bepaald thema. De begeleider stimuleert per ronde het geven en delen van eigen ervaringen en ideeën. De deelnemers worden ertoe aangezet om dat zo vrij en open mogelijk te doen en daarbij goed naar elkaar te luisteren, zonder oordelen.

Beeldvorming en vooroordelen

De begeleiders van zo'n dialoog geven extra aandacht aan de aspecten van beeldvorming en vooroordelen vanuit de culturele achtergrond. De groep zal die herkennen en de begeleider benadrukt de erkenning ervan. Zij/hij maakt steeds ieders eigen rol

en ieders eigen verantwoordelijkheid om al dan niet te veranderen duidelijk. Het is cruciaal dat de begeleider zelf open is over haar/zijn eigen proces om zo als model acceptatie en vertrouwen te creëren.

7.2.3. Cultuursensitieve coaching

We zien hier steeds dat tijdens een cultuursensitief project veel verwacht wordt van de houding en de vaardigheden van de projectleiders. Dit geldt ook voor de sleutelpersonen. De laatstgenoemden worden immers altijd vrijwillig ingeschakeld. Het is een voorwaarde dat alle begeleiders zich safe en vol vertrouwen kunnen bewegen en meehelpen om succes te bereiken. Daarom wordt met name ook bij de coaching van sleutelpersonen stelselmatig empowerment op maat ingezet.

Door de coaching groeien sleutelpersonen in hun opdrachten. Zij krijgen een reëel inzicht in de eigen houding en hun al dan niet aanwezige talenten, kennis en vaardigheden. In de loop van een project ontwikkelen zij zichzelf zo steeds verder en groeien hun vaardigheden.
Ook de coach zelf dient een reëel beeld te hebben van zijn/haar eigen vaardigheden en mogelijkheden. Zij/hij stelt zich open en kwetsbaar op en is zich -ook bij de coaching- ervan bewust een voorbeeld te zijn.

Persoonlijke kwaliteiten

Het is van belang dat de coach dat wat goed afgaat waardeert en kan overdragen hoe dit positief is in te zetten. Bij cultuursensitieve coaching gaat het om -het ontwikkelen van- de volgende, persoonlijke kwaliteiten:

- *Positieve identiteit:* Voor een positieve, maar realistische acceptatie van de eigen persoon, de eigen culturele achtergrond en de rol in de maatschappij.
- *Competentie:* Vertrouwen in de eigen talenten, (ervarings)kennis en vaardigheden.
- *Zelfbeschikking:* Zelfstandigheid om keuzes te maken.
- *Betekenis geven:* Zowel het eigen netwerk als maatschappelijk participeren als zinvol ervaren.

- *Groepsoriëntatie:* Besef van onderlinge afhankelijkheid in de samenwerking[8].

[7] *Projectverslag Handen Ineen, 2018, Tiel Stichting EVIM*
[8] *Handleiding Allochtonen op weg naar Zelfhulp, 2016, Eindhoven Zelfhulpnetwerk.*

8. SAMENVATTING

De eerste en tweede generatie mensen met een migratieachtergrond blijken nog steeds moeilijk te participeren in Nederland. De oorzaak daarvan ligt in een aantal belemmeringen. Die zijn zowel cultuurspecifiek (bijvoorbeeld schaamte en taboes) als maatschappelijk (bijvoorbeeld discriminatie). Vooral bij de behoefte aan zorg en hulpverlening worden die duidelijk. Dit geldt vooral voor de ouder wordende arbeidsmigranten en hun mantelzorgers. Instellingen en voorzieningen in Nederland komen nog altijd onvoldoende tegemoet aan hun specifieke wensen en behoeften.

Twee projectleiders bij ElkWelzijn met wortels in de Turkse en de Marokkaanse cultuur hebben vanuit hun werkhouding en ervaring een cultuursensitieve aanpak ontwikkeld om de problemen van deze mensen te verlichten. Zij willen hun zoekproces en werkwijze verder verspreiden. Om die reden delen zij de opzet en de ontwikkelde methodiek in de doorlopende Mantelzorgondersteuning en het project Dementie bij Oudere migranten. Na de uitleg van het begrippenkader, volgt een stappenplan waarmee hun pad gevolgd kan worden.

Stappenplan:

STAP 1. Verkenning van het gebied: via gezamenlijke brainstorm worden aanknopingspunten gezocht door kennisverwerving en het creëren van draagvlak.
STAP 2. Sleutelpersonen vinden en binden: zorgvuldige werving, selectie en begeleiding van intermediairs met een achtergrond in de gemeenschappen. Zij worden ingezet bij de inventarisatie, de werving en de programmering van de thema's.
STAP 3. Plan krijgt gestalte: uit een inventarisatie in de wijken door de sleutelpersonen blijken de wensen en behoeften. De doelen, de directe en intermediaire doelgroepen en de thema's worden vastgesteld. Het projectplan kent een flexibele fasering en begroting en ingebouwde go/no-go-momenten.
STAP 4. Aanpak in drie trajecten: aparte leerroute voor elk van de directe en intermediaire doelgroepen. Ieder traject kent een

op maat gesneden werving, bijeenkomsten voor voorlichting of deskundigheidsbevordering en een cultuursensitieve werkwijze.

Cultuursensitieve elementen in de projectmatige aanpak:

- Specifieke werkhouding, betrokkenheid en ervaring als basis.
- Actuele kennis van de problematiek.
- Intensief verkennen van de omgeving en commitment regelen.
- Inzet en begeleiding van sleutelpersonen uit de gemeenschappen.
- Inventarisatie van wensen en behoeften door de sleutelpersonen.
- Toegesneden werving in de gemeenschappen.
- Opzet van verschillende trajecten met activiteiten op maat.
- Voorlichtingsprogramma met laagdrempelige thema's en werkwijze ter bewustwording en versterking.
- Flexibiliteit in tijd en budget en ruimte voor bijstelling.

Cultuursensitieve methodiek in de procesbegeleiding:

- Veilige sfeer creëren door voorlichtingen op vertrouwde locaties en het stelselmatig bieden van begrip, steun en verwijzing.
- Gezondheidsvoorlichting met rolmodellen uit de eigen gemeenschap.
- Bij alle thema's bewustwording en verandering begeleiden door stelselmatige herkenning en erkenning van zowel de negatieve cultuuruitingen als de positieve.
- Nadruk op identiteitsontwikkeling door empowerment.
- Leren omgaan met diversiteit via begeleide dialoog over beeldvorming en vooroordelen.
- Coaching van individuele sleutelpersonen door versterking van persoonlijke kwaliteiten.
- Borging van de werkwijze via deskundigheidsbevordering van en/of overdracht aan de intermediaire doelgroepen.

COLOFON

Uitgave: ElkWelzijn
Augustus 2023

ElkWelzijn
Meerlaan 22, Culemborg
0345-51 52 27
info@elkwelzijn.nl
www.elkwelzijn.nl

Auteur: Maria Michielsen
Eindredactie: ElkWelzijn

Fotografie: pexels.com, Adobe stock
Vormgeving: Elke-Anouk Verbakel