

Divers Den Haag

Onderwerp “Kwetsbaren in een diverse samenleving”

27 september 2016 Fonteynenburg en LIMOR Rijswijk

Programma

- 12.30 – Inloop met lunch
- 13.15 – Opening Joger de Jong
- 13.30 – Nieuwe deelnemers aan Divers Den Haag stellen zich voor
- 13.45 – introductie Ronald May
- 14.00 - Pauze
- 14.30 – Dialoog en debat over kwetsbare mensen in Den Haag en de knelpunten en uitdagen in relatie met diversiteit. Enerzijds eindverantwoordelijken met als tafelvoorzitter Ronald May en anderzijds de aanwezigen.
- 16.00 – Afronding, napraten en netwerken met een drankje

Opening



Joger de Jong, voorzitter van Divers Den Haag, heet alle aanwezigen van harte welkom. Dank aan Limor en Fonteynenburg voor de gastvrijheid van vandaag. Er zijn weer een aantal nieuwe gezichten, voor hen een speciaal welkom.

Tijdens de vakantieperiode in augustus bereikte ons het bericht van het overlijden van Tjandrika Rangoe, een man die veel

betekend heeft voor de stad Den Haag. Deelnemer en drager van het eerste uur aan Divers Den Haag. Hij was bij uitstek de man die moeilijke onderwerpen die in de taboesfeer liggen bespreekbaar kon maken. De laatste jaren als directeur van de Stichting Eekta heeft hij een belangrijke bijdrage geleverd aan de modernisering van deze organisatie. Wij zullen deze aardige man erg missen. We staan met zijn allen stil om Tjandrika te herdenken.

Divers Den Haag is een beweging, geen organisatie, de kracht van de beweging zit in de deelnemers. De aandacht die nodig is om de diverse samenleving zo in te richten dat iedereen tot zijn recht komt is hard nodig. De beweging startte in 2009 op initiatief van de toenmalige wethouder Bert van Alphen is uitgegroeid tot datgene wat we vandaag de dag doen. Er zijn een aantal activiteiten gerealiseerd die een bijdragen aan het doel, zo is er de leergang diversiteit ontwikkeld in samenwerking met de Haagse Hogeschool. In

november a.s. start er weer een nieuwe waar nog enkele plaatsen beschikbaar zijn, kijk hiervoor op de website van Divers Den Haag diversdenhaag.nl. Naast deze leergang zijn er de brede bijeenkomsten zoals vandaag die zo'n vier keer per jaar georganiseerd worden met uiteenlopende onderwerpen. Er komen dilemma's aanbod voor iedereen. Voor bestuurders maar ook voor medewerkers en vrijwilligers die dagelijks in de stad aan het werk zijn en het verschil maken. Het aantal deelnemers aan de beweging groeit en dat is verheugend. De cultuur kant van Den Haag is nog weinig vertegenwoordigd maar daar komt verandering in door de aansluiting van het Zuiderpark openluchttheater. Andere nieuwe deelnemers zijn Limor en vandaag ook aanwezig Yasmin.



Vandaag is een prominente plek gereserveerd voor de Maatschappelijke Opvang, Ronald May zal het gesprek en het debat leiden met de betrokken organisaties en de alle deelnemers. De verantwoordelijken voor Maatschappelijke Opvang zitten aan tafel t.w. de Kessler Stichting, Limor, het Leger des Heils, daarnaast praten Royaalzorg en Parnassia mee aan tafel.

[Nieuwe deelnemers aan Divers Den Haag](#)

[Stichting Yasmin](#) - projectmanager participatiecentrum [Rozemarijn van de Kerk](#). Stichting Yasmin is een plek waar vrouwen elkaar ontmoeten en in de gelegenheid worden gesteld om uit hun isolement te

komen, contacten op te bouwen en zich te emanciperen, talenten te ontwikkelen en uiteindelijk te participeren in de Haagse maatschappij. De Stichting begon 35 jaar geleden voor Turks en Arabisch sprekende vrouwen, nu voor alle vrouwen die in een isolement leven. De organisatie heeft nu 3 FTE aan beroepskrachten en 55 vrijwilligers die zich sterk maken om de doelen te bereiken. De deelnemers zijn zeer gemotiveerd maar krijgen nog te weinig kansen, Divers Den Haag zou daar een rol in kunnen spelen om vraag en aanbod iets dichterbij elkaar te brengen. www.stichtingyasmin.nl



[Limor](#) – voorzitter Raad van Bestuur/algemeen directeur [Dirk Huisman](#)

Het motto van Limor is **opvangen – aanpakken – loslaten**.

Limor is een landelijke organisatie voor Maatschappelijke Ondersteuning en Rehabilitatie actief in Den Haag en de randgemeenten. Zij zijn er voor mensen die om welke reden dan ook diep in de problemen zijn geraakt en nergens anders terecht kunnen. Denk aan dak- en thuislozen, verslaafden, ex-gedetineerden, mensen met psychische problemen of schulden. Vaak zien de medewerkers van LIMOR een combinatie van problemen. En omdat problemen nooit op zich staan, stemmen zij hun aanpak altijd af op iemands situatie en omgeving, die per regio enorm kan verschillen.

www.limor.nl

[Zuiderpark theater](#)

Het openluchttheater bereikt op een heel laagdrempelige manier een breed publiek maar het zijn wel altijd dezelfde mensen. Veel Hagenaars met een andere culturele achtergrond komen nog niet en daar willen we graag verandering in krijgen. Eind deze maand gaat het theater weer dicht voor de wintermaanden om volgend seizoen weer met vol enthousiasme open te gaan. De bezoekers kunnen genieten van de natuur en zeer ontspannen genieten van het programma wat gepresenteerd wordt, een aanrader voor iedereen. Divers Den Haag kan mogelijk een rol spelen om het publiek ook wat diverser te krijgen. Mogelijk dat een bijeenkomst van Divers Den Haag volgend seizoen een keer in het theater bijeen kan komen.



Leger des Heils - algemeen directeur Bert Spokkereef

Het leger des Heils is een organisatie die werkt voor iedereen die opvang en ondersteuning nodig heeft. Dit gebeurt vanuit een Christelijke identiteit, de medewerkers, stagiaires en vrijwilligers onderschrijven deze identiteit dragen deze actief uit. De laatste jaren wordt voor vrijwilligers een iets soepeler beleid gevoerd wat betreft de Christelijke identiteit, omdat bij de maatschappelijke opvang de diversiteit steeds groter wordt waardoor ook behoefte is aan andere inbreng.

Introductie Ronald May

Ik ben vereerd dat ik hier vandaag gevraagd ben dit debat te leiden. Ik ben met pensioen

na 40 jaar lang gewerkt te hebben in de geestelijke gezondheidszorg, te beginnen bij de verschillende RIAGGS, dat was een inspirerende tijd waar veel mogelijk was. In die tijd ben ik begonnen met aandacht te vragen voor diversiteit wat toen anders genoemd werd maar het zelfde doel voor ogen had nl. passende zorg voor iedereen ongeacht achtergrond. Ik was begin jaren negentig 4 jaar als adviseur betrokken bij verpleeghuis De Schildershoek toen daar een start werd gemaakt met het interculturaliseren van de organisatie zorg voor oudere migranten. Ik werd gezien als pionier van de interculturalisatie en ben vaak gevraagd als spreker op congressen binnen de psychiatrie. Toen in Den Haag uit onderzoek bleek dat weinig allochtonen gebruik maakten van de psychiatrie en voornamelijk bleven hangen bij maatschappelijk werk is de vraag aan de orde gekomen hoe dat komt. Vanuit het RIAGG is toen een werkgroep gestart die een beweging in gang gezet heeft om draagvlak te creëren voor meer aandacht voor de culturele aspecten bij de behandeling. Gekozen is voor algemene zorg en niet voor categorale aanpak. Bij de start kwamen er 8% allochtone cliënten en bij mijn vertrek was dat 50%. In die tijd waren de contacten met andere organisaties die zich bezig hielden met zorgvragen erg gemakkelijk, we hadden directe toegang tot de gemeente maar ook STIOM en Yasmin. Een belangrijk resultaat was b.v. het bewegen op recept. Veel allochtonen waren te zwaar door gebrek aan beweging, in het land van herkomst moest men vaak lange afstanden lopen voor boodschappen e.d. en dat was hier niet meer nodig dus ontstaat gemakkelijk overgewicht. Van de huisarts wordt verwacht dat die een recept geeft om van de klachten af te komen en niet alleen een advies om meer te bewegen. Dus kregen mensen een recept om te bewegen en dat werkt. Ook een kleine aanpassing van een zwembad met veel ramen naar de straatkant, veel te open dus gordijnen dicht tijdens het zwemmen voor vrouwen. Voor mannen zijn weer andere oplossingen nodig, zij praten niet

veel, nooit geleerd, via een bijeenkomst in een sportzaal waar de agressie zich kon richten op boksballen kon daarna wel gepraat worden over heimwee maar ook over de respectloze behandeling die zij zich jaren lang hebben moet laten welgevallen. De problemen waren herkenbaar en er over praten en de boosheid kunnen uiten lichte erg op en zo kon “het praten over” getraind worden. Dit zijn voorbeelden van zorg op maat. Na de RIAGGS en Parnassia ben ik in Utrecht bij Altrecht gekomen en daar heb ik dezelfde ontwikkeling gezien van onderbenutting van de zorg door allochtonen naar een reële deelname. De opmerking van minister Schippers over verschillende culturen met de conclusie dat de onze de beste is doet niet veel goeds. Toen ik in 1969 naar Nederland kwam en op het Centraal Station in Amsterdam rondkeek zag ik uitsluitend witte mensen, als ik nu op het Centraal Station sta en rondkijk zie ik, echt een heel ander beeld, veel gekleurer dan toen. Ook in Den Haag is voor meer dan 50% van de bevolking van allochtone herkomst. Toch is er nog veel ongelijkheid bijvoorbeeld bij scholen die leerlingen advies geven voor vervolgonderwijs. Ik heb het aan den lijve ondervonden bij mijn zoon die een lager schooladvies kreeg dan zijn citoscore rechtvaardige. De reden die opgegeven werd was de afkomst van mij. Ik was een Indonesiër, die zijn erg secundair reagerend en dat gold vast ook voor mijn zoon waardoor VWO niet verstandig was. Dit is merkwaardig want ik ben Surinamer maar van Chinese voorouders en heb in Nederland gestudeerd, dus een compleet verkeerde inschatting. Het is dan geen wonder dat kinderen met een dergelijk oordeel geconfronteerd worden dit gevolgen heeft voor hun latere ontwikkeling. Hieruit blijkt wel dat aandacht voor diversiteit nog steeds heel hard nodig is op alle fronten van de samenleving. Diversiteit geeft kracht en dat moet iedereen gaan zien en ervaren. Wij gaan het vandaag hebben over een deel van de samenleving nl. de Maatschappelijke Opvang, een discussie zonder elkaar de maat te nemen maar uitwisselen van goede en

slechte ervaringen en kijken of er initiatieven uit kunnen komen.

Dialogo en debat over kwetsbare mensen in Den Haag en de knelpunten en uitdagingen in relatie met diversiteit. Enerzijds eindverantwoordelijken met als tafelvoorzitter Ronald May en anderzijds de aanwezigen.



Aan tafel zitten Emete Erarslan, bestuurder en daarnaast specialist ouderengeneeskunde van Ryaal Zorg, Els Dreijer van Parnassia, Bert Sprokkereef, directeur Leger des Heils, Bram Schikelshoek, directeur Kessler Stichting, Dirk Huisman, directeur Limor .

Ronald vraagt de mensen aan tafel hoe hun organisaties met de diversiteit omgaan

Emete zoekt bewust de diversiteit binnen de zorg aan mensen met een beperking, verpleeghuiszorg e.d en zoekt de samenwerking met andere organisaties met meer deskundigheid op bepaalde vlakken maar die vooral ook oog hebben voor de persoonlijke behoeften van cliënten.

Els – Parnassia heeft al lang een maatschappelijk steunsysteem voor een doelgroep met de wens weer te participeren

in de maatschappij. Eigen kracht ontdekken is het belangrijkste, Ongekend Haags noemen dit project, cliënten die iets bijzonders hebben dus niet alleen een andere culturele achtergrond.

Bert – het doel van de maatschappelijke opvang is terug naar herstel van het eigen leven. Diversiteit is bij ons geen item, iedereen komt bij ons. Een beperking van onze organisatie kan de Christelijke identiteit zijn. Soms wringt dat, soms draagt dat bij. Bert heeft zijn afstudeerscriptie over dit onderwerp geschreven en daarin enkele aanbevelingen gedaan om de fricties op te lossen. Een daarvan was de eis van een Christelijke levensovertuiging voor vrijwilligers te laten vallen zodat de contacten met cliënten met een ander religie of levensovertuiging ook herkenbare hulp kunnen krijgen.

Bram – de Kessler verzorgt al 100 jaar opvang voor sociaal kwetsbaren in de samenleving. We hebben bereik in de wijken er is dagbesteding en nachtopvang. De doelgroepen wijzigen, de Kessler is van algemene signatuur. Iedereen komt binnen dit zelfde geld voor medewerkers ook die zien er heel divers uit. Diversiteit is een boeiend onderwerp maar maakt geen deel uit van ons beleidsplan, de samenleving verandert en dus veranderen wij mee. Ronald vraagt of Bram registreert hoe de diversiteit eruit ziet en of daar veranderingen in te zien zijn. De Kessler registreert niet en er vindt geen evaluatie plaats op dit punt. De instroom gaat vanzelf, de mensen die onze hulp nodig hebben, hebben doorgaans niet veel keus tussen de verschillende aanbieders. Wel ontstaan er soms ongemakkelijke situaties die wel om een oplossing vragen. Zo heeft de nachtopvang geen gebedsruimte en wordt de gang gebruikt om te bidden.

Bert – ook bij het Leger des Heils komt er diversiteit aan mensen elke dag binnen, dit heeft wel geleid tot het loslaten van de eis aan vrijwilligers om belijdend Christen te zijn, dit maakt het gesprek in veel gevallen wel

makkelijker. Ook wij registreren niet omdat wij het gevoel hebben dat iedereen die hulp nodig heeft ons weet te vinden.

Ronald geeft aan dat bij Altrecht de keus gemaakt is om naast de kerkruimte ook een stiltecentrum te creëren om te bidden, ook is er bij de dienst geestelijke verzorging een Iman en een vrouwelijke geestelijk verzorger aangenomen. Ook is er wekelijks een dienst voor moslims en deze maatregelen geven veel rust en voorzien in een behoefte van een klantengroep.



Els – Parnassia heeft de koers gewijzigd en werkt nu mee in de wijkteams, we komen meerdere levensovertuigingen tegen die we iets te bieden hebben. Zowel medewerkers als vrijwilligers zijn divers. Allemaal anders en allemaal heel gewoon. Via de medewerkers en vrijwilligers kunnen meerdere achterbannen bereiken en dat werkt goed in de sociale wijkteams.

Emete – Grote verpleeghuizen willen wel een afdeling voor alloctonen of voor een bepaalde etnische groep maar wat Emete wil is dat mensen zich thuis kunnen voelen dat zij zich begrepen voelen. Om dit voor elkaar te krijgen is cultuursensitieve zorg nodig. Een cultuurspecifieke afdeling kan een alternatief zijn, soms ontstaan daar wachtlijsten soms

mislukt het. Wanneer cultuurdeskundige medewerkers vertrekken naar de speciale afdelingen wat gebeurt er dan in het algemene gedeelte van het verpleeghuis? Het is belangrijker dat een hele organisatie cultuursensitief werkt.



Dirk – Limor geeft opvang aan iedereen die dat nodig heeft in een beschermde woonvorm waarbij het leren omgaan met de eigen problematiek het uitgangspunt is. Opvangen – aanpakken – loslaten is het motto. Ook bij Limor wordt niet geregistreerd op etniciteit iedereen is welkom en komt ook. Medewerkers worden geselecteerd op kwaliteit niet op etniciteit .

Ronald vraagt na deze ronde waar zouden jullie je expertise kunnen inzetten?



Emete denkt sensitiviteit voor de cliënt is onze expertise en kan gebruikt worden. Bert geeft ook aan dat cliëntgericht werken expertise is plus de kennis en kunde om partijen te betrekken om de hiaten in de zorg te vullen.

Bram - creatieve medewerkers! Binnen de organisatie worden lezingen georganiseerd over bepaalde onderwerpen de eerst komende gaat over seksualiteit, ik denk dat we de lezingen misschien wel kunnen openstellen voor mensen van buiten de organisatie. Dirk – ons doel is opvang van dak en thuislozen, ook crisesslachtoffers die ineens zonder huis en geld zitten maar ook veiligheid bieden, Gebruik maken van competenties, aspecten van de multiculturele setting voor iedereen.

Ronald sluit dit eerste deel van het gesprek af met een kop uit het dagblad Trouw over de armoede in Nederland, deze daalt maar de vraag is hoe lang nog. Dit is goed nieuws maar de deeltijfers stemmen niet vrolijk. Algemene armoede bedraagt 19% van de bevolking, bij Nederlanders is dit 5% bij Marokkanen 22% Dit geeft te denken.

Pauze

Na de eerste ronde waarbij de gedachten van de verantwoordelijken voor de maatschappelijke opvang zijn gedeeld willen we nu naar de vraag hoe gaan we verder zijn er initiatieven te ontplooiën om de diversiteit verder te helpen.

Kracht omzetten in acties.

Joger stelt nogmaals de vraag aan Bram en Bert over de specifieke dingen die zij doen om de diversiteit te bevorderen. Bram geeft aan dat hij er geen apart punt van maakt in het beleidsplan, hij gelooft meer in gedragsverandering en dat doe je niet via een beleidsplan. Wel heeft hij in het verleden mensen aangenomen met een ruime blik die gevoel hebben voor diversiteit en dat heeft geresulteerd in een diverse samenstelling van de teams zonder dat dit expliciet onderwerp van gesprek was. Nu nemen de teams zelf hun collega's aan en ook dat is garantie voor diversiteit dit noem ik geen beleid maar visie. De Kessler hoeft niet veel te doen om een divers cliëntenbestand te krijgen, de mensen die hulp nodig hebben, hebben niet veel keus, dus ze komen vanzelf. Bert geeft aan dat het

personeelsbeleid en management nog traditioneel is. De vraag of we iedereen bereiken is er wel. Vraag is er onderscheid in de opvang tussen mannen en vrouwen? Ja we hebben gescheiden opvang en ook een aparte opvang voor vrouwen en kinderen. Is er onderzoek gedaan naar de groep die niet bereikt wordt? Nee er is geen specifiek onderzoek gedaan maar we weten dat er een groep buiten blijft, op straat leeft en slaapt ook onder slechte weersomstandigheden.



Dirk geeft aan dat Limor geen onderzoek doet naar groepen die niet bereikt worden, De cliënten zijn betrokken bij sollicitaties daardoor neemt de diversiteit toe. Bij beschermd wonen zijn er één persoonskamers dus geen aparte opvang voor mannen en vrouwen.

Richy van Anton Constandse zegt dat hij het gepraat over diversiteit een beetje achterhaald vindt. Voor hem en zijn generatiegenoten is diversiteit heel normaal, je hebt met elkaar op school gezeten en etniciteit is geen item. Praten over diversiteit levert eerder hokjes op en dat is wat we niet willen. Onderscheid is een probleem de nieuwe generatie maakt geen onderscheid, het is een gepasseerd station. Ronald herkent dit geluid, hij hoort het ook van zijn zoon en is daar erg blij mee, maar er is naar zijn idee toch nog een hoop werk te doen voor de oudere generatie en alle aandacht voor de jongere dat er ruimte komt en blijft voor iedereen en dat er gelijke kansen zijn, kijk naar

de problemen rondom schooladviezen en armoedecijfers.

Rozemarijn van Yasmin vraagt aan de aanwezige organisaties hoe wij mensen aan het werk kunnen krijgen, de drempels zijn nog erg hoog of het om betaalde banen gaat of vrijwilligers inzet. De afspraak wordt gemaakt dat Yasmin, Limor, het Leger des Heils en de Kessler met elkaar om de tafel gaan om te kijken wat zij kunnen betekenen.

Een vraag uit de zaal van Turks/Nederlandse verpleegkundige is: “wat ben ik Turks of Nederlands”, volgens haar zijn we allemaal gewoon mensen. Dirk geeft de reactie dat Limor probeert zorg op maat te leveren. De ervaringen landelijk gezien zijn al verschillend tussen de Randstad en de noordelijke provincies de zorgvraag is anders dus het antwoord ook. Geen beleid, dus er actief iets aan doen, is er een groep die elders beter geholpen wordt prima als er maar hulp op maat is.



Een leerling van Mondriaan met een Turkse achternaam heeft een sollicitatie voor een stageplaats naar het Leger des Heils gestuurd en kreeg daarop antwoord dat zij niet past in het profiel zonder verdere uitleg. Zij heeft zelf het idee dat haar Turkse naam niet geassocieerd wordt met Christelijk maar met Islam, dit gaat voorbij aan het feit dat er ook Christelijke Turken zijn. Bert geeft aan dat voor stagiaires ook geldt dat zijn belijdend

Christen moeten zijn, het is nooit de bedoeling dat alleen op naam geselecteerd wordt. Bert nodigt haar direct uit voor een gesprek en na afloop wordt er een afspraak gemaakt. Bram vraagt aan de leerling wat zij zelf gedaan heeft met deze afwijzing? Niks, hij raadt haar aan dit in het vervolg wel te doen en nooit haar naam te veranderen, je naam hoort bij jou en wees er trots op maar als je het idee hebt dat je gediscrimineerd wordt maakt er dan werk van. Hij is zelf beschuldigd van discriminatie bij een sollicitatie en dat is hoogst onaangenaam maar geeft wel helderheid in motieven van afwijzing.

Emete dringt er op aan om wel onderzoek te doen en te meten, de uitkomsten kunnen de diversiteit sturen, gevoel is niet altijd accuraat.

Abderahim – De speciale afdelingen in de psychiatrie voor diversiteit werken goed maar wat doet dit met de rest van de organisatie?

Els - bij Parnassia willen we steeds meer van specialisten naar generalisten. De specialisten hebben een brugfunctie naar de hele organisatie.



Gert Kortenbach – Onderzoeker bij Ombudsman gemeente Den Haag raakt een beetje in de war van deze discussie, hij komt zelf nog veel problemen tegen bij de allochtone groepen van alle generaties, ook zijn er veel maatschappelijke problemen. Hoe gaan we daarmee om?

Sonja van Middin geeft aan dat er ook aandacht moet zijn voor omgangsvormen bijvoorbeeld gastvrijheid, cultuur is een heel breed begrip en op alle vlakken moet er aandacht voor zijn dan gaat het al een stuk beter.

Ronald geeft aan dat diversiteit ook een fysieke component heeft bijvoorbeeld bij voorschrijven van medicatie. In de psychiatrie een belangrijk gegeven dat niet alle mensen het zelfde reageren op medicatie, de kennis daarover moet ruimer verspreid worden en dat geldt voor meer ziekten en afwijkingen.

Nog een opmerking over zwarte scholen, de reden van onderpresteren op zwarte scholen moet ook gezocht worden in het feit dat veel kinderen opgroeien in een **armoedecultuur** en dat heeft veel invloed op de ontwikkeling van kinderen.



Joger probeert een conclusie te trekken. Wat doen we met Divers Den Haag, subtieler onderscheid maken of stoppen? Joger was jaren geleden betrokken bij de actieve COC. Het idee was dat de club niet meer nodig zou zijn als het homohuwelijk een feit was. Niets is minder waar, de club is hard nodig omdat er nieuwe uitdagingen zijn, er aanpassingen aan de ontwikkelingen in maatschappij nodig zijn. Zo zal het zijn voor de strijd om diversiteit “normaal” te maken zich blijvend ontwikkelen en nodig blijven ondanks dat op sommige vlakken goede resultaten bereikt worden.

Als afsluiting nog een advies van Nico, werkzaam bij de Kessler stichting, hij denkt

dat veiligheid het belangrijkste is voor mensen gebruikt daarvoor kennis, professionaliteit en visie.

Ronald dankt alle aanwezigen voor hun actieve inbreng en ongedwongen omgang met elkaar.

Joger vat de afspraken nog even samen:

De lezingencyclus van de Kessler Stichting zal mogelijk ook extern opengesteld worden

Er wordt een afspraak gemaakt tussen Yasmin, Limor, Kessler en het Leger des Heils over stage/werkplekken.

Divers Den Haag gaat op volle kracht door.

Iedereen dank voor vandaag en graag tot de volgende keer.



Afsluiting en napraten met een drankje.

Volgende bijeenkomst 29 november 2016

