

Divers Den Haag

Verlag bijeenkomst Divers Den Haag

13 oktober 2015

EEKTA

Programma

12.15	Inloop met Lunch
13.00	Opening door Joger de Jong, voorzitter Divers Den Haag
13.30	Inleiding Trees Pels, met gelegenheid tot vragen
14.15	Pauze
14.45	Gespreksrondes met elkaar
16.30	Afsluiting

Opening en welkom



Joger de Jong, heet als voorzitter van Divers Den Haag iedereen welkom. Divers Den Haag is een beweging in Den Haag van Zorg-Welzijns en belangenbehartigingsorganisaties die antwoorden probeert te vinden op de nieuwe vragen van de



bevolking van Den Haag. De bevolking wordt steeds diverser, en bestaat al voor 50% uit mensen met een niet Nederlandse achtergrond.



Een actueel onderwerp zeker gezien de grote instroom van vluchtelingen van dit moment. Verschillende organisaties zijn aangesloten en die zijn vandaag hier aanwezig maar ook mensen van organisaties die niet zijn aangesloten. De bijeenkomsten zoals vandaag zijn voor iedereen toegankelijk die geïnteresseerd is in dit onderwerp, vandaag zijn er zelfs mensen uit Amsterdam op uitnodiging van Tjandrika Rangoe directeur van EEKTA. Sinds 2009 is Divers Den Haag actief en vaak wordt gevraagd of het nu iets oplevert en het antwoord daarop is "ja", wij zijn allemaal verantwoordelijk voor de veranderingen die nodig zijn om voor alle Hagenaars zorg op maat te leveren.

Dat het onderwerp interessant is blijkt o.a. uit de belangstelling voor de "Leergang Diversiteit & Cultuursensitiviteit" die Divers Den Haag in samenwerking met de gemeente en de Haagse Hogeschool heeft ontwikkeld. De tweede groep is nu bezig en een derde groep is gepland. Beide leergangen zijn overtekend. De Haagse Hogeschool denkt erover om de leergang op te nemen in het reguliere curriculum.

Vandaag staat de zorg voor jeugd centraal en hiervoor is Trees Pels uitgenodigd.



Trees Pels, bijzonder hoogleraar 'Opvoeden in de multi-etnische stad' zal op deze bijeenkomst een inleiding houden. Zij schreef eerder dit jaar een artikel in het blad *Zorg + Welzijn* met de titel: ***Bereikt de transitie ook allochtonen?*** De vraag die in dat artikel wordt gesteld is: *De transities lijken alleen over 'witte' mensen te gaan. 'Bereik je ook de mensen die wat verder van je af staan? Die bang zijn voor voorzieningen?'* Dit zal ook het thema zijn van de bijeenkomst, maar dan vooral gericht op de vraag wat wij (gaan) doen in Den Haag om iedereen te bereiken.



Inleiding Trees Pels

Trees neemt ons mee via een power point presentatie door het domein van het jeugdbeleid en het onderzoek wat de afgelopen jaren gedaan is. De vraag van dit moment is de diversiteit in het jeugdbeleid in de context van de transformatie te bezien. Volgens Trees zal er nooit een expliciet diversiteitsbeleid komen, dit te lastig te verankeren, wordt dit echter gekoppeld aan de doelen van de transformatie kan het heel goed samengaan. Het beroep wat wordt gedaan op de eigen kracht zal ook bespreekbaar gemaakt moeten worden bij allochtone gezinnen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de gezinnen bereikt worden. De uitkomsten van onderzoek kunnen behulpzaam zijn maar het is duidelijk dat de gevonden uitkomsten gemiddelden zijn, dus niet één op één geldig voor ieder individu of gezin. De opdracht aan de hulpverleners is vorm te geven aan het “partnerschap” i.p.v. de deskundigen die wel weten wat goed is. Hiervoor is het belangrijk dat de systemen toegankelijker worden.

Hieronder de complete presentatie van Trees Pels die duidelijk maakt waar de moeilijkheden en de kansen liggen en dat vooral de welzijnswerkers zich moeten realiseren dat er iets moet gebeuren. Het pessimisme over diversiteitsbeleid kan opgeheven worden door de mogelijkheden van de transformatie.



Presentatie

1. Kloof vraag-aanbod preventie (opvoedondersteuning)
2. Diversiteit gevoelig werken
3. Diversiteit en transitie: gezamenlijke agenda?

Probleem: geen bereik en kwaliteit voor iedereen

Migrantengezinnen:

- o meer opvoedingsproblematiek
- o meer emotionele en gedragsproblematiek jongeren

Minder vroegtijdig onderkend en opgevangen:

- o Ondervertegenwoordiging in reguliere preventie/ 1st lijn GGZ
- o Oververtegenwoordiging in forensische GGZ/judiciële circuit

Geenothoed 2012, Oling et al. 2015, Van der Brak et al. 2010, Peis et al. 2009

Kloof vraag - aanbod preventieve steun 1

Meer opvoedingsonzekerheid migrantenouders

Algemeen

- o Minder autoritair opvoeden, meer communicatie
- o Onderwijs: rol van ouders

Specifiek: 'Opvoeden in Nederland'

- o Morele ontwikkeling
- o Opvoeden als 'moeder in Nederland'
- o Omgaan met stigma
- o Integratie: dubbele loyaliteit?
- o Etnische socialisatie

(Peis et al. 2009)



Kloof vraag - aanbod preventieve steun 2

Meer ontwikkelingsrisico's kinderen migrantengezinnen

Algemene risicofactoren

- o Discriminatie
- o Etnische groepen
- o Sociaal-economische positie
- o Sociaal en cultureel kapitaal
- o Conflicten/ geweld in het gezin

Specifieke risico factoren migrantenkind

- o Acculturatieproblemen / generatieconflicten
- o Meer opvoedingsproblemen/risico's bij ouders
- o Gebit van slecht gezin, meer angst voor op slecht leeftijdsgebied
- o Gebit verzuimverzuim (aanpak, problemen school, geen daarmee bijgevoegde activiteiten, socialisatie in kroon)

(Dr. Jansen et al. 2009a en 2009b; Peis 2009)

Kloof vraag - aanbod preventieve steun 3

De kant van het gezin

- o Onderspanning door migrantenouders
- o Afstand tot hulpverlening
 - o Gebrek aan 'kapitaal' (gebruik kennis, onbekendheid, beperkt netwerk/ sociaal kapitaal, taalvaardigheid vs. Eigen kracht)
- o Angst/wantrouwen jegens hulpverlening
 - o Cultuurverschil (bv. hiërarchie generaties, gender, individueel vs collectief)
 - o Ervaren gezin aan culturele sensitiviteit/leren, vertrouwen
- o School als schakel: functioneert minder goed (hier)
- o Afstand netwerken/ zelforganisaties => formele instituties

(Dr. Verburg 2014; Van der Brak et al. 2010; Van der Brak et al. 2011)

Kloof vraag - aanbod preventieve steun 4

Kenmerken 'traditioneel' aanbod

- o Eenrichtingsverkeer, aanbodgericht, cursorisch aanbod (Het kabinet en de wetten maar 'de' lokale markt)
- o Weinig laagdrempelige uitwisseling (bottom up)
- o Minder aanbod op eigen vragen/behoefte
 - o bv... opvoeden in de klas, mediatisering, toegang met doorlopende zorgverlening
- o Weinig vindplaatsgericht

(Dr. Peis et al. 2009)

Kloof vraag - aanbod preventieve steun 5

Terwijl 'wat werkt' (professional alliantiefactoren) is:

- o Betrekken van ouders bij aanpak, ruimte voor hun steunverlening
- o gerichtheid op empowerment
- o partnerschap i.p.v. 'expert model'
- o culturele sensitiviteit

(Jansen et al. 2010)

En wat ouders willen is:

- o ondersteuning vanuit eigen definities van problemen en oplossingen
- o ondersteuning dichtbij, bv. school of zelforganisatie als voor- en vertrekpunt
- o informele uitwisseling, langzaam

(Peis et al. 2009)

Diversiteit in preventie/opvoedondersteuning 1

Verbetering vergt een geïntegreerde aanpak:

Tierplus

1. Bereik van/toegankelijkheid voor gezin, community
 - o Verbinding met ouders, jongeren en hun netwerken, en met vroegtijdige ondersteuning zelforganisatie
2. Werkzame factoren/interventies
 - o Algemeen werkzame factoren, methoden, interventies
3. Organisaties
 - o Procedures, instrumenten, tools
4. Opleidingen
 - o Kennis, houding, vaardigheden
5. Beleid
 - o Landelijke en lokale overheden: sturing, financieel, legale mogelijkheden

Deze presentatie:

1. **Bereik /toegankelijkheid gezin, community**
Verbinding met ouders, jongeren en hun netwerken, en met vrijwillige initiatieven/actiegroepen
2. **Werkzame factoren/interventies**
Algemeen werkzame factoren, methodieken, interventies
3. **Organisaties**
Procedures, instrumenten, form
4. **Opleidingen**
Kennis, houding, vaardigheden
5. **Beleid**
Landelijke en lokale overheden sturing en regie jeugdzorg



Bereik gezin/community

+ **werkzame factoren/interventies**

- o Aansluiten bij mogelijkheden/behoefte ouders
- o Laagdrempelige ingangen
zonderschool & school, zelforganisatie, buurtcentra
- o Verbinden met initiatieven "van onderop", vanuit eigen netwerken/organisaties
(o.a. vaderinitiatieven, samenwerking migrantenorganisaties)
- o Groepsgericht werken/lotgenoten
(o.a. vadersclubs, samenwerken jeugdzorg)



Bereik gezin/community

+ **werkzame factoren/interventies**

- o Algemeen werkzame factoren
- o Interventies
 - o practice based evidence (o.a. je kind, methodieken, interventies)
 - o diversiteitsgevoelige evidence based interventies: Triple P



Diversiteit in transitie 1

Kans: gezamenlijke agenda

- o Aandacht voor perspectief van ouders en jongeren
- o Uitgaan van eigen kracht
- o Voortbouwen op persoonlijke netwerken, bottom-up initiatieven
- o Oudersachend, dichtbij, vindplaatsgericht
- o Professional nieuwe stijl: responsief, kansgericht, verbindend
- o Instellings nieuwe stijl:
handelingsruimte professional, verbinding met informele netwerken!



Voorwaarden:

verankering aandacht voor diversiteit!

1. **Organisaties**
Procedures, instrumenten, form
2. **Opleidingen**
Kennis, houding, vaardigheden
3. **Beleid en sturing landelijke / lokale overheden/organisaties:**
Governance: sturing, regie, inspectie, verantwoording

Joger dankt voor Trees voor deze boeiende inleiding. Vragen en opmerkingen n.a.v. de inleiding?

- Uit onderzoek blijkt dan Den Haag nog lang niet divers genoeg is en kijkt

daarmee niet af van de andere grote steden. Den Haag heeft wel de opdracht gegeven tot onderzoek en dat is toch een positief gegeven.

- PEP- ziet zeker mogelijkheden in het benutten van de transitie om meer aansluiting te vinden bij de migranten. Zelforganisaties worden nu alleen benaderd wanneer zij nodig zijn bijvoorbeeld bij verkiezingen maar wanneer zij zelf aandacht vragen is men niet thuis. De transitie kan hierin een positieve rol spelen om de posities gelijkwaardiger te maken en een dialoog echt aan te gaan.
- Voorall vraagt of er ook onderzoek is gedaan bij specifieke doelgroepen? Trees geeft aan dat zij dat zelf niet gedaan heeft maar er is een pilot jaar geweest waaruit bleek dat bij kinderen met een beperking nog sensitiever te werk gegaan moet worden. Het is lastig vertegenwoordigers te vinden. Regie over eigenzorg bij laag opgeleide of licht verstandelijk beperkte ouders, hier zal meer geïnvesteerd moeten worden in partnerschap, advies is om de agenda niet los te laten.

Pauze





Gespreksronde

Margo van Rhenen vraagt ieder weer aan tafel plaats te nemen en met elkaar te bespreken wat er op dit moment goed gaat, waar kan het beter en vooral hoe gaan we dat doen. De agenda zoals Trees Pels die gepresenteerd heeft is uitgangspunt.



Het plan maken is de belangrijkste opdracht. Er zijn vier tafels met 6 of 7 deelnemers. Hiervoor is een uur de tijd.

De discussie aan de tafels wordt intensief gevoerd waarvan een heel korte samenvatting gemaakt is.



Tafel 1

Uitdaging : Hoe kan je in het informele circuit van het allochtone gehandicapte kind, kinderen aan het sporten krijgen? Dit blijkt erg moeilijk te zijn, gestreefd moet worden naar een gelijkwaardige benadering en daarbij voorbij de Westerse etiquette komen. Het aantal allochtone gehandicapte kinderen wat aan sportactiviteiten meedoet neemt wel toe. Helaas neemt het aantal allochtone



vrijwilligers niet toe, de drempel is erg hoog.

Mogelijk dat een positieve campagne kan helpen, dus niet de nadruk op het werk wat gedaan moet worden maar wat vrijwilligers werk de vrijwilliger kan opleveren. Vrijwilligerswerk is niet heel erg bekend of vanzelfsprekend bij allochtone ouders. De praktijk leert dat taal een bepalende factor is, het plaats bieden aan taalstagiaires is een mogelijkheid maar kan ook gecompliceerd zijn. Gesprekken met autochtonen is belangrijk voor de taalontwikkeling en wanneer te veel in een andere taal gecommuniceerd moet worden haken

stagiaires af. De sociale verbinding aangaan, daar heb je wel andere mensen bij nodig.

Het plan waar morgen mee begonnen kan worden:

- Uitgaan van gelijkwaardigheid
- Inzetten op eigenwaarde – ik doe er toe!
- Investeren in de ontmoeting
- Waarderen en gewoon langs gaan

Tafel 2



De Hindoestaanse gemeenschap heeft geen aansluiting naar Welzijn, de organisaties zoeken ook geen contact met de gemeenschap/doelgroep. Welzijnsorganisaties zouden meer naar buiten moeten treden en contact zoeken met zelforganisaties/stichtingen van de diverse gemeenschappen.



De informatie over het bestaan van de servicepunten moet veel nadrukkelijker. Welzijnsorganisaties bewust maken van de schaamtecultuur m.b.t. ziekte binnen de Hindoestaanse gemeenschap, dit heeft een

religieuze basis. Meer investeren in ouderen i.v.m. de veranderingen zoals mantelzorg en jongerenorganisaties meer stimuleren om vrijwillig mantelzorg te verrichten. Probeer je horizon te verbreden, leer je omgeving kennen. Angst en onwetendheid zorgen voor een kloof. Het onbekende is niet per se slecht of verkeerd.





Tafel 3

Hier komt het begrip Superdiversiteit ter sprake als tegenwicht van de onderzoeken die alleen gemiddelden tot uitkomst heeft. De diversiteit kan zelfs op gezinsniveau groot zijn en dan kan het “gemiddelde” een vertekening geven die storend werkt. Er zijn al veel mooie voorbeelden te geven van inbreng van migranten. Het betoog van Trees over de transitie is complex, er is een golfbeweging te zien in problemen met etniciteit. De vraag blijft in hoeverre de transitie de allochtone groep bereikt. In wijken waar de diversiteit groot is en de sociaal economische situatie niet rooskleurig is zijn mensen bezig met overleven en dan is er geen tijd en energie om zich bezig te houden met zo iets als transitie in zorg en welzijn. Het antwoord van de welzijnsorganisaties moet zijn dat zij zelf op pad gaan om te signaleren waar iets aan de hand is en hulp geboden kan worden in samenspraak en als partners in de zorg. Hiervoor is het nodig dat de voormalige “bureau” werkers achter hun computer vandaan komen. Op verwijzing kan dit van huisarts of school maar ook zonder dat moet het mogelijk zijn. Het systeem werkt hier echter tegen door de wijze van financiering. Er wordt afgerekend op individuele klanten en niet op het opbouwen van een netwerk terwijl dit een belangrijke sleutel kan zijn in het bereiken van mensen die het nodig hebben en zelf de weg nog onvoldoende kunnen vinden. Deze wijziging vraagt veel van organisaties vooral ook lef om het anders te doen. Een netwerkstrategie ontwikkelen van klanten en

professionals om tot een gezamenlijk doel te komen. De suggestie wordt nog gedaan om vooral naar de gemeentelijke monitor te kijken waar je als organisatie moet beginnen.



Tafel 4

Deze tafel begint met een constatering: Nog heel veel werk te doen, weinig vertrouwen, geen herkenning vanuit de eigen achtergrond.



Er is veel vraag naar bi-culturele werknemers, zowel op verzorgend niveau als op communicatief niveau.



Helaas is er veel segregatie op scholen en woonplek, negativiteit rondom bijvoorbeeld de islam bevordert de segregatie. Multiculturaliteit was voorheen iets om trots op te zijn, nu is dat veel minder. Buurthuis en buurthuiswerk wordt wel belangrijk geacht, juist het zo direct zoeken naar behoeften die er zijn en niet zomaar met een aanbod komen aanzetten. De benadering is belangrijk, luisteren en de dialoog aangaan.



De behoeften van de professionals moeten duidelijker worden. Wat heeft de professional nodig om dit allemaal te bewerkstelligen. Start bij de opleiding! Informeel gesprekken voeren met cliënten is al werk op zich. Door op zoek te gaan naar verschillen en overeenkomsten maak je de weg vrij voor de formaliteiten. Nederlandse manier van ernaar kijken is dat er pas gewerkt wordt als het ergens over gaat. Interne communicatie binnen de instelling is belangrijk.



Organisaties waarin niets valt te verbeteren kunnen niet groeien.

Mensen die geen fouten maken hebben of het verkeerde beroep of de lat te laag gelegd.

Een advies – laat diversiteitsbeleid vallen en ga voor inclusie beleid.



Uit alle discussies blijkt dat de aansluiting met de wijk en de potentiële cliënten belangrijk gevonden wordt. De gelijkwaardigheid en het zoeken naar partnerschap is essentieel voor de transitie. Hiervoor is het nodig dat de professionals op een andere manier gaan werken en organisaties creatief moeten zoeken naar nieuwe werkwijzen die resultaten opleveren voor allen.



Hiermee wordt deze bijeenkomst afgesloten met dank aan EEKTA voor de goed verzorgde lunch en de vlekkeloze techniek die het mogelijk maakte de presentaties goed te volgen en de gastvrijheid.

Site - diversdenhaag.nl

Twitter - [@diversdenhaag](https://twitter.com/diversdenhaag)

Tel – 0651499782

3 november a.s. de afsluiting
van het jaar met **Jetty
Mathurin** met
Taante (ont)zorgt in Theater
Dakota 15.00 – 17.30



**Voor iedereen
toegankelijk!**