

Verlag bijeenkomst Stedelijke Alliantie

12.11.13

Nutshuis Den Haag

Rivierenvismarkt 5 – Den Haag

Tijd	Programma
12.15 – 13.00	Inloop en ontvangst met lunch in het café
13.00 – 13.10	Welkom en toelichting op de middag door Hans Waardenburg, voorzitter SA, tevens voorzitter RvB Middin.
13.10 – 13.20	Naar de Filmzaal
13.20 – 13.40	Interculturalisatieplannen van MEE ZHN door Boris Dumfries
13.40 - 14.00	Reflectie op de plannen door de deelnemers van de SA o.l.v. Jan Booij
14.00 – 15.30	Film <i>Staff Benda Bilili</i>
15.30 – 16.00	Napraten over de film in het café met iets te drinken
16.00 – 16.15	Afsluiting door Hans Waardenburg

Opening

Hans Waardenburg heet iedereen welkom met name de mensen die voor het eerst aanwezig zijn. Dit is de laatste bijeenkomst van de Stedelijke Alliantie van 2013.

Terugkijkend is er veel aan de orde geweest. Afgelopen zaterdag was er het festival in het stadhuis georganiseerd door PEP waar de meeste deelnemers van de SA aanwezig waren om zich te presenteren en het Haagse publiek te informeren over de mogelijkheden van hulpverlening met veel aandacht voor de vrijwilligers en mantelzorgers. De sfeer was goed evenals het bezoekers aantal.



Tijdens de vorige SA was het Bureau Discriminatie Zaken aanwezig met een

presentatie die indrukwekkend was, het is zeker de moeite waard het verslag daar nog eens op na te lezen. Verder hebben organisaties hun plannen m.b.t. interculturaliseren gepresenteerd en zijn deze van collegiaal commentaar voorzien. Vandaag staan de plannen van MEE ZHN op de agenda. Ook deze plannen kunnen van commentaar voorzien worden.

Na deze presentatie sluiten we het jaar af met de indrukwekkende documentaire *Staff Banda Bilili*

Piet Valkenburg maakt van gelegenheid gebruik om zijn opvolger bij Middin voor te stellen Elisabeth Bauché. Zij gaat verder met het interculturalisatie traject voor Middin. Piet heeft de projectfase inmiddels afgerond en dit betekent niet dat alles klaar is maar wel dat interculturalisatie nu op alle agenda's staat en de voortdurende aandacht heeft en met deze stand van zaken kan hij met een gerust hart het stokje overdragen.



Nicole Menke heeft een aantal mededelingen vanuit de gemeente. Zij bedankt alle deelnemers aan de Stedelijke Alliantie voor hun inzet om interculturalisatie serieus te nemen en binnen de organisatie de aandacht voor de culturele diversiteit te benadrukken.

Voor volgend jaar hoopt zij op dezelfde inzet bij het maken van de volgende stap richting de inclusiegedachte.

Vier inhoudelijke debatten

Hiervoor een aantal debatten gepland waarin Hagenaars met een beperking, bedrijven en organisaties en experts met elkaar in gesprek zullen gaan. Er zullen drie debatten worden georganiseerd op 28 januari en 2 en 3 februari in de Foyer van de raadszaal in het stadhuis aan het Spui en een afsluitend debat op 8 februari in het Atrium van het stadhuis. Op deze dag zal er een groot evenement worden georganiseerd in het Atrium.

Evenement 8 februari

Het programma bestaat uit een kleine inhoudelijke component in de vorm van het eerder genoemde debat en daaromheen luchtige en speelse activiteiten die aansluiten bij de inhoud en die publiek moeten trekken. Er worden zo'n 500 bezoekers verwacht.

De doelen van het evenement zijn:

Het bevorderen van de inclusie van mensen met een beperking bij de gemeente Den Haag

en externe organisaties. Zorg dragen voor een Haagse samenleving waarbij gemeente en externe partners inclusiever denken en doen voor mensen met een beperking.

Samenwerking en uitwisseling tussen organisaties stimuleren om inclusie te realiseren. Samenwerking en uitwisseling tussen (lokale) organisaties is van belang om organisaties te stimuleren buiten de eigen kaders te stappen, te leren en te profiteren van elkaars ervaringen en gezamenlijk betrokken te raken bij de participatie van mensen met een beperking. Dit is ook van belang in het kader van landelijke ontwikkelingen omtrent de decentralisaties en de ratificatie van het VN verdrag voor mensen met een beperking door de Nederlandse regering

Het versterken van mensen met een beperking; wat kunnen mensen met een beperking zélf doen om te participeren? Hoe kunnen zij zelf omgaan met hindernissen die zij tegenkomen?



Medewerkers in organisaties; hoe kunnen medewerkers veranderingen binnen hun eigen organisatie doorvoeren die nodig zijn om collega's met een beperking te laten functioneren en hen te accepteren? Hoe kunnen vooroordelen aangepakt worden ten aanzien van mensen/medewerkers met een beperking?

Mantelzorgers van mensen met een beperking; wat kunnen mantelzorgers doen om overbelasting te voorkomen?

en de participatie van mensen met een beperking binnen bedrijven mogelijk te maken.

Interculturalisatie binnen de Stedelijke Alliantie

Jan Booij vat nog een keer samen wat het interculturalisatie traject inhoud. Het begint bij bestuurlijke betrokkenheid die leiding geeft aan het proces wat uiteindelijk moet leiden tot het maken van plannen die gezamenlijk worden uitgevoerd en geïmplementeerd. Vandaag horen we die plannen van MEE ZHN gepresenteerd door Boris Dumfries.

Presentatie interculturalisatieplannen MEE ZHN

Boris Dumfries is één van de zes managers bij MEE ZHN en geeft aan de hand van een powerpoint presentatie een beeld van de huidige stand van zaken en geeft een visie/beeld van de richting die MEE wil inslaan.



MEE is er voor mensen met een:

- Lichamelijke beperking
- (Lichte) Verstandelijke beperking
- Zintuiglijke beperking
- Vorm van autisme
- Chronische ziekte
- Niet-aangeboren Hersenletsel

MEE helpt levensbreed en levenslang

- Wonen
- Werk en inkomen
- Onderwijs
- Opvoeding
- Vervoer
- Vrije tijd
- Sociale voorzieningen
- Wet- en regelgeving

MEE

MEE

MEE biedt:

- Advies
- Informatie
- Ondersteuning
- Cursussen, trainingen en ontmoetingsgroepen

MEE Zuid Holland Noord:

- Werkgebied
- Aanmeldroute



MEE

MEE

MEE ZHN, VTV en +Support

+Support

- Schoolmaatschappelijk werk
- Intensieve gezinscoaching
- Workshops op scholen, MEE4YOU, Gezonde leefstijl enz.
- Cursussen en trainingen voor professionals



VTV

- Vrijtijdsactiviteiten
- Vrijwillige Thuishulp (Den Haag en Delft)



INTERCULTURALISATIE

Definitie:

Een voortdurend (beleids)proces om de organisatiestructuur, het personeel en de aangeboden diensten af te stemmen op de etnisch-cultureel diverse samenleving.

MEE

MEE

INTERCULTURALISATIE

Aanleiding voor interculturalisatie bij MEE ZHN

- Het ontwikkelen van een, op migranten afgestemde, informatievoorziening met betrekking tot handicaps, regelingen en voorzieningen.
- De informatie aan en de communicatie met deze doelgroep verbeteren vanuit MEE, zowel individueel als groepsgericht.
- Intern breed draagvlak creëren.
- Samenwerking met migrantenorganisaties op gang zetten.

INTERCULTURALISATIE

Info Thuis start in 2005 met speciale consulenten. In regio Den Haag, Delft en Leiden.

Doelgroepen:

- Turks sprekende migranten.
- Arabisch/Berbers sprekende migranten.

MEE

MEE

INTERCULTURALISATIE

Werkwijze Info Thuis

- Voorlichting (ook middels DVD) door consulenten met dezelfde culturele achtergrond, individueel of aan groepen en in de eigen taal indien noodzakelijk.
- Voorlichting bij mensen thuis of aan instellingen en organisaties die veelvuldig worden bezocht door migranten.

INTERCULTURALISATIE

Werkwijze Info Thuis

- Opbouwen van een netwerk, contacten leggen met sleutelfiguren.
- Ondersteuning van consulenten door collegiale consultatie of gezamenlijk afleggen van huisbezoek.
- Houden van spreekuren.

MEE

MEE

INTERCULTURALISATIE

Vanaf 2006 geen Info Thuis in regio Den Haag, biculturele consulenten in teams geïntegreerd.

Gericht op het realiseren van "osmose".

[Wederkerig vermengen van twee vloeistoffen]

INTERCULTURALISATIE

Waar staat MEE ZHN nu:

	Medew.	FTE
Vrouwen	260	200,2
Mannen	50	44,6
MEE-ZHN	310	244,8

Aandachtsfunctionaris interculturalisatie.

Plusminus 32 medewerkers met een biculturele achtergrond.

MEE

MEE

INTERCULTURALISATIE

In regio Den Haag biculturele consulenten in teams.

Gericht op het realiseren van "osmose".

[Wederkerig vermengen van twee vloeistoffen]

INTERCULTURALISATIE

Mensen verschillen op basis van zichtbare kenmerken, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar ook minder zichtbare kenmerken zoals wensen en behoeften, seksuele voorkeur, werkstijlen en karaktereigenschappen.

MEE

MEE

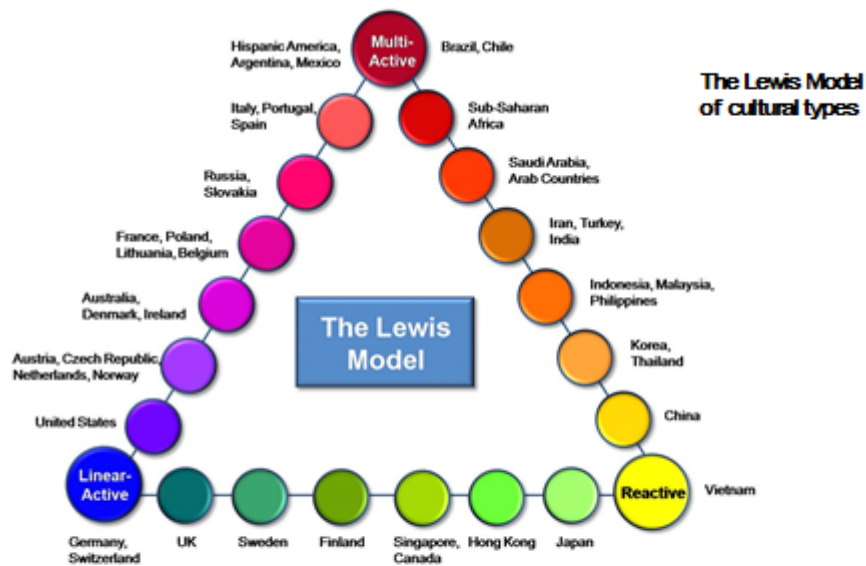
INTERCULTURALISATIE

Interculturalisatie versus diversiteit.

Diversiteit gaat nog een stapje verder.
Het uitgangspunt is dat er ook binnen groepen verschillen bestaan, ieder mens is immers uniek.

Diversiteitsbeleid richt zich op iedereen, rekening houdend met al hun verschillen én overeenkomsten.

MEE



MEE

INTERCULTURALISATIE

Linear-Active

- Talks half the time
- Does one thing at a time
- Plans ahead step by step
- Polite but direct
- Confronts with logic
- Job oriented
- Sticks to the facts
- Result oriented
- Sticks to the agenda
- Written word is important
- Restrained body language

INTERCULTURALISATIE

Multi-Active

- Talks most of the time
- Does several things at once
- Plans grand outline only
- Emotional
- Confronts emotionally
- People oriented
- Feelings before facts
- Relationship oriented
- Roams back and forth
- Spoken word important
- Unrestrained body language

MEE

INTERCULTURALISATIE

Reactive

- Listens most of the time
- Reacts to partner's actions
- Looks at general principles
- Polite, indirect
- Never confronts
- Very people oriented
- Statements are promises
- Harmony oriented
- Often asks for "repeats"
- Fact-to-face contact important

MEE

Vragen en opmerkingen n.a.v. de presentatie:

Op dit moment bestaan er wachtlijsten wat MEE eigenlijk niet wil maar helaas lukt het niet om iedereen direct van dienst te zijn. Er vindt tegenwoordig wel een triage plaats waarbij in acute nood wel direct hulp gegeven kan worden en de minder acute situatie dan even moet wachten maar nooit langer dan zes weken.

Boris geeft aan dat het interculturalisatieproces gericht is/was op de etnisch culturele achtergrond van migranten. De Turkse en Marokkaanse groep was daarbij de grootste. Info thuis was daar helemaal op gericht met consulenten die in eigen taal voorlichting konden geven in groepen of bij mensen thuis. Dit is als zeer waardevol ervaren. Toch wil MEE daarmee stoppen en vervangen door meer te kijken naar mogelijkheden om cultuurgevoelige hulp te verlenen door alle consulenten. Hiervoor is het noodzakelijk meer bi-culturele consulenten aan te trekken die advies kunnen geven aan collega's. Er is al gestart met deze manier van werken die een "osmose" moet bewerkstelligen waarbij kennis en kunde gedeeld wordt. In de praktijk is het soms moeilijk te voorkomen dat de bi-culturele consulenten de meest complexe hulpvragen toegeschoven krijgen die een andere culturele aanpak vragen. Het evalueren van de cases gebeurt dan te weinig om de kennis te delen. De opmerking wordt gemaakt dat niet alle hulpvragers uit de migranten groepen een consulent willen uit de eigen groep. De sociale controle is daar groot en soms wil men voorkomen dat de hulpverlener de familie of gemeenschap te goed kent. Toch is het dan belangrijk dat deze hulpvragers cultuur gevoelige hulp krijgen, dit pleit sterk voor het "osmose" model. Het huidige personeelsbestand van MEE ZHN is nog te weinig divers op alle fronten. Van de 310 medewerkers zijn er slechts 32 bi-cultureel,

dat moet absoluut omhoog. Binnen de raad van bestuur (twee personen) is er één bi-cultureel Dhr. Ramlal, deze verlaat MEE volgend jaar en wordt niet vervangen. Dhr. Ramlal is afgelopen 5 jaar erg belangrijk geweest voor het interculturalisatieproces en dat moet nu doorgezet worden. Boris, als één van de managers, wil nu graag de volgende stap zetten en van een etnisch cultureel aanbod gaan naar een diversiteitsbeleid waarbij alle aspecten van verschillen en overeenkomsten tussen mensen de aandacht krijgen. Dit heeft ook risico's dat door de breedte van de aandacht zaken verwateren. Boris gebruikt daar het model Lewis voor (zie dia's) om de aandacht vast te houden en duidelijk te maken waar de verschillen zitten en hoe daarmee om te gaan. Het management speelt daar een belangrijke rol in.



De vraag van migranten werd lang niet gehoord of verstaan, hoe komt het dat het nu beter gaat? Het idee is dat de samenwerking nu beter gaat als voorbeeld wordt genoemd het samen optrekken van OOOM en Voorall, ook op andere plaatsen zijn organisaties naar binnen gehaald waardoor de dialoog makkelijker is geworden. De vraag of het aanbod daardoor gewijzigd is wordt ontkennend beantwoord, wat wel veranderd is, is de interpretatie van de hulpvragen, ook voor de groep die geen expliciete vragen stelt. Het instellen van de wijkteams met meer expertise kan een belangrijk hulpmiddel zijn

om info thuis te vervangen of selectief toe te passen.

Wat moet er nu gebeuren? Het aantal bi-culturele medewerkers moet van 10 naar 20 procent in 2 jaar. Met het nieuwe idee van diversiteitsbeleid moet nu een plan van aanpak gemaakt worden, Jan Booij vraagt of Boris volgend jaar om deze tijd een plan kan presenteren. Boris zegt dat toe. Duidelijk is geworden dat de Stedelijke Alliantie gestimuleerd heeft om goed te kijken naar de stand van zaken nu en te denken over de toekomst.

Hans Waardenburg geeft zijn complimenten aan Boris voor zijn presentatie en de inhoud daarvan. De kerngroep zal deze gedachtegang m.b.t. diversiteitbeleid meenemen .



Film *Staff Benda Bilili*



Tot besluit van deze laatste Stedelijke Alliantie van 2013 gaan we kijken naar een documentaire over een groep lichamelijk beperkte muzikanten uit Congo. Het geeft een beeld van de zelfredzaamheid van deze mensen in een omgeving met weinig ondersteuning voor deze groep en dat de enige die er iets van kunnen maken zij zelf zijn. De situatie is niet te vergelijken met de Nederlandse situatie maar het kan inspiratie geven over wat wel kan.

Afsluiting

Na de film wordt er nagepraat onder het genot van een drankje in het café van het Nutshuis.

Komende Stedelijke Allianties

11.03.14 – in de middag

10.06.14 – in de middag

23.09.14 – in de middag