

Werkconferentie Cultuurintensieve zorg voor Hagenaars met een beperking

Pulchri Studio, Lange Voorhout 15, Den Haag, 24 maart 2010

Aanwezig:

Dick Buter	Doe Vooral Mee
Ruth van Ham	Platform VG Haaglanden
Lydia Hogeling	Stichting Vrije Tijd en Vorming (VTV)
Wietse de Lege	Steinmetz de Compaan
Piet Valkenburg	Steinmetz/Compaan - Rotterdam
Rein Baar	HOF
Gert Jan van Reenen	HOF
Lyzette van Rijn	's Heeren Loo
Hans de Vos	MEE
Peter van der Worm	MEE
Edwin Graafland	Voorall
Roshnie Kolste	Stiom

Jan Booi	organisatie, Jan Booi Advies
Els Ruys	organisatie, Jan Booi Advies
Nicole Menke	Gemeente OCW

Afwezig:

Abdelkader Azahaf	MEE Zuid-Holland Den Haag
Edward de Bruin	MEE, Ouders Ontmoeten Ouders Migranten (OOM)
Ben Eijsink	Gemiva-SVG Groep
Abderrahim Kajouane	MCI
Salima Kharkache	MCI / MOOI, Ouders Ontmoeten Ouders Migranten
Diana Comijs	cliënt
Fatima Tahiri	cliënt
Erik Visser	Zorgbelang Zuid-Holland

1. Welkom

Nicole Menke heet iedereen welkom op deze tweede bijeenkomst in het kader van interculturalisatie van de organisaties voor Hagenaars met een beperking. Er worden een aantal genodigden gemist maar er zijn ook enkele nieuwe mensen aanwezig.

Tijdens de bijeenkomst van 9 december j.l zijn stappen gezet en vandaag willen we daar een vervolg aan geven. Uit de interviews en de werkconferentie werd de behoefte aan interculturalisatie duidelijk en de gemeente wil dit proces ondersteunen.

Op tafel ligt het boekje "bijzonder dichtbij", dit is een beschrijving van het traject binnen de ouderen welzijn en zorg, vergelijkbaar maar toch ook weer anders dan het traject voor de organisaties die zich bezig houden met de zorg voor Hagenaars met een beperking. In de werkconferentie zijn ideeën gegenereerd om een traject vorm te geven. Vandaag willen we daar concrete voorstellen voor doen en tot concrete afspraken komen voor de komende jaren.

2. Terugkijken op de eerste bijeenkomst - samenvatting van de bevindingen

Jan Booi geeft een terugblik op het traject tot nog toe. De start is gemaakt door de gemeente met name door Bert van Alphen als wethouder, met de volgende gedachte:

- Interculturalisatie is normalisatie
- Interculturalisatie is een strategisch vraagstuk
- Interculturalisatie is een integraal vraagstuk
- Interculturalisatie hoort op de bestuurlijke agenda thuis

- Leiderschap is wezenlijk bij interculturalisatie

De start is gemaakt met het interviewen van bestuurders, directeuren, sleutelfiguren en enkele cliënten over de stand van zaken en het nut en noodzaak van interculturaliseren van de eigen organisaties. Deze interviewverslagen zijn gebundeld in een boekje wat uitgangspunt was op de werkconferentie op 9 december.

Op deze conferentie kwam naar voren dat het wenselijk is gezamenlijk op te trekken en een weg te formuleren. Er zijn gezamenlijke doelen geformuleerd n.l.:

- Versterking van de eigen capaciteit en deskundigheid
- Zichtbaar maken van de vraag
- Zichtbaar maken van de organisatie
- Uitwisseling van ervaringen, kennis en kunde
- Interculturalisatie is normalisatie, de tijd van losse projecten is voorbij, het onderwerp moet ingebed worden in de normale organisatie.

Op 9 december heeft Abderrahim Kajouane een idee gelanceerd voor het vormen van een soort stedelijke alliantie waarbij gekeken wordt hoe organisaties gezamenlijk kunnen optrekken. Het bewustwordingsproces is goed op gang gekomen en nu moeten de plannen concreter worden.

3. Presentatie ideeën m.b.t. aanpak met keuze voor structuur van een stedelijke alliantie en kerngroep.

Het idee van de stedelijke alliantie is verder uitgewerkt in een structuur wat nu als voorstel gepresenteerd wordt.

Voor de komende vier jaar een stedelijke alliantie vormen met de deelnemende organisaties (inclusief akke genodigden) die drie tot vier keer per jaar bij elkaar komt om tot uitwisseling te komen en de gezamenlijkheid te zoeken. Naast de stedelijke alliantie een kerngroep vormen, samengesteld uit eindverantwoordelijken van belangrijke en/of grote organisaties bestaande uit 6 tot 8 leden.

De kerngroep kiest zijn eigen voorzitter (de gemeente heeft daar een voorstel voor gedaan)

De kerngroep is verantwoordelijk voor het verdere proces, de gemeente is als waarnemer aanwezig.

De kerngroep zal vier of vijf keer per jaar bij elkaar komen.

4. Intermezzo

Om snel een beeld te krijgen van de stand van zaken binnen de eigen organisatie wordt een hele korte quick scan uitgedeeld die ieder voor zijn eigen organisatie of werkeenheid kan invullen.

Pauze

5. Presentatie praktische en samenhangende instrumenten om de doelstellingen m.b.t. interculturalisatie te realiseren.

Els Ruys geeft een presentatie van de instrumenten. Ieder heeft een mapje met daarin alle uitgewerkte instrumenten. Het is een pakket wat gebruikt kan worden door organisaties die nog een start moeten maken maar ook voor organisaties die al een eind op weg zijn. Het zijn ook instrumenten die op maat gemaakt kunnen worden voor een organisatie.

De instrumenten zijn:

- Hulpmiddel om meerwaarde van interculturalisatie in kaart te brengen
- Zeven randvoorwaarden voor succesvol interculturaliseren
- Quick scan als nulmeting
- Interculturalisatie audit.

De instrumenten worden één voor één doorgenomen.

6. Reactie en discussie

De reacties op de voorstellen m.b.t. de structuur zijn positief ook al is het nog even moeilijk om een heel concreet beeld te krijgen van de te ondernemen acties. De kerngroep moet daar een sturende rol in gaan spelen. Er volgt nog een discussie hoe breed de stedelijke alliantie zich moet oriënteren, bijv. de inhoud van het onderwijs, zowel beroepsonderwijs als basis onderwijs, alles heeft met alles te maken maar, daarmee kunnen we blijven hangen in praten over en te weinig doen. De opmerking van Wietse de Lege over de de Conventie voor de Rechten van Gehandicapten aangenomen is van belang, maar te breed om het daar bij te laten.

Ruth van Ham vraagt zich af waarom er geen cliënten opgenomen zijn in de kerngroep. Hier is wel over nagedacht en besloten om dat toch niet te doen en de cliënten een goede plaats te geven of in de stedelijke alliantie of per organisatie.

Bij de presentatie van de instrumenten schrokken enkele aanwezigen en kregen het gevoel dat het wel erg zwaar en moeilijk zou worden. Dit bezwaar kan weggenomen worden omdat de instrumenten goed aansluiten op reeds bestaande activiteiten binnen organisaties zoals het schrijven van beleids- en werkplannen, dat hoeft niet apart gedaan te worden voor interculturalisatie onderwerpen. Wel moeten de reguliere activiteiten gescreend worden op interculturele bruikbaarheid. Het positieve van het volgen van het proces wordt wel onderkend omdat het uiteindelijk gaat om het “cultuursensitieve” contact tussen medewerker en klant. Niet alleen scoren maar juist het gesprek aangaan waardoor het waarom duidelijk wordt en zicht komt op knelpunten.

Roshni Kolste maakt de opmerking dat niet alleen naar de organisatie zelf gekeken moet worden maar de focus ook verleggen naar de doelgroepen zelf, de zelforganisaties nemen daar een belangrijke plaats in.

Dick Buter van DVM geeft aan dat de inspanningen om in contact te komen met zelforganisaties tot op heden niet gelukt zijn na vele pogingen, dit is frustrerend. Vanuit een andere setting merkt hij dat het geen enkel probleem is en het verschil zit in het feit of je de allochtone cliënten iets concreets te beïden heb. Alleen belangenbehartiging blijkt te abstract te zijn. Edwin Graafland geeft aan dat de instrumenten die aangereikt zijn wel erg intern gericht zijn op de organisatie, om nieuwe cliënten te bereiken moet je echt iets concreets aanbieden zoals sport, muziek o.i.d. Roshnie Koltste geeft aan dat daar een aanzet kan liggen om een voet tussen de deur te krijgen en van daaruit het contact en vertrouwen verder uit te bouwen, ook hier is een cyclus aan de orde waarin duidelijk wordt waar de vraag van de doelgroep ligt die invloed moet hebben op het aanbod, dit is een doorlopend proces.

Lizette van Rijn constateert dat bij haar in de organisatie al heel veel gebeurt maar dat er een probleem ontstaat bij het delen van kennis. Het gaat niet automatisch en blijft nog te veel aan één persoon hangen en dat zou niet moeten.

Peter Valkenburg geeft aan dat de organisatie wel open moet staan. Wanneer dat niet het geval moet daar al eerste aangewerkt worden.

Peter van der Worm van MEE geeft aan dat zijn organisatie al veel gedaan heeft en dat er gewerkt is om echt de hele organisatie mee te krijgen en dat lukt.

Hiermee wordt de discussie afgesloten.

7. Concrete afspraken maken.

Nicole Menke presenteert het voorstel voor de samenstelling van de kerngroep:
Er is gekeken naar een evenwichtige bezetting van de verschillende type organisatie

Organisatie	functie		naam
Zorgbelang	regiomanager	lid	Erik Visser
SteinmetzI DeCompaan	Lid raad van bestuur	voorzitter	Wietse de Lege
VtV	Regiomanager	lid	Lydia Hogeling
Voorall	Directeur bestuurder	lid	Edwin Graafland
MOOI	directeur	lid	Hans Roskam
MEE	directeur	lid	Hans de Vos
HOF	directeur	lid	Rein Baar
Zebra	bestuurder	lid	Joger de Jong
gemeente	beleidsadviseur	waarnemer	Nicole Menke

Het voorstel wordt aangenomen, maar niet alle betrokkenen zijn aanwezig vandaag. De namen van de deelnemers kunnen wel wijzigen maar de degene die deelneemt moet daar kunnen zitten met voldoende mandaat. Wietse de Lege accepteert het voorzitterschap en zal de kerngroep bij elkaar roepen voor eind april.

De kerngroep zal zich dan buigen over de aanvliegroute van het interculturalisatie traject en het gebruik van de instrumenten.

De stedelijke alliantie komt weer eind mei bij elkaar .

Afsluiting

Inmiddels zijn wethouder Bert van Alphen en beleidsadviseur Klaas Ouderdorp binnen gekomen. Bert van Alphen sluit deze bijeenkomst met zijn waardering uit te spreken voor de inzet en het commitment van de organisaties. Hij hecht er belang aan dat de organisatie goed voorbereid zijn op de komst van migranten en dat de organisaties het de gewoonste zaak vinden daar een cultuursensitief aanbod voor te creëren zodat de zorg en dienstverlening echt voor iedere Hagenaar toegankelijk is.

De bijeenkomst afgesloten met een drankje en hapje.