



Platformbijeenkomst over diversiteit in de zorg

Op 9 april 2009 vond een door de RWI georganiseerde platformbijeenkomst over diversiteit in de zorg plaats. De bijeenkomst vond plaats bij Medisch Centrum Haaglanden, locatie Westeinde.

Aanleiding

Op 9 oktober 2008 heeft de Raad voor Werk en Inkomen het advies 'Diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken' naar buiten gebracht. Kern van het advies is dat de noodzaak stijgt om te investeren in multicultureel personeelsbeleid. Integratie en emancipatie zijn allang niet meer het belangrijkste motief voor een streven naar een multicultureel personeelsbestand. Het is inmiddels een kwestie van organisatiebelang:

- De arbeidsmarkt in de zorgsector wordt steeds krappere. Om te kunnen voorzien in de personeelsbehoefte moet de sector een aantrekkelijke werkgever zijn voor mensen van alle afkomsten, ook allochtonen. Die maken immers een steeds groter deel uit van het arbeidsaanbod, zeker in het mbo-segment.
- De zorg heeft te maken met een groeiend aandeel allochtone cliënten/patiënten. Taalproblemen en cultuurverschillen vormen risico's voor de kwaliteit van signalering, diagnose en behandeling. Bij een divers samengesteld personeelsbestand verbetert de kennis over culturele gebruiken, en daarmee het welbevinden van deze groepen cliënten/patiënten..
- Concurrentie en marktwerking doen meer en meer opgeld in de zorg. Een zorginstelling die laat zien hoogwaardige zorg te kunnen bieden aan allochtonen heeft goede aanknopingspunten het marktaandeel en de omzet te vergroten.

Het advies bevat aanknopingspunten voor instellingen en roc's die met het thema aan de slag willen. Opleidingen en zorginstellingen komen er echter vaak onvoldoende aan toe, en missen specifieke expertise en concrete handvatten. Daarom bevat het advies ook een oproep aan sectorale organisaties in de zorg om instellingen en roc's hier actief in te stimuleren en te ondersteunen. De platformbijeenkomst richtte zich op die sectorale organisaties. Met de bijeenkomst wilde de RWI hen een platform bieden voor uitwisseling. Daarnaast was de bijeenkomst gericht op het verkennen van de mogelijkheden om (eventueel in gezamenlijkheid) verdere stappen te zetten op het thema diversiteitbeleid.

Deelnemers aan de bijeenkomst waren:

Actiz	Dhr. P. de Jonge, Mw. R. Raghoebier
NVZ	Dhr. T. Alkema
GGZ Nederland	Mw. Man Kuen van Steensel
VGN	Mw. M. van der Rijt
Abvakabo FNV	Mw. E. Merlijn, Dhr. C. Ramdas
FAOT/SAB V&V	Mw. J. van Solinge
O&O fonds GGZ	Mw. J. Daggelder
Calibris	Mw. K. Swart
Forum	Dhr. M. Fernandez
Mbo-Raad	Mw. T. Gründemann
Caop	Mw. R. Gerrits
VNG	Mw. M. van de Ven
MC Haaglanden	Dhr. D. de Bruin
ZW Haaglanden	Mw. C. den Os

Roc Mondriaan	Dhr. A. Wendt
SIGRA	Mw. L. van de Poll
SER	Mw. T. Riemens
FBZ	Mw. L. de Groot

I: Uitwisseling

Ter voorbereiding op de bijeenkomst is een korte notitie onder de deelnemers verspreid. De notitie beschrijft een aantal sectorale en regionale initiatieven, en is opgenomen in de bijlage bij dit verslag. Tijdens de bijeenkomst is eerst over een aantal sectorale initiatieven doorgepraat.

DVD-materiaal 'Meer kleur in de zorg'

ActiZ, Calibris, ROC Midden Nederland en Educatieve TV Utrecht hebben in november 2008 2 dvd's uitgebracht onder de titel 'Meer kleur in de zorg'. Hiermee wilden zij een realistisch beeld scheppen over leren en werken in de zorg en daardoor jongeren interesseren voor de zorgsector. Het beeldmateriaal 'Meer kleur in de zorg' bestaat uit twee dvd's: één over leren in de zorg, één over werken in de zorg.

Er is dermate grote behoefte aan de DVD's dat besloten is er 6000 te laten bijmaken. Die gaan naar alle instellingen en branche-opleidingen, en naar migrantenorganisaties, zoals Forum. Het DVD-materiaal is echter nog niet bij iedereen bekend, zo blijkt tijdens de bijeenkomst. De Mbo-raad kan een aanspreekpunt zijn om het dvd-materiaal verder onder de aandacht te brengen. Vanuit de makers is men nu geïnteresseerd naar de uitwerking op degene die de films gezien hebben: kijken die nu anders tegen de zorg aan? Het zou aardig zijn om daar een onderzoek naar te verrichten.

Er zijn overigens ook geluiden dat het materiaal niet helemaal aansluit bij de manier van werken in alle instellingen, bijvoorbeeld de fragmenten waarin de vrouwen met lange mouwen zorghandelingen verrichten. Dat is bijvoorbeeld in MC Haaglanden niet toegestaan (vanwege de hygiëne).

Actiz geeft kleur aan de zorg

ActiZ heeft in de periode 2007-2008, gesubsidieerd door het ministerie van VWS, het project 'Op weg naar een interculturele ouderenzorg' uitgevoerd. Dit project heeft interculturelisatie op de agenda gezet, maar een project is onvoldoende om tot daadwerkelijke interculturele zorg te komen. Daarom is onlangs als vervolg hierop een meerjarig programma gestart. Dit moet ertoe leiden dat interculturelisatie wordt ingebed in de organisatie (een uitgebreide beschrijving is opgenomen in de bijlage).

Interculturele diversiteit van medewerkers in de gehandicaptenzorg

In de gehandicaptenzorg is onlangs gestart met een project interculturele arbeidsmarktcommunicatie. Dit project bouwt voort op de methode van het ZIP-project in Amsterdam (zie bijlage). Daarbij bleek dat er specifieke acties voor de gehandicaptenzorg noodzakelijk waren om ook deze sector voldoende onder de aandacht van allochtone groepen te brengen. Na pilots in Amsterdam en Rotterdam wordt nu een landelijk project gestart. In de communicatie naar instellingen wordt bewust niet alleen gewezen op de kwantiteit (aankomende tekorten aan personeel) maar juist ook op de meerwaarde van allochtonen voor de kwaliteit van de zorg in een veranderende samenleving

II. Een initiatief uit de regionale praktijk: Kleurrijke zorg werkt, Haaglanden

ZW Haaglanden is projectleider voor het Project Instroom Doorstroom en Participatie voor de regio Haaglanden (de zgn. Bussemakerprojecten). Voor de doelgroep allochtonen is een aparte aanpak geformuleerd in het project 'Kleurrijke Zorg Werkt'. Doelstelling van het project is het bevorderen van de instroom in het BOL en BBL onderwijs in de sector Zorg en Welzijn. Carla den Os (projectleider) geeft een presentatie van het project en de obstakels waar zij tegen aanloopt bij het vormgeven ervan.

De concrete uitvoering en taakverdeling hangt af van de gemeente waar een zorginstelling is gevestigd. De werving en instroom is in de verschillende gemeenten anders geregeld: in Den Haag is het werkgeversservicepunt Zorg verantwoordelijk voor de instroom, in Zoetermeer het ID-College (als

projectleider Leven Lang Leren) en in Leidschendam-Voorburg en Wassenaar verzorgt ZW Haaglanden de werving.

Vanuit het project Kleurrijke Zorg wordt aan de instellingen deskundige begeleiding geboden bij instroom, behoud en doorstroom:

- gekleurde instrumenten o.a.: competentieprofiel, landkaart, handboek
- cultuurscan diversiteit, ontwikkeling beleid
- begeleiding- en beoordelingsinstrumenten gericht op de doelgroep
- trainingsaanbod: leidinggevend en werkvloer
- empowerment-training kandidaten
- opzetten mentoraat/ 'ik heb een maatje'- netwerk

Daarnaast is er ondersteuning rond PR en imago (o.a. via promotieteams, Zorg en Welzijnsplein).

Carla den Os bespreekt de knelpunten bij het opzetten en organiseren van een dergelijk project, vanuit het perspectief van de regionale uitvoering. De uitvoering van het project is afhankelijk van:

- o 68 werkgevers die moeten investeren in de instroom, doorstroom en het behoud van allochtonen in hun instelling.
- o verschillende gemeenten in de regio, waarmee aparte afspraken moeten worden gemaakt over de werving en instroom en financiën.

III. Verdere verkenning problematiek

De presentatie van de knelpunten rond het project Kleurrijke zorg werkt vormt de aanzet tot een discussie over de knelpunten bij het bevorderen van de participatie van allochtone groepen in de zorg.

Werkgevers

Carla den Os geeft aan dat lastig is tot echt concrete afspraken te komen met werkgevers. Ze staan vaak welwillend tegenover een project als Kleurrijke zorg werkt, maar vertalen dit nog onvoldoende in een daadwerkelijke investering in diversiteitsbeleid. Die is nodig om een echt grotere instroom tot stand te brengen, en deze ook te borgen (anders ben je grote groepen binnen no time weer kwijt).

Instellingen moeten ook bereid zijn te kijken naar de selectie en de begeleiding, die niet 'te wit' moet zijn. Bovendien is het niet voldoende als het bestuur/management overtuigd is van de urgentie van diversiteitsbeleid, ook de werkvloer vergt aandacht. Want daar moeten deze groepen immers worden aangenomen en aan het werk. Daar moeten ze zich thuisvoelen.

Vanuit de deelnemers wordt aangegeven dat het belangrijk is werkgevers wel positief te benaderen. Hoe brengt je die draai tot stand? De 'sense of urgency' verschilt tussen instellingen, maar veel instellingen zijn niet actief bezig met strategische personeelsplanning. Dit geldt bijvoorbeeld ook MC Haaglanden – wat toch wordt gezien als één van de voorlopers op het gebied van multicultureel personeelsbeleid. Ook vanuit ROC Mondriaan wordt dit herkend: als er wel initiatieven zijn in instellingen worden die vaak beleidsmatig ingezet, maar het vergt nogal wat om die ook goed te laten doordringen in de uitvoering.

Onderwijs

Ook het onderwijs kijkt vaak nog te veel naar de korte termijn. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat er nog zoveel jongeren in de helpende-opleiding zitten, terwijl je mensen op een hoger niveau nodig hebt. Die moet je dus verder helpen. Wel is er bijvoorbeeld bij ROC Mondriaan een ontwikkeling gaande. De intake is veel reëler geworden: voorop staat dat de student een goede plaats op het ROC moet hebben, op een richting die bij ze past. De inspanningen vanuit de sector spelen bij die keuze een belangrijke rol. Als studenten niet genoeg mogelijkheden krijgen om te zien wat de zorg inhoudt dan zullen ze gemakkelijker voor andere richtingen kiezen. Het ROC probeert dan niet die jongeren koste wat kost naar de zorg te krijgen. De instellingen in de sector zijn dus ook zelf aan zet.

Daarmee is de communicatie naar vmbo-scholieren van groot belang. Objectieve voorlichting is daarbij belangrijk. Maar even belangrijk – of misschien nog wel belangrijker – is dat de jongeren kunnen voelen en ervaren wat de zorg inhoudt. En dat betekent dat ze moeten kunnen rondkijken in instellingen, en kunnen praten met mensen die er werken cq. stage lopen. Ook de sociale netwerken zijn belangrijk om allochtone jongeren te kunnen bereiken. Het onderwijs kan een belangrijke rol – schakel vervullen in de voorlichting aan vmbo-scholieren.

Verder is het goed om aandacht te hebben voor de uitval op het mbo. Er is een onderzoek gedaan naar de reden waarom er zo veel allochtone jongeren uitvallen op de pabo-opleidingen. Hier is misschien ook voor de zorgsector van te leren. Het rapport wordt verspreid onder de deelnemers aan de bijeenkomst.

Geld

Om een goed project tot stand te brengen is geld nodig. Sociale partners in de sector hebben dit onvoldoende. Het ministerie denkt erg snel in grote projecten en instroomtargets. Veel lastiger is echter de borging van instroom – ook daarop moet geïnvesteerd worden. Daarnaast is er geld nodig voor PR en het ontwikkelen van instrumenten. Gelden top-down beschikbaar stellen werkt veelal niet.

Sectoren zijn huiverig om middelen te investeren in regionale projecten als in Haaglanden omdat ze intersectoraal zijn, terwijl iedere sector juist de eigen werkgevers wil ondersteunen.

Gemeenten kunnen een rol spelen via instroomprojecten voor volwassenen (bijstandsontvangers, nuggers, inburgeraars). Vooral voor nuggers is het lastig financiering van gemeenten te krijgen.

Imago en karakteristieken zorg

Het advies 'diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken' benoemt sectorspecifieke zaken die allochtone groepen weerhouden om voor de zorg te kiezen. Aanvullend daarop zijn nog de volgende zaken genoemd:

- Niet alle sectoren binnen de zorg lopen tegen hetzelfde aan. De ervaring is dat vooral de relatief solitaire beroepen moeite hebben om allochtonen aan zich te binden, zoals de thuiszorg en kraamzorg.
- Ook de nacht- en avonddiensten spelen een rol, veel allochtone meiden mogen dan niet alleen over straat. Een thuiszorginstelling in Den Haag probeert hier momenteel op in te springen door het organiseren van een pool met auto's (Smart) en chauffeurs. De start van dit soort initiatieven hangt wel erg op de beschikbaarheid van subsidie. Bovendien kan het ook weer onhandig uitpakken als het mannelijke chauffeurs zijn.
- Omvang van dienstverbanden: schoolverlaters willen een fulltime functie, terwijl met name de kraamzorg en thuiszorg veel partime banen te bieden hebben.

In de daarop volgende discussie wordt aangegeven dat de sector – over de volle breedte – een probleem heeft om voldoende instroom te genereren: allochtonen en autochtonen. De sector moet interessante perspectieven bieden, aan alle groepen. Ook de stageproblematiek verdient hier aandacht.

Vervolgstappen

Er is al veel gedaan en er is heel veel deskundigheid. Er wordt ook al jaren gepraat over de knelpunten. Vraag is hoe je echt een stap verder komt? Wat zijn positieve triggers om werkgevers te overtuigen?

- Initiatieven vanuit de eigen branche-organisaties zijn hierbij belangrijk. De arbeidsmarktfondsen zouden hier een rol in kunnen spelen. Het moet van werkgevers zelf worden, geen project van buiten. Een positieve benadering is belangrijk. Het helpt als je de werkgever kunt 'meenemen'.
- Verder is belangrijk om goed te kijken naar de eisen en verwachtingen van werkgevers. Kan je van een werkgever verwachten dat die zich verdiept in een groot aantal verschillende culturen?

Het ontbreekt hen op dit moment aan voldoende kennis, maar wat is reëel om van hen te verwachten?

Geopperd wordt om eens verder te onderzoeken wat werkgevers bezighoudt, om goed te kunnen bepalen hoe ze mee zijn te krijgen. Dat zou op sector-/brancheniveau moeten gebeuren.

De branches kunnen dus een belangrijke rol spelen wanneer je diversiteitbeleid op de strategische agenda van zorginstellingen wilt krijgen. De sectoren kunnen zeker van elkaar leren. Maar de mogelijkheden om dit thema zorgbreed op te pakken zijn toch beperkt omdat een branche-specifieke invulling noodzakelijk zal zijn.

De economische crisis biedt wellicht kansen. Vanuit het sociaal akkoord komen middelen beschikbaar voor jeugdwerkloosheid en zij-instroom. Sectoren kunnen hierop inschrijven. Vanuit de Abvakabo wordt opgeroepen om gezamenlijk te kijken of er voor de zorg een actieplan is op te stellen. Zij zullen hiervoor het initiatief nemen.

Al met al is tijdens de bijeenkomst op een aantal aspecten geopperd dat nader onderzoek zinvol zou zijn. Samenvattend:

- onderzoek naar de uitwerking van het dvd-materiaal over Leren en Werken in de zorg op de doelgroep;
- onderzoek naar de stageproblematiek;
- een inventarisatie van knelpunten waar werkgevers tegenaan lopen op sector-/brancheniveau.

Bijlage: Een korte inventarisatie van lopende initiatieven

Kern van het RWI-advies *'Diversiteit in de zorg vraagt om doorpakken'* is dat de noodzaak stijgt om te investeren in multiculturele diversiteit in de zorg. Een eerste oriëntatie leert dat sectorale organisaties zeker het belang van multiculturele diversiteit inzien, en ook initiatieven nemen om hier vorm aan te geven. Daarnaast zijn er regionale initiatieven. Ter voorbereiding op de platformbijeenkomst beschrijft deze notitie een aantal sectorale en regionale initiatieven. Het is nadrukkelijk niet bedoeld als uitputtend overzicht – er zijn ongetwijfeld interessante initiatieven die niet in de notitie zijn terug te vinden.

I. Sectoraal

DVD-materiaal 'Meer kleur in de zorg'

ActiZ, Calibris, ROC Midden Nederland en Educatieve TV utrecht hebben in november 2008 2 dvd's uitgebracht onder de titel 'Meer kleur in de zorg'. Het doel van het beeldmateriaal is een realistisch beeld te scheppen over leren en werken in de zorg en daardoor jongeren te interesseren voor de zorgsector. Het beeldmateriaal 'Meer kleur in de zorg' bestaat uit twee dvd's:

- In de film 'Leren in de zorg' worden vier leerlingen gevolgd die een opleiding tot verzorgende of helpende volgen. Ze worden gefilmd op school en op hun stageadres in een zorginstelling. De leerlingen vertellen wat hen drijft om in de zorg te werken en wat ze er zo leuk aan vinden. Verder wordt ook zichtbaar gemaakt hoe familie en kennissen reageren op het feit dat ze voor de zorg kiezen.
- In de film 'Werken in de zorg' worden mannen en vrouwen gevolgd in hun dagelijkse werk met cliënten in zorginstellingen. Ook vertellen ze waarom ze voor een beroep in de zorg hebben gekozen, wat hun ervaringen zijn en welke rol hun omgeving heeft gespeeld in hun keuze voor de zorg.

Het beeldmateriaal is ontwikkeld om met name Turkse en Marokkaanse jongeren en vrouwen te stimuleren en te motiveren om te kiezen voor een opleiding of baan in de zorg. Het beeldmateriaal geeft een positief en reëel beeld over het werken en leren in de zorg. Naast positieve ervaringen is er ook aandacht voor de dilemma's waar Turkse en Marokkaanse Nederlanders mee te maken krijgen en hoe zij daarin hun weg vinden.

Het is de bedoeling dat de films gebruikt worden door ROC's in het land. Verder wordt iedereen die het thema bespreekbaar wil maken, uitgenodigd om de films te vertonen voor en met betrokken groepen. Hierbij valt te denken aan zelforganisaties, moskee verenigingen, vrouwengroepen enz.

Actiz geeft kleur aan de zorg

ActiZ heeft in de periode 2007-2008, gesubsidieerd door het ministerie van VWS, het project 'Op weg naar een interculturele ouderenzorg' uitgevoerd. In dit project is veel kennis en ervaring opgedaan. Een van de leerervaringen is dat een eenmalige en relatief kortdurende impuls onvoldoende is om tot daadwerkelijke interculturele zorg te komen. Het vergt optimaal benutten van bestaande kennis, en opbouw van expertise, aanjagers, en financiële middelen.

ActiZ heeft daarom interculturalisatie van de zorg tot een van haar speerpunten van het strategisch beleid 2009-2011 gekozen. Met het programma 'Actiz geeft kleur aan de zorg' wordt hier structureel vervolg aan gegeven. De activiteiten richten zich op verbreding, verdieping en implementatie van interculturalisatie in de VVT, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg. De activiteiten richten zich enerzijds op instroom, behoud en doorstroom van nieuw Nederlands personeel (intercultureel personeelsbeleid) en anderzijds op het realiseren van een interculturele 'verantwoorde zorg' (inhoudelijk).

Concrete projecten zijn onder meer:

- Naar een multicultureel personeelsbeleid in de VVT. Een vijftal regionale projecten gericht op instroom, behoud en doorstroom van nieuwe Nederlanders – in het bijzonder Marokkaanse en

Turkse - als medewerkers in zorgorganisaties. Er wordt voortgebouwd op de zgn. JAZO-methodiek.

- Een leernetwerk Ambassadeurs Interculturalisatie van de VVT, kraamzorg en JGZ. Tien zorgorganisaties worden gevraagd in de rol van ambassadeur mee te werken aan de verdere ontwikkeling en verankering van interculturalisatie. Er worden 3 afzonderlijke netwerken gefaciliteerd voor bestuurders, managers en verzorgenden. De ambassadeursnetwerken ontvangen training op het gebied van intercultureel management, leidinggeven aan multiculturele teams en interculturele zorgverlening.
- Diversiteit in cliëntenparticipatie. Hiertoe wordt een inventarisatie van multiculturele cliëntenraden uitgevoerd en worden succesfactoren in kaart gebracht. Op basis hiervan wordt een handreiking intercultureel samenwerken voor cliëntenraden ontwikkeld.
- Onderzoek naar kwaliteit van leven bij nieuwe Nederlandse zorggebruikers. Dit moet inzicht bieden in wat deze groepen belangrijk vinden in de zorg en in de wijze waarop zij ondersteund willen worden bij het behoud van kwaliteit van leven. Daarnaast moet het antwoord geven op de vraag, of de normen voor verantwoorde zorg vergelijkbaar zijn met die van autochtone Nederlandse ouderen.
- Beschrijven van succesfactoren bij de proefprojecten 'Werven, toeleiden, opleiden en behouden van migrantenvrouwen in de zorg'. Actiz gaat de werkzame principes in deze – door de Ministeries van VWS en OCW geëntameerde - projecten en in de 'eigen' 5 regionale projecten beschrijven en overdraagbaar maken naar lidorganisaties.
- Handboek 'Ontdekkingsreis naar kansen en mogelijkheden van 25 jaar ouderenzorg in Nederland'. Hiermee wordt een historisch overzicht gegeven over 25 jaar interculturalisatie in Nederland, een analyse van het heden en een vooruitblik naar de toekomst.
- Herinrichten en updaten van de website Actiz Kleurrijke zorg. In de afgelopen jaren is deze site door Vilans ontwikkeld, en ondergebracht bij de site Langdurige zorg. Doel is de site beter toegankelijk te maken en beter te vullen, als onderdeel van de algemene Actiz-site.
- Het ontwikkelen van een businesscase voor interculturalisatie. Hiermee wil Actiz de urgentie van interculturalisatie, en de betekenis die dit heeft voor zorgorganisaties inzichtelijk maken, zodat zij geprikkeld worden om hiermee aan de slag te gaan.

Interculturele diversiteit van medewerkers in de gehandicaptenzorg

De culturele diversiteit in de Nederlandse samenleving stelt nieuwe eisen aan de gehandicaptenzorg. Cliënten met andere culturele achtergronden brengen vaak andere communicatie- en verwachtingspatronen mee. Sommige instellingen weten daar met nieuwe initiatieven al succesvol op in te spelen. Andere instellingen zijn nog zoekende. Daarbij wordt er de komende jaren een tekort verwacht aan goed opgeleide professionals in de gehandicaptenzorg. Meer allochtone medewerkers in de gehandicaptenzorg kan een bijdrage leveren aan beide knelpunten. Daarom is VGN gestart met een project om de interculturele diversiteit van medewerkers in de gehandicaptenzorg te stimuleren. De VGN ontvangt hiervoor subsidie van VWS. Dit initiatief bestaat uit twee deelprojecten.

Het eerste deelproject *Interculturele arbeidsmarktcommunicatie* is gericht op het stimuleren van de instroom van meer allochtone jongeren in de gehandicaptenzorg. In dit project gaan enthousiaste medewerkers met een niet Nederlandse achtergrond als ambassadeur voorlichting geven aan jongeren zelf en aan hun belangrijkste netwerken om hen te informeren over het werken in de gehandicaptenzorg en te inspireren om te kiezen voor een opleiding of baan in die sector. 12 organisaties in de gehandicaptenzorg ontvangen in dit project ondersteuning in de vorm van advies, informatie, training en intervisie van communicatiebureau Het Inventief in samenwerking met bureau Queste.

Dit deelproject is voor de deelnemende organisaties op 5 maart jl. officieel van start gegaan. Het project zal eind dit jaar worden afgerond met een handreiking 'Interculturele arbeidsmarktcommunicatie' die naar alle leden van de VGN zal worden verspreid.

Het tweede deelproject *Versterking interculturalisatie gehandicaptenzorg* ondersteunt de leden van de VGN in het interculturele HRM-beleid. Mikado, kenniscentrum culturele zorg, ontwikkelt hiervoor een praktische handreiking met inspirerende voorbeelden van werkwijzen, ervaringen en/of praktische handvatten uit de praktijk. De handreiking wordt in het najaar van 2009 gepresenteerd tijdens een aantal bijeenkomsten voor P&O-ers, managers, staf- en beleidsmedewerkers. Deze bijeenkomsten vormen vervolgens de start van een landelijk netwerk interculturalisatie gehandicaptenzorg. Dit netwerk biedt medewerkers, werkzaam op het gebied van intercultureel HRM-beleid, de mogelijkheid om bestaande contacten te houden en versterken, inspiratie op te doen én informatie met elkaar uit te wisselen.

Later dit jaar start de VGN nog een tweede diversiteitsproject. Dit tweede project is gericht op versterking van de kwaliteit en inhoud van de zorg en ondersteuning aan nieuwe Nederlanders.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen: de Businesscase voor Culturele Diversiteit

De StAZ is zich in toenemende mate bewust van het belang van het thema culturele diversiteit voor ziekenhuizen. In 2007 is daarom een onderzoek gestart naar culturele diversiteit in ziekenhuizen. Het doel van het onderzoek was onder meer:

- het verzamelen van kennis en goede praktijkvoorbeelden op het gebied van culturele diversiteit
- het samenbrengen en ondersteunen van ziekenhuizen.

Het bureau Abell & Erselina voerde gesprekken met P&O-ers, een vertegenwoordiging van OR, kaderleden van vakbonden en 'ervaringsdeskundigen' uit ziekenhuizen.

Uit het onderzoek blijkt een bewustzijn in instellingen met betrekking tot de diversiteit op de regionale arbeidsmarkt en in het patiënten- en medewerkersbestand. Geen van de bij het project betrokken ziekenhuizen kent echter een formeel diversiteitsbeleid. Specifieke initiatieven worden meestal wel ondersteund door het management. De meeste ziekenhuizen kennen nog maar weinig projecten op het gebied van diversiteit.

Eind februari 2008 werd het onderzoeksproject afgerond. Naar aanleiding van de aanbevelingen is de STAZ gestart met "de businesscase voor culturele diversiteit": Doelstelling is om inzicht te krijgen in de meerwaarde en de zakelijke argumenten van diversiteit voor ziekenhuizen, en op basis daarvan te bouwen aan een samenhangend diversiteitsbeleid. Aan dit project nemen drie ziekenhuizen deel.

In nauwe samenspraak met de ziekenhuizen wordt de businesscases beschreven, waarin een bedrijfsmatige visie op diversiteit is verwoord, doelen zijn vastgelegd en de hoofdlijnen voor een samenhangend diversiteitsbeleid worden beschreven. Met de businesscase als uitgangspunt zal een samenhangend plan van aanpak worden opgesteld. Diversiteit is beperkt tot etnisch culturele afkomst. Diversiteitsbeleid zal worden toegespitst op de verschillende organisatie- en resultaatgebieden en zal zowel de interne organisatie (zoals management, HRM beleid of organisatiecultuur) als het resultaat van de organisatie (waardering door burgers en organisaties, bedrijfsresultaat) betreffen.

Het project loopt tot juni 2009. Meer informatie over de businesscase en de resultaten van het onderzoek zijn binnenkort te vinden op de website van de StAZ. (www.staz.nl).

II. Regionaal

In verschillende regio's in het land functioneren samenwerkingsverbanden van zorgwerkgevers. Primair doel van deze verbanden is het realiseren van een evenwichtige arbeidsmarkt op het gebied van zorg en welzijn in de regio, via voorlichting, instroomprojecten, re-integratie, etc.. Ze staan bekend onder verschillende namen, bijvoorbeeld SIGRA (Amsterdam), Transvorm (Noord-Brabant), ZW Haaglanden, RAZ Overijssel, STAG Rijnstreek. Een aantal van deze verbanden organiseert ook projecten gericht op allochtonen. We noemen een tweetal initiatieven.

Zorg en intercultureel personeel Amsterdam

ZIP was een meerjarig project, bedoeld om de interculturalisatie van de Amsterdamse zorginstellingen te ondersteunen en bevorderen. Het project is gestart in 2003 en in 2006 afgerond. Het werd uitgevoerd door SIGRA. Initiatiefnemers waren de gemeente Amsterdam, het Duaal Zorg Overleg (werkgevers en werknemersorganisaties), SIGRA, CWI en het Platform Zorgopleidingen. Onderdelen van het project waren:

- Sleutelfiguren en netwerken: allochtone zelforganisaties, patiëntenorganisaties, zorginstellingen en gemeenten vormen een netwerk om contacten met diverse bevolkingsgroepen tot stand te brengen of te verbeteren
- Inventarisatie en onderzoek: ontwikkeld zijn enquêtes over allochtone medewerkers in de zorg, allochtone studenten in de zorg, een scan voor intercultureel personeelsbeleid.
- Aanbod van expertise bij de ontwikkeling van intercultureel personeelsbeleid: inzet van een onafhankelijk adviesbureau
- Samenwerken in een multiculturele organisatie: aanbod van training en/of persoonlijke begeleiding (in totaal 343 deelnemers)
- Intercultureel opleidingstraject voor managers in de zorg (in totaal 43 deelnemers)
- Gerichte voorlichting allochtone doelgroepen: voorlichting van nieuwkomers, ouders, scholieren, allochtone bezoekers CWI, ..
- Mentoring allochtone leerlingen en studenten om instroom te bevorderen en uitstroom tegen te gaan. Uiteindelijk was er 33% meer instroom in opleidingen op niveau 3.

Het project is afgesloten met een Toolkit. Hierin zijn de resultaten en goede voorbeelden van het project gebundeld. Daarna is er op het niveau van individuele zorginstellingen vervolg aan gegeven. De algemene indruk bestaat dat door ZIP het interculturalisatieproces een impuls heeft gekregen en op de agenda is gezet bij veel zorginstellingen. Een aantal zorginstellingen heeft functionarissen aangesteld die dit thema verder invullen in de organisatie. Vanuit SIGRA zijn er naar ZIP de leergangen Interculturalisatie ontstaan. Managers volgen een lesprogramma over interculturalisatie en sluiten dit af met een reis naar Turkije, Marokko of Suriname. Daarnaast worden momenteel trainingen ontwikkeld voor personeel.

ZW Haaglanden: Kleurrijke zorg werkt

ZW Haaglanden is projectleider voor het Project Instroom Doorstroom en Participatie voor de regio Haaglanden. Voor de doelgroep allochtonen is een aparte aanpak geformuleerd in het project 'Kleurrijke Zorg Werkt'. Doelstelling van het project is het bevorderen van de instroom in het BOL en BBL onderwijs in de sector Zorg en Welzijn. Activiteiten moeten de belemmeringen om voor de zorg te kiezen overbruggen en ervoor zorgen dat meer allochtonen instromen en participeren binnen de directe zorg. Binnen de doelgroep is er specifieke aandacht voor vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Langs allerlei wegen worden potentiële deelnemers geworven: uitkeringsgerechtigden via de gebruikelijke kanalen, niet-uitkeringsgerechtigden bijvoorbeeld via netwerken van buurtcontactvrouwen en promotieteams (samengesteld uit rolmodellen die reeds in de zorg werken). Er is een grote hoeveelheid informatiemateriaal beschikbaar.

De BBL-route start met het vaststellen van het niveau dat bereikbaar is op de arbeidsmarkt. Vervolgens start een algemeen deel met empowerment-training, een kennismaking met de directe zorgverlening als beroep, een weerbaarheidstraining en een stage. In een individueel deel wordt gewerkt aan Nederlandse taal (werkvloercommunicatie en taalcoaches). Daarnaast wordt individuele begeleiding gegeven via een mentor/buddy. Het totaal der resultaten bepaalt op welk niveau van de BBL-opleiding wordt ingestroomd. De instroom in de BOL richt zich vooral op jongeren. Hiertoe worden promotieteams en buddieteams opgezet, bestaande uit allochtone jongeren.

