

# Adviesnotitie voor leden van Netwerk 100 over cultuursensitieve zorg

## Overleg Zorg voor Oudere Migranten, november 2022

### 1. Doel en aanleiding

#### Doel van de notitie

Het doel van deze adviesnotitie is om vanuit het Overleg Zorg voor Oudere Migranten (OZOM)<sup>1</sup> aanbevelingen te doen aan de leden van Netwerk 100 over cultuursensitief werken. Deze notitie kan regionaal of voor individuele instellingen een basis vormen voor een op te stellen leidraad cultuursensitief werken in de eigen in- of extramurale instelling voor zorg, welzijn of onderwijs.

#### Aanleiding

De huidige vergrijzende samenleving vraagt om aandacht voor diversiteit in de langdurige ouderenzorg. Het aantal ouderen met een migratieachtergrond in Nederland is de afgelopen twintig jaren snel toegenomen. Naar verwachting zullen de komende jaren een verdere groei te zien geven. Begin 2018 waren er ruim 840.000 Nederlanders van 55 jaar en ouder met een migratieachtergrond. Het CBS voorspelt dat dit aantal in 2030 zal zijn toegenomen tot 1,2 miljoen. De groepen westerse en niet-westerse migranten zijn naar verwachting gelijk verdeeld. Het gaat daarbij om een diverse doelgroep die deels bestaat uit ouderen met een koloniaal verleden en deels uit arbeidsmigranten en vluchtelingen. Ook de verschillen binnen de groepen zijn groot. Kijken we naar de percentages in Nijmegen dan had in 2019 20 % van de 60+ers een migratie achtergrond, waarvan 6,5 % niet-westers. Onder de westerse migranten vallen ook ouderen uit Voormalig Joegoslavië en Nederlands Indië. In onze ogen is aandacht voor cultuursensitief werken ook voor deze groepen van belang.

Aangezien migrantenouderen meer fysieke-, psychosociale- en gezondheidsproblemen hebben dan ouderen met een Nederlandse achtergrond is de gezondheidssituatie complex (Leyerzapf et al. 2017; van den Muijsenbergh, 2018). Hun vraag naar zorg blijft op dit moment echter ver achter bij de zorgvraag van autochtone Nederlanders. Onderzoek leert dat vraagverlegenheid, isolement, taalachterstand en gebrek aan informatie over voorzieningen, maar ook het beperkt cultuursensitief werken van de zorginstellingen barrières kunnen zijn in de toeleiding naar de zorg (Carlsson, 2022). De verwachting is dat de behoefte aan passende zorg binnen de verschillende groepen migrantenouderen snel zal toenemen.

In Nijmegen zijn de afgelopen jaren al wel stappen gezet op het gebied van welzijnsvoorzieningen en zijn er ook cultuurspecifieke zorgorganisaties die een aanbod hebben ontwikkeld voor oudere migranten. Echter, in het algemeen kunnen we zeggen dat de ouderenzorgorganisaties deze doelgroep nog nauwelijks bereiken en bedienen. Het is hoog tijd dat we daar samen verandering in brengen. Deze notitie geeft hiervoor de nodige handvatten en aanbevelingen.

### 2. Wat is cultuursensitief en cultuurspecifiek werken?

We sluiten aan bij de omschrijvingen van Pelita<sup>2</sup> en komen tot de volgende omschrijving van *cultuursensitief werken*:

- Werken met een open, nieuwsgierige en oordeelloze houding naar de cliënt en zijn religie en cultuur; het gaat erom dat de cliënt zich begrepen en thuis voelt waar hij woont en verzorgd wordt.

---

<sup>1</sup> Aan dit overleg nemen vertegenwoordigers deel van het DGP, ZZG, Waalboog, Sterker, UKON, Elele, Pelita, TVN zorgt en sleutelfiguren uit de Marokkaanse, Turkse en Surinaamse gemeenschap.

<sup>2</sup> Stichting Pelita biedt dienstverlening aan alle oorlogsbetrokkenen bij de oorlog met Japan en de periode van chaos en geweld erna in voormalig Nederlands-Indië ([www.pelita.nl](http://www.pelita.nl)).

- De zorgverlener heeft enige kennis van de cultuur en waarden en normen van de cliënt.
- De zorgverlener heeft een brede blik op de context van de cliënt, waarbij de geschiedenis van migratie, en soms ook van oorlog en geweld, een rol spelen.
- De zorgverlener is zich ervan bewust dat zijn eigen context en cultuur een rol spelen in zijn omgang met de cliënt.

*Aanbeveling 1:*

*Hanteer de bovenstaande omschrijvingen van cultuursensitieve zorg als uitgangspunt voor het ontwikkelen van beleid in de eigen organisatie.*

### **3. Waar moet een instelling aan voldoen om cultuursensitief te kunnen werken?**

Cultuursensitief werken moet opgenomen zijn in het beleid van een intra- en extramurale zorginstelling en bij een onderwijs- of welzijnsinstelling. Het moet in de haarvaten van de organisatie zitten en om te beginnen in de visie en missie van de instelling. Het is belangrijk dat managers hun medewerkers stimuleren om zich deze visie eigen te maken. Investeer in de kennis en vaardigheden van medewerkers op het gebied van cultuursensitief werken.

*Aanbeveling 2:*

*Zorg ervoor dat cultuursensitief werken niet vrijblijvend is, maar dat het stevig verankerd is in de missie en het beleid van de organisatie. Het is raadzaam om een coördinator cultuursensitief werken aan te stellen.*

*Aanbeveling 3*

*Maak concreet wat cultuursensitief werken betekent voor de verschillende beleidsterreinen van de instelling en implementeer dit beleid bij het zittende en nieuw aan te stellen personeel.*

*Aanbeveling 4:*

*Geef medewerkers expliciet de ruimte om zich in het cultuursensitief werken te verdiepen. Zorg dat medewerkers uit alle lagen van de organisatie toegang hebben tot scholing en training op het gebied van cultuursensitief werken. Zorg dat er duurzame kennisopbouw plaatsvindt in de organisatie (niet slechts op projectbasis). Denk hierbij aan cursussen, e-learning en trainingsdagen en maak hierbij gebruik van organisaties met specifieke doelgroep-expertise.*

*Aanbeveling 5:*

*Zorg dat medewerkers tijd en ruimte krijgen om netwerken op te bouwen met leden van migrantengroepen en cultuurspecifieke organisaties, zodat zij (samen) een brug kunnen slaan naar oudere migranten. Het management heeft een belangrijke sturende en ondersteunende rol om de aandacht voor cultuursensitief werken te stimuleren en vast te houden op de diverse afdelingen.*

*Aanbeveling 6:*

*Het is belangrijk dat er tussen de verschillende organisaties in de zorgketen (cultuursensitieve) kennis uitgewisseld wordt en de samenwerking wordt bevorderd, bijvoorbeeld door het organiseren en bijwonen van netwerkbijeenkomsten en casusbesprekingen.*

### **4. Interne en externe communicatie**

Het cultuursensitief werken raakt alle beleidsterreinen van instellingen. Het betreft het personeelsbeleid, vrijwilligersbeleid en medezeggenschap. Het raakt organisatorische aspecten en de

interne communicatie tijdens werkoverleg en intervisie. En het gaat over het belangrijke thema van communicatie met de cliënt en de familie.

Voor de cliënt moet het leven in een zorginstelling zoveel mogelijk lijken op het leven thuis, ook als er thuis een andere culturele achtergrond is. Het gaat het over praktische zaken als de inrichting van gezamenlijke ruimtes, maaltijden, feestdagen en de vastentijd, maar ook om de rol van de familie in de zorg en gesprekken met cliënt en familie over levenseinde en palliatieve zorg.

Het is belangrijk respectvol en open om te gaan met de familie en samen te onderzoeken welke rol de familie kan nemen in de zorg voor hun naaste. Onwetendheid en misverstanden kunnen leiden tot irritatie. Het is van belang de familie te informeren over wat er gaat gebeuren met vader of moeder, welke rol de zorg daarin neemt en wat de familie kan doen. Ook is het belangrijk dat de familie een aanspreekpunt voor de zorg aanwijst, zodat er zo min mogelijk misverstanden kunnen ontstaan.

Wat betreft de toewijzing van nieuwe cliënten aan een groep is het van belang dat migranten niet als enige migrant in een groep zitten. Probeer minimaal twee migranten in dezelfde groep te plaatsen. Dat is voor de cliënten zelf prettiger en geeft de instelling de mogelijkheid om personeel uit de migrantengroepen gericht in te zetten. Houdt daarbij wel rekening met de eerder genoemde diversiteit binnen deze migrantengroep. Niet elke combinatie is wenselijk.

Bij voorkeur wordt er in deze groep in duo's gewerkt en wordt een autochtoon personeelslid gekoppeld aan een personeelslid of vrijwilliger met een migratieachtergrond. Hierbij kan bijvoorbeeld gekeken worden naar combinaties met woonassistentes.

#### *Aanbeveling 7:*

*Breng cultuursensitief werken regelmatig intern ter sprake op alle niveaus en communiceer dit ook extern. Het is van belang dat deze communicatie ook de doelgroep bereikt en dat zichtbaar is dat de organisatie cultuursensitief werken belangrijk vindt.*

## **5. Opleiding en werving**

### **ROC, HAN en de universiteit**

In de opleidingen van het ROC en het HBO is het sterk aan te bevelen cultuursensitief werken onderdeel te maken van het basiscurriculum voor de beroepen in de verpleging en verzorging. Ook alle paramedische opleidingen dienen aandacht te besteden aan cultuursensitief werken. Het gaat hier om het vergroten van kennis over en attitude ten opzichte van dit groter wordende deel van de cliënten. Aan de universiteit moet er o.a. binnen de artsenopleiding ruim aandacht gegeven worden aan cultuursensitief werken en het omgaan met migrantenouderen.

Gezien de omvang en groei van de betreffende groep moge duidelijk zijn dat het niet voldoende is om tijdens de opleidingen eenmalig aandacht aan dit thema te besteden. Het zal regelmatig verweven moeten worden met de te behandelen thema's en onderdeel moeten zijn van de stageopdrachten. Tevens moeten er mogelijkheden zijn dat studenten zich verder verdiepen in dit onderwerp via een minor. Er zijn hiervoor op verschillende plaatsen in Nederland goede voorbeelden waar lering uit getrokken kan worden.

### **Werving voor studie en werk in de zorg**

Het wordt steeds moeilijker om jongeren te stimuleren tot het volgen van een zorgopleiding. Op ROC en HAN is een groot deel van de studenten afkomstig uit migrantengroepen. Het werken in de

ouderenzorg is ook onder hen echter niet favoriet. Het verdient aanbeveling het werken in deze sector op een positieve manier onder de aandacht te brengen en belemmeringen weg te nemen. Hiertoe zullen opleidingen en instellingen de handen in elkaar moeten slaan en moeten onderzoeken waarom het imago van de zorg niet positief is. Welke belemmeringen zijn er en hoe kunnen deze weggenomen worden?

*Aanbeveling 8:*

*Hanteer in de opleidingen dezelfde definitie van cultuursensitief en cultuurspecifiek werken als in de zorg wordt gehanteerd. Zie hiervoor paragraaf 2*

*Aanbeveling 9:*

*Integreer het thema cultuursensitief werken in het basiscurriculum van alle medische en paramedische opleidingen op ROC, HAN en Radboud Universiteit. Ontwikkel minors of masters op alle niveaus.*

*Aanbeveling 10:*

*Sla als opleidingen en zorginstellingen de handen ineen voor een grote wervingscampagne voor het studeren voor en het werken in de (ouderen)zorg.*

*Aanbeveling 11:*

*Werk aan een multicultureel personeelsbestand zodat ook de kans op herkenning en aansluiting bij verschillende groepen van migrantenouderen wordt vergroot. Het personeelsbeleid van de zorgaanbieder kan zo meegroeien met de diversiteit van de populatie die de zorgaanbieder beoogt te bedienen.*

#### **Bronnen:**

- *Passende zorg en ondersteuning voor migrantenouderen, Pelita 2021.*
- *Leidraad cultuurspecifieke zorg, Netwerk Organisaties van Oudere migranten (NOOM) 2022.*
- *Caring for older migrants in Dutch cities, proefschrift Hanna Carlsson, 2022.*
- *Vershil moet er zijn! Inaugurele rede door Prof. Dr. Maria van den Muijsenbergh, 2018.*
- *Een verkennende literatuurstudie naar culturele en seksuele diversiteit in de langdurige ouderenzorg, Hannah Leyerzapf, Silvia Klokgieters, Halleh Ghorashi & Marjolein Broese van Groenou, (VU, VUmc en Institute for societal resilience, 2017).*
- *Adviesrapport Cultuursensitieve dementiezorg in de regio Zwolle. Ervaringen van zorg-professionals en migranten gemeenschappen. Windesheim, Zwolle doet en Pro Memo, 2018.*