



LPGGz

Verlag 't Podium

op 11 december 2009

Culturen in beweging

Aanleiding voor dit Podium is dat het LPGGz zich realiseert dat de cliëntenbeweging in de ggz weinig mensen van allochtone afkomst aan zich bindt. Daarom worden er twee vragen gesteld. Werpt de cliëntenbeweging (on)bewust drempels op? Noemt de cliëntenbeweging aspecten waarin autochtoon én allochtoon zich in herkent?

De discussie wordt gevoerd aan de hand van een presentatie van Huub Beijers, die o.a. bij Basisberaad Rotterdam ervaring heeft opgedaan met het interculturaliseren van organisaties. Zijn belangrijkste stelling is: 'Diversiteit is een kwaliteitskenmerk voor cliëntenorganisaties.'

Vaak wordt beweerd dat de ggz niet toegankelijk is voor cliënten van een andere culturele afkomst, maar het ligt eraan welke cultuur bedoeld wordt. Aan de hand van cijfers laat Huub zien dat de ene groep eenvoudiger toegang tot de ggz vindt dan de andere. In 14 jaar tijd is de totale hulpvraag van mensen met verschillende culturele achtergronden echter sterk toegenomen.

Een onderzoek uit 2003 onder verschillende allochtone doelgroepen toont aan dat de waardering voor de ggz lager is dan bij autochtone doelgroepen. Het betreft geen representatief onderzoek. Men ziet liever dat de meningen en ervaringen van die groepen worden onderzocht. Het lastige met de bestaande onderzoeken is dat ze vanuit een autochtone visie zijn opgesteld. I-PSY gebruikt echter een aangepaste versie van de CQ-index om klanttevredenheid onder diverse groepen te onderzoeken. Het kan dus wel, maar dan moeten de onderzoeksmethodes of de invalshoek worden aangepast.

Hetzelfde geldt voor de methodes van behandeling in de ggz. Er kunnen veel meer allochtone hulpverleners komen, maar als de methodes geënt blijven op het westerse model, doet dit het positieve effect van allochtone hulpverleners te niet. Gesteld wordt dat als een organisatie intercultureel wil zijn, deze meer moet doen dan alleen allochtone hulpverleners in dienst nemen.

Huub geeft de volgende definitie van interculturalisatie: een stapsgewijs veranderingsproces van aanbod en organisatie, om dienstverlening, service, bejegening, bereikbaarheid en toegankelijkheid beter aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van cliënten en hun naastbetrokkenen, met inachtneming van culturele en sociale achtergronden.

Er werd al in 1980 gestart met interculturalisatie. Is er sindsdien zo weinig gebeurd? In 30 jaar tijd is veel veranderd maar dit is steeds op eilandjes in ggz-instellingen ontwikkeld. Het terugtrekken van de overheid heeft daar een grote invloed op gehad. Momenteel komen al die eilanden meer bij elkaar. Huub laat drie projecten zien die succesvol zijn geweest.



LPGGz

1. 'Stemmen uit de praktijk' had tot doel om samen met ervaringsdeskundigen informatie te geven aan verschillende groepen in Utrecht. Dit is deels gelukt; er is een boekje verschenen en binnen de Marokkaanse gemeenschap is voorlichting gegeven. Dit bleek zeer succesvol maar vanwege geldgebrek is de rest van de voorlichting geschrapt.
2. In Roosendaal is er extra aandacht besteed aan de allochtone mantelzorger. Deze doelgroep bleek vaak een slechte gezondheid te hebben en was bij de ggz niet in beeld.
3. Het derde project was Apoio, dat binnen de Kaapverdiaanse gemeenschap in Rotterdam werd uitgevoerd. Succesfactoren en leerpunten worden besproken.

Op wie richten wij ons? Ga direct contact met de groep aan, stem verwachtingen op elkaar af en leer elkaars taal spreken. Hiermee wordt bedoeld dat wat voor jou een medisch probleem kan zijn, door de ander als een juridisch probleem wordt ervaren.

Draagvlak: Zorg voor een breed draagvlak in de organisatie, anders ontstaan er eilandjes. Bij Apoio ontstond er een Kaapverdiaans eilandje binnen het Basisberaad, omdat er in de organisatie als geheel onvoldoende draagvlak was. De organisatie kreeg daardoor niet de kans om mee te groeien.

Doeloriëntaties: Iedereen leeft vanuit de eigen culturele achtergrond. Daarom is het goed om kritisch te zijn of de hulpvraagmethoden en de geboden oplossingen aansluiten bij de culturele beleving van de hulpvrager. Binnen de Kaapverdiaanse gemeenschap is het horen van stemmen ('spirits') normaal en kan het zelfs statusverhogend zijn. Daarmee komt het horen van stemmen in een ander licht te staan. Dan is de oplossing niet om de stemmen te laten verdwijnen, maar om te helpen controle te krijgen zodat er een leefbaardere situatie ontstaat.

Vanuit deze ervaring pleit Beijers voor de 'community-benadering'; een wijkgerichte aanpak, waarbij mensen hulp krijgen om hun omgevingsfactoren positief te beïnvloeden en daarmee hun gezondheid te verbeteren. Apoio is opgezet volgens deze benadering en scoorde hoog op participatie. Veel Kaapverdiëners doen mee, juist omdat de nadruk ligt op de welzijnkant en niet op de zorgkant. Apoio sloot daarom goed aan bij de behoefte van de gemeenschap. Doordat het een eiland is gebleven binnen Basisberaad brokkelt de steun af. Beijers constateert drie 'verlegenheden':

1. *Participatieverlegenheid:* ik ben er voor jou, kan moeilijk worden losgelaten of worden omgekeerd in: jij bent er ook voor mij.
2. *Interculturele verlegenheid:* we stijgen moeilijk uit boven onze eigen culturele identiteit. Dit geldt voor alle culturen. Hierdoor benaderen we dus steeds vanuit die positie de ander.
3. *Interventieverlegenheid:* doordat we steeds haalbare doelen willen stellen, richten we ons al snel op het individu. Daardoor blijven bijvoorbeeld sociale acties als interventie op de plank liggen. Juist omdat ze niet concreet en haalbaar gemaakt kunnen worden.

Op grond hiervan concludeert Beijers het volgende:

- Diversiteit is een kwaliteitskenmerk van je organisatie en een verantwoordelijkheid die je zelf moet nemen!
- Kijk/luister/praat met de mensen waar je je op richt.
- Creëer draagvlak in de eigen organisatie (interculturalisering)
- Plaats je initiatief in een context van samenwerking.
- Durf los te laten.
- Reflecteer op culturele vooringenomenheid in eigen handelen



LPGGz

Hij geeft daarbij nog een paar tips:

- Zoek gelijkwaardige organisaties op, om samen het proces te doorlopen
- Dialoog is het belangrijkste instrument in deze, probeer daarbij niet alleen te benoemen wat mensen bij je kunnen halen, maar ook wat zij jou kunnen brengen.
- De cliëntenbeweging moet hiermee aan de slag, leg je prestatie steeds langs de meetlat, omdat je hiermee een bijdrage levert aan de kwaliteit van de samenleving, dit is de urgentie van het probleem.

Vanuit de zaal komen goede tips en opmerkingen:

- Goed onderwijs/scholing: Zorg voor een cursus belangenbehartiging voor mensen die wel willen participeren, maar niet weten hoe vanuit hun achtergrond en taal. Inmiddels wordt gepleit voor zo'n cursus bij PGO Support. Maar ook maak mensen wegwijs in de ggz en de financiële stromen zoals PGB etc.
- Werk met ervaringsdeskundigen; zij weten hoe het voelt om vanuit een andere cultuur in de 'witte' ggz te stromen. Zij weten waar ze tegenaan zijn gelopen en wat goed ging. Ze kunnen anderen wegwijs maken en de organisatie helpen veranderen.
- Maak behandeltrajecten intercultureel. Een voorbeeld hiervan is het cultureel interview dat I-PSY toepast en dat nu wordt vertaald naar andere groepen.
- Benader mensen in hun sociale context en niet vanuit een medisch model. Wees nieuwsgierig en stel vragen. Dit zou tot de basiscompetenties van hulpverleners moeten horen.
- Kom bij de mensen thuis, leer de omgeving kennen. Hiermee win je op termijn tijd.
- Bedenk dat 'de allochtoon' niet bestaat. Het maakt een groot verschil uit of je wieg in Nederland of in een ander land heeft gestaan. Daarbij zijn culturen flexibel, benader ze dus ook zo en niet als een statisch gegeven.

Tot slot: als je gaat bouwen aan een community, dan bouw je aan nostalgie.

Deze bijeenkomst krijgt een vervolg waarin het LPGGz en haar lidorganisaties gaan kijken hoe en op welke wijze ze het interculturalisatieproces in de cliëntenbeweging kunnen verbeteren. Het is de hoogste tijd voor wat meer kleur binnen de gelederen.