

Interculturalisatie, meer dan een hype

Grethe van Geffen op www.zipamsterdam.nl, februari 2006

Waarom zou u voorrang geven aan interculturalisatie van uw instelling, als er al zoveel op uw bordje ligt?

Te vaak komt je het tegen, interculturalisatie als een hype: een plotseling als het ware uit de hemel op onze hoofden gevallen thema dat per omgaande invoering moet vinden. Stilweg denkt u dan: ja, als onze raad van bestuur met de zorgverzekeraar of de wethouder heeft gepraat... Dan moet het ineens zo nodig! Maar toen u een half jaar geleden om budget vroeg voor interculturele communicatie van uw team, was daar geen geld voor. Men vroeg zich af waar de problemen vandaan kwamen; u kreeg zozeer het gevoel van een naderende schuldvraag, dat u het verzoek maar snel hebt ingetrokken. Het hyperige zit ook in het benoemingenbeleid, dat steevast op de gesprekken met zorgverzekeraars en wethouders volgt: de instelling moet over meer allochtone professionals beschikken. Per acuut wordt van u verwacht dat u allochtonen aanneemt, zodat de raad van bestuur een antwoord heeft als er de volgende keer naar gevraagd wordt. Ja, we hebben net nog een paar allochtonen aangenomen, het gaat heel goed bij ons!

Inmiddels kijkt u al wat langer mee in het interculturalisatie veld. Voorheen werkte u immers bij een instelling die al veel verder was dan uw huidige instelling. Daarom weet u dat het echt niet allemaal zo gemakkelijk gaat. Als het al mogelijk is om per omgaande allochtonen te interesseren voor een baan bij de instelling, dan is er nog het risico dat ze voortijdig vertrekken omdat ze zich te weinig thuis voelen. Dat zijn van die ongrijpbare factoren... u hebt er ervaring mee en juist daarom zit u er niet meteen op te wachten. Interculturalisatie is leuk, maar:

- het kost tijd
- het is meer dan een simpel werving en selectiebeleid
- het vraagt aandacht en waardering van de top van de organisatie

Bij uw instelling loopt ook al een certificeringstraject. Daarnaast komt u uit een periode van bezuinigingen, dus extra geld is er niet. Er zijn bejegeningproblemen van medewerkers naar cliënten toe, die veel aandacht vragen. Dus waarom ineens nu interculturalisatie?

Op die vraag is geen eenduidig antwoord te geven.

Hoe jammer ook, het is wel degelijk de realiteit dat een aantal instellingen ambities krijgt voor interculturalisatie omdat ze daarop worden aangesproken door verzekeraars en de politiek. En wie naar de Amsterdamse bevolkingssamenstelling kijkt, kan zich daar wat bij voorstellen.

Uw instelling is niet de eerste die naar het middel van werving en selectie grijpt. Het voordeel daarvan is immers dat het heel zichtbaar en concreet is: 'we hebben 5 allochtone medewerkers aangenomen' klinkt veel duidelijker dan 'we hebben ons bezonnen op de vraag hoe de interculturalisatie van Amsterdam de zorgvraag gaat beïnvloeden en wat dat van ons zal vragen'. Wethouders en zorgverzekeraars houden doorgaans net zoveel van zichtbaarheid en concreetheid als de raden van bestuur. Dat de allochtone medewerkers bij u net zo hard uitstromen als instromen, of onvoldoende kwaliteit bieden, onttrekt zich aan hun gezichtsveld.

De echte uitdaging, zo weet u uit uw vorige baan, ligt echter in de aanpassing van het zorgaanbod, in elk geval naar de beleving van de cliënt. U moet niet zoeken naar een aantal allochtone collega's die hetzelfde gaan doen wat u al jarenlang doet, u zoekt collega's met verschillende gezichtspunten en talenten waardoor de cliënten beter worden herkend in hun specifieke behoeften.

Het slechte nieuws is dat dit niet zomaar even op een achternamiddag is uit te denken. Als u uw interculturalisatiebeleid zo in elkaar zet, vraagt dat meer denkwerk en een uitstekende kennis van de klant.

Het goede nieuws is dat dit helpt bij kwaliteit en onderscheidend vermogen van uw instelling. Waar bij de instroom van allochtone medewerkers nog wel eens het voorbehoud klinkt 'maar het moet niet ten koste gaan van de kwaliteit', is bij een beleidsmatige benadering van interculturalisatie het gelijk blijven of zelfs verbetering van de kwaliteit juist uitgangspunt.

Terug naar de beginvraag, waarom zou u voorrang geven aan interculturalisatie? Vanuit wat zojuist beschreven is, ligt de beste reden besloten in de inhoud van de zorg in relatie tot de veranderende

Amsterdamse omgeving. En daarin hebben politici en zorgverzekeraars wel gelijk: het kan niet meer wachten. Aan u de vraag: laat u de invulling over aan wat zij graag horen en neemt u gewoon een paar (extra) allochtonen aan, of hebt u ambities voor interculturalisatiebeleid dat ook over de inhoud van uw werk gaat?!

Reactie? g.vangeffen@seba.nl