

AAN COC Nederland en hun netwerk
E-MAIL skeunen@osiragroep.nl
DOORKIESNUMMER 020-7560077
ONDERWERP Publieksversie Culturele en Seksuele Diversiteit
DATUM februari 2011

Inleiding

In juni 2010 is het visiedocument Diversiteit door OsiraGroep vastgesteld. De titel is: "Niemand heeft het erover... en ondertussen". Voor je ligt de samenvatting van deze visie en wordt als publieksversie extern beschikbaar gesteld.

Diversiteit wat is dat?

De burgers in Amsterdam zijn zeer divers, 179 verschillende nationaliteiten en ruim 50% van de bevolking is van allochtone afkomst (westers en niet-westers). Daarnaast is 7-1- % van de bevolking homoseksueel. Er zijn verschillen in bijvoorbeeld taalgebruik, gewoontes, manieren van leven en behoeftes. De zichtbare en onzichtbare verschillen hebben vaak grote invloed op hoe mensen met elkaar omgaan, maar worden meestal niet met elkaar besproken.

{ **Niemand heeft het erover ... en ondertussen** }

Diversiteit hoe gaan we daar als organisatie mee om?

Hierover lees je op 3 niveaus het uitgangspunt, de uitleg daarvan en de uitwerking.

1) Organisatieniveau

Amstelring OsiraGroep wil de beste zorgaanbieder en werkgever zijn voor alle cliënten en medewerkers

We moeten ons als zorgorganisatie aanpassen aan de veranderingen in de samenleving. Amstelring OsiraGroep gaat daarom (zolang nodig) extra aandacht besteden aan culturele diversiteit (bereiken en betrekken van allochtone cliënten en medewerkers) en diversiteit op basis van seksuele geaardheid (homoseksuele ouderen). Ook zal de organisatie moeten leren om te gaan met diversiteit en het gebruiken als meerwaarde. Dat vraagt om aanpassingen in de hele organisatie. Het diversiteitsbeleid is een manier om dat te bereiken op een Creatieve, Enthousiaste, Resultaatgerichte manier en in Samenwerking met elkaar (KERS, kernwaarden van OsiraGroep).

{ **De vraag is leidend niet ons aanbod** }

Amstelring OsiraGroep vindt gelijke behandeling van iedereen - cliënt, medewerker of vrijwilliger- heel belangrijk

Gelijke behandeling betekent niet dat er geen verschillen mogen bestaan. Iedereen is immers ongelijk, maar gelijkwaardig. Iemand behoort niet op basis van 1 kenmerk tot een bepaalde groep. Dat kan leiden tot stereotype beelden, die de samenwerking in de weg staan. Door met elkaar in gesprek te gaan worden we ons bewust van onze eigen manieren van kijken, denken en doen, en van die van de ander. Het overheersen van 1 (culturele) groep is niet wenselijk, evenals het niet tolereren van een persoon/groep die je als "anders" ervaart.

{ **Het gaat om wat je kunt en wie je bent niet om wat je bent** }

Uitwerking:

- Huidige cliënten en medewerkers van Amstelring OsiraGroep informeren over het diversiteitsbeleid
- Bewustwording binnen teams dat diversiteit een belangrijke rol speelt tussen medewerkers, in contact met cliënten en in aansturing vanuit de leidinggevende
- Kennis op doen over andere culturen en geaardheid, waardoor begrip ontstaat
- Meer kleur en diversiteit in het management toevoegen
- Eigen normen en waarden niet verliezen in contact met andere culturen
- Kennis delen met andere (zorg)organisaties
- Via social media contact leggen met (netwerken van) roze ouderen. (www.ikbenoudroze.com en twitter) en als organisatie deze nieuwe media leren gebruiken
- Externe digitale nieuwsbrief uitbrengen (4x per jaar) over roze activiteiten en beleid van OsiraGroep (gratis aanmelden via oudroze@osiragroep.nl)

2) Cliëntniveau

Amstelring OsiraGroep zet zich in zodat alle cliënten zich thuis voelen

Ruim 80 % van onze cliënten is van Nederlandse afkomst en dus geen afspiegeling van Amsterdam. De eerste generatie migranten (allochtone ouderen) is niet of onvolledig geïntegreerd in onze maatschappij. Ook hebben zij een achterstandpositie t.o.v. Nederlandse ouderen. Zoals we nu onze zorg en diensten leveren sluit dat onvoldoende aan bij de eerste generatie migranten. Als we ons niet aanpassen sluiten we hen dus indirect uit als cliëntengroep. Dat willen we niet, omdat we er voor iedereen willen zijn en omdat het mede de toekomst van de organisatie bepaalt.

{ Eerste generatie verbijzonderen, tweede generatie integreren }

Uitwerking:

- Investeren in het bereiken en betrekken van de eerste generatie migranten
- Specifieke zorg en diensten ontwikkelen en leveren voor deze doelgroep, integreren in huidige organisatie waar mogelijk
- Dit doelgroepen beleid zien we als een overgangsfase (dus tijdelijk) naar de tweede generatie die meer geïntegreerd is
- Investeren in en leren van externe contacten, bv met migrantenorganisaties

OsiraGroep richt zich in haar diversiteitsbeleid ook op ouderen met een homoseksuele geaardheid (ook wel Roze ouderen genoemd). Dit is een veelal onzichtbare groep omdat ze is opgegroeid in een tijd dat je "er" niet over praatte uit angst voor afwijzing, het verliezen van je werk. Nog steeds houden veel homoseksuele ouderen hun levensloop en leefstijl verborgen. Die onzichtbaarheid leidt ertoe dat instanties weinig of geen beleid en diensten ontwikkelen voor homoseksuele ouderen. Uit landelijk behoefteonderzoek¹ bij de doelgroep komt naar voren dat zij willen wonen en leven in een omgeving waar zij zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Dit vraagt om een homovriendelijk woon- en leefklimaat. OsiraGroep dient daarom op de volgende gebieden te investeren:

- Wonen: conclusies trekken uit het landelijke woonwensen onderzoek (mede gefinancierd door OsiraGroep). Afdeling Vastgoed & projectontwikkeling zal op basis daarvan strategische keuzes kunnen maken voor nieuwbouw projecten waarin homoseksuele ouderen samen kunnen wonen en leven.
- Activiteiten en ontmoeting: Roze ouderen hebben vaak geen kinderen. Zij zijn voor contacten veelal aangewezen op een eigen krimpand sociaal netwerk. Ze zijn relatief vaker eenzaam, geïsoleerd en depressief. Daarom zal het aanbod voor dagbesteding

¹ Op weg naar een vrolijke herfst (2003), Op leeftijd en zo (2004), COC Nijmegen



en ontmoeting worden uitgebreid in diverse OsiraGroep locaties. Waar mogelijk en wenselijk geïntegreerd met het reguliere aanbod.

- Zorg: kwaliteit van de zorg wordt bepaald door kennis, houding en gedrag van medewerkers. Kennis over homoseksualiteit en de levensloop van roze ouderen onder medewerkers is noodzakelijk. Hierdoor kunnen zij specifieke wensen herkennen en bijdragen aan een tolerant zorgklimaat. Er wordt geïnvesteerd in scholing en training.

Inmiddels zijn er binnen OsiraGroep al projecten gerealiseerd op deze gebieden. De opgedane kennis en ervaring zal intern worden verspreid en extern worden gedeeld. Ook de externe netwerken in het "roze veld" zullen worden gehandhaafd en waar nodig uitgebreid. Het doel is dat OsiraGroep (waar nodig en mogelijk in samenwerking met andere organisaties) de roze ouderen structureel en breder kan (blijven) bedienen.

Er zijn beleidsmaatregelen nodig waardoor (verborgen) discriminatie en (onbewuste) heteroseksuele dominantie binnen instelling wordt tegengegaan, dit geldt zowel onder cliënten als onder medewerkers. Ook is er marktonderzoek nodig over hoe we de cliëntengroep bereiken en onze diensten beter kunnen afstemmen op de wensen.

**{ Grijs en Roze zijn Amstelring
OsiraGroep kleuren }**

Wat te doen:

- Opgedane kennis en ervaring delen en verspreiden
- Bereiken en betrekken doelgroep via o.a. netwerkbijeenkomst in Zuid Oost (juni 2011)
- Aanbod aan activiteiten en ontmoeting continueren en uitbreiden
- Training aan medewerkers geven
- Intern bespreekbaar maken
- Roze loper label in De Rietvinck intern verbreden naar 2 andere locaties (per december 2010 is de Roze Loper ook toegekend aan de OsiraGroep locaties De Venser en het Schouw)
- Continuering marktonderzoek en netwerkcontacten

3) Medewerkersniveau

Amstelring OsiraGroep neemt de inzet van individuele talenten van medewerkers als uitgangspunt in haar handelen. Met respect voor ieders achtergrond, krijgt elke werknemer –op basis van zijn/haar talenten- gelijke kansen

Er zijn steeds meer ouderen die zorg nodig hebben en steeds minder mensen die het werk uitvoeren. Daarom moeten we de brede arbeidsmarkt benaderen. De samenstelling van het personeel in onze locaties is geen afspiegeling van Amsterdam. Bepaalde allochtone groepen zijn ondervertegenwoordigd. Amstelring OsiraGroep wil een organisatie zijn die oog heeft voor de achtergrond en talenten van haar (toekomstige) medewerkers, en deze inzetten in het werk.

Uitwerking:

- Door voorlichting en rondleidingen bijdragen aan een positieve beeldvorming over het werken in de zorg
- Culturele verschillen en overeenkomsten, evenals beeldvorming over homoseksuele ouderen, met elkaar bespreken
- De instroom van allochtone cliënten en medewerkers met elkaar in verband brengen
- Talenten van medewerkers op basis van culturele achtergrond (h)erkennen en gebruiken door het opzetten van een ambassadeursnetwerk
- Trainingen geven aan medewerkers over diversiteitsgerelateerde onderwerpen

**{ Wie het personeel heeft, heeft
(toegang tot) de klanten en andersom }**



Hoe verder?

Er is binnen en buiten de organisatie al veel ervaring en kennis over het omgaan met diversiteit opgedaan de afgelopen jaren. Het doel van het beleid is om deze informatie bij elkaar te brengen en te verspreiden. Successen moeten worden gedeeld en dilemma's besproken. Diversiteitsbeleid is geen project maar zorgt ervoor dat (culturele) diversiteit een onderdeel van de hele organisatie wordt. Vanuit deze visie zal een uitvoerend document geschreven worden. Daarin staat hoe er gestuurd moet worden op de doelstellingen, en het biedt een richtlijn voor initiatieven. Ook zullen de doelen opgenomen worden in de jaarplannen.

**{ Ondernemerschap: niet zoeken
naar zekerheden maar naar kansen }**