



Wegwijzer cultuursensitieve mantelzorg- ondersteuning

Voor gemeenten

[Lees meer](#)

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	p. 3
2.	Waarom extra aandacht voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?	p.4
3.	Hoe draag je bij aan passende ondersteuning voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?	p.5
3.1.	De gemeente als werkgever	p.6
3.2.	De gemeente als beleidsmaker en uitvoerder	p.7
3.3	De gemeente als opdrachtgever	p.12
3.4	De gemeente als regisseur	p.13
3.5	De gemeente als normsteller	p.13
4.	Nawoord	p.14
5.	Meer lezen	p.15

Heb je tips of vragen na het lezen van deze
wegwijzer? Neem dan contact met ons op via
advies@mantelzorg.nl

1 Inleiding

Nederland vergrijsst en het aantal zorgbehoevenden -en daarmee ook het aantal mantelzorgers- neemt in rap tempo toe. Zo'n 15 procent van deze groep heeft een niet-Europese achtergrond en dat aantal blijft groeien¹.

Juist deze mantelzorgers zijn niet goed in beeld bij professionals, terwijl we weten dat ze vaak langdurig en intensief mantelzorgen en weinig tot geen beroep doen op ondersteuning. Mantelzorgers met een migratieachtergrond staan er vaak alleen voor en lopen een groot risico om overbelast te raken².

Als gemeente heb je de taak om mantelzorgers te ondersteunen en te waarderen. Dit gaat om álle mantelzorgers, zowel jong als oud, werkend en niet-werkend, mensen mét en mensen zonder migratieachtergrond.

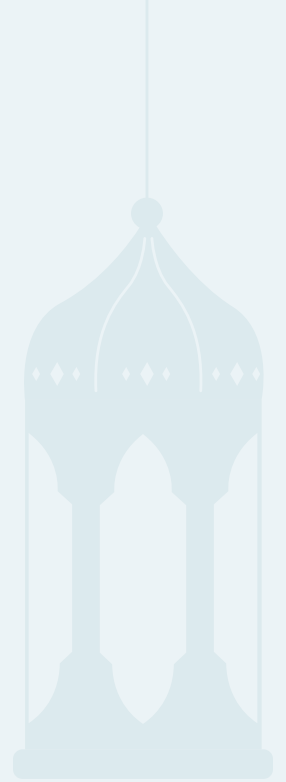
Hoe draag je als gemeente zorg voor een passende ondersteuning van mantelzorgers met een migratieachtergrond? Hoe bereik je deze groepen? Hoe kom je tot een cultuursensitief en passend ondersteuningsaanbod? Hoe borg je dit in beleid en aanpak? En welke rol pak je als gemeente daarbij?

Cultuursensitief werken is een proces waar regelmatig aandacht aan besteed moet worden en vraagt om een omslag in denken en doen. Met deze wegwijzer helpen we je hierbij. We laten zien hoe je cultuursensitief werken kan opnemen in het beleid rondom de ondersteuning van mantelzorgers en de uitvoering hiervan en hoe je hierin samen optrekt met lokale partners.

Deze wegwijzer is voor alle gemeentes, ongeacht of je wilt gaan starten of dat er al gewerkt wordt aan inclusie en diversiteit bij mantelzorgondersteuning. We hopen dat deze wegwijzer inspireert en wegwijs maakt in de wereld van mantelzorgers met een migratieachtergrond.

1) Hoeveel inwoners hebben een herkomst buiten Nederland (2023). **Dossier asiel, migratie en integratie**. Website **Centraal Bureau voor de Statistiek**.

2) A. de Boer, A. M. de Klerk, D. Verbeek-Oudijk, I. Plaisier (2020). **Blijvende bron van zorg; ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019**, Sociaal en Cultureel Planbureau



2 Waarom is extra aandacht voor mantelzorgers met een migratieachtergrond nodig?

Mantelzorgers met een migratieachtergrond doen minder vaak een beroep op ondersteuning. Vaak omdat zij niet weten wat de mogelijkheden zijn³, verwachtingen niet aansluiten bij wat mogelijk is, of omdat het aanbod niet aansluit bij hun behoeften.

Daarnaast zijn er aanwijzingen dat mantelzorgers met een migratieachtergrond relatief vaak zwaar of overbelast zijn. Zo weten we dat één op de vier mantelzorgers met een niet-Europese migratieachtergrond in dezelfde woning woont als de ouder(s) voor wie ze zorgen. Dit maakt de zorg intensiever en het risico over overbelasting groter⁴. Het is daarom belangrijk dat mantelzorgers met een migratieachtergrond passende ondersteuning krijgen die aansluit bij hun behoeftes.

Er zijn verschillende redenen waarom het belangrijk is om extra aandacht te geven aan mantelzorgers met een migratieachtergrond:

- ☼ Een taalbarrière kan ervoor zorgen dat mantelzorgers moeite hebben om informatie te krijgen en hulp te zoeken, met extra stress tot gevolg.
- ☼ Culturele barrières en vormen van discriminatie kunnen het moeilijker maken om hulp te vinden.
- ☼ De migratieachtergrond kan specifieke gevolgen hebben, zoals het missen van het land van oorsprong of het ontbreken van sociale steun vanuit de gemeenschap.
- ☼ Veel mantelzorgers merken dat zij in twee culturen staan en dat dat gaat wringen. Ze voelen de druk van hun ouders, waar ze vaak aan willen voldoen maar wat moeilijk te verenigen is met hun privéleven en werk.
- ☼ Hulp van buitenaf wordt niet of laat ingeschakeld. Er wordt niet gesproken over de (over)belasting van de mantelzorger. Hulp vragen wordt in veel culturen beschouwd als een signaal dat je zelf de zorg niet meer wil of kan bieden.



3) A. de Boer, A. M. de Klerk, D. Verbeek-Oudijk, I. Plaisier (2020). **Blijvende bron van zorg; ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019**, Sociaal en Cultureel Planbureau

4) A. de Boer, M. de Klerk, I. Plaisier (2021) **Mantelzorgers van ouders met een niet-westerse migratieachtergrond**, *Geron*, Volume 23, Issue 3.

3 Hoe draag je als gemeente bij aan passende ondersteuning voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?

Om mantelzorgers met een migratieachtergrond passende ondersteuning te kunnen bieden, is het essentieel om cultuursensitief te werken. Het ontwikkelen van een cultuursensitief ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers vergt tijd en aandacht. Het vraagt om het bouwen aan relaties om stapsgewijs te achterhalen wat mantelzorgers nodig hebben. En het vraagt van de organisatie om in de breedte cultuursensitief werken te omarmen.

We spreken over ‘cultuursensitief’ wanneer iemand in staat is om niet alleen door de eigen bril naar een cultuur te kijken, maar juist ook door de bril van de ander. Cultuursensitief werken is geen project met een kop en een staart, het is een kwestie van doen en blijven doen, van borgen, monitoren en bijsturen. Wat mantelzorgers met een migratieachtergrond nodig hebben is -net als bij andere mantelzorgers- dat zij gezien, gehoord, begrepen en erkend worden. Het vraagt bij deze groepen vaak extra tijd en aandacht om tot een goede relatie te komen, wederzijds helderheid te krijgen over wat nodig is en wat geboden kan worden.

Culturele achtergrond, levensovertuiging en opvoeding bepalen in grote mate hoe iemand in het leven staat en wat belangrijk is voor deze persoon. Het is daarom belangrijk om oog te hebben in hoeverre de mantelzorger en zorgvrager behoefte hebben aan zorg op basis van tradities en opvattingen vanuit de eigen ervaringen en (culturele) achtergrond. En dat er specifiek aandacht is voor eigen waarden, (zorg) normen en leefstijl.

Als gemeente kan je vanuit de volgende rollen bijdragen aan cultuursensitieve mantelzorgondersteuning:

- ☀ De gemeente **als werkgever**
- ☀ De gemeente **als beleidsmaker en uitvoerder**
- ☀ De gemeente **als opdrachtgever**
- ☀ De gemeente **als regisseur**
- ☀ De gemeente **als normsteller**

3.1 De gemeente als werkgever

In Nederland combineert 25% van de werknemers werk met mantelzorgtaken en dit zal de komende jaren toenemen. Onderzoek toont aan dat begrip en ondersteuning van de werkvloer significant effect heeft op de balans en gezondheid van werkende mantelzorgers⁵. Als je als werkgever oog hebt voor mantelzorgers en rekening houdt met de vitaliteit van je werknemers, kun je voortijdig overbelasting signaleren en uitval voorkomen. Mantelzorgers op het werk goed faciliteren is daarom voor zowel werkgever als werknemer belangrijk.

Werknemers zijn ook mantelzorgers

Het gemeentelijk personeelsbestand bestaat voor zo'n 16% uit niet-westerse migranten⁶. Dat vraagt dus niet alleen om mantelzorgvriendelijk werkgeverschap, maar ook om een cultuursensitieve werkwijze. Is bijvoorbeeld iedereen bekend met mogelijkheden als calamiteitenverlof of zorgverlof en de voorwaarden? Hebben werknemers met een migratieachtergrond specifieke behoeften rondom het uitvoeren van hun mantelzorgtaken? Wordt daar in tegemoet gekomen? En wordt het gesprek hierover op passende wijze gevoerd?

Culturele diversiteit binnen de organisatie

Wanneer een organisatie een divers personeelsbestand heeft met medewerkers van verschillende achtergronden, taalvaardigheden en culturele kennis, werkt dit ook door in cultuursensitiviteit in beleid en uitvoering van de organisatie.

Werk daarom aan een organisatie die cultureel divers is, met medewerkers die de verschillende culturen en talen binnen je gemeente vertegenwoordigen. Dit vergroot de culturele sensitiviteit van je organisatie en helpt bij het bereiken van de verschillende migrantengemeenschappen en het bieden van passende mantelzorgondersteuning.

Cultuursensitief werken in de gehele organisatie

Cultuursensitief werken is een manier van denken en doen en daarmee een onderdeel van de organisatiewaarden. Het is niet enkel van toepassing op het dagelijks werk van wethouders en beleidsadviseurs met mantelzorg in de portefeuille, maar raakt meerdere thema's en domeinen binnen de gemeentelijke organisatie. Iedereen doet daarbij mee, van medewerkers bij de receptie tot in de bestuurskamer.

5) [Factsheet-Effect-steun-op-combinatie-werk-en-mantelzorg.pdf \(werkenmantelzorg.nl\)](#)

6) Diversiteit onder gemeentepersoneel. [Kennisdokument gemeenten en diversiteit, 2018, Stichting van de Arbeid, gemeentepersoneel.pdf \(ser.nl\)](#)

3.2 De gemeente als beleidsmaker en uitvoerder

Hoe integreer je cultuursensitief werken in het beleid dat je als gemeente maakt en in de uitvoering van dat beleid? Waar moet je rekening mee houden en waar moet je op letten?

Cultuursensitief werken verdient een plek in de missie en visie van de organisatie en in het organisatie-brede beleid, passend bij de samenstelling van de lokale gemeenschap. Om te komen tot een gedragen en passend beleid, is het goed om verschillende teams te betrekken bij zowel het opstellen van het beleid en als de doorvertaling daarvan naar cultuursensitieve mantelzorgondersteuning.

Betrek daarnaast mantelzorgers met een migratieachtergrond bij de beleidsontwikkeling, het inrichten van de ondersteuning, de uitvoering en de periodieke evaluaties. Kies daarbij voor inclusieve samenwerkings- en onderzoeksmethoden⁷. Het is raadzaam hierin nauw samen te werken met migrantenorganisaties en sleutelpersonen, zodat je een juiste afspiegeling krijgt.

De gemeente kan zo achterhalen welke behoeften er zijn in de verschillende gemeenschappen, het aanbod daarop af stemmen en maatwerk leveren.

Kijk ook eens op **Hoe ondersteun je mantelzorgers met een migratieachtergrond?** - MantelzorgNL



⁷) Zie voor meer informatie over inclusief onderzoek de website van Pharos Inclusief onderzoek doen: handvatten, tips en advies (pharos.nl)

Betrek mantelzorgers

Allereerst is het belangrijk om te weten hoeveel mensen met een migratieachtergrond er wonen in je gemeente. Welke nationaliteiten wonen er en hoe zijn ze verspreid over de gemeente? Hoe zijn ze georganiseerd? Welke organisaties/verenigingen zijn aan de doelgroepen verbonden?

Een beeld van de doelgroepen en kennis van waar mensen en mantelzorgers met een migratieachtergrond tegenaan lopen is essentieel om cultuursensitief werken en cultuursensitieve mantelzorgondersteuning vorm te geven. Een centrale rol is dus weggelegd voor de mantelzorgers zelf. Wat hebben mensen uit deze gemeenschappen nodig? Waar lopen ze tegenaan?

Migrantenorganisaties en sleutelpersonen

Migrantenorganisaties staan in direct contact met hun gemeenschap, weten wat er leeft en welke vraagstukken urgent zijn. Via migrantenorganisaties kun je in contact komen met mantelzorgers met een migratieachtergrond. Het is daarbij van belang dat je naar de plekken gaat waar de mensen uit de migrantengemeenschappen elkaar ontmoeten. Persoonlijk contact is daarbij belangrijk.

Sleutelpersonen zijn migranten die al langer in Nederland wonen en kennis hebben van de taal, cultuur en hoe de Nederlandse gezondheidszorg en het ondersteuningsaanbod georganiseerd is. Zij kunnen als geen ander een brugfunctie vervullen tussen de gemeente, zorg- en welzijnsorganisatie en mantelzorgers met een migratieachtergrond. Betrek hen dan ook al in een vroeg stadium⁸.

Toegankelijk, herkenbaar en effectief beleid

In de beleidsnota van het kabinet over cultuursensitieve zorg⁹ worden drie kernwaarden onderschreven die ook toepasbaar zijn op mantelzorgbeleid en mantelzorgondersteuning:

- ☀ Toegankelijkheid: 'ik ervaar geen drempels naar zorg en heb gelijke toegang tot voor mij passende zorg';
- ☀ Herkenbaarheid: 'ik herken mijzelf als persoon in de aangeboden zorg en voel mij er begrepen';
- ☀ Effectiviteit en kwaliteit: 'ik zie dat men rekening houdt met mijn achtergrond en mijn zorgvraag passend wordt beantwoord en dat gewenste doelen worden behaald'.

Door deze drie waarden op te nemen in het beleid, creëer je de juiste voorwaarden om te werken aan een continue inbedding van cultuursensitieve ondersteuning.

Door regelmatig intern en met mantelzorgers en partners de cultuursensitieve mantelzorgondersteuning te evalueren, zal het beleid en het ondersteuningsaanbod steeds beter aansluiten op de behoeften van de mantelzorgers.

⁸) Handreiking 'Samenwerken met sleutelpersonen in de gemeente' (2021) Pharos Samenwerken met sleutelpersonen in de gemeente - Pharos

⁹) Beleidsnota kabinet 'Cultuursensitieve zorg', 2022 Kwaliteit van zorg | Tweede Kamer der Staten-Generaal

Passend ondersteuningsaanbod

Als gemeente heb je zowel direct te maken met de ondersteuning van mantelzorgers als indirect. Direct, onder andere via de Wmo en het Centrum voor Jeugd en Gezin, en indirect via de opdrachtverlening aan andere partijen. Deze paragraaf gaat over de directe rol van de gemeente in het ondersteuningsaanbod. Hoe kun je cultuursensitiviteit hierin aandacht geven?

Wmo, Centrum Jeugd en Gezin (CJG) en mantelzorgers

De uitvoering van de Wmo en de jeugdwet is belegd bij de gemeente en raakt direct aan mantelzorgvraagstukken. Hoewel de Wmo en het CJG zorgvragers ondersteunt, is bij nagenoeg elke Wmo- en jeugdwet aanvragen een (jonge) mantelzorger betrokken. Lang niet iedereen is zich bewust van zijn/haar rol als mantelzorger, waardoor ze niet snel zullen vragen naar ondersteuning om de mantelzorgtaken te verlichten. Juist mantelzorgers met een migratieachtergrond zien hun rol vaak als een vanzelfsprekende en zijn niet bekend met ondersteuningsmogelijkheden voor zichzelf.

Daarom is dit een plek bij uitstek waar de gemeente het verschil kan maken. Train de Wmo-consulenten en medewerkers van het Centrum Jeugd en Gezin zicht te hebben op de (jonge) mantelzorgers met verschillende achtergronden. Door te vragen naar hun behoeftes en ze warm door te verwijzen naar passende ondersteuning die daarbij aansluit.





Kijk op een integrale manier naar de ondersteuning die je kunt bieden

Naast het ondersteuningsaanbod dat vanuit de Wmo en het CJG geboden wordt, kun je als gemeente veel breder kijken naar voorzieningen waar mantelzorgers mee te maken hebben. Denk hierbij bijvoorbeeld aan respijtzorgvoorzieningen, zoals dagbesteding. Ga na hoe in jouw gemeente mensen met een migratieachtergrond zich vertegenwoordigd zien in het huidige aanbod van respijtzorgvoorzieningen. Is het aanbod passend, voelen mensen zich thuis? Zijn er plekken waar mantelzorgers met een migratieachtergrond elkaar kunnen ontmoeten of waar mensen terecht kunnen die de Nederlandse taal niet machtig zijn?

En hoe zit het met de woonsituatie van ouderen met een migratieachtergrond? Kunnen zij terecht in verpleeghuizen waar zij zich thuis voelen? Denk hierbij ook aan de woon-zorgvisie en de plek die speciale aandachtgroepen hierin krijgen.

Werk in de uitvoering samen met sleutelpersonen en migrantenorganisaties

Sleutelpersonen hebben het netwerk, de kennis, ervaring, expertise en culturele competenties om informatie over het zorg- en ondersteuningsaanbod te verstrekken op een manier die aansluit bij de migrantengroepen. Naast het geven van informatie kunnen zij bemiddelen voor mantelzorgers, advies geven en knelpunten en vraagstukken doorgeven aan de gemeente.

Samenwerken met sleutelpersonen binnen gemeenschappen is een bewezen succesvolle aanpak¹⁰. Om dit te kunnen realiseren is het van belang dat er voldoende middelen gereserveerd worden voor het samenwerken met sleutelpersonen. En dat de visie rondom het samenwerken met sleutelpersonen in beleid geborgd wordt.

10) *Investeer in sleutelpersonen* (2021) KIS

Taal en communicatie

De gemeente communiceert op verschillende wijzen met de eigen inwoners. Informatieoverdracht kan op verschillende manieren, van in gesprek gaan met elkaar (via loket, aanvraag of bijeenkomsten) tot flyers en teksten op websites.

Om mensen met een migratieachtergrond te bereiken is het belangrijk om met een aantal zaken rekening te houden. Sommige mantelzorgers -voornamelijk van de eerste generatie- beheersen de Nederlandse taal matig of niet. Het kan daarbij behulpzaam zijn om informatie in verschillende talen aan te bieden.

Maak niet alleen een heel bewuste keuze voor het meertalig aanbieden van informatie, vermijd ook een 1-op-1 vertaling. Beter is het om te kijken of de tekst ook passend is bij de opvattingen en verwachtingen die leven bij de betreffende mantelzorgers.

Eenvoudig en helder communiceren betekent ook het vermijden van jargon. Een woord als 'mantelzorger' is een heldere beleidsterm, maar wordt in de dagelijkse praktijk lang niet altijd als passend ervaren.

Daarnaast het is belangrijk om passende informatie te bieden. Een prachtig gemaakte folder kan zijn doel missen wanneer er sprake is van een taalbarrière en wanneer de inhoud niet strookt met de waarden en normen van deze mantelzorgers. En belangrijker nog: een website, sociale media inzet of flyers in het Nederlands zijn vaak onvoldoende om deze mantelzorgers te bereiken. Persoonlijk contact en voorlichtingsbijeenkomsten werken beter, vooral ook in samenwerking met sleutelpersonen en migrantenorganisaties. Denk hierbij ook aan beeldmateriaal en filmpjes, naast geschreven informatie.

tips!

Neem de gemeentelijke website en informatie over mantelzorgondersteuning onder de loep.

- ✨ Zijn de gebruikte foto's representatief?
- ✨ Zijn de teksten toegankelijk (genoeg)?
- ✨ Wordt de informatie in geschikte talen aangeboden?
- ✨ Is de informatie ook cultuur-sensitief?



3.3 De gemeente als opdrachtgever

In de uitvoering van het gemeentelijk beleid en de ondersteuning van mantelzorgers zijn niet alleen intern verschillende domeinen betrokken, ook extern zijn er verschillende partijen die (een deel van) het beleid uitvoeren in opdracht van de gemeente. Via subsidies en inkoop wordt zorg en ondersteuning uitbesteed, dan wel ingekocht.

De uitvoering van het mantelzorgbeleid (voorliggend veld) wordt door gemeentes vaak belegd bij andere partijen, zoals een welzijnsorganisatie. Waar let je op bij de doorvertaling van het beleid naar passend ondersteuningsaanbod?

Om te komen tot een cultuursensitief ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers is het van belang dat de juiste partijen de juiste opdracht krijgen. Wat wil je bereiken op cultuursensitieve zorg, wie heb je daarvoor nodig en wat vraag je aan de betreffende organisatie?

Als opdrachtgever ben je in de positie om voorwaarden te stellen. Denk daarbij aan:

- ✨ dat betrokken beroepskrachten over voldoende culturele competenties beschikken
- ✨ dat er diversiteit terug te vinden is op de werkvloer
- ✨ dat er in de uitvoering wordt aangesloten bij de behoeften van de mantelzorgers met een migratieachtergrond

Bevraag organisaties bij het maken van afspraken en het inkopen van diensten in welke mate zij cultuursensitief werken en in welke mate hun aanbod cultuursensitief en/of cultuurspecifiek is. Laat hen ook inzichtelijk maken hoe zij cultuursensitief blijven en welke inspanningen zij daartoe doen. En wie en wat zij daarvoor nodig hebben. Misschien kun je gezamenlijk een training volgen of kennis uitwisselen.

3.4 De gemeente als regisseur

Wil je als gemeente echt een stap zetten om mantelzorgers met een migratieachtergrond beter te bereiken en de juiste en passende zorg en ondersteuning bieden, dan is het belangrijk om zelf de regie te pakken op dit thema.

In de paragrafen hiervoor staat beschreven hoe je in de rollen die je hebt cultuursensitief werken kunt stimuleren en implementeren. Maar als gemeente ben je ook in de positie om nog een stap extra te zetten en het initiatief te nemen om het onderwerp cultuursensitieve mantelzorgondersteuning lokaal stevig te verankeren.

Organiseer themabijeenkomsten voor stakeholders

Nodig organisaties en instellingen die in hun dagelijks werk mantelzorgers ontmoeten en ondersteuning bieden aan mantelzorgers uit voor themabijeenkomsten. Nodig bijvoorbeeld een spreker uit of ervaringsdeskundigen. Ga met elkaar in een interactieve sessie aan de slag om te bespreken wat er nodig is binnen de gemeente, welke kansen er zijn en hoe je gezamenlijk die kansen kan pakken.

Door de regie te pakken, mensen bij elkaar te zetten, gezamenlijke opdrachten vorm te geven, de vinger aan de pols te houden en geregeld met elkaar te evalueren en te kijken waar de aanpak verscherpt kan worden, wordt het draagvlak voor cultuursensitief werken groter. Dit zorgt ervoor dat mantelzorgers met een migratieachtergrond gezien, herkend en erkend worden. En dat de geboden ondersteuning in de breedte beter aansluit op hun behoeften.

3.5 De gemeente als normsteller

Als gemeente is het belangrijk uit te spreken dat inzet op cultuursensitiviteit aandacht verdient. Door dit consequent op allerlei terreinen (breder dan mantelzorgondersteuning) uit te dragen en daarnaar te handelen zet je een norm die andere partijen kunnen volgen.

In alle rollen van de gemeente is plek om je op te stellen als normsteller. Stel voorwaarden bij inkoop, subsidies en aanbestedingen. Nodig stakeholders uit hierin te volgen. Zet goede voorbeelden in het zonnetje. En treed op als het ergens niet gaat zoals je zou willen. Kortom, laat zien waar je voor staat en draag dit breed uit.

4 Nawoord

Cultuursensitief werken is een proces waar regelmatig aandacht aan besteed moet worden en vraagt om een omslag in denken en doen. Je krijgt hierdoor oog voor álle inwoners in je gemeente, ongeacht hun culturele achtergrond.

Als gemeente kan je vanuit verschillende rollen een bijdrage leveren aan cultuursensitieve mantelzorgondersteuning, waardoor dit doel elke dag een stapje dichterbij komt. Neem het op in het beleid en werk daarbij nauw samen met mantelzorgers met een migratieachtergrond, bijvoorbeeld via migrantenorganisaties en sleutelpersonen. Geef in de uitvoering het goede voorbeeld als normsteller, opdrachtgever en regisseur, stimuleer stakeholders en nodig ze uit samen met jou te leren. Zo kun je blijven inzetten op het belang van inclusieve zorg, waarbij iedere mantelzorger de juiste ondersteuning krijgt en zich gehoord en begrepen voelt.



5 Meer lezen?

- ✿ **De wegwijzer voor gemeenten 'Passende ondersteuning voor Indische en Molukse mantelzorgers'** (MantelzorgNL, 2022)
- ✿ De factsheet **'Mantelzorgers met een niet-westerse migratieachtergrond'**, MantelzorgNL, 2023
- ✿ Pharos heeft een **infographic ontwikkeld over cultuursensitief werken**
- ✿ De **leidraad 'Cultuurspecifieke zorg'** biedt een handreiking voor zorg- en welzijnsorganisaties die zorg en ondersteuning willen bieden aan oudere migranten en hun mantelzorgers. Bij de leidraad is een toolkit opgenomen met een voorlichtingspakket, een overzicht met cultuurspecifieke voorzieningen en een methode hoe met oudere migranten en hun mantelzorgers in gesprek te komen en te blijven.
- ✿ Het **boek Interculturele communicatie in de zorg. Kennis, vaardigheden en houding voor zorgprofessionals** van Raya Nunez Mahdi et al. gaat onder andere over de verschillende kenmerken in communiceren en over stadia in het proces om cultuursensitief te werken.



Deze wegwijzer is een uitgave van MantelzorgNL

Inhoud

Maike Oosterbaan, Lieke Bos en Mijke Elbers

Ontwerp

Studiooffice

Met speciale dank aan

Wilco Kruiswijk

Hoewel deze publicatie met de grootste zorg is samengesteld kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend. Gehele of gedeeltelijke overname, plaatsing op andere sites, verveelvoudiging op welke andere wijze dan ook en/of commercieel gebruik van deze uitgave van MantelzorgNL is niet toegestaan. Tenzij hiervoor uitdrukkelijk toestemming is verleend door MantelzorgNL.

Zeist, november 2023

