



Wegwijzer cultuursensitieve mantelzorg- ondersteuning

Voor bestuurders

[Lees meer](#)

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Waarom extra aandacht voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?	4
3.	Hoe draag je als bestuurder bij aan passende ondersteuning voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?	5
	3.1. Intern aan de slag	6
	3.2. Samenwerkingsverbanden	12
4.	Nawoord	14
5.	Meer lezen?	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 vergrijsd 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, wat betekent dat tenminste één van de ouders geboren is buiten de Europese Unie. 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.

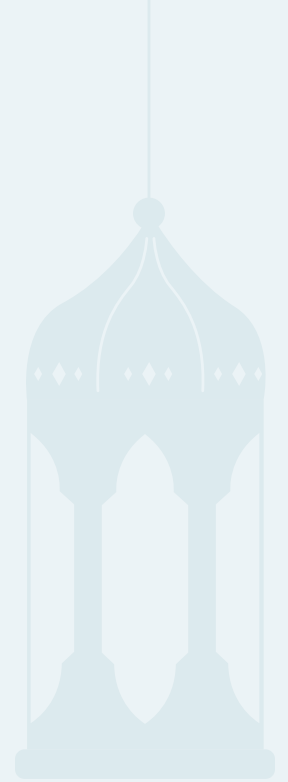
Hoe draag je als bestuurder van een welzijnsorganisatie zorg voor een passende ondersteuning van mantelzorgers met een migratieachtergrond? Hoe bereik je deze groepen? Hoe kom je tot een cultuursensitief en passend ondersteuningsaanbod? Hoe borg je dit in beleid en aanpak? Met wie werk je samen? En wat is dan je rol?

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, maar ook hoe de manier van werken in jullie organisatie en in het gehele ondersteuningsaanbod een plek krijgt. Zowel door bewustwording bij medewerkers als door aanpassingen en aanvullingen van producten en diensten.

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



2 Waarom extra aandacht voor mantelzorgers met een migratieachtergrond?

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 hun gemeenschap.
- ☀ Veel mantelzorgers merken dat zij in **twee culturen** staan en dat dat gaat wringen. Ze voelen de druk van hun ouders -waaraan ze vaak willen voldoen- maar dat is moeilijk te verenigen 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) Boer, A. de, de Klerk, M., Verbeek-Oudijk, D. & Plaisier, I. (2020). **Blijvende bron van zorg; ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019.** Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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



3 Hoe draag je als bestuurder 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. Wat mantelzorgers met een migratieachtergrond nodig hebben is, net als bij andere mantelzorgers, dat zij gezien, gehoord, begrepen en erkend worden. Culturele achtergrond, levensovertuiging en opvoeding bepalen in belangrijke mate hoe iemand in het leven staat en wat belangrijk is voor deze persoon.

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. In jouw rol als bestuurder kan je op de volgende niveaus bijdragen aan het doorvoeren van cultuursensitieve mantelzorgondersteuning:

- ☀ **Als werkgever** en ontwikkelaar van (intern) beleid
- ☀ **Als uitvoerder** van mantelzorgondersteuning
- ☀ In de **samenwerking met gemeente**
- ☀ In de **samenwerking met partners**



3.1. Intern aan de slag

Het leren om cultuursensitief vraagt eerst en vooral om een open houding en een gezonde mate van zelfreflectie en om langdurige aandacht. Een bekende valkuil is dat thema's als diversiteit en inclusie projectmatig worden aangepakt en dat alle energie en ruimte verloren gaat wanneer het project 'afgerond' is. De financiering is op, het initiatief houdt ook op te bestaan en in het dagelijks werk is er geen ruimte meer voor. Om echt het verschil te maken met een effectieve en kwalitatief goede cultuursensitieve mantelzorgondersteuning, is het dan ook van belang om het te verankeren in het beleid.

Cultuursensitief beleid: met en voor de gehele organisatie

Cultuursensitief werken is een manier van denken en doen en als waarde is het onderdeel van de organisatiewaarden zelf. Het is niet enkel van toepassing op het dagelijks werk van de mantelzorgondersteuner, maar raakt meerdere thema's in het sociaal domein en onderdelen van het welzijnswerk.

Daarbij komt dat niet alleen de mantelzorgondersteuner contact heeft met mantelzorgers. Van de wijkcoach tot jongerenwerker, de sociaal werkers komen dagelijks mantelzorgers tegen en daarbij ook mantelzorgers met een migratieachtergrond.

Cultuursensitief werken is dus breder dan mantelzorgondersteuning alleen en 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 het opstellen van het beleid en de doorvertaling daarvan naar cultuursensitieve mantelzorgondersteuning.

Leer de medewerkers het belang kennen en voelen van cultuursensitieve mantelzorgondersteuning. Iedereen doet daarbij mee, van medewerkers bij de receptie tot in de bestuurskamer.

De start kan worden vormgegeven met een presentatie of training, maar belangrijker is het regelmatig thema's terug te laten komen in teamvergaderingen, informatie, e-learnings, trainingen, intervisie en supervisie. Dit vraagt om een investering die jaarlijks terugkomt. Een belangrijke taak voor bestuurders en management is om dit te agenderen en faciliteren.

Toegankelijk, herkenbaar en effectief

Een centrale rol is weggelegd voor de mantelzorgers zelf. Betrek je doelgroepen bij het vormen van beleid, het inrichten van de ondersteuning en de periodieke evaluaties. Kies daarbij voor inclusieve samenwerkings- en onderzoeksmethoden.

In de beleidsnota van het kabinet over cultuursensitieve zorg⁵ worden drie kernwaarden onderschreven die ook toepasbaar zijn op 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 eigen beleid voor de ondersteuning van mantelzorgers, creëer je de juiste voorwaarden om te werken aan een continue inbedding van cultuursensitieve ondersteuning en de ruimte om jaarlijks bijbehorende budgetten te alloceren. Door regelmatig intern en met mantelzorgers en partners de cultuursensitieve mantelzorgondersteuning te evalueren, zal het aanbod en het beleid steeds beter aansluiten op de behoeften.

Culturele diversiteit binnen de organisatie

Wanneer een organisatie een divers personeelsbestand heeft met medewerkers van verschillende achtergronden, taalvaardigheden en culturele kennis, vergroot dit de toegankelijkheid en kwaliteit van de geboden ondersteuning. Werk daarom aan een organisatie die cultureel divers is, met medewerkers die de verschillende culturen en talen binnen je werkgebied vertegenwoordigen. Dit vergroot de culturele sensitiviteit van je organisatie en helpt bij het bieden van passende mantelzorgondersteuning.

lees,
kijk &
hoor

De publicatie '**Kleurrijke zorgverleners**' van Vilans, is geschreven voor zorgverleners, managers en organisaties die samen willen werken aan cultuursensitieve ouderenzorg door het benutten van ieders kennis en ervaring. Wat kunnen zorgverleners van verschillende culturen van elkaar leren? Hoe benut je zo goed mogelijk ieders expertise? Wat is nodig om passende zorg te bieden waar iedereen - bewoner én zorgverlener - zich goed bij voelt?

lees,
kijk &
hoor

De podcast **Zorg jij voor iemand met dementie?** is een serie van drie afleveringen waarin een onderzoeker, een mantelzorger en een kenniswerker spreken over het delen van mantelzorg met familie en met formele hulpverleners. Het begrip 'intersectionaliteit' wordt daarin toegelicht vanuit wetenschap én praktijk. Deze afleveringen gaan daarnaast over wederkerigheid en verantwoordelijkheid en over de rol van beroepskrachten. **Ga naar de podcast op www.pharos.nl.**

Kruispuntdenken

Hoewel we aan de ene kant willen benadrukken dat het van belang is om meer te weten en begrijpen van de zorg voor een naaste vanuit verschillen culturen, is het juist ook van belang om oog te blijven houden voor de eigenheid van het individu. Iedere mantelzorger is uniek. Bij het ondersteunen van mantelzorgers met een migratieachtergrond moeten we ons dus ook niet blindstaren op 'ethniciteit' en 'cultuur'.

Kijk voorbij stereotyperingen en aannames en sta open om te leren van elkaar. Door oprechte interesse te tonen, te leren over de (migratie)geschiedenis, de relaties of de positie binnen de familie. Juist dan wordt duidelijk wat iemand nodig heeft.

Deze benadering heet ook wel een intersectionele benadering, of kruispuntdenken. Het idee hierachter is dat de identiteit van een persoon gevormd wordt door verschillende kenmerken zoals gender, leeftijd, positie binnen de familie, religie en sociaal-economische status. Juist de combinatie van deze kenmerken bepaalt voor welke (on)mogelijkheden iemand komt te staan in de maatschappij.

De intersectionele benadering kan helpen om beter zicht te krijgen op de specifieke behoeften die een mantelzorger heeft. Oog voor verschillen maakt ruimte voor maatwerk.

Aandachtspunten voor het ondersteuningsaanbod

Uit het gezamenlijk opgestelde beleid, volgt cultuursensitief en passend ondersteuningsaanbod. Deze paragraaf bevat aanbevelingen en aandachtspunten voor het vormen van dit aanbod.



Hoewel de behoeften aan mantelzorgondersteuning per mantelzorger verschillend kunnen zijn, zien we ook dat behoeften gevormd worden door cultuur. Het is belangrijk dat gezien wordt in hoeverre mantelzorgers er behoefte aan hebben dat in de geboden ondersteuning specifiek aandacht is voor hun waarden, (zorg)normen en leefstijl. Met andere woorden: zorg ervoor dat professionals zich bewust zijn van het belang van cultuursensitieve mantelzorgondersteuning en in staat zijn om cultuursensitief te werken en cultuurspecifieke ondersteuning te bieden.

Voorlichtingsbijeenkomsten

Het zorgen en het delen van de zorg bespreekt men binnen migrantengemeenschappen meestal niet. Vrouwen geven veelal de mantelzorg en men ziet dat als vanzelfsprekend. Zorg wordt niet gemakkelijk overgedragen aan beroepskrachten.

Vanwege deze zorgnormen is overbelasting niet altijd bespreekbaar. Een onderwerp als opname in een verzorgingstehuis is niet zelden omgeven met schaamte en taboes. Ook is er niet altijd een goed beeld van wat er wel en niet mogelijk is op het gebied van zorg en ondersteuning. Daarom is goede voorlichting een belangrijke stap. Er is een brede behoefte aan informatie. Niet alleen over mogelijkheden tot ondersteuning, maar juist ook aan informatie over de ziekte en ziekteprocessen van de zorgvrager. Zeker wanneer het gaat om bijvoorbeeld dementie is er nog veel onwetendheid. Kennis over het herkennen van en omgaan met deze ziekte ontbreekt vaak en dat kan tot veel zorgen, verwarring en overbelasting bij mantelzorgers leiden.

Voorlichtingsbijeenkomsten zijn een cruciale schakel in het bereiken van de mantelzorgers met een migratieachtergrond en het overbrengen van informatie over ziektebeelden, het zorg- en ondersteuningsaanbod, wanneer je mantelzorger bent en wat dat inhoudt. Daarnaast kan goede voorlichting helpen om taboes te doorbreken.

tips!

Ga je als organisatie aan de slag met het organiseren van (thematische) bijeenkomsten? Houdt hier dan rekening mee:

- ☀ **Sluit aan bij bestaande netwerken** en dat wat al georganiseerd wordt
- ☀ Kies een **locatie waar men al gewend is samen te komen**, bijvoorbeeld in een wijkcentrum;
- ☀ **Betrek sleutelpersonen en/of een migrantenorganisatie** bij de organisatie en de invulling van het programma;
- ☀ **Geef de voorlichting waar mogelijk samen met sleutelpersonen** om de herkenning van de boodschap te versterken.
- ☀ Kies thema's als 'ouder worden in Nederland', 'wat is mantelzorg' en 'welke ondersteuningsvormen en voorzieningen zijn er' en **sluit aan bij waar de behoefte ligt;**
- ☀ **Geef informatie over bepaalde ziektebeelden** zoals dementie;
- ☀ **Plan spreekuren** op gezette tijden op bekende locaties.

lees,
kijk &
hoor

Het Reizend Alzheimer Theehuis is een variant van het Alzheimer Café. Mensen met dementie en hun mantelzorgers krijgen informatie over de diverse ziektebeelden en manieren om hiermee om te gaan. **Het Reizend Alzheimer Theehuis** wordt gehouden in de eigen taal.



Emotionele steun

Naast goede voorlichting gaat het om het delen van de zorg: met andere familieleden, buurtbewoners, vrijwilligers, verschillende beroepskrachten. Kortom: het met elkaar bouwen aan een steunend zorgnetwerk, zodat mantelzorg zo lang mogelijk vol te houden is.

Door te praten over manieren om grenzen aan te geven, gevoelens van schaamte te doorbreken en hoe om te gaan met spanning en ontspanning kan de balans tussen draagkracht en draaglast verbeteren. Emotionele steun, gevoelens uiten, grenzen bewaken zijn echter onderwerpen die in veel migrantengemeenschappen niet vanzelfsprekend zijn. Toch is er wel degelijk behoefte aan emotionele steun, bijvoorbeeld om minder het gevoel hebben er alleen voor te staan. Lotgenotengroepen die goed begeleid worden kunnen hier een belangrijke rol in spelen.

Juist bij deze vorm van ondersteuning is het van belang dat medewerkers cultuursensitief werken en weten wat er nodig is om deze niet-vanzelfsprekende onderwerpen te durven en kunnen bespreken.

Communicatie

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

Eenvoudig en helder communiceren betekent ook het vermijden van jargon. Zo wordt de term 'mantelzorger' in de dagelijkse praktijk lang niet altijd herkend of als passend ervaren.

Neem daarom ook ten aanzien van communicatie beleidskeuzes waarin cultuursensitief werken een plek heeft en geef daarbij duidelijke kaders en budget mee aan de uitvoering.



tips!

Tips voor communicatie:

- ☀ Kies niet alleen voor een 1-op-1 vertaling van de Nederlandse tekst, maar kijk ook of de tekst passend is bij opvattingen en verwachtingen die leven bij de betreffende mantelzorgers.
- ☀ De wijze waarop de informatie wordt verstrekt kan bepalend zijn voor het effect, waarbij persoonlijk contact en voorlichtingsbijeenkomsten beter werken dan bijvoorbeeld een website of flyers.
- ☀ Zoek de samenwerking met sleutelpersonen die de gewoontes van de gemeenschap goed kennen. Zij weten bijvoorbeeld in welke mate er daadwerkelijk gelezen wordt en hoe de informatie het beste bij de doelgroepen terecht komt.
- ☀ Wees in de informatie heel duidelijk hoe de mantelzorgers hulp kunnen krijgen bij het aanvragen van ondersteuning.
- ☀ Geef duidelijk aan of en welke kosten er verbonden zijn aan het aanbod en, als de ondersteuning kosteloos is, benoem dit ook duidelijk. Dit is belangrijk omdat te maken kosten één van de redenen is van niet-gebruik van ondersteuning.
- ☀ Draag zorg voor representatieve, toegankelijke en cultuursensitieve informatiemiddelen, zoals de informatie die wordt aangeboden via de website.

3.2. Samenwerkingsverbanden

In het ondersteunen van mantelzorgers werk je als organisatie niet alleen. De gemeente is een belangrijk samenwerkingspartner, maar daarnaast zijn er nog vele stakeholders zoals zorg- en welzijnsorganisaties met wie het belangrijk is om samen te werken.

Om te komen tot een cultuursensitief ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers is het daarnaast van belang om met migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven samen te werken. Samenwerking met lokale organisaties en gemeenschappen helpt om inzicht te krijgen in de verschillende behoeften en culturele waarden.

Expert en adviseur

Met de veranderende maatschappelijke opgaven komt ook de veranderende rol van mantelzorgondersteunende organisaties. Organisaties die zich eerder bezig hielden met de directe ondersteuning van mantelzorgers, ontwikkelen zich nu steeds meer tot expert en vraagbaak voor professionals in zorg en welzijn en verbinder tussen partijen die in hun dagelijks werk mantelzorgers tegenkomen.

Deze landelijke ontwikkeling geldt ook als het gaat om cultuursensitief werken en het ondersteunen van mantelzorgers met een migratieachtergrond. Pak ook op dit thema de rol van expert en adviseur en zorg dat je samen met je stakeholders optrekt in het cultuursensitief maken van het ondersteuningsaanbod. Ga het gesprek aan met de gemeente om hierin een voortrekkersrol te spelen en zoek met andere partijen naar mogelijkheden om samen te werken of aan te sluiten. Stimuleer de verschillende organisaties ook onderling samen te werken, om zo het gehele netwerk te versterken.

Met wie werk je samen?

Gemeente

De gemeente als opdrachtgever en jullie organisatie als uitvoeringspartner, hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid naar alle mantelzorgers in de gemeente. Een mantelzorger is niet alleen mantelzorger maar heeft meerdere rollen in de gemeenschap zoals ouder, werknemer, vrijwilliger, buurtvader etc. Goede ondersteuning draagt bij aan het voorkomen van overbelasting van mantelzorgers. Daarmee raakt het thema's als werkgelegenheid, financiële situaties van mensen, huisvesting, gezondheid en welzijn van kinderen, psychisch welzijn.

Jullie organisatie, met de expertise over mantelzorgondersteuning en met de wortels in de lokale maatschappij, kent de persoonlijke verhalen. Tegelijkertijd zijn mantelzorgers met een migratieachtergrond minimaal in beeld. Hoe kunnen gemeente en welzijnsorganisatie elkaar juist op dit thema versterken en samen optrekken? Blijf daarover met elkaar in gesprek.



Migrantenorganisaties

Elkaar ontmoeten en persoonlijk contact staan hoog in het vaandel bij migrantenorganisaties. Zij staan in direct contact met hun gemeenschap, weten wat er leeft, welke drempels er zijn, welke vraagstukken urgent zijn. Samenwerking is daarom essentieel. Geef dit vorm door met hen in contact te treden en afspraken te maken op directie- of managementniveau voor een duurzame samenwerking. Medewerkers hebben vervolgens tijd en ruimte nodig om te investeren in relaties en om in gesprek te gaan over de behoeftes die leven in de verschillende gemeenschappen. Zo kan er in gezamenlijkheid passend aanbod vorm worden gegeven.

Een langdurige samenwerking levert het beste resultaat op. Neem de tijd en ruimte om elkaar te leren kennen, zodat medewerkers van de organisatie een bekend en vertrouwd gezicht worden. Blijf aansluiten bij de doelgroepen, blijf ze bevragen en betrekken.

Sleutelpersonen

Samenwerken met sleutelpersonen binnen gemeenschappen is een bewezen succesvolle aanpak⁶. Sleutelpersonen zijn migranten die al wat 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 zorg- of welzijnsorganisatie en mantelzorgers met een migratieachtergrond.

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

⁶) Handreiking 'Samenwerken met sleutelpersonen in de gemeente' (2020), Pharos. Handreiking-Sleutelpersonen-in-jouw-gemeente-Def.pdf



Investeren in sleutelpersonen

Het kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) publiceerde een **overzicht** van het nut en noodzaak voor het investeren in sleutelpersonen.

- ☀ Wanneer de gemeente investeert in het opleiden van sleutelpersonen, sluit dan daarbij aan zodat de sleutelpersonen jouw organisatie en haar medewerkers weten te vinden op het moment dat er gezocht wordt naar passende mantelzorgondersteuning;
- ☀ Leid zelf sleutelpersonen op, zodat zij vanuit jouw organisatie bruggen slaan naar de mensen met een migratieachtergrond én naar andere organisaties. Wellicht met steun van de gemeente. Dit kan dan bijvoorbeeld specifiek gaan over een thema als dementie. Pharos biedt een **specifieke training** aan op dit thema.
- ☀ Zorg daarbij wel voor passende waardering en faciliteer het werk van de sleutelpersonen. Als men het vrijwillig doet, doet men dit vaak naast andere taken. Mensen blijven beter betrokken als het goed ondersteund, gewaardeerd, gefaciliteerd en gecoördineerd is.

4 Nawoord

Cultuursensitief werken is essentieel om alle mantelzorgers te bereiken en goed te ondersteunen, ongeacht hun culturele achtergrond.

Begin met het inbedden van cultuursensitief werken in het beleid en met het faciliteren van bewustwording en training bij de medewerkers. Door samenwerkingsverbanden aan te gaan kun je bijdragen aan de toegankelijkheid en kwaliteit van de mantelzorgondersteuning. 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 'cultuursensitieve mantelzorgondersteuning'** (MantelzorgNL, 2023) is ontwikkeld voor zorg- en welzijnsprofessionals, die mantelzorgers op een cultuursensitieve wijze willen ondersteunen.
- ☀ **De wegwijzer voor zorg en welzijn 'Passende ondersteuning voor Indische en Molukse mantelzorgers'** (MantelzorgNL, 2022)
- ☀ De factsheet **'Mantelzorgers met een niet-westerse migratieachtergrond'**, MantelzorgNL, 2023
- ☀ **De infographic over cultuursensitief werken, Pharos.**
- ☀ 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.
- ☀ Alzheimer Nederland heeft een pagina met **informatie in het Turks en Marokkaans voor mensen met een migratieachtergrond die zorgen voor iemand met dementie**. Deze informatie kan gebruikt worden door professionals, maar ook mantelzorgers met een migratieachtergrond kunnen hierop geattendeerd worden.
- ☀ Pharos ontwikkelde **de Dialogue trainer - praten over het delen van zorg**, een online communicatietraining met simulaties. De training voor beroepskrachten is gericht op het delen van zorg in zorgnetwerken rond mensen met een migratieachtergrond die zorgen voor iemand met dementie.



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

