

DIVERSITEITSBELEID

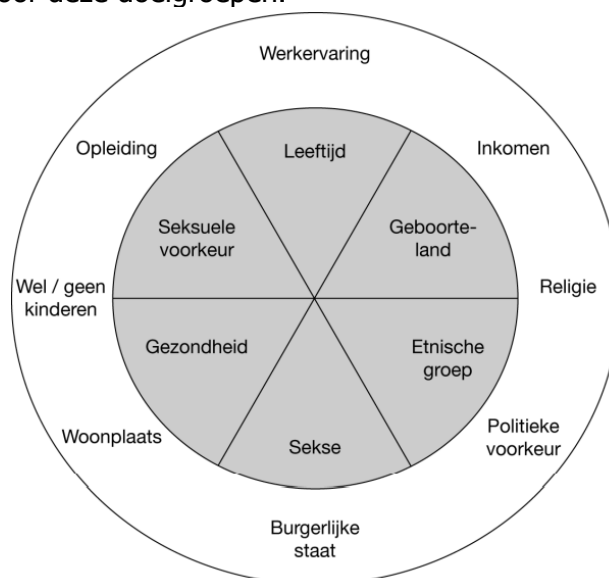


Cleijenborch

Stichting Ouderenzorg Noord-Beveland

Inleiding

De huidige diverse samenleving vraagt om aandacht voor diversiteit in de langdurige ouderenzorg. Hier bedoelen wij dan ook zowel onze cliënten als medewerkers. Dit diversiteitsbeleid (in de breedste zin van het woord) richt zich enerzijds op het thema culturele/religieuze diversiteit en migranten (zowel ouderen als medewerkers). Anderzijds, richt dit diversiteitsbeleid zich op seksuele diversiteit en LHBT-ouderen en -medewerkers (oftewel lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender) – een relatief onzichtbare groep in de zorg. Al deze groepen hebben ervaringen met sociale uitsluiting en discriminatie. Als doelgroepen in de zorg lijkt hun zorgvraag onvoldoende overeen te stemmen met het bestaande zorgaanbod, aangezien zij minder gebruik van formele zorg- en welzijnsvoorzieningen lijken te maken dan op grond van hun gezondheidssituatie wordt verwacht. In de context van decentralisatie en extramuralisering in de zorg, hebben zorg- en welzijnsorganisaties behoefte aan meer informatie over de afstemming van aanbod en vraag, wat dit vraagt van professionals en hoe en in welke mate zij specifiek (personeels-)beleid moeten ontwikkelen voor deze doelgroepen.



Goede en verantwoorde zorg en goed werkgeverschap betekent ook dat er aandacht is voor die grote diversiteit. Om de doelgroepen zich veilig en thuis te laten voelen binnen Stichting Ouderenzorg Noord-Beveland (SONB), is het diversiteitsbeleid opgenomen in het algemene beleid.

Visie

De visie achter het diversiteitsbeleid is dat de juiste aandacht en zorg kan worden gegeven aan de verschillende doelgroepen. Dit gebeurt door bewustwording van de verschillen tussen mensen, het ingaan van een veranderingstraject in de organisatiecultuur en dat te borgen in beleid en activiteiten.

Doel

Het diversiteitsbeleid heeft als doel de sociale acceptatie van de verschillende groepen uit de samenleving (mensen van verschillende culturele achtergronden, religieuze achtergronden, hun seksuele voorkeur, hun politieke voorkeur, etc.).

Subdoelen:

1. Management en personeel van zorginstellingen onderkennen diversiteit in de zorg ('onbekend maakt onbemind' wordt 'bekend maakt bemind').

2. Management en personeel reageren adequaat op signalen van uitsluiting en pesten. Ze zetten daarmee de toon voor een tolerant klimaat in de instelling.

3. Aandacht voor diversiteit is niet alleen geborgd in het organisatie-, personeels- en opleidingsbeleid maar ook op het activiteitsniveau van de organisatie. Daarmee wordt de betrokkenheid van cliënten en medewerkers bevorderd.

4. Cliënten, personeel, vrijwilligers voelen zich in de zorg vrij om open te zijn over hun geaardheid of identiteit, ongeacht de keuze die men hierin maakt.

5. Tolerantie, respect en veiligheid voor cliënten en medewerkers zijn vaste waarden van de organisatie. De organisatie straalt die waarden naar buiten uit en vormt zo een voorbeeldfunctie voor anderen.

Het diversiteitsbeleid is gebaseerd op de volgende 5 thema's

Beleid en organisatie

Bij dit thema gaat het om de uitwerking van de visie. Er is aandacht voor een gevarieerd aanbod van diensten en activiteiten en die zijn afgestemd op de specifieke wensen van individuele cliënten. Is de huisvesting zo ingericht dat men zich thuis kan voelen en vrij kan bewegen? Kan iedereen zich emotioneel veilig en geaccepteerd voelen?

Personeelsbeleid

Medewerkers zijn door hun persoonlijke en beroepsmatige houding van doorslaggevend belang voor het diversiteitsbeleid. Het personeelsbeleid is onder andere gerelateerd aan de missie en de visie van de organisatie die zijn gebaseerd op diversiteit.

Opleiding

Bij dit thema gaat het om bewustwording en deskundigheidsbevordering. De opleidingen en trainingen besteden, naast het geven van 'technische' informatie, aandacht aan gevoelens, intimiteit en relaties, aan communicatieve vaardigheden en normen en waarden rond diversiteit.

Bewustwording, diversiteit en sociaal- emotionele veiligheid

Hierbij gaat het om de vraag of de organisatie ruimte biedt voor discussie over en aandacht heeft voor omgaan met elkaar, preventie van bijvoorbeeld discriminatie en zich 'veilig' voelen. Dit kan door middel van voorlichtingsbijeenkomsten en agendering op teamvergaderingen. De organisatie heeft maatregelen getroffen die preventie van intimidatie of discriminatie ondersteunen.

Signalering, begeleiding en klachten

Bij dit thema gaat het erom of de organisatie in staat is cliënten, medewerkers en vrijwilligers op te vangen die willen praten over persoonlijke vragen of problemen in verband met diversiteit.

Resultaten

- Bewustwording: Management en personeel is op de hoogte van de positie en de diversiteit van cliënten en medewerkers. Sleutelfiguren in de organisatie weten en voelen dat extra aandacht voor diversiteit nodig is en zijn er van overtuigd dat verandering noodzakelijk is.
- Draagvlak: Er is een werkgroep en een plan van aanpak waar alle betrokkenen achter staan om te zorgen dat er meer aandacht komt voor diversiteit.

- Management en personeel reageren adequaat op signalen van uitsluiting en pesten. Ze zetten daarmee de toon voor een tolerant klimaat in de instelling.
- Aandacht voor diversiteit is geborgd in organisatie-, personeel- en opleidingsbeleid en op activiteitsniveau in de organisatie (betrokkenheid van cliënten en medewerkers wordt bevorderd).
- In de normen van omgang met elkaar voeren tolerantie en respect de boventoon.
- Cliënten en medewerkers voelen zich vrij om open te zijn over hun geaardheid of identiteit, ongeacht de keuze die men hierin maakt. Voor cliënten is het van belang zich in de laatste fase van hun leven vrij en veilig te kunnen voelen en zichzelf te kunnen zijn. Hoe men dat doet is afhankelijk van de keuze die zij daar zelf in maken, mede gevormd door het karakter van het individu en zijn of haar levensgeschiedenis.
- Tolerantie, respect en veiligheid voor cliënten en medewerkers van de instelling worden als waarden van de organisatie gehanteerd en de instelling straalt dit naar buiten uit (voorbeeldfunctie voor anderen).
- SONB zorgt ervoor dat vooroordelen worden tegengegaan en ontwikkelt zich tot een organisatie waar iedereen wil verblijven en werken. De methode kan in dit kader ook gezien worden als een instrument ter bevordering van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Diversiteit komt binnen SONB tot uiting in:

- Visie, beleid en strategie van de organisatie;
- Diversiteit en aanverwante thema's als sociale veiligheid, discriminatie en professionele houding staan op de agenda van management, de teams, de cliëntenraad en vrijwilligers;
- Er is een ambassadeur/werkgroep diversiteit;
- Anti-pestbeleid (diversiteit is onderdeel van het anti-pestbeleid);
- Gedragscode (diversiteit is onderdeel van de gedragscode);
- Diversiteit maakt onderdeel uit van het zorgplan;
- Personeelsbeleid (diversiteit is onderdeel van het personeelsbeleid);
- Vrijwilligersbeleid (aandacht voor diversiteit);
- Mantelzorgbeleid (aandacht voor diversiteit);
- Intake Cliënten (diversiteit is vast onderdeel);
- Intake personeel (diversiteit is vast onderdeel);
- Intake vrijwilligers (diversiteit is vast onderdeel);
- Scholingsbeleid (training in diversiteit, met specifieke aandacht voor diversiteit aan medewerkers en vrijwilligers);
- Communicatie (laat in communicatie zien dat de organisatie een thuis wil bieden voor iedereen (niet alleen cliënten maar ook (klein-)kinderen, medewerkers en vrijwilligers);
- Folders met informatie over diversiteit;
- Website met informatie over diversiteit;
- Informatiebrochure met aandacht voor diversiteit;
- Personeel: informatiemap met informatie over diversiteit;
- Cliënt: informatiemap met informatie over diversiteit;
- Vertrouwenspersoon (getraind op diversiteit).