

# QuickScan diversiteitsensitief begeleiden

## De 24 Stellingen

De scan is gericht op organisatieonderdelen van gemeenten en uitvoeringsorganisaties die klanten met een migratieachtergrond naar werk begeleiden. De scan is een hulpmiddel om een beeld te krijgen van de stand van zaken in de organisatie m.b.t. diversiteitsensitief begeleiding en om het gesprek over verbetering daarvan op gang te brengen. Hieronder een overzicht van de stellingen.

### Competenties

1. De uitvoerend professionals in onze organisatie hebben de vaardigheden om cultuurverschillen te herkennen en te overbruggen
2. De uitvoerend professionals in onze organisatie zijn in staat om taalverschillen met klanten te overbruggen.
3. De uitvoerend professionals zijn in staat om basisvaardigheden voor het functioneren in de Nederlandse samenleving te versterken bij klanten met een migratieachtergrond.
4. De uitvoerend professionals zijn in staat om bij klanten met een migratieachtergrond ervaringen met vooroordelen en discriminatie bespreekbaar te maken.
5. De uitvoerend professionals houden rekening met cultuurverschillen en migratieachtergrond in het gesprek met de klant over het oplossen van eventuele maatschappelijke problemen (als schulden, huisvesting of een beperkt ondersteunend netwerk).
6. De uitvoerend professionals hebben in het gesprek met klanten met een migratieachtergrond een open, onbevooroordeelde en actief luisterende houding.
7. De uitvoerend professionals in onze organisatie kunnen een goede vertrouwensrelatie opbouwen met de klant, hoe groot de verschillen ook zijn.
8. De uitvoerend professionals houden rekening met cultuurverschillen in het managen van verwachtingen bij klanten met een migratieachtergrond.
9. De uitvoerend professionals die contacten hebben met werkgevers, hebben de vaardigheden om met hen te bespreken hoe deze de werknemers diversiteitsensitief kunnen begeleiden op de werkvloer.

### Methoden

10. De uitvoerend professionals krijgen waar nodig meer tijd om een vertrouwensrelatie op te bouwen met klanten met een migratieachtergrond. Ook is er meer tijd voor screening, het overbruggen van taalverschillen en het geven van uitleg en extra ondersteuning.
11. De uitvoerend professionals gebruiken hulpmiddelen die geschikt zijn voor de begeleiding naar werk van klanten met een migratieachtergrond.
12. De uitvoerend professionals gebruiken bij de begeleiding naar werk van klanten met een migratieachtergrond geschikte communicatiehulpmiddelen (zoals tolkenvoorzieningen, uitnodigingsbrieven in eenvoudige taal of in de taal van de klant, en visuele en auditieve informatie).

## **Randvoorwaarden**

13. Onze organisatie zorgt er actief voor dat de uitvoerend professionals meer tijd kunnen nemen voor de begeleiding van klanten met een migratieachtergrond zodat ze een vertrouwensband kunnen opbouwen en goed inzicht kunnen krijgen in alle levensgebieden.
14. Onze organisatie ondersteunt de uitvoerend professionals actief om bij de screening van klanten met een migratieachtergrond hun specifieke leefwereld, achtergrond, kennis van de Nederlandse taal en kennis van de samenleving goed in beeld te krijgen.
15. Onze organisatie zorgt er actief voor dat alle uitvoerend professionals bij het begeleiden van klanten met een migratieachtergrond methoden, keuzehulpen en trajecten ter beschikking hebben die passen bij het niveau en de achtergrond van de klanten.
16. Onze organisatie biedt klanten met een migratieachtergrond die extra ondersteuning kunnen gebruiken actief de mogelijkheid aan van hulp door onafhankelijke cliëntondersteuners of maatjes.
17. Het personeelsbeleid in onze organisatie is gericht op diversiteit en inclusie.
18. Voor de verbetering van de begeleiding naar werk gebruiken wij de specifieke ervaringskennis van collega's die zelf een migratieachtergrond hebben.
19. Om de drempels voor klanten met een migratieachtergrond te verlagen en het vertrouwen te vergroten, biedt onze organisatie actief de mogelijkheid om in de begeleiding naar werk samen te werken met externe sleutelpersonen uit diverse gemeenschappen.

## **Proces**

20. We hebben goed in beeld welke aspecten we in onze organisatie nog moeten verbeteren om de begeleiding naar werk van klanten met een migratieachtergrond diversiteits sensitief te maken.
21. Wij hebben een visie op diversiteits sensitieve begeleiding geformuleerd die door de hele organisatie wordt gedragen.
22. We hebben een plan van aanpak met concrete doelen waarin staat beschreven hoe we gaan zorgen voor een meer diversiteits sensitieve begeleiding. In dit plan van aanpak richten we ons op de competenties van medewerkers, de gebruikte methodieken en de organisatorische randvoorwaarden.
23. We hebben een goede interne ondersteuningsstructuur die ons helpt bij het verbeteren van de diversiteits sensitieve begeleiding. Deze structuur bestaat onder andere uit werkgroepen, ambassadeurs, voldoende budget, tijd en actieve betrokkenheid van het management.
24. Ons management stuurt actief op het meer diversiteits sensitief maken van de begeleiding en zorgt ervoor dat de elementen meegenomen worden in het reguliere beleid en de organisatieprocessen.