



Voorlichting voor en door vluchtelingen

Randvoorwaarden voor een succesvolle opzet

Rapportage van fase 1 van het project Gezond Talent
Gezondheids- en Opvoedingsvoorlichting voor en door vluchtelingen

Verwey-Jonker Instituut
Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ)
Pharos, Kenniscentrum Vluchtelingen en Gezondheid

Mei 2003

Inhoud

Inleiding	5
1 De einddoelgroep	9
1.1 Einddoelgroep: Vluchtelingen en asielzoekers	9
1.2 Relevante kenmerken van de einddoelgroep	11
1.2.1 Sekse en leeftijd	11
1.2.2 Taal (eigen taal en taalvaardigheid Nederlands)	12
1.2.3 Geografische spreiding	12
1.2.4 Verblijfsduur in Nederland	13
1.2.5 Opleiding(sniveau)	14
1.3 De belangrijkste voorlichtingsthema's	15
1.4 Beoogde (voorlichtings)effecten	16
1.5 Geschikte voorlichtingsmomenten	17
1.6 Geschikte voorlichtingssettings	18
2 De doelgroep	21
2.1 Doelgroep voor de training	21
2.2 Relevante kenmerken van de doelgroep	23
2.3 Aanwezigheid van opleidingen in de medische of agogische sector bij de doelgroep	26
2.4 Erkende diploma's van de doelgroep	27
2.5 Pull factoren voor de training	27
2.6 De taal van de training	28
2.7 Interesse van de doelgroep ten aanzien van doorstroommogelijkheden	28
3 De voorlichting	31
3.1 Realiseerbaarheid van de gewenste voorlichtingseffecten door vluchtelingenvoorlichters	31
3.2 Mogelijke rollen van de vluchtelingenvoorlichter	32
3.3 Wenselijke samenwerkingsverbanden bij de voorlichting	34

4	De training	37
4.1	De training tot vluchtelingenvoorlichter	37
4.2	De contouren voor de methodologische en didactische inhoud van de training	38
4.3	De uitvoeringstaal van de training	39
4.4	Noodzaak en een mogelijkheid om de training te combineren met extra begeleiding in de Nederlandse taal	39
4.5	Geschikte omvang van de training	40
4.6	Uitvoering van de training	40
4.7	Mogelijke rol van lokale en/of regionale organisaties of onderwijsinstellingen in de organisatie van de training	40
5	De doorstroommogelijkheden voor de opgeleide trainers, werkgelegenheid en bezoldiging	43
5.1	Mogelijkheden voor doorstroom van de vluchtelingenvoorlichters	43
5.2	Mogelijke aansluitprocedure bij het netwerk van Vetc'ers	44
5.3	Diploma-erkenning in Nederland	44
5.4	Relevante werkgelegenheidsregelingen	45
5.5	Reële werkconstructies voor vluchtelingenvoorlichters	45
5.6	Reële vergoedingen voor het werk van de voorlichters	46
5.7	Belemmeringen bij vergoedingen voor vluchtelingenvoorlichters	47
	Conclusies en checklist	49
Bijlage 1	Lijst van geraadpleegde literatuur	59
Bijlage 2	Lijst van geraadpleegde personen	63
Bijlage 3	Verslagen van de expertmeetings	65

Inleiding

Dit rapport is het verslag van fase 1 van het project Gezond Talent: Gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door (hoog opgeleide) vluchtelingen. Gezond Talent is een samenwerkingsproject van het Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ), Pharos, Kenniscentrum Vluchtelingen en Gezondheid en het Verwey-Jonker Instituut.

De centrale doelstelling van Gezond Talent is om op adequate wijze vorm te geven aan effectieve voorlichting over gezondheid en opvoeding aan vluchtelingen en asielzoekers. Instrument hierbij is het ontwikkelen van een traject voor (hoogopgeleide) vluchtelingen om op basis van een korte intensieve training hun capaciteiten in te zetten als gezondheids- en opvoedingsvoorlicht(st)er. In deze rapportage wordt nagegaan welke afwegingen te maken zijn bij het opzetten van een succesvolle voorlichting voor en door vluchtelingen. Daarbij is steeds de gedachte dat zowel de einddoelgroep (vluchtelingen en asielzoekers) als de op te leiden vluchtelingen baat zouden moeten hebben bij het traject, zoals geformuleerd in de projectopzet:

Asielzoekers en vluchtelingen hebben behoefte aan informatie over (de preventie van) lichamelijke klachten, psychosomatische problemen en de werking van de gezondheidszorg in Nederland. Deze informatie hebben zij nodig om hen te versterken in zelfzorg bij gezondheidsproblemen en in het zelfstandig een weg kunnen zoeken in de reguliere Nederlandse gezondheidszorg en hulpverlening. Daarnaast hebben ouders met kinderen behoefte aan informatie(uitwisseling)met betrekking tot de

opvoeding en verzorging van hun kinderen. Zo kunnen zij beter bepalen hoe zij - gegeven de vluchtsituatie en het verblijf in Nederland - de verzorging en opvoeding van hun kinderen kunnen vorm geven.

Vluchtelingen worden in staat gesteld om een training te volgen en relevant werk te verrichten, waarmee zij een bijdrage leveren aan de informatievoorziening en empowerment van hun eigen achterban. De training, het werk en de bijbehorende werkbegeleiding is mede bedoeld als 'stepping stone' voor een gewenste loopbaan in Nederland.

Het project is opgesplitst in vier fases, van elk 6 maanden:

1. *Oriëntatie en onderzoek:* (grijze) literatuuronderzoek, vraaggesprekken met relevante personen, focusgroepgesprekken, beoordelen/wegen van bestaande opleidingsmaterialen en -methodieken voor allochtonen/vluchtelingen, randvoorwaarden voor uitvoering, financiering en inbedding (november 2002 – april 2003).
2. *Samenstellen van een training;* training wordt in voorlopige vorm ontwikkeld en moet inhoudelijk en methodisch zijn afgestemd op wat in fase 1 naar voren is gekomen. Er wordt een voorlopige handleiding samengesteld voor trainers en draaiboek voor de uitvoering (mei 2003 – oktober 2003).
3. *Uitvoering van de training;* de training wordt uitgevoerd bij twee groepen in twee verschillende settings. Reeds verworven inzichten ten aanzien van inbeddingsmogelijkheden zijn medebepalend voor de keuze van de settings (november 2003 – april 2004).
4. *Evaluatie en implementatie;* de training wordt geëvalueerd via een proces- en uitkomstenevaluatie. Op basis van de uitkomsten hiervan wordt de opzet van de training, de handleiding en het draaiboek in definitieve vorm vastgelegd. In de uitkomstenevaluatie worden ook de randvoorwaarden onderzocht voor succesvolle landelijke invoering van de training (w.o. inbedding in landelijke infrastructuur en financiering.) (mei 2004 – oktober 2004).

Het Verwey-Jonker Instituut is door het NIGZ en Pharos gevraagd om fase 1 te begeleiden. De onderzoeksvraag die in deze fase centraal staat luidt als volgt:

Wat zijn randvoorwaarden voor een succesvolle opzet van voorlichting voor en door (hoog opgeleide) vluchtelingen?

Het onderzoeksmateriaal dat nodig is voor de beantwoording van deze vraag, is op diverse wijze verzameld. Allereerst zijn interviews gehouden met sleutelfiguren en (ervarings)deskundigen (zie bijlage 2). Daarnaast is literatuur bestudeerd en zijn beleidsdocumenten bekeken (zie bijlage 1). Tenslotte zijn twee bijeenkomsten georganiseerd, zogenaamde expertmeetings. In deze bijeenkomsten zijn volgens een variant van de Delphi-methode deskundigen geraadpleegd. In een aantal stappen komt men zo tot een gefundeerde (en gemeenschappelijke) stelling name ten aanzien van een bepaald probleemgebied.

De eerste bijeenkomst was een expertcommissie met (vertegenwoordigers van) vluchtelingen. Er waren ongeveer 20 vluchtelingen aanwezig, met een zeer diverse achtergrond. Zo waren er vluchtelingen die in het land van herkomst arts waren geweest, maar ook vluchtelingen die hier in Nederland werkzaam zijn als VETC'er. Daarnaast was een aantal studenten aanwezig.

De tweede expertcommissie bestond uit personen uit diverse sectoren van de gezondheidszorg en de welzijnssector die te maken krijgen met vragen van vluchtelingen. Ook waren enkele personen aanwezig die zich specifiek bezighouden met voorlichting voor vluchtelingen.

In de eerste expertmeeting, die van de vluchtelingen, ging het vooral om de vraag of er behoefte is aan voorlichting voor en door vluchtelingen, waar de voorlichting over zou moeten gaan, en welke rol een vluchtelingenvoorlichter zou kunnen vervullen. In de tweede expertmeeting, die van de 'professionals', en potentiële werkgevers, ging het vooral over de vraag of zij, vanuit hun sector behoefte hebben aan vluchtelingenvoorlichters. Daarnaast is uitgebreid gesproken hoe de inzet van vluchtelingenvoorlichters in de diverse sectoren er concreet uit zou kunnen zien, en welke randvoorwaarden hiervoor nodig zijn. Ook is in deze expertmeeting gesproken over goed en bad practices, waarvan wij in het project iets zouden kunnen leren. De beide verslagen van de expertmeetings zijn in dit rapport opgenomen in bijlage 3.

In hoofdstuk een tot en met vijf komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan de orde:

- einddoelgroep (vluchtelingen en asielzoekers die gebaat zouden kunnen zijn bij voorlichting);
- doelgroep (de op te leiden vluchtelingenvoorlichters);
- voorlichting;
- organisatie van de training;

- doorstroommogelijkheden;
- bezoldiging.

In de hoofdstukken een tot en met vijf worden vragen over de achtereenvolgende onderwerpen beantwoord. Op deze manier worden de randvoorwaarden voor een succesvolle opzet van voorlichting voor en door (hoog opgeleide) vluchtelingen in kaart gebracht.

In het hoofdstuk Conclusies en checklist worden ten slotte deze randvoorwaarden in hun onderlinge samenhang geschetst en wordt een checklist opgesteld ten behoeve van de projectgroep van Gezond Talent.

1

De einddoelgroep

Vluchtelingen en asielzoekers vormen de einddoelgroep van de te ontwikkelen training gezondheids- en opvoedingsvoorlichting. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op relevante kenmerken van de vijf grootste groepen vluchtelingen en asielzoekers in Nederland. Vervolgens wordt nagegaan wat voor hen belangrijke voorlichtingsthema's zouden kunnen zijn, wat met voorlichting aan deze groepen bereikt zou moeten worden, en hoe de voorlichting georganiseerd zou kunnen worden.

1.1 Einddoelgroep: Vluchtelingen en asielzoekers

In het projectvoorstel is aangegeven dat de gezondheidsvoorlichting bedoeld is voor de vijf grootste groepen asielzoekers en vluchtelingen van dit moment. De vijf grootste groepen vluchtelingen van dit moment zijn Afghanen, Iraniërs, Irakezen, voormalig Joegoslaven en Somaliërs.

De nationaliteit van de vijf grootste groepen asielzoekers overlapt niet volledig met de grootste groepen vluchtelingen. Bovendien is de groep asielzoekers veel meer aan fluctuaties en veranderingen onderhevig. Op dit moment worden de vijf grootste groepen asielzoekers in Nederland (volgens bezetting in AZC's) gevormd door Irak, Afghanistan, Angola, Joegoslavië (neemt snel af door uitzetting) en Iran.

Vluchtelingen naar herkomstland

Irak	29.985
Somalië	27.420
Iran	21.795
Voormalig Joegoslavië*	25.000
Afghanistan	15.815

* Een aantal personen die geboren zijn in het voormalige Joegoslavië hebben zich ingeschreven als geboren in Bosnië-Herzegovina, het is echter niet duidelijk hoeveel procent van de Bosniërs hiervan gebruik heeft gemaakt; dat is de reden waarom dit getal een schatting is.

Top 5 Asielzoekers naar herkomstland, aantal op 1 februari 2003 in Centrale Opvang

Irak	7.527
Afghanistan	6.472
Angola	5.473
Joegoslavië	4.120
Azerbeidzjan	4.041
Overig	40.186
Totaal	67.819

Bron: www.coa.nl

De volgende tabel geeft meer inzicht in de trend in deze groepen.

Aantal asielzoekers in verschillende jaren

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Irak	2.624	2.554	4.557	10.038	8.304	3.518
Afghanis- tan	2.328	1.914	3.075	6.049	7.357	4.348
Angola	1.306	754	*	*	*	1.543
Joegoslavië	3.675	1.091	562	1.450	4.160	3.397
Azarbajd- zjan	*	*	*	*	1.238	2.418
Overig	35.279	19.449	11.676	13.911	21.085	23.072
Totaal	45.212	25.762	19.870	31.448	42.144	38.296

* is niet aanwezig in top 10 van dat jaar

Bron: LAS-Centrale Opvang Asielzoekers/ jaarcijfers 1999

Als de keuze in het projectvoorstel voor de 'vijf grootste groepen vluchtelingen en asielzoekers' gevolgd wordt, dan kan ten aanzien van de vijf grootste groepen *vluchtelingen* voorlopig uit worden gegaan van de hierboven genoemde herkomstlanden. Bij de keuze voor groepen asielzoekers is dit lastiger: de asielpopulatie fluctueert sterk door veranderingen in de herkomstlanden en door toepassing van wet- en regelgeving.

Bij het opzetten van voorlichting aan groepen asielzoekers zal derhalve moeten worden nagegaan welke op dat moment de grootste groepen zijn.

1.2 Relevante kenmerken van de einddoelgroep

Door de geïnterviewden zijn diverse kenmerken genoemd van de (bovengenoemde) groepen vluchtelingen en asielzoekers die relevant zijn voor de voorlichting. Hieronder worden deze kenmerken besproken. Daar waar informatie bekend is die specifiek betrekking heeft op een bepaalde groep (nationaliteit, etniciteit of taal) wordt dit vermeld.

1.2.1 Sekse en leeftijd

Sekse is een relevant kenmerk als het gaat om voorlichting. Door geïnterviewden wordt opgemerkt dat het van het thema van de voorlichting en van de achtergrond van de vluchtelingen en asielzoekers afhangt of voorlichting in gemengde groepen (vrouwen en mannen) mogelijk en wenselijk is. Als de voorlichting gevoelige onderwerpen betreft, zoals seksualiteit, wordt aangeraden om met aparte mannen- en vrouwengroepen te werken.

Ten aanzien van de vijf grootste groepen vluchtelingen geldt dat er een lichte oververtegenwoordiging is van mannen in Nederland. Van de Somaliërs in Nederland is 56% man en 44% vrouw. Ook voor Bosnië (52% man-48% vrouw), Iran (58%-42%), Irak (63%-37%) en Afghanistan (56%-44%) geldt deze oververtegenwoordiging (Van den Tillaart e.a. 2000:28). De leeftijdsopbouw van de vijf grootste groepen vluchtelingen kent een oververtegenwoordiging van de jongere cohorten, ten opzichte van de autochtone bevolking. 19% van de autochtone Nederlandse bevolking bevindt zich in de leeftijdscategorie van 0-14 jaar. Bij de Irakezen is dit percentage 31% en bij de Somaliërs zelfs 41%. De leeftijdscategorie 15-24 jarigen kent een lichte oververtegenwoordiging ten opzichte van de autochtone bevolking. Ditzelfde geldt voor de leeftijdscategorie 25-44 jarigen. 41%

van de Bosniërs, 36% van de Somaliërs, 46% van de Iraniërs en de Irakezen en 35% van de Afghanen behoort tot deze categorie. De leeftijdsgroepen boven de 45 jaar zijn sterk ondervertegenwoordigd ten opzichte van de autochtoon Nederlandse bevolking, waarbij vooral het zeer lage percentage 65 jaar en oudere vluchtelingen opvalt (Van den Tillaart e.a. 2000: 28).

1.2.2 Taal (eigen taal en taalvaardigheid Nederlands)

Door de grootste groepen vluchtelingen en asielzoekers wordt een scala aan talen gesproken. Deze talen vallen niet altijd samen met nationaliteit, omdat in de herkomstlanden vaak meerdere talen worden gesproken. Als gekozen wordt voor voorlichting in de eigen taal, zal per groep gekeken moeten worden naar de keuze van de taal. Soms zal het mogelijk zijn om nationaliteiten of etnische groepen te formeren rondom een bepaalde taalgroep. Zo is bij de huidige GVO (Gezondheidsvoorlichting en Opvoedingsondersteuning) bij de MOA – waar met tolken wordt gewerkt – voorlichting in met name de volgende talen beschikbaar: Engels, Russisch, Arabisch, Portugees en Frans. Overigens dient per situatie te worden nagegaan of de voor te lichten personen daadwerkelijk zullen worden bereikt door voorlichting in deze talen. Bereiken betekent hier niet alleen dat zij de taal in voldoende mate kunnen verstaan, maar ook dat zij zich voldoende voelen aangesproken om zich in deze taal te laten voorlichten.

Bij een keuze voor voorlichting in het Nederlands, is de mate waarin vluchtelingen (en asielzoekers) deze taal beheersen natuurlijk van groot belang. In de studie van Van den Tillaart e.a. (2000) geven Afghanen (98 personen), Iraniërs (112) en Somaliërs (112) aan in welke mate zij de Nederlandse taal beheersen. Ongeveer tweederde van hen noemt het eigen taalniveau redelijk tot goed (2000:60,101,117). Er zijn echter geen generaliseerbare gegevens bekend over taalniveau van vluchtelingen.

1.2.3 Geografische spreiding

Voor de (organisatie van de) voorlichting is het de geografische spreiding van de vijf grootste groepen vluchtelingen en asielzoekers van belang. Immers, wil de voorlichting haalbaar zijn, dan moeten er voldoende personen op een bepaalde locatie kunnen worden bereikt.

Zoals uit de tabel kan worden opgemaakt zijn Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant de provincies met de hoogste percentages vluchtelingen. Hierbij

moet worden aangetekend deze tabel geen informatie geeft over de spreiding *binnen* de provincies. Ook is belangrijk om vast te stellen dat ook in de bovengenoemde provincies, het om zeer kleine aantallen vluchtelingen (van één bepaalde etniciteit/nationaliteit) gaat. Een voorbeeld: In de provincie gehele Zuid-Holland woont 26% van de Bosniërs in Nederland. Dit zijn 2.874 personen.

Vanwege de verspreiding van relatief kleine aantallen vluchtelingen van een bepaalde etnische achtergrond door heel Nederland lijkt het derhalve niet haalbaar om het kenmerk 'spreiding' doorslaggevend te laten zijn bij de keuze voor bepaalde doelgroepen of locaties.

%	Totale bevolk	Alloch bevolk	Bosnië	Soma-lië	Iran	Irak	Ghana	Vietnam	Sri-lanka	Ethio-pië/ Eritrea	Afghanistan
Groningen	4	2	3	3	4	4	1	2	2	2	3
Friesland	4	2	3	4	3	6	1	5	3	1	4
Drenthe	3	1	3	2	2	4	0	2	4	2	3
Overijssel	7	5	6	3	6	10	1	5	3	4	6
Flevoland	2	2	3	1	3	3	3	4	2	1	2
Gelderland	12	9	11	10	10	11	2	12	9	8	13
Utrecht	7	7	4	8	8	7	2	7	6	8	6
Noord-Holland	16	22	15	13	19	15	60	19	24	29	17
Zuid-Holland	21	28	26	30	27	25	24	16	20	35	24
Zeeland	2	2	2	1	1	2	0	2	2	1	1
Noord-Brabant	15	12	15	21	9	9	4	18	13	8	14
Limburg	7	8	9	5	7	7	2	6	12	3	8
Totaal*	15760225	2699200	11055	27420	21795	29985	14905	14275	7050	9000	15815

* (abs. = 100%)

Uit: Van den Tillaart e.a. (2000:31). Bron: CBS, Sector Bevolking

1.2.4 Verblifsduur in Nederland

De lengte van de periode die men reeds in Nederland verblijft kan een relevant kenmerk zijn van de doelgroep van de voorlichting. Immers, bij een korte verblijfsduur zijn de behoeften aan voorlichting wellicht meer algemeen van aard, of gericht op informatie over het Nederlandse zorgstelsel, terwijl bij een langere

verblijfsduur wellicht meer specifieke vragen en behoeften bestaan. Hieronder wordt aangegeven hoe lang personen uit de vijf grootste groepen vluchtelingen reeds in Nederland verblijven.

<i>Gemiddelde verblijfsduur in jaren van de negen nieuwe etnische groepen op 1 januari 1999</i>	
Allochtone bevolking	15.8
Bosnië	3.3
Somalië	4.1
Iran	5.6
Irak	2.6
Ghana	7.1
Vietnam	12.2
Sri Lanka	6.1
Ethiopië/Eritrea	7.9
Afghanistan	2.2

Uit: Van den Tillaart e.a. (2000:35)

De meeste vluchtelingen uit Somalië, Iran en voormalige Joegoslavië zijn in de periode '92 – '96 naar Nederland gevlucht. De groep uit voormalig Joegoslavië is juist in die periode naar Nederland gevlucht (86%). De vluchtelingen uit Irak en Afghanistan zijn met name in de periode '97 – '98 in Nederland gekomen. Ook in de vorige periode ('92 – '96) waren zij in grote getale naar Nederland gevlucht (Van den Tillaart e.a. 2000:35). Als de Vietnamezen, die een gemiddelde verblijfsduur hebben van ruim 12 jaar, niet worden meegerekend, dan is de gemiddelde verblijfsduur van de bovengenoemde groepen in 2000 nog geen vijf jaar.

1.2.5 Opleiding(sniveau)

Er zijn geen algemene gegevens bekend over opleidingsniveau van vluchtelingen. Hieronder wordt ingegaan op de opleiding die vluchtelingen uit Afghanistan, Iran en Somalië in hun land van herkomst hebben genoten, en op eventuele opleidingen die zij reeds in Nederland hebben gevolgd. De gegevens zijn afkomstig uit een studie van Van den Tillaart, e.a. (2002). De gegevens zijn afkomstig uit interviews met ongeveer 300 Afghanen, Iraniërs en Somaliërs.

<i>Opleidingsniveau in land van herkomst (absolute aantallen)</i>			
Lager opgeleiden*	Midden Opgeleiden**	Hoger opgeleiden***	Totaal

Afghanis- tan	7	30	46	83
Iran	11	44	39	94
Somalië	21	37	26	94

* Basisonderwijs/ vbo-lbo en mavo, ** havo-vwo, mbo, ***HBO en Universiteit

De overgrote meerderheid van de door Van den Tillaart geïnterviewde Afghanen, Iraniërs en Somaliërs hebben een of meerdere Nederlandse taalcurssussen gevolgd (respectievelijk 91, 87 en 92 (2000:59,100,137)).

1.3 De belangrijkste voorlichtingsthema's

Door de geïnterviewden zijn diverse onderwerpen genoemd die belangrijk zouden kunnen zijn voor de einddoelgroep. Daarnaast zijn er reeds ervaringen opgedaan met voorlichting voor vluchtelingen en asielzoekers op diverse terreinen. Hieronder worden de thema's genoemd:

Gezondheid:

- Voorlichting over het stelsel van gezondheidszorgvoorzieningen in Nederland;
- Voorlichting over geestelijke gezondheidszorg in Nederland;
- Voorlichting over en ondersteuning bij depressiviteit, neerslachtige gevoelens, gevoelens van machteloosheid, eenzaamheid, gebrek aan toekomstperspectief en omgaan met drugs;
- Voorlichting over thema's die direct te maken hebben met de vlucht en psychische gezondheid (nachtmerries, spanningen, trauma's);
- Voorlichting over besmettelijke ziektes;
- Voorlichting over 'ouder worden';
- Voorlichting over de gevolgen van chemische wapens;
- Voorlichting over medicijngebruik in Nederland.

Opvoedingsondersteuning:

- Voorlichting over het onderwijsstelsel in Nederland;
- Ondersteuning bij machteloosheid van ouders, omgaan met opstandige kinderen (zelfstandig en assertief), pubertijd en adolescentie;

- Ondersteuning bij de communicatie tussen ouders en kinderen, grenzen stellen;
- Ondersteuning bij omgaan met normen en waarden in Nederland;
- Ondersteuning bij opvoeding en seksualiteit.

Bij de Medische Opvang Asielzoekers worden er rond vijf thema's voorlichting gegeven:

- Gezondheidszorg in Nederland en zelfzorg;
- Seksuele voorlichting en SOA HIV/AIDS;
- Voeding;
- Pyscho-educatie;
- Hygiëne.

Hierbij dient te worden aangemerkt dat de belangstelling voor de GVO bij asielzoekers niet altijd even groot is. De meest genoemde reden hiervoor is het feit dat de asielzoekers andere prioriteiten hebben, zoals het verkrijgen van (zekerheid rondom) een verblijfsstatus.

In het project "Informatiemateriaal GGZ ten behoeve van asielzoekers" is door Pharos een aantal brochures ontwikkeld. De onderwerpen en de inhoud van de brochures zijn tot stand gekomen na een groot aantal zogenoemde focusgesprekken, waarin onder andere met vluchtelingen is gekeken naar de behoefte aan informatie op het terrein van de GGZ.

De titels van deze brochures zijn:

- Stressklachten en wat u er aan kunt doen. Informatie voor vluchtelingen;
- Waar kunt u hulp vinden? Informatie voor vluchtelingen;
- Als u last heeft van slecht slapen, nachtmerries, somberheid, angst... Informatie voor vluchtelingen die zijn verwezen naar de GGZ.

1.4 Beoogde (voorlichtings)effecten

Bij deze vraag dient te worden aangemerkt dat in een uiteindelijke voorlichtingssetting de precieze beoogde effecten van de voorlichting samen met de doelgroep en de eventuele samenwerkingspartners dienen te worden bepaald. Daarbij is het dan ook mogelijk om een prioritering aan te geven: Wat zijn in deze setting de belangrijkste beoogde doelen.

In de praktijk worden globaal drie voorlichtingsdoelen nagestreefd., Deze doelen bepalen het soort voorlichtingseffecten:

- Voorlichting als manier om kennis over te brengen aan de doelgroep. Beoogde effecten zijn: bewustwording bij de doelgroep en vergroting van hun kennis over een bepaald onderwerp. De rol van de vluchtelingenvoorlichter is hier uitsluitend *voorlichter*.
- Voorlichting als manier om de toegang tot (zorg)voorzieningen te vergroten. Beoogde effecten zijn: doelgroepleden zijn geïnformeerd over het bestaan van voorzieningen en het aanbod dat deze bieden en doelgroepleden zijn geïnformeerd over de manieren om deze voorzieningen te bereiken. De rol van de vluchtelingenvoorlichter kan gekarakteriseerd worden als *intermediair*.
- Voorlichting als hulp- of dienstverlening. Beoogde effecten zijn: het ondersteunen van doelgroepleden in of bij concrete situaties waarin zij moeilijkheden ervaren. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan het begeleiden van een zelfhulpgroep. De rol van de vluchtelingenvoorlichter kan gekarakteriseerd worden als *consulent*.

1.5 Geschikte voorlichtingsmomenten

Ten aanzien van voorlichting aan vluchtelingen en asielzoekers is reeds enige ervaring opgedaan. Uit deze ervaringen is informatie te destilleren over geschikte voorlichtingsmomenten en geschikte intensiteit. Ook uit de gehouden interviews en expertmeetings zijn tips gekomen.

- Het is belangrijk dat voorlichting in een vroeg stadium plaatsvindt. Dit kan betekenen: zo snel mogelijk na aankomst in Nederland. Het is bekend dat asielzoekers ná aankomst in Nederland gezondheidsklachten ontwikkelen. Tegelijkertijd neemt bij asielzoekers die al enige jaren in opvangcentra zitten, over het algemeen de belangstelling voor voorlichting af. Ook als de voorlichting specifieke onderwerpen, zoals opvoedingsproblemen of informatie over traumaverwerking betreft, dient de voorlichting 'zo snel mogelijk' gegeven te worden. Op deze manier valt er immers nog veel te winnen in de preventieve sfeer.
- Voorlichting moet aansluiten bij de behoefte en de vraag van mensen. Dit vereist flexibiliteit, ook ten aanzien van de voorlichtingsmomenten. Er zijn bijvoorbeeld diverse opvoedingsprogramma's die op individuele basis gege-

ven worden, waarbij aangesloten wordt bij de ontwikkeling van het kind en probleemsituatie thuis.

- Hierop aansluitend kan worden opgemerkt dat het belangrijk is dat voorlichting niet botst met andere activiteiten van mensen. Hierbij kan worden gedacht aan werk (in ploegendiensten), vakanties, crèche-tijden voor de kinderen, etc.
- Het aansluiten op een bestaande activiteit (van bijvoorbeeld een zelforganisatie) kan een goede manier zijn om de voorlichting en het voorlichtingsmoment aantrekkelijker te maken voor de potentiële deelnemers.
- Ten aanzien van de intensiteit en de duur van de voorlichting kan het volgende worden opgemerkt. Enerzijds moet de voorlichting voldoende 'lang' zijn om de doelgroep in staat te stellen een (vertrouwens)band op te bouwen met de voorlichter en al hun vragen te kunnen stellen. Anderzijds moet gewaakt worden voor te lange trajecten. Dit omdat de belangstelling dan waarschijnlijk terugloopt, maar ook omdat er gevaar is dat de deelnemers afhankelijk worden van de voorlichter als het gaat om het verkrijgen van informatie.

1.6 Geschikte voorlichtingssettings

Ten aanzien van voorlichting aan vluchtelingen en asielzoekers is reeds enige ervaring opgedaan. Uit deze ervaringen is informatie te destilleren over geschikte voorlichtingssettings. Ook uit de gehouden interviews en expertmeetings zijn tips gekomen.

- Voorlichting moet op een laagdrempelige manier aangeboden worden. Dit betekent dat bijeenkomsten op een bekende plek gehouden moeten worden en dat de reistijd niet te lang mag zijn. Daarnaast is het belangrijk dat de plek schoon is en dat de benodigde faciliteiten beschikbaar zijn. Voorbeelden van dergelijke locaties zijn bijvoorbeeld consultatiebureaus, scholen, gezondheidscentra, buurtcentra, etc.
- Zoals bij 'geschikte voorlichtingsmomenten' ook is aangegeven, kan gekozen worden voor het geven van voorlichting, bij, of in opdracht van zelforganisaties. Dit kan de bekendheid en de toegankelijkheid van de activiteit in belangrijke mate vergroten. Tegelijkertijd kan het aansluiten bij (activiteiten van een) zelforganisatie ook belemmeringen oproepen. Dit is het geval als de zelforganisatie bepaalde leden van de doelgroep (onbewust) uitsluit, door een sterke politieke, of culturele signatuur. In een van de expertmeetings werd bovendien

gewaarschuwd voor de aanname dat 'sleutelfiguren' van zelforganisaties een rol kunnen vervullen in (de toeleiding naar) de voorlichting. Onder bepaalde omstandigheden is dit mogelijk, maar er dient altijd sprake te zijn van een professionele begeleiding.

- Kosten kunnen belemmerend werken. Dit geldt zowel voor de (zelf)organisatie die een voorlichter wil inhuren, als wel voor de deelnemers aan de voorlichting. Omgekeerd kan betaling stimulerend werken: als men heeft betaald, is men geneigd om naar alle bijeenkomsten te komen. Per situatie zal een inschatting moeten worden gemaakt van de (on)mogelijkheden.
- In de voorgaande tips ten aanzien van de voorlichtingssettings is impliciet uitgegaan van groepsvoorlichting. Toch kan het goed zijn om ook andere voorlichtingskanalen te gebruiken. Naast de persoonlijke voorlichting kunnen andere media ingeschakeld worden. Hierbij kan gedacht worden aan schriftelijke informatie, lokale radio, kabel t.v., internet (web, discussie groepen), telefonische hulpdienst (FONA).

2

De doelgroep

In dit hoofdstuk gaat het om de doelgroep van de te ontwikkelen training voor gezondheids- en opvoedingsvoorlichting. Dit zijn de personen die opgeleid zullen worden tot trainer. Eerst worden enkele relevante kenmerken van deze groep onderzocht. Daarna wordt de vraag beantwoord aan welke organisatorische en inhoudelijke voorwaarden de training zou moeten voldoen om aantrekkelijk te zijn voor de doelgroep.

2.1 Doelgroep voor de training

De doelgroep voor de training wordt gevormd door vluchtelingen met een medische, agogische of communicatie(voorlichtings) achtergrond. In het projectvoorstel was voorzien in de mogelijkheid om ook asielzoekers op te leiden tot voorlichter. Gezien de belemmeringen in de huidige wet- en regelgeving is het opleiden van asielzoekers tot voorlichter zeer moeilijk. Deze mogelijkheid laten we dan ook verder buiten beschouwing.

Er zijn ten minste drie categorieën op te leiden vluchtelingen denkbaar. Deze drie categorieën zouden allen kunnen passen in de doelstelling van het project Gezond Talent, waarin niet alleen goede voorlichting aan vluchtelingen centraal staat, maar ook het gegeven dat de vluchtelingenvoorlichters zelf hiermee eigen doelstellingen kunnen realiseren.

De drie onderscheiden categorieën zijn:

- **Werkloze vluchtelingen** met een medische, agogische of journalistieke achtergrond. Deze personen hebben hun (MBO+ niveau) opleiding gevolgd in het land van herkomst. Daar hebben zij vaak ook werkervaring opgedaan. Na hun vlucht naar Nederland en het verkrijgen van een vluchtelingenstatus is het hen nog niet gelukt om een betaalde baan te vinden, ondanks –dat zij de Nederlandse taal in voldoende mate (ten minste NT2 niveau) beheersen. Deze categorie personen bestaat uit bijstandsgerechtigden en personen met een WW-uitkering. Hiervoor geldt dat hun uitkeringssituatie een belemmering *kan* vormen voor deelname aan een opleidingstraject tot voorlichter. De uitkerende instantie (voor de Algemene Bijstandswet is dit nu nog het Rijk, maar vanaf 2004 de Gemeente en voor de WW is dit de UWV) moet immers akkoord gaan als de uitkeringsgerechtigde een opleiding wil volgen. Signalen uit het veld bevestigen dat men meer geneigd is tot toestemming indien er een baangarantie aan het opleidingstraject is verbonden. Gezien de hierboven geschetste achtergrond zijn de vluchtelingen uit deze categorie meestal niet jonger dan 35 jaar. Het volgen van een opleiding tot voorlichter is voor hen vooral interessant indien daaraan gekoppeld perspectieven zijn op een (voldoende) betaalde functie, zodat zij uit (hun uitkeringssituatie en) isolement kunnen komen.
- **Herintredende vluchtelingen** met een medische, agogische of journalistieke achtergrond. Deze personen hebben hun (MBO+ niveau) opleiding gevolgd in het land van herkomst. Daar hebben zij vaak ook werkervaring opgedaan. Deze personen verrichten geen betaalde arbeid, maar in tegenstelling tot de bovengenoemde categorie, hebben deze personen geen recht op een uitkering. Het gaat voornamelijk om herintredende vrouwen. Gezien de hierboven geschetste achtergrond zijn de vluchtelingen uit deze categorie meestal niet jonger dan 35 jaar en zeer gemotiveerd om aan de slag te gaan. Het volgen van een opleiding tot voorlichter is voor hen een manier om, na een periode waarin geen betaalde arbeid is verricht, weer aan de slag te komen. Aan het vluchtelingenvoorlichterschap gekoppelde perspectieven op een (voldoende) betaalde functie, zijn voor hen dan ook belangrijk.
- **Vluchtelingen-studenten** die in Nederland willen starten, bezig-, of bijna klaar zijn met een medische, agogische of journalistieke opleiding. Deze personen

zijn meestal jonger dan de vluchtelingen van de hierboven geschetste categorie, maar het kan ook gaan om iets oudere vluchtelingen die bewust hebben gekozen om zich in Nederland te laten (om)scholen. Voor deze studenten geldt dat het Nederlandse diploma dat zij (gaan) behalen hen in principe een goede toegang zou kunnen verschaffen tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Niettemin hebben zij behoefte aan een springplank. Hun opleiding tot voorlichter zou onderdeel kunnen zijn van een uitgebreide stage die zij als onderdeel van hun reguliere opleiding lopen. Op deze wijze kunnen de studenten kennismaken met het terrein van de gezondheidszorg en/of de welzijnssector. De voorlichterschap-stage functioneert enerzijds als vervulling van een deel van hun opleiding. Anderzijds biedt de stage de studenten de mogelijkheid om in hun toekomstige werkveld te netwerken en op deze wijze eventueel door te stromen naar betaalde arbeid. Deze categorie vluchtelingen bestaat uit studenten en uit personen waarvoor het volgen van een stage als vluchtelingenvoorlichter voldoende perspectieven biedt om zelfstandig door te stromen naar andere activiteiten. Voor de categorie studenten geldt dat afspraken gemaakt zouden moeten worden met de opleidende instanties. Immers, deze moeten de stage erkennen en een plaats geven in hun reguliere opleiding. Tevens moeten afspraken worden gemaakt met de instellingen waar de voorlichting gegeven wordt. Bij deze instellingen moet voldoende begeleiding van de student gewaarborgd zijn.

Naast de hierboven genoemde drie categorieën vluchtelingenvoorlichters, is ook het opleiden en inzetten van vrijwilligers voor voorlichting denkbaar. Uit interviews en de expertmeetings is echter naar voren gekomen dat voor deze mogelijkheid weinig draagvlak bestaat. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat er behoefte is aan professionele voorlichters. Anderzijds geven vluchtelingen zelf aan juist behoefte te hebben aan (doorstroommogelijkheden naar) volwaardige betaalde arbeid. Het opleiden en inzetten van vrijwilligers is derhalve hier niet verder uitgewerkt.

2.2 Relevante kenmerken van de doelgroep

Door de geïnterviewden en uit ervaringen met (vluchtelingen)voorlichters zijn diverse relevante kenmerken te destilleren. Hieronder worden deze kenmerken besproken. De kenmerken hebben soms reeds het karakter van een 'functieprofiel'.

In paragraaf 4.2 wordt dit functieprofiel verder uitgewerkt. Hier zijn alleen die kenmerken genoemd, die reeds vóór de aanvang van de training bij de vluchtelingenvoorlichters in bepaalde mate aanwezig dienen te zijn. Het betreft zaken die niet, of in beperkte mate (binnen het tijdsbestek van de training) zijn aan te leren.

Nationaliteit/ethniciteit

Ten aanzien van de nationaliteit van de op te leiden vluchtelingen zijn verschillende geluiden te horen. Velen vinden het belangrijk dat de voorlichter dezelfde achtergrond heeft als de doelgroep. Anderen vinden dat dit wel een voordeel zou kunnen zijn, maar verwachten dat dit niet praktisch haalbaar is, vooral ook als men naast nationaliteit rekening houdt met sekse, ethniciteit en politieke of religieuze achtergrond. Men zou het een nadeel vinden als alleen de mensen van de grootste groepen voorlichting op maat zouden krijgen en anderen niet. Bij de MOA (Medische Opvang Asielzoekers) heeft men de ervaring dat er zoveel nationaliteiten zijn, dat men niet voor elke nationaliteit een specifieke voorlichter kan inzetten. Naast nationaliteit, zouden daarom ook cultuur of ethniciteit en/ of sociaal-culturele aspecten in ogenschouw dienen te worden genomen. Door een geïnterviewde is bijvoorbeeld de aanbeveling gedaan om ook eens te kijken naar herkomstregio: bijvoorbeeld het gebied rondom de grote meren in Afrika.

Sekse

Zoals in hoofdstuk 1 reeds is opgemerkt, kan het bij bepaalde onderwerpen en doelgroepen van belang zijn om specifiek een vrouw, of een man in te zetten. Per onderwerp en doelgroep zal moeten worden nagegaan of dit een relevant kenmerk van de voorlichter zou zijn. Daarbij dient rekening te worden gehouden met het 'aanbod'. De groep die bij het UAF bekend is bestaat voor 70% uit mannen, en voor 30% uit vrouwen.

Sociale/communicatieve vaardigheden

Door de geïnterviewden en de deelnemers aan de expertmeeting is dit kenmerk nadrukkelijk genoemd. Opgemerkt werd dat niet iedereen geschikt is om voorlichter te worden. Het vermogen om een bepaalde boodschap over te brengen kan deels worden aangeleerd, maar enige aanleg en affiniteit is heel belangrijk.

Betrouwbaarheid

Ook dit kenmerk werd genoemd door geïnterviewden en experts. Betrouwbaarheid houdt hier in dat de voorlichter in staat is om aan de doelgroep duidelijk te maken dat hij of zij betrouwbaar is, bijvoorbeeld door geheimhoudingsplicht. Betrouwbaarheid betekent ook dat de voorlichter in voldoende mate herkenbaar is voor de doelgroep, zodat men ook daadwerkelijk vertrouwen in hem of haar kan stellen. Betrouwbaarheid en engagement sluiten elkaar niet uit, mits het niet polariserend werkt, zoals bij een radicale politieke of religieuze opvatting het geval kan zijn.

Enthousiasmerend, activerend vermogen.

Indien voorlichting meer is, of zou moeten zijn dan het 'doorgeven' van informatie, dan is het van belang dat de voorlichter het vermogen heeft om de doelgroep te activeren. Dit kan op zeer diverse wijze: door hen uit te nodigen vragen te stellen, maar ook door hen te begeleiden bij hun eigen zoektocht in bijvoorbeeld het Nederlandse stelsel van gezondheidszorgvoorzieningen.

Levenservaring

Door geïnterviewden en experts is aangegeven dat de voorlichters niet te jong zouden moeten zijn. Dit in verband met de hierboven genoemde betrouwbaarheid en herkenbaarheid. Gesteld wordt dat de voorlichter zelf een 'ervaringsdeskundige' moet zijn, wil hij of zij goede voorlichting kunnen geven. Hiermee wordt bedoeld dat hij of zij het traject van arriveren in Nederland en het verkrijgen van een verblijfsstatus moet hebben 'doorlopen'.

Verblijfsduur

Het heeft de voorkeur dat de voorlichters reeds enige tijd in Nederland verblijven. Op het praktische niveau betekent dit de beschikking over een vluchtelingenstatus en een stabiele thuissituatie. Voor de voorlichting is het volgens geïnterviewden en experts belangrijk dat de voorlichter goed thuis is in Nederland en dat hij/zij weet hoe zaken (zoals het Nederlandse gezondheidszorgsysteem) in elkaar zit. Ook voor de voorlichter zelf is het belangrijk dat hij of zij min of meer gesetteld is in Nederland. Ervaringen met vluchtelingen VETC'ers in Rotterdam leren dat het belangrijk is dat voorlichters de gelegenheid hebben gehad om hun trauma's te verwerken. Pas als dit is gebeurd, is men in staat om andere vluchtelingen te helpen bij hun problemen.

Taal

De voorlichters hebben bij aanvang van de training tenminste het taalniveau NT2. Dit minimumniveau is belangrijk omdat de mogelijkheid bestaat dat de voorlichting in het Nederlands gegeven wordt, maar ook vanwege de eerder genoemde oriëntatie op de Nederlandse samenleving.

Medische/agogische achtergrond

Het hebben van een medische of agogische achtergrond is een pre. Ook genoemd als mogelijke startkwalificatie is een journalistieke achtergrond. Niet alle geïnterviewden en experts vinden overigens dat het hebben van een dergelijke vakinhoudelijke achtergrond belangrijk is voor de op te leiden voorlichters. De eerder genoemde kenmerken zijn volgens hen voldoende startkwalificatie.

2.3 Aanwezigheid van opleidingen in de medische of agogische sector bij de doelgroep

Er zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar over het soort en niveau van opleiding van de twee hierboven geschetste categorieën van vluchtelingen. In het algemeen is wel bekend dat er weinig vluchtelingen zijn die een agogische opleiding in het land van herkomst hebben gevolgd. Ten aanzien van de medische opleidingen merken we op dat een onderscheid dient te worden gemaakt tussen artsen en andere medische beroepsbeoefenaars. Volgens een schatting van Emplooi zijn in Nederland rond de 500 á 600 vluchtelingenartsen aanwezig. Deze behoren echter niet tot de hierboven geschetste doelgroepen, aangezien zij voor het voorlichterschap zijn overgekwalificeerd. Door geïnterviewden en experts is met nadruk gesteld dat vluchtelingen met een artsenopleiding en werkervaring in het land van herkomst, niet zouden moeten worden gerekruteerd om als vluchtelingenvoorlichter aan de slag te gaan. Dit standpunt heeft een ethische en een praktische kant. De ethische kant betreft het gegeven dat artsen van elders veel moeite hebben om hun diploma erkend te krijgen. Zij moeten hiervoor vaak lange bijscholingstrajecten afleggen, en soms lukt het helemaal niet. Deze personen kunnen dus vaak (nog) niet in Nederland hun beroep uitoefenen. Het aanbieden van een opleiding tot voorlichter zou (ook door bijvoorbeeld uitkerende instanties) gezien kunnen worden als een alternatief loopbaantraject, waardoor de mogelijkheid om daadwerkelijk als arts aan de slag te gaan naar de achtergrond verdwijnt.

De praktische bezwaren tegen het rekruteren van artsen als voorlichters betreffen het gegeven dat deze personen wellicht niet erg gemotiveerd zijn om als voorlichter aan het werk te gaan en te blijven. Momenteel zijn bij UAF/Jobsupport voldoende vluchtelingen ingeschreven die aan (de meeste van) de in paragraaf 2.2 geschetste kenmerken voldoen.

2.4 Erkende diploma's van de doelgroep

Zoals hierboven reeds is aangegeven is er meestal geen sprake van erkende diploma's. Diploma's uit niet-westerse landen worden over het algemeen lager ingeschat dan de Nederlandse diploma's. Een artsdiploma uit een niet-westers land wordt beoordeeld als gelijkwaardig aan vier jaar wetenschappelijk onderwijs. Een groot deel van de vluchtelingen heeft daarom een niet erkend diploma.

2.5 Pull factoren voor de training

Uit interviews en tijdens de expertmeeting is duidelijk naar voren gekomen dat de belangrijkste voorwaarde waaraan de training zou moeten voldoen *perspectief* is. De training moet ergens toe leiden. Dit kan betekenen dat de training de vorm zou moeten krijgen van een opleiding die leidt tot een baan, maar perspectief op een stageplek is voor een deel van de bovengeschetste doelgroep ook een voldoende voorwaarde. De training dient dus te zijn ingebed in een traject dat de trainingsperiode (en de projectperiode van Gezond Talent) overstijgt.

Naast deze centrale randvoorwaarden zijn er enkele praktische zaken waaraan de training tegemoet zou moeten komen.

- De training zou moeten plaatsvinden op een centrale plaats, zodat er geen langer reistijden ontstaan. Voor de te maken reiskosten kan aan een vergoeding worden gedacht.
- De training moet inhoudelijk en praktisch goed zijn opgezet. Tevens kan worden nagedacht over mogelijkheden tot bij- of nascholing indien de werkpraktijk hiertoe aanleiding geeft.
- De opleiding moet worden erkend door de uitkerende instantie en/of door de onderwijsinstellingen waar men een reguliere opleiding volgt. Voor uitkeringsgerechtigden geldt dat afspraken moeten worden gemaakt dat zij de

opleiding kunnen volgen met behoud van uitkering. Voor studenten geldt dat opleiding tot voorlichter erkend moeten worden als een deel van het programma van de reguliere opleiding.

- De training zou moeten leiden tot een erkend diploma of certificaat. Gezien de projectmatige opzet is het niet goed mogelijk om binnen het traject van het project Gezond Talent te komen tot een erkende opleiding. Als alternatief kan een uitgebreid certificaat, met daarin opgenomen de behaalde leerdoelen, worden uitgereikt. Tevens kan worden nagegaan of erkenning van de opleiding op termijn wel tot de mogelijkheden behoort. Als de training onderdeel is van een opleiding van een bestaand instituut, dan behoort een erkend diploma of certificaat wel tot de mogelijkheden.

2.6 De taal van de training

In paragraaf 2.2, waarin de relevante kenmerken van de doelgroep beschreven zijn, is aangegeven dat de op te leiden voorlichters voldoende kennis van de Nederlandse taal dienen te hebben. Deze 'eis' wordt ook ingegeven door de wens dat de voorlichters personen zijn die reeds goed 'thuis' zijn in de Nederlandse samenleving. Zij zullen immers een rol vervullen in het wegwijs maken van andere vluchtelingen. Het oordeel van de geïnterviewden is dat veel van de (hoog opgeleide) vluchtelingen reeds voldoende/ goed Nederlands spreken. Alleen bij de groep die ouder is dan 55 is dit minder het geval. Bij de rekrutering van de deelnemers kan door middel van een taaltest worden nagegaan of men het Nederlands voldoende beheerst. Indien dit niet het geval is, kan gedacht worden aan extra taallessen. Door een geïnterviewde is overigens wel gewezen op de noodzaak om in de training aandacht te besteden aan medisch Nederlands vakjargon.

2.7 Interesse van de doelgroep ten aanzien van doorstroommogelijkheden

Door geïnterviewden is aangegeven dat de training (behalve als het een stage betreft) zou moeten leiden tot betaald werk. Deze randvoorwaarde is genoemd door zowel (vertegenwoordigers van) vluchtelingen als door professionals die in

de praktijk merken dat een opleiding zonder reëel perspectief op betaalde arbeid niet aantrekkelijk is.

Daarnaast zou de training geschikt kunnen zijn voor studenten die hiermee werkervaring willen opdoen, maar die een baan als voorlichter niet voor langere tijd ambiëren. Als dit scenario zou worden gevolgd dan zijn de getrainde voorlichters slechts voor een relatief korte periode beschikbaar voordat ze uitstromen naar andere bezigheden.

Er blijkt bij vluchtelingen-VETC'ers sprake te zijn van een vrij hoog verloop, zowel tijdens als na de training. Hiervoor worden door geïnterviewden diverse verklaringen aangegeven. Zo zou sprake zijn van veel verhuizingen (vooral bij Somaliërs). Daarnaast worden de opgeleide VETC'ers soms zo opgeslokt door (familie)problemen dat men afhaakt. Daarom dient in het project Gezond Talent rekening te worden gehouden met verloop en uitstroom.

3 De voorlichting

In dit hoofdstuk gaat het om de voorlichting die de te trainen doelgroep zullen gaan verzorgen. Met name wordt ingegaan op de rol van de getrainde voorlichters en de mogelijke samenwerkingsverbanden ten aanzien van de voorlichting.

3.1 Realiseerbaarheid van de gewenste voorlichtingseffecten door vluchtelingenvoorlichters

Er is nog weinig onderzoeksmateriaal aanwezig over de effecten van voorlichting voor en door vluchtelingen. Onderzoek naar de effecten van voorlichting in de eigen taal en cultuur zijn schaars. Wel kan iets worden gezegd over de doelstellingen van de voorlichting en de voorlichtingsmethoden die daarvoor kunnen worden ingezet. Als voorlichtingsmethoden worden ingezet die 'passen' bij de beoogde doelstellingen, dan wordt de realiseerbaarheid van de voorlichtingseffecten verhoogd. Hieronder wordt schematisch aangegeven welke doelstelling en methode bij elkaar kunnen passen.

Doelstellingen	⊙	Methoden
Kennisoverdracht	✿	Doceren, lezing
Inzicht geven	✿	Vraag/leergesprek
Aanleren van vaardigheden	✿	Demonstratie/instructie/oefenen
Attitudebepaling	✿	Groepsgesprek

De volgende informatie over effecten is afkomstig uit een aantal kleinschalige onderzoeken.

Bij groepsvoorlichting aan vrouwen is er effect gevonden over kennisvermeerdering en in sommige gevallen ook een positieve effect ten aanzien van attitude en intentie. De cursisten zelf geven aan dat ze praktische vaardigheden hebben geleerd en dat de zelfredzaamheid is verhoogd. Daarnaast hebben de groepsbijeenkomsten een positief effect omdat men met lotgenoten kan praten, dit maakt problemen bespreekbaar en haalt de deelnemers uit een isolement. Bij aidsvoorlichting aan allochtone mannen was er een kennisvermeerdering en bij Marokkaanse mannen een positief effect op intentie van gezond gedrag (condoomgebruik), Turkse mannen hadden deze intentie al.

Als de voorlichter iets meer doet dan alleen maar voorlichten en bijvoorbeeld een intermediaire rol vervult, dan kunnen bovendien de volgende voorlichtingseffecten optreden:

- activering en zelforganisatie van migranten. Er is doorstroom naar andere activiteiten, waardoor het sociale netwerk van migranten wordt versterkt;
- verhoging van de kwaliteit van de hulpverlening: de communicatie verloopt vlotter, de lichamelijke en psychosociale toestand van de patiënt kunnen beter worden ingeschat en de hulpverleningsstrategie kunnen beter worden aangepast aan de wensen en de behoefte van de patiënt.;
- De aanwezigheid en het werk van een bemiddelaar blijken bij te dragen tot tevredenheid bij patiënten en hulpverlener.

3.2 Mogelijke rollen van de vluchtelingenvoorlichter

Er zijn door de geïnterviewden en experts diverse rollen en functies voor de vluchtelingenvoorlichter benoemd. In literatuur en beleidsdocumenten is ook informatie te vinden over de diverse mogelijke rollen van een (vluchtelingen)voorlichter.

Over het algemeen kunnen drie rollen (die in elkaar kunnen overlopen) worden onderscheiden. Hieronder worden deze rollen genoemd, toegelicht.

- Voorlichter. Het gaat hier om een persoon die zich uitsluitend richt op het geven van voorlichting (kennisoverdracht). Deze persoon heeft veel kennis

over het onderwerp van de voorlichting en kan vragen van deelnemers, eventueel in de eigen taal, beantwoorden. Deze voorlichter vervult geen, of een zeer beperkte verwijfsfunctie.

- Intermediair. Het gaat hier om een persoon die voorlichting geeft, maar daarnaast een belangrijke rol als intermediair vervult, tussen de doelgroep en bijvoorbeeld de instelling. Deze intermediair vervult soms tevens een activerende rol ten opzichte van de doelgroep en functioneert daarbij als voorbeeld. De intermediair kan onderdeel zijn van de instelling en daar in dienst zijn.
- Consulent. Hier gaat het om een persoon die voorlichting geeft, een intermediaire functie vervult, maar ook inhoudelijke taken vervult, zoals assistentie bij het stellen van de diagnose en het opstellen van een behandelplan. Deze functie kan dicht in de buurt liggen van hulpverlener.

Bij de bovengenoemde rollen zijn knelpunten en dilemma's te benoemen. Het belangrijkste knelpunt rondom (vluchtelingen)voorlichters blijkt te zijn, dat de verschillende partijen (hulpvragers en hulpverleners) verschillende verwachtingen hebben van de rol en functie van de voorlichter. Het kan het geval zijn dat de hulpvrager de voorlichter ziet als pleitbezorger of steun. De hulpverlener kan de voorlichter zien als iemand die zorgt dat de hulpvraag bij de juiste instantie komt en die nadere uitleg geeft over de geboden hulp/ adviezen. Een goede afbakening van de functie en het communiceren daarvan naar alle partijen is derhalve van groot belang, zoals ook blijkt uit de hieronder genoemde dilemma's.

Als voorlichting over méér dan alleen kennisoverdracht gaat, bestaat het gevaar van een groeiende afhankelijkheid van de voorlichter. Het is dus belangrijk om aan te geven waar de grenzen liggen, ook voor de voorlichters zelf, die anders gemakkelijk overvraagd kunnen worden. Het grootste probleem is een goede afbakening van taken. Veel intermediairs vinden het moeilijk om grenzen te stellen. Als voorlichter is het niet hun taak om mensen te ondersteunen, maar als mens voelen ze dit wel als hun taak, vooral naar mensen uit hun groep. Het blijkt dat de organisaties die de VETC'ers inhuren hen soms te veel (hulpverlening) en soms te weinig (alleen tolken) van hen verwachten.

Voor hoogopgeleide vluchtelingen is het mogelijk niet zo interessant om 'alleen maar' voorlichting te geven, of om alleen voor de eigen doelgroep te werken. Als er daarentegen de mogelijkheid bestaat om te fungeren als intermediair tussen vluchtelingen en de hulpverlening, of een instelling, dan zullen hoog opgeleide vluchtelingen wellicht meer interesse in de functie krijgen.

Aangezien de bekendheid en de toegankelijkheid van voorzieningen voor vluchtelingen vaak een probleem blijkt te zijn, zouden vluchtelingenvoorlichters hierin een belangrijke rol kunnen vervullen. Zij kunnen dan functioneren als een 'brug' tussen instelling en doelgroep. Voor deze zogenoemde paraprofessionals is het belangrijk dat er sprake moet zijn van een goede balans tussen 'para' en 'professioneel'. Hoewel professionaliteit belangrijk is, moet dit echter ook weer niet doorschieten: als men volledig professionaliseert dan verliest men het contact met de doelgroep. Voor een goede invulling van de rol van intermediair is tijd nodig om een vertrouwensband op te bouwen. Omdat er steeds meer resultaat gericht gewerkt moet worden op een korte termijn is hier te weinig tijd voor en wordt vaak alleen de 'voorhoede' van de doelgroep bereikt.

Er is in interviews en ook tijdens de expertmeetings weinig animo geweest voor creëren van vluchtelingen*consulenten* zoals in de definitie hierboven is aangegeven. Professionals geven aan hun professioneel handelen niet uit handen te willen geven. Wel hebben zij behoefte aan de eerder genoemde brugfunctie. Het opleiden tot vluchtelingenconsulent kan bovendien nauwelijks binnen de projectperiode van Gezond Talent gerealiseerd worden.

3.3 Wenselijke samenwerkingsverbanden bij de voorlichting

Hieronder worden diverse mogelijke samenwerkingsverbanden besproken. Deels zijn deze samenwerkingsverbanden in de praktijk gebracht. Voor een deel (nog) niet. Bij alle vormen van samenwerking, zo blijkt uit interviews en de expertmeetings, is de financiële haalbaarheid een belangrijk knelpunt. Daarnaast moet er voor de vluchtelingenvoorlichter binnen het samenwerkingsverband voldoende werk zijn. Deze twee elementen dienen te worden meegewogen bij het aangaan van een samenwerkingsverband binnen het project Gezond Talent.

Samenwerking met de GGD en de MOA volgens de VETC-constructie. De meeste VETC'ers en zorgconsulenten zijn momenteel verbonden aan een GGD. Maar velen werken (of zijn gedetacheerd bij)

- Welzijnsinstellingen omdat deze al vaak groepen allochtonen ondersteunen.
- 1e lijn gezondheidszorg (huisartsen, gezondheidscentra en sinds kort ziekenhuizen)
- Thuiszorg

- Andere organisaties, zoals bijvoorbeeld de Arbo-dienst, scholen of een inburgeringscursus.

Samenwerking met (zorg)instellingen die (eventueel gezamenlijk) een vluchtelingenvoorlichter/intermediair in dienst nemen. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de grote GGZ instellingen. Dit zou kunnen aansluiten bij de interculturalisatie van de Geestelijke Gezondheidszorg, zoals die door het daartoe in het leven geroepen Kenniscentrum Mikado ter hand is genomen.

4

De training

In dit hoofdstuk gaat het om de training die aan de doelgroep gegeven zal worden om hen op te leiden tot voorlichter op het terrein van gezondheid en opvoeding. Met name wordt ingegaan op de vraag hoe de training er methodologisch en didactisch uit zou kunnen zien. Ook de organisatie van de training en mogelijkheden tot samenwerking bij het organiseren van de training komen aan bod.

4.1 De training tot vluchtelingenvoorlichter

De prioriteiten voor de training zijn in grote mate afhankelijk van andere factoren, zoals de behoefte van de einddoelgroep, de behoefte en (het gebrek aan) kennis en vaardigheden bij de op te leiden vluchtelingen, de inhoud van de voorlichting en de rol die de vluchtelingenvoorlichter gaat vervullen. In het algemeen kan worden gesteld dat de training zou moeten voorzien in een behoefte waarin niet reeds op een andere wijze wordt voorzien.

4.2 De contouren voor de methodologische en didactische inhoud van de training

Een van de argumenten om in het project Gezond Talent te kiezen voor een groepstraining als opmaat voor het werk van vluchtelingenvoorlichter is de interactie tussen de deelnemers tijdens de training. Men kan op elkaar reageren. Ook leert men veel over culturele diversiteit van de andere deelnemers. In paragraaf 2.2 zijn relevante kenmerken van de op te leiden vluchtelingenvoorlichters benoemd. Het ging daarbij om kenmerken die niet of in beperkte mate zijn aan te leren en die de vluchtelingenvoorlichter dus reeds vóór aanvang van de training dient te bezitten. Er zijn natuurlijk ook vereisten voor de functie van vluchtelingenvoorlichter die wél zijn aan te leren. Deze bepalen voor een groot deel de inhoud van de training. Hieronder worden deze vereisten genoemd. Daarna worden, gezien de mogelijke overeenkomsten tussen de op te leiden vluchtelingenvoorlichters en de huidige VETC'ers, de taken uit het VETC-profiel weergegeven.

- communicatieve vaardigheden;
- kennis van de Nederlandse situatie algemeen, en van het Nederlandse gezondheidszorgsysteem in het bijzonder;
- kennis over de einddoelgroepen (culturele en religieuze aspecten, etc.);
- Inhoudelijke kennis van de voorlichtingsthema's.

Het officiële functieprofiel van een VETC'er noemt de volgende taken:

- Het (mede) voorbereiden, organiseren en zelfstandig uitvoeren van een groepsvoorlichting, dan wel een individueel gesprek of een driegesprek.
- Het vervullen van een brugfunctie tussen hulpverlener en patiënt. Het ondersteunen bij communicatieproblemen tussen patiënt en hulpverlener.
- Het begeleiden stimuleren van processen gericht op gedragsverandering.
- Het zorgen voor verslaglegging en evaluatie van de voorlichtingsactiviteiten.
- Het signaleren van ontwikkelingen in het kader van de taakstelling van de functies en het vertalen van deze signalen naar activiteiten.
- Het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het beleidsterrein gezondheidsvoorlichting allochtonen.

4.3 De uitvoeringstaal van de training

Er zijn argumenten voor en tegen het uitvoeren van de training in het Nederlands. De meeste vluchtelingen hebben een bepaald inburgeringstraject gevolgd, waardoor verwacht zou mogen worden dat zij het Nederlands in bepaalde mate beheersen. Tegelijkertijd gaan vluchtelingenvoorlichters wellicht werken met vluchtelingen die de Nederlandse taal niet, of in mindere mate beheersen. Als op basis hiervan gekozen wordt voor het geven van voorlichting in de eigen taal, dan kan het zinnig zijn om ook de training (gedeeltelijk) in de eigen taal te verzorgen. Diverse geïnterviewden opperen de mogelijkheid van het clusteren van vluchtelingen met eenzelfde taalachtergrond, bijvoorbeeld het Arabisch, het Russisch, of het Frans. De voorlichters die in een van deze talen zijn opgeleid, kunnen meerdere nationaliteiten bedienen.

4.4 Noodzaak en mogelijkheid om de training te combineren met extra begeleiding in de Nederlandse taal

De noodzaak om de training te combineren met extra begeleiding in de Nederlandse taal is afhankelijk van de doelgroep die voor de training zal worden gekozen en de eisen waaraan zij moeten voldoen. Het ROC Amsterdam heeft ervaring met het aanbieden van extra begeleiding in de Nederlandse taal. Zij leiden vluchtelingen op tot docent. In het opleidings- en nazorgtraject neemt taal een heel belangrijke plaats in. Zij stellen dat het met de inhoudelijke kennis van de vluchtelingendocenten meestal goed gesteld is, maar dat vooral de Nederlandse taal een aandachtspunt blijft. De deelnemers geven aan op dit terrein ondersteuning nodig te hebben.

De VETC-opleiding is momenteel deels in de eigen taal. Dit is lastig als het een (etnisch) diverse groep betreft, maar soms wel noodzakelijk. De beheersing van het Nederlands is vaak nog onvoldoende.

Zoals eerder aangegeven, zal bij de rekrutering van kandidaten voor de training tot voorlichter binnen het project Gezond Talent op individuele basis moeten worden getoetst of extra begeleiding in de Nederlandse taal nodig is.

4.5 Geschiede omvang van de training

Een van de geïnterviewden stelt dat een trainingsomvang van een jaar te kort is. Anderen menen dat het wel sneller kan. De intensiteit van de bijeenkomsten speelt hierbij natuurlijk een doorslaggevende rol. Door een van de geïnterviewden wordt opgemerkt dat een constructie waarbij deelnemers bijvoorbeeld twee dagen per week met de training bezig zijn wellicht onaantrekkelijk kan zijn voor dertigers die aan hun carrière denken. Zij willen wellicht hun tijd in een betaalde baan steken en niet in een tijdsintensieve opleiding. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om de deelname aan de training te vergoeden.

4.6 Uitvoering van de training

In het vorige hoofdstuk is de training als groepsactiviteit benoemd. Een van de geïnterviewden noemt echter de mogelijkheid om individueel maatwerk te leveren. Deze mogelijkheid zou niet te snel moeten worden afgeschreven, aldus de respondent. Het lijkt tijd en geldintensief, maar door het werken met (grote) groepen, wordt uitval in de hand gewerkt, en dat kost ook geld. Indien gekozen wordt voor een LOI-manier, dan kan ook internet worden benut om de deelnemers handvatten te bieden *zelf* te leren. Een nadeel van individuele training is natuurlijk dat het *van elkaar leren* in een groepssetting (die lijkt op de setting van de voorlichting waarin de getrainde voorlichter zal opereren) verloren gaat.

4.7 Mogelijke rol van lokale en/of regionale organisaties of onderwijsinstellingen in de organisatie van de training

Ook hiervoor geldt dat per situatie moet worden beoordeeld of organisaties een rol kunnen vervullen in de organisatie van de training. Als het gaat om mogelijke toekomstige werkgevers, wordt door een geïnterviewde opgemerkt dat rekening dient te worden gehouden met de kosten. Indien een deelnemer reeds in dienst zou treden bij een werkgever tijdens de opleiding, dan is er sprake van loonverlet (persoon krijgt doorbetaald op trainingsdagen dat hij/zij niet werkt) en van eventuele kosten van de training. De kosten van zowel het loonverlet, als van de training kunnen voor potentiële werkgevers belemmerend werken.

Zodra meer duidelijkheid bestaat over de inhoud van de training, kan worden nagegaan of onderwijsinstellingen een rol zouden kunnen spelen in de uitvoering van de training.

5

De doorstroommogelijkheden voor de opgeleide trainers, werkgelegenheid en bezoldiging

In dit hoofdstuk staan de doorstroommogelijkheden voor de getrainde voorlichters centraal. Ook wordt ingegaan op de mogelijkheden om aan te sluiten bij het netwerk van VETC'ers. Vervolgens komen mogelijke werkgelegenheidsregelingen aan de orde. Tenslotte wordt ingegaan op mogelijkheden voor bezoldiging van de getrainde voorlichters.

5.1 Mogelijkheden voor doorstroom van de vluchtelingenvoorlichters

Een vraag die bij deze vraag beantwoord dient te worden, is of het de ambitie van de training is, dat de deelnemers doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. In hoofdstuk twee zijn twee categorieën op te leiden vluchtelingenvoorlichters geïntroduceerd. Voor de – in het land van herkomst - (hoog) opgeleide vluchteling is doorstroom naar betaalde arbeid heel belangrijk. Afhankelijk van de voorlichtingssetting kan gedacht worden aan doorstroommogelijkheden naar de volgende werkgebieden:

- GGD / MOA;
- Zorginstellingen, zoals GGZ-instellingen, ziekenhuizen en de Thuiszorg;
- De eerste lijn, zoals de huisartsenpraktijk;
- Welzijnsorganisaties;
- Andere organisaties waar behoefte is aan voorlichting, of een intermediaire functie op het gebied van gezondheid en/of opvoeding.

Voor vluchtelingenstudenten, die op zoek zijn naar een relevante stageplek is doorstroom ook belangrijk, maar deze studenten hebben op basis van hun Nederlandse opleiding meer toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Het ligt in de lijn der verwachting, dat zij derhalve na het voltooien van hun opleiding hun weg zelfstandig zullen kunnen vinden.

5.2 Mogelijke aansluitprocedure bij het netwerk van Vetc'ers

Indien het de ambitie van het project Gezond Talent zou zijn om te streven naar aansluiting bij het netwerk van VETC'ers, dan dient hierbij in de training rekening te worden gehouden. De eindtermen van de VETC-opleiding en van de vluchtelingenvoorlichtersopleiding dienen dan voor een belangrijk deel overeen te komen. Een van de manieren om dit te doen, is om vluchtelingen deel te laten nemen aan de VETC-opleiding (zoals dat nu reeds gebeurt) en voor hen vervolgens (een) extra module(s) te verzorgen waarin ingegaan wordt op thema's en didactiek die specifiek bij voorlichting aan vluchtelingen van belang zijn. Hiermee zou tegemoet kunnen worden gekomen aan kritiek op de huidige situatie, waarin vluchtelingen het reguliere VETC-traject volgen. Na voltooiing van hun opleiding wordt dan vervolgens in de praktijk geconstateerd dat zij specifieke kennis missen.

5.3 Diploma-erkenning in Nederland

Er is veel bekend over de problemen rondom de diploma-erkenning van buitenlandse artsen en andere medische professionals. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) verzorgt de diplomawaardering. Op 125 CWI's is een loket voor internationale diplomawaardering. De procedure is als volgt: Er is een intake en het diploma wordt vertaald. 90 procent van de diploma's is binnen zeven weken tot twee maanden gewaardeerd. Probleem is dat bij vluchtelingen het dossier niet

altijd compleet te krijgen is. Er zijn soms veel ontbrekende documenten. Nadat het diploma is gewaardeerd kan het NUFFIC tot de conclusie komen dat het niet gelijkwaardig is aan een Nederlands diploma. Dan moet er bijgestudeerd worden. In het kader van dit onderzoek is echter geconstateerd dat bij de training tot vluchtelingenvoorlichter binnen het project Gezond Talent erkenning van buitenlandse diploma's minder relevant is. Immers, zoals reeds is aangegeven, behoren artsen niet tot de doelgroep van de training. Bovendien is in het geschetste profiel voor de vluchtelingenvoorlichter en zijn/haar taken gekozen voor toelating op basis van opleidings*niveau* in plaats van formele opleiding.

5.4 Relevante werkgelegenheidsregelingen

Door de deelnemers aan de expertmeeting en door geïnterviewden is aangegeven dat de regelingen waarvoor (hoog opgeleide) vluchtelingen in aanmerking komen veelal worden afgebouwd, of reeds zijn afgeschaft. Hieronder worden regelingen opgesomd waarvoor vluchtelingen nog wel in aanmerking zouden kunnen komen.

- Opleidingsplaatsen van (grote) zorginstellingen, zoals ziekenhuis, thuiszorg en GGZ;
- In- en Doorstroombanen (I/D banen);
- Sectorfondsen Zorg en Welzijn;
- Gelden Wet Collectieve Preventie Volksgezondheid;
- Fonds Achterstands Wijken voor Huisartsen (FAW);
- Grote Steden Beleid (GSB);
- Oudkomersbeleid en Inburgeringsgelden;
- Regionale zorgverzekeraar (flexizorgregeling);
- Provincie (in het welzijnsprogramma);
- Gemeentelijke regelingen;
- Particuliere Fondsen.

5.5 Reële werkconstructies voor vluchtelingenvoorlichters

Het is lastig in te schatten wat reële werkconstructies zouden kunnen zijn. Daarom kijken we naar de inzet van VETC'ers waarmee reeds veel ervaring is opgedaan.

Over het algemeen hebben VETC'ers een *dienstverband*, bijvoorbeeld bij de GGD, of zij werken *freelance*.

Er zijn twee soorten functies: VETC'ers en zorgconsulenten. De VETC'ers werken als preventie medewerkers bij de GGD, thuiszorg, etc. De zorgconsulenten werken in de eerste en tweedelijns zorg, bij huisartsen, gezondheidscentra en ziekenhuizen. VETC'ers geven met name groepsvoorlichting, werken daarnaast ook binnen projecten (bijvoorbeeld bij de werving van participanten) en andere voorlichtingsactiviteiten zoals infomarkten en huis aan huis bezoek. Zorgconsulenten kunnen helpen bij vraagverheldering naar de huisarts, nadere uitleg aan patiënt, zelf consultaties geven aan patiënten (waarbij zij niet zelf een diagnose stellen), of groepsvoorlichting aan patiënten (bijvoorbeeld over diabetes). Er zijn ook VETC'ers werkzaam in de thuiszorg en binnen specifieke thema's.

Een mogelijke werkconstructie voor VETC'ers is het werken in een *pool*. Indien de VETC'ers in een pool zouden werken, in een groter gebied, dan heeft dat naast het nadeel van reistijd, ook het nadeel dat de VETC'er geen onderdeel is van de organisatie die hem of haar inzet.

5.6 Reële vergoedingen voor het werk van de voorlichters

De beantwoording van de vraag naar reële vergoedingen voor het werk van een vluchtelingenvoorlichter is erg afhankelijk van het soort voorlichter dat wordt opgeleid. Als gekozen wordt voor een voorlichter die gedurende een afgebakende periode stage loopt bij bijvoorbeeld een instelling, dan kan worden volstaan met een (onkosten)vergoeding. Als gekozen wordt voor het bieden van (voldoende) betaalde arbeid aan een opgeleide vluchtelingenvoorlichter dan dient de volgende overweging in ogenschouw te worden genomen:

De schaal die men voorlichters aanbiedt moet niet alleen bij een fulltime, maar ook bij een parttime aanstelling aantrekkelijk blijven. Dat wil zeggen, het loon moet niet onder het bijstandsniveau uitkomen. Als dit wel het geval is, moet bijstand worden aangevraagd. Dit wordt niet alleen als onaantrekkelijk, maar ook als tegenstrijdig ervaren: een baan zou moeten leiden tot economische zelfstandigheid, maar met een klein contract lukt dit niet.

5.7 Belemmeringen bij vergoedingen voor vluchtelingenvoorlichters

Het grootste probleem bij de VETC is, dat er geen werkbare mogelijkheden voor structurele financiering van Voorlichting Eigen Taal en Cultuur zijn. De meeste VETC'ers worden betaald uit niet-structurele middelen. Daar waar regulier geld beschikbaar is, is het ook veel gemakkelijker om VETC'ers in dienst te nemen. De structurele middelen worden nu gekregen uit de eigen organisatie of door overeenkomsten met andere organisaties (bijvoorbeeld de zorgverzekeraar).

Bij de VETC is reeds ervaring opgedaan met het inzetten van voorlichters en hun salariering. Hieruit blijkt dat er knelpunten kunnen optreden: VETC is een baan op MBO-niveau, die vooral bedoeld is voor mensen die gemotiveerd zijn om iets voor hun eigen groep te doen. Het hangt af van het contract en de hoeveelheid werk of men er ook voldoende mee verdient. Daarnaast zijn er nog weinig doorgroeimogelijkheden. Hierdoor is deze functie mogelijk minder aantrekkelijk voor vluchtelingen.

De financiële positie wordt door VETC'ers als verre van ideaal ervaren. Een freelancer moet zelf zorgdragen voor alle verzekeringen. Werkaanbod in de eigen regio is klein, waardoor men veel reistijd kwijt is. Velen kiezen voor een opleiding met meer perspectief. Veel vluchtelingen die aanvankelijk een VETC opleiding hebben gevolgd stromen door naar beter betaalde en gewaardeerde banen met meer toekomstperspectief.

Conclusies en checklist

Het project Gezond Talent heeft als centrale doelstelling om op adequate wijze vorm te geven aan effectieve voorlichting over gezondheid en opvoeding aan vluchtelingen en asielzoekers. Instrument hierbij is het ontwikkelen van een traject voor (hoogopgeleide) vluchtelingen om op basis van een korte intensieve training hun capaciteiten in te zetten als gezondheids- en opvoedingsvoorlicht(st)er. In deze rapportage is nagegaan welke afwegingen te maken zijn bij het opzetten van een succesvolle voorlichting voor en door vluchtelingen. Daarbij is steeds de gedachte dat zowel de einddoelgroep (vluchtelingen en asielzoekers) als de op te leiden vluchtelingen baat zouden moeten hebben bij het traject.

Hoofdstuk een tot en met vijf laten zien dat ten aanzien van voorlichting voor en door vluchtelingen zich vele mogelijkheden aandienen. Aangezien elke keuze gevolgen heeft voor de invulling van het project Gezond Talent, is het onmogelijk om te spreken over *de* randvoorwaarden waaraan zou moeten worden voldaan om te komen tot een succesvol project. Een voorbeeld is de keuze voor een brede einddoelgroep (dat wil zeggen meerdere nationaliteiten). Deze keuze heeft gevolgen voor de voorlichters. Zij moeten danwel meerdere nationaliteiten kunnen bedienen (en de voorlichting in het Nederlands verzorgen), danwel zich richten op hun voormalige landgenoten. Voor de organisatie van de training betekent dit laatste dat er dan relatief veel voorlichters dienen te worden opgeleid, die elk maar

een zeer kleine doelgroep bedienen. De haalbaarheid en effectiviteit komen dan wellicht in het geding.

Hieronder wordt per hoofdstuk nagegaan wat de consequenties zijn van keuzes die bij het opzetten van voorlichting voor en door vluchtelingen *kunnen* worden gemaakt. De projectgroep van Gezond Talent kan deze *checklist* gebruiken bij het opzetten van de pilot van voorlichting voor en door vluchtelingen.

De einddoelgroep

In hoofdstuk 1 is de einddoelgroep voor de voorlichting in kaart gebracht. Achtereenvolgens is gekeken naar de grootste groepen vluchtelingen en asielzoekers, ingegaan op enkele relevante kenmerken van deze groepen en besproken welke voorlichtingsthema's relevant zijn en op welke wijze de voorlichting zou kunnen worden ingericht.

De belangrijkste keuze die ten aanzien van het onderwerp de einddoelgroep dient te worden gemaakt, is de breedte van de doelgroep:

- Als wordt gekozen voor het geven van voorlichting aan *vluchtelingen* dan is er sprake van een **grote geografische spreiding** van de verschillende nationaliteiten. Onvoldoende deelnemers kan een knelpunt zijn bij het verzorgen van groepsvoorlichting aan nationaliteit-homogene groepen. Dit kan worden opgelost door het clusteren van verschillende nationaliteiten/ of seksespecifieke groepen, of door het inzetten van vluchtelingenvoorlichters (vanuit een provinciaal of landelijk punt) die bereid en in staat zijn ver te reizen ten behoeve van hun voorlichtingsactiviteiten. Beide oplossingen vereisen een voldoende Nederlandse taalniveau bij zowel de voorlichters als bij de einddoelgroep. Het clusteren van vluchtelingengroepen heeft tot gevolg dat er in de voorlichting minder aandacht kan zijn voor cultuur-specifieke aspecten van gezondheids- of opvoedingsproblemen.
- Als wordt gekozen voor het geven van voorlichting aan *asielzoekers* dan is er sprake van een *specifieke voorlichtingssetting*, te weten het asielzoekerscentrum. Als in deze setting gekozen wordt voor voorlichting aan nationaliteit-homogene groepen, dan kan hetzelfde probleem optreden als hierboven geschetst, te weten onvoldoende deelnemers. Het clusteren van verschillende nationaliteiten of het formeren van taalgroepen is hier lastiger, omdat kan worden ver-

wacht dat de deelnemers het Nederlands (nog) niet of onvoldoende beheersen. Voor de grootste taalgroepen (bijvoorbeeld Arabisch, Russisch en Frans) geldt dat er wel voldoende asielzoekers zijn die een van deze talen (wellicht als tweede taal) spreken. Ten aanzien van de voorlichtingsthema's voor asielzoekers kan worden opgemerkt dat deze 'afwijken' van de relevante voorlichtingsthema's voor vluchtelingen: men heeft behoefte aan informatie over de verblijfsstatus en de mogelijkheden om in Nederland een nieuw leven op te bouwen. Specifieke vragen rondom gezondheid en opvoeding blijken pas 'later', als duidelijkheid over de verblijfsstatus is verkregen, relevant te worden. Als gekozen wordt voor voorlichting aan asielzoekers heeft dit consequenties voor de inhoud van de training en de voorlichting: er zullen andere thema's aan de orde moeten komen.

- Als gekozen wordt voor het selecteren van een **beperkt aantal nationaliteiten** voor de voorlichting (bijvoorbeeld omdat de voorlichtingsbehoeften van elke nationaliteit heel specifiek is) dan wordt het mogelijk om voorlichters op te leiden ten behoeve van het geven van voorlichting aan hun eigen groep. Deze zou dan in de eigen taal kunnen plaatsvinden. Voordeel hiervan zou kunnen zijn dat de opgeleide voorlichters zich kunnen specialiseren in de problematiek en de wensen van een bepaalde groep. In de voorlichting kan dan worden ingegaan op problemen of vragen die speciaal bij de betreffende doelgroep spelen. De knelpunten rondom de geografische spreiding blijven ook echter in dit geval bestaan.

De doelgroep

In hoofdstuk 2 is de doelgroep (dat wil zeggen, de vluchtelingen die getraind kunnen worden als voorlichter) in kaart gebracht. Achtereenvolgens is gekeken naar de drie categorieën vluchtelingen die hiervoor in aanmerking komen (werklozen, herintreders en studenten), wat hun profiel is en aan welke eisen zij zouden moeten voldoen.

De belangrijkste keuze die ten aanzien van het onderwerp de doelgroep dient te worden gemaakt, betreft de achtergrond van deze op te leiden vluchtelingenvoorlichters:

- Als gekozen wordt voor het opleiden van personen die vanuit een situatie van **werkloosheid** komen, dan kan dit consequenties hebben voor hun financiële situatie. Dit is het geval indien deze personen een uitkering (ww of bijstand) ontvangen. In elk individueel geval zal met de betreffende uitkerende instantie overlegd moeten worden of het volgen van de training met behoud van uitkering tot de mogelijkheden behoort. De uitkerende instantie zal naar verwachting het volgen van de training alleen goedkeuren indien deze – met enige zekerheid – leidt tot (doorstroom naar) betaalde arbeid. Deze categorie personen bestaat uit vluchtelingen die in de meeste gevallen al enkele jaren in Nederland verblijven. Naar verwachting hebben deze personen zelf ervaringen op de terreinen waarop zij voorlichting zouden moeten gaan geven. Deze ervaringsdeskundigheid is een belangrijke pre bij het geven van voorlichting.
- Als gekozen wordt voor het opleiden van **herintreders/herintreedsters** (die geen uitkering ontvangen) speelt een mogelijk verlies aan inkomen geen rol. Voor hen is een training wellicht juist een goede manier om (weer) aan het arbeidsproces te gaan deelnemen. Naar verwachting is ook bij deze groep doorstroom naar (betaalde) arbeid een belangrijke incentive voor het volgen van de training en het geven van voorlichting. Voor deze personen heeft een 'kleine' parttime aanstelling wellicht de voorkeur.
- Als gekozen wordt voor het opleiden van **vluchtelingen-studenten** die in Nederland willen starten, bezig-, of bijna klaar zijn met een medische, agogische of journalistieke opleiding dan dienen afspraken gemaakt te worden met de onderwijsinstellingen waar deze personen worden opgeleid. Immers, dan kan hun training tot voorlichter – en het vervolgens uitoefenen van het vluchtelingenvoorlichterschap – een erkend onderdeel zijn van hun opleiding (bijvoorbeeld de stage). Het trainen van studenten als vluchtelingenvoorlichter betekent dat per definitie gekozen wordt voor vluchtelingenvoorlichters die het vak slechts voor een beperkte tijd zullen uitoefenen. Voor deze groep geldt ook dat de training niet te lang kan zijn. Dit heeft tot gevolg dat slechts een beperkt aantal onderwerpen en/of methodieken in de opleiding aan de orde kunnen komen. Deze studenten kunnen naar verwachting alleen worden ingezet bij eenvoudige voorlichtingstaken, ook omdat zij, vanwege hun leeftijd en gebrek aan (werk)ervaringen, minder in staat zullen zijn om 'zware' thema's of taken op zich te nemen. Deze groep spreekt naar verwachting voldoende Nederlands. Het volgen van een training in de Nederlandse taal, alsmede het

geven van voorlichting in het Nederlands, vormt voor deze groep waarschijnlijk geen probleem.

De voorlichting

In hoofdstuk 3 is de voorlichting in kaart gebracht. Achtereenvolgens is gekeken naar beoogde voorlichtingseffecten, de rol van de vluchtelingenvoorlichter en de organisatie van de voorlichting. De belangrijkste keuzes die ten aanzien van het onderwerp de voorlichting dienen te worden gemaakt, betreffen voorlichtingsthema's, de voorlichtersrol en de organisatie van de voorlichting:

In hoofdstuk 3 is een groot aantal voorlichtingsthema's benoemd. Deze thema's hebben betrekking op gezond leven, de toegankelijkheid en de kennis van de Nederlandse gezondheidszorg, geestelijke gezondheidszorg en op opvoeding.

- Als gekozen wordt voor het geven van **voorlichting op één heel specifiek terrein** (bijvoorbeeld 'vrouwenbesnijdenis') dan kunnen de voorlichters intensief inhoudelijk worden getraind op dit onderwerp. Nadeel is dat zij dan ook alleen over dit onderwerp voorlichting –kunnen geven. Dit is lastig te verenigen met het feit dat de einddoelgroep veel en veelsoortige vragen zal hebben. Ook maakt een sterke afbakening van de voorlichtingsthema's de plaatsing van de vluchtelingenvoorlichter in een reguliere setting (bijvoorbeeld bij een zorginstelling) lastig.
- Als gekozen wordt voor het geven van **voorlichting op het brede terrein van gezondheid en opvoeding**, dan heeft dit als consequentie dat in de training nooit heel diep op alle onderwerpen inhoudelijk kan worden ingegaan. Deze mogelijkheid komt wel beter tegemoet aan de diversiteit van de vragen van de einddoelgroep. Ook is het plaatsen van een breed inzetbare vluchtelingenvoorlichter waarschijnlijk gemakkelijker.

In hoofdstuk 3 is een onderscheid gemaakt naar de rollen die een vluchtelingenvoorlichter kan vervullen. De voorlichter kan zich uitsluitend richten op kennisoverdracht, maar ook een intermediaire- of zelfs een consulentenrol vervullen.

- Als gekozen wordt voor een 'smalle' invulling van het vluchtelingenvoorlichterschap (wat betekent dat sprake is van **uitsluitend kennisoverdracht**) dan is het mogelijk om zowel werklozen, herintreders, als vluchtelingen-studenten

hiervoor in te zetten. Immers voor deze invulling is een relatief korte training voldoende. In het oog springend nadeel is dat de einddoelgroep wellicht behoeften heeft waaraan niet door uitsluitend kennisoverdracht tegemoet kan worden gekomen. Toeleiding (intermediair) of concrete hulp (consulent) zijn mogelijke behoeften van de einddoelgroep. Een ander nadeel van een 'smalle invulling van het voorlichterschap is het gegeven dat deze functie voor hoog opgeleide vluchtelingen wellicht niet voldoende interessant is. Voordeel van een smalle invulling van het voorlichterschap is het feit dat de trainingsperiode relatief kort kan zijn.

- Als wordt gekozen voor een 'brede' invulling van het vluchtelingenvoorlichterschap (bijvoorbeeld ook **toeleiding** en **hulp**) dan stelt dit extra eisen aan de op te leiden personen. Niet alleen moeten zij bereid en in staat zijn om deze taken gedurende langere tijd uit te voeren, ook hebben zij hiervoor de eerder genoemde ervaringsdeskundigheid nodig. Deze taak is niet geschikt om tijdens een kortdurende stage door vluchtelingen-studenten te worden uitgevoerd. De training voor deze functie zal relatief lang zijn. Een voordeel van een brede invulling van het voorlichterschap is het gegeven dat hoog opgeleide vluchtelingen deze functie voldoende interessant vinden.

In hoofdstuk 3 is ten aanzien van de organisatie van de voorlichting vooral gekeken naar de factor taal: dient de voorlichting in het Nederlands, danwel in de eigen taal plaats te vinden (of eventueel in een combinatie van beide).

- Als wordt gekozen voor **voorlichting in de Nederlandse taal** dan is het clusteren van nationaliteiten mogelijk. Wel worden daarmee personen die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn, van de voorlichting uitgesloten. Ook is bij voorlichting in de Nederlandse taal minder ruimte om in te gaan op cultuur-specifieke problemen of vragen, aangezien de groep meerdere nationaliteiten of etniciteiten bevat.
- Als gekozen wordt voor **voorlichting in de eigen taal**, wordt tegemoet gekomen aan de eis dat de voorlichting - voor de deelnemers van de betreffende nationaliteit - toegankelijk en goed te begrijpen is. Tevens is er dan ruimte voor het ingaan op cultuur-specifieke problemen of vragen in de voorlichting. Wel komen de onder het kopje 'de einddoelgroep' geschetste knelpunten ten aanzien van de geografische spreiding van de doelgroepen, in beeld.

De training

In hoofdstuk 4 is de training in kaart gebracht. Achtereenvolgens is gekeken naar de trainingsinhoud en de mogelijke samenwerkingsverbanden.

De belangrijkste keuze die ten aanzien van het onderwerp de training dient te worden gemaakt, betreft de breedte van de inhoud van de training:

- Als wordt gekozen voor een training waarbij veel aandacht wordt besteed aan (de inhoud van) **enkele voorlichtingsthema's** dan worden voorlichters opgeleid die veel weten van een beperkt aantal onderwerpen. Op deze onderwerpen zijn deze voorlichters dan zeer deskundig en kunnen zij goed worden ingezet. Nadeel is dat deze voorlichters niet gemakkelijk kunnen worden ingezet als het gaat om voorlichting over andere onderwerpen.
- Als wordt gekozen voor een training waarbij veel aandacht wordt besteed aan **methodieken** (van voorlichting) en minder aan (de inhoud van) voorlichtingsthema's dan worden voorlichters opgeleid die inzetbaar zijn op veel onderwerpen, maar die weinig specifieke inhoudelijke kennis hebben.
- Als wordt gekozen voor een training waarbij **zowel** aandacht aan (de inhoud van) **enkele voorlichtingsthema's** als aan verschillende **methodieken** wordt besteed, dan heeft dit consequenties voor de duur van de training: deze wordt lang en intensief.
- Als gekozen wordt voor het verzorgen van de training in de **Nederlandse taal**, dan zal dit personen die het Nederlands onvoldoende beheersen, uitsluiten. Voordeel van deze keuze is het gegeven dat de voorlichters opgeleid worden om de voorlichting (ook) in het Nederlands kunnen verzorgen.
- Als gekozen wordt voor het verzorgen van de training in **de Nederlandse taal met mogelijkheden voor extra begeleiding** bij het (verder) leren van het Nederlands, dan heeft dit consequenties voor de duur van de training (die wordt langer) en voor de organisatie van de training (er zal een samenwerkingsverband moeten worden aangegaan met een organisatie waar Nederlandse les verzorgd wordt).

Doorstroom, werkgelegenheid en mogelijkheden voor bezoldiging

In hoofdstuk 5 zijn de mogelijkheden voor doorstroom, werkgelegenheid en bezoldiging in kaart gebracht.

De belangrijkste keuzes die ten aanzien van de onderwerpen doorstroom, werkgelegenheid en bezoldiging dienen te worden gemaakt, betreffen de vraag of wordt ingezet op (het creëren van) betaalde arbeid en de vraag in welke werkconstructies deze arbeid zou kunnen worden uitgevoerd:

- Als gekozen wordt voor het bieden van **doorstroommogelijkheden** aan opgeleide vluchtelingenvoorlichters naar betaalde arbeid, dan zullen reeds bij de organisatie van de training afspraken dienen te worden gemaakt met mogelijke werkgevers. Deze route is lastig, omdat bij potentiële werkgevers vaak geen structurele financieringsmogelijkheden zijn om dit te realiseren, ook al wordt door alle partijen het belang van voorlichting aan vluchtelingen onderschreven. Deze route wordt echter als zeer aantrekkelijk beschouwd door op te leiden voorlichters (die immers op deze manier aan betaalde arbeid kunnen komen) en biedt een grote incentive om aan de training deel te nemen.
- Als gekozen wordt voor het bieden van doorstroommogelijkheden naar betaalde arbeid, komt vervolgens de vraag naar reële werkconstructies aan de orde. Een mogelijkheid is de constructie dat de vluchtelingenvoorlichter een **dienstverband** krijgt bij een (**zorg**)**instelling**. De directe betrokkenheid bij de instelling is een evident voordeel van deze constructie. De financiële haalbaarheid is een nadeel omdat instellingen over het algemeen geen structurele financiering voor dergelijke functionarissen hebben. Ook het gegeven dat een enkele instelling wellicht onvoldoende werk zou hebben voor een voorlichter, kan een knelpunt vormen.
- Als gekozen wordt voor een **coördinatiepunt van vluchtelingenvoorlichters**, bijvoorbeeld bij de GGD, dan wordt aan het hierboven genoemde knelpunt van voldoende werk tegemoetgekomen. Op dit moment zijn de meeste VETC'ers ondergebracht bij de GGD'en. Het voordeel hiervan is, dat niet elke instelling die behoefte heeft aan de inzet van een vluchtelingenvoorlichter, deze zelf dient aan te stellen. Immers, de vluchtelingenvoorlichter kan dan voor een bepaalde taak worden ingehuurd. Een nadeel van deze constructie kan zijn dat er zowel onder- als overbenutting van de vluchtelingenvoorlichters mogelijk is. Van onderbenutting is sprake als de aanwezigheid van de

vluchtelingenvoorlichter onvoldoende bekend is, of als er te weinig personen in de omgeving aanwezig zijn die voorlichting zouden willen ontvangen. Van overbenutting is sprake als de vluchtelingenvoorlichter voor alles wat met de doelgroep te maken heeft, wordt ingezet.

- Als gekozen wordt voor een **landelijke pool van vluchtelingenvoorlichters**, dan zou gekeken kunnen worden naar de wijze waarop op dit moment de tolkcentra zijn ingericht. Voordeel van deze constructie is dat voorlichting aan vluchtelingen op maat kan worden ingekocht door instellingen en (zelf)organisaties. De flexibiliteit is een belangrijk voordeel van deze constructie. Nadeel is de mogelijk lange reistijd van de voorlichters. Ook is momenteel geen partij in beeld die een dergelijke voorziening zou willen ontwikkelen en financieren.
- Als gekozen wordt voor het bieden van **doorstroommogelijkheden** aan **vluchtelingen-studenten (stagiars)**, dan zullen reeds bij de organisatie van de training afspraken dienen te worden gemaakt met instellingen die een stageplaats kunnen bieden, en met de opleidingen van de betreffende studenten. Deze route lijkt gemakkelijker te realiseren dan de hierboven geschetste. Wel zijn er andere overwegingen: de stagiair verlaat na een afgebakende en beperkte tijd de setting waarin hij/zij voorlichting verzorgt. Dit botst wellicht met de behoefte aan continuïteit in de voorlichtingswerkzaamheden. Ook het eerder aangestipte beperkte takenpakket van de stagiairvoorlichter kan een knelpunt vormen, voor zowel de einddoelgroep als voor de organisatie die de stageplek openstelt.

Lijst van geraadpleegde literatuur

Arbeidsdeelname vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Special bij AVEM. Aanbevelingen op maat, E-Quality, experts in gender en etniciteit, maart 2002

COA : LAS-Centrale Opvang Asielzoekers/ jaarcijfers 1999

Doğan, A. van Dijke en L. Terpstra (2000). *Wie zijn er moeilijk bereikbaar?* Utrecht: NIZW

Dokter, L. en J. Smeijer (1998) *Methodische richtlijnen voor het geven van voorlichting over aids aan groepen.* GVO-Utrecht

Forum (2002), *Verslag netwerkbijeenkomst intermediairs allochtone ouderen*, Utrecht: Forum, december 2002

Galesloot, H. (2001) *Vraag 't ze persoonlijk.* Amsterdam: Aedes, Vereniging van woningcorporaties / Instituut voor Publiek en Politiek

Gelauff-Hanzon, C., C. Keune, S. Tan (1999), *Paraprofessionals: pioniers of pionnen?* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut

GGZ Nederland, *Actieplan interculturalisatie implementatieplan 2001-2004*

Groot, P. de (2000) *Beleidsnotitie VETC'ers uit vluchtelingenlanden*. Woerden: NIGZ

Hessels, T. (2002) *Irakezen in Nederland, een profiel*. Den Haag: Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Juni 2002

Hessels, T. (2002) *Iraniërs in Nederland, een profiel*. Den Haag: Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Juni 2002

Hessels, T. (2000) *Somaliërs in Nederland, een profiel*. Den Haag: Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Juni 2000

Lagewaardt, S. (1998) *Mogelijkheden en beperkingen van Voorlichting Eigen Taal en Cultuur in opvangcentra voor asielzoekers. Evaluatie rapport van het project proefdraaien met voorlichters eigen taal*. Rijswijk: COA

Ministerie van Justitie (2002) *Plan van aanpak arbeidspositie hoger opgeleide vluchtelingen*. Den Haag: Ministerie van Justitie

Ministerie van VWS (2003) *Met een buitenlands diploma werken in de Nederlandse gezondheidszorg*, Den Haag, Ministerie van VWS

Ministerie van Vreemdelingenzaken en Integratie en de Minister van Buitenlandse zaken (2002) *Rapportage vreemdelingenketen mei-augustus 2002; groot project voorbereiding op en invoering van de nieuwe vreemdelingenwet*, Den Haag, Ministerie van Justitie, oktober 2002

NIGZ (1998) *Tien jaar Voorlichting in de Eigen Taal en Cultuur over gezondheid en Opvoeding*, Woerden: NIGZ

NIGZ (2002), *Literatuurstudie naar de behoeftes van asielzoekers ten aanzien van gezondheidsvoorlichting (werkdocument bij GVO aan asielzoekers)*, Woerden: NIGZ

Penninx, K. en B. Prinsen (2000) *De voor- en doormethode*. Utrecht: NIZW

Ree, D. van der en S. Afework (2002) *Ambities...en dan?* Rotterdam: Erasmus Universiteit

Rijkschroeff, R.A.L. (1989) *Ondersteuning van participatie in de geestelijke gezondheidszorg*. Amsterdam: Platform GGZ Amsterdam. Proefschrift Universiteit van Amsterdam

Rosebomm, H. en R. Stegerhoek, m.m.v. J. Bakx (1989) *Voorlichting aan migranten*. Culemborg: LEMA

Ruuk, N.C.V. (2002) *De mogelijkheden- en onmogelijkheden van de allochtone zorg consulent in de GGZ: een blik op het project Apoio*. Utrecht: Gezondheidswetenschappen en Interculturele Psychologie

Steunpunt VETC Noord-Nederland (1999), *VETC-voorlichting in het AZC; evaluatieverslag van het pilot project*, Groningen: GGD, juni 1999

TGV (2001) *Nieuwe kanalen multiculturele communicatie op 't eiland*. Wijkbureau Zuidwest, Gemeente Utrecht. Praktijkwerk; serie artikelen, TGV, april-december 2001

Tillaart, H. van den, M. Olde Monnikhof, S. van den Berg en J. Warmerdam (2000). *Nieuwe etnische groepen in Nederland. Een onderzoek onder vluchtelingen en statushouders uit Afghanistan, Ethiopië, Eritrea, Iran, Somalië en Vietnam*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen

Bijlage 2

Lijst van geraadpleegde personen

De heer Hassan Abdellahi, Activeringscentrum (GSD), Amersfoort

De heer Yasar Adlim, GGZ Nijmegen

Mevrouw Shakila Azzizadeh, tolk-vertaler

Mevrouw Patricia Beversluis, SIBIO (Stichting Interculturele Bedrijfsaspecten en Intercultureel Ondernemerschap)

De heer Kaveh Bouteh, Pharos

Mevrouw Dragana Driest, tolk-vertaler

Mevrouw Zohre Etemad, Stichting Zwaluw

Mevrouw Cindy Geers, UAF/Job Support

Mevrouw Nelleke Huiskamp, VETC coördinator GGD Rotterdam e.o.

Mevrouw Fati Moochani, Voorlichter Eigen Taal en Cultuur

Mevrouw Joyce Nelissen, Medische Opvang Asielzoekers Oost Nederland

Mevrouw Ndo Ntoane, Job Support/UAF

De heer. Nijhuis, Emplooi/Vluchtelingenwerk

Mevrouw Shahla Rezvanmehr, GGD Groningen

De heer Maitham al Shebani, Parnassia Den Haag

De heer Dik Stroband, Hoofd minderheden CWI Amsterdam

Mevrouw Petra Veltman, studentenbegeleider UAF

De heer Hans Verweij, projectmanager "docent beroepsonderwijs met buitenlands diploma", ROC Amsterdam

Mevrouw Veerle Wieers, GGD Zuid-Hollandse Eilanden

De heer Jan Willem van Zuthem, Bureau Zorgconsult Nederland

Verslagen van de expertmeetings

Verslag Expertmeeting: Gezond Talent. Gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door (hoog opgeleide) vluchtelingen

Datum: 27 maart 2003

Plaats: Utrecht

Deelnemers:

- Mevrouw Nasra Abdinoor
- Mevrouw Shahin Ahmadpour
- De heer T. Amiri
- Mevrouw Nasima Dorani
- De heer Narcicce Gakiba
- Mevrouw Sali Al Hasami
- Mevrouw Anaam Al Jazaeri
- Mevrouw Angela Jovanovic
- De heer Ahmed Mohamed Al Hassan
- Mevrouw Rohafza Naim

- Mevrouw Halimo Omar
- De heer Said Hamed
- Mevrouw Razia Samsor
- Mevrouw Natasha Savic
- De heer Qader Shafiq
- Mevrouw Viane Al-Zaher
- De heer Mohamed Yusuf
- Mevrouw Zohre Etemad

Onderzoekers/Projectleiders:

- De heer Rally Rijkschroeff
- Mevrouw Inge Verdonk
- Mevrouw Veronica Michaud
- Mevrouw Marjan de Gruijter (verslag)

Opening en korte toelichting van het project

Rally Rijkschroeff, directeur onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut, opent de bijeenkomst. Marjan de Gruijter, onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut, geeft een korte toelichting op het project.

De expertmeeting wordt gehouden vanwege het project Gezond Talent. In de stukken die voorafgaand aan de expertmeeting zijn verstuurd, hebben de deelnemers daarover iets kunnen lezen. De structuur van het project Gezond Talent is als volgt: in de eerste fase wordt onderzocht of en hoe het mogelijk is om gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door vluchtelingen op te zetten. Daarna wordt gekeken hoe de voorlichters opgeleid kunnen worden. Vervolgens wordt de opleiding (of training) uitgevoerd. In de laatste fase wordt het gehele project geëvalueerd.

Op dit moment zijn we in de eerste fase van het project, dus we zijn nu aan het onderzoeken of en hoe gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door vluchtelingen kan worden opgezet. Waarom doen we dat eigenlijk? Er zijn twee uitgangspunten die aan het project ten grondslag liggen:

- Het blijkt dat grote groepen vluchtelingen en asielzoekers niet of onvoldoende worden bereikt met voorlichting;
- Er zijn in Nederland veel vluchtelingen die geschikt zouden zijn om te werken als voorlichter, bijvoorbeeld doordat ze een medische of agogische opleiding

hebben gevolgd in het land van herkomst, of omdat ze in Nederland een medische of agogische studie volgen.

In het gehele project willen we steeds deze twee gegevens als uitgangspunt nemen. We hebben deze expertmeeting georganiseerd omdat we u willen vragen ons te helpen bij de keuzes die we in dit project moeten maken. In de zaal zitten mensen die nu reeds als voorlichter werken, er zijn studenten, er zijn mensen met een achtergrond als hulpverlener en er zijn vertegenwoordigers van vluchtelingenorganisaties. De meeste van u hebben een vluchtelingenachtergrond. Aan de hand van de vragen die we u hebben gestuurd willen we graag met u discussiëren over voorlichting voor en door vluchtelingen.

Van de bijeenkomst krijgt u een verslag toegestuurd. Op 14 april vindt een tweede expertmeeting plaats. Daar worden (mogelijke) werkgevers, vertegenwoordigers van instellingen en trainers uitgenodigd.

Voorstelronde en eerste reacties deelnemers

Nadat alle deelnemers zich kort hebben voorgesteld, is er gelegenheid om kort te reageren op de toegestuurde stukken en de toelichting van Marjan de Gruijter.

- Het project gaat over een belangrijk onderwerp, te weten voorlichting. Er is veel frustratie bij asielzoekers en vluchtelingen omdat ze gebrek aan informatie hebben over heel veel onderwerpen. De voorlichting die vluchtelingen nu krijgen is vaak typisch Nederlands en dat frustreert veel vluchtelingen.
- Een deelnemer geeft aan dat ze onlangs probeerde om in Rotterdam een vluchtelingenvoorlichtster te vinden, maar dat dat toen niet lukte. Het project zou hierin kunnen voorzien. Als tip geeft deze deelnemer aan de projectgroep om een boekje te maken met alle namen en contactgegevens van de opgeleide vluchtelingenvoorlichters.
- Een deelnemer die werkt als voorlichter voor vluchtelingen uit voormalig Joegoslavië geeft aan dat er heel veel behoefte is bij deze doelgroep aan voorlichting, vooral bij de ouders. Maar een groot probleem is dat zij te weinig gelegenheid heeft om voorlichting te geven in haar eigen woonplaats. Daarom, zo zegt zij, dat een systeem van voorlichting voor en door vluchtelingen landelijk zou moeten worden opgezet: "Eén GGD kan het niet alleen".
- Er is erg veel onvrede over de Nederlandse gezondheidszorg, voorlichting over het Nederlandse systeem kan dit voorkomen. Men weet nu bijvoorbeeld niet dat verpleegkundigen in Nederland een HBO opleiding hebben, men denkt dat zij van MBO niveau zijn.

- In een scriptie die onlangs is geschreven door een student van de Erasmus Universiteit Rotterdam over de behoefte aan voorlichting van Oost-Europese vluchtelingen, staat te lezen dat men het niet alleen belangrijk vindt dat de voorlichter de eigen taal spreekt, maar ook dat men de cultuur van het land kent. Daarnaast is de betrouwbaarheid van de persoon van de voorlichter van essentieel belang. Een asielzoeker of vluchteling heeft behoefte aan voorlichting van iemand uit de eigen cultuur die bekend is met het land van herkomst én met de situatie in Nederland.
- Een deelnemer vraagt zich af of in het project ook aandacht is voor (de toegankelijkheid) van de GGZ. Dit is belangrijk, omdat voor vluchtelingen de stap naar bijvoorbeeld een psycholoog heel groot is. Ook de doorverwijzing naar het maatschappelijk werk en de GGZ is belangrijk.
- Een andere deelnemer wijst op het belang van het duidelijk definiëren van de taken van een vluchtelingenvoorlichter. Uit Gelderland kent hij voorbeelden van Somalische voorlichters die overspannen zijn, doordat zij worden overvraagd. Daardoor ontstaat ook de situatie dat de instellingen zelf minder reden hebben om de interculturaliseren: immers, ze kunnen toch gewoon een voorlichter inhuren?

Na deze eerste algemene ronde wordt overgegaan tot het bespreken van de vragen.

Bespreking van de vragen

Einddoelgroep
 Met 'einddoelgroep' bedoelen we de vluchtelingen voor wie de gezondheidsvoorlichting en opvoedingsvoorlichting bedoeld is.

- Wat zijn volgens u de groepen vluchtelingen die voorlichting het meest nodig hebben?
- Over welke onderwerpen zouden deze vluchtelingen voorlichting nodig hebben?

Een deelnemer merkt op dat de eerste ervaringen die asielzoekers in Nederland hebben heel belangrijk zijn. Dit is immers hun eerste confrontatie met hoe het hier aan toe gaat. Vervolgens is het belangrijk om vast te stellen dat vluchtelingen meestal gezond zijn als ze hier aankomen. Later wordt men vaak ziek. Het is belangrijk dat men zich afvraagt hoe dit komt, en wat er aan gedaan kan worden. Deze vraag zou beantwoord moeten worden alvorens men bijvoorbeeld met

voorlichting direct de richting van de gezondheidszorg uitgaat. Het gaat allereerst om volksgezondheid, en niet om gezondheidszorg. Een deelnemer stelt dat veel problemen vermeden kunnen worden als er eerder wordt behandeld. Daarom is voorlichting misschien wel niet het enige dat nodig is. De voorlichter zou wellicht een rol als intermediair moeten vervullen, dat wil zeggen dat hij of zij functioneert als 'vertaler' van de hulpvraag of het probleem van de cliënt naar de instelling, of de arts.

Ten aanzien van de voorlichting zijn door de deelnemers de volgende onderwerpen genoemd die belangrijk zijn:

- **Informatie over het opvoeden van de kinderen.** Vluchtelingenouders met kinderen die in Nederland opgroeien merken dat hun kinderen op school en op straat andere dingen leren dan thuis. Dit kan botsingen tot gevolg hebben die moeilijk zijn voor ouder en kind. Kinderen groeien als het ware op tussen twee culturen. Een deelnemer noemt psychische problemen als stress en anorexia als mogelijke gevolgen voor kinderen. Daarnaast weten ouders vaak niets of te weinig van het systeem van onderwijs, etc. Ook op dit terrein is voorlichting hard nodig.
- **Psychosomatische klachten.** Dit onderwerp werd zeer belangrijk gevonden door alle deelnemers. Er zijn veel verschillende aspecten van psychosomatische klachten. Allereerst is er de (oorlogs-)situatie waaruit vluchtelingen komen. Veel van hen hebben trauma's. Daarnaast is er in veel van de herkomstlanden geen cultuur waarin je kunt aangeven dat je psychosomatische klachten hebt. Dat wordt dan bestempeld als 'gek', waardoor veel vluchtelingen zich schamen, of er moeilijk over kunnen praten. Daarom is het zo belangrijk dat een voorlichter niet alleen veel weet over deze klachten, maar dat hij of zij ook betrouwbaar is.

Een andere deelnemer geeft aan dat het ook best een tijdje kan duren voordat psychosomatische klachten naar boven komen bij vluchtelingen. Als men naar Nederland komt is er immers de eerste tijd ook weinig aandacht voor dergelijke problemen. Het gaat allereerst om het voorzien in de eerste levensbehoeften, zoals onderdak en eten, en daarna een verblijfsstatus. Als dit achter de rug is, komen klachten vaak pas naar boven.

Een deelnemer vraagt zich af of ernstige depressies, die vaak voorkomen bij asielzoekers en vluchtelingen, ook onder psychosomatische klachten vallen.

Vluchtelingen moeten leren leven met het feit dat hun toekomstperspectief weg is. Dat levert veel angst op. Dit kan weer resulteren in andere klachten. Het is belangrijk dat behandelaars of hulpverleners deze klachten kunnen herkennen en voor vluchtelingen zelf is het heel belangrijk dat zij kunnen begrijpen waar hun klachten vandaan komen. Hierin kan voorlichting een belangrijke rol vervullen. Er moet veel ruimte zijn voor praten, soms is het kunnen uiten van ervaringen en gevoelens al voldoende.

Een deelnemer geeft aan dat we niet moeten denken dat we met voorlichting alle problemen kunnen oplossen.

- **Voorlichting over het gezondheidssysteem in Nederland.** Veel mensen weten niet hoe je een ziekenfonds moet kiezen of wat je rechten en mogelijkheden zijn als patiënt. Ook is het begrip 'huisarts' in veel landen niet bekend.
- **Relatieproblemen.** Dit kunnen allerlei relaties zijn. Het kan gaan om ouders en kinderen, zoals hierboven al is aangegeven. Maar ook partners hebben het vaak moeilijk samen. Zij zouden de mogelijkheden moeten kennen om bij hun problemen hulp te vragen.
- **Informatie over besmettelijke ziekten,** zoals tuberculose, maar ook HIV/AIDS. Daarnaast is informatie over veilig vrijen vooral voor jonge (alleenstaande) vluchtelingen heel belangrijk. Er komen in deze groep veel tienerzwangerschappen voor.
- **Oudere vrouwen** met problemen als incontinentie, eetpatroon, hoge bloeddruk, etc.
- **Eenzaamheid en gebrek aan toekomstperspectief.** Vluchtelingen hebben veel behoefte om te praten. Ze zijn hun netwerk kwijt geraakt en hebben niet automatisch een sociaal vangnet.
- Verder is genoemd **voorlichting over drugs.**

Deelnemers
Met 'deelnemers' bedoelen we de vluchtelingen die getraind worden als vluchtelingenvoorlichter.

- Wie zouden volgens u kunnen worden getraind tot vluchtelingenvoorlichter (bijvoorbeeld: vrouwen en/of mannen, met welke opleiding, met welke afkomst, etc)?

- Een voorlichter moet niet alleen passief voorlichting geven aan een groep vluchtelingen of asielzoekers, maar hij of zij moet in staat zijn om mensen te activeren.
- Het is belangrijk dat de voorlichter zelf vluchteling is geweest. Immers, dan deelt hij of zij de ervaringen van andere vluchtelingen. Als de voorlichter bovendien uit hetzelfde land/gebied komt, dan spreekt hij of zij de taal, en kent hij of zij de cultuur. Maar het is niet alleen belangrijk dat de voorlichter kennis heeft van zaken uit het land van herkomst. Hij of zij moet heel goed op de hoogte zijn van hoe de zaken in Nederland werken.
- De deelnemers stellen dat de voorlichter tweetalig moet zijn. Hij of zij moet het Nederlands in voldoende mate beheersen, anders kan hij of zij in de training onvoldoende kennis op doen die belangrijk is voor het voorlichterschap.
- De vluchtelingenvoorlichter kan iemand zijn die al geruime tijd in Nederland is en tot nu toe geen betaalde baan heeft kunnen vinden. Maar het vluchtelingenvoorlichterschap kan ook een bijbaan voor studenten zijn. Dit kan bij deze studenten de interesse wekken om later in de gezondheidszorg te gaan werken.
- Zowel mannen als vrouwen zouden opgeleid moeten worden tot voorlichter. Bij sommige onderwerpen die in de taboesfeer liggen, vinden vrouwen het vaak prettiger als de voorlichting door een vrouw gegeven wordt.
- Er moet niet 1 soort voorlichter komen. Dit zou geen recht doen aan de diversiteit. Beter is het dat voorlichters zich een beetje specialiseren, bijvoorbeeld in een bepaalde doelgroep, of in een bepaald soort gezondheidsproblemen.
- Er is door de deelnemers lang gesproken over het profiel en de eigenschappen van de vluchtelingenvoorlichter. Uiteindelijk is er gestemd over de stelling dat een vluchtelingenvoorlichter altijd uit hetzelfde land moet komen (of dezelfde culturele achtergrond moet hebben) als degene aan wie hij of zij voorlichting geeft. De meeste deelnemers gaven aan dat dit wel hun voorkeur had, maar dat het ook mogelijk is om voorlichting te geven aan andere vluchtelingen die niet uit hetzelfde land komen. Er blijft immers nog een gemeenschappelijke achtergrond, namelijk die van vluchteling zijn. Een deelnemer voegt hier nog aan toe dat personen uit 1 land ook heel divers kunnen zijn, en bijvoorbeeld verschillende talen kunnen spreken.
- Andere eigenschappen voor de vluchtelingenvoorlichter die werden genoemd door de deelnemers zijn: een voorlichter moet acceptabel zijn. Dat wil zeggen

dat hij of zij door degene aan wie voorlichting gegeven wordt ook (h)erkend moet worden als een geschikt persoon. Hij of zij moet draagvlak en vertrouwen genieten. Ook dit laatste kan een argument zijn om te zeggen dat het soms beter is dat de voorlichter niet uit eigen kring komt. In kleinere plaatsen in Nederland woont soms maar een klein aantal vluchtelingen uit hetzelfde land. Men kent elkaar dan allemaal. Het is misschien moeilijk om aan een bekend iemand je problemen te vertellen, of om hulp te vragen. Maar dit is niet altijd zo: soms werkt dit juist weer heel goed.

- Verder wordt gezegd dat een voorlichter visie moet hebben, en moet kunnen reflecteren op het eigen handelen.
- De meeste deelnemers geven aan dat het belangrijk is dat de voorlichter een bepaalde levenservaring heeft en weet hoe het is om als vluchteling in Nederland te wonen. Wel moet worden bedacht dat 'ouden' wellicht moeite zullen hebben bij het solliciteren. Zij worden misschien vanwege hun leeftijd niet aangenomen. Een student kan ook voorlichter zijn. Dit is dan een bijbaan. Een ouder iemand kan ook intermediair zijn.
- De deelnemers vinden het belangrijk dat de (zorg)instelling de voorlichter erkenning biedt als adviseur (vluchtelingenskundige).

Voorlichting

De voorlichting kan er op verschillende manieren uitzien. Het kan bijvoorbeeld betekenen: informatie overbrengen. Maar het kan ook meer betekenen, bijvoorbeeld dat de vluchtelingen voorlichter een bemiddelende rol speelt, tussen vluchteling en bijvoorbeeld de dokter.

- Welke rol en functie zou de vluchtelingen voorlichter volgens u moeten spelen (voorlichter/intermediair, etc.)?

Voorlichting geven kan betekenen: informatie geven. Maar het kan ook verder gaan, namelijk iemand helpen bij het vinden van de juiste hulp, etc. Sommige deelnemers stellen dat voorlichting alleen zou moeten gaan over informatie geven. Anders worden degene die voorgelicht zijn afhankelijk van de voorlichter, en dat is niet de bedoeling. Alleen bij oudere vluchtelingen is het soms onvermijdbaar dat de voorlichter ook een intermediaire rol vervult, waardoor de oudere vluchtelingen inderdaad afhankelijk worden van zo'n persoon. Sommige deelnemers zijn het hier niet helemaal mee eens. Zij vinden dat een voorlichter best meer mag doen

dan alleen informatie geven, maar dat het wel belangrijk is dat aangegeven wordt waar de grens ligt. Opnieuw wordt verwezen naar de overspannen Somalische voorlichters uit Gelderland voor wie niet duidelijk was wat ze wel en niet moesten doen.

Een deelnemer geeft aan dat het voor hoogopgeleide vluchtelingen niet zo interessant is om alleen maar voorlichting te geven, of om alleen voor de eigen doelgroep te werken. Als er daarentegen de mogelijkheid bestaat om te fungeren als intermediair tussen vluchtelingen en de hulpverlening, of een instelling, dan zullen hoog opgeleide vluchtelingen meer interesse in de functie krijgen.

Training

Met de 'training' wordt bedoeld de opleiding die de vluchtelingenvoorlichters krijgen.

- Aan welke onderwerpen zou volgens u in de training aandacht moeten worden besteed?
- In welke taal zou de training volgens u moeten worden gegeven?

De onderwerpen die in de training aan de orde zouden moeten komen zijn grotendeels al besproken bij de onderwerpen waaraan de einddoelgroep behoefte heeft. Benadrukt wordt dat het belangrijk is dat het een kwalitatief goede en gedegen opleiding is. De vraag of het nodig is om (veel) aandacht te besteden aan medische/agogische onderwerpen wordt verschillend beantwoord. De meeste deelnemers stellen dat men in het land van herkomst meestal voldoende medische/agogische kennis heeft opgedaan, maar dat het niet altijd toepasbaar is in Nederland. Dat komt omdat de behandeling vaak anders is hier. Daarom is het belangrijk om aandacht te besteden aan die zaken die specifiek voor Nederland zijn: het zorgsysteem, de manier waarop patiënt en hulpverlener met elkaar om gaan, etc.

In de training moet aandacht worden besteed aan didactische zaken en communicatievaardigheden. Voorlichters moeten leren om grenzen te stellen. Ze moeten oog hebben voor tradities en een visie hebben op de manier waarop de samenleving ingericht zou moeten zijn, en welke rol vluchtelingen daar in hebben. Dit zou geformuleerd kunnen worden als een kerndoel, zoals dat ook in het basisonderwijs gebeurt.

De taal van de training moet het Nederlands zijn. Om de deelnemers voor te bereiden op voorlichting aan gemengde groepen zou er ook aandacht moeten zijn voor andere culturen.

Working Lunch, aanbevelingen van de deelnemers

Doorstroom/werkgelegenheid. Wat gebeurt er met de voorlichters als het project is afgelopen?

- Is het volgens u belangrijk dat er (betaald) werk voor de vluchtelingvoorlichters is?
- Kan het project volgens u een manier zijn voor de deelnemers om zelf na afloop ander werk te zoeken?

De vraag is of voorlichters een vaste aanstelling zouden moeten hebben bij een instelling, of dat ze in een pool zouden kunnen werken. Met dit laatste wordt bedoeld dat men in dienst is bij een bepaald centraal punt, waarvandaan men uitgezonden wordt naar andere instellingen. Een argument om te kiezen voor een 'pool' is dat de instellingen geprikkeld blijven om zelf ook aan interculturalisering te doen. Als ze een vaste voorlichter in dienst hebben, dan denken ze misschien dat ze daarom zelf zich niet meer in vluchtelingen(problematiek) hoeven te verdiepen. Alle deelnemers geven desgevraagd aan dat het belangrijk is dat er betaald werk komt voor voorlichters. Sommige deelnemers werken als 6,7, of 8 jaar als vrijwilliger. Zij doen heel belangrijk werk, maar er is blijkbaar geen geld om hen te betalen. Een andere deelnemer zegt dat bij de start van een project vaak beloofd wordt dat er betaald werk zal zijn, maar dat dit uiteindelijk toch niet het geval blijkt te zijn. Het voorlichterschap kan ook een manier zijn om door te stromen naar ander werk, maar dat geeft niet veel zekerheid. Voor voorlichters die niet meer heel erg jong zijn, is dit lastig. Een deelnemer zegt: "Met mijn leeftijd heb ik het gevoel dat ik tijd verlies als ik eerst ga stage lopen, of als vrijwilliger ga werken". De conclusie is dat de deelnemers het heel belangrijk vinden dat de baan van voorlichter (voldoende) betaald wordt. Daarnaast is het natuurlijk heel goed mogelijk dat de baan als voorlichter kan functioneren als een springplank naar ander werk.

Conclusies en sluiting

Er wordt een rondvraag gehouden, waarin alle deelnemers de gelegenheid krijgen om dingen te zeggen waar ze eerder nog niet de kans toe hebben gekregen, of dingen die men heel belangrijk vindt. Hieronder zijn de genoemde zaken weergegeven:

- Bij binnenkomst moeten asielzoekers snel geïnformeerd worden over belangrijke zaken, zoals het schoolsysteem voor hun kinderen. Als dit soort informatie te laat komt, dan krijgt men later (gezondheids)problemen.
- Een nieuwe vluchteling is doof en blind, zo stelt een deelnemer. Informatievoorziening is heel belangrijk. Een belangrijk onderwerp is bijvoorbeeld maatschappijoriëntatie.
- Het is niet goed om artsen op te leiden tot voorlichter. Die gaan onder hun niveau werken. De onderzoeksgroep benadrukt dat dit ook niet de bedoeling is.
- De voorlichter moet er goed van doordrongen zijn dat zijn of haar beroep geheimhoudingsplicht met zich meebrengt. De voor te lichten vluchtelingen moeten dit ook weten. Anders zal men niet vrijuit durven spreken.
- In het Opvangcentrum is niet alleen behoefte aan voorlichting, maar vooral aan een psycholoog. Nu krijgt men niet, of te laat hulp.
- Dit project richt zich op vluchtelingen, een deelnemer vraagt zich af wat er wordt gedaan voor illegalen.
- In de voorlichting zou aandacht moeten worden besteed aan anticonceptie.
- Een deelnemer zegt het heel moeilijk te vinden dat in Nederland geen plaats lijkt te zijn voor hoogopgeleide vluchtelingen. Voor hen is het bijna onmogelijk om weer op hetzelfde niveau te gaan werken als in het land van herkomst. Dit terwijl deze vluchtelingen juist enorm veel belangrijke kennis en ervaringen hebben. Deze deelnemer roept dan ook op om gebruik te maken van deze stille krachten.

De deelnemers worden heel hartelijk bedankt voor hun bijdrage. Rally Rijkschroeff sluit de bijeenkomst en geeft aan dat aan het einde van het tweejarig project graag opnieuw een beroep zal worden gedaan op de deskundigheid van de deelnemers.

Verslag Expertmeeting: Gezond Talent. Gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door (hoog opgeleide) vluchtelingen

Datum: 14 april 2003

Plaats Utrecht

Deelnemers:

- Mevrouw Maria Drewes (NIGZ)
- Mevrouw Nelleke Huiskamp (GGD Rotterdam e.o.)
- Mevrouw Minja Pandurov (UAF/Job Support)
- Mevrouw Najla Wassie (Pharos)
- Mevrouw Hilde Kalthof (NIZW)
- De heer Gerard Linkerhof (GGD Den Haag)
- Mevrouw Nuray Sönmez (Stichting Mikado)
- Mevrouw Evelien Schouten (Altrecht)
- De heer Jos Schoenmakers (Landelijke Huisartsen Vereniging)
- De heer Derwisj Maddoe (STIOM)

Namens de Onderzoeksgroep:

- De heer Rally Rijkschroeff (Voorzitter) (Verwey-Jonker Instituut)
- Mevrouw Inge Verdonk (NIGZ)
- Mevrouw Veronica Michaud (Pharos)
- Mevrouw Kathinka Bruinsma (Pharos)
- Mevrouw Sandra ter Woerds (Verwey-Jonker Instituut)
- Mevrouw Marjan de Gruijter (Verwey-Jonker Instituut) (verslag)

Opening en korte toelichting van het project

Rally Rijkschroeff, directeur onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut, opent de bijeenkomst. Marjan de Gruijter, onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut, geeft een korte toelichting op het project.

De expertmeeting wordt gehouden vanwege het project Gezond Talent. In de stukken die voorafgaand aan de expertmeeting zijn verstuurd, hebben de

deelnemers daarover iets kunnen lezen. De structuur van het project Gezond Talent is als volgt: In de eerste fase wordt onderzocht of en hoe het mogelijk is om gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door vluchtelingen op te zetten. Daarna wordt gekeken hoe de voorlichters opgeleid kunnen worden, met andere woorden: wat zouden ze moeten leren. Vervolgens wordt de opleiding (of training) ook echt uitgevoerd. In de laatste fase wordt het gehele project geëvalueerd.

Op dit moment zijn we in de eerste fase van het project, dus we zijn nu aan het onderzoeken of en hoe gezondheids- en opvoedingsvoorlichting voor en door vluchtelingen kan worden opgezet.

De centrale doelstelling van het project is om iets werkbaars te ontwikkelen, waarbij recht wordt gedaan aan zowel het *voor* als het *door* vluchtelingen.

De deelnemers aan deze expertcommissie zijn werkzaam in een sector van de gezondheidszorg, in de welzijnssector, en hebben nu reeds te maken met vragen van vluchtelingen. Er zijn ook een aantal mensen uitgenodigd die zich specifiek bezighouden met de interculturalisatie van de gezondheidszorg, of met voorlichting aan vluchtelingen. Met deze deelnemers willen we nagaan wat hun ervaringen zijn met vragen van vluchtelingen, ervaringen met voorlichting aan vluchtelingen en de kansen en belemmeringen die men ziet voor het inzetten van vluchtelingenvoorlichters in de sectoren waar de deelnemers werkzaam zijn.

Deze expertmeeting sluit aan bij de expertmeeting voor (vertegenwoordigers van) vluchtelingen die op 27 maart jongstleden is gehouden.

Voorstelronde en eerste reacties deelnemers

Nadat alle deelnemers zich kort hebben voorgesteld, is er gelegenheid om kort te reageren op de toegestuurde stukken en de toelichting van Marjan de Gruijter.

De eerste reacties luiden als volgt:

- De in de stukken beschreven problematiek is zeer herkenbaar en er is zeker behoefte aan voorlichting voor en door vluchtelingen. Wel is het belangrijk om vanaf het begin na te gaan of een en ander structureel kan worden ingezet. Dit is een belangrijke randvoorwaarde voor de levensvatbaarheid van een dergelijk traject.
- Uit het onderzoek, en ook uit de eerste expertmeeting is naar voren gekomen dat veel van de thema's waarover vluchtelingen en asielzoekers voorlichting zouden willen krijgen, op het vlak van de GGZ liggen. Toch is het goed om breed te kijken naar alle sectoren (zoals de jeugdzorg, de eerste lijn, de GGZ en

de zorg voor asielzoekers), waar behoefte bestaat aan vluchtelingenvoorlichters. Er liggen bijvoorbeeld veel kansen in de eerste lijn.

- Het initiatief voor dit project is heel positief. Wel moet worden gewaakt voor het teveel 'dichttimmeren' van dergelijke initiatieven: we vragen vluchtelingen om mee te denken over de *invulling* van een te ontwikkelen voorzieningen. Maar daaraan vooraf gaat nog de vraag waaraan vluchtelingen behoefte hebben. Wellicht kom je dan op hele andere vormen uit.
- Een goed initiatief, maar: zijn we niet een aantal jaar te laat? De huidige politieke en economische omstandigheden zijn niet optimaal.
- Er zijn reeds vluchtelingenvoorlichters aan het werk, bijvoorbeeld in Den Haag. Voor deze personen geldt dat zij onvoldoende werk hebben. Dit leidt zelfs tot ontslag van de vluchtelingenvoorlichters! Er zal moeten worden nagegaan of het inzetten van dergelijke functionarissen haalbaar is. Geconstateerd kan worden dat de organisatorische mogelijkheden om vluchtelingenfunctionarissen in te zetten moeilijker worden.
- Voor dit project is het van groot belang om draagvlak te creëren bij (zelf)organisaties van vluchtelingen. Zij zijn namelijk afnemer van de diensten van vluchtelingenvoorlichters. Als zelforganisaties het idee hebben dat er over hun hoofden dingen ontwikkeld worden, doen ze niet mee en zal er van afname van de diensten van de vluchtelingenvoorlichters niet of onvoldoende sprake zijn.
- Gezien het feit dat bijvoorbeeld de allochtone zorgconsulent in de huisartsenpraktijk al niet of nauwelijks financierbaar blijkt, is het maar de vraag of het inzetten van vluchtelingenvoorlichters haalbaar is.
- Niet alleen gezondheidsvoorlichting, maar ook opvoedingsvoorlichting is van belang. Houdt dus het thema van de voorlichting open en kijk waar behoefte aan is.
- Betaald werk voor vluchtelingenvoorlichters is belangrijk. Er zal nauwkeurig moeten worden nagegaan of dit haalbaar is in het huidige economische en politiek klimaat.
- Vluchtelingen wonen verspreid in het hele land. Behalve in de grote steden zijn nauwelijks concentraties van vluchtelingen te vinden. Dit maakt het bereiken via (groeps)voorlichtingsbijeenkomsten moeilijk. Bij het opzetten van voorlichting zal goed moeten worden nagegaan of er voldoende 'afnemers' zijn.

Bespreking van de vragen

In het hiervolgende worden de vragen besproken.

Worden (in uw sector) vluchtelingen/asielzoekers voldoende bereikt? Zo ja, op welke wijze gebeurt dit? Zo nee, waar ligt dit aan?

De deelnemers zijn van mening dat het bereik van vluchtelingen en asielzoekers over het algemeen onvoldoende is. Hierbij worden de volgende zaken opgemerkt. Voor asielzoekers is er voornamelijk de Medische Opvang Asielzoekers. Dit biedt in ieder geval een structuur waarbinnen voorlichting zou kunnen plaatsvinden. Voor vluchtelingen is een dergelijke structuur er niet. De voorzieningen voor vluchtelingen die er zijn, zoals reeds bestaande vluchtelingenvoorlichters (bijvoorbeeld in Den Haag) worden uitgekleeft. Zoals eerder opgemerkt wonen vluchtelingen verspreid door het land, dus dat maakt het ook heel lastig om tegemoet te komen aan hun vragen via (groeps)voorlichting.

Ten aanzien van de huisartsenzorg in asielzoekerscentra wordt opgemerkt dat deze onder zware druk staat. Het is zeer wel denkbaar dat bij (nieuwe) bezuinigingen juist de GVO (gezondheids- en opvoedingsvoorlichting) als eerste sneuvelen. Ten aanzien van de reguliere huisartsenzorg stelt een deelnemer dat daar niet zozeer het bereiken van vluchtelingen een probleem is (ook vluchtelingen gaan met een probleem wel naar de huisarts), maar dat het maar de vraag is of tijdens een consult ook recht gedaan wordt aan hun hulpvraag. Dit heeft weer alles te maken met de spreiding van vluchtelingen. Immers, het is voor huisartsen niet doenlijk om zich te specialiseren in hulpvragen van (zeer diverse) vluchtelingen. Vaak zijn huisartsen zich niet eens bewust van het feit dat men vluchtelingen in het bestand heeft. Als de huisarts een afweging moet maken bij het inzetten van middelen voor speciale doelgroepen, dan zal hij/zij eerder kiezen voor een praktijkondersteuner (die zich vaak richt op chronische aandoeningen), dan op bijvoorbeeld een allochtone zorgconsulent. Dit wil niet zeggen dat er bij huisartsen hieraan geen behoefte zou zijn, maar wel dat het moeilijk te financieren is. Opvoedingsondersteuning wordt op gemeentelijk niveau gefinancierd. Bij gemeenten is de doelgroep van vluchtelingen meestal niet in beeld. Ook dit betekent niet dat er geen vraag zou zijn naar voorlichting voor vluchtelingen over opvoeding. Deze vragen komen echter voornamelijk uit de praktijk: vluchtelingen die willen meedoen aan bijvoorbeeld de stappenprogramma's draaien mee in

projecten voor allochtone ouders. Ook de GGD Rotterdam e.o. heeft geen goed beeld of de doelgroep vluchtelingen bereikt wordt.

Een aantal andere deelnemers waarschuwen ook voor het gevaar dat de doelgroep van vluchtelingen 'uit beeld verdwijnt' als een gemeente alleen een generiek allochtonenbeleid voert. Dit is een slechte zaak, omdat de vragen van vluchtelingen soms wezenlijk anders zijn dan die van bijvoorbeeld migranten.

Vervolgens wordt gesproken over vindplekken: de plekken waar vluchtelingen (samen)komen of initiatieven waarbij kan worden aangesloten als het gaat om voorlichting. De deelnemers onderschrijven allen het belang van het met een brede blik kijken naar deze vindplekken. Als vindplekken worden genoemd: consultatiebureaus, gezondheidscentra, maar ook organisaties in de 0^e lijn, zoals zelforganisaties van vluchtelingen en het sociaal-cultureel werk. Ook het (basis) onderwijs wordt genoemd. Kortom: bij het aanbieden van voorlichting is veel creativiteit nodig: biedt het daar aan waar de mensen zijn. Hierbij moet niet worden vergeten dat er groepen mensen zijn die nooit of bijna nooit de deur uitkomen. Het gaat hierbij om bepaalde groepen vrouwen (bijvoorbeeld in achterstandswijken, waarbij sociale veiligheid ook een rol speelt) en om ouderen. Voor deze groepen geldt dat outreachend te werk zal moeten worden gegaan.

De mogelijkheid voor het gebruik van zelforganisaties is zeer verschillend.

Sommige groeperingen hebben geen zelforganisaties waarbij men kan aansluiten. Men heeft vaak niet de financiële middelen om voorlichters in te huren, vooral de kleine organisaties hebben weinig geld. De laatste jaren is ook de ondersteuning aan zelforganisaties afgebouwd. Daarnaast hebben veel organisaties een mannelijk bestuur en zal er extra aandacht besteed moeten worden om ook vrouwen via deze organisaties te bereiken. Bij sommige culturen, zoals de Somalische, is het samenkomen erg belangrijk en hier kunnen de voorlichters gemakkelijk voorlichting organiseren.

Ook wordt genoemd dat het wellicht niet altijd wenselijk of haalbaar is om vluchtelingen als een aparte (en uitsluitende) categorie te benaderen. Als vluchtelingen naar analogie van migranten benaderd worden, zoals bijvoorbeeld soms in de thuiszorg gebeurt, dan kan dit ook werken. Er wordt doorgediscussieerd over de vraag of het mogelijk is om vluchtelingen goed te bereiken met voorlichting als er sprake zou zijn van (cultureel, of etnisch) gemengde groepen. Er is soms grote (politieke) druk om niet voor elke groep apart, maar voor vluchtelingen in het algemeen een aanbod te realiseren. Een deelnemer merkt op dat dit lastig is voor VETC'ers: zij vinden het heel moeilijk om aan allerlei zeer verschillende zorgvra-

gen tegemoet te komen. Ook doet zich hierbij de vraag voor of het dan nog gaat om Voorlichting Eigen Taal en Cultuur (VETC). Dit is dan feitelijk niet meer het geval. De deelnemers zijn van mening dat een groep koplopers onder de vluchtelingen baat zou kunnen hebben bij voorlichting in gemengde groepen. Hier staat tegenover dat deze koplopers het waarschijnlijk toch wel zouden redden. Juist de overige vluchtelingen zouden bij een generieke aanpak tussen wal en schip kunnen vallen. Er wordt een voorbeeld gegeven van voorlichting voor en door Somalische voorlichters. Deze voorlichters bedienen de Somalische groep uitstekend. Tegelijkertijd bedienen deze voorlichters niemand buiten de groep van Somalische vluchtelingen.

Een deelnemer merkt op dat moet worden gewaakt voor het reduceren van het probleem van bereiken van vluchtelingen tot een concentratieprobleem (als groepen vluchtelingen maar in voldoende concentratie bij elkaar zitten, dan lukt voorlichting ook). In asielzoekerscentra, waar er wel concentraties zijn van de doelgroep lukt GVO soms ook niet. Dit heeft dan te maken met het feit dat men wel wat anders aan zijn hoofd heeft, zoals het verkrijgen van zekerheid rondom de verblijfsstatus.

Wat zijn volgens u op het terrein van gezondheid en opvoeding de belangrijkste voorlichtingsthema's voor vluchtelingen en asielzoekers?

Gezien de tijd en het belang van de andere vragen wordt besloten om tijdens de bijeenkomst niet op deze vraag in te gaan. Afgesproken wordt dat de deelnemers het verslag van de expertmeeting met vluchtelingen krijgen toegestuurd. In die expertcommissie is heel uitgebreid gesproken over mogelijke voorlichtingsthema's. De deelnemers worden uitgenodigd om waar nodig hierop aanvullingen te mailen naar de onderzoeksgroep.

Is in uw sector behoefte aan vluchtelingenvoorlichters, vluchtelingenintermediairs en/of vluchtelingenconsulenten?

De behoefte aan vluchtelingenvoorlichters wordt door de deelnemers over het algemeen onderschreven. Voor de huisartsen geldt dat zij dergelijke functionarissen zeer zouden verwelkomen, mits de financiële mogelijkheden hiervoor

toereikend zouden zijn. Zoals al eerder opgemerkt zullen huisartsen in de huidige praktijk echter meestal andere keuzes maken. Ook in de GGZ zou een structurele rol weggelegd kunnen zijn voor vluchtelingen-voorlichters. De financiering zou gerealiseerd kunnen worden vanuit het preventiebudget. Wel geeft de deelnemer aan dat de GGZ- problematiek geen goede ingang vormt voor het opzetten van voorlichting voor en door vluchtelingen. Daarvoor zou een samenwerkingsverband kunnen worden aangegaan met bijvoorbeeld de GGD'en. De vraag is wel of dit haalbaar is. Zoals eerder opgemerkt zijn er in Den Haag vluchtelingenvoorlichters die voorlichting geven over GGZ problematiek, die momenteel zonder werk zitten. De vraag is hoe dit komt. Geopperd wordt dat het met de GGZ-problematiek te maken zou kunnen hebben (wellicht zijn er taboes, of is de hele sector onvoldoende bekend bij vluchtelingen). Andere oorzaken zouden kunnen zijn een slechte marketingstrategie vanuit de instelling(en). Deze laten het werven van 'afnemers' wellicht helemaal over aan de vluchtelingenvoorlichters, terwijl de instelling zelf geen netwerk heeft of inzet ten behoeve van de organisatie van de voorlichting. Ook het eerder genoemde gebrek aan concentratie van vluchtelingengroepen in een bepaalde regio wordt als mogelijke oorzaak genoemd voor het gebrek aan werk van de vluchtelingenvoorlichters in Den Haag. Omdat deze casus een belangrijke contra-indicatie vormt voor het project Gezond Talent, wordt besloten om deze casus te onderzoeken en na te gaan wat de precieze oorzaken zijn van de onvoldoende afname van de diensten van de vluchtelingenvoorlichters

Zo ja, welke rol zouden deze vluchtelingenvoorlichters (intermediairs en consultants) dan kunnen spelen in uw sector (concreet: waar en hoe zouden zij aan de slag kunnen)? Welke bevorderende en belemmerende factoren ziet u hierbij?

Ten aanzien van de huisartsen geldt dat zij een rol zouden zien voor vluchtelingen-voorlichters of consultants nadat de diagnose is gesteld. De huisartsen zijn van mening dat de diagnostiek hun taak is en blijft, en dus niet kan worden uitbesteed aan anderen. Dit zou pleiten voor het inzetten van voorlichters nadat men reeds zelf de zorg heeft gevonden. Een andere deelnemer stelt dat ook in de toeleiding naar de eerste lijn belangrijk werk kan worden verricht door vluchtelingen-voorlichters.

Geopperd wordt om zelforganisaties een rol te geven bij de toeleiding naar of de verwijzing naar zorg- en welzijnsvoorzieningen. Hiertoe zouden deze organisaties

gefaciliteerd moeten worden. Hierover volgt een discussie over de (on)mogelijkheden van het inzetten van sleutelfiguren. Een deelnemer oppert dat zelforganisaties niet in staat zijn om deze verwijfsfunctie te vervullen. Immers, hiertoe zijn zij niet opgericht. Vaak hebben deze organisaties een politieke kleur of doelstelling en bereiken zij maar een gering deel van de potentiële achterban. Nog principiëler stelt deze deelnemer dat men geen toeleidings- of verwijfsfunctie van sleutelfiguren moet *willen* verwachten, omdat deze personen hierdoor een oneigenlijke machtspositie krijgen. Hier wordt tegenin gebracht dat het inzetten van een sleutelfiguur, zoals een Imam in een gezondheidscentrum soms wel werkt! Het lukt de Imam wel, waar de huisarts faalt! Uiteindelijk wordt door de meeste deelnemers gesteld dat het belangrijk is om een sleutelfiguur goed in te bedden in de professionele organisatie. De sleutelfiguur moet ondersteund worden en een netwerk vanuit de organisatie kunnen inzetten. Er moeten goede afspraken gemaakt worden en het is belangrijk dat de sleutelpersoon goed gepositioneerd wordt. Deze zogenoemde paraprofessionals kunnen, mits goed ingezet, een heel belangrijke rol vervullen als burg naar (reguliere) voorzieningen. Daarbij is het goed op te merken dat er sprake moet zijn van weinig para en veel professioneel. Dit laatste moet echter ook weer niet doorschieten: als men volledig professionaliseert dan verliest men het contact met de doelgroep. Overigens zou dit ervoor kunnen pleiten om het traject Gezond Talent nadrukkelijk in te zetten als doorstroomtraject.

Tenslotte wordt gewezen op het feit dat rekening dient te worden gehouden met de achtergrond van de op te leiden voorlichters. Velen van hen hebben in het land van herkomst reeds gewerkt als professional, bijvoorbeeld als arts. Als men hier komt, moet men vaak al twee jaar naar school om (opnieuw) de kwalificatie als basisarts te krijgen. Gewaakt moet worden voor het inzetten van hooggekwalificeerde artsen als vluchtelingenvoorlichter. Tegelijkertijd kan het tijdelijk voorlichterschap een functie vervullen als stepping stone voor medici die voet aan de grond willen krijgen in het Nederlandse gezondheidszorgsysteem.

Welke eisen zou u willen stellen aan het profiel van een vluchtelingenvoorlichter (of intermediair of consulent)? Denkt u hierbij bijvoorbeeld aan opleidingseisen, functieprofiel, sociaal-culturele achtergrond, taal, etc.

De volgende eisen aan een profiel van een vluchtelingenvoorlichter zijn genoemd:

- Het hebben van een medische achtergrond. Hiermee waren niet veel deelnemers het eens. Het hebben van een dergelijke achtergrond kan heel positief zijn, maar moet zeker niet als uitsluitend criterium gaan werken. Andere deelnemers noemden bijvoorbeeld het gemotiveerd zijn en het in staat zijn om eigen ervaringen te vertalen en in te zetten ten behoeve van de doelgroep als belangrijke eisen.
- Affiniteit met opvoeding en gezondheid wordt wel breed ondersteund als belangrijk voor de functie van vluchtelingenvoorlichter.
- Sociale vaardigheden.
- Een deelnemer merkt op dat voor bepaalde doelgroepen en onderwerpen gedacht moet worden aan het specifiek inzetten van vrouwenvoorlichtsters.
- Een vluchtelingenvoorlichter dient de capaciteit en het (informele) netwerk te hebben om veel mensen te kunnen bereiken.
- Agogische aspecten: een vluchtelingenvoorlichter moet in staat zijn om bepaalde zaken goed over het voetlicht te brengen. Personen die kort in Nederland zijn en net een status hebben verworven zijn hiervoor vaak minder geschikt. Bij hen komen na het moeizame proces van erkenning vaak psychische klachten naar voren, wat het werken als vluchtelingenvoorlichter bemoeilijkt.
- Bij opleidingsniveau wordt door de meeste deelnemers aan MBO of aan MBO+ denkniveau gedacht. Het gaat uitdrukkelijk om denkniveau: het niet hebben van formele kwalificaties dient geen belemmering te zijn.
- Een NT2 taalniveau is noodzakelijk.
- Een empowerment-gerichte houding van de vluchtelingenvoorlichters is ook heel belangrijk. Zij moeten in staat zijn te motiveren en te inspireren.

Working Lunch, aanbevelingen van de deelnemers

Tijdens en na de lunch worden de laatste drie vragen besproken.

Wat zouden in uw sector reële werkconstructies voor dergelijke functionarissen zijn (werken in pools, (in vaste dienst) werken bij een instelling, stage lopen, etc)?

Vanuit de optiek van de voorlichters is een vaste, betaalde baan een belangrijke voorwaarde. De deelnemers geven aan dat (in hun sector) dit vaak heel lastig is te realiseren. In het antwoord op de volgende vraag wordt ingegaan op kansen en belemmeringen.

Zijn er in uw sector werkgelegenheidsregelingen waarvoor hoogopgeleide vluchtelingen in aanmerking kunnen komen?

Door de deelnemers wordt opgemerkt dat (in hun sector) veel bestaande werkgelegenheidsregelingen worden of reeds zijn afgebouwd. Mede in afwachting van een nieuw kabinet zijn er nu nog geen nieuwe maatregelen en geen nieuw beleid. Tegelijkertijd wordt door de deelnemers geconstateerd dat natuurlijk niet alleen het landelijk beleid bepalend is. Ook het gemeentelijke en het provinciale niveau moet in ogenschouw worden genomen. Ten aanzien van het gemeentelijk beleid constateren de deelnemers een verharding. Er is een sterke nadruk op het leren van de Nederlandse taal. Andere zaken, zoals gezondheids- en opvoedingsvoorlichting worden dan al snel een afgeleide.

Op het provinciale niveau zijn er kansen. Gedacht kan worden aan de (Bureaus) Jeugdzorg en aan de ouderenorganisaties.

In de stappenplannen (opvoedingsondersteuning) werd altijd veel gewerkt met financiering door fondsen. Toen dat werd afgebouwd werkt het al dan niet financieren van dergelijke programma's een gemeentelijke zaak. De deelnemers constateren dat de aandacht voor opvoedingsvoorlichting (voor vluchtelingen) per gemeente verschilt. Ook hier wordt geconstateerd dat het leren van de Nederlandse taal, en integratie op dit moment de belangrijkste beleidsthema's zijn. Overigens wordt op gemeentelijk niveau meestal wel onderkend dat gezondheidsvoorlichting, wil deze effectief zijn, soms echt in de eigen taal moet worden verzorgd. In die zin wordt soms een uitzondering gemaakt voor gezondheidsvoorlichting. Deze mag dan nog wel in de eigen taal worden gegeven. Wellicht zit hier wat ruimte voor het project Gezond Talent.

Voor de huisartsen is er het Fonds Huisartsenzorg –Achterstandswijken. Ook hier zijn de ontwikkelingen somber. Het fonds wordt wellicht ondergebracht bij de zorgverzekeraars, die vervolgens aan individuele huisartsen een toeslag kunnen geven. Zoals eerder opgemerkt hebben huisartsen vaak andere prioriteiten dan vluchtelingenvoorlichting.

Een cynische, maar wellicht belangrijke invalshoek wordt door een aantal deelnemers aangedragen: Indien de MOA en de GVO voor asielzoekers worden afgebouwd, dan biedt dit wellicht weer kansen voor iets nieuws, zoals Gezond Talent.

Instellingen, bijvoorbeeld in de GGZ, of in de Thuiszorg hebben wel het belang van de vluchtelingenvoorlichter of consulent onderkend. Sommigen zijn ook bereid hiervoor geld uit te trekken. Een kans kan gelegen zijn in het nagaan hoe behoeften van instellingen aan vluchtelingenvoorlichting gekoppeld kan worden aan een werkbare constructie.

Een deelnemer stelt dat regelingen voor asielzoekers (ZRA) wellicht mogelijkheden bieden, zolang deze nog bestaan.

Tenslotte noemen de deelnemers de sectorfondsen. Deze houden zich bezig met werkgelegenheid en interculturalisatie. Wellicht dat deze geïnteresseerd zijn in het financieren van plaatsen voor vluchtelingenvoorlichters.

Zijn er in uw sector initiatieven, op het terrein van voorlichting, intermediairs of consulenten voor specifieke doelgroepen, waarvan wij de ervaringen zouden kunnen gebruiken in ons project?

Deze vraag is in de bijeenkomst nog wat verder aangescherpt: Kent u good practices en bad practices, waar de onderzoeksgroep iets van kan leren?

Good practices:

- De Chinese Brug in Den Haag
- Thuiszorg Utrecht, zorgconsulenten
- Nieuwe Sporen Den Haag
- Afghaanse vrouwengroepen (die taboes rondom seksueel geweld beslechten)
- Pharos: project rondom vrouwenbesnijdenis
- Vereniging van hoog opgeleide Afghanen
- Vluchtelingen vrouwengroepen in Midden-Brabant. Men geeft voorlichting aan elkaar
- Basisberaad GGZ: Voorlichting over GGZ aan Kaapverdianen
- Communities that Care
- Operatie Jong
- Maatjesprojecten

Bad practices:

- Gebrek aan werk van vluchtelingenvoorlichters bij Parnassia

- Thuiszorg Utrecht zorgconsulenten: Dit is in principe een good practice. Heel jammer is echter dat de samenwerking tussen de instellingen zo slecht verloopt. Nu is het ieder voor zich bij de financiers. Elke instelling vecht voor zijn eigen zorgconsulent, terwijl overleg en samenwerking ontbreekt.
- Pools van VETC'ers per gemeente. Hoewel dit is geprobeerd, blijkt dit in de praktijk niet structureel te financieren.
- Amsterdamse Thuiszorg: het inzetten van voorlichters in gezinnen met gehandicapt kind. Deze voorlichters kregen tegelijkertijd opleiding tot verzorger. Nu blijkt dat men allemaal is doorgestroomd naar de functie van verzorger. Op zich geen slechte zaak, behalve dat de voorlichting hierdoor volledig stil is komen te liggen.

Conclusies en sluiting

De voorzitter concludeert dat het de moeite waard is om de (on)mogelijkheden rondom voorlichting voor en door vluchtelingen verder te verkennen. De expertcommissie heeft een belangrijk signaal afgegeven aan de onderzoeksgroep, namelijk dat het heel lastig is om de voorlichters en de voorlichting goed te positioneren. Het onderscheid in de diverse sectoren en in de voorlichtingsthema's moeten goed in ogenschouw worden genomen. Daarnaast is duidelijk geworden dat afbraak van bestaande voorzieningen wellicht nieuwe mogelijkheden biedt. De deelnemers worden heel hartelijk bedankt voor hun bijdrage. Rally Rijkschroeff sluit de bijeenkomst. De deelnemers krijgen een verslag toegestuurd. Tevens ontvangen zij het verslag van de eerste expertmeeting (met vertegenwoordigers van vluchtelingenorganisaties) van 27 maart jongstleden.

Colofon

opdrachtgever	NIGZ en Pharos
financier	ZonMw en VSB-Fonds
auteur	Drs. M.J. de Gruijter
met medewerking van	Drs. V. Michaud Maturana en Ir I.D. Verdonk
vormgeving	T.J. Dijkema
omslag	Korteweg Communicatie, Eindhoven
drukwerk	Regeer en Reijnen, Tilburg
uitgave	Verwey-Jonker Instituut

ISBN 90-5830-123-0