



Mensen op de vlucht lopen voor, tijdens en na hun reis een hoger risico om overlever of getuige te worden van seksueel en gendergerelateerd geweld (SGGG) (IOM, MMC & UNHCR, 2024). Dit heeft grote negatieve gevolgen op het welzijn van nieuwkomers in Nederland (Pharos, 2018b) die vaak niet bij formele hulpinstanties terechtkomen (de Schrijver et al., 2022).

Project **SAMEN**, uitgevoerd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) en Dokters van de Wereld van september 2022 tot en met augustus 2024, heeft als doel om SGGG in Nederland bespreekbaar te maken onder migranten en professionals en nieuwkomers die dit meemaakten naar ondersteuning te begeleiden. Het aanbevelingenrapport beschrijft de lessen uit twee jaar **SAMEN**.

Op deze infosheet zijn de aanbevelingen voor hulp- en/of dienstverleningsorganisaties samengevat.

Ga naar de [projectwebsite](#) voor meer informatie over het **SAMEN**-project

[Klik hier voor het volledige rapport](#)



AANBEVELING 1

Leer de doelgroep en mogelijkheden kennen om effectiever en cultuursensitiever te kunnen signaleren, reageren en doorverwijzen.

Signaleren en ondersteunen wordt makkelijker met basiskennis over problematiek die veel voorkomt onder diverse doelgroepen. Een cultuursensitieve houding helpt daarnaast om vertrouwen op te bouwen, wat het voor overlevers makkelijker maakt om hun ervaringen te delen. Een cultuursensitieve houding begint bij elkaar leren kennen op een manier die past bij de context en de rol van de professional of organisatie. Dit kan door contact te zoeken en/of door beschikbare informatiematerialen te raadplegen. Naast signaleren is het raadzaam dat hulp- en dienstverleners op de hoogte zijn van de (doorverwijs)mogelijkheden, zodat migranten bij passende ondersteuning terechtkomen.

Zo kan bijvoorbeeld worden doorverwezen naar de Zorgcafés van Dokters van de Wereld of het Nationaal Psychotrauma Centrum ARQ, die zorg op maat bieden voor vluchtelingen met complexe psychotraumaklachten. Zorgverleners kunnen een tolk inschakelen en de zorgkosten via diverse regelingen declareren nadat ze zorg hebben verleend aan migranten zonder zorgverzekering of verblijfspapieren.

AANBEVELING 2

Bereik migrantengemeenschappen actief door informatiesessies te organiseren en op gelijkwaardige basis samen te werken met sleutelpersonen, migrantenorganisaties, wijkteams en/of andere initiatieven ter 'informele' ondersteuning voor migranten. Compenseer hen waar mogelijk voor hun tijd en expertise om deze gelijkwaardigheid te bekrachtigen.

Het bereiken van nieuwkomers vereist een actieve benadering omdat zij vaker dan andere doelgroepen onbekend zijn met de beschikbare hulp- en dienstverlening in Nederland. Ook schaamte, angst, stigma en wantrouwen in officiële instanties zijn voor migranten belangrijke overwegingen om geen hulp te zoeken na een ervaring met SGGG (De Schrijver et al., 2022).

Als hulp- en dienstverleners deze doelgroep willen bereiken is het dus van belang om zelf toenadering te zoeken. Dit kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door migrantenorganisaties te betrekken bij netwerkoverleggen, een presentatie te geven over de werkzaamheden aan

medewerkers van andere (informele) organisaties, vaste aanspreekpunten voor migrantenorganisaties te hebben en sleutelpersonen bij de organisatie te betrekken. Ook krijgen nieuwkomers meer vertrouwen in een organisatie als ze er een gezicht bij hebben.

AANBEVELING 3

Begin bij de basisinformatievoorziening om migranten goed te kunnen ondersteunen.

In een land waar nieuwkomers nog onbekend zijn met de taal, cultuur, het sociaal domein en het zorglandschap is het lastig om in te schatten wat er met gevoelige informatie, zoals ervaringen met SGGG, gebeurt. Hulpverleners kunnen deze zorgen wegnemen door duidelijkheid te verschaffen. Het helpt nieuwkomers als hulpverleners uitleggen wat hun rol (binnen het Nederlandse (zorg)systeem) is en verwachtingen te bespreken. Wat kan de hulpverlener wel of niet voor de overlever betekenen? Daarnaast is het raadzaam om vragen in te leiden, bijvoorbeeld door te vertellen waarom gevoelige vragen worden gesteld. Leg tot slot uit wat de geheimhoudingsplicht inhoudt, omdat dit in veel landen van herkomst niet gebruikelijk is.

AANBEVELING 4

Zorg voor diversiteit binnen de organisatie om verschillende doelgroepen aan te spreken, bijvoorbeeld door een divers personeelsbestand of door zorg en (anoniemen) hulplijnen in diverse talen aan te bieden.

Diversiteit binnen de organisatie heeft veel voordelen: de organisatie speelt makkelijker in op doelgroep-specifieke behoeften, spreekt een bredere populatie aan en diversiteit heeft een positief effect op innovatie (Hewlett, Marshall & Sherbin, 2013). Ga als hulp- en dienstverleningsorganisatie na hoe divers de organisatie is en kijk daarbij naar verschillende culturele achtergronden of talenkennis. Is de hulp of informatie op de website bijvoorbeeld beschikbaar in verschillende talen? Verschillende handreikingen, zoals die van de [Rijksoverheid](#) of de [Sociaal-Economische Raad](#), beschrijven hoe organisaties stappen kunnen zetten om diverser te worden. Een diversere organisatie is niet van de één op de andere dag te verwezenlijken. In de tussentijd kunnen sleutelpersonen bemiddelen bij casussen die interculturele expertise vereisen.



Medegefinancierd door de Europese Unie

Medegefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn die van de auteur(s) en niet noodzakelijk die van de Europese Unie of DG JUST. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverstrekende instantie kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

