

Bijeenkomst dementiezorg voor migranten (verslag)

Het percentage migranten in de maatschappij komt nog niet overeen met het percentage migranten in de zorg. Onderzoeken geven aan dat het percentage migranten met dementie hoog is. Dit zorgt voor vraagstukken rondom de dementiezorg voor migranten. Welke taak geeft dit aan zorgorganisaties? En welke rol heb je dan als bestuurder?

Tijdens de bijeenkomst dementiezorg voor migranten op 25 oktober 2018 lieten bestuurders van zorgorganisaties zich inspireren. Inspiratie kwam van twee collega-bestuurders, Frédéric Lauscher en Jan Kees Metz, die al jaren dementiezorg aan migranten bieden en van lector innovatie ouderenzorg, Carolien Smits. Robbert Huijsman zat de bijeenkomst voor.

Les op goede ervaringen (in de kleine dingen)

Frédéric Lauscher (bestuurder bij zorgorganisatie het Frankfurter Verband in Duitsland) legt in zijn organisatie de les op welzijn en diversiteit. Lauscher: "Het gaat om het aansluiten bij dingen die mensen blij maken. Ervoor zorgen dat iemand meer positieve dan negatieve ervaringen op een dag heeft". Identiteit is een goed startpunt om te sluiten bij iemands behoeften. Een identiteit bestaat uit culturele achtergrond maar ook uit gender, religie, sociale status en andere demografische gegevens. Het is dus belangrijk om je breed te laten informeren over de identiteit van een persoon. Kleine aanpassingen helpen vervolgens om iemand thuis te laten voelen. Eten maakt bijvoorbeeld een belangrijk onderdeel uit van deze aanpassingen.

Een andere succesfactor in de organisatie is de diversiteit aan culturele achtergronden van de werknemers. 'We vragen professionals om (waar mogelijk) hun kennis en ervaring met verschillende culturen in te zetten en deze kennis te onderwijzen. Maar pas op voor claimen', waarschuwt Lauscher. Het inbrengen van de eigen cultuur voorkomt doorslaan en mensen tot de "eigen groep" proberen te trekken. Professionals moeten daarom ook echt in de organisatie instantie professional zijn en alle culturen kunnen accepteren en in de tweede plaats hun eigen expertise in kunnen brengen.

Op de vraag welke rol hij als bestuurder heeft, antwoordt Lauscher; "Je moet altijd voor ogen houden waarom dit belangrijk is. En je moet dit uitstralen in al je beslissingen en gedrag. Als je investeert, krijg je er hoop voor terug. En wat mij betreft kwam het resultaat gemakkelijker dan ik had verwacht.'

De kracht van de mantelzorgers als ambassadeur

Carolien Smits (Lector innovatie ouderenzorg bij Windesheim) deelde ervaringen uit het onderzoek waarin zij in samenwerking met mantelzorgers aan de slag ging met het vraagstuk wat mensen met een migratieachtergrond belangrijk vinden in de zorg. Hier ontdekten ze, naast de onderzoeksresultaten, ook de kracht van de mantelzorgers als ambassadeur. Mantelzorgers kunnen ontzettend helder en duidelijk aan professionals uitleggen waarom het belangrijk is om kleine aanpassingen in de zorg te maken voor oudere migranten. Ook zijn ze een belangrijke ambassadeur in de eigen gemeenschap. Ze kunnen een lans breken in het eigen netwerk om toch professionele zorg in te schakelen. Een geleerde les van Carolien is onder andere dat je mantelzorgers wel echt moet blijven moedigen om hun waardevolle inbreng te leveren. Anders nemen anderen het overleg snel over.

De lange adem en veel ambassadeurs

Ze hebben nu een fantastisch huis met verschillende cultuurspecifieke afdelingen. Maar de aanmeldingen komen niet vanzelf, aldus Jan Kees Metz, bestuurder van het Wereldhuis in Boxtel. Mensen met andere culturele achtergronden zijn ontzettend moeilijk te bereiken. Daar moet je ontzettend je best voor doen.

iteiten die wij ingezet hebben zijn:

1. Contact zoeken met andere organisaties met expertise op deze vraagstukken zoals NOOM.
2. We hebben medewerkers met een migrantenachtergrond ambassadeur gemaakt. We geven hun tijd om voorlichting te geven in netwerken vanuit andere culturen zoals moskeeën, theehuizen of buurthuizen.
3. We investeren veel in voorlichting voor mantelzorgers om uit te leggen wat dementie is en wat professionele ondersteuning hierbij kan betekenen. Hierbij moet je echt de meerwaarde van professionele zorg ten opzichte van informele zorg zichtbaar maken.

naast zijn er in de eigen organisatie een hoop "quick" wins. Zo is het heel belangrijk om respect te tonen ouderen en geestelijk verzorgers te betrekken bij de organisatie. En met een grote gezamenlijke keuken of families gezamenlijk kunnen koken en feestvieren kom je al een heel eind.

bestuurder probeer ik ook een voorbeeld hierin te nemen. Je wilt zelf uitstralen wat je ook in de organisatie terug zien. Ik probeer ook ruimte te bieden voor pionieren en leren van andere netwerken.

luiting

aanwezigen gaven aan het prettig te vinden samen met andere bestuurders van gedachten te kunnen wisselen. Deze bestuurdersbijeenkomst was de eerste van een drieluik waarbij we vraaggericht werken. Bij de laatste bijeenkomst gaven de aanwezigen aan een vervolg te willen voor hun middenmanagement. Het zal dan moeten gaan over concrete handvatten. Ook gaven de aanwezigen aan de laatste bijeenkomst weer deel te willen nemen aan samen met het middenmanagement. Doel van de laatste keer is samen sparren over een dementieplan.

presentatie van de middag vindt u [hier](#).

[Kijk gratis ondersteuning aan](#)

Heeft u vragen over dementiezorg voor migranten? Zoals:

- Hoe kunnen we een goed werkend regionaal netwerk tot stand brengen?
- Wat kunnen we in onze organisatie doen om dementiezorg voor migranten te verbeteren?
- Wat zijn de do's en don'ts in het geven van huiskamervoorlichting aan migranten ouderen met dementie?

U vindt u meer voorbeelden van ondersteuningsvragen die Dementiezorg voor Elkaar heeft beantwoord.

Verder informatie

- [Themapagina Omgaan met verschillen en diversiteit](#)