

Met verkleuring de vergrijzing

Stijgende vraag van allochtone inwoners naar professionele hulp

Nederland verkleurt en vergrijst. Ook de eerste generatie migranten is aan het vergrijzen. De consequentie is, dat migranten vaker een beroep beginnen te doen op professionele zorg. Zorginstellingen zijn daar soms nog niet, of onvoldoende, klaar voor. Werkgeversvereniging Salus Gelria springt daar op in met het project 'Zorg voor Werk'.

Salus Gelria

Salus Gelria is de werkgeversvereniging voor Zorg, Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang in Zuid-, Midden- en West-Gelderland. Inmiddels zijn 43 Zorg- en Welzijnsorganisaties aangesloten bij Salus Gelria. Gezamenlijk hebben zij ongeveer 75% van het totaal aantal fte's in de regio in dienst. Salus Gelria behartigt de belangen van haar leden op het gebied van arbeidsmarktvoorziening.

Arbeidsmarktonderzoeken schetsen een beeld van grote tekorten in de zorg voor de komende jaren. Bij ongewijzigd beleid verwacht het ministerie van VWS zelfs een tekort van 480.000 medewerkers in 2025. Hoe groot het tekort daadwerkelijk wordt hangt af van diverse factoren. Salus Gelria heeft als doelstelling deze tekorten zo klein mogelijk te laten zijn. Om dit te bereiken moet er echter nog wel wat gebeuren. Hierin speelt onder andere de veranderende zorgvraag een rol: mensen willen langer zelfstandig kunnen blijven wonen. Ook de diversiteit van de hulpvragers zorgt voor een veranderende zorgvraag.

Iedere individuele zorginstelling wil het beste voor haar klant: het is van belang dat de klant zich begrepen voelt, zich thuis voelt en de best passende zorg ontvangt. Zorginstellingen zijn nog onvoldoende 'verkleurd' om goed aan de vraag van de allochtone klant te voldoen. Autochtone medewerkers kunnen zich wel degelijk inleven in bijvoorbeeld de Turkse oudere, maar zijn de taal niet machtig en vaak onvoldoende op de hoogte van de gebruiken binnen deze cultuur. En bijvoorbeeld bij dementie, valt iemand - hoe goed ook geïntegreerd binnen de westerse cultuur - terug op de taal en gebruiken van vroeger. Juist op dit moment is het van belang hulp te krijgen van iemand die hem begrijpt, de cultuur kent en de taal van de klant spreekt.

Zorg voor Werk, zorgt dat het werkt

Zorginstellingen willen dus graag meer medewerkers van allochtone afkomst in dienst nemen. Zij weten deze groep echter niet goed te vinden en te behouden. Aan de andere kant zien we dat allochtone vrouwen wel degelijk in de zorg willen werken maar daartoe vaak onvoldoende zijn toegerust. Bijvoorbeeld omdat ze niet of onvoldoende opgeleid zijn, of de Nederlandse taal niet goed genoeg beheersen. Ook is het vaak zo dat zij een verkeerd of vertekend beeld hebben van werken binnen de sector zorg en

welzijn. Om deze kloof tussen werkgevers en goede allochtone medewerkers te dichten, voeren Salus Gelria en de gemeente Arnhem samen het project 'Zorg voor Werk' uit. Zorg voor Werk is gestart in januari 2010 en loopt tot 31 december 2011. Doel van het project is om in twee jaar tijd zestig allochtone vrouwen (en mannen), die woonachtig zijn in één van de krachtwijken van Arnhem, toe te leiden naar leren en werken binnen Zorg en Welzijn

Alternatieve wervingsmethoden

Tot voor kort lukte het nog onvoldoende om via de gebruikelijke wervingskanalen allochtone medewerkers te vinden. Tijd om het anders aan te pakken. En waar konden wij beter te rade gaan dan bij de doelgroep zelf? Sleutelfiguren binnen de allochtone gemeenschap adviseerden ons om vooral mond-tot-mond reclame te stimuleren. Het plaatsen van een advertentie, of het uitdelen van een flyer heeft minder effect. Wie zich kan identificeren met een bekende die binnen de zorg werkt, zal eerder nadenken over de vraag of de zorg ook iets voor hem of haar zal zijn. Salus Gelria heeft voor het project daarom twee Turkse wervingsmedewerkers aangesteld. Zij zijn zelf werkzaam bij een thuiszorgorganisatie. De gemeente stelde een vaste bemiddelaar beschikbaar. Bij de aanvang van het project organiseerde Salus Gelria vorig jaar een vindingsbijeen-



o Foto's: Salus Gelria.

komst voor participatiecoaches, medewerkers van welzijnsorganisatie Rijnstad en sleutelfiguren uit de multiculturele samenleving. Aan hen werd de oproep gedaan om mensen over ons project te vertellen en hen te motiveren om zich hiervoor op te geven. Daarnaast bezocht het projectteam vrouwenavonden en kansenmarkten, werden workshops gegeven in buurthuizen, werd een feest georganiseerd en een reclamespotje op de Turkse televisie uitgezonden. De aanmeldingen stroomden binnen. Meer dan tweehonderd allochtone vrouwen en ook enkele mannen gaven aan mee te willen doen aan het project. Ondanks dat natuurlijk nog niet iedereen geschikt of al klaar was om daadwerkelijk aan de slag te gaan, kon er toen al van een succes worden gesproken! Vergelijkbare initiatieven met de gebruikelijke wervingsmethoden leveren nog geen tiende deel daarvan op.

Inmiddels zijn nu 65 vrouwen en vier mannen bemiddeld naar een leer-werkplek binnen zorg en welzijn. Het gaat om individuele plaatsingen in de gehandicaptenzorg en de kinderopvang, maar in de meeste gevallen gaat het om een groepje nieuwe collega's in de ouderenzorg of thuiszorg. Zij volgen nu een opleiding op niveau een, twee of drie. Een groepje van vijftien vrouwen volgde eerst nog een training: 'Ontdek jezelf in de zorg'. In deze training kregen zij les in werkgeversvaardigheden. Taira Seifadina, die zelf afkomstig is uit Rusland, verzorgde de training. Zij weet uit eigen ervaring hoe het is om als buitenlandse je weg te moeten vinden binnen de Nederlandse werkomgeving. Van deze vrouwen hebben er inmiddels tien een leer-werkplek.

Werkgevers werken mee

Niet alleen de allochtone mannen en vrouwen gingen aan de slag, ook de deelnemende zorgorganisaties zetten zich in om de instroom en vooral ook het behoud van deze nieuwe personeelsleden goed te laten verlopen. Werkgevers zijn soms nog onvoldoende voorbereid op hun 'nieuwe' klanten en medewerkers en worstelen met vragen als "Hoe gaan we om met cultuurverschillen?", "Begrijpen wij elkaar wel?" En: "Moeten wij ons huidige beleid aanpassen wanneer we allochtone medewerkers aannemen?". Of praktischer: "Hoe zit het precies met het wel of niet wassen van mannen door vrouwen?" Het mag duidelijk zijn dat dit slechts een kleine greep is uit alle vragen die bij hen

naar boven komen.

De Provincie Gelderland kende Salus Gelria een subsidie toe voor het ontwikkelen en uitvoeren van een diversiteitstraining voor werkbegeleiders, teamleiders en interne coördinatoren van de zorgorganisaties. Expertisecentrum Elan heeft deze training voor Salus Gelria ontwikkeld. De training wordt voor iedere organisatie op maat gegeven en steeds staan drie vragen centraal:

- 1 Hoe bevordert u de instroom en het behoud van allochtone medewerkers?
- 2 Wat is nodig om diversiteit in uw organisatie te bevorderen?
- 3 Hoe gaat uw organisatie om met cultuurverschillen in de praktijk?

De training is bedoeld voor organisaties op het gebied van zorg en welzijn, die vallen in het werkgebied van Salus Gelria en die actief bezig zijn om allochtone klanten en medewerkers te laten instromen.

Inmiddels hebben vier organisaties de training gevolgd: Stichting Thuiszorg Midden Gelderland, A&S groep, Drie Gasthuizen Groep en Stichting Pleyade. De reacties van de werkgevers zijn zeer enthousiast. De training leert hen te kijken naar de individuele medewerker. "Welke begeleiding heeft iemand nodig om goede zorg aan onze klanten te kunnen geven?" Dit geldt niet alleen voor nieuwe allochtone medewerkers, maar ook voor daar al werkende allochtone medewerkers en nieuwe autochtone medewerkers. Het mes snijdt dus aan meerdere kanten.

Win-win situatie

Het project 'Zorg voor Werk' levert aan alle kanten een win-win situatie op. Voor de allochtone werkzoekenden omdat zij via een leer-werktraject een goed perspectief hebben op een leuke, afwisselende betaalde baan in de zorg- en welzijnsector. Het is ook een win-situatie voor de werkgevers: zij kunnen beter in de vraag van hun allochtone klanten voorzien. Binnen het allochtone netwerk zal rondgaan dat ze je bij die organisatie écht begrijpen. Het aantal klanten zal hierdoor naar alle waarschijnlijkheid ook stijgen. Daarnaast is het een antwoord op mogelijke personeelstekorten in de toekomst. Gemeente en de Provincie zijn hierbij gebaat, doordat zij goede zorg voor hun inwoners kunnen garanderen. Bovendien bemiddelt het project werkzoekenden naar betaald werk, die eerder afhankelijk waren van een uitkering.

Maar bovenal is het van belang voor de inwoners. Zij krijgen de zorg die bij hen past en voelen zich thuis en begrepen.

Zorg voor Werk in het nieuws

Dat het project succesvol bleek, werd al gauw duidelijk en het nieuws drong landelijk door. Het ministerie van VWS nomineerde de projectleider Nicolette Horn als 'Zorgheld Aantrekkelijke Arbeidsmarkt'. *Trouw* en *De Gelderlander* plaatsten artikelen over het project en ook de lokale televisie en radio schonken er aandacht aan. Werkgevers en andere gemeenten wilden graag weten hoe ze dat daar in het Arnhemse deden en namen contact op. Inmiddels lopen er vergelijkbare initiatieven in Nijmegen, Ede en Tiel.



Afsluiting van het project

De feestelijk afsluiting op 6 december van het project 'Zorg voor werk', betekent niet dat het toeleiden van potentiële allochtone medewerkers naar leren en werken binnen de zorg stopt. Elan verzorgt ook in 2012 de trainingen voor werkgevers en werknemers. En Salus Gelria blijft zich samen met haar ketenpartners in de Servicepunten Zorg en Welzijn (gemeenten, UWV-werkbedrijf en opleidingsinstituten) inspannen voor de juiste mensen, op de juiste tijd en op de juiste plaats, zodat de best mogelijke zorg geboden wordt. ●

Nicolette Horn is projectleider bij Salus Gelria. Voor meer informatie over het project 'Zorg voor Werk' of over de werkgeverstraining kunt u met haar contact opnemen (026) 389 89 83, horn@salusgelria.nl