

'Eerst de mens, dan de cultuur'

De filosoof Protagoras (5e eeuw v.Chr.) zei het al: 'De mens is de maat van alle dingen.' Dat is ook het motto van intercultureel verpleeghuis De Schildershoek in de Haagse schilderswijk. De bewoners en het personeel komen uit meer dan 30 verschillende culturen. 'Een wereldbedrijf', aldus directeur Jan Booi.

De woorden van Protagoras staan pontificaal op de muur van de patio geschreven, midden in het verpleeghuis. Een Molukse bewoner zit daar aan een tafel weg te dutten, een paar meter verderop loopt een Nederlandse vrouw ijsberend naar de grond te turen, en ondertussen komt een Afrikaans personeelslid voorbijgelopen met een lunchkar. De regiegroep Regiovisie Gehandicaptenzorg is in het interculturele verpleeghuis op bezoek en krijgt ter inspiratie een rondleiding door het gebouw.

Niets nieuws onder de zon

Dit jaar bestaat De Schildershoek vijftien jaar. Een verpleeghuis in het centrum van Den Haag, met een specifieke deskundigheid in interculturele zorg. Er is een aparte somatische en psychogeriatrische afdeling en een ruimte voor dagbehandeling. Tegenover De Schildershoek staan tientallen ouderenen aanleunwoningen, die direct in verbinding staan met het verpleeghuis, dat daar zorg aan huis biedt.

De Schildershoek houdt in haar beleid zo veel mogelijk rekening met de grote culturele diversiteit van haar bewoners en personeel en probeert aan alle verschillende wensen en behoeften tegemoet te komen. 'Toch is er eigenlijk niets nieuws onder de zon', vindt directeur Jan Booi. Hij vertelt aan de regiegroep die een kijkje komt nemen in zijn verpleeghuis: 'Ja, de diversiteit is groot. Maar zodra het om culturen uit andere landen gaat, loopt iedereen ineens heel moeilijk te doen over die verschillen. Terwijl er in Nederland eigenlijk altijd al sprake is geweest van cultuurvariëaties tussen mensen. Kijk maar naar de verschillen tussen Scheveningers, Westlanders en Schilderswijkers.'

Gewoon dóen

Daarmee bedoelt Booi niet dat het allemaal vanzelf gaat. Integendeel. 'Het is een lange weg, maar ook een kwestie van gewoon dóen, daarvan leer je het meest.' Booi vervolgt: 'Aan iedere bewoner goede zorg bieden, dat is ons uitgangspunt, net als in elk ander verpleeghuis. Eerst de mens, dan de cultuur. De klant bepaalt. Dat lijkt een idee-

le component, maar dat mag het eigenlijk niet zijn. De zorg moet het uitgangspunt zijn en het interculturele aspect moet als het ware in de genen van de organisatie gaan zitten.'

Dat wil niet zeggen dat hij tot in den treure rekening kan houden met alle verschillende culturen, maar wel zo veel mogelijk. En dus zijn er stille gebedsruimten, is er een zaal die als kerk en moskee kan dienstdoen – de verschillende iconen hangen achter een gordijn en kunnen zonodig uit het zicht geplaatst worden – en op het menu staan naast Nederlandse gerechten ook specialiteiten van Surinaamse, Hindoestaanse, Creoolse, Javaanse en Chinese origine.

Officiële tolk

'Een lastige kwestie waar diversiteitsbeleid je voor stelt is: hoe achterhaal je de juiste zorgvraag van bewoners die uit een andere cultuur komen?' Aan het woord is beleidsmedewerker Els Ruys. Ze vertelt de regiegroep: 'De juiste vragen stellen is essentieel. Maar daar heb je wel achtergrondinformatie over de cultuur van de betreffende bewoner bij nodig. Daarom is het zo belangrijk dat de begeleiding een afspiegeling is van de diversiteit van de cliënten.' Ruys benadrukt: 'Allochtoon personeel kan vaak beter communiceren met de bewoners en eventueel optreden als tolk.' Eventueel, want dat wordt niet automatisch van iedereen verwacht. 'Er zijn ook personeelsleden die dat niet willen of niet aandurven. Dat moet je respecteren. Bij gecompliceerde gesprekken schakelen wij trouwens een externe officiële tolk in. Dat is ook voor de bewoners prettig. Negatieve ervaringen vertellen zij vaak makkelijker aan een buitenstaander dan aan een personeelslid.'

Nederlandse maatstaven

Ruys: 'Ik heb gemerkt dat allochtone personeelsleden in een Nederlandse organisatie vaak als Nederlander behandeld willen worden als het gaat over hun vakgebied. Zij willen als het ware een verzorger naar Nederlandse maatstaven zijn of worden, terwijl wij soms óók graag gebruik zouden ma-



FOTO: PETER VALCKX

ken van hun expertise op het gebied van hun cultuur van afkomst. De Schildershoek leidt haar eigen personeel op, en daarin speelt dit aspect een belangrijke rol. Tijdens sollicitatiegesprekken is het dan ook bewust een onderwerp, en soms haken mensen daarom af. ■

Meer allochtoon personeel

Annemarie Castel van De Compaan, vertegenwoordigd in de regiegroep Gehandicaptenzorg, wil ook meer aandacht geven aan interculturalisatie. Samen met Steinmetz Zorg en Onderwijs en De Bruggen werkt zij aan een plan om leidinggevenden binnen de verschillende voorzieningen van de instellingen bewuster te maken van hoe ze hun managementstijl kunnen aanpassen aan een diversiteitsbeleid. 'Op dit moment is een klein percentage van onze medewerkers allochtoon, tegenover het merendeel van de cliënten. Om het personeel een betere afspiegeling van de cliënten te laten zijn, moeten er dus meer allochtone medewerkers aangetrokken worden.' De plannen voor een dergelijk beleid zijn in de voorbereidende fase. Het Secretariaat Regiovisie heeft een subsidieaanvraag ingediend bij het programma Arbeidsmarkt en Zorg van de Provincie Zuid-Holland.