
Ken jezelf en de ander!

Over geestelijke verzorging aan oudere migranten. Knelpunten en aanbevelingen.

Ons land wordt steeds multicultureler. Geestelijk verzorgers moeten zich daarvan bewust zijn en opleidingen tot geestelijk verzorger zouden structureel aandacht moeten besteden aan kennis van en omgang met migranten. Paulien Matze doet verslag van een nog lopend onderzoek van Reliëf.

Paulien Matze

DE KOMENDE TWEE JAAR voert de vereniging Reliëf een project uit waarin de levensverhalen van oudere migranten¹ in Nederland centraal staan. Doel is om een cultuursensitieve vertaling van de methode *Mijn leven in kaart. Met ouderen in gesprek over hun levensverhaal* (Huizing & Tromp 2007) te maken. Als mensen ouder worden, groeit de behoefte om op het leven terug te kijken en daarover te vertellen. Voor oudere migranten geldt dit mogelijk nog sterker: er is sprake van een breuk (het leven vóór en na de migratie), hun verhaal is vaak niet gehoord of erkend en vaak willen zij hun geschiedenis en cultuur voor het nageslacht vastleggen. Tijd dus om aandacht aan deze snel groeiende groep ouderen te besteden.

Als medewerker aan dit project heb ik in de aanloopfase gesproken met 14 geestelijk verzorgers in de vier grote steden. Ik vroeg hun of en hoe zij met oudere migranten in aanraking komen, wat zij als knelpunten en uitdagingen ervaren, en welke behoeften en aanbevelingen zij hebben. In dit artikel doe ik daar verslag van en pleit ik er

tevens voor om meer aandacht te vestigen op deze groep. Als zendingspredikant heb ik zelf ervaren hoe belangrijk het is om goed voorbereid te zijn op cultuurverschillen. Behalve een gedegen taal- en landenstudie kreeg ik onderricht in interculturele communicatie. Daarom is mijn stelling dat iemand die andersom van dichtbij met andere culturen in ons eigen land in aanraking komt, daar evengoed op moet worden voorbereid.

Ik wil nog een stap verder gaan: vanuit de gedachte dat onze multiculturele samenleving een feit is waarachter we niet meer terug kunnen, moet iedereen geschoold worden in interculturele communicatie en omgang met diversiteit. Dit zal zelfs omarmd moeten worden, want 'alleen een diepgaande en lange onderdompeling in een andere cultuur is in staat om mensen de vanzelfsprekendheden van hun eigen cultuur te leren' (Oomkes 2006, 177).

1. Portret van de oudere migrant in Nederland

Nederland vergrijsst in rap tempo. Ook het aantal

oudere migranten neemt snel toe. Op dit moment zijn er ruim 210.000 55-plussers,³ in 2015 groeit hun aantal tot 360.000 en in 2025 zullen het er bijna een half miljoen zijn.³ De grootste groepen komen uit Suriname, Turkije, Marokko en de Antillen.

In veel opzichten verkeren oudere migranten in een achterstandspositie:

- a. Men spreekt geen of gebrekkig Nederlands, is vaak onbekend met de Nederlandse cultuur. Hierdoor is de afhankelijkheid van kinderen groot en de maatschappelijke participatie klein.
- b. Men heeft vaak een slechte gezondheid ten gevolge van het leven tussen twee culturen, de leefstijl en het zware werk (ziektelast ligt 22% hoger dan bij autochtone Nederlanders).
- c. Men heeft een slechte financiële positie: ongeveer 95% heeft een onvolledige AOW en geen of een klein pensioen.
- d. Men is vaak gehuisvest in slechte huurwoningen die niet voor ouderen geschikt zijn (Bui 2011).

Veel migranten hebben daarnaast lang gedacht dat zij op hun 'oude dag' naar hun land zouden terugkeren. Uiteindelijk blijkt dat maar zeer weinigen het daadwerkelijk doen. Dit betekent dat zowel oudere migranten als Nederlandse zorginstellingen zich hierop zullen moeten voorbereiden. Er zal rekening moeten worden gehouden met hun ideeën over wat goede zorg is en met hun culturele en religieuze opvattingen over ouderdom, wonen, ziekte, pijn, sterven en de dood. Anderzijds zullen oudere migranten, gestimuleerd door hun achterban, hun weg naar de zorginstellingen moeten zien te vinden.

Op het gebied van interculturalisatie in de zorg is nog een weg te gaan. Eén van de aandachtspunten is dat de ontwikkelingen in de (ouderen) zorg steeds meer gericht zijn op mondigheid, zelfredzaamheid en participatie. Naast hun kwetsbare positie op het gebied van taal, gezondheid, inkomen en huisvesting, wordt het karakter van oudere migranten omschreven als verlegen, bescheiden, teruggetrokken, niet gewend om over meningen of gevoelens te praten, of om voor zichzelf op te komen. Duidelijk moge zijn dat de oudere migrant in ons huidige leefklimaat steeds kwetsbaarder zal worden.

Anderzijds moet de positieve kant ook benadrukt worden: veel oudere migranten waren dapper pioniers en hebben zich met veerkracht, creativiteit, doorzettingsvermogen en humor aan de Nederlandse cultuur weten aan te passen en een zinvol bestaan weten op te bouwen (Forum 2010; NOOM 2010). Velen hebben structureel bijgedragen aan de opbouw van ons land en de cultuur die zij meenamen heeft onze cultuur verrijkt (denk alleen al aan zaken als voedsel, muziek en sport). Ook weten veel migranten zich gesterkt door hun geloof en putten daar kracht, energie en doorzettingsvermogen uit. Tot slot zitten oudere migranten vol met verhalen en levenswijsheid.

2. Knelpunten voor de geestelijk verzorger

Uit het 'Portret van de oudere migrant' valt af te leiden dat de 'witte' geestelijk verzorger⁴ die in de ouderenzorg werkt, nog weinig in aanraking komt met oudere migranten. Ik onderscheid de volgende struikelblokken voor dat contact.

Grootste struikelblok: de communicatie

Dit heeft allereerst te maken met het grootste struikelblok waar men tegenaan loopt: de *communicatie*. Letterlijk spreekt men elkaars taal vaak niet, maar men is ook niet vertrouwd met de regels van communicatie, de betekenis en gevoelswaarde van woorden, met lichaamstaal, gedragscodes en wat er verder nog achter taal ligt. Een geestelijk verzorger zegt: 'ik word er soms wanhopig van, het blijft vaak bij een vriendelijk knikje.' Een andere geestelijk verzorger ging daarom Turks leren, maar gaf aan dat de communicatie moeilijk bleef. Ook houdt de familie het contact soms tegen. Als er een islamitische of hindoe geestelijk verzorger in de instelling werkzaam is, worden allochtone cliënten al gauw naar hem of haar toegeschoven.

Gebrek aan kennis en kunde

Naast de communicatie is er vaak ook gebrek aan *historische, culturele en religieuze kennis* over de achtergrond van de cliënt. Men probeert dit gebrek bij te spijkeren door te gaan lezen, maar door werk- en tijdsdruk blijft dit vaak wat oppervlakkig en willekeurig. Daarnaast gaven alle geestelijk verzorgers aan dat zij zich 'niet' of 'totaal niet' toegerust voelden voor het werken met oudere migranten. In de Nederlandse theologische opleidingen

ligt de nadruk op kennis, niet op kunde. Ook in de nascholing is er weinig tot geen aanbod van multiculturele geestelijke verzorging aan (oudere) migranten; en er is nauwelijks praktisch materiaal. Binnen de VGVZ is multiculturaliteit 'uit de mode', 'men heeft andere prioriteiten'. En ook de geestelijk verzorger zelf zegt dat er geschipperd moet worden met beschikbare tijd en geld voor nascholing, waardoor niet altijd gekozen wordt voor deskundigheidsbevordering ten aanzien van (oudere) migranten.

Grote diversiteit, ook binnen de migrantengroepen. Uit alle gesprekken kwam naar voren kwam dat de *diversiteit* niet alleen tussen, maar ook binnen de migrantengroepen erg groot is. Onder de ouderen zelf, maar ook tussen de generaties zijn er grote verschillen: 'Er is vaak grote sociale druk in de migrantengroepen en dit botst regelmatig met individuele meningen. Daarom is het lastig te bepalen op wie je in een familie of gemeenschap moet koersen.' De pandit: 'Ook voor ons met dezelfde culturele achtergrond is het niet altijd makkelijk om goed bij de eigen groep aan te sluiten, er verandert veel, het botst, er zijn conflicten.'

Weerstand in de 'witte' organisatie

Naast de eigen weerstand signaleren de geestelijk verzorgers ook dat er binnen hun organisatie *weerstand* bestaat. Deze weerstand – soms uitgesproken, vaker onuitgesproken – uit zich bijvoorbeeld in de grote aarzeling bij of zelfs het tegenhouden van de aanstelling van een islamitische of hindoe geestelijk verzorger. Dit alles hangt volgens de geestelijk verzorgers samen met het feit dat in de hogere gremia van veel organisaties nauwelijks allochtonen zitting hebben. Desondanks staat 'interculturalisatie' wel op de agenda, maar wordt het beleidsmatig niet goed doordacht en waargemaakt. Een geestelijk verzorger merkt op: 'In de aandacht voor multiculturaliteit is de marktwerking ook een belangrijke factor en een manier om allochtone cliënten binnen te halen.' Tot slot wordt achter de weerstand van de organisaties om een imam aan te stellen ook wel angst van bestuurders voor het onbekende vermoed. Deze angst zelf is niet bespreekbaar, maar wordt verpakt in andere motieven zoals 'we moeten al formatieplaatsen inleveren'.

Samenwerking in een multicultureel team
geestelijke verzorging

Waar een multicultureel samengesteld team is, verloopt deze op sommige plekken 'collegiaal, prettig en open' en is men blij met iemand bij wie de cliënten sneller vertrouwd raken, die de taal spreekt, die veel beter kan inschatten wat er aan de hand is en die adequaat kan reageren. Op andere plaatsen gaat de samenwerking moeizamer. Deels komt dit omdat imams of pandits vaak op meerdere locaties en ook in verschillende organisaties tegelijk werkzaam zijn en het dus erg druk hebben. Daarom is er nauwelijks tijd voor structureel overleg of om ervaringen uit te wisselen. Deels ook voelen zij zich ongemakkelijk in een 'wit' team en is de aansluiting moeilijk omdat er verschillend gewerkt en gecommuniceerd wordt. Een pandit vat dit verschil in werkwijze krachtig samen: 'Christenen willen iets horen, Hindoes willen iets zien.'

Onduidelijk beeld van de geestelijk verzorger

Een toekomstig probleem is dat de positie van veel geestelijk verzorgers in instellingen onzeker of onduidelijk is. Dit weerspiegelt zich ook in geestelijke verzorging aan oudere migranten en hun families: zij hebben vaak een onduidelijk beeld van de functie en de meerwaarde van een geestelijk verzorger. Wat een imam of pandit doet is duidelijk, maar het 'geseculariseerde concept van de geestelijk verzorger kennen ze niet,' de benaming zelfs al niet. Daarom 'zit men niet op je te wachten'. Het (opnieuw) benadrukken of doordenken van de ambtelijke binding van de geestelijk verzorger lijkt daarom nodig. Een pragmatische oplossing is om jezelf van meet aan als 'dominee' voor te stellen, 'dat maakt het minder ingewikkeld en je identiteit is duidelijker.' 'Overigens geldt dit ook vaak voor autochtone cliënten,' voegt men toe.

3. Aanbevelingen voor het werken met (oudere) migranten

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat er voor de geestelijk verzorger nogal wat knelpunten zijn in de geestelijke zorg aan (oudere) migranten of voordat deze zorg überhaupt inhoud kan krijgen. Hoe zouden deze knelpunten kunnen worden omgebogen tot uitdagingen, waardoor het werk verbeterd en ook plezierig(er) wordt? De suggesties en

aanbevelingen die ik hieronder doe komen enerzijds voort uit de praktijk van de geïnterviewde geestelijk verzorgers, anderzijds uit mijn eigen buitenlandervaring. De kernvraag is: hoe bouw je een goede relatie op? Twee dingen zijn in ieder geval nodig: *ken jezelf* en *ken de ander*.

Ken jezelf

Iedere interculturele ontmoeting begint bij jezelf. Wie ben ik en waar kom ik vandaan? Hoe is mijn cultuur (1), hoe communiceer ik (2) en wat is mijn levensbeschouwing (3)? Ook je houding en motivatie (4) zijn belangrijk. Het draait om 'kennis en kunde'.

1. Cultuur: bepalend voor wie je bent

Cultuur is aangeleerd en vaak onbewust. De waarden die in een cultuur verscholen liggen, komen daarom vaak moeilijk boven tafel. Daar moet je dus bewust aan werken, ook bij jezelf. Er zijn talloze definities van cultuur. Zelf hanteer ik graag de definitie van Hofstede: *Cultuur is de mentale programmering die de leden van één groep of categorie mensen onderscheidt van die van de ander* (Hofstede & Hofstede 2006, pp. 8-9). Voor Hofstede vormt iedere cultuur een antwoord op de basisvragen van het leven, waarin hij vijf dimensies onderscheidt: hoe gaat een cultuur om met *macht en ongelijkheid*, met de verhouding tussen het *individu en de groep*, met die tussen *man en vrouw*, met *onzekerheid* zoals rampen, ziekte, dood, en met de factor *tijd*? Alleen al dit onderscheid is verhelderend voor de analyse van je eigen cultuur en die van een ander.

2. Nederlanders communiceren erg direct

Het is bekend dat 'wij Nederlanders' nogal direct zijn, veel vragen stellen, gauw to-the-point willen komen, gewend zijn onze meningen duidelijk naar voren te brengen, een 'ja' als een verbintenis opvatten ('afspraak is afspraak'), vaak meer op iemands woorden dan op iemands lichaamstaal letten en eerlijkheid en openheid vaak belangrijker vinden dan tact. Ook is het beleefd om elkaar in de ogen te kijken als we praten. In andere culturen gaat communicatie vaak tegenovergesteld: men laat niet gauw het achterste van de tong zien, men praat omzichtig of verhullend, men stelt weinig vragen, heeft een andere lichaamstaal en respect is juist elkaar niet in de ogen kijken.

3. Ga staan voor je eigen 'geloof'

Over onze levensbeschouwing is mijn ervaring: hoe meer je met andere manieren van 'religie en zingeving' in aanraking komt, hoe meer dit je dwingt om duidelijk te zijn over waar je zelf (voor) staat. Niet om 'tegenover' de ander te komen staan, maar omdat mensen het plaatje van wie jij bent graag duidelijk willen hebben en dit helderheid verschaft in de communicatie en in de verwachtingen over en weer. Dus wees bewust vanuit welke traditie je komt, met welk 'geloof', welke symbolen en rituelen je bent opgevoed en hoe dit je gevormd heeft.

4. Houding en motivatie

Tot slot: de basis is dat je van mensen houdt, dat je werkelijk in hen geïnteresseerd bent, op een respectvolle en aandachtige manier. Daarnaast moet je motivatie goed zitten: je moet ook echt iets met 'de ander' (migranten en hun familie, maar ook allochtone medewerkers) willen krijgen, je moet je 'in de communicatie durven begeven'. Wees niet bang om buiten je eigen kaders te treden, niet bang om fouten te maken, daarvoor kun je je ook verontschuldigen. Wees tot slot bescheiden, voorzichtig en authentiek, mensen prikken gauw door onechtheid heen. Geef iets van jezelf weg.

Ken de ander

In de ontmoeting leer je niet alleen jezelf, maar ook de ander kennen. Wie is die ander, waar komt hij of zij vandaan? Hoe is zijn of haar cultuur (1)? Wat zijn de regels van de communicatie (2)? Hoe kan ik werken aan een vertrouwensrelatie (3)?

1. Doe kennis over 'de ander' op

De islamitisch geestelijk verzorger: 'Je kunt een ander wel respecteren, maar je moet ook weten wát je precies respecteert en wat de achterliggende waarden zijn.' Doe dus allereerst zoveel mogelijk kennis over de ander op, vorm je een beeld van de persoon: waar komt hij of zij vandaan, wat is haar cultuur, (migratie)geschiedenis, sociale, politieke en economische achtergrond, hoe is zijn of haar religie of levensbeschouwing? Wat zijn belangrijke waarden, gebruiken en rituelen? Probeer ruimte voor literatuurstudie bij je leidinggevende te vragen. Maar ook op het persoonlijke niveau: hoe beleeft hij of zij de eigen cultuur

en rituelen, waaraan hecht hij of zij waarde? Wat zijn specifieke vragen en behoeften? Probeer de vaak complexe familiestructuur te ontwarren, ga in gesprek met de familie.

2. Oefen je in interculturele communicatie

Aangezien de taal in de communicatie een groot struikelblok vormt, is het belangrijk om zoveel mogelijk gebruik te maken van de mensen en middelen die ter beschikking staan: allochtone medewerkers en familie die de taal spreken, de tolkentelefoon (helaas vaak wegbezuinigd) en het (beter) leren opvangen van de signalen van non-verbale communicatie. Communiceer (dus) niet te direct: informele gesprekjes werken vaak beter. Praat bijvoorbeeld over voorwerpen en foto's die je in de kamer ziet staan, over het bereiden van voedsel, over rituelen. Oefen je daarnaast in interculturele communicatie, in de omgangsvormen. Dit kun je doen door het lezen van literatuur, maar ook door het volgen van een cursus, door rollenspelen en ontmoetingen met mensen uit een andere cultuur.

3. Kern: bouw aan een vertrouwensrelatie

Ken jezelf en ken de ander, dat zijn de voorwaarden om een goede relatie op te bouwen. Alle geestelijk verzorgers geven echter aan: uiteindelijk draait het om het opbouwen van een relatie van vertrouwen, veiligheid, integriteit. Dit bereik je vooral door trouw en betrouwbaar te zijn en een lange adem te hebben. Het vraagt flexibiliteit, creativiteit, zelfrelativering en ook humor. Accepteer daarnaast ook dat je 'vreemdeling' blijft, maar probeer zoveel mogelijk 'professioneel vreemdeling' te zijn.

4. Tot slot: pleidooi voor structurele aandacht voor en training in multiculturaliteit

In een multicultureel land als Nederland krijgen we, vroeg of laat, allemaal te maken met andere culturen. Aangezien dat bijzonder leerzaam en verrijkend kan zijn, moeten we dit positief omarmen en ons er tegelijk gedegen op voorbereiden. Ik pleit daarom voor structurele aandacht voor multiculturaliteit en training in interculturele vaardigheden in de theologische opleidingen en nascholingen. We moeten dit onderwerp tot in de kern serieus nemen, ook omdat het te maken

heeft met de vraag hoe wij in het algemeen omgaan met 'diversiteit' en onze angst voor alles wat 'anders' is. We zouden ons daarbij kunnen laten leiden door de notie van de joodse filosoof Levinas om 'de ander' niet als bedreiging, maar als 'epifanische ruimte' te zien, om hem of haar te verwelkomen en daarmee in gesprek te treden (Levinas 2003).

drs. P.I. Matze is projectmedewerker bij Stichting Reliëf in Rotterdam. Daarvoor was ze o.a. predikant in Paramaribo (Suriname) en Tollebeek (NOP), en docent Bijbelvakken aan een theologisch instituut in La Paz (Bolivia).

Literatuur

Bui, Giang (2011). *Kleurrijke vergrijzing. Een onderzoek naar de woonwensen van de huidige en toekomstige oudere migranten in Nederland*. Afstudeerscriptie T.U. Eindhoven.

Çelik, Ayçiğ, en Fernando Miguel Fernández (2010). *Kleurrijke vergrijzing. Portretten van levensverhalen van ouderen in Nederland*. Utrecht: Forum.

Hofstede, G., en G.J. Hofstede (2006). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact.

Huizing, W., en T. Tromp (2007). *Mijn leven in kaart. Met ouderen in gesprek over hun levensverhaal*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

NOOM (2010). *Kwetsbare ouderen. Van onzichtbaar tot onmisbaar*. <http://www.netwerknoom.nl/media/handreikingkwetsbareouderendef.pdf>

Oomkes, F.R. (2006⁸). *Communicatieleer. Een inleiding*. Purmerend: Boom Onderwijs.

Noten

- 1 Voor oudere migranten van de eerste generatie worden diverse termen gehanteerd. Hier heb ik gekozen voor de term 'oudere migrant' omdat deze het meest neutraal en breed is. Zie ook Forum, *Het is niet alles (g)oud wat er blinkt. Diversiteit in ouderenbeleid*. 2010.
- 2 Migranten noemen zich vaak eerder oud en daarom wordt over het algemeen 55 jaar als ondergrens genomen. Zie Pharos, *Migratie en gezondheid*, p. 14; Forum, *Het is niet alles goud wat er blinkt. Diversiteit in ouderenbeleid*. 2010, p. 9.
- 3 *Migratie en gezondheid*, p. 15, 16.
- 4 Hiermee bedoel ik de geestelijk verzorger met blanke huidskleur van Nederlandse afkomst en opgeleid aan Nederlands-Europese universiteiten en hogescholen. De term 'wit' werd in de interviews diverse malen op deze wijze gebruikt.