Ikebana Reeks

Immigratie en ouder worden

Colloquium | 19 september 2006

Gemeenschappelijke GemeenschapsCommissie

Ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen

De Collectie Ikebana
is door de Administratie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgegeven

Verantwoordelijke uitgever
Alain Joris - Louizalaan 183 - 1050 Brussel

Coördinator
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding - CGKR

Vertaling
Eurologos

Coordinatie, layout
Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie VZW

Vormgeving
Dog 7

Wettelijk Depot
1784-326X

Colloquium | 19 september 2006

De rimpels van de immigratie

Verslag van het colloquium
van 19 september 2006

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

Evelyne HUYTEBROECK
Pascal SMET

Leden van het Verenigd College
Bijstand aan Personen

Voorwoord

Een stad besturen betekent ervoor zorgen dat iedereen er zich thuis voelt en zijn bijdrage kan leveren. Op bepaalde momenten in ons leven hebben we nood aan solidariteit om het hoofd te kunnen bieden aan ongelijkheid, aan tegenvallers of gewoonweg aan veroudering. In de eerste plaats is er ons sociaal zekerheidsstelsel om die solidariteit te waarborgen.

Maar soms is extra steun noodzakelijk, vooral voor de meest kwetsbare bevolkingsgroepen. Daarom werd de sector Bijstand aan Personen in het leven geroepen, met als doel het ontwikkelen en ondersteunen van de middelen en de sociale actoren die werken aan een collectieve en solidaire samenleving.

Toch bestaat de kans dat dit welzijnsbeleid bevolkingsgroepen stigmatiseert en identificeert met hun problemen. De afhankelijkheid wegens ouderdom of handicap, het tekort aan huisvesting, het sociaal isolement of het gebrek aan inkomen maken van ons ouderen of mensen met een handicap, daklozen, marginalen of armen.

De uitdaging voor de ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen bestaat erin deze mensen te benaderen als volwaardige personen, met hun rijkdom aan mogelijkheden zowel als met hun problemen.

Met deze reeks publicaties, die de naam "Ikebana" draagt, willen de ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen de initiatieven in de verf zetten die de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ontplooit voor een beter leven voor alle Brusselaars.

De naam "Ikebana" verwijst naar een van de vijf Japanse traditionele kunsten. Deze bloemschikkunst streeft naar harmonie die zowel de vaas, de takken en de bladeren, als de bloem zelf tot hun waarde laten komen.

Deze reeks publicaties wil een instrument zijn voor de ontwikkeling van het samen wonen, leven en werken in Brussel, met respect voor wat reeds gebeurt, gericht op de ondersteuning van interculturele en intergenerationele initiatieven en als voedingsbodem voor nieuwe ideeën en maatschappijbrede debatten.

Pascal Smet **Evelyne Huytebroeck**

Brusselse ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen

De rimpels van de immigratie

Inleiding

In het kader van het denkproces dat in mei 2005 werd aangevat, over de middelen die moeten worden ingezet om 'Waardig ouder te worden in Brussel', hebben wij in september 2006 het initiatief genomen om een nieuw colloquium te organiseren, gewijd aan de problematiek van het ouder worden van mensen van buitenlandse herkomst.

Tijdens de jaren '50 en '60 heeft België een beroep gedaan op arbeidskrachten uit andere landen (Italië, Spanje, Marokko, Turkije, ...) om op die manier tegemoet te komen aan het tekort aan werknemers waarmee men toen in bepaalde sectoren te kampen had. Vandaag hebben die mensen de pensioenleeftijd bereikt, en rijzen er tal van vragen.

Wie zijn die buitenlandse bejaarden of personen van buitenlandse herkomst? Hoe beleven zij het feit dat ze ouder worden in België? Op welke manier wordt de behartiging van hun veroudering georganiseerd? Hoe is het gesteld met hun opvang in een rusthuis? In hoeverre is het thuiszorgpersoneel en het personeel in de rusthuizen opgeleid om te voldoen aan de specifieke noden van die bejaarde mensen met elk hun eigen cultuur?

In een poging om op die vragen een antwoord te geven, hebben wij een colloquium willen organiseren in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in aanwezigheid van alle betrokken actoren.

Deze dag heeft heel veel nieuwe ideeën opgeleverd die de mogelijkheid zullen bieden om maatregelen te concretiseren die de levenskwaliteit van die bejaarden ten goede komen.

Evelyne Huytebroeck en Pascal Smet
Brusselse ministers belast met Bijstand aan personen

Programma

9:00 Inleiding
Eliane Deproost, directieassistente van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

9:30 Opening van het colloquium
Evelyne Huytebroeck
Brussels minister belast met Bijstand aan personen

9:40 Wie zijn die bejaarde mensen van de immigratie? Waar wonen zij in Brussel? Hoe kunnen we die verschillende bevolkingsgroepen beschrijven?
Concrete cijfers door Michel Loriaux, demograaf

10:10 Ouder worden doet vragen rijzen, brengt ongerustheid en angsten met zich mee, maar doet ook hopen en dromen. Wordt deze levensperiode anders beleefd indien men wel of niet van buitenlandse herkomst is?
De invalshoek van de onderzoeker door Guido Cuyvers, docent aan de Katholieke Hogeschool Kempen

10:40 **'Bejaarde vrouwen in Marokko: het begin van een denkproces'**
door **Fouzia RHISSASSI,** initiatiefneemster van de 'Groupe uni versitaire d'études féminines' aan de faculteit Letterkunde in Rabat, en medehoudster van de UNESCO-leerstoel: 'Vrouwen en hun rechten'. Laureate van de Marokkaanse nationale prijs voor mensen rechten.

11:00 Pauze

11:35 **Getuigenissen**
Animatie**:** **Bruno Vinikas,**
Voorzitter van het 'Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI)' *(Het Brussels Centrum voor Interculturele Actie)*
Getuigen: - **Abdel Fargaoui**, sociaal bemiddelaar. Oprichter van het CBAI
- Fernando Marzo, Voorzitter van de Associazone Christiana Lavoratori Internazionali
- Gaudence Nyirasafari, socioloog

12:35 Lunch

13:45 **Workshops**

15:35 **Weergave van de workshops**

16:15 Conclusies
Evelyne Huytebroeck, Pascal Smet,
Brusselse ministers belast met Bijstand aan personen

16 :30 Slotwoord
Jozef De Witte, directeur van het
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Programma van de workshops

Workshop 1: Informatie

Marie-Pierre Delcour en Jaklien Vandermeulen - Directrices van Infor-Homes/Home-Info

Hoe kunnen we bejaarde mensen van buitenlandse herkomst informeren over de middelen die voorzien zijn om hen te ontmoeten en te begeleiden?
Hoe kunnen we taboes doorbreken rond thuiszorg of verzorging in een rusthuis?

Workshop 2: Samenwonen in diversiteit

Sophie Devuyst - Home Pachéco

Ouder worden in een rusthuis impliceert dat men mensen met verschillende culturen en van verschillende herkomst onthaalt, laat samenwonen, begeleidt en verzorgt. Hoe kunnen we dat gemeenschapsleven organiseren en rekening houden met de multiculturele dimensie? Moeten er specifieke activiteiten georganiseerd worden? Moeten we activiteiten voorzien die zijn aangepast aan de verschillende culturele of religieuze overtuigingen? Moeten we de activiteiten toespitsen op de multiculturaliteit van de voorzieningen of moeten we gemeenschappelijke middelen stimuleren?

Workshop 3: Opleiding van personeel

Angelo De Simone - Adviseur en opleider

In het Brusselse Gewest zijn de mensen die een beroep doen op de intramurale voorzieningen en de thuiszorg zeer verscheiden. Is er een specifieke opleiding

vereist voor beroepsmensen in deze sector met het oog op de groeiende en voorzienbare multiculturaliteit van de gebruikers? Welke is de rol en de betrokkenheid van de verenigingen van buitenlandse herkomst? Impliceert de culturele verscheidenheid van het personeel ook een opleiding om bepaalde methoden te ontwikkelen of te versterken en bestaat er een gemeenschappelijke beroepsdeontologie die ook wordt gedeeld?

Workshop 4: Omgaan met verscheidenheid

Andrea Rea - Socioloog

Moet de werkgever om te kunnen omgaan met die verscheidenheid specifieke middelen inzetten? Ondernemingen overwegen dat alsmaar vaker. Hoe is het gesteld met de opvang in een rusthuis, en met de thuisverzorging die wordt behartigd door mensen die steeds vaker van buitenlandse afkomst zijn? Impliceert deze evolutie een wijziging in de managementtechnieken? Welke vragen en welke aanpassingen dienen zich aan?

Workshop 5: Kwaliteit van de zorgverlening

Aldo Perissino - FOD Volksgezondheid

Rust- en verzorgingstehuizen zetten alle middelen en personeel in voor de zorgverlening, met alle relationele aspecten die dat impliceert. Tegelijkertijd functioneren zij op economisch niveau als een onderneming met alle managementverplichtingen die dat met zich meebrengt. Hoe kan men van deze twee facetten een meerwaarde maken voor de bewoners of de gebruikers? Bovendien beperkt de kwaliteit van de zorgverlening zich al te vaak tot louter fysische zorgverlening. Maar hoe is het gesteld met het psychologische welzijn en de spirituele dimensie? Wat doet men om dat welzijn te verbeteren en om rekening te houden met die dimensie? Wat moet er worden verbeterd en hoe?

De referaten bundelen datgene wat werd gezegd tijdens de plenaire zitting, de inleidingen tot de workshops en de verslagen. Rekening houdend met de schriftelijke vereisten en met een goede leesbaarheid, worden de verwoordingen zo getrouw mogelijk weergegeven. De uitspraken die werden gedaan kunnen geenszins aanleiding geven tot aansprakelijkheid van diegene die de uitspraken deed. Noten van de redactie worden weergegeven door de afkorting NVDR.

Redactie: Christian Denys, dienst integratie,
Herlezing: Davy Verhard, dienst opleiding,
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Colloquium georganiseerd door de Brusselse ministers die belast zijn met Bijstand aan personen, **Evelyne Huytebroeck en Pascal Smet** in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding

Eliane Deproost [1]

Inleiding

Het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' antwoordde met belangstelling positief op de vraag van de ministers die belast zijn met Bijstand aan personen om een programma uit te werken, om te zorgen voor animatie, en om de referaten van een colloquium op te stellen over bejaarde personen van buitenlandse herkomst en het verband met de hulp- en dienstverlening thuis of in een rusthuis. In het kader van een globale denkoefening met de mensen die op het terrein beroepsmatig bezig zijn met 'Ouder worden in Brussel', wilden de leden van het Verenigd College die belast zijn met Bijstand aan personen, met name mevrouw Huytebroeck en de heer Smet, het reflectieproces en de uitwisseling van ideeën stimuleren met betrekking tot de band die bejaarden van buitenlandse herkomst met de bestaande voorzieningen hebben.

Deze kwestie, maar ook het managementprobleem met betrekking tot voorzieningen waar het personeel grotendeels van buitenlandse origine is, is eveneens belangrijk voor het Centrum, omdat het centrum zowel door zijn adviserende rol inzake racisme, als door zijn ervaring op het vlak van integratie en opleiding van professionele hulpverleners vaak te maken krijgt met datgene wat ons hier vandaag bijeenbrengt.

De voorbije jaren heeft de aandacht van beroepsmensen uit de gezondheidssector, van beslissingnemers en van verantwoordelijken van voorzieningen voor bejaarden zich gericht op kwesties die te maken hebben met het interculturele aspect, teneinde de noden te kennen van bejaarde buitenlandse mensen en van mensen van buitenlandse afkomst, maar ook met het oog op de personeelstoevloed 'van elders' in deze beroepssector.

In eerste instantie willen beroepsmensen de noden kennen van bejaarde buitenlandse mensen of van mensen van buitenlandse afkomst. Of zij nu hier zijn terechtgekomen in het kader van de migratiegolven die de Belgische geschiedenis heeft gekend, of kaderen in recentere gezinsherenigingen, ook deze mensen kunnen een beroep doen op specifieke hulp- en dienstverlening. 'Kunnen', want op dit ogenblik zijn zij nog niet massaal aanwezig in de rusthuizen of in de rust- en verzorgingstehuizen. Wie zijn die bejaarden, welke zijn hun noden? Het is voornamelijk op die vragen dat de professoren Loriaux en Cuyvers een antwoord zullen proberen te formuleren.

Er zullen vandaag ook andere vragen worden gesteld. Aan u, die werkzaam bent op het terrein: moet men de dienstverlening voor personen op structurele manier organiseren en zo veel mogelijk specialiseren om zo dicht mogelijk bij bepaalde

[1] Adjunct Directrice van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

gemeenschappen te staan? Moet men afzonderlijke rusthuizen oprichten voor bepaalde bevolkingsgroepen afkomstig uit het buitenland, die zich dan in die instellingen zouden inschrijven in functie van de cultuur van hun afkomst? Of moet men daarentegen een multiculturele dynamiek stimuleren in de bestaande instellingen? En hoe? Wat kan men aanbevelen voor de toekomst? Hoe ver staat het met de opleiding, de begeleiding van het personeel, maar ook met het werk dat gebeurt in overleg met de bemiddelingsdiensten of met de verenigingen op het terrein?

Hoe is het ten slotte gesteld met de relaties bejaarde persoon/verzorger of helper indien de beroepsdeskundige geen Belg is? Wat met de vaak racistische opmerkingen die het personeel moet incasseren in het kader van het dagelijks werk?

Wij hopen dat de toegenomen aandacht voor de opvang van buitenlandse bejaarden of mensen van buitenlandse afkomst het denkproces over de globale opvang van die mensen zal stimuleren. Dat er nieuwe perspectieven zullen komen, alternatieve opvanginitiatieven waarbij zowel de bewoners als de personeelsleden het ter harte zullen nemen om van de laatste leefplek een plaats te maken waar men geen afstand moet doet van alles wat tot dan toe de persoonlijke identiteit heeft bepaald.

In naam van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding verheug ik mij over het initiatief voor deze ontmoeting, genomen door mevrouw de minister Evelyne Huytebroeck en minister Pascal Smet, beiden lid van het Verenigd College belast met Bijstand aan personen. Alles wat vandaag zal worden gezegd, zal worden opgenomen in referaten die, naar mijn mening, een belangrijke stap vormen in dit proces, dat het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding wil voortzetten.

Opening

Ik ben blij u deze morgen te mogen verwelkomen op het colloquium over de problematiek van het ouder worden van de geïmmigreerde bevolking.

Tijdens de vorige legislatuur werd door de heer Thierry Detienne, toenmalig minister van Sociale Zaken van het Waalse Gewest, een studie aangevraagd aangaande bejaarde geïmmigreerde personen. De bedoeling van dit onderzoek bestond erin een beter zicht te krijgen op de maatschappelijke, familiale en socio-economische situatie van deze mensen, teneinde laten rekening te kunnen houden met hun noden en behoeften. Toen ik de studie las, zag ik onmiddellijk het belang in van deze problematiek. Daarom wou ik graag dit debat voeren in het Brusselse Gewest, in het verlengde van ons denkproces in mei van dit jaar over 'Waardig ouder worden in Brussel'.

De studie die door Thierry Detienne werd gevraagd, bevat heel interessant cijfermateriaal over de immigratie in Brussel. Onze streek telt ongeveer 260.000 buitenlandse mensen, waarvan er bijna 20.000 ouder dan 65 jaar zijn. Bovendien is de bejaarde geïmmigreerde bevolkingsgroep meer dan verdubbeld in 30 jaar tijd. Nog steeds volgens diezelfde studie vertegenwoordigen deze mensen 12 % van de bejaarden die in Brussel verbleven. Italianen, Spanjaarden, Marokkanen en Turken zijn het sterkst vertegenwoordigd. Het is moeilijk om nauwkeurige cijfers te bekomen want er zijn de afgelopen jaren heel wat naturalisaties geweest. Die mensen zijn dus niet opgenomen in de cijfers die ik zojuist heb vermeld, terwijl zij nochtans thuishoren in dat denkproces dat mijn collega en ik hebben aangevat. Tijdens de voormiddag zal er een deel van de tijd worden besteed aan de actualisatie van de gegevens. Een belangrijk vertrekpunt voor dit debat.

Andere vaststelling bij het lezen van deze studie: de betrokken geïmmigreerde (nu of tijdens de komende jaren) personen behoren tot de eerste en de tweede immigratiegeneratie. België heeft zoals u inderdaad al weet een beroep gedaan op arbeidskrachten uit andere landen om tegemoet te komen aan het tekort aan arbeidskrachten waarmee wij in bepaalde sectoren te maken kregen. In het kader hiervan werden tal van bilaterale akkoorden afgesloten met Italië in 1946, met Spanje in 1956, met Griekenland in 1957, en met Marokko en Turkije in 1964, met Tunesië in 1969, en ten slotte met Algerije en Joegoslavië in 1970. De situatie van deze mensen is dus heel anders dan de situatie van de mensen die in België zijn geboren. De bejaarde geïmmigreerde bevolking is een bevolkingsgroep die maatschappelijk en financieel vaak verzwakt is. Die mensen hebben vaak zware en zelfs vermoeiende beroepen uitgeoefend die een enorme impact hadden op hun gezondheid. De meeste van deze mensen waren van plan om op zekere dag

[2] Brussels minister belast met Bijstand aan personen

terug te keren naar hun land van herkomst, maar vaak beslissen zij na hun pensioen om hier te blijven, en dat om verschillende redenen (om bij de familie te blijven die in Brussel woont, om te genieten van een betere gezondheidszorg, ...).

Die keuze om niet naar hun geboorteland terug te gaan, is vaak een moeilijke keuze omdat deze mensen vaak een sterke band hebben met de cultuur van hun land van herkomst en met hun godsdienst. Vaak krijgen zij af te rekenen met nostalgische gevoelens over een land dat zij hebben geïdealiseerd en dat kan leiden tot een depressie. Het is van fundamenteel belang voor die mensen om te kunnen samenleven met de rest van hun familie die in het land van oorsprong is gebleven, en het is ook belangrijk dat zij niet het gevoel hebben dat zij gescheiden van hen leven. Op pensioen gaan is een moeilijk psychologisch moment, want dan ontneemt men die mensen de reden waarom zij in België zijn: om te werken. Het evenwicht is voor die mensen dus meer dan ooit zoek. De specifieke situatie van bepaalde vrouwen die immigreerden raakt mij enorm. Vaak zijn die vrouwen enorm geïsoleerd. Sommige van die vrouwen hebben nooit gewerkt, hebben geen enkele landstaal geleerd en zijn lange tijd afgesloten geweest van de Belgische maatschappij. Op het ogenblik dat hun man overlijdt, of wanneer hun gezondheidssituatie erop achteruitgaat, dan is de situatie van die vrouwen heel moeilijk. Wij moeten ons daarvan bewust worden en tegemoetkomen aan hun noden. Sommige van die vrouwen hebben uitgekeken naar hun oude dag omdat ze dan omwille van hun leeftijd worden gerespecteerd (omdat dat als vrouw niet het geval was), en te moeten zien dat dat respect hun wordt ontzegd, maakt hen enorm verdrietig. In het kader van die problematiek wens ik vooral mijn dank uit te spreken ten aanzien van mevrouw Rhissassi die uit Rabat in Marokko komt. Als directrice van de Unesco-leerstoel 'Vrouwen en hun rechten' zal zij ons vertellen over de situatie van de vrouw in Marokko.

Ik ben uiteraard niet de mening toegedaan dat systematisch op rusthuizen een beroep moet worden gedaan. Om de mensen in staat te stellen om thuis of bij hun gezin te wonen, blijkt het vaak nodig om een beroep te doen op professionele hulpverleners of thuisverzorging. En toch dringt de beslissing zich in bepaalde omstandigheden op om in een rusthuis te gaan wonen. Voor dat deel van de bevolking is een beroep doen op beroepsmensen of beslissen om in een rusthuis te gaan wonen vaak een moeilijke stap. Ook die mensen moeten kunnen rekenen op dergelijke dienstverlening. Die dienstverlening moet dus worden aangepast aan de noden en specifieke bijzonderheden van die mensen op allerhande vlakken, zoals inzake geneeskunde en geneeskundige verzorging, speciale diëten, lichamelijke verzorging, religieuze gebruiken, relaties met de familie van de bewoners, het spreken van de taal van herkomst, … De rusthuis-problematiek is belangrijk, want dat is een relatief gesloten gemeenschap waar mensen van verschillende culturen en met verschillende godsdienstige overtuigingen samenleven. Hoe kan dat samenleven leefbaar worden en hoe kan men de wrijvingen die kunnen optreden in de hand houden? We moeten onszelf geen blaasjes wijsmaken: het multiculturele aspect dat ons zoveel kan bieden, kan ook bron zijn van wrijvingen!

Andere vaststelling: het personeel van de rusthuizen en het thuiszorgpersoneel bestaat voornamelijk uit mensen van buitenlandse afkomst. Het naast elkaar bestaan van verschillende culturen bestaat dus al, maar in een ander verband. Het is nochtans belangrijk om daarmee rekening te houden en te zien hoe dat naast elkaar bestaan dag na dag door beide partijen wordt ervaren. Dankzij dat onderzoek beschikken wij reeds over een werkbasis. Tot op vandaag werd er binnen het Brusselse Gewest nooit nagedacht over de situatie van die bejaarde mensen. Vanaf het moment dat wij zijn gestart met de organisatie van deze dag waren wij in de ban van die problematiek. Ik denk dat deze nieuwe ontmoeting echt tegemoetkomt aan een verwachting van de sector.

Mijn dank gaat uit naar alle mensen die noch tijd noch energie hebben gespaard om deze dag te organiseren. Dank ook aan het Centrum voor gelijkheid van kansen dat wij aanstelden om dit colloquium te organiseren. Dank ook aan de mensen van de werkgroep die werd opgericht om deze dag voor te bereiden. Dank ook aan alle sprekers van vandaag, en aan de administratie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie.

Ik hoop dat wij veel zullen kunnen opsteken van de debatten van vandaag, en dat zij ons er stuk voor stuk toe zullen kunnen aanzetten om ons nog meer in te zetten voor bejaarden en hun gezinnen.

Michel Loriaux [3]

« De invalshoek van de demograaf »

Ik gaf aan deze uiteenzetting de titel 'De interculturele derde leeftijd: nood aan verblijfsmogelijkheden en verzorging. De invalshoek van de demograaf.' Ik denk dat dit vrij goed overeenstemt met de vraag die aan mij werd gericht voor dit colloquium. Die invalshoek veronderstelt uiteraard cijfermateriaal, maar cijfers op zich zeggen niets, vaak moet je ze interpreteren. Mijn uiteenzetting zal dus handelen over die cijfers en over hun interpretatie.

Mijn uiteenzetting zal handelen over vier punten:

1. Eerst enkele beschouwingen over de veroudering van de bevolking en de algemene gevolgen.
2. Vervolgens zal ik het hebben over de institutionalisering van bejaarde mensen in België.
3. Daarna volgt een kort overzicht van de beschikbare gegevens over de migratiestromen in België en de veroudering van migranten.
4. Ten slotte zal ik het ook hebben over de kenmerken van bejaarden van buitenlandse herkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het hoofdpunt van dit colloquium.

Punt 1:
Beschouwingen over de demografische veroudering en de gevolgen.

Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van het feit dat de overgang van demografische veroudering naar interculturaliteit een heel proces is dat zich in verschillende fasen afspeelt. Ik heb er vier onderscheiden:

A. Eerst en vooral was er deze prachtige transformatie van structuren per geslacht en per leeftijd, die men terecht de demografische veroudering heeft genoemd. Het was een traag en lang proces dat zich in de geïndustrialiseerde landen is gespreid over 150 tot 200 jaar. Gedurende lange tijd, en trouwens tot op vandaag, heeft men vaak de voorkeur gegeven, hetzij aan de strikt economische aspecten, met name de financiering van de maatschappelijke bescherming, hetzij aan problemen als gezondheid en huisvesting van bejaarden.

B. Tegelijkertijd is men zich bewust geworden van het feit dat er zich parallel met deze veroudering een transformatie van de maatschappij heeft voorgedaan met betrekking tot het ouder worden, en met het feit dat dit alsmaar meer een multigenerationeel gegeven is.

[3] 'Institut de démographie' van de UCL

C. De uitdaging bij uitstek bestaat erin om op passende wijze om te gaan met die verschillende leeftijden, omdat de maatschappijen nog nooit zo multigenerationeel zijn geweest als vandaag. Vrij snel dook dus het concept op van intergenerationele relaties, wat de maatschappelijke cohesie moest garanderen en een oorlog tussen generaties moest vermijden.

D. Maar tegelijkertijd dook er een ander concept op, dat van de interculturaliteit en de culturele gemengdheid. Een concept dat uiteraard temaken heeft met de vermenging van de bevolkingen, een gegeven dat boven op de demografische veroudering kwam, en wat dat betreft bestaat de uitdaging erin om de zachte integratie van de allochtone bevolkingsgroepen aan te moedigen.

Ik zal deze punten nu één voor één verder toelichten .

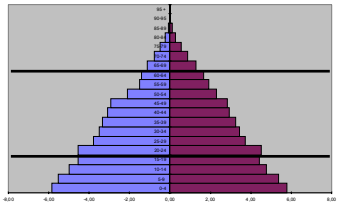
A. De demografische veroudering is een oud en traag fenomeen.
Men heeft dat fenomeen vaak gekwalificeerd als 'demografische revolutie' of als 'demografische overgang', want ondanks het feit dat de cijfers in aanvangsfase niet zo uitgesproken waren, ging het toch over grondige veranderingen die bepalend zijn geweest voor de omvang van de bevolkingsgroepen, en voor hun leeftijd- en geslachtsstructuren. Die wijzigingen hebben ook heel wat gevolgen gehad voor de organisatie van onze maatschappijen. We willen er toch nog even op wijzen dat het fenomeen dat aan de basis ligt van het verouderingsproces, of toch op z'n minst in de aanvangsfase, de vermindering van de vruchtbaarheid is en de daling van het aantal geboorten, en niet de daling van het sterftecijfer. Er heeft zich dus een veroudering aan de basis voorgedaan die men gemakkelijk kan meten door het aandeel van de bejaarden, of door een hogere gemiddelde leeftijd.

Ook al is de vruchtbaarheid gedurende lange tijd de belangrijkste oorzaak geweest van de veroudering (sterfte was trouwens een oorzaak voor verjonging, want kleine kinderen sterven minder snel), toch heeft men het model twee of drie decennia geleden moeten herzien. De vooruitgang qua levensverwachting is inderdaad niet langer toe te schrijven aan het dalende sterftecijfer bij kleine kinderen en adolescenten, maar is toe te schrijven aan de daling van het sterftecijfer op gevorderde leeftijd. Naast de veroudering vanaf de basis heeft er zich dus een veroudering voorgedaan van bovenaf. Op dit ogenblik spelen die twee soorten veroudering, maar tijdens dit colloquium zullen wij het meer hebben over de veroudering van bovenaf. In elk geval zijn de twee dimensies aanwezig in de mate dat de vruchtbaarheid heel laag blijft, zijnde 2,1 kinderen per vrouw en de levensverwachting verder stijgt aan een gestaag tempo. In de toekomst zal men dus nog met die twee factoren moeten rekening houden als versterkende factor van de veroudering.

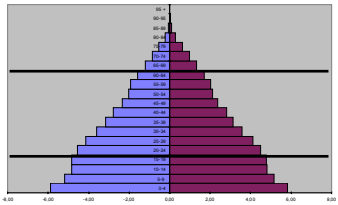
Zo zijn dus de Belgische bevolking en de leeftijdspiramide geëvolueerd.

Hier zien we enkele grafieken met betrekking tot de evolutie van de leeftijden. De eerste aanblik is hier belangrijker dan het detail.

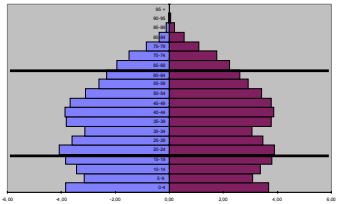
Evolutie van de leeftijdspiramiden: van driehoekig tot rechthoekig



1846



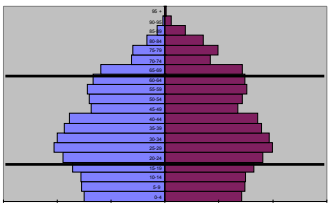
1900



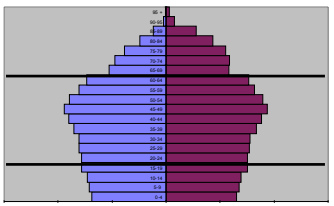
1947

Rond halfweg de 19de eeuw was de piramide heel regelmatig, heel driehoekig, waarna ze geleidelijk een andere vorm aannam. In 1900 zijn de veranderingen nog niet echt zichtbaar. In 1947 is het beeld al veel duidelijker, de piramide begint de vorm aan te nemen van een hooimijt, maar ze geeft ook historische gebeurtenissen weer die te maken hebben met de oorlogen en de economische recessies.

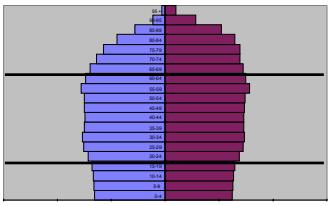
Evolutie van de leeftijdspiramiden: (vervolg)



1990



2010



2050

Groepen van vijf jaren, effectief in percentages

In 1990 is de veroudering aan de basis sterker en men ziet dat er ook bovenaan een toename is. Indien men de lijn doortrekt tot in 2050, dan bekomen we een rechthoekige vorm, wat erop neerkomt dat alle generaties ongeveer even sterk vertegenwoordigd zijn, gezien de sterfte voor alle 'jongeren' en 'jongvolwassenen' zo goed als volledig onbestaande zal zijn. De sterfte is pas vanaf zestig jaar weer een bepalende factor, en de generaties die bovenaan zijn gekomen, zijn bijzonder belangrijk in vergelijking met vijftig of honderd jaar geleden. In alle landen is de situatie dezelfde. Wij hebben wat dat betreft geen Belgisch privilege. In tegendeel, bepaalde landen verkeren in een nog meer uitgesproken verouderingsproces.

B et C. De generatieschok: mythe of realiteit?

Laat ons op dit ogenblik eens het begrip multigenerationele maatschappij onder de loep nemen en de problemen die dat met zich meebrengt inzake leeftijdsbeheer. Vandaag spreiden de leeftijden zich op een schaal die gaat van nul tot honderd (honderdjarigen zijn niet langer uitzonderingen en hun aantal begint statistisch te wegen). Dit feit heeft niet alleen de demografische structuur van onze bevolkingen volledig gewijzigd, maar ook de maatschappelijke structuur. Op hetzelfde moment leven er in eenzelfde maatschappij generaties samen met heel uiteenlopende achtergronden, die gesocialiseerd werden op verschillende tijdstippen, die uiteenlopende grote gebeurtenissen hebben meegemaakt, enz. Die generaties die allemaal omvangrijk en verschillend zijn, moeten dus samenwonen. Ik denk dat dit een absoluut nieuw gegeven is met betrekking tot het gewone verouderingsproces. Ook op transversaal niveau hebben er zich wijzigingen voorgedaan in de afstammingsrelaties binnen families, want nu weten wij dat gezinnen van vier generaties die samenleven (uiteraard binnen de maatschappij, niet noodzakelijk in eenzelfde gezinscel) niet uitzonderlijk zijn. En dus denk ik dat de doelstelling voor onze politieke leiden in de toekomst des te gecompliceerder zal zijn, omdat men zal moeten zorgen voor een harmonieus samenleven van al deze generaties die bepaalde noden hebben, aspiraties, waarden en verschillende referentiekaders.

In het kader van deze generatiediversiteit waren er die de mening waren toegedaan dat er intergeneratieconflicten zouden kunnen opduiken, met name indien de ongelijkheden en de discrepanties die in de loop van de geschiedenis tussen de generaties zouden ontstaan niet beperkt zouden blijven en geleidelijk zouden verdwijnen. Ik hanteer hiervoor graag een typologie van een Franse socioloog, Xavier Gaullier[4] die vier of vijf soorten generaties onderscheidt, al naargelang hun anciënniteit. De oudste, zij die zijn geboren tussen 1900 en 1920 kunnen worden gekwalificeerd als 'verbannen generaties'. Het betreft oude mensen met tal van onopgeloste problemen inzake afhankelijkheid, eenzaamheid, armoede of gezondheid. Recenter zijn de generaties geboren tussen 1920 en 1945, de generaties van de 'gouden jaren dertig' die op dit ogenblik met pensioen zijn, de zogenaamde welvaartgeneraties of 'the welfare generation'. Na de tweede wereldoorlog nam de welvaart tot 1975 toe, en dat leidde tot wat men een

[4] Gepensioneerde socioloog van het CNRS Xavier Gaullier heeft het grootste deel van zijn werken besteed aan de organisatie van leeftijden en levensfases in de moderne maatschappijen. De voornoemde typologie is opgenomen in zijn boek 'les temps de la vie', Parijs. Editions Esprit, 1999.

'babyboom' noemde. Het zijn die generaties die vaak worden beschouwd als de opgeofferde generaties of de generaties die geboren zijn om te betalen, omdat zij werkloosheid hebben gekend, loonstagnatie, vervroegde stopzetting van activiteiten, en net die generaties hebben nu hun pensioenleeftijd bereikt. Als men nog verder gaat, dan ziet men generaties die nog meer de gevolgen meedragen van de crisis, met tal van afhankelijkheidsfenomenen ten aanzien van het gezin, van de overheidsinstanties, en met veel ongelijkheden. En dan hebben we het nog niet gehad over de generaties kinderen die nu worden geboren, en die pas op pensioen zullen gaan - indien de situatie niet verandert - vanaf 2060. Er is uiteraard een maximale onzekerheid aangaande hun toekomst.

D. Omgaan met deze verscheidenheid en alle inherente vormen van ongelijkheid is dus geen sinecure.
Het wordt alsmaar gecompliceerder omdat de maatschappij niet alleen multigenerationeel is, maar ook multicultureel. Met alle problemen die dat met zich meebrengt met betrekking tot minderheden. Moeten ze worden opgenomen? Bestaat er een risico op desintegratie van de samenleving? Die zaken worden momenteel besproken en het is zeker dat dit gevolgen zal hebben voor de specifieke problematiek die ons bezighoudt. Zo dringt zich bijvoorbeeld vaak de vraag op of men het huidige integratiebeleid moet voortzetten, migranten moet assimileren of, zoals bepaalde recente publicaties van de Verenigde Naties suggereren, ons beleid laten evolueren naar een multicultureel beleid dat meer de verschillen erkent, ook al moedigt men parallel een engagement aan in de richting van een bepaalde nationale eenheid.

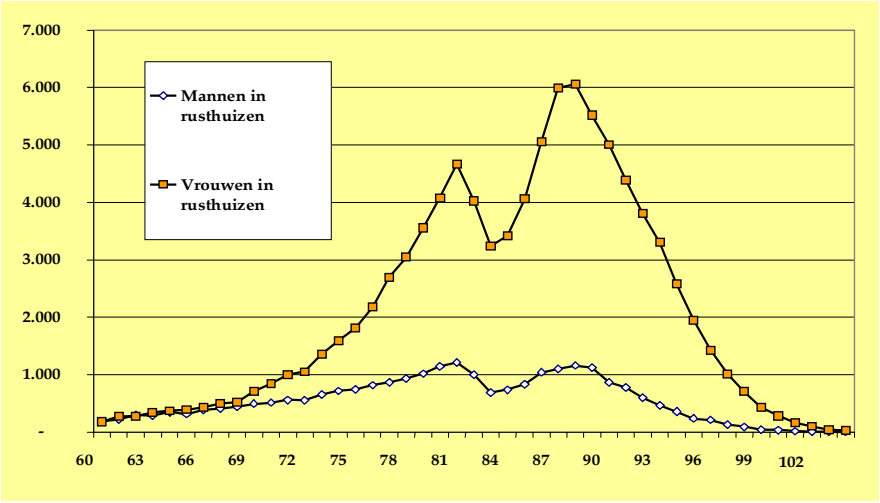
Punt 2:
Institutionalisering van oudere mensen in België.

Om terug te komen op de cijfers, in dit geval de cijfers met betrekking tot de rusthuizen.

Eerst en vooral op Belgisch niveau: op basis van de gegevens van het nationale register kan men schatten dat grosso modo 137.000 mensen van 60 jaar en ouder rond 2002 in collectieve gezinnen leefden. Collectieve gezinnen, dat zijn niet enkel rusthuizen (er zijn bijvoorbeeld ook religieuze gemeenschappen), maar het merendeel (87 %) waren in die tijd wel rusthuizen. Het zijn dus betrouwbare cijfers. Bovendien waren de meeste mensen die behoorden tot die gezinnen vrouwen (69 %), vier keer talrijker dan de mannen (18 %). Laat ons echter niet uit het oog verliezen dat ongeveer 94 % van de oudere bevolking thuis blijft wonen.

Vaak vraagt men zich af hoe oud de mensen zijn die verblijven in rusthuizen. De enkele gegevens van de volgende grafiek die mij werden meegedeeld door de collega's van de 'Groupe d'étude de Démographie Appliquée' (GéDAP-UCL) bieden de mogelijkheid om het verschil te zien tussen de leeftijdscurves al naargelang het over mannen of vrouwen gaat.

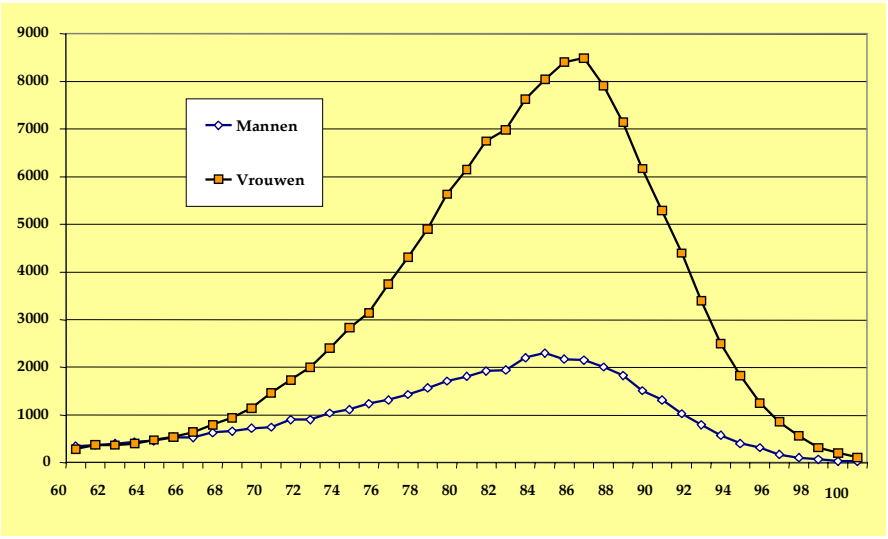
De leeftijden van de bewoners van rusthuizen in België al naargelang het geslacht (2002)



Vrouwen zijn vier keer talrijker dan mannen, maar hun aanwezigheid neemt toe naarmate de leeftijd stijgt. Al naargelang men verder op de leeftijdsschaal zien wij een groter aantal vrouwen, slechts 60 % bij de zestigers, maar 90 % bij de negentigers. En tegelijkertijd zien wij het aantal weduwnaars en weduwen stijgen. Van de negentigjarigen zijn er bijvoorbeeld 75 % weduwen.

Op welke leeftijd komt men in aanraking met een rusthuis? De volgende grafiek geeft gegevens weer die de situatie van 1991 en van 2001 combineren. Er zijn curves die een beetje gelijken op die van de vorige grafiek, maar in werkelijkheid leren ze ons dat de vrouwen in de meerderheid zijn, en dat zij drie vierden van de opnames vertegenwoordigen.

Opname in een rusthuis tussen 1991 en 2001 al naargelang de leeftijd en het geslacht



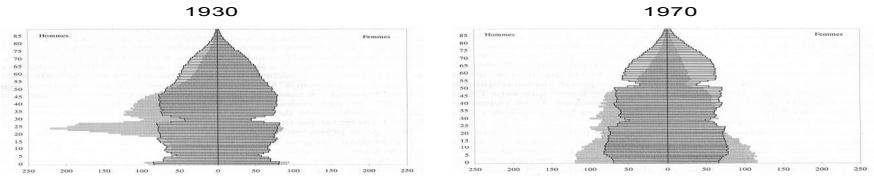
Het meest interessante is te zien op welke gemiddelde leeftijd men naar een rusthuis gaat. We stellen vast dat vrouwen later naar een rusthuis gaan dan mannen, want de gemiddelde leeftijd bedraagt 84 jaar voor de mannen en 86 jaar voor de vrouwen.

Punt 3:
De Belgische migratiestromen en de veroudering van immigranten.

Laat ons vooral eens kijken naar de specifieke situatie van bewoners van buitenlandse herkomst inzake veroudering. Het dient gezegd dat het lange tijd zo is geweest dat de problematiek van de veroudering de immigranten niet leek aan te belangen. Waarom? Omdat het een heel jonge bevolking betrof met heel weinig oudere mensen. En van zodra het beroepsleven erop zat, keerden heel wat immigranten terug naar hun land van herkomst. Zij die in België bleven, waren over het algemeen goed geïntegreerd en vertoonden geen culturele eigenschappen die sterk verschilden van die van de autochtone bevolking. Maar na de oorlog is de situatie enorm veranderd met de Italiaanse, de Spaanse, de Turkse en de volgende migratiegolven, vooral voor de laatste decennia, met name inzake feminisering en veroudering van de migratiestromen.

Om dit te illustreren heb ik een grafiek overgenomen van mijn collega Thierry Eggerickx die de leeftijdspiramiden vergelijkt van 1930 tot 1970.

Evolutie van de structuren per leeftijd en geslacht van de Belgische en buitenlandse bevolkingen van 1930 tot 2003.. Legende: fijne lijn op grijze fond = buitenlandse bevolking; dikke lijn op transparante fond = Belgische bevolking



De grijze fond met de fijne lijnen stelt de buitenlandse bevolking voor en de dikke lijnen de Belgische bevolking. Men ziet bijvoorbeeld dat er in 1930 een al te sterke vertegenwoordiging is geweest van buitenlandse volwassen mannen en een ondervertegenwoordiging van oudere mannen. In 1970 doet er zich een grote verandering voor en kinderen zijn dan enorm sterk vertegenwoordigd onder aan de piramide, voor de twee geslachten trouwens, en die sterke vertegenwoordiging gaat verder voor de volwassen mannen. Oudere mensen, mannen en vrouwen zijn daarentegen ondervertegenwoordigd.

Laten we verder gaan met de recente gegevens van 1991 en van 2003:



Legende: fijne lijn op grijze fond = buitenlandse bevolking; dikke lijn op transparante fond = Belgische bevolking

Uitleg:

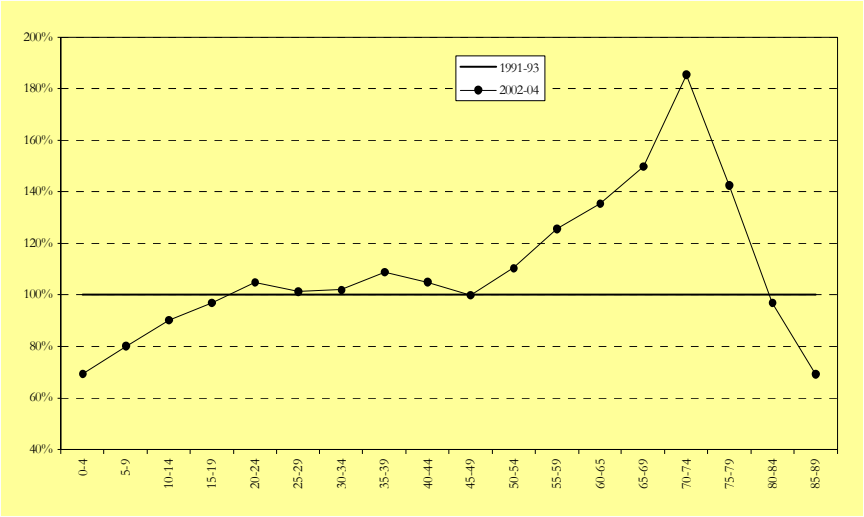
1991: duidelijke toenadering van de structuur per leeftijd en geslacht van buitenlanders en Belgen, inversie van de tendensen.

2003: sterke daling van de jongeren jonger dan 15 jaar; versterking van de actieve leeftijdsgroepen, bij vrouwen en bij mannen; vrij intense veroudering bovenaan.

In 1991 stelt men vast dat de twee piramiden, de Belgische en de buitenlandse, sterk naar elkaar zijn toegegroeid. Maar de wijziging is vooral interessant tussen 1991 en 2003, omdat men in 2003 ziet dat er een sterke afname is van jongeren jonger dan 15 jaar, een versterking van de actieve leeftijdsgroepen, zowel bij vrouwen als bij mannen, en een vrij intense veroudering bovenaan. Het probleem waarover men spreekt is dus reëel en duidelijk zichtbaar in de statistieken.

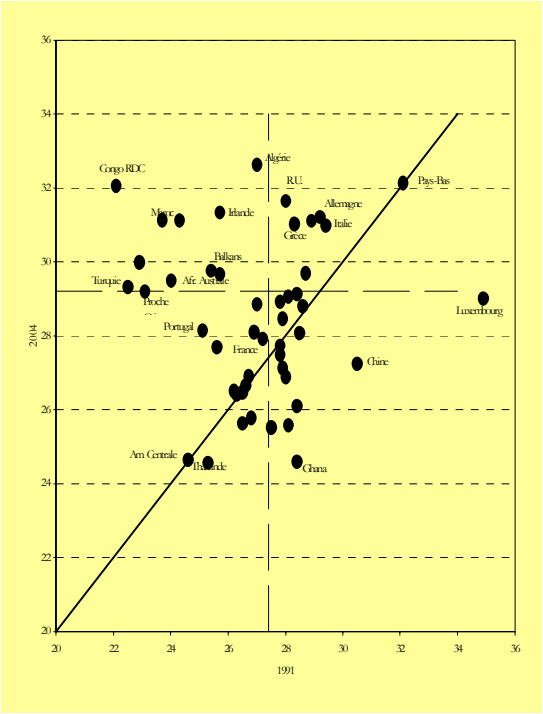
De volgende grafiek is een vergelijking van 1991 met de situatie van 2004.

De veroudering van de immigranten tijdens het laatste decennium (België)



We zien dat de kinderen minder talrijk zijn in de recente migratiestromen, en dat jonge volwassenen van 20 tot 44 jaar op vrij identieke wijze vertegenwoordigd zijn in vergelijking met tien of vijftien jaar eerder, maar dat de ouderen daarentegen sterk toenemen: meer dan 50 % voor de 65-69-jarigen en meer dan 85 % voor de 70-74-jarigen. Er is dus duidelijk een sterke veroudering.

De evolutie van de gemiddelde leeftijd van de immigranten al naargelang de nationaliteit van herkomst tijdens het laatste decennium (1991-2004)



Vaststellingen:

Betrekkelijke status-quo voor de landen van de EU (in de buurt van de diagonaal)

Sterke evolutie voor de immigranten van de Maghreb, van Turkije, van Congo en van de Balkan

Bijv.: Congo: van 22 tot 32 jaar (gemiddelde leeftijd)

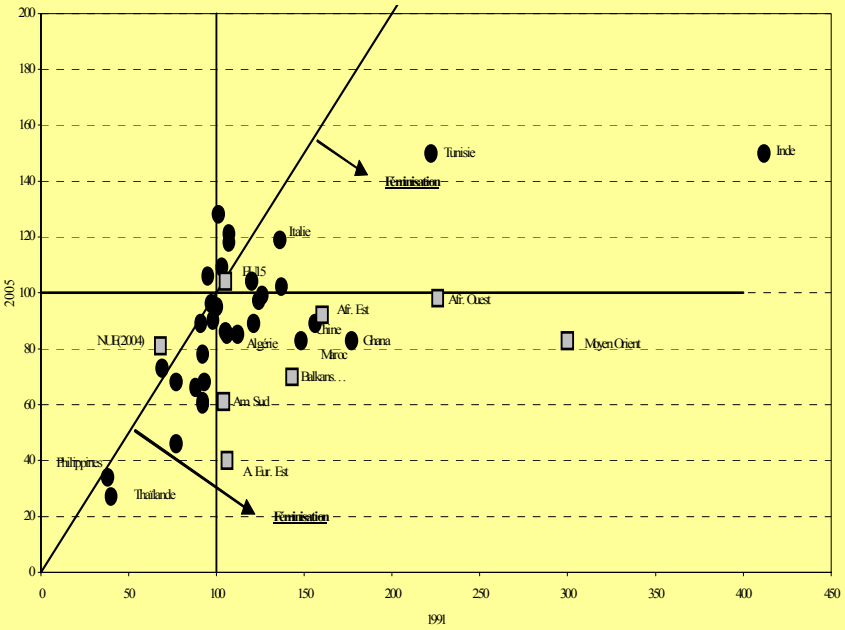
Redenen: sterke daling van het aantal jonge kinderen en stijging van het aantal volwassenen en oudere mensen

Bijv.: Marokkanen + van 65 jaar, 10 keer talrijker dan 15 jaar geleden

Indien wij kijken naar de gemiddelde leeftijd van de migranten naargelang hun nationaliteit van herkomst, dan stellen wij vast dat er een relatieve status-quo is voor wat betreft de landen van de Europese Unie. Voor de onderdanen van de

Maghreb, van Turkije, van Congo en van de Balkan is er daarentegen een heel sterke evolutie. En om maar een voorbeeld te nemen, voor de inwoners van Congolese nationaliteit is de gemiddelde leeftijd gestegen van 22 tot 32 jaar. Dat betekent dat de gemiddelde leeftijd met meer dan tien jaar gestegen is. De redenen zijn de sterke daling van jonge kinderen en het toenemende aantal volwassenen en oudere mensen. Marokkanen van ouder dan 65 zijn bijvoorbeeld tien keer talrijker dan vijftien jaar geleden.

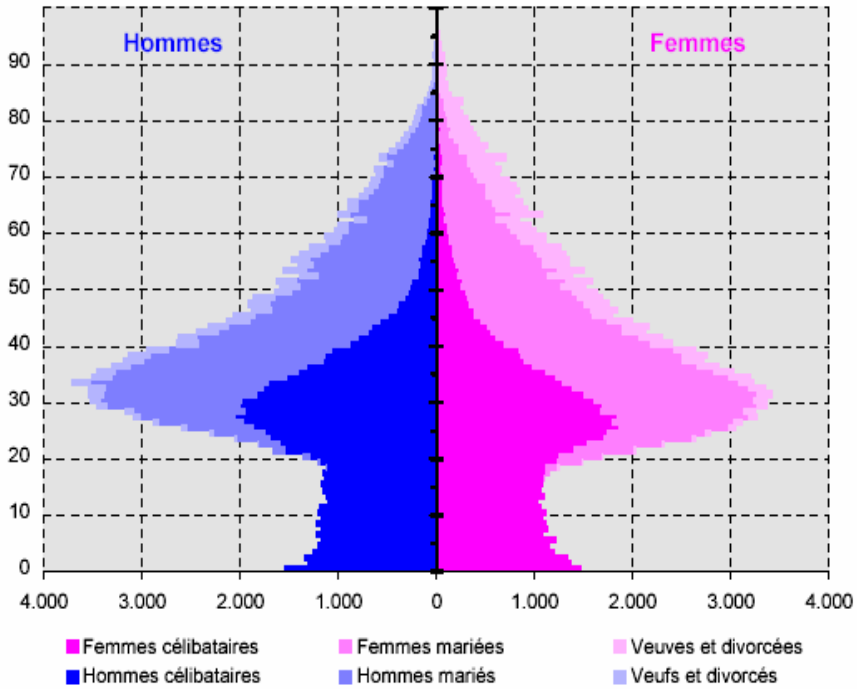
De feminisatie van de immigratiestromen tijdens het laatste decennium (1991-2004) Vergelijking van de mannelijke verhoudingen



Voor wat betreft de feminisering van de migratiestromen met betrekking tot het laatste decennium, geeft alles wat onder de diagonaal van de grafiek ligt de verhoudingscoëfficiënten weer inzake de dalende mannelijkheid. Die coëfficiënten zijn bijvoorbeeld heel uitgesproken in het geval van de Marokkaanse en Turkse immigratie. Dit fenomeen moet wellicht worden geïnterpreteerd als het gevolg van verschillende factoren: het vergemakkelijken van de gezinshereniging door een bepaald aantal wettelijke middelen, de versterking van de immigratiestructuren naar beroepssectoren waar de vrouwelijke werkgelegenheid overheerst (hotelwezen, thuisverzorging, enz.), en ten slotte ongetwijfeld ook de toegenomen autonomie van buitenlandse vrouwen, met name inzake het nemen van beslissingen om te migreren.

Hieronder ziet u een piramide die specifiek is voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Piramide van de leeftijden van de buitenlandse bevolking per geslacht en burgerlijke stand – RBC 2004



We zien een vorm die niet zo vaak voorkomt voor een bevolking, eerder klassiek, want we zien een bijzonder uitgesproken tolvorm. Dit is echter normaal als men rekening houdt met het feit dat het gaat over een bevolking van buitenlandse herkomst. Er is een relatief evenwicht van de twee geslachten, en de twee kleurschakeringen komen in feite overeen met de huwelijksstaat. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen ongehuwden, gehuwden, weduwnaars en gescheiden mensen. Het evenwicht van de geslachten wordt bij de verschillende leeftijden goed nageleefd. De weduwnaars en de gescheiden mensen zijn daarentegen sterker aanwezig in vergelijking met mannen met hetzelfde statuut. Indien men zou vergelijken met de buitenlandse leeftijdspiramide voor Wallonië of Vlaanderen, dan zou men zien dat de veroudering aan de top van de piramide toch minder intens is in het Brusselse Gewest dan in het Waalse Gewest.

Hierna volgen enkele kaarten uit een atlas van Willaert en Deboosere. Het zijn de statistische sectoren van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, met 19 gemeenten, en 606 wijken van minstens 200 inwoners.

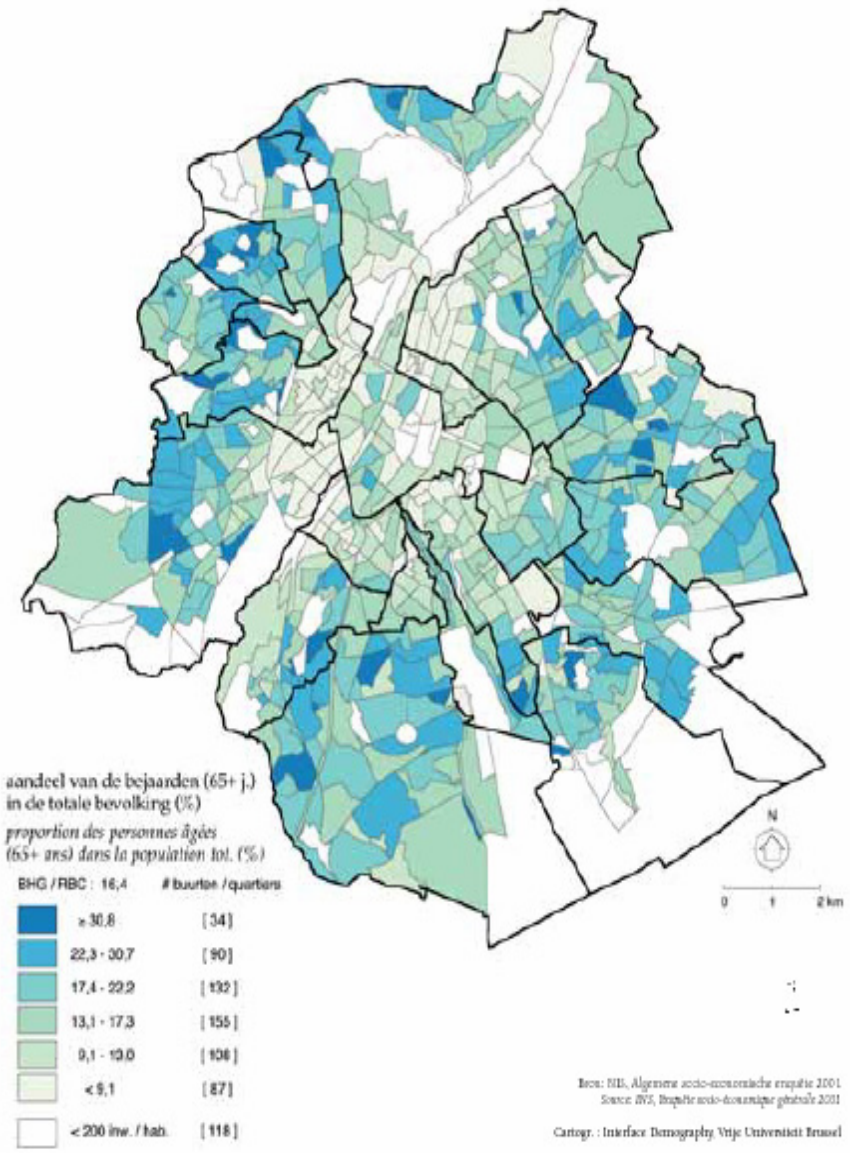
Identificatie van de gemeenten:



Bron : IRIS, D. Willaert en P. Deboosere

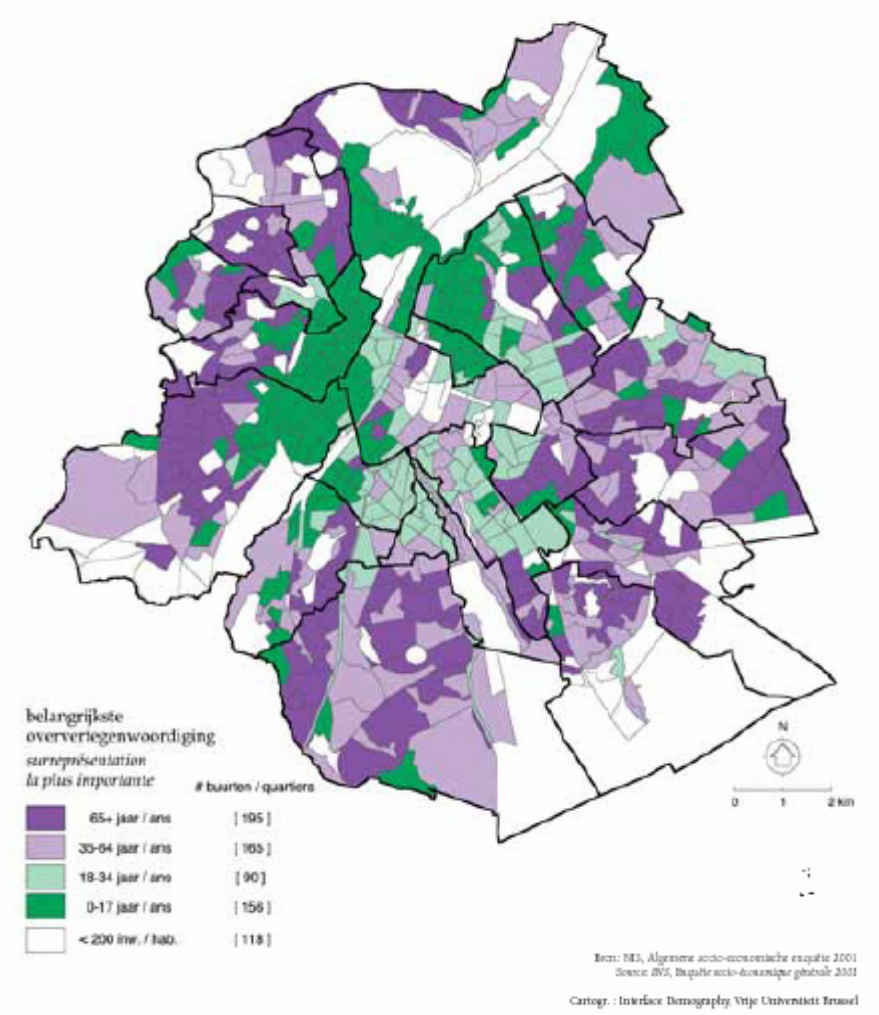
Een eerste kaart geeft de bevolking van 65 jaar en meer weer, in oktober 2001.

Wij stellen hierbij vast dat de jongvolwassenen van 18 tot 34 jaar vooral aanwezig zijn in het centrale gedeelte van de stad, terwijl de oudere bevolking sterker en overwegend aanwezig is in de gemeenten van de cirkelvormige zone rond het centrum.



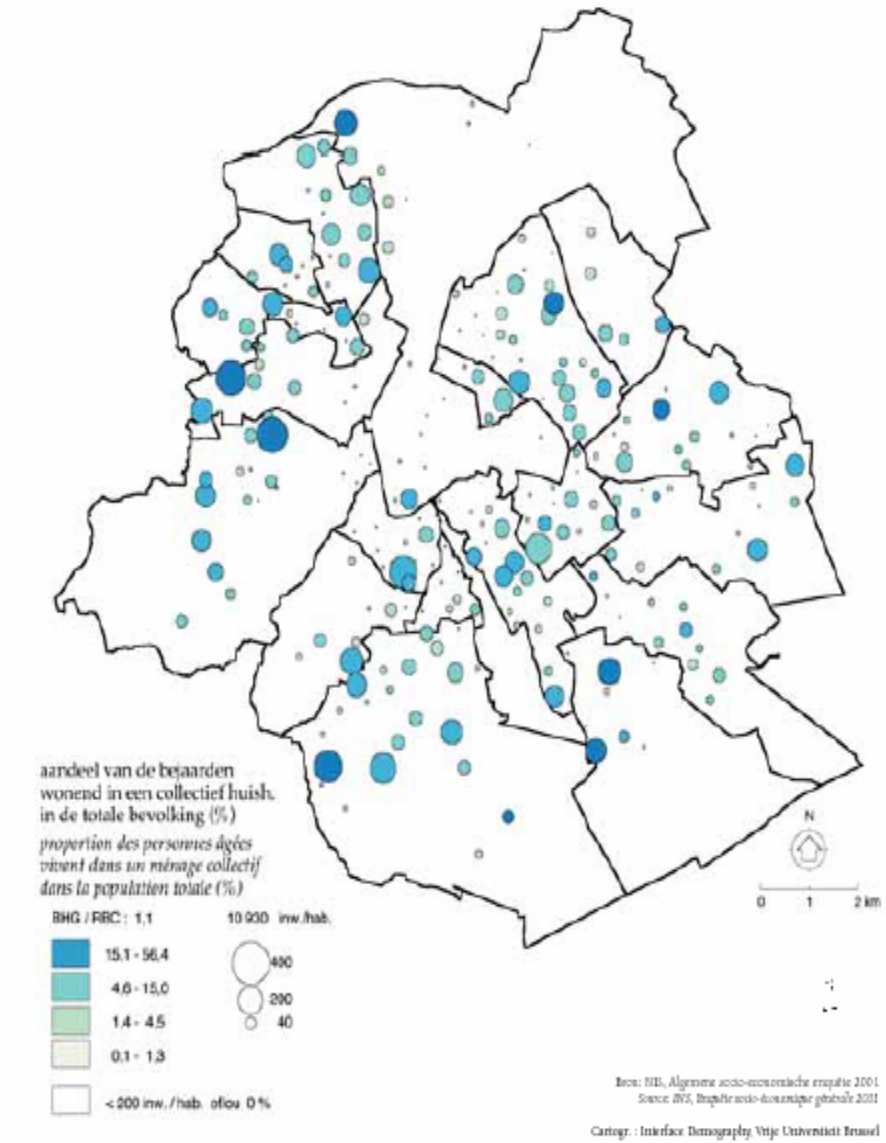
Een ander schema toont welke groepen het sterkst vertegenwoordigd zijn in elke wijk of sector:

Typologie overeenkomstig de leeftijdsgroepen die het sterkst zijn vertegenwoordigd (situatie op 1/10/2001)



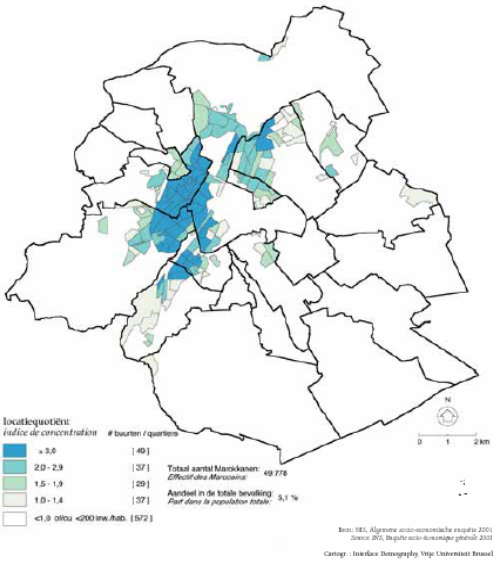
Oudere personen zijn praktisch afwezig in het centrum van Brussel waar ze slechts 10 % vertegenwoordigen. Er is een uitzondering voor de Marollen met de cité Hellemans. Zij zijn daarentegen sterk aanwezig in de segmenten van de periferie.

Een derde kaart betreft de collectieve gezinnen. Wij stellen vast dat de verdeling ook vrij getrouw die van de oudere bevolking volgt.



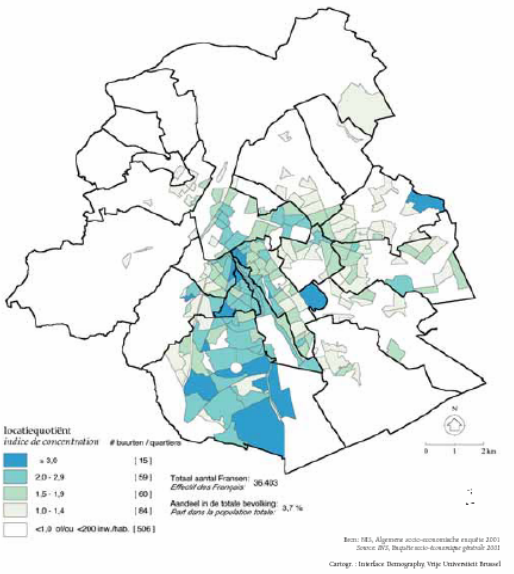
Het is ook interessant om te zien hoe de verschillende nationaliteiten geografisch worden weergegeven. Men kan dit doen voor bijna allemaal, maar uiteraard heb ik dit slechts gedaan voor de twee of drie belangrijkste nationaliteiten.

De Marokkanen:



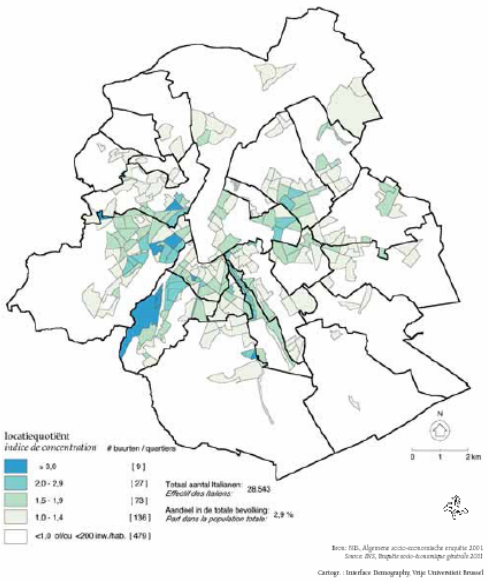
Men weet dat meer dan de helft van de Belgische Marokkanen in het Brusselse Gewest wonen, en dat zij tegelijkertijd de grootste groep mensen zijn van buitenlandse herkomst (50.000 mensen, en zelfs 126.000 indien men rekening houdt met de kinderen van de immigranten die de Belgische nationaliteit hebben aangenomen). Men ziet dat zij wonen in de volkswijken in het noorden en het westen van de vijfhoek.

De Fransen:



De tweede nationaliteit zijn de Fransen. Dit is de tweede sterkst vertegenwoordigde groep in Brussel met 36.000 personen, een cijfer dat wellicht wordt onderschat. De wijken zijn heel verscheiden. Men ziet een sterke concentratie in Ukkel, in Sint-Gillis en rond de rijke assen van de Louiza- en de Rooseveltlaan.

De Italianen:



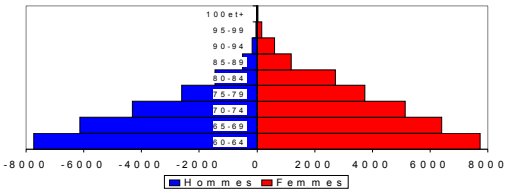
De derde sterkst vertegenwoordigde groep zijn de Italianen, ongeveer 29.000 mensen. De Italiaanse gemeenschap is in feite verspreid over heel Brussel, maar men kan nog de oorspronkelijke woonkernen herkennen, want die blijven duidelijk aanwezig in de gemeenten Anderlecht, Sint-Gillis en Vorst.

Punt 4:
Eigenschappen van oudere inwoners van buitenlandse afkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op een totale bevolking, die wordt geschat op iets meer dan een miljoen, zou de bevolking van buitenlandse afkomst ongeveer 460.000 mensen tellen, dat wil zeggen 45 %. De volledige bevolking van 60 jaar en ouder zou ongeveer 200.000 mensen tellen, maar de bevolking van buitenlandse afkomst zou 50.000 mensen tellen, of 5 % van het totaal en 25 % van de oudere bevolking. Ten slotte zou de oudere bevolking van buitenlandse afkomst en de Belgische genaturaliseerde bevolking zo'n twintigduizend mensen tellen.

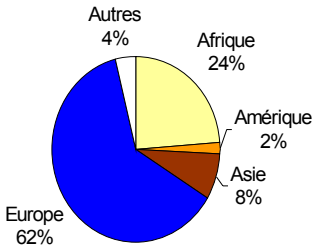
Indien we kijken naar de eigenschappen van deze bevolking en naar de indeling per geslacht, dan zien we dat vrouwen het sterkst aanwezig zijn met 55 %, tegenover 45 % voor de mannen. De leeftijdspiramide – maar enkel vanaf 60-64 jaar – toont daadwerkelijk een grote verouderingsgroep. Er is een licht onevenwichtige situatie, zoals bij de meeste bevolkingen ten gunste van vrouwen met zeer hoge leeftijden.

- Répartition par sexe et groupes d'âge quinquennaux (effectifs absolus)



bron : INS- RN/GéDAP

Répartition par continents d'origine



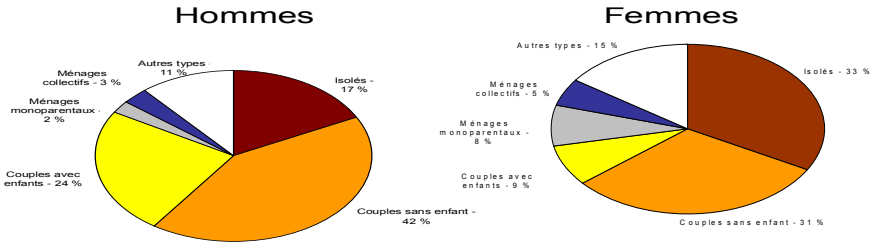
Source : INS- RN/GéDAP

Répartition par principales nationalités

Nationalités	Effectifs absolus	%
Marocaine	10026	19,8
Française	6999	13,8
Italienne	6301	12,4
Pays de l'Europe de l'Est	5844	11,5
Espagnole	4374	8,6
Autres pays de l'UE (15)	4324	8,5
Turque	2400	4,7
Grecque	2076	4,1
Portugaise	1222	2,4
Congolaise	746	1,5
Autres nationalités	6333	12,5

Indien men de verdeling bekijkt per continent van herkomst, dan overheerst Europa nog steeds met 62 %. Daarna komt Afrika (een kwart van de buitenlandse bevolking) en Azië (8 %), Amerika en de andere gebieden zijn niet sterk aanwezig.
De nationaliteiten hierboven zijn opgenomen in dalende volgorde qua omvang:

Verdeling volgens de soorten gezinnen:



Source : INS- RN/GéDAP

Marokkanen, Fransen, Italianen, de landen van Oost-Europa volgend op Italië, en na Oost-Europa Spanje, de andere Europese landen van de vijftien, en vervolgens de bevolkingsgroepen die het zwakst zijn vertegenwoordigd zoals Turkije, Griekenland, Portugal en Kongo.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen mannen/vrouwen. Er zijn eenpersoonsgezinnen, koppels zonder kinderen, koppels met kinderen, eenoudergezinnen en collectieve gezinnen. Het is interessant om vast te stellen dat er meer vrouwen zijn die alleen wonen dan mannen (bijna het dubbel). Maar er zijn wel minder vrouwen die een koppel vormen zonder kinderen dan dit het geval is bij de mannelijke bevolking. Er is een afwijking van 10 %. En er is ook een verschil van 15 % in het geval van koppels met kinderen. Laat ons afsluiten met de gegevens die beschikbaar zijn over de verdeling van de buitenlandse bevolkingsgroepen per verblijfsgemeente:

Gemeenten	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Eff. Abs.	%	Eff. Abs.	%	Eff. Abs.	%
Anderlecht	22 35	9 ,8	2488	9,0	4723	9,3
Oudergem	386	1,7	651	2,0	947	1,9
St.-Agatha-Berchem	277	1,2	400	1,4	677	1,3
Brussel	3842	16,8	4074	14,7	7916	15,7
Etterbeek	763	3,3	1085	3,9	1848	3,7
Evere	491	2,2	692	2,5	1183	2,3
Vorst	1216	5,3	1541	5,6	2757	5,5
Ganshoren	294	1,3	470	1,7	764	1,5
Elsene	1739	7,6	2262	8,2	4001	7,9
Jette	629	2,8	921	3,3	1550	3,1
Koekelberg	381	1,7	481	1,7	862	1,7
Sint- Jans - Molenbeek	2092	9,2	2233	8,1	4325	8,6
Sint -Gillis	1448	6,3	1568	5,7	3016	6,0
St.-Joost -ten - Noode	674	3,0	762	2,7	1436	2,8
Schaarbeek	2996	13,1	3295	11,9	6291	12,4
Ukkel	1592	7,0	2236	8,1	3828	7,6
Watermaal - Bosvoorde	340	1,5	531	1,9	871	1,7
Sint-Lamb - Woluwe	772	3,4	1188	4,3	1960	3,9
Sint-Pieters-Woluwe	667	2,9	939	3,4	1606	3,2

Kan het intergeneratieaspect helpen bij de veroudering?

Laat ons opmerken dat het intergeneratieaspect vaak zo modieus is geworden dat sommigen dit hebben gekwalificeerd als "sociaal animatiegadget", waarmee wordt verwezen naar de talrijk georganiseerde bezoeken van klassen scholieren in rusthuizen. Die praktijken mogen dan misschien wel hun beperkingen hebben, ze zijn ook niet nadelig, integendeel. Wat volgens mij belangrijk is, is dat ze meer zouden moeten worden ondersteund door bredere en globalere acties die kaderen in een toekomstgerichte visie van de evolutie van onze ouder wordende maatschappijen, die alsmaar multicultureler en multigenerationeler worden.

Privéacties en alle microprojecten die zich ontwikkelen, moeten de generaties samenbrengen, niet alleen om hen te verstrooien of om 'medelijden te hebben' met hun eventuele kwalen, maar om hen ervan bewust te laten worden dat iedereen zijn plaats heeft in het continuüm van de leeftijden en van het feit dat de generatiesolidariteit een fundamentele voorwaarde blijft voor elk groot maatschappelijk project.

Wonen kan een van de manieren zijn om intergeneratieprojecten te concretiseren. Ik stel vast dat woningvormen die intergeneratieontmoetingen stimuleren in België heel beperkt zijn, en dat dit vaak unieke projecten zijn die weinig navolging kennen. De Koning Boudewijnstichting noemt via het pionierswerk van Alexandre Carlson en meer recent van Caroline Guffers zes 'klassieke gevallen' van een intergenerationeel woonconcept in Franstalig België:

- de Auberge du Viviers (Habay-la-Neuve)
- de Balloir (Luik)
- de Kangoeroewoningen van Dar Al Amal (Brussel)
- het 'Projet Part'âges du collectif logement' (Hannut)
- de Trois Pommiers (Brussel)
- de Résidence du Moulin (Ottignies)

Dit gebrek aan verscheidenheid is ongetwijfeld het gevolg van administratieve en financiële beperkingen, maar ook van culturele beperkingen en ongetwijfeld van een te sterke segmentatie van de leeftijden in onze institutionele praktijk en in onze levenswijze die een soort van segregatie van leeftijden begint te genereren.

Om toch niet te eindigen met een negatieve noot zou ik een voorbeeld willen aanhalen van een intergenerationele en interculturele woonvorm die in mijn ogen vrij uniek is. Met name de kangoeroewoningen van Dar Al Amal in Brussel. Een van de intergeneratieprojecten en bij mijn weten het enige project in het Franstalige deel van het land met zowel een intergenerationele als een interculturele doelstelling. Het opschrift betekent 'Het huis van de hoop'. Maar wat dit project kenmerkt, is dat het georganiseerd werd met huizen met twee verdiepingen die oudere mensen proberen te integreren met mensen van buitenlandse afkomst. De oudere mensen komen uit een wijk in Brussel die

enorm gedestabiliseerd en gemetamorfoseerd was, net door de massale komst van de migranten (met name ongeveer 60 % Marokkaanse en Turkse families). Oudere mensen afkomstig uit de wijk waren ontregeld. De vzw Kangourou die vooral de integratie van migranten (vooral van vrouwelijke migranten) en de ontwikkeling van maatschappelijke buurtwerking beoogt, wou hun opname in het rusthuis vermijden of vertragen. Er werden slechts twee (jammer genoeg) eengezins-woningen ontworpen die werden onderverdeeld in twee appartementen, een voor de oudere persoon op de gelijkvloerse verdieping en een geïmmigreerd gezin met kinderen op de verdiepingen. Dit idee biedt een dubbel voordeel: de oudere persoon vertoeft in een veilige omgeving en er is een wederzijdse uitwisseling van tal van diensten.

Bij wijze van slotbeschouwingen

De veroudering van de bevolkingsgroepen van buitenlandse herkomst is een onbetwistbaar gegeven geworden waarmee men zal moeten rekening houden, en dat ernstig zal moeten worden behandeld. De situatie van oudere Europese mensen mag dan misschien geen specifieke problemen opleveren voor de autochtone bevolking, de situatie van oudere mensen uit verschillende culturen kan problematischer zijn, in de mate dat de specificiteiten (godsdienst, voedingsgebruiken of lichamelijke gebruiken, levenswijzen, begrafenisrituelen, enz.) de toegang tot de klassieke institutionele woonmogelijkheden kunnen bemoeilijken. Dit geldt eveneens voor de thuisverzorging en de dienstverlening aan huis, die oorspronkelijk voor Belgen werden georganiseerd.

Vervolgens dringt de vraag zich op of de bestaande voorzieningen kunnen worden gewijzigd of in elk geval kunnen worden aangepast teneinde ze toegankelijk te maken voor mensen van buitenlandse herkomst, ook al zullen zij lange tijd slechts voldoen aan een deel van de vraag, die een stijgende trend vertoont.

Een alternatief zou erin bestaan om voorzieningen te creëren die zijn voorbehouden aan dit soort publiek, maar wellicht met het risico dat er opnieuw residentiële getto's ontstaan, en dat is wat men nu net wil vermijden in onze steden.

Zou het niet ideaal zijn om in de toekomst te werken met vernieuwende projecten die tegelijkertijd de intergenerationele en interculturele dimensies combineren, in de vorm van kleine leefgemeenschappen, zoals de kangoeroewoningen, bepaalde collectieve woningen of de Abbeyfieldhuizen?

« De invalshoek van de onderzoeker »

Het doet me plezier dat ik de resultaten van onze onderzoeken kan delen met een zo talrijk opgekomen publiek. Wat ik vertel, gaat over wat mensen concreet hebben meegemaakt. Wij hebben immigranten naar ons land gelokt. Zij hadden dromen en verwachtingen waarvan er heel wat niet konden worden ingelost. En nu worden die mensen geconfronteerd met het gegeven om oud te worden in een vreemd land. Hoe hebben wij de resultaten van deze onderzoeken bekomen? Voornamelijk door te praten met de mensen. Niet door hen vragenlijsten te laten invullen of door andere dergelijke zaken. Ik heb het dus over de concrete situatie van de mensen zelf. Uiteraard had ik een persoonlijke aanpak, een specifiek standpunt: ik heb mij beperkt tot de psychosociale aspecten van deze problematiek.

Ik denk dat het nodig is om deze groep mensen kort te situeren. Vervolgens zal ik het hebben over wat zij hebben beleefd, de omvangrijke persoonlijke ervaringen. Welke verzorging hebben zij nodig, welke problemen kennen zij? Ten slotte zal ik afsluiten met enkele aanbevelingen die werden uitgewerkt na gesprekken met specialisten.

1. Over het onderwerp van de groep

Wij hebben vastgesteld dat de situatie van oudere mensen van buitenlandse afkomst vaak veel gelijkenissen vertoonde met de situatie van de minst bedeelde personen, niettegenstaande er andere problemen bijkomen. Deze korte uitleg met betrekking tot hun situatie zal de mogelijkheid bieden om deze specifieke problemen duidelijk te omlijnen.

In eerste instantie is wat zij hebben meegemaakt en hun gedrag grotendeels te verklaren door het verloop van hun migratie. Naar een ver oord vertrekken om er te gaan werken in een vreemd land, vaak in slechte omstandigheden, zal in elk geval heel wat problemen met zich meebrengen. Dat leidt tot stress, die zoals wij allemaal weten bron wordt van tal van psychische en psychologische problemen.

Een ander probleem is dat die mensen oorspronkelijk niet naar hier zijn gekomen om hier te blijven. Op dit ogenblik worden zij geconfronteerd met de noodzaak om ouder te worden in dit land, en vaak zijn zij nog niet klaar om dat idee te aanvaarden. Heel vaak twijfelen zij: 'Wat zal er van ons worden?' Het feit dat de meeste van hen nog niet heel oud zijn, versterkt dit idee alleen maar. Tijdens de jaren vijftig, toen de eerste mensen naar hier zijn gekomen, had de regering

[5] Professor aan de Katholieke Hogeschool Kempen
De voordracht van professor Cuyvers verwijst naar een onderzoek waarvan de weergave in het Nederlands toegankelijk is op de website www.diversite onder de titel: 'Oud worden in een vreemd land: allochtone ouderen en hun zorg' door Guido Cuyvers en Jo Kavs.

geen enkele vorm van opvang of begeleiding voorzien. Ook dat mogen wij niet uit het oog verliezen.

Een laatste punt dat moet worden onderlijnd betreft de derde immigratiegolf. Die golf bracht ons voornamelijk vluchtelingen, mensen afkomstig van landen waar het oorlog is (zowel uit Europa als uit Afrika). Naast hun migratie, naast het feit dat men zich moet verplaatsen naar een vreemd land, moeten die mensen meetorsen wat zij tijdens de oorlog hebben beleefd. Onlangs heeft men mij het verhaal verteld van een student die zich in onze school wou inschrijven, maar die niet het vereiste diploma had. Hij was de oorlog in zijn land ontvlucht, en zes jaar later leverde hem dat nog enorm veel problemen op.

Hoe is deze migratie verlopen?

Na de tweede wereldoorlog heeft men het land moeten heropbouwen, hetgeen heel wat Amerikaans geld en buitenlandse arbeid heeft gekost. In het begin gingen wij arbeidskrachten zoeken in Italië en in Spanje. Enkele weken geleden hebben wij het drama van Marcinelle[6] herdacht. Er zijn veel Italianen omgekomen. Dat is geen mooie pagina uit onze geschiedenis. Er was bijvoorbeeld geen enkele vorm van opvang en de leef- en werkomstandigheden waren ronduit slecht. De Italiaanse regering heeft toen beslist om deze migratie naar België te stoppen, teneinde haar bevolking te beschermen.

Bijgevolg waren er arbeidskrachten nodig van elders. Daarom ging men mensen rekruteren in landen als Turkije en Marokko. En op die manier kwam er een tweede migratiegolf op gang. Begin jaren '70 was er een oliecrisis die voor ons enorme economische problemen teweegbracht. Daarom oordeelde de Belgische regering dat deze migratie moest worden stopgezet. Maar er werd geen rekening gehouden met het feit dat de mensen die naar hier waren gekomen, op hun beurt hadden beslist om hun familie te laten overkomen. Sinds enkele jaren doet er zich ten slotte een derde migratiegolf voor, een migratiegolf van mensen die politiek asiel aanvragen, van vluchtelingen en van mensen die oorlogssituaties ontvluchten. Deze mensen komen een beetje van overal. Een laatste kenmerk van de migratie betreft de "oudkomers". Wij worden op dit ogenblik inderdaad geconfronteerd met een fenomeen waarbij mensen, hoofdzakelijk van Turkse en Marokkaanse afkomst, die hier verblijven hun ouder wordende ouders en grootouders naar België laten komen om voor ze te kunnen zorgen en ze te verzorgen.

Een belangrijk aspect om goed de situatie van deze mensen te begrijpen, is hun zware beroepsverleden. Dat is zeker het geval voor de groep van Italianen, Turken en Marokkanen. Maar de mensen die recent naar hier zijn gekomen, vormen geen uitzondering. Zij hebben een bijzonder zware beroepscarrière.

[6] NVDR De grootste mijnramp in België deed zich voor op 8 augustus 1956, in de kolenmijn van le Bois du Cazier. Een brand veroorzaakte de dood van meer dan 262 mijnwerkers, waaronder 136 Italianen. In die tijd ruilde Italië arbeidskrachten tegen steenkool. In 1956 werkten 47.000 Italianen in de Belgische mijnen, en zij vertegenwoordigden op zich meer dan 30 % van de mijnwerkers in ons land, en meer dan 50 % van de mijnwerkers in de streek van Charleroi.

Ze moesten werken in ongezonde omstandigheden, waardoor ze sneller ziek werden en ze sneller dan de mensen van hier tekenen van veroudering vertoonden. Men dient ook rekening te houden met het feit dat heel wat echtgenotes nooit hebben gewerkt. In elk geval behoren deze mensen tot de laagste loonklassen. Meestal zijn hun woonomstandigheden ook bijzonder slecht. Dat valt te verklaren door het feit dat deze mensen naar hier zijn gekomen met de idee: 'Van zodra we voldoende hebben verdiend, zullen we terugkeren'. In dat geval is het nutteloos om te investeren in een goed huis. Welnu, vaak wonen ze er nog. In feite vormt de mijnsituatie in Limburg een uitzondering op deze precaire woonsituatie. Er is ook weinig sprake van mobiliteit: de immigranten zijn geneigd om te blijven waar ze zich in aanvangsfase hebben gevestigd, vaak omdat ze geen keuze hebben.

Dromen die niet werden waargemaakt

Wij hebben benadrukt dat deze mensen naar hier zijn gekomen met een droom die vaak niet in vervulling is gegaan. In de meeste gevallen was deze droom: 'We zullen snel geld kunnen verdienen, wat ons de mogelijkheid zal bieden om onze situatie in ons geboorteland te verbeteren'. Een aantal zagen dit plan mislukken en daar zijn verschillende redenen voor.

In de eerste plaats is gebleken dat het leven hier in België duur was. Vervolgens ging een groot deel van het geld dat werd verdiend naar het grote gezin in het thuisland. Bijgevolg hebben de mensen er zich beetje bij beetje rekenschap van gegeven dat ze niet snel zouden kunnen terugkeren, en anderzijds hebben zij die aanvankelijk alleen waren gekomen later hun familie meegebracht. De droom om op een dag terug te keren, werd eerst uitgesteld en daarna opgegeven.

Maar toch zijn er verschillen tussen de groepen. Wat de Italianen betreft, zien wij dat zij lang hebben afgezien van die droom. Wanneer zij terugkeren naar Italië, om er bijvoorbeeld hun vakantie door te brengen, dan zijn zij zich ervan bewust dat ze daar vreemden zijn. De Turken zeggen dat het 'waarschijnlijk onmogelijk zal zijn om terug te keren omdat onze kinderen hier geïntegreerd zijn, enz.' Dat is een mening die alsmaar meer wordt gedeeld. Niet iedereen is ervan overtuigd, er is een duidelijk verschil in vergelijking met de Italianen. Bij de Marokkanen zijn er heel wat mensen die zich vastklampen aan deze droom. Met als gevolg dat zij heel vaak de taal niet spreken, behalve uiteraard de mensen die Frans spreken hier in Brussel. In Vlaanderen spreken veel mensen geen Nederlands omdat zij lang niet de behoefte hebben gehad om de taal te leren. En in die tijd deed de regering ook geen inspanning om hen daartoe aan te zetten. En daar begint het taalprobleem!

Dit taalprobleem ligt aan de basis van andere grote problemen indien de mensen afhankelijk worden van diensten, of indien ze in een rusthuis willen gaan wonen. Ondertussen zijn hun woonomstandigheden nagenoeg niet geëvolueerd. En denken aan hun toekomst is voor hen vaak iets moeilijks. Bijna een taboeonderwerp. Zij reizen daarentegen vaak naar hun land van herkomst, om er hun vakantie door te brengen of om er enkele maanden te verblijven. Maar ook bij hen wordt de idee om in België ouder te worden alsmaar sterker. Wat vreemd

is, is dat bepaalde groepen – Turken, Marokkanen – in hun land van herkomst willen begraven worden.

Een andere moeilijkheid die vooral Turken en Marokkanen treft, is het zogenaamde 'verzorgingsdilemma'. De traditie wil dat kinderen voor de ouderen zorgen. Kinderen die hier opgroeien in België, en die een professionele loopbaan en een maatschappelijk en familiaal leven uitbouwen, ondergaan dezelfde druk en dezelfde stress als wij allemaal. De mogelijkheid om voor de ouders te zorgen, wordt hiermee op de helling gezet. En dan moet men een beroep doen op externe diensten. Het spreekt voor zich dat ouder worden voor heel wat mensen een gegeven is dat gepaard gaat met heel wat angsten.

2. Getuigenissen en noden

In dit tweede deel zou ik enkele typische casussen aan bod willen laten komen.

Eerst en vooral over het beleven van ouder worden.

De specificiteit van hun migratiesituatie, alsook de andere wending die hun leven heeft genomen dan zij hadden gedroomd, verklaart waarom denken aan en praten over ouder worden een moeilijke zaak wordt, waar zelfs een taboe op rust. Tweede belangrijke vaststelling: voor deze mensen heeft ouder worden een dubbele betekenis. In de eerste plaats is het iets kostbaars, omdat het impliceert dat men in een levensfase is gekomen dat men respect verdient, en waarbij men een bepaalde positie zou kunnen verworven hebben in de maatschappij. De keerzijde van de medaille is dat zij, gezien de situatie waarin zij zich bevinden, het niet meer weten, bang zijn afhankelijk te zijn van hun kinderen; kortom, ze hebben een negatief beeld over ouder worden. Bovendien zijn zij vaak ook geïsoleerd in hun geboorteland, omdat de sociale contacten er beperkt zijn. Bovendien, en het mag gerust worden benadrukt, is er nog het feit dat samenleven in onze landen, of beter gezegd elk voor zich in plaats van samenleven, een bijkomend probleem vormt.

Het aspect gezondheid.

Een belangrijk element als wij passende maatregelen willen nemen om het aspect gezondheid preventief of helend aan te pakken. Turken en Marokkanen hebben een andere gezondheidszorg dan de onze. Steeds weer valt op dat gezondheid, en bijgevolg ziekte, met een zekere fataliteit worden opgenomen. 'Er valt niet veel aan te doen' of 'God geeft je je gezondheid of maakt je ziek' of 'Het is iets wat je moet aanvaarden'. Ook hun levensstijl is doordrongen van fataliteit. Indien u ervan overtuigd bent dat gezondheid en ziekte niet in verband staan met onze manier van leven, met hoe wij ons verzorgen (gezonde voeding, oefeningen), maar dat zij afhangen van het lot, dan zal u gegarandeerd minder letten op uw levensstijl.

Wij kennen bijvoorbeeld allemaal de 'witte producten': suiker, pasta, zout. Het dient gezegd dat die producten min of meer 'verboden of gevaarlijk' zijn.

De Turken zeggen: 'Goed akkoord, maar wat men ook doet, dat zal niet veel veranderen.' Zij zullen die ingrediënten massaal blijven gebruiken, wat het aantal diabetici bij die bevolkingsgroepen nog zal doen toenemen. De aanpak van de Marokkanen is totaal anders. Zij zeggen: 'Zie, we mogen niet, dus, we doen het niet.' Indien ziekte en gezondheid afhangen van fataliteit, waaraan men niets kan doen, dan heeft het uiteraard ook niet veel zin om daaraan veel geld te besteden. En indien men ziek valt, dan is het niet evident om een beroep te doen op onze gezondheidsdiensten.

Met welke problemen worden zij geconfronteerd?

In feite worden zij geconfronteerd met een reeks van problemen waarmee ouder wordende mensen van bij ons ook kunnen geconfronteerd worden: de eenzaamheid die te maken heeft met hun isolement in onze maatschappij, depressie, stress en problemen van psychosomatische aard. Blijkbaar kunnen zij gemakkelijker uiting geven aan hun psychische klachten door te verwijzen naar problemen van fysische aard zoals gastro-intestinale klachten, migraine,... Door hun zware beroepsverleden duiken de tekenen van ouderdom veel vroeger op. Gezien hun voedingsgewoonten hebben ze meer gezondheids-problemen zoals suikerziekte en cardiovasculaire ziekten. En de laatste migratiegolf wordt ook nog eens geconfronteerd met het probleem van aids.

De maatschappij wordt als discriminerend ervaren en dat heeft zeker een invloed op de manier waarop zij deze problemen beleven. Voor mensen afkomstig uit Afrika die de laatste jaren hier zijn komen wonen, is een bepalende factor voor de manier waarop zij deze problemen beleven heel vaak het feit dat dit gediplomeerde mensen zijn, die in onze maatschappij niet naar waarde worden geschat en die afhankelijk zijn van mensen van hier. Een andere factor die een invloed heeft op de beleving is het gevoel dat zij de kinderen hebben opgeofferd aan de westerse maatschappij, en het feit dat zij bij hun kinderen niet langer hun eigen normen en waarden terugvinden.

Welke zijn hun behoeften en verwachtingen?

Op dit ogenblik zijn hun behoeften vrij beperkt. Dat werd door verschillende studies vastgesteld. In feite is de groep senioren nog vrij jong. Maar men moet er zeker rekening mee houden dat deze groep toeneemt in omvang. In de toekomst zal ook de nood aan hulp toenemen. Wanneer wij hen daarover aanspreken, dan blijkt heel vaak dat zij daar nauwelijks aan hebben gedacht. Op dit ogenblik zijn ze te druk bezig met het feit dat zij langzaam hun droom zullen moeten opgeven, en met de idee dat zij hier zullen blijven. En wanneer wij hen daarover ondervragen, dan blijkt toch dat België een positieve dimensie heeft. Het socialezekerheidsstelsel en de openbare gezondheidszorg worden sterk gewaardeerd. Ze waarderen de financiële ondersteuning, maar de keerzijde van de medaille is dit 'zorgdilemma'. Zo rekenen zij hoofdzakelijk op thuisverzorging, in eerste instantie, door de kinderen en indien dat niet mogelijk is, door een thuiszorgdienst. Maar vaak zijn die diensten nog niet goed bekend en dus – men waardeert enkel wat men kent – minder goed aanvaard. Een minderheid, maar die

groep zal zeker nog toenemen, begint zich bewust te worden van het feit dat dit een overbelasting is voor de kinderen en die groep staat steeds meer open voor de thuiszorgmogelijkheden die wij voorstellen.

Met welke problemen worden zij geconfronteerd wanneer zij een beroep doen op onze zorgverleningsdiensten en op onze gezondheidssystemen ?

- Eerst en vooral is er het probleem van de wederzijdse onwetendheid. Vaak zijn zij niet goed op de hoogte van de ondersteunende mogelijkheden die hun in dit land worden aangeboden. Een uitzondering betreft de groep mensen die hebben meegewerkt aan projecten zoals 'Ouder worden in Vlaanderen' of 'Kofferproject'. Het is duidelijk dat die projecten belangrijk zijn.
- Ook aan de 'helpende' zijde kan de onwetendheid sterk aanwezig zijn. Opleidingen van maatschappelijke assistenten, verplegers, enz. besteden geen of in elk geval veel te weinig aandacht aan deze culturele dimensie.
- Er kunnen uiteraard ook een heleboel culturele aspecten zijn. In eerste instantie zijn ze vergelijkbaar, zoals ik u reeds heb gemeld, met de drempels waarmee de minst bedeelden geconfronteerd worden. Daar komen ook nog andere factoren bij zoals taal, godsdienst voor bepaalde groepen en voeding.
- De behoefte aan een andere aanpak dan die welk wij gewoon zijn. In de geneeskundige sector is de dokter vaak een koude en afstandelijke specialist. Dat zijn dingen die men moeilijk kan aanvaarden.
- Blijkbaar hebben zij moeite om psychische problemen te bespreken met specialisten: ze bespreken dat liever in beperkte kring.
- Uiteraard zijn er ook de financiële aspecten. Zoals we al zeiden behoren de drie groepen waarover we het hadden in het eerste deel heel vaak tot de laagste looncategorieën. Gezondheid is voor hen geen prioriteit en vaak vinden zij de zorgverlening te duur.
- Vervolgens is er de discriminatie die zij menen te ondervinden in de gezondheidscentra. Opvallend is dat mensen die bijvoorbeeld hebben meegewerkt aan de projecten 'Ouder worden in Vlaanderen' of 'Kofferproject', anders aankijken tegenover het feit hoe zij worden behandeld, bijvoorbeeld in een ziekenhuis. Mensen informeren kan ertoe bijdragen dat zij zich minder snel negatief behandeld of gediscrimineerd voelen.
- Ten slotte is er ook het feit dat ze in een maatschappij leven waarin de mensen enorm van de buitenwereld afgesloten leven.

3. Aanbevelingen van mensen die werkzaam zijn op het terrein

Eerst en vooral is er dit enorme, reeds aangehaalde probleem van de wederzijdse onwetendheid. Informatie, zowel door onze assistenten, onze senioren als onze nieuwkomers op te leiden, is een conditio sine qua non om betere relaties tot stand te brengen.

Daarna volgt de stelling, waarover zeker kan worden gediscussieerd, die stelt dat als wij deze oudere mensen in onze maatschappij willen integreren, en indien wij effectief willen vermijden dat zij in getto's terechtkomen, een 'geïntegreerde aanpak' dan van heel groot belang is. Een geïntegreerde aanpak daar waar het mogelijk is, waarbij niettemin met de specifieke behoeften wordt rekening gehouden. Op religieus vlak dient bijvoorbeeld een bidkamer voorzien te worden in het ziekenhuis. Over het algemeen is er een kapel maar geen bidkamer. Of rekening houden met een specifiek menu. Meestal betreft het bescheiden tussenkomsten die het leven aangenamer kunnen maken.

En ten slotte de vereiste multiculturalisatie van de diensten. Het is heel belangrijk dat zowel Belgische als buitenlandse mensen zich goed voelen bij deze dienstverlening. Daarom zou het personeel een weerspiegeling moeten zijn van onze maatschappij en zouden er bijgevolg meer mensen moeten zijn van buitenlandse afkomst. Dat impliceert dat men de jonge mensen van buitenlandse afkomst echt moet aanmoedigen om te opteren voor dit soort beroep. Uiteraard moet men niet veralgemenen, maar jongeren geven vaak aan dat deze sector, met name de zorgsector, niet echt de beroepssector is die hen het meest aanspreekt.

Ook interculturele bemiddelaars kunnen een belangrijke rol spelen. De diensten aanpassen kan nuttig blijken, door bijvoorbeeld de ontspanningsactiviteiten aan te passen aan de cultuur van deze mensen. Aangezien wij stellen dat verzorging een recht is voor iedereen, moeten wij ervoor zorgen dat deze diensten toegankelijk zijn, ook voor de laagste lonen.

Dames en heren, ik voel mij ergens een beetje schuldig, want ik ben er mij zeer van bewust dat ik al te snel over onze conclusies heb moeten gaan om de klok in het oog te houden. Ik hoop dat het in ieder geval zal hebben bijgedragen tot een ruimere kijk op de context van de mensen waarmee u werkt.

De andere invalshoek

Eerst zal ik bepaalde zaken op een beknopte manier benaderen, om op die manier de toegekende tijd te respecteren. In het openbaar spreken over ouderdom in Marokko is een recente verworvenheid. Het onderwerp was eigenlijk taboe tot begin jaren '90. Wij zijn ertoe gekomen om enkele taboes te doorbreken en om verschillende harde noten te kraken die ons hebben gehinderd in ons onderzoek/ onze actie inzake de individuele of collectieve veroudering.

Mijn observatieterrein is een liefdadigheidsinstelling in Kenitra, een stad op nog geen 60 km van Rabat. Een huis dat men in het Arabisch *'Dar El cAjaza'* noemt: een huis voor oude mannen en vrouwen. Het Arabische *'Dar Al cAjaza'* betekent letterlijk 'huizen voor onbekwamen'. *'Al cAjaza'* wil zeggen 'niet in staat zijn om iets te doen'. Het zou dus in zekere zin gaan over het huis met de 'nuttelozen voor de maatschappij'. Dit om u te zeggen dat er enorm veel werk moet worden verricht qua terminologie om de zaken te doen evolueren, en om te trachten de belangrijkste negatieve uitspraken tegen te houden, evenals uiteenzettingen die negatieve beelden doen circuleren over ouder worden. Kortom, vechten tegen een verstarde mentaliteit, en wanneer ik spreek over mentaliteit, dan moet ik ook denken aan mijn eigen mentaliteit en dus ook opnieuw mezelf in vraag stellen. Alvorens u te spreken over dit huis dat men graag 'rusthuis' zou noemen, moeten er vooraf enkele opmerkingen worden gemaakt.

Ouder worden is een thema dat nog maar weinig of niet werd bestudeerd. Of dit nu in Marokko is of in de berber-arabo-moslimlanden in het algemeen. Daarnaast wil ik benadrukken dat zelfs in Europa en in de Angelsaksische landen de onderzoekers pas laat geïnteresseerd zijn geraakt in deze thematiek. Waarom? Omdat leeftijd op algemene wijze werd beschouwd - verbeter mij als ik al te zeer veralgemeen -, als secundair of perifeer, in verhouding tot de grotere sociologische preoccupatie van de socio-economische groep waartoe men behoort. Het is dus wenselijk dat dit thema wordt voorgelegd aan Marokkaanse en Belgische onderzoekers, teneinde interdisciplinaire, multidisciplinaire en comparatistische onderzoeksteams te vormen. Want zoals u weet is het een evidentie, maar een evidentie die best wordt herhaald, dat een multidisciplinaire aanpak inzake het onderzoek van het ouder worden en oudere mensen de enige strategie is om de complexiteit en de vele dimensies van het onderwerp aan te kunnen.

In Marokko is het ouderdomsbeleid dus een vrij recente creatie. De term 'ouderdomsbeleid' dook voor het eerst op in april 2002, in het nationale rapport over ouder worden, ontwikkeld door het ministerie dat in die tijd ministerie van Werkgelegenheid, van Beroepsopleiding, van Sociale ontwikkeling en Solidariteit heette, maar dat later de naam kreeg van ministerie van Sociale Zaken, hier vandaag op dit colloquium vertegenwoordigd door de heer Charkaoui. Ik kan u zeggen dat dit rapport van 2002 een belangrijke datum is in de geschiedenis van

[7] stichter van de 'Groupe universitaire d'études féminines' van de faculteit der Letteren in Rabat en cotitularis van de UNSECO-zetel : "Vrouwen en hun rechten". Laureaat van de Marokkaanse nationale prijs voor de mensenrechten.

Marokko, en in de geschiedenis van de mensenrechten.

In Marokko nodigt de algemene diagnose van de situatie van oudere mensen uit tot een bewustwording en tot een verbreding van het demografische discours dat maar verder blijft aandringen op het gewicht van de categorie jongeren in de leeftijdspiramide ten koste van oudere mensen. Aangezien het gaat over de nieuwe structuur van deze piramide, willen wij de opmerkelijk evolutie benadrukken van de oudere bevolking die voor de volledige bevolking reeds 8,2 % zal bedragen in 2010, om vervolgens te stijgen tot 11,1 % in 2020, om 21 % te bedragen in 2060.

En hoever staat het met het bejaardentehuis *'Dar Al 'Ajaza'* in *Kenitra*?

Onze studie ging over 23 vrouwen waarvan de leeftijden schommelen tussen 40 en 95 jaar. Enkele opmerkingen om de aard te preciseren en het voorwerp van deze studie af te bakenen. Eerste opmerking: in dit rusthuis wonen er verschillende bevolkingsgroepen. Oude vrouwen die voortdurend medische verzorging nodig hebben en personen met een fysische handicap die werden opgegeven door hun gezin. Tweede categorie: mensen met een ernstige ziekte die naar deze instelling worden gestuurd om de ziekenhuizen te ontlasten. Een andere categorie zijn weduwen die in relatief goede gezondheid verkeren maar die geen middelen hebben, en niet meer terugkunnen naar hun vroegere situatie omdat hun omgeving erop is achteruitgegaan (inkomen, woning). De laatste categorie zijn jonge vrouwen met mentale problemen. Deze mengeling doet mij een beetje denken aan een Frans ziekenhuis uit de 18de eeuw, waar men armen, gezonden en bedlegerige mensen bijeenbracht. Nu bestaan zo'n situaties nog in Marokko. Naast de somberheid van de leefruimte is er ook het ruitpatroon van de ruimte waarbij elk lichaam de plaats krijgt toebedeeld van de grootte van een bed. Maar zelfs in de hernieuwde diensten zijn de sanitaire voorzieningen heel beperkt: drie wastafels bijvoorbeeld voor een dertigtal vrouwen en geen spiegels op de wastafels. Dat is ook kenmerkend voor bepaalde aspecten van het ouder worden. In veel gevallen verwacht men dat men zijn toilet maakt op bed, voor de ogen van andere vrouwen en van eventuele bezoekers. De ruimte die zo wordt afgebakend is functioneel en controleerbaar. Verblijfsruimte maar ook bewakingsruimte. Ik wil echter niet overdrijven door deze ruimte te vergelijken met de gevangenisruimte die zo mooi wordt beschreven door Michel Foucault[8].

Algemeen zijn ziekte, voeding en de dood allemaal thema's waaromtrent acties worden ondernomen en besprekingen worden gevoerd die het dagelijkse leven in dit huis bepalen. Die gedragspraktijken en discursieve praktijken kaderen in een algemeen systeem dat de vrouwen dwingt om een plaats in te nemen die veel meer wordt bepaald door de werkingsimperatieven en de institutionele beheersimperatieven dan door hun specifieke situatie. Zoals wij gisteren konden zien tijdens een bezoek aan bepaalde rusthuizen in Brussel, worden de bejaardentehuizen in theorie verondersteld om te zorgen voor een gedifferentieerde aanpak al naargelang het soort verzorging dat wordt vereist. De analyse van de oudere bevolking die op dit ogenblik in Kenitra verblijft, toont echter aan dat dit huis de last op zich neemt voor de gerimpelde en afgeleefde lichamen, teneinde

[8] NVDR. Na het asiel en de kliniek doorgrondde filosoof Michel Foucault de geschiedenis van onze gevangenissen in zijn beroemde boek: 'Surveiller et punir (naissance de la prison)' Parijs, Gallimard, 1975.

te garanderen wat vitaal is voor hun biologische overleving. In dit huis getuigen de hygiënepraktijken eveneens van de onderworpenheid van het lichaam. Deze laatste, drager van leeftijdstigma's, wordt naakt gezet. De vermenging van de bedden en het niet bestaan van kamerschermen of andere sanitaire voorzieningen maken dat het lichaam wordt gewassen en behandeld onder de ogen van iedereen. Voor de huisvrouw behoort zich opmaken en zorgen voor verse lakens tot de algemene reinigingstaken. Het huishouden, het onderhoud van de wc's, van de wastafels, het vegen en … het toilet van de mensen veronderstellen eenzelfde tussenkomst. De afwezigheid van spiegels boven de wastafels getuigt van het vooroordeel dat oudere mensen er geen behoefte meer aan hebben om te behagen. Vrouwen die zich durven op te maken bijvoorbeeld, die een beetje zwart aanbrengen, een beetje ' *el' khôl*', stellen zich bloot aan de ironische commentaar en de afkeuring van bepaalde vrouwen. In deze instelling, waar het lichaam van de vrouwen enkel als ziek wordt gezien en erkend, drukken de vrouwen zich uit in de taal van de ziekte. Zij spreken de taal van de zieke in een poging om zo meer aandacht te trekken van de 'begeleiders'. En in de verschillende interviews die ik met hen had, heb ik gemerkt dat zij mij hun verhalen vertellen, maar zich beperken tot hun fysische conditie en hun handicap. Hun aanwezigheid in dit huis krijgt pas echt zin als ze ziek zijn. Dat is een kuise manier om de andere redenen te verbergen die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Ik denk dat de huizen voor oude mannen en vrouwen in Marokko echte sterfhuizen zijn, of toch die welke ik heb bezocht. Misschien verdienen niet alle huizen dit wrede label, maar er is nog veel werk aan de winkel om deze ruimtes menselijker te maken. De levensduur verlengen is een heel nobele doelstelling, maar op voorwaarde dat men verder waardig kan leven, zonder dat wordt geraakt aan de waardigheid van de persoon, en aan zijn fysische en psychische evenwicht.

Op welke manier kan men aan dit alles iets doen? Ik denk dat er al heel wat inspanningen zijn geleverd op het niveau van de regering en de burgermaatschappij, want zij proberen om oudere mannen en vrouwen te herwaarderen, omdat zij een bron zijn van prachtige wijsheid. Ook door samen te werken kan men iets aan de situatie verhelpen. En wat dat betreft zou ik willen aandringen op de cruciale rol van de samenwerking tussen Marokko en de entiteit Wallonië-Brussel. Als wij zover zijn geraakt, dan is dat omdat er prachtig werk werd geleverd op het terrein, en omdat er een goede buurtwerking was die werd geleid door de leden van de delegatie Wallonië-Brussel in Rabat. Dit werk heeft ons ertoe aangezet om samen na te denken over bepaalde problematieken, in het bijzonder over de problematiek van het ouder worden. De uitdaging van het 'waardig ouder worden' heeft een intercultureel aspect, zoals professor Cuyvers al aanhaalde. Dat interculturele aspect is een "tussenwereld", een tussenruimte van het intergenerationele. Ik denk dat er in die tussenwereld enorm veel moet worden gedaan. Samenwerken is dus essentieel, want het biedt ons de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen, om standpunten te delen, om zich open te stellen voor de andere, en om opsluiting te vermijden. Wanneer men zichzelf opsluit, is men tot alles in staat. Wanneer men zich openstelt voor anderen en voor andere ervaringen, dan wordt men waardig ouder en dan is men tot de mooiste dingen in staat …

Getuigenissen

Bruno Vinikas [9]

Inleiding

De organisatoren hebben mij gevraagd drie personen uit te nodigen om te getuigen. Het gaat om getuigenissen van personen van wie de persoonlijke, sociale of militante getuigenis een goed beeld geeft van de sociodemografische groep die in het colloquium van vandaag aan bod komt.

Ik wens te benadrukken dat die groep eigenlijk die van de "dubbele discretie" is, omdat het hoofdzakelijk om personen van de eerste generatie van de immigratie gaat. Het is een groep van discretie. Mijn ouders hebben deel uitgemaakt van die groep en ik weet dat het voor hen volledig natuurlijk, maar ook tegelijkertijd een dwang was om discreet te zijn wat hun aanwezigheid in dit land betrof. Een aanwezigheid die gedurende lange tijd werd betwist en soms nog wordt betwist voor personen die recenter zijn aangekomen. En het gaat ten slotte om de derde leeftijd die ook een groep van discretie is. Ik ken maar één land ter wereld, Israël, waar de derde leeftijd als dusdanig een politieke partij heeft gevormd en een aantal zetels in het parlement heeft veroverd. Maar in het algemeen is de derde leeftijd die van de discretie.

We krijgen vandaag evenwel getuigenissen over die groep van de dubbele discretie, wat mij bijzonder waardevol lijkt: drie personen, uit drie typische immigrantengemeenschappen in België …

Ik zal hun eerst vragen om hun eigen migratiegeschiedenis te situeren, maar ook en vooral om te spreken over hun blik op het "verouderen in de immigratie". Ik nodig hen natuurlijk ook uit om de problemen te bespreken die men als immigrant op die leeftijd ondervindt en om indien mogelijk te vermelden wat volgens hen tot oplossingen voor die problemen kan leiden. Met onder andere volgende vraag: "Hoe kunnen de voorgestelde oplossingen het beste worden toegepast binnen hun gemeenschap?"

[9] Voorzitter van het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI)

Abdel Fargaoui [10]

Ik heb persoonlijk nooit over dit specifieke thema nagedacht. Ik dacht gewoon niet dat ik ooit oud zou worden! Ik denk nu aan al mijn vroegere gezellen die ik gekend heb. Ik ben pas in België aangekomen in 1968. Ik was toen 19 jaar. En mijn Marokkaanse gezellen waren een tiental jaar ouder, lees maximaal een vijftiental. Het was dus de leeftijdsgroep van de 30-35 jarigen. En wij waren de jongeren van de Marokkaanse immigratie!

Dit is mijn parcours. Ik ben niet, zoals de immigranten in de jaren zestig massaal, gekomen om te werken. Ik ben eigenlijk gekomen om mij te herenigen met mijn broer die arbeider was – hij was mijnwerker – ik ben gekomen om mijn studies hier in België verder te zetten. Het was toen de bedoeling om twee, drie jaar hier te studeren en dan terug te keren naar mijn land. Maar ik ben nooit teruggekeerd, behalve tijdens de vakantie. En ik woon al 38 jaar in België! Ik heb zelf kinderen gekregen en ben ook grootvader geworden.

Wanneer ik de mensen wil opzoeken die ik gekend heb, zijn er verschillende die hier in België door een arbeidsongeval of door ziekte gestorven zijn, of door een ongeval op weg naar Marokko bij de oversteek België-Spanje. Anderen zijn vandaag echt ziek. Er zijn er zelfs die op sterven liggen. En weer anderen maken het goed en beleven een mooie oude dag.

Laten we het hebben over de personen die bijna op pensioen zijn. Er waren heel verschillende actieve personen. Er waren er die fysiek actief waren, de arbeiders. Die mensen waren volgens mij een twintig jaar geleden op de dool. Vanaf het moment waarop men hen hun "instrument voor dynamisme", hun werk, had afgenomen, werden ze werklozen en vervolgens langdurig werklozen, lees arbeidsongeschikten, en vandaag beginnen ze op pensioen te gaan. En dan zijn er die men de ontwikkelden noemt, ontwikkelde Marokkanen die ten minste onderwijs gelopen hebben in secundaire scholen in Marokko of elders, in Algerije of Tunesië. Ook zij beginnen op pensioen te gaan. En ik denk dan vooral aan de werknemers van de MIVB. Heel wat van de mensen die ik gekend heb, zijn eerst op brugpensioen gegaan en dan op pensioen.

Het is vandaag mogelijk om de beleving van die mensen schematisch voor te stellen in drie profielen.

Er is de persoon die in België woont, omgeven door zijn gezin en die alles heeft. Hij wordt in zekere zin zelfs een beetje "vertroeteld" door het gezin, gelet op zijn leeftijd, het respect en zo meer. In een gezin dat bijeengebleven is, is hij fier omdat hij de "opa" is en bepaalde familiale zaken afhandelt. Ik denk vooral aan de "oma's", wanneer de kleinkinderen groeien en ze voor hen zorgen wanneer ze ziek zijn en zo. Die personen bloeien open, voelen zich goed in hun ouderdom. Zelfs wanneer de ziekte komt, verdragen ze die iets beter.

[10] Sociaal bemiddelaar. Medeoprichter van het CBAI

Er zijn de personen die besloten hebben terug te keren naar het land van herkomst met een lijden, met een pijn omdat het gezin de patriarch van het gezin niet gevolgd heeft. Men heeft hem gezegd: "Luister, als je je niet goed voelt in België, keer dan terug naar daar". Maar zelfs die mensen pendelen heen en weer tussen België en Marokko. Een kennis vertelde mij onlangs: "Ik denk dat mijn lot vast ligt: ik zal sterven tussen België en Marokko". Omdat zijn kinderen, zijn kleinkinderen hier zijn, zijn vrouw hier is. Wat vindt hij nog wanneer hij terugkeert? Enkele neven, enkele broers ook, maar die hebben hun leven en hij vindt zich daar niet in terug. Wanneer hij in Marokko is, mist hij België en wanneer hij in België is, mist hij Marokko.

En dan is er een derde profiel, dat van de mensen die om een of andere reden zonder familiebanden vallen, zelfs wanneer het gezin er is. Het gaat soms om uiteengevallen gezinnen aangezien echtscheidingen niet enkel van vandaag zijn. Er zijn mannen en vrouwen die als kinderen van gescheiden ouders zijn opgegroeid. Er is dus ergens een breuk geweest en met het ouder worden, met de ziekte en dergelijke voelen die mensen dat ze anderen tot last zijn. Soms ondernemen ze stappen, doen ze een aanvraag bij instellingen die ze niet kennen. Ze kennen de taal van de instelling niet. Er zijn codes bij hen en bij het begeleidende personeel die echte communicatie verhinderen. Er zijn zaken van het dagelijkse leven die ze moeilijk kunnen uitdrukken. Iemand die absoluut wil bidden bijvoorbeeld. Het is zo dat hij zijn rituele wassing moet doen vóór hij gaat bidden. Een rituele wassing betekent dat hij bepaalde lichaamsdelen moet wassen, elk lichaamsdeel drie keer voor elk gebed en wanneer men incontinent is, kan dat voor problemen zorgen. Die mensen kennen het geloof niet goed, omdat het iemand die bedlegerig is, niet langer toelaat de ramadan of het gebed te doen. Hij kan het gebed zelfs doen met de ogen, denkend dat hij zijn plicht vervult. Maar de mensen hebben bepaalde rituelen geleerd en willen die herhalen, vooral op het einde van hun leven wanneer ze voelen dat het einde nabij is. En de medische instelling of het rusthuis is niet steeds voorbereid op die zaken. En dan is er de ruimte en bepaalde gewoonten wanneer je bijvoorbeeld twee personen op eenzelfde kamer legt. Ik heb het meegemaakt, omdat ik een Marokkaanse vriend had die ernstig ziek was. In het ziekenhuis deelde hij een tweepersoonskamer met een niet-Marokkaan. Die persoon kreeg enkel zijn vrouw op bezoek. Mijn vriend kreeg daarentegen de hele clan op bezoek: familie, vrienden, kinderen. Dergelijke situaties stoort de instelling echt. Maar dergelijke situaties is sterker dan de mensen. Hoe reageert de persoon die alleen is met zijn vrouw dan? Hoe ziet hij de andere patiënt naast hem die het bezoek krijgt van een twintigtal personen van uiteenlopende leeftijd?

Het personeel heeft betoogd om meer middelen, meer tijd te krijgen om zich met de mensen bezig te houden. Enerzijds is er de opeenstapeling van een reeks misverstanden die soms tot lijden kunnen evolueren. Er blijft echter het positieve aspect van opvang door gekwalificeerde verzorgers. Trouwens, zelfs de personen die naar Marokko zijn vertrokken, komen zo snel mogelijk terug naar België wanneer ze een gezondheidsprobleem hebben. Omdat de infrastructuur aan de andere kant anders is, omdat het onthaal anders is, omdat er een duidelijk gebrek aan middelen is. Men komt dus liever terug, omdat men zich veiliger voelt in

België dat dit kader bezit, dankzij de werknemers en de inspanningen van de politici.

Dat is niet altijd het geval geweest in België. Ik herinner mij dat er in de jaren zestig, toen ik naar hier gekomen ben, geen sprake was van rusthuizen. Men ging toen naar het gasthuis! Daarna werd het een bejaardentehuis en nu wordt het een rusthuis. De maatschappij kent dus een evolutie. In Marokko verloopt het anders: de eerste instantie die voor zieke of bejaarde personen zorgt, is het gezin, de omgeving, de buurt, iedereen is betrokken … De beleving verschilt dus sterk in verhouding tot de opvang door een instelling.

Fernando Marzo [11]

Ik ben heel blij dat ik over onze ervaring rond de problematiek van de ouderdom kan spreken. Ik ben zelf ook niet meer van de jongste: "Ik heb Abraham gezien", zoals men in het Nederlands zegt. Tijdens deze "tweede leeftijd", het tweede deel van ons leven, beginnen we na te denken over dat wat ons te wachten staat. En ik ben nog voldoende jong van geest om die zaken helder te bespreken!

Onze vereniging is al vijftig jaar actief in België. We zijn geen partij of vakbond. ACLI is een autonome organisatie die aan politiek doet, maar daarom nog niet aan een partij gebonden is. Ondanks onze naam kunnen we niet worden vergeleken met de christelijke vakbonden bijvoorbeeld. ACLI werd in 1946 in België opgericht omwille van de grote migratie. In 1927 was er eigenlijk al een groep van ongeveer 4000 Italianen (wettig of onwettig geïmmigreerd) actief in de mijnstreken van Limburg. ACLI heeft dus ook heel wat ervaring met ouderen. Onze organisatie telt departementen die zich in het bijzonder bezighouden met de problematiek van de veroudering.

We zijn in 1996 gestart met onze activiteiten in Vlaanderen en Limburg, en verstrekten toen de eerste opvoedings- en informatiesessies van een actie met de naam "Ouder worden in Vlaanderen". Er werd een grote studie over dit onderwerp georganiseerd in 1998. Later was er een onderzoek dat nog omvangrijker was en dat bij een veel breder publiek werd gedaan, onder impuls van het "Provinciaal Integratiecentrum van Hasselt" en met Europees geld. Het zijn immers niet enkel de Italianen die ons met de verouderingsproblematiek hebben geconfronteerd, er zijn nog andere groepen aanwezig in Limburg en Vlaanderen, zoals Hongaren, Polen, Slovaken en ook ... Walen, zelfs oudere Duitsers die al sinds het einde van de oorlog in de mijnen werkten. Wanneer men aan de oudste immigranten denkt, denkt men onmiddellijk aan Italianen, aan Marokkanen, aan Turken. Maar dat is een vergissing. Zo spreken bejaarde

[11] Voorzitter van ACLI-Vlaanderen
Associazone Christiana Lavoratori Internazionali Christelijke Beweging van Internationale Werkers. NVDR. De vereniging werd oorspronkelijk "Association Chrétienne des Travailleurs Italiens" genoemd en is vandaag nog altijd bekend onder die naam, maar heeft de term "Italiens" ingeruild voor die van "Internationaux" om haar opening voor personen uit de immigratie aan te duiden.

personen van Poolse oorsprong die hier leven bijvoorbeeld helemaal geen Nederlands. Ze spreken amper wat Duits. En de Walen die in de eerste jaren van de mijnactiviteit naar Limburg gekomen zijn, spraken en spreken nog steeds Frans, terwijl het personeel van de instellingen voor bejaarde personen geen Frans meer spreekt. Oudere personen van onze gemeenschap en onze organisatie zijn vrijwilligerswerk gaan doen in de instellingen voor bejaarde personen om die mensen te verzorgen, wanneer de professionals niet in staat waren om hen te helpen.

De grote problemen hadden dus niet enkel betrekking op de Italianen. De ouderdomsproblematiek beperkt zich niet tot twee of drie specifieke bevolkingsgroepen, maar treft een groot aantal kleine of grote groepen. Het was verkeerd om te beweren: "Wij hebben als eerste hulp nodig." Binnen enkele jaren zal het de beurt zijn aan een andere groep, terwijl de behoeften en de problemen voor iedereen dezelfde zijn. De accenten op het vlak van de culturele en religieuze aspecten verschillen gewoon.

De problemen beginnen met het gevoel dat men zich niet meer alleen kan redden, met het feit dat men in praktisch, economisch maar ook emotioneel opzicht alleen komt te staan. De acht jaar ervaring die we hebben opgedaan sinds we die problematiek als organisatie opvolgen, hebben ons toegestaan te bevestigen dat die situatie paradoxaal genoeg voortvloeit uit de welvaart. In principe zouden alle gezinnen zich thuis om hun ouders kunnen bekommeren, in tegenstelling tot in het verleden. Maar het socio-economische leven is zo ingewikkeld, zo moeilijk te organiseren dat er helaas te weinig tijd overblijft om correct bezig te zijn met onze ouder wordende naasten.

En dan duiken de praktische problemen op die in Brussel en Limburg bijvoorbeeld kunnen verschillen. Dankzij ons afdoende huisvestingssysteem hebben we weinig problemen met ruimte in Limburg. We hebben thuis plaats om onze ouders te onthalen, tot op zekere hoogte dan toch. De grote problemen beginnen waneer de bejaarden niet meer voor zichzelf kan zorgen. Die evolutie wordt in de instellingen voor bejaarden vastgesteld en geldt voor alle bevolkingsgroepen. Tot op heden werden de beste resultaten op dat vlak in Genk bekomen. Elke gemeenschap wordt reëel en ernstig in aanmerking genomen wat betreft het overleg, de studies en de informatiesessies over de ouderdomsproblematiek. Indien we enkel de cijfers bekijken, vormen de Italianen tot op heden de grootste groep van buitenlandse oorsprong in de instellingen voor bejaarden. Maar eigenlijk is het vooral aan Noord-Afrikaanse en Turkse kant dat de behoeften zich nu laten voelen, hoewel ze nog heel plaatselijk en eerder uitzonderlijk zijn. Maar ook daar bestaan ze.

Als migrantenorganisatie of “allochtone organisatie”, om een lelijk woord te gebruiken, hebben we een heel belangrijke rol bij de instellingen en openbare diensten van de gemeente. Dat is heel belangrijk. In plaats van praktische zaken te bespreken, hebben we vaak de neiging om onze eigen situatie te "idealiseren" zonder de input of de suggesties toe te voegen die nodig zijn om een oplossing te vinden voor de concrete problemen.

Gaudence Nyirasafari [12]

Hoewel ik socioloog ben, wil ik het hier eerst hebben over mijn eigen ervaring, maar ook over mijn ervaring van het verenigingsleven waarin ik actief ben. Ik ben lid van "Synergies Africaines Belgique"[13] en ik werk ook samen met de vereniging FEDA, "Fondation Espoir d'Afrique"[14] waar een groep zich bezighoudt met vluchtelingen. Verder is er nog het "Centre Interrégional d'Intégration", het Foyer met zijn huis "Dar al Amal"[15] dat zich ook bezighoudt met immigranten en van wie de ervaring een diepe indruk op mij heeft nagelaten.

Het gaat eigenlijk om mijn tweede verblijf in België. Ik kom uit Rwanda en ben voor de eerste keer (van 1963 tot 1968) in het land geweest als studente aan de Katholieke Universiteit van Leuven. Ik beleefde dit avontuur als jongere en we spraken nog niet over de problemen van bejaarde personen uit de immigratie. Daarna ben ik in mijn land gaan werken, in de sociale sector vermits ik sociologie gestudeerd heb. Ook daar was ik met verschillende sociale diensten voor jongeren, kinderen en vrouwen bezig. Ik stond zelfs aan het hoofd van het "Office National de la Population" waar ik niet geconfronteerd werd met kwesties in verband met veroudering, maar met de demografische explosie, vermits jongeren onder de 15 jaar bij ons 60 % van de bevolking vertegenwoordigen, terwijl personen boven de zestig jaar slechts 3 % van de bevolking vertegenwoordigen. Er is nog een ander kenmerk betreffende de levensverwachting: tijdens de telling van het jaar 1991 bedroeg die levensverwachting 57 jaar. Met de oorlogen, het ballingschap en alle soorten gebeurtenissen is die levensverwachting gedaald tot 37 jaar. We worden dus met andere kwesties dan verouderingsproblemen geconfronteerd. Maar we mogen die kwestie niet verwaarlozen aangezien bejaarde personen in onze maatschappij worden vereerd, er naar hen wordt geluisterd omdat ze zeldzaam zijn. Ze hebben veel autoriteit in het milieu waar ze leven. Er is geen sprake van opvang voorzieningen zoals rusthuizen, vermits elk gezin dat nog een bejaard familielid heeft, trots is dat het voor die persoon mag zorgen, hem met affectie mag omringen en tot de laatste dag mag begeleiden.

Mijn tweede verblijf in België begon eind 2000 toen ik als vluchtelinge ben aangekomen. Ik heb politiek asiel aangevraagd en de procedure loopt nu al zes jaar en ik wacht nog steeds op het gevolg dat aan mijn verzoek zal worden gegeven. Maar dat is geen reden om niets te doen, vermits ik in een gemeenschap van Afrikanen leef die eveneens als vluchtelingen in België leven. Het zijn

[12] Socioloog, actief in het verenigingsleven

[13] "Synergies Africaines Belgique" is een federatie van verenigingen die actief zijn op sociaal of cultureel vlak. Leopold II-laan 222 – 1080 Brussel.

[14] "Fédération Espoir d'Afrique" F.E.D.A. wil verdraagzaamheid, democratie en rechtvaardigheid promoten via activiteiten van permanente opvoeding. Slachthuislaan 27-28, 1000 Brussel – T. 02/648 97 63

[15] "Dar al Amal" of "Huis van de hoop" is een centrum voor vrouwen in Molenbeek sinds 1981. Plaats voor ontmoetingen, vorming en informatie, meer bepaald in het kader van het intergenerationele. Contactpersoon: mevr. Rachida Sami 02/411 84 44. Ribaucourtstraat 51, 1080 Brussel.

personen uit Afrikaanse landen ten zuiden van de Sahara, hoofdzakelijk Congo, Rwanda, Burundi, die op de vlucht zijn voor oorlogen en het etnische conflict, of voor situaties van politieke of religieuze onverdraagzaamheid. In tegenstelling tot de bevolkingen uit de Maghreblanden of het Middellandse Zeebekken behoort onze categorie personen van de derde leeftijd niet tot de personen die door België werden aangetrokken om te werken. We zijn hier beland op onze vlucht voor de onveiligheid in onze streken. En zoals ik gezegd heb, zijn velen van ons bezig met asielprocedures. Velen zijn al erkend, anderen hebben zelfs de Belgische nationaliteit gekregen. Dat om te benadrukken in welke mate de woorden "immigrantenbevolking" heel uiteenlopende bevolkingscategorieën dekt. Andere categorieën van de immigrantenbevolking zijn de echtgenoten van Belgen of van personen die op het einde van hun studies werk gevonden hebben in België en er gebleven zijn. Ik wil ook benadrukken dat onze groep multicultureel en multigenerationeel is. Multicultureel omdat we in onze Afrikaanse streek niet noodzakelijk tot dezelfde etnie behoren en dus niet noodzakelijk dezelfde cultuur delen. En we zijn ook multigenerationeel omdat we hier aangekomen zijn met onze kinderen, onze echtgenoten en onze ouders of als bejaarde personen die alleen zijn aangekomen en net als wij op de vlucht zijn voor de onveiligheid. Ons belangrijkste probleem is dus de erkenning van het vluchtelingenstatuut en onze aanvaarding hier. En ik zou de Belgische overheid willen bedanken die deze bevolkingscategorie zoveel faciliteiten heeft gegeven om zich hier te vestigen, ondanks de problemen die daarmee gepaard gaan.

Ik wil toch benadrukken dat de groep vluchtelingen van de derde leeftijd specifieke problemen heeft. Er zijn de gemeenschappelijke problemen van alle personen die hun land om veiligheidsredenen hebben verlaten, en dan zijn er de specifieke problemen van personen van de derde leeftijd. Ik spreek over die groep omdat ik er mijns inziens deel van uitmaak, samen met mijn vrienden, mijn zusters, mijn broers die hier zijn en met wie we vaak ervaringen uitwisselen. Zoals ik gezegd heb, volgen FEDA en Dar al Amal personen van de derde leeftijd heel nauwgezet op. Ik zou u willen zeggen dat we dit verouderings-probleem niet als een drama beleven. We beschouwen het als een normaal proces. Wanneer men een bepaalde leeftijd bereikt, wordt men nu eenmaal geconfronteerd met veroudering en met de naderende dood.

Ik zou verder willen benadrukken dat we in onze groep, zoals dat het geval is voor de inwoners van alle Afrikaanse landen ten zuiden van de Sahara, met grote armoede worden geconfronteerd. We hebben ons land verlaten met achterlating van onze goederen, onze sociale en professionele situatie, en komen hier in de categorie van de leefloners terecht. Met uitzondering van enkele jongeren die werk hebben gevonden of hun studies hebben kunnen afmaken, en zich in het actieve leven hebben kunnen integreren. Maar de personen van de derde leeftijd behoren hoofdzakelijk tot die categorie van de leefloners.

De bejaarde persoon uit de Afrikaanse landen ten zuiden van de Sahara die in België woont, kampt met verschillende moeilijkheden, meer bepaald het communicatieprobleem. Velen zijn hier aangekomen zonder een woord Frans of Nederlands te kennen. U kunt zich voorstellen hoe moeilijk het is om zich te

verplaatsen in Brussel wanneer men de plannen niet kan lezen, wanneer men de bestemmingen van trams of bussen niet kan lezen, enz. We worden ook in het ziekenhuismilieu met dit communicatieprobleem geconfronteerd. Iemand die noch Frans, noch Nederlands spreekt, kan zijn ziekte moeilijk uitleggen en zijn behandeling moeilijk volgen.

We stoten ook op problemen qua begrip. De Belgische maatschappij kent Afrika via onze historische kolonisatiebanden, maar er blijven heel wat vooroordelen bestaan. Vooroordelen over het leven van zwarten en uiteenlopende vooroordelen. We voelen het soms in de wijken waar we leven. We betreuren ook dat dit respect voor ouderen dat we in Afrika kennen, hier ontbreekt. Ook de manier om ieder voor zich te leven en God voor allen, maar er is niemand die zich om iemand bekommert. Iedereen moeten zich zien te redden. Er zijn huisvestingsproblemen. Er is discriminatie. Voor de jongeren wat werk, school en het leven in het algemeen betreft. Maar voor bejaarde personen is het huisvestingsprobleem veel scherper. Velen van hen worden als alleenstaande personen beschouwd en hebben slechts recht op een piepkleine flat zonder intimiteit: een kamer is zowel slaapkamer, werkkamer als keuken. Dat is een heel moeilijke ervaring voor Afrikaanse personen van de derde leeftijd. Men moet om te beginnen al een woning vinden en het is heel moeilijk om een eigenaar te vinden die aan Afrikaanse personen wil verhuren. Men moet bergen verzetten om een woning te vinden. In het kader daarvan zou ik u een persoonlijke ervaring willen meedelen. Er was onlangs brand in het gebouw waar ik woonde. Het was moeilijk om een nieuwe woning te vinden omdat iedereen ervan overtuigd was dat ik de brand had aangestoken, terwijl naderhand is gebleken dat een Frans-Marokkaans koppel dat in het gebouw woonde, het vuur had aangestoken. Telkens wanneer ik een eigenaar sprak, zei die mij: "Ja, maar u bent gekomen om onze gebouwen in brand te steken en u wil dat we u nog een woning verhuren" en andere vooroordelen van die strekking.

En dan zijn er de informatieproblemen. We kennen de bestaande onthaalstructuren voor buitenlanders vaak niet en hebben oriëntatieproblemen. Soms begeleiden de maatschappelijke assistentes van het OCMW ons en vertellen ons iets, maar dat gebeurt vaak druppelsgewijs. De buurtsolidariteit die we gewoon waren in Afrika, ontbreekt hier en we moeten zelf uitdokteren waar de zaken zijn om iets te vinden. Maar ik wil oplossingen blijven zoeken, want ze bestaan. Ik kom er later op terug.

Bruno Vinikas - Inderdaad, ik zou nu graag horen welke oplossingen u overweegt voor de moeilijkheden die zonet werden beschreven

Abdel Fargaoui :

Er moet voorrang worden gegeven aan de creativiteit van iedereen. Ik zal bij het gezin beginnen. Het gezin moet daadwerkelijk een rol kunnen spelen en indien nodig moet het worden voorgelicht om hulp te kunnen vragen en er moet vooral naar de wens van de betrokken persoon worden gekeken. Want soms ontstaat er

geweld wanneer men een persoon verplicht om zijn natuurlijke levenskader te verlaten. Indien die verplaatsing niet goed voorbereid is, indien er niet over werd nagedacht met de persoon zelf, kan die dat als een soort afwijzing ervaren: "Men wil mij kwijtraken, ik ben een last, terwijl ik vroeger de kern van het gezin vormde". De persoon voelt zich afgewezen. Dergelijke actie vereist reflectie en begeleiding.

Wat de instellingen betreft, zijn de zaken zoals ze zijn. Ik zeg niet dat de mensen hun werk niet doen, maar dat de verantwoordelijken van die instellingen deze bevolkingen beter zouden moeten kennen. Wat zijn bijvoorbeeld de gebruiken waaraan de mensen absoluut gehecht zijn omdat ze zich anders nutteloos voelen? Het zijn die kleine gebruiken, die kleine gebaren die ervoor zorgen dat ze zich met een of andere cultuur identificeren. Men zou absoluut een inspanning moeten doen op dat vlak. Zoals het personeel helpen zodat het opleidingen kan volgen, zich zelfs in de cultuur kan onderdompelen en waarom niet naar het land van herkomst, naar het dorp van afkomst kan reizen om te zien hoe die mensen leven. Er zijn in het onderwijsmilieu trouwens positieve ervaringen van leerkrachten die afstand hebben kunnen nemen van hun dagelijkse werk en ter plaatse gegaan zijn om de mensen te zien en hun leefwijze te ontdekken. Hun batterijen zijn opnieuw opgeladen wanneer ze terugkomen en er is een potentieel inzake creativiteit dat ze beter ten dienste van hun school kunnen stellen.

De andere kant behoort tot de politiek. Ik stel met genoegen de politieke wil vast die aan de basis ligt van de organisatie van dit colloquium. Dergelijke acties moeten worden vermenigvuldigd, omdat het gebrek aan communicatie het echte probleem van onze maatschappij is. Men kan immers praten zonder te communiceren. En wanneer men niet communiceert, negeert men elkaar. En wanneer men elkaar negeert, wordt men elkaars vijand, de vijand van zijn kinderen, van zijn vrouw, van zijn buren, vijanden van een of andere politieke groepering, gewoon omdat die communicatie ontbreekt. Ik weet uit persoonlijke ervaring dat het in de wijken soms om kleine zaken draait. Alles gaat veel beter waar er initiatieven zijn, waar mensen communiceren. Reden te meer voor de instellingen om die ontmoetingen intern te organiseren indien men het toelaat, indien men hen meer middelen, meer personeel geeft. Men leert soms veel uit die informele ontmoetingen. Het hoeft niet noodzakelijk een conferentie te zijn, maar een ontmoeting. In bepaalde milieus waar men een papa, een mama betrok, brachten zij bijvoorbeeld andere personen mee en kreeg het begeleidende personeel de kans om die gewoonten te ontdekken. En volgens mij zal iedereen gelukkig zijn als men daar rekening mee houdt, omdat het belangrijk is die personen te zien als volwaardige personen, met hun waardigheid. Men moet ze niet in een hoekje zetten, omdat men hen niet meer nodig heeft en af en toe een reisje organiseren om te kunnen zeggen: "Ziezo, we hebben ons werk gedaan". Neen, dat begrip, die inspanning om ervoor te zorgen dat mensen communiceren, is een dagelijkse noodzaak.

Fernando Marzo :

Ik ga eerst het resultaat vermelden van de talrijke discussies die in onze provincie en in onze stad werden gevoerd, uitgaande van de behoeften die de betrokken personen hebben uitgedrukt.

Het eerste punt heeft betrekking op het personeelsbeleid. Het personeel van een rusthuis of een dienstverlenende instelling moet de diversiteit van de bevolking weerspiegelen.

Het tweede punt heeft betrekking op de interculturele dimensie van de diensten die residentieel en ambulant worden aangeboden, dus binnen, maar ook buiten de instelling. Het personeel moet - min of meer verplichte - opleidingen kunnen volgen over de culturele verschillen of over de culturen die bij hun publiek aanwezig zijn. In Genk wordt dat al enkele jaren gedaan, gaande van opleidingssessies voor het onderhoudspersoneel tot het verzorgende personeel.

Het is belangrijk dat alle personen die een beroep doen op officiële diensten de kans krijgen om hun eigen culturele leven uit te drukken, te beginnen bij de religie, de wijze waarop ze de zaken aanvoelen, zoals op het vlak van hygiëne (zich wassen, een bad nemen, …). Het zijn allemaal aspecten van het leven die in aanmerking moeten worden genomen. Het zijn aspecten waaraan men belang hecht, of toch in grote instellingen die over de economische middelen beschikken. We willen werkelijk investeren om bijvoorbeeld het aanbod te verbeteren dat vandaag wel geschikt is voor de Italianen, maar minder voor de Marokkanen. Dat impliceert een beter gediversifieerd dienstenaanbod.

Derde en heel belangrijk punt: de voedings. Er gelden vandaag heel strikte regels. Alles wordt op bepaalde plaatsen van Limburg gecentraliseerd, zodat men dagelijks "in real time" kan inspelen op de verschillende behoeften van de patiënten, vooral in de zorginstellingen, maar niet enkel voor de bejaarden.

Al die zaken werden gerealiseerd dankzij het overleg met de representatieve organisaties. Ik dring aan op het feit dat het een vergissing was om de zaken te idealiseren als vertegenwoordigers van de gemeenschappen, alsof we de ouderdomsproblematiek in onze eigen cultuur beter zouden hebben begrepen dan bijvoorbeeld de Vlamingen in Vlaanderen, de Walen in Wallonië of de Brusselaars hier in Brussel. Maar we moeten de dingen bij hun naam noemen: de ouderdomsproblematiek en die van de zorgverlening aan bejaarden is ook een kwestie van geld.

En dan is er de kwestie van de initiatieven, de rusthuizen of de diensten met etnische connotatie die specifiek voor de Italianen, de Marokkanen, enz. zouden zijn. Ik zal heel cru zijn terzake: "het kan niet stommer!" Het doelpubliek volstaat niet om dergelijke instellingen op te richten. Onze ouders zouden er gewoon geëxploiteerd worden. Ik heb het voorbeeld gekend van een "etnische" instelling voor bejaarde personen in Wallonië, nabij Charleroi dat een tiental jaren gewerkt heeft. Er waren veel klachten. De instelling is ondertussen gesloten en het

gebouw staat nu te koop. De mensen leefden er echt niet in goede omstandigheden. Er waren onvoldoende financiële middelen. Zorgverlening kost geld. Dat weten we allemaal. En het is in zekere zin een nieuwe "business" geworden. Het is een goede zaak dat men de instellingen ook heel strenge controleregels oplegt. Er zijn immers genoeg voorbeelden van instellingen waar het financiële evenwicht, bij voorkeur met een positieve balans, en niet de correcte verzorging van onze ouders het belangrijkste doel is.

Er wordt momenteel overleg gevoerd over dat wat we zo mooi "seniorenflats" noemen. Men probeert instellingen op te richten die zich zo dicht mogelijk bij het oorspronkelijke milieu van de personen bevinden. Ik geef een voorbeeld. Genk telt een aantal mijndorpen: Waterschei, Winterslag, Zwartberg. Men probeert er kleine complexen te bouwen waar oude mensen kunnen worden geplaatst, zodra ze niet meer voor zichzelf kunnen zorgen of hun kinderen hen niet langer kunnen verzorgen. Het zijn piepkleine appartementen, zonder diensten in de onmiddellijke omgeving. En ze zijn zeker rendabel. Onder impuls van onze organisaties proberen we het woningcomplex zo in te richten dat de bejaarde personen zich niet meer moeten verplaatsen, tot het moment waarop ze te afhankelijk zijn. Dat zijn praktische aspecten die we voorstellen.

Zo moet de mobiliteit worden georganiseerd en beter worden aangepast aan de behoeften van bejaarden. Dat zal tijd vergen, maar wordt beetje bij beetje verwezenlijkt. Zo moeten de diensten voor thuishulp die aan de bejaarden worden voorgesteld, aan de plaatselijke behoeften en niet aan de behoeften van de instellingen worden aangepast. De bejaarden blijven immers liever in hun eigen omgeving, dicht bij hun vrienden en hun familie. Ik heb met eigen ogen gezien hoe de vroegere Italiaanse "ospizi", onder leiding van zusters, werkten. De mensen werden er werkelijk "geparkeerd". En ik denk niet dat we dat wensen voor onze ouders. Ze hebben ongeacht hun afkomst of hun cultuur als belastingbetalers, maar ook als personen, recht op alle omstandigheden die hun toelaten om "hun oude dag gelukkig te slijten".

Gaudence Nyirasafari :

Ik heb al verteld in welke omstandigheden we hier leven, wij mensen van de derde leeftijd uit Afrikaanse landen ten zuiden van de Sahara. Ik zou de aandacht van het publiek op drie mogelijke oplossingen willen vestigen.

Er is in de eerste plaats de mogelijkheid om terug te keren naar ons land. Dat is haalbaar, op voorwaarde dat de veiligheid, de gezondheidszorg ter plaatse volstaan. Omdat de mensen die de oorlog ontvlucht zijn, niet zullen terugkeren zolang er oorlog woedt, zolang ze niet zeker weten dat ze goed onthaald zullen worden in hun land.

Anderzijds is er de mogelijkheid om het probleem van de rusthuizen hier aan te pakken. Ik zeg u bij voorbaat dat het rusthuis ons afschrikt, omdat we vrezen dat er nog discriminatie is, ongepaste behandelingen, geen respect voor voedingsgewoonten en voor religieuze overtuigingen. We denken dan ook dat de

thuisverzorging zo veel mogelijk voorrang moet krijgen.

In de tweede plaats is er de kwestie van culturele bemiddeling die het Foyer heeft opgestart op het niveau van Dar al Amal. Ze zoeken personen van de derde leeftijd in instellingen op en spelen de rol van tussenpersoon om het taalprobleem op te lossen en de contacten met de instelling te verbeteren. Men moet toch erkennen dat de dienstverlening aan bejaarden in rusthuizen menselijker moeten worden en ik zeg wel degelijk menselijker. Ik denk dat iedereen zich thuis kan voelen wanneer de zorgen menselijker zijn.

De derde mogelijke oplossing bestaat uit initiatieven zoals die van de FEDA die een intergenerationeel centrum leidt dat de solidariteit tussen personen van de derde leeftijd en de jongere generaties kan verzekeren. Het is een initiatief dat grondig werd voorbereid en dat kan worden gerealiseerd met de medewerking van andere verenigingen of de overheid. En dan is er ten slotte de vereniging "Convivial", die ook veel doet voor personen van de derde leeftijd. We stellen vast dat onze "oma's" altijd heel warm worden onthaald bij "Convivial". En ik denk dat men die groepen in stand moet houden en hun ervaring moet proberen te veralgemenen. Ik denk dat er ook het idee bestaat om een dagcentrum op te richten waar mensen die niet noodzakelijk naar een rusthuis moeten gaan, elkaar overdag kunnen ontmoeten om te praten, een hobby te beoefenen en hun gevoel van eenzaamheid te bestrijden. Al die initiatieven kunnen ons toelaten onze oude dag en een leven als bejaarde in alle waardigheid en met respect voor de culturen en tradities van iedereen te overwegen.

Bruno Vinikas - Bedankt voor deze kostbare getuigenissen en stimulerende reflecties. De tijd dringt en ik ben helaas verplicht om deze instructieve uitwisseling af te sluiten.

Workshops

Inleiding

Toen ze inschreven voor het colloquium hebben de deelnemers een van de 5 workshops van het programma gekozen. Deze workshops handelden over de informatie voor buitenlandse bejaarden of die van buitenlandse herkomst, over het multiculturele samenwonen in de rusthuizen, over de opleiding van het personeel, het management en tenslotte de band tussen de kwaliteit van de zorgverlening en de afkomst van de bejaarde persoon. Naast de personen die belast waren met de animatie en het verslag, verliep elk workshop onder leiding van een deskundige. We geven hun inleidingen op de werkzaamheden en een weerspiegeling van deze werkzaamheden hier weer.

Workshop 1 | *Marie-Pierre Delcour (directrice Infor-Homes) en Jaklien Vandermeulen (directrice Home-info)*

Informatie

Inleiding

Jaklien Vandermeulen - Het debat van vandaag zal hoofdzakelijk gaan over de manier waarop de informatie van de diensten correct aan de mensen kan worden meegedeeld. We beginnen met een woordje uitleg over onze organisaties, "Home-info" en "Infor-Home".

"Home-info" en "Infor-Home" zijn vzw's met een omvangrijk gegevensbestand dat alle inlichtingen over de Brusselse rusthuizen bevat. Onze diensten staan open voor bejaarde personen, hun familie en professionals op zoek naar een rusthuis. We kunnen hun informatie en raad geven. We geven niet zomaar een adres of een telefoonnummer, maar ook alle mogelijke inlichtingen over de instelling die we trouwens bezoeken: volledige beschrijving van het rusthuis, beoordeling van de kwaliteit van de dienst en de zorgverlening, enz. Informatie die misschien vanzelfsprekend lijkt, maar het is in het Brusselse gewest geen sinecure om een rusthuis te zoeken.

In de eerste plaats omdat het aanbod groot is. Enkele cijfers: er zijn in totaal 204 instellingen, waarvan 184 rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen. Dit stemt overeen met ongeveer 1600 bedden. Daarnaast zijn er 24 serviceflats. Maar niet alleen het grote aanbod maakt de keuze moeilijk, er is ook het feit dat elke instelling anders is, zowel qua infrastructuur en architectuur, als qua levenskader en aangeboden zorgen en diensten. Het gevolg is dat elke bejaarde persoon wordt geconfronteerd met de keuze van de instelling die het best aan zijn behoeften en verwachtingen kan voldoen. Er zijn ook verschillen qua taalgebruik tussen de Brusselse rusthuizen. Elk rusthuis heeft de keuze tussen een Franstalig statuut, een tweetalig statuut of een Nederlandstalig statuut. 70 % van de rusthuizen in

het Brusselse gewest heeft een tweetalig statuut - het zijn "bicommunautaire" rusthuizen -, 28 % heeft een Franstalig statuut en 2 % heeft een Nederlandstalig statuut. Er zijn dus duidelijk verschillen qua taal. De situatie van de rusthuizen is veel ingewikkelder en complexer dan dit, maar het is niet de bedoeling van de werkgroep om dieper op dit onderwerp in te gaan.

In de vele jaren ervaring van onze organisaties zijn we tot enkele vaststellingen gekomen. We worden om te beginnen niet benaderd door bejaarde personen van buitenlandse afkomst die in een rusthuis moeten worden geplaatst. We onthalen hoofdzakelijk mensen van Belgische afkomst. Er zijn wel enkele aanvragen vanwege bejaarde immigranten die afkomstig zijn uit landen van de Europese Unie, Italië of Spanje. We hebben tot op heden geen enkele aanvraag gekregen van bejaarde personen uit Marokko of uit Turkije. Dat wordt verklaard door het feit dat ze nog binnen een klassieke familiestructuur worden opgevangen en vooral dat ze niet naar een instelling gaan omdat dat geen deel uitmaakt van hun cultuur. We merken trouwens op dat het voor autochtone Brusselse bejaarde personen al heel moeilijk is om naar een rusthuis te gaan, omdat ze er vaak een negatief beeld van hebben. Dat geldt zeker voor bejaarde personen van buitenlandse afkomst.

Bejaarde personen van buitenlandse afkomst behoren vaak tot de armere sociale klassen en hebben dus weinig financiële middelen. En dat beperkt de keuze voor het kleine aantal bejaarde personen van buitenlandse afkomst dat naar een rusthuis moet gaan. Ze hangen vaak af van het OCMW die de bejaarde persoon naar het gemeentelijke rusthuis van het OCMW stuurt. De rusthuizen van het Brusselse gewest hebben tot op heden nog geen echte visie, nog geen specifieke filosofie ten opzichte van het onthaal van bejaarde personen van buitenlandse afkomst uitgewerkt. Het houdt hen nog niet bezig, omdat er bijna geen bejaarde personen van buitenlandse afkomst in de rusthuizen zijn. Maar men zal er toch eens over moeten nadenken en de toekomst voorbereiden? Hoe gaan we dit probleem beheren? Er zijn de culturele kenmerken, de leefgewoonten van de bevolking van buitenlandse afkomst. Er zijn andere voedingsgewoonten, een andere lichaamshygiëne, de religieuze aspecten, de contacten, de betrekkingen met de familie, het taalgebruik. De Brusselse rusthuizen zullen zich aan al deze aspecten moeten aanpassen wanneer ze bejaarde personen van buitenlandse afkomst zullen opnemen.

Er werkt nochtans buitenlands personeel in de rusthuizen. Maar het gaat vaak om weinig of niet-geschoold personeel dat bovendien soms in onzekere statuten is tewerkgesteld. Het zijn niet hun toewijding of hun motivatie die een probleem vormen. Die mensen hebben respect en waardering voor de oudsten. Maar ze hebben niet altijd de opleiding om bejaarde, lees bedlegerige of demente, personen te verzorgen.

Een laatste vaststelling: het onthaal en de verzorging van bejaarde personen wordt nog steeds als een taak van de vrouw gezien. Dat is het geval voor de Belgische bevolking en nog meer voor de buitenlandse bevolking. Maar nu studeren ook meisjes van buitenlandse afkomst verder en gaan vaker naar de universiteit.

Ze komen vroeger of later op de arbeidsmarkt terecht. En indien al die vrouwen van buitenlandse afkomst werk hebben, zullen ze zich niet meer om hun behoeftige ouders kunnen bekommeren wanneer dat nodig zal zijn. Dan worden ook zij met dit probleem geconfronteerd: "Wat moeten we doen met onze bejaarde personen?" Er zal waarschijnlijk maar een enkele oplossing zijn, naast alle mogelijkheden van thuiszorg, en dat is opname in een residentiële voorziening. Het probleem van het onthaal in een rusthuis of in een rust- en verzorgingstehuis zal zich vroeg of laat stellen, en de problematiek zal waarschijnlijk dringend worden en bijgevolg snel evolueren.

En nu geef ik met genoegen het woord aan mijn collega die nog enkel denkpistes zal formuleren.

Marie-Pierre Delcour - Onze denkpistes sluiten natuurlijk sterk op elkaar aan en ik wil onmiddellijk verduidelijken dat de volgende reflecties zowel betrekking hebben op de actoren en de realiteiten van de woonplaats als op de actoren en de realiteiten van het institutionele milieu. Ik benadruk ook dat het natuurlijk om denkpistes gaat en helemaal niet om oplossingen.

We stellen eerst vast dat de reflectie over het onthaal van bejaarden van uiteenlopende culturele afkomst vandaag een echte noodzaak is. Zoals mijn collega vertelde, zijn er vandaag weinig aanvragen voor begeleiding van dit publiek en toch lijkt het ons vanzelfsprekend dat de migrantengolf de sector binnenkort zal overspoelen. Het familiale systeem van de allochtone personen laat vandaag ongetwijfeld nog toe dat de ouderen thuis sterven, omringd door hun familie. Maar, zoals Jaklien Vandermeulen benadrukt heeft, is en blijft de opvang van bejaarde ouders in de meeste culturen, inclusief de onze, toch nog altijd een taak van de vrouwen. Het is dus waar dat we enerzijds met genoegen en anderzijds misschien met een beetje ongerustheid vaststellen dat jonge meisjes van verschillende uiteenlopende culturele afkomst vaker en langer onderwijs genieten. De kans is groot dat die jonge meisjes willen gaan werken nadat ze hun studies hebben afgerond. Wie gaat dan instaan voor de opvang van de ouderen, alsook voor de opvang van de jonge kinderen in hun familie? Alles laat vermoeden dat er, onder bepaalde aspecten dan toch, gezinsmodellen zullen ontstaan die de onze sterk benaderen. Behalve indien hun broers of neven die soms minder goed presteren op school, een begeleidende functie in hun gezin zouden gaan vervullen.

De tijd is in elk geval aangebroken om zich vragen te stellen. Het is ook belangrijk voor de allochtone bevolkingsgroepen om dat te doen. Het is in onze ogen immers belangrijk om onze vragen uit te wisselen. En om dat te doen, lijkt het ons eerst nodig om elkaar goed te leren kennen. De getuigenissen van deze ochtend waren trouwens vrij duidelijk over dit onderwerp. Voor het rusthuis dat een bewoner met een andere culturele identiteit moet onthalen, zal het natuurlijk heel belangrijk zijn om alles in het werk te stellen om de geschiedenis van de persoon, zijn levensloop te kennen en dus samen met hem zijn eigen waarden te bepalen. De persoon in zijn levensloop plaatsen, betekent zijn behoeften plaatsen.

Wat wil die persoon eigenlijk? Wat verwacht hij van het tehuis dat hem gaat opvangen? Wat vreest hij ook van die nieuwe realiteiten? Wat wil hij niet? Dat zijn allemaal vragen die opheldering verdienen. Rekening houdend met de familiale context van die persoon, zal het rusthuis zich bovendien vragen moeten stellen bij het onthaal van de naasten. Welke plaats en welke rol willen de naasten innemen en spelen tegenover hun ouderen? Wanneer we al die vragen opsommen, leggen we de vinger op het feit dat ze allemaal betrekking hebben op het onthaal van elke persoon, ongeacht zijn afkomst. En daarom verheugen we ons op de voorbereiding van die migrantengolf. Daardoor worden de instellingen verplicht zich vragen te stellen die de essentie zelf van het onthaal zijn, namelijk: "Wie is die nieuwkomer? Wat wil hij? Wat kunnen we voor hem doen?" Men zal natuurlijk open moeten staan voor elke cultuur, dat wil zeggen in staat zijn om de culturele diversiteit te beheren. Ook dat werd deze morgen vermeld.

Ook hier sluit ik mij aan bij mijn collega: het is toch heel positief te kunnen zeggen dat de teams, zowel thuis als die welke in instellingen werken, de culturele gemengdheid al gewoon zijn. We vinden dat een kostbare sleutel om verder te gaan in de reflectie. De teams zijn vandaag dus al in grote mate vermengd. Ze bestaan grotendeels uit personen van uiteenlopende horizonten, dragers van verschillende waarden en tradities. Die werknemers stellen zich natuurlijk vragen over onze instellingen en onze diensten. Ze stellen zich trouwens ook vragen over hun rol van professionele zorgverleners voor onze ouderen.

Het is verder waar dat die werknemers zich ook vragen stellen over hun eigen mogelijkheden om hun ouder wordende ouders te begeleiden en op te vangen. En men stelt vast dat veel van deze personen in tweestrijd verkeren. Ze begrijpen, de meeste van hen toch, dat sommige van onze families een beroep doen op externe diensten en keuren ook het bestaan van professionele hulpverleners naast natuurlijke hulpverleners goed, maar kunnen zich niet voorstellen dat ze op die manier zouden handelen met hun eigen familie. We wijzen op hun streven om goede professionals te zijn, maar ook op hun streven om geen beroep te doen op die diensten voor hun naasten. Een paradox die trouwens ook bij Europese werknemers bestaat.

Wat moeten we doen met die vaststellingen? Ik denk dat de uitdieping van de reflectie van vandaag net in grote mate vooruitgang kan boeken dankzij de tussenliggende generaties die enerzijds getuigen zijn van een bepaalde traditie en anderzijds andere tradities uitdragen. Het lijkt ons in die context inderdaad heel belangrijk om dit personeel in die kwesties en die verscheurdheid te ondersteunen. Er is dus een kwalitatieve begeleiding nodig om die vragen te laten rijpen en te laten groeien tot bouwelementen van een nieuwe cultuur, die van verdraagzaamheid en respect. Het spreekt vanzelf dat wij geen antwoorden hebben op die uitdaging, maar we zijn alleszins blij dat men met die vragen bezig is en we hopen ten zeerste dat ze omgeven worden door een netwerk van begrip, openheid en solidariteit. Laten we de bejaarden opnieuw in het centrum van onze debatten plaatsen en van elkaar proberen te leren hoe we onze diensten ten opzichte van hen kunnen verbeteren.

Verslag

Marie-Pierre Delcour - Het decor werd gezet door een korte schets te maken van de situatie van de rusthuizen in Brussel. Er werd op dat moment opgemerkt dat er weinig vraag is naar oriëntatie van bejaarden van allochtone afkomst naar rusthuizen; dat de bejaarde personen die men in die structuren terugvindt, in het algemeen personen zijn uit categorieën met lage inkomens, dat wil zeggen personen die geen keuze hebben wat de instelling betreft vermits ze automatisch naar bepaalde types worden gestuurd. Uit de schets blijkt dat de rusthuizen weinig afstand hebben, weinig visie en dus weinig voorbereiding op het onthaal van bejaarden van een andere cultuur. De rusthuizen hebben echter een grote troef: het gemengde karakter van hun teams. De aanvraag voor thuishulp is immers groter voor dit type bevolking, hoewel er ook daar heel wat terughoudendheid is zoals de actoren hebben opgemerkt.

Daarna volgde een debat over de kwestie van het personeel dat in de diensten en instellingen voor bejaarden werkt. Die personen zijn in het algemeen weinig geneigd om dergelijke hulp voor hun eigen ouders te vragen. Dat werd benadrukt als een paradox, zelfs indien de paradox slechts schijn is. Die werknemers ondervinden natuurlijk dagelijks het nut en de kwaliteit van de technische prestaties, maar zijn ook de eerste om dagelijks de tekortkoming van de menselijke begeleiding vast te stellen waardoor talrijke bejaarden op relationeel vlak en qua communicatie in de kou staan. Die buitenlandse werknemers in de rusthuizen willen dat niet voor hun familie. Een bedenking over dit punt zou een hefboom voor wijziging kunnen zijn.

Verder werd aangetoond dat de opvang van bejaarde ouders toch wel in grote mate een vrouwelijke taak is. Woorden die werden genuanceerd door het feit dat die opvang in bepaalde gemeenschappen over de leden van een uitgebreid gezin wordt verdeeld. Maar ook hier kennen de gezinsmodellen een sterke evolutie.

Sommigen hebben benadrukt dat de Afrikaanse cultuur daadwerkelijk een heel diep respect voor bejaarde personen kent. Een respect dat is gebaseerd op het feit dat deze personen dragers zijn van een cultuur die hoofdzakelijk mondeling is. Anderen hebben op heel interessante wijze aangetoond dat het emotionele deel in familierelaties ongetwijfeld anders wordt behandeld in de verschillende culturen. Het is dus mogelijk om een welzijn voor iedereen op te bouwen door het gemeenschappelijke aspect achter deze op het eerste gezicht verschillende benaderingen te onderscheiden.

Ook de duidelijke veroudering van de bevolking in onze rusthuizen werd aangekaart: een zeker aantal bejaarde personen heeft zijn eigen kinderen zelfs "overleefd"; een fenomeen dat eigen lijkt te zijn aan de Westerse bevolkingen.

In termen van aanbeveling werd een consensus bereikt over de noodzaak om:

- de voorwaarden te creëren zodat allochtone personen zelf aan de evolutie van de opvang van hun ouderen werken, gelet op de verandering van hun eigen culturele bakens (onderwijs en emancipatie van vrouwen);

- meer specifiek te werken aan het feit dat een beroep doen op diensten niet synoniem is voor verlaten;

- de reflectie over de verbetering van het onthaal in het rusthuis in het algemeen te versnellen, net als voor de volledige voorziening voor hulp en begeleiding van bejaarde personen;

- zich de vraag te stellen naar de zin van deze instellingen voor alle types publiek;

- het ontstaan van plaatsen en momenten van permanente uitwisseling te bevorderen die toelaten om de prospectieve blikken te kruisen.

Workshop 2 | *Sophie Devuyst (Kwaliteitsreferent, Ombudsvrouw - Instituut Pacheco)*

Samenwonen in diversiteit

Inleiding

Ik zal mezelf eerst kort voorstellen. Ik werk sinds enkele maanden als "kwaliteitsreferent" en ombudsvrouw in het Instituut Pacheco dat een van de vijf rusthuizen van het OCMW van Brussel-stad is. Het Instituut Pacheco is eigenlijk onderverdeeld in twee delen: er is de ziekenhuissector en de rusthuissector. Alles wat onder "kwaliteitsreferent" valt, heeft betrekking op het rusthuis. Het is mijn rol om ideeën te opperen, om naar het personeel en alle interveniënten in de instelling te luisteren. Samen proberen we te kijken wat we zouden kunnen doen om kwaliteitsprojecten te coördineren, projecten binnen het tehuis uit te werken. Het spreekt vanzelf dat ook de ziekenhuissector hier baat bij heeft. Anderzijds werk ik als ombudsvrouw. Sinds de wet van 2002 op de rechten van de patiënt moet elk ziekenhuis een ombudsman hebben die de klachten van patiënten behandelt.

Wat de bemiddeling betreft, weet u waarschijnlijk dat sommige ziekenhuizen subsidies krijgen met het oog op interculturele bemiddeling. Het is dus mogelijk om interculturele bemiddelaars te hebben die betrekkingen onderhouden met verenigingen om buitenlandse personen te zoeken die kunnen helpen bij het vertalen, het uitleggen van de problemen van de patiënten. Dit probleem om met sommige personen te communiceren werd deze morgen al besproken. In Pacheco doen we daarvoor een beroep op personeelsleden van dezelfde afkomst, die dezelfde taal spreken of die van een nauw aansluitende cultuur. Als we met dit probleem worden geconfronteerd bij een bemiddeling, gaan we eerder hulp zoeken buiten het gezin. Waarom? Omdat het gezin ook vaak vooroordelen heeft over de instelling, het medische milieu, enz. Het helpt ten slotte ook om iemand te hebben van buiten, een professional die uitleg kan geven. Wat niet verhindert dat we eerst, onder personeelsleden, proberen om de vragen van de patiënt, de inwoner en de families zo goed mogelijk te beantwoorden.

Daarnaast werk ik al enkele jaren mee aan de opleiding in avondonderwijs van de directeurs van rusthuizen, in een van de scholen in Brussel. Het gaat om cursussen psychologie en kennis van bejaarde personen. Het is trouwens in dat kader dat ik kennis genomen heb van de "Kangoeroewoningen", waarover professor Loriaux deze morgen gesproken heeft. Het is waar dat die formule ook een oplossing is.

In het kader van deze workshop werd ons gevraagd te spreken over "Samenwonen in diversiteit". Wat betekent samenwonen? Zoals Claudio Modolo

zei, zou men eerder kunnen spreken van samen leven. En om op de derde leeftijd samen te leven is er natuurlijk het rusthuis, maar er is meer dan dat. De eerste fase is alles wat onder de thuiszorg valt. Er is ook gezinshulp die thuis komt, die naar de mensen gaat. Daarnaast hebben we gesproken over de Kangoeroewoningen, de Abbeyfieldwoningen. Kortom, er bestaat een hele reeks infrastructuren tussen de strikt privéwoning en het rusthuis. Het is waar dat alternatieve huisvesting veel minder gekend is. En dat brengt ons terug bij het probleem om op de hoogte te blijven van alles wat er bestaat. Ik weet niet of u tijdens de middagpauze tijd gehad hebt om de stands te bezoeken? Er was onder andere een persoon van "OVALLO"[16], een collectief dat groepen inlicht en animeert over de verschillende bestaande infrastructuren voor bejaarde personen.

De demograaf heeft ons trouwens de omvang aangetoond van het aantal bejaarde personen van buitenlandse afkomst of buitenlandse personen in Brussel. Het wordt echt tijd dat men ongerust wordt, dat men kijkt wat men zou kunnen doen om de opvang van die personen te verbeteren. Men heeft zich gebogen over de eventuele noodzaak om specifieke infrastructuren voor die personen in te voeren. Zo is er onder andere "Heureux Séjour", een rusthuis voor joden. Ik ken niet veel voor de andere culturen. Hoe kan men deze bejaarde personen van uiteenlopende afkomst dan het best opvangen? Hoe kan men in contact komen met hen? Hoe kan men ze begeleiden? Wat kan men hun voorstellen om zo goed mogelijk samen te leven, met respect voor de verschillen in taal, voeding of geloof? Daarover zou ik jullie graag horen. Wat zijn jullie ervaringen? Wat zou u willen in het kader van de huizen waarin u werkt of waarmee u al contacten hebt gehad? Ik ga de vragen herlezen die ons in de inleiding op deze workshop werden gesteld. Hoe moet dit gemeenschappelijke leven worden georganiseerd? Waarop moet men letten? Moeten er specifieke activiteiten worden georganiseerd? Moeten er ruimten-tijd worden voorzien die zijn aangepast aan de verschillende culturele en religieuze expressies? Moeten we de multiculturaliteit van de onthaalstructuren nastreven of de voorkeur geven aan gemeenschappelijke voorzieningen? En ik heb zin om u te vragen wat, volgens u, de goede praktijken zijn waaraan men moet denken, waarop men zou moeten letten wanneer men met en voor bejaarde personen werkt, meer bepaald bejaarde immigranten?

Verslag

De deelnemers aan de workshop hebben hoger vermelde vragen besproken en ze hebben tot zoveel interventies geleid dat niet iedereen aan het woord is gekomen. Ik ga toch proberen om een verslag uit te brengen over de belangrijkste aspecten die aan bod kwamen.

Een eerste idee dat werd geopperd is dat het misschien goed zou zijn om de naam zelf van "rusthuis" te veranderen en te streven naar een naam die beter zou

[16] OVALLO voor "Overleg Platform Allochtone Ouderen" is een platform dat meer dan een twintigtal verenigingen of personen telt die in Brussel werken voor het welzijn of de gezondheid van senioren die hoofdzakelijk immigranten zijn. Zetel: Leopold II-laan 204/1 te 1080 Brussel T. 02/414 15 85

uitdrukken dat het in de eerste plaats om een "leefruimte" gaat. De opvang van de thuiszorg met begeleiding van de gezinnen werd uitgebreid besproken, maar ook het voorbeeld van dagcentra die door sommigen "huizen van het woord" worden genoemd, waar personen van dezelfde afkomst de dag kunnen doorbrengen zodat ze herkenningspunten zouden hebben qua taal, cultuur, geschiedenis, enz. Uit dat alles blijkt dat er veel met de gezinnen moet worden gewerkt. De gezinnen moeten deelnemen, al was het maar ten opzichte van het schuldgevoel dat ze eventueel zouden kunnen ervaren wanneer hun ouders naar een rusthuis gaan. Er moet dus gewerkt worden met de verschillende generaties om de toekomst te overwegen, hetzij die van de bejaarde persoon, hetzij in een veel bredere zin, die van "wat moeten we in de toekomst creëren?".

Een ander aspect is het feit dat er enorm veel stereotiepen en vooroordelen zijn betreffende het samenwonen in diversiteit. De noodzaak blijft om, ongeacht de afkomst, meerdere rusthuizen te bezoeken voor men er een kiest. Zeker wanneer men van buitenlandse afkomst is, om het rusthuis te vinden dat het best aan de verwachtingen, de kenmerken van de ouder voldoet. Maar de kans dat een persoon die in armoede leeft, zijn rusthuis kan kiezen, is heel klein.

De kwestie van specifieke rusthuizen volgens de afkomst werd natuurlijk met sterk uiteenlopende meningen aangekaart. Er werd hoofdzakelijk de nadruk gelegd op de noodzaak om aandacht te besteden aan de kenmerken (voeding, culturele verschillen, religieuze praktijken) in plaats van specifieke rusthuizen te organiseren. Een ander terugkerend onderwerp is dat van de voorgestelde activiteiten, waarbij interveniënten ervoor pleiten de persoon zelf te vragen wat hij wil doen in plaats van hem een activiteit op te leggen. Ook werd het feit vermeld dat het spel in bepaalde culturen geen waarde heeft, terwijl de therapie van sommige ergotherapeuten op het spel gericht is. Ook daar moeten de activiteiten dus met de persoon worden besproken in plaats van ze op te leggen. Al die specifieke aandachtspunten veronderstellen een betere opleiding van het personeel, zodat het voorbereid is om de bejaarde personen zo correct mogelijk in hun eigenheid te onthalen, te begeleiden. Wat ons natuurlijk terugbrengt tot de kwestie van de grotere werklast en dus onvermijdelijk tot de kwestie van het personeelstekort. De idee van een burgerdienst wordt als oplossing geopperd. Vroeger was er de dienstplicht. Waarom niet opnieuw het principe van een burgerdienst in het leven roepen waarbij jongeren in de infrastructuren, in de gezinnen zouden gaan werken om de werklast te verminderen?

Opleiding van personeel

Synthese van de inleiding en van het debat

Angelo De Simone geeft al gedurende meer dan 20 jaar opleidingen. Hij heeft in alle professionele sectoren interculturele opleidingen gegeven, zowel in de privé- als in de non-profitsector, waarin hij de afgelopen jaren tevens gewerkt heeft voor de rusthuizen en voor de beroepsuitoefenaars die ingeschakeld worden in het kader van gezinshulp. De spreker preciseert de evolutie in zijn aanpak van het werk waarbij het accent minder gelegd wordt op de interculturele opleidingen op zich dan op de verandering in de organisatie, op het proces van een globale kwalitatieve verandering gericht op het thema van verscheidenheid, zowel van het personeel (de interne klant genoemd) als van de mensen, de patiënten of de externe klanten, dus in een breder kader.

Het bredere kader van zijn aanpak is dat van de "integrale kwaliteit". Het is een Europees model, het ESQM (European Scale of Quality Management)-model genaamd, waarin we een onderscheid maken tussen **9 niveaus** of 9 aandachts-punten om te werken aan de verandering. Het is de verhouding tussen deze negen punten die de mogelijkheid verschaft de verandering of verhoging van de arbeidskwaliteit positief te beïnvloeden.

Schema: Verzorgen van integrale kwaliteit

De facilitaire bases	De resultaatsgebieden	De verandering
		Niv.9 : de resultaten
Niv. 1: het management	Niv. 6: de graad van tevredenheid van het personeel	
Niv. 2: het personeel	Niv. 7: de klant/patiënt/ diegenen die genieten van de diensten	
Niv. 3: de strategie/het beleid	Niv. 8: de maatschappij/ het fundamentele doel	
Niv. 4: de middelen en partners		
Niv 5 :de actie/het veranderings-proces		

Evaluatie

Niveaus 1 en 3 tot 5[17]: het management, de strategie, de middelen en de actie of eerder het veranderingsproces: een beslissend onderling verband. Indien het probleem groter is dan de interculturele contacten, komen we onvermijdelijk op een ander organisatieniveau, het management.

Zijn de managers, de directeurs goed voorbereid op de door het personeel gewenste verandering? Het is op het niveau van de directie dat de beslissingen genomen worden en de strategie bepaald wordt (Niv. 3), dat er beslist wordt over de financiële middelen (Niv. 4) van de reglementen en de te volgen procedures (Niv. 5). Zonder de steun en het initiatief op het gebied van het management, zonder een bredere visie van de directie, is het onmogelijk stabiele resultaten te behalen. Het management behelst evenzeer het personeelsmanagement en de organisatiestructuur als de globale context waarin de instelling functioneert. Het is bijgevolg belangrijk eerst te werken met degenen die het voor het zeggen hebben in de organisatie, de verantwoordelijken. De problemen en/of de ideeën en de suggesties voor oplossingen van de personeelsleden moeten dit niveau halen en er moet naar geluisterd worden door de directie, die hiervoor dus moet openstaan. We kunnen oplossingen en veranderingen enkel laten doorvoeren via het management en de begeleiding van de actie door de verantwoordelijken van de organisatie die beslissen om er de nodige middelen voor uit te trekken, zowel wat betreft de financiële middelen als in ruimte en tijd. Vervolgens gaan we over tot de actie, voeren we de verandering door, evalueren we ze, bekijken we wat de concrete problemen zijn, lossen we ze op, enz. We treden in discussie en communiceren. Al deze elementen vormen de basis, wat we in het Engels "the facilitators" noemen, de bemiddelaars.

Niveau 2: het personeel

Doorgaans is de interculturele opleiding gericht op iets dat uitsluitend de cultuur aangaat. We leggen het personeel uit wat de culturele elementen zijn waarmee rekening moet gehouden worden om te kunnen samenwerken met mensen van een bepaalde cultuur. Deze opleiding wordt voorgesteld als de oplossing om een antwoord te geven op de problemen van de verscheidenheid. Deze problemen van de verscheidenheid kunnen, daarentegen, verbonden zijn met heel andere aspecten van de organisatie. Zo lossen we de problemen van de organisatie die te maken hebben met de interne communicatie of met de concrete organisatie van het werk , de te maken keuzes om de procedures te veranderen, niet op; het zijn uiteindelijk de problemen van het management of het beheer van de organisatie. De problemen van de verscheidenheid moeten in hun juiste context geplaatst worden. Een opleiding van het personeel kan alleen een positieve impact hebben indien deze opleiding zich in de bredere context van een eventuele reorganisatie bevindt. De grieven van het personeel moeten aangehoord en wel overwogen worden. Het idee van verscheidenheid mag niet beperkt blijven tot de cultuur, tot

[17] NVDR: de referaten van de inleiding tot deze workshop komen niet voort uit een transcriptie vanwege de spreker maar uit een verslag opgesteld door Nicole Mondelaers van het Centrum voor Documentatie en Sociale Coördinatie (zie verder voor gegevens). We hebben er de synthese van de debatten aan toegevoegd, want ze verwijzen rechtstreeks naar het gedetailleerde schema in dit gedeelte.

de culturen van de landen van herkomst. De verscheidenheid is breder en houdt verschillende aspecten in waaronder, bijvoorbeeld, de kwalificaties of het geslacht. Het heeft geen enkele zin te investeren in de interculturele opleiding indien er geen beweging is op de andere organisatieniveaus.

Niveau 6: de tevredenheid van het personeel

Het eerste belangrijke resultaatsgebied is het personeel dat tevreden moet zijn. Om goed te kunnen werken, moet het personeel tevreden zijn. De tevredenheid in het werk is het te kunnen uitvoeren in de meest optimale omstandigheden. Het is waar dat we een grotere tevredenheid kunnen bewerkstelligen door opleiding, door de vaardigheden te verhogen. Er moet echter vooral een werkkader aangeboden worden dat gunstig is voor goede arbeidsbetrekkingen. Het relationele is overal belangrijk. Een opleiding over verscheidenheid heeft enkel zin indien we in staat zijn, samen met het personeel, de problemen die ze ondervinden, die breder zijn dan het culturele, te begrijpen. De organisatie moet dus in staat zijn haar personeel (de interne klanten) een realistisch en haalbaar werkkader en -modaliteiten aan te reiken. De opleiding is er maar een klein onderdeel van.

Niveau 7: de externe klant/de patiënt/de begunstigden van diensten

Naast het personeel bevindt zich de patiënt, de "externe" klant. In tegenstelling tot wat we zouden kunnen denken, wordt de patiënt niet vaak in het centrum van de organisatie geplaatst. De meerderheid van de regels en de procedures zijn erop gericht het personeel te leiden en het werk te regelen. Er moet ontegenzeggelijk een evenwicht tussen deze twee resultaatsgebieden bereikt worden. De werkaanpak moet afwisselend de interne klanten (het personeel) en de externe klanten, de mensen die zelf van de diensten gebruikmaken, beogen.

Niveau 8: de context van de maatschappij en de fundamentele doelstellingen

De maatschappij is het derde resultaatsgebied. Het is de maatschappij die eigenlijk bepaalt wat we doen als organisatie en waarom we het doen. Een rusthuis bestaat niet voor ons plezier, maar is gecreëerd ten gevolge van een sociale noodzaak. Het is de maatschappij die de noden bepaalt. Indien er regels en procedures bestaan, moet er eveneens een rechtvaardiging voor bestaan in de doelstellingen van de maatschappij.

Niveau 9: de resultaten

Elk veranderingsproces en elke opleiding moeten uiteraard leiden tot resultaten. In de profitsector wordt dit resultaat uitgedrukt in winst. In de non-profitsector bestaat het uit het bereiken van de nodige doelstellingen om gesubsidieerd te worden. De inspecteurs, de financiële controleurs denken vaak eenzijdig in economische termen. Voor hen zijn de opleiding, de procedures en nadenken over de interne werkorganisatie veelal puur tijdverlies. De opleiding, die enkel gericht is op de verhoging van de vaardigheden om meer efficiëntie te bereiken ten einde het evenwicht van de financiële balans te bereiken, is echter weggegooid geld.

Conclusie:

De opleiding van personeel is natuurlijk van belang. Welke opleiding echter, onder welke voorwaarden en in welke context? De opleiding moet bijdragen tot reële veranderingen. Het potentieel voor elke verandering bevindt zich altijd binnen de organisatie. Het is essentieel te kunnen luisteren naar wat deze mensen, het personeel van de organisatie, zelf aandragen als oplossing voor bestaande problemen. Richtlijnen, nieuwe werkregels opleggen is louter tijdverlies. De leidinggevenden moeten leren werken met de verscheidenheid van de mensen, in alle opzichten. En die verscheidenheid houdt niet alleen de culturele verschillen in, maar een hele dynamiek die ontstaat zodra we individuen samenbrengen, elk met hun eigen, verschillende identiteit, hun ervaringen en hun verleden, net als hun specifieke potentieel, hun visie op het werk en zelfs het leven.

Discussie

De uiteenzetting van de inleiding lijkt volledig tegenover het voorgaande over de inter-culturele opleiding te staan als het belangrijkste instrument om de verscheidenheid in een organisatie te besturen.

Sommigen stellen zich vragen over het belang van de directie. Er lijkt een tegenstelling te zijn tussen de bevestiging van de beslissingen, genomen op het niveau van de facilitaire bases (de niveaus 2 tot 5) aan de ene kant en de toekenning van een zekere autonomie op het niveau van het personeel dat moet kunnen uitkomen voor zijn eigen mening. De spreker dringt aan op de rol van de verantwoordelijken als motor van een organisatie en van elke verandering. De directie moet weten hoe zij kan motiveren, moet in staat zijn een zin te geven aan de verandering voor iedereen.

Sommigen vragen zich af hoe een directie kan weten of het personeel klaar is voor een reorganisatie, of het openstaat voor het veranderingsproces. Om hiertoe te komen, is een goede communicatie tussen het personeel en de directie onontbeerlijk. Dat houdt in dat de directie bij de opleiding betrokken wordt en op de hoogte gehouden wordt van alle elementen die tijdens de opleiding werden behandeld, zonder dat de opleiding mag leiden tot frustraties. De opgedoken problemen moeten, net als de suggesties om ze op te lossen, door de directie opgevolgd worden. Een begeleidende sensibilisatie van de directie en het personeel is bijgevolg onontbeerlijk.

De opleiding is te vaak bestemd voor het personeel. Het management heeft eveneens behoefte aan opleiding. De directie beperkt zich te gemakkelijk tot kwantitatieve resultaten. Het financiële aspect primeert op de kwaliteitszorg. De voornaamste reden hiervoor is dat de directie vaak gebonden is door de reglementering van een hoger niveau, van de administratie die zich op haar beurt moet rechtvaardigen ten opzichte van de bevoegde minister.

Er zal waarschijnlijk een volledige crisis in de sector nodig zijn om de politiek in actie te laten komen en zo voldoende middelen ter beschikking te krijgen, waardoor de

directie echt de mogelijkheid krijgt een langetermijnvisie te ontwikkelen, die openstaat voor de mening van de personeelsleden én voor de nodige verandering.

De motivatie en het plezier op de werkvloer van elk personeelslid vormen het vertrekpunt voor elke zoektocht naar werkkwaliteit. Het is waar dat de aandacht voor het werk van de sociale werkers, van het verzorgende personeel en de verpleegkundigen zich te vaak beperkt tot regels en procedures, zich niets aantrekkend van het relationele, van de relatie met de patiënt. Het is belangrijk dat iedereen tijd heeft en opgeleid wordt om zin te geven aan zijn werk. In een context van reorganisatie worden de oorzaken van een eventuele demotivatie van het personeel, evenals de nodige reactie vanwege de directie waar er vragen gesteld worden over welk soort directie nodig is om de moeilijkheden op te lossen en/of om een dergelijke situatie te voorkomen, bevestigd.

Het feit dat er verscheidene malen op "de nuttеloosheid" van de interculturele opleiding werd gewezen als antwoord op de toenemende verscheidenheid in de organisaties, doet een zeker ongemak ontstaan in de workshop. De spreker dringt aan op het feit dat deze opleiding zich niet kan beperken tot de (inter)culturele opleiding. Overal kan er informatie over de verschillende culturen en over de culturele verschillen gevonden worden. In de opleiding over de verscheidenheid moeten de fundamentele thema's behandeld worden die te maken hebben met de relaties van het personeel, met hun werk, met hun modaliteiten en hun relatie met de patiënten. Tegelijkertijd moet deze opleiding opgevolgd worden. Er moet een werkgroep opgericht worden die bekwaam is om de ideeën, die tijdens de opleiding naar boven kwamen, te formuleren en ze aan het management mee te delen. Het is aan de directie deze opmerkingen in het reorganisatieproces in overweging te nemen. Het is beter dat iedereen zich bewust is van de beperkingen van een (inter)culturele opleiding.

De impact van een culturele opleiding op de patiënten, de externe klanten, evenals op het personeel, mag niet enkel gemeten worden aan de hand van de resultaten (het niveau 9). Deze evaluatie moet op alle niveaus uitgevoerd worden, de evaluatie doet de negen niveaus ontstaan waarop het principe van de integrale kwaliteit van toepassing is. Tijdens een dergelijke evaluatie moet er tevens nagegaan worden wat voor de maatschappij de gevolgen zijn van dit cumulatieve effect van de negen niveaus.

Wat de interculturele opleiding van de werknemers in de organisatie betreft, dient de volgende vraag te worden gesteld: waarom wachten tot op dat moment? Doen we er niet beter aan te beginnen tijdens de studies, wanneer de basisopleiding aan de sociale assistenten en de ziekenverzorgers gegeven wordt? Er is op dat gebied al een evolutie merkbaar in het onderwijs. In sommige scholen maakt de verscheidenheid eindelijk integraal deel uit van het programma.

Er wordt vaak gezegd dat de samenstelling van het personeel de sociale verscheidenheid moet reflecteren en dat er dus zo veel mogelijk personeel gerekruteerd moet worden in de verschillende allochtone gemeenschappen. Dat is niet altijd de oplossing. Sommige leden van het personeel van buitenlandse afkomst geven er de voorkeur aan niet samen te

werken in hun "culturele" gemeenschap.

Of we het nu willen of niet, de multiculturele samenleving is een feit. We worden geconfronteerd met toenemende interventies van zeer verschillende cultuur-gemeenschappen, interventies op politiek niveau en in elke instelling, zowel op het niveau van het management als onder het personeel. De oplossing wordt eerst gezocht bij het personeel. Misschien zouden de verschillende directies en de verschillende verantwoordelijken en ministers samen een evaluatie kunnen maken van de gang van zaken om er dan gemeenschappelijke richtlijnen uit te filteren.

Conclusie - Verslag

De opleiding speelt slechts een heel kleine rol in een efficiënte organisatie of een echt productief reorganisatieproces. Om elke frustratie te vermijden, moeten het personeel en de directie samen gesensibiliseerd worden en een uitwisseling tussen beide niveaus moet aangemoedigd worden. Het personeel bevindt zich in de beste positie om te weten wat er niet goed gaat in de organisatie en om te evalueren wat er moet worden verbeterd op het werk. De directie is de motor van de organisatie en bepaalt de werkregels en de procedures en de middelen (financiën, ruimte en tijd). De actievrijheid van de directie is echter beperkt door de subsidiërende overheid.

De verscheidenheid van een organisatie wordt niet bepaald door het aantal personen van een culturele afkomst onder het personeel en de gebruikers. In eenzelfde culturele gemeenschap zijn er evenveel verschillen als met de mensen van een andere afkomst. Een interculturele opleiding kan zorgen voor houvast, maar is niet de enige basis voor goede relaties tussen directie en personeel, onder het personeel en tussen het personeel en de patiënten.

Indien er hoe dan ook beslist wordt een opleiding te geven met betrekking tot het relationele over het thema van de verscheidenheid en, bijvoorbeeld, van het waardig ouder worden in de migratie, is het des te interessanter het thema van de psychologie van de migratie uit te diepen. Wat houdt het ouder worden in een sociale context, die niet de eigen context is, in? Door die vraag te stellen, zullen we de culturele verschillen tussen de mensen veel beter leren begrijpen. Autochtoon personeel is mogelijk zeer bekwaam en heeft niet altijd nood aan culturele informatie om goede zorgen te bieden indien dit recht uit het hart komt.

De werkgroep rond de opleiding heeft nagedacht over de zin en de beperkingen van een opleiding van het personeel op het gebied van verscheidenheid. Daar blijkt voornamelijk uit dat de opleiding over de verscheidenheid, evenals het aanleren van vaardigheden die vereist zijn om beter in een dergelijke context te werken, wel degelijk zin hebben, maar de veranderingen waarmee de organisaties geconfronteerd worden, gaan verder dan de individuele vaardigheden. Indien deze opleidingen niet passen in een breder organisatiekader, menen wij dat op termijn een groot gedeelte van deze inspanningen zullen uitdoven.

Voor de bespreking hebben we ons gebaseerd op het model wat wij "de aanpak van de geïntegreerde kwaliteit" noemen, maar we hadden even goed een ander model kunnen gebruiken. Wat van belang is, is dat we de organisatie willen veranderen, waarbij rekening wordt gehouden met de complexiteit ervan. Er moet dus aandacht besteed worden aan de verschillende aspecten van de organisatie. Het relationele is één van deze aspecten, maar de procedures, de cultuur van de onderneming, de middelen, de samenwerking tussen de verschillende niveaus en partners zijn allemaal even belangrijk. De opleiding over de verscheidenheid weten plaatsen in deze uitgebreide organisatiecontext is om verschillende redenen van belang.

Eerst en vooral om ervoor te zorgen dat het personeel behoorlijk kan werken en genoeg voldoening kan putten uit het werk. Vervolgens, uiteraard, voor het ontwikkelen van een aangepaste zorg. Er mag niet alleen naar dit alles worden gestreefd wegens morele of ideologische redenen, maar ook om te beantwoorden aan het sociale doel van de organisatie of van de onderneming in haar sociale en economische context. Het is dus de relatie tussen al deze elementen die een betere werking van de organisaties moet verwezenlijken. En in deze bredere context is de opleiding van het personeel slechts één van de elementen, namelijk een klein element. Deze positie is niet enkel gebouwd op de opgedane ervaringen in de rusthuizen of de verwante sectoren, het is eveneens van toepassing op alle andere maatschappelijke sectoren. In de meeste organisaties wordt dit bredere kader uit het oog verloren wanneer het gaat om de opleiding van het personeel en we stellen vast dat dit vaak een pervers effect heeft. In deze samenvatting kunnen we echter niet uitweiden over dit onderwerp. Ik benadruk dat het gaat om het zoeken naar een reden van bestaan, een diepere betekenis geven aan wat we doen. Indien we toch beslissen een opleiding op te zetten, moet er een garantie zijn dat elk individu nadenkt over het belang van zijn eigen werk, evenals over de organisatie in haar geheel en dit onder leiding van het management dat in staat moet zijn de gewenste verandering in een bredere visie te ontwikkelen.

Ten gevolge van deze vaststellingen kunnen wij enkele aanbevelingen formuleren. Zoals in elk veranderingsproces moet de opleiding die erop gericht is de verscheidenheid beter te doen respecteren, op de steun rekenen van de directie. Deze directie moet daarvoor de tijd hebben, maar te vaak staat zij onder economische druk. Er is tijd nodig om diep na te denken over dit soort veranderingsproces en zich niet te beperken tot de economische aspecten. Deze aspecten moeten, uiteraard, eveneens in overweging genomen worden, maar vanuit een sociaal, humaan oogpunt. De openbare instanties moeten de mogelijkheden van een dergelijke overweging aanpakken. Vaak staan de leidinggevenden onder druk resultaten te leveren. In plaats van meer middelen te vragen aan de overheid, zou er meer tijd gevraagd moeten worden om, zoals nu, op grondige wijze de oogpunten en ervaringen tussen collega's uit te wisselen. De dialoog over de concrete aanpak wordt gevoerd binnen elke instelling, omdat elke instelling verschillend is en de veranderingen moeten ontwikkeld worden vanuit de eigen context. Misschien kunnen de besprekingen betreffende de reden van bestaan van de organisaties of instellingen op een gemeenschappelijk niveau georganiseerd worden. Er moet tijd en ruimte zijn om dit in de praktijk om te zetten en uit de eigen ervaringen te leren. De ervaring is overigens de beste scholing. Er moet dus regelmatig geëvalueerd worden en niet enkel kwantitatief. .

Workshop 4 | *Andrea Rea (Socioloog - ULB)*

Omgaan met verscheidenheid

Inleiding

Laat mij eerst verduidelijken dat ik absoluut geen specialist ben op het gebied van de "derde leeftijd in de immigratie". De vraag die me gesteld werd, was vooral afkomstig van het feit dat de ULB twee jaar geleden bij de ondernemingen een opleiding voor de aanpak van het multiculturele heeft opgestart en bijgevolg zal ik me daarover uitlaten. Zeer kort echter, omdat ik denk dat het belangrijkste is dat we ideeën kunnen uitwisselen over een totaalpakket van ervaringen en vooral over een totaalpakket van een problematiek. Laten we eerst en vooral in overweging nemen dat het gaat om een problematiek, en niet noodzakelijk om problemen, omdat we de dingen anders meer dreigen te benadrukken dan wat ze eigenlijk zijn.

Wanneer we op het eerste gezicht afstand nemen van wat opduikt uit de verscheidenheid of de aanpak van de verscheidenheid, kan eerst en vooral de vraag gesteld worden: "Hoe wordt de verscheidenheid vandaag de dag aangepakt in de ondernemingen?" Als er één groep ondernemingen bestaat die de culturele verscheidenheid uitstekend aanpakt, zijn het wel de multinationals. Het is werkelijk de plaats van de meest uitgesproken culturele verscheidenheid en het is belangrijk er het gebruik van een bepaald aantal minimale regels te bekijken, zelfs indien het niet echt regels zijn maar functioneringsmodi, om te zien hoe deze economische entiteit in het bijzonder geleid wordt. Zij wordt doorgaans geleid met het oog op het bereiken van een soort compromis tussen wat blijkt uit praktijken die als universeel beschouwd worden en door alle werknemers gedeeld worden, en het streven naar het respecteren van bepaalde bijzonderheden. Laat ons drie voorbeelden nemen.

Het eerste betreft het taalgebruik. Welke taal zal er gesproken worden en met wie kunnen we ons in die of die taal uitdrukken? Deze vraag wordt inderdaad in sommige ondernemingen of organisaties gesteld. Laten wij de gezondheidssector nemen: "Spreken de verpleegkundigen de taal van de zieke of niet? Is het wettelijk, niet wettelijk? Is dit aanvaardbaar, niet aanvaardbaar?" Deze taalkwestie wordt meer en meer duidelijk in Brussel: "Drukken we ons uit in het Frans of in het Nederlands?" U ziet dat dit mogelijk een bron van problematische situaties is, op basis waarvan de functioneringsnormen moeten bepaald worden. Wel, de multinationals hebben het probleem opgelost: we nemen de taal die iedereen een beetje kent: het Engels. Een typisch voorbeeld is de wetenschappelijke sector: wanneer vandaag de dag Nederlandstalige en Franstalige wetenschappers elkaar ontmoeten, drukken ze zich uit in het Engels. We lossen het probleem op door de taal te laten spreken waarvan men zeker is dat iedereen fouten maakt!

Een tweede voorbeeld is dat van de verscheidenheid die zich manifesteert op het gebied van de voedingskeuze. Er dient te worden opgemerkt dat de multinationals ook een geschiedenis hebben die verbonden is met het Amerikaanse rijk. We zien dus goed dat men zich bijvoorbeeld nauwlettend aan bijzondere diëten houdt. Er wordt gestreefd naar een bepaalde verscheidenheid van het aanbod ten opzichte van de vraag.

Het derde voorbeeld betreft het respecteren van een bepaald aantal godsdienstige verplichtingen, wat ook de overtuiging is, en in het bijzonder de verplichting om over een gebedsplaats te beschikken. Daarop zal ik trouwens terugkomen in de Brusselse voorbeelden. Ik ben naar bepaalde ondernemingen in de Verenigde Staten geweest en heb vastgesteld dat er een lokaal is om te bidden, waar er zich echter mensen van alle religies bevonden.

Laat ons nu een groter verschil bekijken, het verschil tussen man en vrouw. Een geheel van wetten, waarvan in het bijzonder de wetten met betrekking tot pesterijen op het werk en ongewenst seksueel gedrag, zijn wel degelijk wetten die te maken hebben met de vraag: "Hoe dit verschil binnen de onderneming aanpakken?" Ik haal dit probleem aan om even buiten het thema van "alle problemen ontstaan door de immigranten" te stappen. We weten maar al te goed dat er in de nieuwe wet met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, andere differentiaties verschenen zijn, ik denk met name aan die met betrekking tot de seksuele geaardheid, die vandaag ook door de wetgeving wordt beschermd. Dat betekent niet dat we voorkeursbehandelingen moeten geven met betrekking tot dit of dat criterium, maar het kan een middel zijn om zich tegen discriminatie te beschermen. Want als altijd de vraag van de meerderheid, namelijk zij die de macht hebben, gesteld wordt, vertaalt dat zich in situaties waarbij vrouwen zich gediscrimineerd voelen ten opzichte van mannen, homoseksuelen ten opzichte van heteroseksuelen, mensen die geïmmigreerd zijn ten opzichte van autochtonen … als we daar nog persoon met een handicap aan toevoegen, hebben we nagenoeg de volledige Belgische wetgeving van 2001 met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, evenals het artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam. Met deze opmerkingen wil ik het feit benadrukken dat deze kwestie van een gedifferentieerde behandeling niet specifiek is voor de migratiekwestie. Soms hebben we de neiging enkel dit te zien. Het moet gezien worden in het geheel van de bestaande differentiaties en het geheel van vormen, zou ik zeggen, van onevenwicht op het gebied van toegang tot bepaalde bronnen op basis van het feit of we nu vrouw, homoseksueel, immigrant of gehandicapte zijn.

Ik wil trouwens benadrukken dat deze vragen worden gesteld in een industriële wereld die uitgaat van een disciplinaire logica die de logica was van een arbeidersindustrie gericht op uniformisering. Tegenwoordig zijn bedrijven veel diverser, wat uiteindelijk leidt tot de eis van een gedifferentieerde behandeling uit respect voor erkenning van de verschillen. De drie geciteerde voorbeelden zijn bedoeld om onze gedachten te bevorderen. Nu wil ik twee concrete situaties in Brussel naar voren brengen om twee verschillende behandelingswijzen van deze vragen te illustreren. Voordat ik u deze voorbeelden geef over gedifferentieerde

behandelingen met betrekking tot godsdienstige praktijken, waarbij het met name over de islam gaat, wil ik het volgende benadrukken. Ik wil niet suggereren dat het zich beperkt tot de praktijk van deze godsdienst! Als ik deze situaties heb opgenomen, is dat omdat zij duidelijk, helder en gemakkelijk te begrijpen zijn. De situaties betreffen de behandeling van de islam binnen twee Brusselse bedrijven: de MIVB en Net Brussel.

Er bestaat al lang een sterke hiërarchisering bij de MIVB, een grote onderneming met ca. 3.000 werknemers. Dit kunt u elke dag waarnemen: de bestuurders bestaan voor 80 % uit immigranten. Het kantoorpersoneel bestaat praktisch geheel uit Nederlandstaligen, terwijl het "chief-management" voornamelijk Franstalig is. Er bestaat dus een hiërarchisering op etnisch gebied, maar ook op het gebied van de taal. In deze onderneming zien we dat het aantal personeelsleden dat wil opklimmen werkelijk zeer gering is. Terwijl er al twintig jaar mensen van Noord-Afrikaanse afkomst bij de MIVB werken, is er slechts één magazijnmeester uit deze bevolkingsgroep! Sinds enige tijd wordt door bepaalde medewerkers steeds krachtiger de eis uitgesproken dat er rekening moet worden gehouden met bepaalde godsdienstige voorschriften binnen de organisatie van de werkuren. Soms leidt dat tot zeer delicate situaties: bestuurders die hun tram besluiten stil te leggen om te gaan bidden. Dat zorgt voor een onderbreking van het openbaar vervoer, wat vrij ernstig is in het kader van het contract. Maar de eis die het hardst wordt gesteld en al tien jaar lang wordt uitgesproken, is om in de remise over een bidruimte te beschikken. De directeuren van de MIVB hebben altijd geweigerd gevolg te geven aan deze eis. Hun principe is: "Als wij dat doen, creëren we meer problemen in de remise dan als we niets doen." Maar een van de paradoxen in de zaak is dat door het onderwerp niet te behandelen de eisen steeds radicaler worden. Het is volkomen klassiek: als je geen reactie krijgt op een eis, wordt de eis nog radicaler. Daarom eisen de metrobestuurders (met name op lijn 2, waarvan de meeste bestuurders van Noord-Afrikaanse afkomst zijn) nu dat in hun rooster rekening wordt gehouden met het einde van het dagelijkse vasten tijdens de ramadan en dat zij dan niet hoeven te werken. Dat geeft een conflict tussen de logica van de onderneming en het respect van de werknemers: natuurlijk gaat de onderneming lijn 2 niet helemaal opheffen vanwege de ramadan! Hoe valt dat te regelen? Hoe kan aan dit verzoek van de werknemers worden voldaan? Moet eraan worden voldaan? Moet er niet aan worden voldaan? Wat houdt het in als er niet aan wordt voldaan? Wat houdt het in als er wel aan wordt voldaan?

Wij kijken ter vergelijking naar gelijksoortige eisen bij de andere onderneming: Net Brussel dat onder andere het ophalen van de vuilnisbakken voor zijn rekening neemt. Het personeel bestaat voor de helft uit medewerkers van Marokkaanse of Turkse afkomst. Op een dag hebben islamitische medewerkers met inbegrip van collega's die ze wisten te overhalen, het ophalen van de vuilniszakken onderbroken om te bidden. Dat veroorzaakte natuurlijk een probleem voor de organisatie van het werk en temeer daar dit gedrag zich uitbreidt onder de helft van het personeel dat zegt moslim te zijn. Wat deed de directeur die het probleem rechtstreeks behandelde? Hij ging te rade bij de imams in hun moskeeën en vroeg hun wat er mogelijkerwijs kon worden gedaan in een

dergelijke situatie. Van de imams van drie moskeeën heeft hij voor elkaar gekregen dat zij naar een algemene vergadering van de medewerkers kwamen om te vertellen wat de betekenis van het gebed bij de islam volgens hen was. Zij zijn de medewerkers komen uitleggen dat het niet erg was als zij zich vanwege het werk niet aan de gebedstijden konden houden, dat zij hun gebeden naar later konden verzetten. Ze voegden eraan toe dat het er bij alle openbare diensten om gaat deze op effectieve wijze uit te voeren en dat zij hun gebeden dus op een later tijdstip konden doen. Voor de imams was dat toegestaan. De tussenkomst van de imams - een nogal merkwaardige stap om hen te laten optreden bij de algemene vergadering van een nutsbedrijf, niet? - heeft tot gevolg gehad dat de medewerkers deze oplossing hebben geaccepteerd en van hun eisen hebben afgezien. Dit zijn twee tegenstrijdige voorbeelden om met verscheidenheid binnen ondernemingen om te gaan.

Ik weet niet of deze voorbeelden overeenstemmen met uw ervaringen, maar zij zijn zeker typerend voor de werkplekken waar dergelijke vragen worden gesteld. Ten slotte wilde ik benadrukken dat de reden waarom de genoemde opleiding op de ULB is opgezet niets te maken heeft met de islam. Het verzoek kwam van de Europese Commissie die mij heeft gevraagd een opleiding "omgaan met culturele verscheidenheid" op te zetten, omdat binnen de Algemene Directie van de Europese Commissie de grootst mogelijke wanorde heerst. De Italianen kunnen niet met de Grieken werken, de Grieken kunnen niet met de Spanjaarden werken. Massa's vooroordelen maken de samenwerking moeilijk. Het oorspronkelijke verzoek hield dus geen verband met de klassieke immigratie, maar was bedoeld voor mensen, voornamelijk met een universitaire opleiding, op hoge posten. Zij brachten echter ook, in hun interne conflicten over de manier van behandeling van een aantal kwesties, motieven naar voren van culturele onverenigbaarheid en wel in een instelling die geacht wordt de Europese gedachte te bevorderen! Ik benadruk dit geval om te voorkomen dat wij ons beperken tot voorbeelden uit de klassieke immigratie. De voorbeelden kunnen ook worden …gediversifieerd!

Samenvatting

Doordat we uitgingen van de vaststelling dat de culturele verscheidenheid in verpleeghuizen en rusthuizen tegenwoordig vooral het personeel betreft, richtte de workshop zich vooral op de vragen die betrekking hebben op het personeel. De discussies concentreren zich voornamelijk rond drie punten: taalgebruik, verscheidenheid, vooral cultureel, en verder verscheidenheid met betrekking tot de religieuze voorschriften.

Het punt betreffende het taalgebruik richt zich vooral op het gebruik van het Frans of het Nederlands dat inderdaad één van de bronnen van verscheidenheid is die beslist meespelen bij geschillen, conflicten en compromissen op de werkplek. Ik wil nog benadrukken - en dit is al eerder gezegd - dat deze vragen speelden in de logica van wederzijdse erkenning en minimale kennis van de taal van de ander. Ik zou bijna kunnen zeggen dat dit twee principes zijn waaraan alle andere elementen die ik hieronder ga noemen ten grondslag liggen en die vooral betrekking hebben op immigranten.

Wat taalproblemen betreft, dienen er verschillende manieren van taalgebruik te worden onderscheiden, naargelang het over twee collega's gaat of over een bijzondere relatie tussen een beroepsbeoefenaar en een gebruiker. Diverse mensen zijn het er over eens dat het gebruik van een vreemde taal door de beroepsbeoefenaar in relatie met de gebruiker van wie het de moedertaal is, geen probleem oplevert voor zover het, zoals vaak het geval, mogelijk is de kennis en de relatie te verbeteren. Dat kan dus het gebruik van een vreemde taal die de meeste personeelsleden niet beheersen, rechtvaardigen. Andere (en soms dezelfde mensen) hebben de moeilijkheden aangehaald die in een onderneming, in een rusthuis, kunnen ontstaan als beroepsbeoefenaars onderling een vreemde taal gebruiken. Dat geeft problemen binnen het team en leidt vaak tot misverstanden. Het betekent echter niet dat het tot afscheiding leidt tussen mensen, maar het kan een zeker onbehagen creëren. Dit soort problemen kan echter niet worden geregeld door de wet of door interne reglementen. Dergelijke kwesties kunnen natuurlijk alleen op basis van goede wil van alle betrokkenen samen worden geregeld.

Het tweede punt was wat ik de "culturele" kwestie heb genoemd en betrof veel meer de gebruikers dan de beroepsbeoefenaars. Het voorbeeld werd genoemd van een Afrikaanse kraamvrouw uit de Sahel die wilde eten wat zij moest eten en wat zij in haar vaderland zou eten. Zo is het voor haar een grote belediging om 's avonds en de dag na haar bevalling boterhammen geserveerd te krijgen. Naar aanleiding van dit soort voorbeelden is het interessant te constateren (dit is trouwens in de discussie naar voren gekomen) dat het probleem niet zozeer van culturele als wel van sociale aard is. Vanaf het moment dat een patiënt over een individuele kamer beschikt, kan hij eten wat hij wil. De patiënt kan zelfs zonder probleem champagne of kaviaar laten komen. Het is dus niet zozeer een probleem van culturele, maar van sociale verschillen: in een individuele kamer gebeurt immers niet hetzelfde als in een gemeenschappelijke kamer waar natuurlijk een veel grotere aanpassing vereist is. Het is dus niet alleen een culturele kwestie en het daartoe beperken leidt automatisch tot een onvolledig beeld. Een ander element dat meer dan eens werd genoemd, is de bijzondere-logica met betrekking tot het respect voor ouderen, dat meer verankerd ligt in de traditie van bepaalde bevolkingsgroepen. Soms maken werkgevers zelf gebruik van hetgeen als een natuurlijke capaciteit van bepaalde mensen, met name Afrikanen, wordt beschouwd. Dit respect voor ouderen wordt bijna een vaardigheid die men wil bevorderen om de werkgelegenheid van Afrikanen mogelijk te maken, zeker als je weet dat ze vooral in rusthuizen kan worden gebruikt. Het wordt een pluspunt die een grotere instroom van beroeps beoefenaars mogelijk maakt.

Een derde punt is dat van de religieuze voorschriften. Twee ervan zijn uitgewerkt: het dragen van een hoofddoek, natuurlijk, en de gebedstijden. Dit is afhankelijk van de dagelijkse organisatie van religieuze zaken op de werkplek, omdat het onderwerp kan leiden tot discussies, ruzies of onderhandelingen. Aangezien men niet beschikt over algemene regels om met deze uitdrukking van de verscheidenheid om te gaan, hangt het vaak af van de goede wil en het vermogen van het team om deze kwesties intern te kunnen regelen, of er een oplossing voor

te vinden. Ook het vermogen van de chef om meer geneigd te zijn tot een compromis dan tot een frontale botsing kan helpen om een oplossing te bereiken. Vanuit dit gezichtspunt hangen de interne middelen voor de werkeenheden ook af van de hiërarchische structuur van de leiding. Vanaf het moment dat zij het compromis accepteren, blijkt het vinden van een oplossing gemakkelijker dan als de leiding zich hier radicaal tegen verzet. Zoals al vaak gezegd werd, gaat het om het vermogen interculturele onderhandelingen te kunnen opzetten over alle problemen die zich voordoen. Deze aandacht voor het respect voor de ander kan soms wat naïef lijken, vooral als je weet dat er ook een machtsverhouding is tussen de mensen.

Het laatste punt is dat de zaken die op dat niveau zijn besloten niet als gunst moeten worden gezien. Het is geen gunst die mensen wordt gedaan, maar het aanvaarden van een norm die rechten geeft aan individuen, terwijl rekening wordt gehouden met hun culturele eigenheid en hun religieuze identiteit. Zelfs als het geen wettelijk recht is, is het belangrijk zich ervan bewust te zijn dat het geen gunst is die wordt verleend. Als een overheid gunsten en privileges geeft aan bepaalde mensen, betekent dat dat zij discriminerend en willekeurig handelt ten opzichte van anderen. Oplossingen moeten daarom worden gevonden onder de noemer van gemeenschappelijke en gedeelde normen.

Workshop 5 | *Aldo Peressino (Arts - FOD Volksgezondheid)*

Kwaliteit van de zorgverlening

Inleiding

Ik ben ziekenhuisarts, internist, nog altijd werkzaam in de kliniek, maar ook in de Federale Overheidsdienst "Volksgezondheid", wat verklaart dat ik geconfronteerd wordt met de problematiek die hier wordt besproken. Ik ben namelijk aan de ene kant een internist die zich noodzakelijk ook met ouderen bezighoudt en aan de andere kant ben ik binnen de FOD Volksgezondheid vier jaar lang medeverantwoordelijke geweest voor het project "Interculturele bemiddeling in ziekenhuizen", een project dat nog steeds doorloopt en zich verder ontwikkelt, maar waar ik nu niet direct meer bij betrokken ben. Sinds het begin van mijn activiteiten voor de Federale administratie houd ik me bezig met de kwaliteit van de zorgverlening. Op het ogenblik ben ik werkzaam op een terrein dat specifiek medisch is: de artsencolleges.

Als preambule op ons collectieve werk - ik ga namelijk niet alleen werken, ik ben blij met de veelzijdigheid van deelnemers die hier aanwezig zijn - wilde ik een vraag stellen met betrekking tot "over wie hebben wij het?" Er is me opgevallen dat de meeste sprekers vanochtend de uitdrukking "derde leeftijd" gebruikten om het publiek aan te duiden waarover wij spreken. Meestal spreken wij over de "derde leeftijd" als wij het hebben over mensen die 65 jaar of ouder zijn. Waarom? Omdat traditioneel in de meeste Europese landen 65 de uiterlijke leeftijd is waarop men uit het arbeidscircuit treedt. Waarom die leeftijd? Weet u het? Wanneer is besloten dat de leeftijdsgrens waarop mensen stoppen met werken 65 jaar is? In Duitsland luisterde kanselier Biesmarck aan het begin van de eeuw naar de aanbevelingen van een belangrijke werkgever uit die tijd, baron Krupp, staalfabrikant en handelaar in kanonnen, die had uitgerekend dat als men, toentertijd, arbeiders op 65-jarige leeftijd met pensioen liet gaan dat bijna niets zou kosten, omdat gezien het gemiddelde sterftecijfer er bijna niemand meer over zou zijn! Volgens deze berekening zou de pensioengerechtigde leeftijd nu 83 jaar moeten zijn! Hieruit volgt dat het bereiken van de derde leeftijd niet aan een natuurlijke realiteit of aan een intrinsiek menselijke behoefte ten grondslag ligt, maar een sociale constructie is. Er bestaat echter een formule die vanmorgen helemaal niet is gebruikt, namelijk die van de "vierde leeftijd", waarvoor volgens mij de leeftijdsgrens traditioneel 75 jaar is. In plaats van dit begrip leeftijdsgrens te gebruiken, moet mijns inziens het idee worden geïntroduceerd dat er een biologische intrede in de vierde leeftijd is, omdat een aantal functies die ook voorwaarden zijn voor autonomie worden aangetast, achteruitgaan en verdwijnen, wat soms tot volledige afhankelijkheid kan leiden.

De plaats waarover wij onze gedachten willen laten gaan, is die van rusthuizen, en rust- en verzorgingstehuizen. Ik denk echter dat dit een onvolledig beeld geeft en

heb dat trouwens met enkele organisatoren van dit colloquium besproken. De kwestie van de zorgkwaliteit uitsluitend benaderen vanuit de hoek van de rust- en verzorgingstehuizen lijkt mij te beperkt. Het lijkt mij dat de kwestie van ouderenverzorging in eerste instantie een kwestie is van continue verzorging thuis vanaf het moment dat poliklinische behandeling in de gebruikelijke betekenis, dat wil zeggen medisch spreekuur of polikliniek, niet volledig toegankelijk meer is, en daarna van de verzorging thuis tot eventuele opname in een tehuis. Deze opname moet idealiter worden gezien als een noodzakelijk kwaad, niet als een automatische eindfase. Dat komt trouwens overeen met het feit dat er op dit moment bij de verschillende overheidslagen in België, de federale en de communautaire overheden, een protocol van overeenstemming bestaat betreffende de verbetering van de verzorging van ouderen, via wat de ontwikkeling van een programma voor geriatrische verzorging genoemd wordt. Dit protocol van overeenstemming geeft de noodzaak aan om een vijfde van de beschikbare middelen te gebruiken om de thuiszorg te bevorderen. Omdat er een vrij algemene consensus bestaat over de gedachte dat deze thuiszorg al bij al de beste oplossing is voor de meeste mensen, behalve als zij iets anders willen. Ik denk trouwens dat er tussen het feit over de nodige middelen te beschikken voor en te willen wonen in een min of meer luxueuze seniorenresidentie en het feit zich door het verlies van autonomie of het gebrek aan middelen gedwongen te voelen in een tehuis met relatief weinig comfort te wonen, er veel verschillende keuzes bestaan waarin men in mindere of meerdere mate vrij is.

De vraag blijft: "Wat is de kwaliteit van de zorgverlening in deze context?" "Wat kan er worden gedaan om ze te verbeteren?" Met betrekking tot deze vraag zal ik, met uw toestemming, aanvankelijk eerder passief blijven en niet veel suggesties aanleveren. Ik nodig u liever uit voor een tafelronde om u de mogelijkheid te geven te reageren op basis van uw persoonlijke ervaringen en na te denken over wat volgens u de problemen van de zorgkwaliteit zijn. En daarna kan ik misschien, naar aanleiding van uw opmerkingen, mijn geringe ervaring op dit gebied gebruiken om te proberen de zaken duidelijk te maken en mechanismen te vinden om de kwaliteit te verbeteren. Ik stel u voor eens te proberen te achterhalen in welk kader van de kwaliteitsbevordering de problemen die u bezighouden of waarmee u geconfronteerd wordt, het gemakkelijkst kunnen worden verbeterd.

Een laatste punt waarop ik zeker moet antwoorden of, tenminste, probeer te antwoorden in relatie met het kader waarin we ons bevinden, is het volgende: wij stellen ons de vraag over de kwaliteit van de zorgverlening aan de bejaarde in een continuüm vanaf zijn vertrek uit het arbeidscircuit tot aan een eventuele noodzakelijke opname in een tehuis door verlies van autonomie of een andere voorkomende reden. Wat is binnen dit continuüm specifiek voor personen die geïmmigreerd zijn? En wat beïnvloedt bij deze vragen de kwaliteit van de zorgverlening en hoe kunnen wij proberen hier antwoorden op te vinden? Dit is een gedachtekader dat hopelijk uw belangstelling trekt.

Samenvatting

De workshop bestond uit een panel van veldwerkers: verzorgers, sociaal werkers, voornamelijk uit rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, maar ook mensen uit de thuiszorg, evenals artsen en psychologen. De bijeenkomst bestond uit twee gedeelten. Een eerste ging over problemen die ondervonden worden op het niveau van de zorgkwaliteit in een continuüm vanaf de thuiszorg tot in het rust- en verzorgingstehuis, zelfs eventueel tot in gespecialiseerde rust- en verzorgingstehuizen. Met daarbij inderdaad een bijzondere kijk op de situatie van immigranten. Er bleek echter al snel dat die bijzondere kijk in de discussie niet zo naar voren kwam.

Onder de zaken die werden gezegd, kwam het volgende naar voren: de problemen verbonden aan de complexiteit van de financieringscriteria, de noodzaak van een goede informatie, van een goede voorbereiding voor de toekomstige senioren in rusthuizen, de problemen die voortvloeien uit het slechte beeld dat door de media wordt opgehangen t.a.v. de rusthuizen. De problematiek van de immigratie is opgenomen in een algemenere visie die benadrukt hoe moeilijk het is om aan alle eigenheden tegemoet te komen, wat zich niet tot de immigranten beperkt. De taalproblemen op hun beurt bestaan ook tussen lokale gemeenschappen. De problemen om aan de eigenheden tegemoet te komen, zijn inherent aan het wonen in een gemeenschap, maar worden waarschijnlijk verergerd door de starheid van de referentiekaders en normen. Een ander ongenoegen dat naar voren kwam, was dat er een middelmatig beeld wordt geschetst van verzorgers en assistent-verzorgers die voor de bejaarden, met name zeer afhankelijke bejaarden, zorgen.

Ten slotte werd ook benadrukt dat niet alleen de communicatie tussen verzorgers en verzorgden, maar ook die tussen de verschillende interveniënten en vooral tussen ziekenhuis en rusthuis moet worden verbeterd. Het gekozen voorbeeld was dat van de patiënt die op vrijdagavond in alle haast wordt ontslagen en in het rusthuis aankomt met te weinig informatie, waardoor hij niet goed geholpen kan worden. Ik wilde terloops de aandacht vestigen op een programma voor geriatrische zorg - het wordt momenteel aangepast en uitgevoerd - dat met name de voorbereiding op het ontslag behandelt. Er wordt dus al deels met dit soort problemen rekening gehouden.

Een tweede luik van de discussie betreft het meten van de kwaliteit van de zorgverlening in hoofdzakelijk rusthuizen, met andere woorden in een instelling. Het scepticisme ten opzichte van de objectieve meetmechanismen voor de kwaliteit van de zorgverlening lijkt de overhand te hebben. Vooral het belang van de tevredenheid van de gepensioneerden kwam naar voren. Een tevredenheid die moeilijk op objectieve wijze te meten is. Ook werd het belang van de tevredenheid over het werk van de verzorgers onderstreept. Deze twee gaan natuurlijk samen. Een laatste punt dat naar boven komt wanneer deze twee vragen samenkomen, betreft de behoeften van de immigranten aangezien zij steeds sterker vertegenwoordigd worden in geriatrische diensten of in rusthuizen

of rust- en verzorgingstehuizen. Het is van belang dat er vanaf nu een goede opleiding wordt opgezet, zodat er in de toekomst kan worden gegarandeerd dat deze mensen een gelijkwaardige behandeling krijgen of waarbij gestreefd wordt naar gelijkheid met de andere verzorgden.

Ten slotte som ik verschillende, meermaals geuite wensen op:

- de middelen op menselijk niveau verbeteren door een betere opleiding of op materieel niveau door meer hulpmiddelen,

- de momenteel te starre wettelijke regels voor management en interventie versoepelen,

- meer waarde toekennen aan de beroepen van verzorger en thuishulp,

- de communicatie tussen de diverse interveniënten verbeteren.

Als ik een persoonlijke opmerking mag toevoegen, zou ik willen zeggen dat uit de discussies de dringende noodzaak naar voren kwam om een gemeenschappelijke gedachte over de kwaliteit van de zorg, de meting en de verbetering ervan te organiseren en te stimuleren. Hiervoor zou tijd en middelen moeten worden vrijgemaakt.



Conclusies

Evelyne Huytebroeck
Brussels minister belast met Bijstand aan personen

De dag is heel leerrijk geweest en het heeft geen zin om te herhalen wat zojuist is gezegd. Toch enkele bedenkingen ter conclusie.

Eerst en vooral ben ik meer en meer overtuigd van het belang van dit colloquium. Nadat ik het vanmiddag al met sommigen van u heb besproken, geloof ik dat deze ontmoeting werkelijk als geroepen kwam. Het belang van het colloquium bestond er vanmorgen uit eerst de achtergrond te schetsen: wat bestaat er, wat is de toestand ter plaatse en wat zijn de verschillende cijfers. Dit om uw werkterrein beter te leren kennen. Ik dank de mensen die deze namiddag tijdens de workshops van gedachten hebben gewisseld, want u hebt enkele concrete wegen en algemene gedachten aangehaald. Bovendien denk ik, en dat is vanmiddag ook gebleken, dat een dergelijke conferentie belangrijk is om de relaties en netwerken tussen u allen te bevorderen. U werkt allemaal op verschillende terreinen - hetzij in verenigingsverband, hetzij in de medische sector, in rusthuizen of in het culturele milieu - en daarom vind ik het belangrijk dat er vanuit eenzelfde problematiek sterke banden tussen u ontstaan die er, indien nodig, voor kunnen zorgen dat er netwerken ontstaan. Ten slotte vond ik de getuigenverklaringen die we vandaag gehoord hebben ook erg interessant.

Maar wat verwachten wij nu eigenlijk van de politiek? Ik hoor zoveel. Zo hoor ik de heer De Simone bijvoorbeeld zeggen dat we misschien minder behoefte hebben aan financiële middelen - hoewel ik weet dat we altijd budgettaire middelen nodig hebben - dan aan ruimte en tijd voor gedachtenwisselingen en overdenkingen. Er is een zeer duidelijke behoefte aan informatie: zowel bij de bejaarden als bij de gezinnen toe en misschien ook tussen de verschillende voorzieningen. Er is ook behoefte aan opleidingen die eveneens een gelegenheid kunnen zijn tot uitwisseling van ervaringen en ontmoetingen.

En waarom geen proefprojecten? We hebben vanmorgen het Kangoeroeproject gezien en, ook al is dit van toepassing op slechts enkele personen, toch denk ik dat het uitbreiden of aanvullen van de mogelijkheden en keuzes voor de personen steeds interessant is. Ik vind dat deze proefprojecten - ook al is er vanmorgen gemeld dat het intergenerationele aspect soms verwaarloosd of als een gadget beschouwd wordt - moeten worden voortgezet en zelfs verdiept. Ten slotte nog een paar woorden over het werken met de familie om het belang te benadrukken van verenigingen die investeren in acties met de familie en in werken aan de mentaliteit.

Ik heb uw gedachten en vragen over bepaalde beleidslijnen in rusthuizen goed begrepen en we zullen zien of we ze in de toekomst kunnen wijzigen. Het praktisch omgaan met verboden voedingsmiddelen, religieuze identiteiten, al deze kwesties die spanning kunnen veroorzaken in een rusthuis of op andere plaatsen, zoals in een ziekenhuis, school, … kortom, in alle openbare plaatsen waar verscheidenheid voorkomt. Ook daar is er nog heel wat werk aan de winkel op het gebied van respect, dialoog en bemiddeling die nodig zijn om problemen te voorkomen en op bepaalde zaken te anticiperen. Ik denk dat er door de bemiddeling vaak zaken onderschat worden.

De heer Andrea Rea heeft een belangrijke kwestie ter sprake gebracht over gemeenschappelijke normen. Dit is belangrijk, want rekening houden met de eigenheid mag geen aanleiding zijn sommigen boven anderen te bevoorrechten. Dat is helemaal niet de bedoeling: als men spreekt over respect, dialoog, bemiddeling, dan is dat natuurlijk op basis van een gemeenschappelijke grondslag in alle instellingen.

Een andere gedachte die ik vandaag had, is: wanneer spreken we eigenlijk van ouderen, over wie spreken we dan? De problemen die zich voordoen voor personen tussen 65 en 80 jaar blijken te verschillen van de problemen die zich voordoen voor personen tussen 80 en 100 jaar, want dan gaat het over honderdjarigen. In het begin zijn het vaak problemen van eenzaamheid en depressie op het moment dat ze met pensioen gaan. Later blijken dit gezondheidsproblemen te worden. Het zou dus interessant zijn om eens na te denken over wie uiteindelijk een "oudere" is. Is dat vanaf de derde leeftijd of vanaf de vierde? Ik heb gehoord dat er nu zelfs een vijfde leeftijd is. Maar de antwoorden zijn dus misschien niet hetzelfde.

We hebben vanmorgen ook mevrouw Rhissassi uit Marokko gehoord. Ik weet dat haar interventie enkele bedenkingen en vragen heeft opgeroepen. Ik heb ze aangehoord. Ik denk dat wat mevrouw Rhissassi vertelde waarschijnlijk meer ging over de problemen die zich in Marokko zelf voordoen, waar de maatschappij enorm aan het veranderen is en waar sinds enkele jaren opeenvolgende sociale programma's toegepast worden, maar toch nog grote gebreken zijn wat betreft de verzorging van ouderen. Ik denk aan gezinnen die hun bejaarde ouders niet meer bij hen thuis kunnen houden. De ouders thuis laten wonen is in de meeste gevallen immers toch het beste, maar wanneer dat niet meer mogelijk is, zoals ook in Marokko het geval is, doet het probleem zich voor om opvang te zoeken in instellingen. Volgens mij komt ook de vraag naar voren om naar Marokko te gaan en er de verantwoordelijken te ontmoeten. Wij hebben immers al instellingen en begeleidingsstructuren ontwikkeld en hebben nu eenmaal die samenwerking en uitwisseling van ervaringen en opleidingen met Marokko. Wij kunnen ons dus heel goed voorstellen dat wij voor sociale zaken een samenwerkingsverdrag sluiten om juist die ervaringsuitwisseling te bevorderen.

Ter afsluiting beloof ik u ten minste één ding. Ik kan ervoor zorgen dat het verslag van de conferentie wordt opgesteld en naar u allen wordt verzonden. We zullen er ook over nadenken bepaalde werkgroepen op te richten. Ik hoor dat er een vraag leeft om na te denken over de kwaliteit van het werk in de instellingen. Dat zal dus in een eerste fase bekeken worden. Vervolgens kan ik me ook voorstellen dat u concrete acties van ons verwacht. Vergeet niet dat een dag als deze ons in ieder geval duidelijkheid geeft over de politieke maatregelen die in deze sector kunnen getroffen worden.

Pascal Smet
Brussels minister belast met Bijstand aan personen

Ik zal zeer kort zijn en ik ga niet herhalen wat Evelyne gezegd heeft; ik wil gewoon enkele persoonlijke opmerkingen maken.

Ik persoonlijk vind het zeer belangrijk, en begrijp me niet verkeerd, dat iedereen uiteindelijk zijn eigen karakter heeft. Wat wil ik daarmee zeggen? Kijken we even naar de mensen die "uit immigratie afkomstig zijn", dat zijn mensen die van elders zijn gekomen en nu hier zijn. Ze hebben hun eigen taal, hun eigen karakter en hun eigen gewoonten. In Brussel leven er talrijke Vlamingen of mensen die in het Nederlands zijn opgevoed in rusthuizen waar het personeel volledig Franstalig is. Ook voor hen is het niet altijd vanzelfsprekend om hun eigen taal te spreken. Hun eigenheid wordt ook niet altijd erkend. Zo leven er ook bejaarde homoseksuelen in rusthuizen. Zij hebben ook hun eigen geaardheid. En er zijn stellen die samen in een rusthuis wonen en die hun eigenheid, hun eigen behoeften hebben.

Rekening houden met de individuele eigenheid is vooral een kwestie van sensibilisatie en bewustwording. Het is ook een kwestie van aanpak. In die zin interpreteer ik dan ook de opmerking: "Wij vragen geen geld maar tijd en ruimte". Het gaat om de manier waarop dit wordt aangepakt, waarop de dagelijkse zaken worden georganiseerd. Daarom is een conferentie als deze zo belangrijk, evenals de opvolging van de aanbevelingen. De centrale vraag is: hoe kan ik me goed voelen in een rusthuis of een ziekenhuis met personen die elk hun eigenheid hebben, zonder de gemeenschappelijke waarden uit het oog te verliezen? Dat is een kwestie van management, maar ook van opleiding. Volgens mij is dat de fundamentele uitdaging. Ik wil hiermee natuurlijk niet zeggen dat we minder aandacht zullen besteden aan het financiële aspect.

Misschien komen we iets te laat als we ons deze vragen vandaag pas stellen. We zijn ons te laat bewust geworden van het feit dat immigranten eveneens ouder worden en dat dit iets is wat op een bepaalde manier aangepakt en geleid moet worden. Dit is dan ook een voorbeeld waaruit blijkt dat de politiek soms achter de feiten in de maatschappij aan loopt.

Geef ons de tijd om de juiste conclusies te trekken uit de werkzaamheden van vandaag. Wij willen en kunnen het antwoord morgen nog niet hebben. Bovendien moet dit antwoord van u komen en in eerste instantie zal het misschien afhangen van het personeelsmanagement en moeten er personen aangeworven worden met een verschillende eigenheid.

Bedankt voor uw deelname aan deze werkzaamheden. Wij beloven u te onderzoeken hoe wij uw actie in de geest van deze conferentie kunnen ondersteunen zonder dat dit - zoals ik begrepen heb en dat neem ik zeker met me mee - bijkomende kosten teweegbrengt.

Jozef De Witte
Directeur van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Het is daarentegen niet te laat om de ministers te bedanken dat ze het initiatief voor deze conferentie hebben genomen. Om de mensen te bedanken die aan de inhoud van deze dag hebben meegewerkt, en natuurlijk ook de medewerkers van het Centrum voor de tijd die ze aan de organisatie van deze ontmoeting besteed hebben. Mag ik ook uw applaus vragen voor de tolken die de hele dag voor vertalingen hebben gezorgd? Hartelijk dank ook aan de mensen van de logistiek voor de geleverde diensten. Ten slotte wil ik nog een dankwoord richten aan ieder van u, omdat u niet als passief publiek maar met veel dynamiek aan deze ontmoeting heeft deelgenomen.

Dit is u beloofd door de ministers: wij zullen voor het verslag van deze conferentie zorgen, zodat wij er ons allen op kunnen baseren om in de komende jaren vooruitgang te boeken op de hier besproken thema's.

Bijlagen

Bijlagen 1

Deelnemers van de voorbereidende werkgroep voor het colloquium

Abderrahman LAALIS	ASSEM
Ahmed MOUHSSIN	Cabinet ministre Huytebroeck
Anita LAMPAERT	Centrum voor gelijkheid van kansen
Davy Verhard	Centrum voor gelijkheid van kansen
Fatima HANINE	Centre pour l'égalité des chances
Guido CUYVERS	Katholieke Hogeschool Geel
Hamida CHIKHI	Voorzitter Brussels Overlegplatform Allochtone Ouderen
Jaklien VANDERMEULEN	Verantwoordelijke Home-Info
Laurence DECORTE	Groupe empowerment – réseau intersectoriel
Luc NOTREDAMME	Cabinet ministre Smet
Magali PLOVIE	Cabinet ministre Huytebroeck
Marie-Colette WUYTS	ASBL Gammes
Marie-Pierre DELCOUR	Directrice d'Infor-Home
Michèle GAUTHIER	Centre de formation professionnelle des Femmes Prévoyantes Socialistes
Nathalie PERRIN	Centre d'études de l'Ethnicité et des migrations CEDEM ULg
Noury MRABET	Centre de santé mentale
Rachida EL IDRISSI	CFBI – Centre familial belgo-immigré
Robert GEERAERT	Directeur Rusthuis De Groene Linde
Serif TEZERDI	Ziekenhuis Netwerk Antwerpen
Coordination Marisa FELLA Michel VANDERKAM	Centre pour l'égalité des chances

Mme BEN YAACOUB	Centre bruxellois d'action interculturelle
Bernard FEDA M. BERT M. BIANCHI	Centre familial de Bruxelles
Mme BHUTANI	Minderheden Forum
Paul FONTAINE Mme Bijmans MARANDY Mme BOFELA	Service Flats
M. BONNEWYN M. BOONE	Home Van Hellemont
M. BORIGHEM	Le Patio asbl
Mme BOSMANS	Gemeente Eisen
Mme BOUCHLAGHEM Mme BOUDGUIG	Centre de soins
Mme BOUDIBA	COCOF
Mme BOUZINAB	CHU Brugmann
Mme BRAECKMAN	Députée bruxelloise
Mme BYTTEBIER	Brussels Parlement
M. CAPET	Entr-âges ASBL
Mme CARBONNELLE	ULB
Mme CARTUYVELS	Entr'aide des Marolles
Mme CASMAN	Université de Liège
Mme CASTEL Mme CORNELIS	Gammes
Mme CHATELAIN	Ligue Alzheimer
Mme CHBARAL	Santé Publique
M. CHERKAOUI	Conseiller du Ministre Harouchi
Mme CHIKHI M. CLAUS	VZW Foyer
Mme CLOET	Aksent VZW
M. COCHINAUX	Maison Médicale
M. COECKELBERGHS	CPAS Molenbeek
Mme COSTA	Infor-Homes

Bijlagen 2

LENTRAITE

Une Nouvelle de Tahar Ben Jelloun

Quand Mohamed eut terminé sa prière du soir, il resta assis sur le petit tapis en matière synthétique, les genoux repliés. Il fixait sur le mur en face à lui une horloge en plastique fabriquée en Chine. Il ne regardait pas les aiguilles mais l'image entourant le cadran : une multitude de gens en blanc tournant autour de la Kaaba. Il se souvint de son propre pèlerinage. Il pencha la tête comme pour répondre à un appel. Il avait l'air d'écouter une voix, une sorte de murmure s'échappant d'une faille dans le mur, une déchirure que le papier peint des années soixante ne colmatait plus.

Seul, il bredouilla encore quelques courts versets du Coran, puis sentit que quelque chose le retenait. Impossible de se lever. Le mur lui parlait. Sa tête se pencha de nouveau vers l'avant, la même voix s'adressait à lui dans son dialecte. Il ouvrit le Coran et fit semblant de s'y plonger. Il aimait la compagnie de ce livre même s'il ne savait pas lire. Il aimait sa calligraphie, sa reliure en simili cuir vert et toute l'importance de son existence.

A force de fixer le mur, il eut l'impression qu'il s'en approchait ou plutôt que le mur avançait en sa direction. Il se sentit prisonnier de cette petite pièce où les enfants n'entraient jamais. Il crut comprendre que la voix lui parlait de sa retraite. C'était cela, ce mot qu'il ne voulait pas entendre, cette date fatidique qu'il voulait renvoyer à plus tard, le plus tard possible. Rien à voir avec La Mecque. Il avait tant redouté ce jour, cet instant. Arrêter de travailler, changer ses habitudes, ne plus se lever à cinq heures du matin, s'adapter à une nouvelle vie, apprendre à s'ennuyer gentiment, apprendre à ne rien faire sans tomber dans la tristesse. Mais la mélancolie était déjà là, car il ne pouvait pas échapper à la retraite ou plutôt *lentraite* comme il l'appelait. Le souvenir de Brahim, mort cinq mois après s'être arrêté de travailler, le remplit de panique. Il n'était pas malade, mais *lentraite* l'avait tué.

A l'usine pourtant, ses camarades français se réjouissaient tous d'arriver à ce jour où enfin ils allaient profiter de leur temps libre, faire des voyages, bricoler dans la maison, jardiner, lire et même travailler pour leur propre compte. Lui, il n'avait que faire du temps ; le temps c'était son ennemi, celui qui allait le mettre pour la première fois nu devant lui-même et devant les siens. Le temps ne pouvait qu'être trop long pour lui. Le temps allait doucement le briser puis l'achever comme il le fit avec son copain Brahim. Il ne savait ni bricoler ni jardiner, quant au voyage, le seul qu'il ait fait toute sa vie, en dehors du pèlerinage, c'était celui qui le ramenait de France jusqu'à son village dans le sud marocain. Il connaissait cette route par

cœur, y avait ses propres repères. Comme il disait, il traçait. 2600 km en moins de quarante huit heures. Il mangeait le temps sans excès de vitesse.

Tout jeune, il avait appris à tuer le temps ; il labourait la terre avec une lenteur particulière. Quand il allait à la mosquée, il faisait plusieurs fois la même prière.

Mais lorsque le 5 septembre 1966 le mokadem lui remit son passeport en lui disant de se préparer pour le grand départ, il eut du mal à contenir sa joie en montrant à sa femme le précieux document : « avec ça, je ferai de toi une reine et notre fils sera prince ! »

Il partit avec un groupe d'une vingtaine d'hommes. Il prit le car, le bateau puis le train. Le temps passait si vite qu'il n'y pensait même plus. Il était devenu léger, agile et indifférent au temps même si une petite peur de l'inconnu pointait à l'horizon.

Il avait gardé de son arrivée en France des images encore vives aujourd'hui, un ciel bas, une odeur étrange de poussière et de mauvais parfum, des murs gris presque noirs, des visages fermés, une foule qui marchait vite et ne disait rien.

A présent, il devait se lever, fermer cette déchirure dans le mur, arrêter cette horloge devenue folle, plier son tapis de prière et annoncer à sa femme qu'à partir de demain ce sera le début de *lentraite*. D'après ses documents il avait atteint l'âge requis. Il se rappela un instant qu'il avait dû se vieillir de deux ans pour pouvoir émigrer. Négocier avec l'entreprise ? Gagner deux années de travail à l'usine ? Difficile, d'autant que ses papiers étaient maintenant impossibles à falsifier. Il risquerait même d'être poursuivi pour avoir menti. Il renonça à ce projet insensé. Pas un mot à sa femme ni à ses cinq enfants.

Comme d'habitude, il se leva tôt, mit son bleu de travail prit sa gamelle et quitta la maison en disant « à ce soir ». Il était sept heures du matin. Il prit le train, reconnut des visages familiers, fit quelques sourires puis descendit à l'arrêt habituel. Aux abords de l'entrée de l'usine, un délégué syndical s'approcha de lui et lui dit qu'il l'enviait de partir à la retraite et d'avoir tout ce temps à lui maintenant. Mohamed sourit et répondit qu'il venait pour des questions administratives qu'il était heureux de pouvoir profiter de ses enfants qu'il n'avait presque pas vu grandir. Il s'arrêta devant le grand portail, laissa passer les autres puis fit demi-tour. Il était triste, tellement triste que sa mémoire se bloqua sur le jour de sa première arrivée en France.

Il se dit que dans un premier temps, il s'en irait quelques mois au Maroc mais ne ferait pas comme Hassan qui avait profité de *lentraite* pour prendre une deuxième épouse, évidemment jeune et jolie et n'était plus revenu en France. L'idée d'abandonner sa famille et de refaire sa vie dans le bled lui était venu plusieurs fois à l'esprit mais il l'avait repoussée fermement considérant que c'était une suggestion de Satan. Allait-il passer ses journées dans le café d'Areski le kabyle ? Pour y faire quoi ? Jouer aux cartes ou aux dominos ? Il n'aimait aucun jeu. Boire de la bière ? Jamais. Regarder la télé, suivre les résultats des courses, rêver de ces

filles à peine vêtues qui peuplent les séries américaines ? Cela ne l'intéressait pas. Alors il se mit à marcher, les poings serrés dans les poches. Il marchait le long de la route, les yeux baissés comme si c'était un exercice ordonné par le médecin. Il pensait à ses enfants et eut le sentiment de les avoir perdus. L'aîné avait un bon poste dans un grand magasin, il avait épousé une Espagnole. La cadette avait passé outre son opposition et se maria avec un Italien ; il ne la voyait plus. Ce fut douloureux pour lui de voir un non-musulman entrer ainsi dans sa famille. Il fit comme si cette fille n'était plus la sienne. Les trois autres avaient abandonné le lycée et travaillaient en province. La maison était devenue trop grande pour lui et sa femme. La famille s'était dispersée. Il rêvait de réunir tout le monde et de faire une fête. Mais il eut au même moment la conviction que ses enfants ne se déplaceraient pas. Alors il décida de tomber malade, gravement malade. C'était la solution. Ils viendraient lui dire adieu sur son lit d'hôpital. Mais il était superstitieux, on ne plaisante pas avec la maladie et la mort ni avec la volonté de Dieu.

Le soir, il fit sa valise et prit le train à la gare d'Austerlitz, direction Algésiras. Il n'était pas pressé. Il passa toute la nuit à échafauder des plans pour voir enfin toute sa petite famille réunie. Il allait reprendre la construction de sa maison dans le bled. Les travaux avaient été interrompus à cause du crédit qui tardait à venir. A présent sa vie et sa retraite avaient un sens. Il voyait une grande maison, belle, pleine de lumière et d'enfants. Il la dessinait dans sa tête, laissait assez d'espace pour le jardin, comptait les arbres à planter, passait en revue les variétés de roses à commander au marché de Marrakech, créer un potager...

Le train s'arrêta en pleine campagne. Il regarda le ciel, la lune irradiait une lumière intense, des étoiles filantes traversèrent la blancheur de cette clarté, certaines ressemblaient à des gouttes d'eau d'une pluie d'été. Il se mit à prier, à remercier Dieu de l'avoir aidé à quitter *lentraite* et de lui avoir donné une bonne idée pour s'occuper. Il était heureux et comme un enfant, se sentit impatient. Le temps ne le préoccupait plus. Il fallait vite arriver au village et tout de suite appeler le maître maçon Bouazza pour reprendre les travaux. Lorsque le train se remit en marche, il fut pris d'une somnolence heureuse où défilèrent des images de toutes les saisons où il se voyait entouré des siens.

Cinq mois plus tard la maison était prête. Il n'en avait parlé à aucun de ses enfants, afin de leur faire la surprise. Sa femme l'avait rejoint ; elle savait que son mari faisait fausse route, qu'il se nourrissait d'illusions. Elle avait compris depuis longtemps que ses filles et garçons ne leur appartenaient plus, qu'ils avaient été engloutis dans le tourbillon de la France, qu'ils aimaient leur vie et qu'ils n'avaient ni remords ni regrets. Elle les avait vu partir et savait qu'elle n'avait pas les moyens de les retenir, de les garder auprès d'elle et de son mari. Lui, pendant ce temps-là, se faisait construire la plus grande maison du village comme au temps ancien où tous les enfants vivaient tous sous le toit de leurs parents. Quarante ans de présence en France ne l'avaient pas changé. Le bled et ses traditions l'habitaient.

La maison était bizarre. Elle ressemblait à un camion surchargé. Elle faisait tâche dans le paysage. Une erreur, une folie. Les balcons étaient étroits, les fenêtres

petites et la porte d'entrée immense. Une fois prête, il fit venir des lecteurs du Coran, fit égorger un veau sur le seuil, brûler de l'encens à l'intérieur et couler un peu de lait dans les coins. La maison était bénie.

Avec ses dernières économies, il la meubla et profita de son voyage à Marrakech pour téléphoner à chacun de ses enfants et les invita à le rejoindre, il fit un effort sur lui-même et appela même la fille qu'il avait rayée de sa vie, celle qui avait épousé un Européen. Ils étaient tous sur répondeur. Il leur laissa un message ce qu'il s'était toujours refusé de faire quand il était en France : « *la maison est prête, elle est grande, chacun a sa chambre, venez, je vous attends pour fêter ensemble l'Aïd al Kébir, j'ai acheté six moutons, un pour chacun, vous verrez, elle est très belle, spacieuse, pleine de lumière et de parfum, que Dieu vous garde, je vous attends ! Si vous venez en voiture, soyez prudents ! Tout le village vous attend ! Nous allons enfin vivre ensemble au sein d'une grande famille ! »*

Il dit à sa femme : *« j'ai parlé à leurs machines ; j'espère qu'elles leur transmettront bien mon message sans le modifier à moins qu'elles n'insistent pour qu'ils obéissent à leur père ! »*

La veille de la fête, il demanda à son neveu, le berger sourd muet, d'aller à la sortie du village attendre l'arrivée des enfants et de leur montrer le chemin. Pendant ce temps-là, il s'installa à l'ombre, près de la porte de la grande maison et attendit. Il s'était muni d'un chapelet qu'il égrenait machinalement pour apprendre la patience.

Personne ne vint. Le soir, le berger, ému, se mit à pleurer. Il devait se dire qu'on n'avait pas le droit d'abandonner ses parents et encore moins de ne pas répondre à leur invitation. Il pensait que la France était une mangeuse d'enfants et se dit que, tout compte fait, il avait de la chance de n'avoir jamais quitté le pays. Mohamed, quant à lui, ne désespérait pas de les voir débarquer en pleine nuit. Il n'avait pas bougé de sa chaise malgré les appels de sa femme. Il était là, immobile, éternel, devant une immense maison vide, au milieu d'un paysage désertique, balayé par un vent sournois, entouré d'un silence pesant.

Tahar Ben Jelloun.
Nouvelle publiée dans Le Monde 2 supplément du 21 avril 2006

Bijlagen 3

Une maison de repos de toutes les couleurs

Article paru dans la revue « L'entreprise et l'homme » n°2/2006

Propos recueillis par **Marianne Vanhecke**

Des infirmières africaines,* des *aides soignantes d'origine marocaine,* un *chef coq espagnol,* une *chef nursing polonaise... Dans cette maison* de *repos d'Anderlecht, c'est* un *personnel multiculturel qui prend soin* des *résidents âgés.

Ouverte en 1999, la Résidence Senior's Westland est une maison de repos-maison de repos et de soin .Elle accueille actuellement 120 pensionnaires âgés, dont de rds, grabataires ou atteints de démence sénile. Pour prendre soin d'eux: un peu plus de quarante salariés prestant l'équivalent de trente-six temps pleins, plus quelques étudiantes infirmières le week-end, soit davantage que ce qu'imposent les normes INAMI. « Et qui pousse la porte de la maison, constate aussitôt que la plupart des filles en blanc sont de couleur », sourit Christian Arpigny, administrateur délégué de cette résidence atypique.

Christian Arpigny: Parmi le personnel, seules dix personnes sont d'origine belge. Trois sont belges d'origine marocaine, une est de nationalité marocaine, seize sont plus ou moins récemment arrivées d'Afrique subsaharienne, onze sont originaires de l'Union européenne, essentiellement du Portugal. Les Africaines viennent principalement du Congo, mais nous avons aussi du personnel originaire de Côte d'Ivoire, d'Angola, du Togo et du Burkina Faso. La chef nursing est polonaise, le chef coq espagnol. Il y a également une Grecque, une Française... Par ailleurs, tous' les âges sont représentés de 20 à S2 ans.

Respect de la famille et des anciens

Cette diversité est-elle voulue ou imposée par le marché de l'emploi?

Ch. A. : Un peu les deux! A Bruxelles, le personnel recherché dans notre domaine est très souvent d'origine étrangère. J'emploie une trentaine de personne en nursing, infirmières et aide-soignante confondues, sept polyvalentes en charge de l'entretien du bâtiment et de la cuisine, un chef coq, trois kinésithérapeutes et une logopède. Autrement dit, plus de la moitié des postes ne demandent pas une haute qualification. Par contre, nous recherchons des gens motivés et aimant leur travail car ce sont des métiers psychologiquement très durs, où l'on est quotidiennement confronté aux problèmes de la vieillesse, la souffrance physique et morale, la mort... Il faut être capable de donner beaucoup d'amour aux résidents, en plus du côté technique des tâches. Ce n'est vraiment pas facile et leur travail mérite une grande reconnaissance. Par contre, si huit infirmières sur dix sont africaines, cela me convient. J'ai vécu et travaillé en Afrique durant plusieurs

années pour participer à la construction d'écoles d'infirmières, de centres de santé et d'hôpitaux. Durant ces années, j'ai appris à connaître leur mentalité faite de générosité, d'esprit de famille et de respect de l'ancien. Elles sont attentives aux personnes âgées et les soignent merveilleusement. Je pense que le travail en maison de repos cadre bien avec leur éducation et leurs attentes, alors que certaines de leurs collègues belges préfèrent évoluer en milieu hospitalier. Souvent lorsqu'un poste se libère, le recrutement se- fait donc par recommandation de l'une de leur connaissance. Dès lors, le personnel africain forme un groupe soudé et stable, dans lequel il ya peu de rotation. Parmi elles, on compte deux religieuses plus âgées, arrivées voici deux ou trois ans, qui autrefois dirigeaient des missions dans leur pays. Elles sont très appréciées des résidents comme de leurs collègues et jouent un rôle modérateur non négligeable dans ce groupe. Avec elles, si un problème se pose, je ne me trouve jamais face à un mur. Les polyvalentes, quant à elle, sont essentiellement de nationalité portugaise, également recrutées par recommandation de l'équipe en place. Ce groupe présente une cohésion très forte. Il s'autogère d'ailleurs en cas de maladie ou de remplacement

Ne dites pas que vous n'avez-vous jamais de problème de compréhension au sein d'un personnel aussi diversifié!

Ch. A. : Je ne le dis pas, mais vivre ensemble cela s'apprend et, globalement, cela se passe bien. Bien sûr, comme partout, il Y a des petits clans et c'est normal que l'on se sente plus d'affinité avec des personnes de même origine. Il arrive donc que, dans un moment d'énervement, l'une ou l'autre lance: «Je ne veux plus travailler avec une Africaine! » ou « Une Marocaine ». Le plus souvent, le nœud du problème n'est pas la nationalité ou la couleur de la peau, mais plutôt un travail pas ou mal fait. Il est donc normal que l'on s'énerve. Mais pas avec des propos racistes! Il faut rester vigilant tous les jours, faire comprendre à celle qui ne fait pas correctement son boulot que la charge de travail retombe sur les autres. Je rappelle que le travail est lourd et que s'il y a pas mal de roulement parmi les aides-soignantes, c'est avant tout un problème de travail en équipe: certaines n'arrivent tout simplement pas à suivre le rythme et partent souvent d'elles-mêmes. Bien sûr, dès que je licencie quelqu'un, s'il n'est pas belge, c'est moi qu'on accuse de racisme. Cela ne m'inquiète pas car je me connais et, au vu du nombre de personnes d'origine étrangère que rengage, je ne crains pas ce genre de rumeur.

Un atout pour tous!

Et de la part des résidents, des familles?

Ch. A.: A Bruxelles, certaines maisons de repos hésitent avant d'engager des Africaines, noires ou magrébines, afin de ne pas dérouter les pensionnaires. Personnellement je n'en vois pas la raison: même s'il y a parfois des réticences au début, elles gagnent toujours la confiance des résidents car elles sont très gentilles, douces et chaleureuses. Une résidente m'a d'ailleurs confié un jour: « Les noires sont quand même mieux que les blanches! » Sans doute, ce jour là avait-elle eu un

excellent contact avec l'infirmière ou l'aide-soignante qui avait pris soin d'elle. Inversement, il arrive que nous ayons d'anciens coloniaux qui refusent de se laisser soigner par une Africaine, mais nous avons aussi connu des dames qui refusaient de se faire laver par un homme! Dans ce cas, le personnel n'en fait pas tout un plat et.il s'arrange toujours. Autre préjugé: des visiteurs m'ont déjà lancé: «Vous travaillez avec des Africaines parce qu'elles vous coûtent moins cher ». Cette réflexion est vraiment le fruit de l'ignorance car, bien sûr, nous respectons les barèmes, qui ne font pas de différence de couleur ou de sexe. Je le répète: j'aime la mentalité africaine et, pour moi, que l'on soit blanc ou noir, belge ou étranger, c'est la qualité de l'être humain et de son travail qui prime.

La question du voile se pose-t-elle avec certaines?

Ch. A. : A ma connaissance, sur quatre employées marocaines, une seule porte le voile à l'extérieur de l'établissement. Au service, la question ne s'est jamais posée car, d'elle-même elle l'a toujours enlevé, j'imagine pour une raison d'hygiène. Mais elle arrive au travail avec son voile, fait la bise aux pensionnaires avant d'enfiler sa blouse blanche, tout le monde le sait et cela n'a jamais posé de problème. J'ajoute qu'elle est très appréciée des résidents.

Donc, la diversité culturelle de votre personnel ne vous pose pas de problèmes majeurs!

Ch. A. : Je ne pense pas avoir plus de problème de personnel que d'autres sociétés. Il est nécessaire de s'adapter aux circonstances et je pense que l'ouverture à la diversité culturelle est réellement un atout pour tous. N'oublions pas que nous vivons à Bruxelles, ville multiculturelle par excellence!

Bijlagen 4

Waardig ouder worden in Brussel: immigratie en ouder worden

Professionele hulpverleners, beleidsmakers en managers van de hulp- en dienstverlening aan bejaarden besteden de laatste jaren meer aandacht aan interculturele aspecten. Zowel de behoeften van buitenlandse bejaarden en bejaarden van vreemde oorsprong als de toevloed van allochtoon personeel spelen hierbij een rol.

De reeds aangevatte denkoefeningen moeten nu verankerd worden in een systematisering van de praktijk, in nieuwe managementmethoden en in de hulp- en dienstverlening voor iedereen, ongeacht de herkomst.

De bedoeling van deze nota is het opstellen van een niet-exhaustieve lijst met een reeks opmerkingen en vragen die opgeworpen zullen worden tijdens het colloquium «Waardig ouder worden in Brussel: immigratie en ouder worden», en die in een verslag zullen opgenomen worden.

Enkele vaststellingen

Net als andere geïndustrialiseerde landen kampt België met een toenemende vergrijzing. Uit de berekeningen van het steunpunt « Société et Santé »[1] op basis van de gegevens gepubliceerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) blijkt dat de 60-jarigen en ouder in 2000 22,31% van de bevolking uitmaakten. In 2030 zullen zij 32,04% of een derde van de totale bevolking vertegenwoordigen. Ook de levensduur wordt langer en de gezondheid van bejaarden brozer.

Deze tendensen zullen invloed hebben op de zorg- en dienstverlening aan bejaarden via thuisdiensten, in rusthuizen of rust- en verzorgingstehuizen.

Verder is er de wens om in te spelen op de behoeften van buitenlandse bejaarden en bejaarden van vreemde oorsprong. Of zij nu voortvloeien uit de migratiegolven die de Belgische geschiedenis kleurden of uit meer recente gezinsherenigingen, deze mensen zouden ook een beroep moeten kunnen doen op het aanbod van de hulp- en dienstverlening en op specifieke verzorging. « Zouden », want vandaag zijn ze nog niet massaal aanwezig in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

Hoe kan men die beperkte aanwezigheid verklaren? Leven ze met hun familie? Zijn zij en hun familie wel op de hoogte van het aanbod van de gezondheids-

[1] Steunpunt Société et Santé – SESA – « Ecole de Santé Publique » – Katholieke universiteit van Louvain-la-Neuve

diensten? Welk is hun perceptie?

Tenslotte, als men het personeel van de thuisdiensten, de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen onder de loep neemt, dan stelt men snel vast dat het vooral uit allochtone hulpverleners bestaat, vaak uit Subsahara-Afrika. Dit gegeven is niet zonder invloed op de relatie tussen de bejaarde en de hulpverlener, tussen de hulpverleners onderling en tussen het personeel en de familie van de bewoners van rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

Inzet

Ouder worden, cultuur en welzijn

Verschillende sprekers stellen op empirische wijze vast dat er maar *weinig* buitenlandse bejaarden of bejaarden van vreemde oorsprong een beroep doen op de thuiszorg of in rusthuizen wonen.

Zal deze situatie blijven voortbestaan? Of zullen daarentegen de gezinsuitbreiding en de huidige levenswijze de zorg voor bejaarden van vreemde oorsprong beïnvloeden?

Zijn familie en bejaarden zelf op de hoogte van de bestaande voorzieningen? Op welke manier dan?

Op het terrein blijkt dat er maar zeer *weinig belangrijke incidenten* zijn met bejaarden van vreemde oorsprong in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen. Hoe kan men dit verklaren? Verloochenen ze hun afkomst wanneer ze in een rusthuis of rust- en verzorgingstehuis komen wonen? Ligt het eerder aan de werking van dit soort instellingen waar weinig ruimte is voor de eigenheid? Is dit een teken van extra verloochening bovenop deze die ze ondervinden wanneer ze hun woning moeten verlaten? Professionele hulpverleners wijzen op het probleem van verlies van autonomie in geval van opname (je bepaalt niet meer wat je eet, wanneer je opstaat en gaat slapen, herinneringen worden achtergelaten, …). Gaat het om een meer algemene verloochening dan die van de eerste generatie migranten die vindt dat je «geen lawaai mag maken»?

Met de verklaringsmodellen voor ziekte en ouder worden van mensen van mediterrane oorsprong en uit de Subsahara kan men hun keuzes, gedrag en het verbaal uiten van hun ziekten beter begrijpen. Ook wil de sector dat de kwaliteit van de zorg, van het onthaal, van de communicatie met de bejaarde en zijn familie nog meer verbetert.

De lichaamsverzorging, de menu's, het gebruik van de herkomsttaal en de godsdienstige gebruiken zijn potentiële belangrijke factoren.

Moeten de hulp- en dienstverlening zo georganiseerd en gespecialiseerd zijn dat ze goed mogelijk inspelen op de behoeften van bepaalde gemeenschappen? Moet

men rusthuizen inrichten voor bepaalde geïmmigreerde bevolkingsgroepen die zich volgens herkomst zouden inschrijven? Of moet men integendeel een multiculturele dynamiek in de bestaande instellingen op gang brengen? En hoe? Bepaalde terreinwerkers stellen immers vast dat bejaarden met het ouder worden een blik terug werpen op hun verleden, nostalgisch worden en zich zelfs kanten tegen elke vernieuwing.

Opleidingen voor personeel en management, maar ook de samenwerking met inter-culturele bemiddelaars en verenigingen openen perspectieven voor de hulp- en zorgverlening aan bejaarden.

Ook zou dit op termijn bepaalde activiteiten kunnen beïnvloeden zoals creatieve workshops, ontmoetingen tussen bewoners,… en zelfs de inrichting van de ruimtes in rusthuizen (gezellige gemeenschappelijke ruimtes, kamers).

Diversiteit bij personeel en management

Het groot aantal personeelsleden van vreemde oorsprong, vooral uit Subsahara-Afrika, in de hulp- en zorgverlening situeert zich op drie niveaus.

Aanwerving

Hoe kan men de grote vertegenwoordiging van buitenlandse personen en personen van vreemde oorsprong verklaren?

Volgens sommige verzorgsters ligt dit aan de moeilijke zoektocht naar een job. Anderen hebben het over het « respect voor de bejaarde», wat meer in Afrika dan in Europa verankerd is en de keuze voor dit beroep wellicht motiveert.

Personeelsbeheer

Het gebeurt dat de nationale afkomst tot 'clanvorming' leidt bij het personeel of toch raciale vooroordelen in stand houdt. Er rijzen vragen rond het gebruik van de herkomsttaal tussen collega's van dezelfde oorsprong ten aanzien van de bewoners en andere collega's.

Sommige rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen zetten hun personeel aan om een van de nationale talen te gebruiken. Ook richten ze gezellige ruimtes in en organiseren multiculturele feesten om via hapjes, decoratie, muziek de aanwezige nationaliteiten en/of culturen van het personeel in de kijker te stellen. Deze feesten brengen personeel en bewoners samen.

Racisme wordt aan de kaak gesteld door het personeel van hulp- en zorgverlening. Bijvoorbeeld, een Congolese patiënte die verzorging weigert van een personeelslid uit Subsahara-Afrika, bewoners die weigeren bediend te worden door buitenlanders,... Welk is de rol van de beheerder? Zegt men van in het begin aan de bejaarde of zijn familie dat het personeel van vreemde oorsprong is?

Bestraft men racistisch gedrag van de rusthuisbewoners? Indien niet, waarom? Indien wel, hoe dan?

De standaardisering, maar vooral ook de dagelijkse druk van de productiviteit die op de schouders van het verzorgingspersoneel rust, houden het gebrekkig functioneren in stand. Soms gebeurt het dat het uur van opstaan en slapengaan maar weinig wordt gerespecteerd en dat deze eerder bepaald wordt door de werklast. Die situatie kan het respect voor de autonomie en eigenheid van elke bewoner ondermijnen.

Relatie tussen personeel en bewoners

Het stereotype beeld van de "zwarte" uit de kolonisatie duikt weer op, niet alleen in de relatie tussen de personeelsleden onderling, maar ook in de relatie tussen zorgverleners en de bewoners. Bewoners en/of familie maken racistische opmerkingen of weigeren elk contact.

Het betreft hier een soort spiegeleffect (de zwarte=boy), die de bewoners expliciet uiten (sommigen hebben een koloniaal verleden), maar ook de zorgverleners voelen dit op een diffuse manier aan.

Het gebeurt ook dat het personeel van Subsahara-Afrika een beeld heeft van wat een relatie t.a.v. een bejaarde zou moeten zijn en dat dit het contact beïnvloedt met de bejaarde en zijn familie.

De organisatie van het werk van de zorgverleners en de dagelijkse druk kunnen echter een negatieve invloed uitoefenen op de relatie met de bewoner, die als wispelturig en moeilijk beschouwd wordt en als een belemmering voor het dagelijkse werk. Dit moet men zien in het licht van een personeelsbeheer zonder aandacht voor de menselijke dimensie, ondanks de goede bedoelingen.

Kwalitatief onthaal in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen voor iedereen en in de toekomst

De planning van de taken van professionele hulpverleners, vooral in rusthuizen, maakt dat elke nieuwe bewoner van een rusthuis en rust- en verzorgingstehuis afstand moet doen van bepaalde dingen. Zo beheert de bejaarde z'n geld niet meer, wordt zijn was genummerd, moet hij over voldoende kledij beschikken (in sommige gevallen verstrijken er 2 weken tussen het ophalen en teruggeven van de was), mag de bejaarde niet roken wanneer hij er zin in heeft,…

De autonomie en de leefkwaliteit in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen komen reeds aan bod in charters en opleidingen. Toch lijkt het erop dat de vereisten betreffende beheer, rentabiliteit, organisatie in bepaalde gevallen de eigenheid van zowel allochtone als autochtone rusthuisbewoners sterk kunnen beknotten.

Meer aandacht besteden aan het onthaal van buitenlandse bejaarden en bejaarden van vreemde oorsprong, zal de denkoefening rond het onthaal in het algemeen verrijken. En nieuwe perspectieven openen op alternatieve vormen van onthaal waar bewoners en personeel van de laatste leefruimte een plek maken waar geen afstand moet worden gedaan van hetgeen tot dan toe de identiteit uitmaakte.



Inhoud

Voorwoord **5**
Evelyne Huytebroeck - Pascal Smet

Inleiding **6**
Evelyne Huytebroeck - Pascal Smet

Programma **7**

Onthaal **10**
Eliane Deproost

Opening **12**
Evelyne Huytebroeck

Exposés:
« De invalshoek van de demograaf » 15
Michel Loriaux

« De invalshoek van de onderzoeker » 36
Guido Cuyvers

De andere invalshoek 43
Fouzia Rhissassi

Getuigenissen:
Inleiding - *Bruno Vinikas* 46

Abdel Fargaoui 47

Fernando Marzo 49

Gaudence Nyirasafari 51

Workshops:
Workshop 1 - Informatie 58
Jaklien Vandermeulen - Marie-Pierre Delcour

Workshop 2 - Samenwonen in diversiteit 64
Sophie Devuyst

Workshop 3 - Opleiding van personeel 67
Angelo De Simone

Workshop 4 - Omgaan met verscheidenheid 74
Andrea Rea

Workshop 5 - Kwaliteit van de zorgverlening 80
Aldo Peressino

Conclusies 84
Evelyne Huytebroeck - Pascal Smet - Jozef De Witte

Bijlagen:
Bijlagen 1 - *Bruno Vinikas* 88
Bijlagen 2 - *LENTRAITE* 90
Une Nouvelle de Tahar Ben Jelloun
Bijlagen 3 - Une maison de repos de toutes les couleurs 94
Article paru dans la revue « L'entreprise et l'homme » n°2/2006
Bijlagen 4 - Waardig ouder worden in Brussel: immigratie en ouder worden 97

Inhoud 102