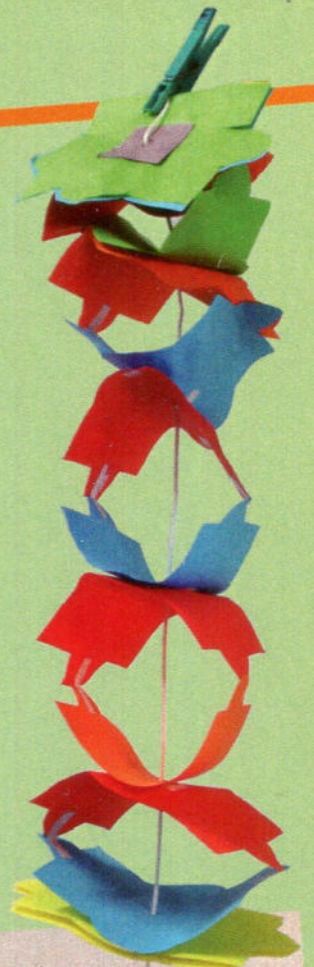
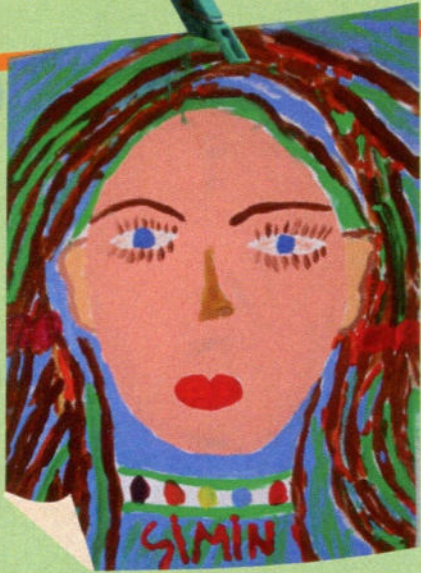
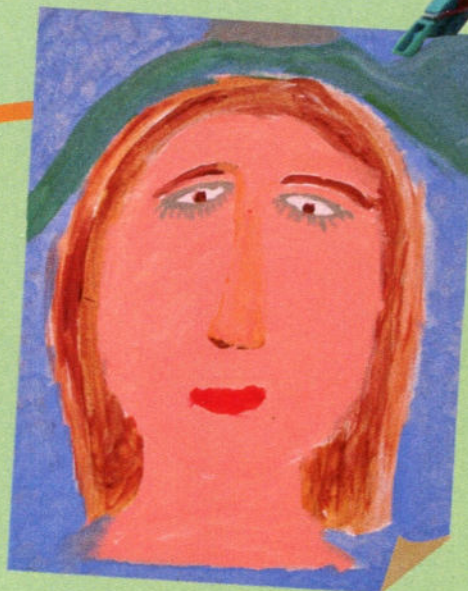
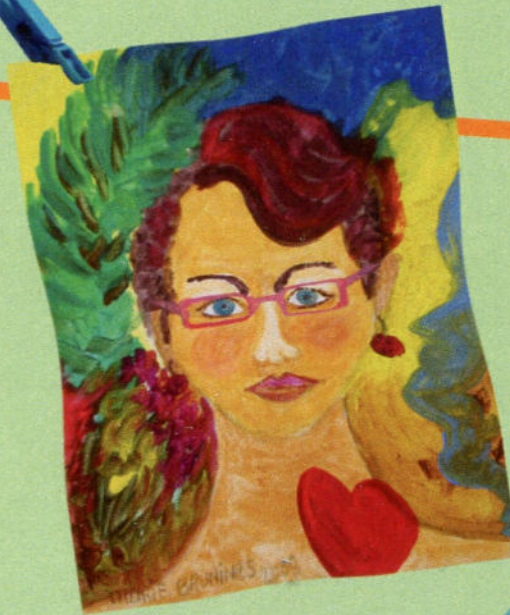


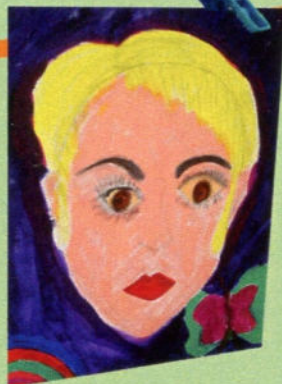
Zorgkracht Werkboek



Pilot voor
empowerment van
allochtone mantelzorgers
in Arnhem



BMP



Zorgkracht

Werkboek

Pilot voor empowerment van allochtone mantelzorgers in Arnhem

Amsterdam, maart 2009

© Stichting Bevordering Maatschappelijke Participatie (BMP)

Auteur: Saskia Moerbeek

Willem de Zwijgerlaan 350 B/2

1055 RD Amsterdam

E: info@stichtingbmp.nl

W: www.stichtingbmp.nl

Voorwoord

In iedere mantelzorger schuilen verborgen talenten. Pas als je met die talenten gaat werken, ontdek je dat niemand jouw leven kan veranderen, alleen jij zelf.

Die schatkist van talenten en het besef dat je zelf aan het stuur staat van je eigen leven, hoe moeilijk de omstandigheden soms ook kunnen zijn, blijkt van enorme betekenis.

Zoeken naar je eigen kracht, vertellen van verhalen, laten zien wie je bent, zijn belangrijke elementen geweest in het project 'Zorgkracht'.

In dit boekje wordt dat verhaal verteld. Je kunt lezen hoe het project tot stand is gekomen, hoe het programma was, welke activiteiten zijn uitgevoerd en tot welke resultaten het heeft geleid.

Ik wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit mooie boekje. Dit geldt in de eerste plaats voor de deelnemers aan het project, maar in het bijzonder ook voor Marian Hartelo die het project vanuit het Servicecentrum Mantelzorg Midden Gelderland heeft begeleid en voor Charlotte Arends, de beeldend kunstenaar die de deelnemers heeft geïnspireerd tot het maken van prachtige kunstproducten.

Als laatste danken wij Mezzo voor het financieel mogelijk maken van het project Zorgkracht.

Wim Budding
Directeur stichting BMP

Inhoud

1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding en motief	7
1.2 Zijn allochtone mantelzorgers anders?	8
1.3 Lotgenotencontact en empowerment	9
1.4 Opzet pilot	10
1.5 Leeswijzer	12
2. De opzet van de pilot	13
3. Het verloop van de bijeenkomsten	17
4. Conclusies en methodische handreikingen	27
4.1 Conclusies	27
4.2 Methodische handreikingen	29
Betrokkenen bij het project Zorgkracht	37



1. Inleiding

1.1 Aanleiding en motief

Allochtone mantelzorgers in Nederland worden zich in toenemende mate bewust van hun positie. Onder invloed van initiatieven als het project Mantel der Liefde, realiseren zij zich dat het intensief zorgen voor een familielid weliswaar vanzelfsprekend is, maar ook allerlei consequenties heeft voor hun eigen leven. In december 2007 heeft de Voorhoedegroep Mantel der Liefde een kernboodschap geformuleerd waarin zij oproept om meer programma's te ontwikkelen die allochtone mantelzorgers aanspreken op hun talenten en hun kracht.¹

Naar aanleiding van deze kernboodschap hebben Mezzo, de landelijke organisatie voor mantelzorgers en vrijwilligerszorg, en de stichting bevordering Maatschappelijke Participatie (BMP) een pilot opgezet om een empowermentprogramma voor allochtone mantelzorgers te ontwikkelen, dat op plaatselijk niveau te gebruiken is.

Mantelzorg is intensief

Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis.

Het zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar mensen die zorg geven omdat zij een persoonlijke band hebben met degene voor wie ze zorgen.

In Nederland zorgen 2,4 miljoen mensen meer dan acht uur per week of langer dan drie maanden voor een ander. Zo'n 750.000 mantelzorgers zorgen meer dan acht uur per week én langer dan drie maanden voor een ander. Tussen 150.000 en 200.000 mantelzorgers voelen zich zwaar belast of zelfs overbelast. Dit zijn de mantelzorgers die 24 uur per dag zorg geven. Zij zorgen bijvoorbeeld voor hun dementerende man, voor hun vrouw die MS heeft, of voor een gehandicapt kind.

Hoewel er geen exacte cijfers voor handen zijn, wijst alles erop dat het percentage allochtone mantelzorgers naar verhouding nog hoger ligt dan het percentage autochtone mantelzorgers. Veel allochtone mantelzorgers blijven echter onzichtbaar, omdat hun taken zich vaak binnenshuis afspelen.

¹ Zie www.stichtingbmp.nl

Meer differentiatie

Voor Mezzo was het ontwikkelen van een pilot belangrijk omdat deze organisatie in de praktijk weinig allochtone mantelzorgers bereikt. Mezzo heeft zich de afgelopen tijd sterk gemaakt voor het ontwikkelen van mantelzorgondersteuning in algemene zin. Nu wordt het tijd om binnen de programma's voor mantelzorgondersteuning meer differentiatie aan te brengen.

Meer invloed

De stichting BMP is initiatiefnemer geweest van het project Mantel der Liefde. BMP vindt het opvallend dat migranten in Nederland zo weinig betrokken zijn bij ontwikkelingen in de zorg. De ervaringen met het project Mantel der Liefde en de drie deelexperimenten die daar deel van uit maakten, leren dat allochtone mantelzorgers zich, wanneer zij eenmaal in contact komen met andere mantelzorgers, in een hoog tempo bewust worden van hun eigen situatie en actief op zoek gaan naar mogelijkheden om aan hun toekomst te werken. Vaak ontwikkelen zij daarbij allerlei gedachten over de manier waarop de mensen die zij verzorgen, ondersteund kunnen worden.

Met de pilot wil BMP bijdragen aan de empowerment van allochtone mantelzorgers en programma's ontwikkelen voor organisaties die hen willen ondersteunen bij het vinden van hun eigen weg.

1.2 Zijn allochtone mantelzorgers anders?

Vaak wordt de vraag gesteld wat nu eigenlijk het verschil is tussen allochtone en autochtone mantelzorgers en waarom het nodig is om speciale programma's voor hen te ontwikkelen.

Als het gaat om het zorgen op zich is er inderdaad weinig verschil tussen allochtone en autochtone mantelzorgers. Beide groepen verlenen de zorg aan hun naaste(n) uit liefde, omdat het vanzelfsprekend is en/of omdat er niemand anders is die het kan doen. Maar op andere punten zijn er wel degelijk in het oog springende verschillen.

- Allochtone mantelzorgers zijn vaak veel minder bekend met het functioneren van het Nederlandse zorgsysteem. Ze weten weinig over de ondersteuningsmogelijkheden die er zijn;
- Binnen veel allochtone families is het vanzelfsprekend om de zorg voor een naaste volledig op je te nemen. Het wordt niet als een keuze gezien, maar als plicht. In sommige gevallen speelt schaamte over het hebben van een gehandicapt kind hierbij een rol;
- Omdat het verlenen van mantelzorg zo vanzelfsprekend is, er weinig professionele hulp wordt ingeschakeld en omdat blijkt dat migranten en vluchtelingen meer gezondheidsproblemen hebben dan autochtonen,

zijn de zorgtaken van allochtone mantelzorgers vaak nog zwaarder dan die van autochtone mantelzorgers. Hierdoor blijft er dikwijls geen ruimte over voor een eigen leven van de mantelzorger;

- Veel allochtone mantelzorgers zijn vrouwen die gemiddeld jonger zijn dan autochtone mantelzorgers. Doordat zij zo intensief voor anderen zorgen, komen zij aan hun eigen ontwikkeling nauwelijks toe;
- Veel allochtone mantelzorgers hebben weinig persoonlijke netwerken buiten de familie. Hierdoor hebben ze vaak weinig mogelijkheden om met anderen over hun leven en hun persoonlijke vraagstukken te praten;
- Allochtone mantelzorgers en degenen die zij verzorgen zijn als groep nauwelijks betrokken bij ontwikkelingen op het gebied van de zorg en hebben daar ook geen invloed op. Patiëntenorganisaties en organisaties als Mezzo hebben nauwelijks allochtone leden.

1.3 Lotgenotencontact en empowerment

Uit eerdere projecten blijkt dat allochtone mantelzorgers zelden om ondersteuning vragen, niet van de familie en ook niet van buitenstaanders. In het project Mantel der Liefde heeft de stichting BMP ervaren dat het leven van veel allochtone mantelzorgers

beheerst wordt door problemen en dat ze in hun denken in cirkels ronddraaien omdat ze met niemand over hun situatie kunnen praten. Op het moment dat ze met lotgenoten in contact komen merken ze dat ze niet alleen zijn en dat er anderen zijn die vergelijkbare of nog ergere problemen hebben. Maar wat nog belangrijker is, ze merken dat ze anderen heel goed kunnen adviseren wat ze moeten doen, om de zwaarte van het bestaan wat te verlichten. En wat je voor een ander kan, kan je dat dan niet voor je zelf?

Lotgenotencontact is een eerste stap in het bewustwordingsproces van allochtone mantelzorgers. Het helpt om te ontdekken wie je bent en dat ook jij soms grenzen mag stellen. In de lotgenotengroepen zie je dat de allochtone mantelzorgers ook hun eerste ondersteuningsvragen gaan stellen en dat ze gaan nadenken over hun eigen leven en hun eigen toekomst. "Hoe moet het met mijn eigen ontwikkeling? Wordt het niet eens tijd dat ik een opleiding ga doen, of dat ik betaald werk ga verrichten?" Een vervolg op lotgenotencontact, zijn empowermentprogramma's.

Empowerment is het versterken van de eigen kracht van mensen en het vergroten van hun geloof in eigen kunnen. De ervaring van de stichting BMP met projecten voor andere kwetsbare groepen leert dat het essentieel is dat mensen leren

uitgaan van hun eigen talenten en hun kracht. Uiteindelijk zijn zij het vooral zelf die, met steun van anderen, veranderingen in hun leven teweeg kunnen brengen.



Daarom is het belangrijk dat ze het gevoel ontwikkelen dat ze iemand zijn en dat ze zelf sturing kunnen geven aan hun leven, al is dat op een heel eenvoudige manier. Dit betekent dat wie deze groepen wil ondersteunen, vooral naar hen zelf moet luisteren, hen moet uitdagen om te formuleren welke wensen ze hebben en programma's moet ontwikkelen die hen in staat stellen hun eigen kracht te ontdekken. Vanuit die eigen kracht hebben allochtone mantelzorgers vaak hele concrete plannen voor hun leven en kunnen ze goed

aangeven wat er daarbij eventueel aan ondersteuning nodig is.

In de empowermentprogramma's van BMP is het werken met creatieve technieken een belangrijk element. Door te werken met verschillende expressietechnieken kunnen ook deelnemers die verbaal niet zo sterk zijn zich uiten. Bovendien biedt het werken met bijvoorbeeld beeldende technieken allerlei mogelijkheden om onvermoede talenten te ontdekken of oude talenten opnieuw in te zetten. Het werken aan een product voorkomt dat de deelnemers in hun problemen 'blijven hangen', maar biedt ze de mogelijkheid iets te maken waar ze trots op zijn. Creatieve expressie biedt bovendien de mogelijkheid om gevoelens aan te boren en te uiten die in gesprekken niet aan bod komen.

1.4 Opzet pilot

Op basis van bovenstaande overwegingen en ervaringen en op basis van de aanbevelingen van de Voorhoedegroep van het project Mantel der Liefde hebben Mezzo en BMP gekozen voor de ontwikkeling van een pilot op plaatselijk niveau, waarbij empowerment van allochtone mantelzorgers voorop staat.

Belangrijke kenmerken van de pilot zijn:

- Er wordt een empowermentprogramma ontwikkeld voor een groep van maximaal 15 allochtone mantelzorgers;
- De levensverhalen van de deelnemers aan het programma vormen het uitgangspunt;
- Er is niet alleen aandacht voor de problemen van de deelnemers, maar er wordt vooral gezocht naar hun kracht;
- Het programma bestaat uit maximaal acht bijeenkomsten van een dagdeel;
- Er wordt gewerkt met verschillende methodes en technieken, waarbij het accent ligt op de eigen creativiteit en de (verborgen) talenten van de deelnemers;
- De groepsbegeleiding heeft zowel aandacht voor het groepsproces als voor de individuele ontwikkeling van de deelnemers;
- Er wordt gewerkt aan een concreet product (bijvoorbeeld een tentoonstelling) waarmee de deelnemers zichzelf aan de buitenwereld kunnen presenteren;
- De pilot dient ook om medewerkers van het steunpunt te scholen in het werken met allochtone mantelzorgers en in het uitvoeren van empowermentprogramma's.

Er is gekozen voor een pilot op plaatselijk niveau omdat:

- Steunpunten vaak op dit niveau werken;

- Mantelzorgers vaak aan huis gebonden zijn;
- Gemeenten in het kader van de in 2007 ingevoerde Wet op de Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) veel belang hechten aan het activeren van allochtone mantelzorgers.

Keuze van de plaats van uitvoering

Met de globale opzet van de pilot in de hand zijn gesprekken gevoerd met drie steunpunten die voor de uitvoering van de pilot in aanmerking wilden komen. Dit waren de steunpunten in Alkmaar, Dordrecht en Arnhem. Het steunpunt in Dordrecht maakt deel uit van de bredere organisatie MEE. De andere twee steunpunten opereren zelfstandig. In de gesprekken is gekeken naar:

1. Enthousiasme;
2. Mogelijkheden tot contact met allochtonen;
3. Mate van aansluiting bij het verdere beleid van het steunpunt;
4. Mogelijkheid om snel te starten;
5. Voldoende menskracht voor de uitvoering van het programma;
6. Methodische deskundigheid;
7. Mogelijkheden tot doorwerking in de omgeving.

Tijdens de gesprekken bleek als snel dat het steunpunt in Alkmaar te weinig mogelijkheden tot contacten met allochtonen had en dat de pilot verder ook

niet erg aansloot bij het verdere beleid van het steunpunt, bovendien kon de pilot in Alkmaar pas later van start gaan dan was beoogd.

De andere twee steunpunten hadden min of meer dezelfde score, zij het dat het Servicecentrum Mantelzorg Midden Gelderland duidelijker aangaf dat men aandacht voor allochtone mantelzorgers tot een structureel onderdeel van het beleid wilde maken. Daarbij kwam dat er vanuit Mezzo een zekere voorkeur voor het Servicecentrum Midden Gelderland bestond omdat dit een zelfstandig steunpunt is. Bij BMP waren er wel enige twijfels aanwezig of het Servicecentrum wel over voldoende menskracht beschikte om de pilot uit te voeren. Uiteindelijk is toch voor een pilot in Midden Gelderland gekozen, omdat de beoogd projectleider aangaf over voldoende

vrijwilligers en stagiaires te beschikken om het programma ten uitvoer te kunnen brengen en omdat de situatie van beperkte menskracht kenmerkend is voor de meeste steunpunten.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit werkboek gaan we in op de opzet voor de pilot in Arnhem. In hoofdstuk 3 komt het verloop van de bijeenkomsten aan de orde en de betekenis daarvan voor de deelnemers. In hoofdstuk 4 trekken we een aantal conclusies en geven we een serie methodische handreikingen voor steunpunten mantelzorg en andere organisaties die zelf een empowermentprogramma voor allochtone mantelzorgers willen opzetten.





2. De opzet van de pilot

In oktober 2007 hebben de stichting BMP en het Servicecentrum nadere afspraken gemaakt over de uitvoering van de pilot en de taakverdeling tussen beide organisaties. Afsproken werd dat het Servicecentrum verantwoordelijk was voor de inhoudelijke invulling, en uitvoering van de pilot. Een consulent van het Servicecentrum werd benoemd tot projectleider. BMP trad op als adviseur en ondersteuner van het Servicecentrum. De pilot zou worden uitgevoerd in de gemeente Arnhem, omdat deze gemeente een relatief hoog percentage allochtone inwoners kent.²

Aan de projectleider werd gevraagd om op grond van de basisprincipes voor de pilot zelf een programma voor allochtone mantelzorgers te ontwikkelen en aan te geven langs welke weg de deelnemers aan dit programma geworven zouden worden.

Door grote drukte en door ziekte van de projectleider duurde het geruime tijd voordat de eerste opzet voor het programma klaar was. In deze opzet werd gekozen voor een programma van vijf bijeenkomsten van vier en een half uur,

² Bijna 20% van de Arnhemmers is van niet-westerse afkomst, dit komt neer op 28.921 personen.

inclusief lunch. In elke bijeenkomst zou een ander thema behandeld worden, waarvoor verschillende docenten van buitenaf zouden worden aangetrokken. Het programma kreeg de titel 'Zorgkracht' mee. Hoewel er een aantal goede elementen in deze eerste opzet zaten, was het geheel nog te veel los zand. Elke bijeenkomst leek op zichzelf te staan en het bleef onduidelijk welke rol het begrip empowerment in het geheel speelde.

In januari 2008 lag er een herziene opzet die goed in balans was en een heldere opbouw kende. Het eerste deel van de bijeenkomsten zou besteed worden aan persoonlijke verhalen van de deelnemers en oefeningen om dichterbij zichzelf te komen. De laatste twee uur van elke bijeenkomst zou er samen met een beeldend kunstenaar gewerkt worden aan een kunstwerk waarin de deelnemers hun gevoelens en ideeën tot uitdrukking konden brengen en dat geschikt was om aan een publiek te presenteren. Tijdens een van de bijeenkomsten zou een fotograaf worden uitgenodigd om portretten van de vrouwen te maken. Ook zou er iemand gevraagd worden om mandala's³ die de vrouwen gingen inkleuren, te interpreteren. Al met al een afwisselend

³ Mandala's zijn spirituele cirkels die ingekleurd kunnen worden, waarbij de gekozen kleuren iets zeggen over iemands innerlijk.

programma dat veel ruimte bood voor een inbreng van de deelnemers zelf.

Als locatie voor de bijeenkomsten werd gekozen voor het Vrouw-Kind Centrum Luna, een klein centrum in de wijk Malburgen West dat gerund wordt door vrouwen uit de wijk. Achterliggende gedachte was dat vrouwen die aan het programma Zorgkracht deel zouden nemen binnen Luna direct in contact konden komen met vrouwen uit verschillende culturen die zelf allerlei activiteiten hebben opgezet en als 'rolmodel' kunnen dienen.

Bij de uitwerking van het begrip empowerment werd door de projectleider een onderscheid gemaakt in drie niveaus:

1. "Het individuele niveau van empowerment betreft het sterker maken van individuen binnen hun eigen sociale context, zodat allochtone vrouwelijke mantelzorgers beter in staat zijn om controle te krijgen over hun leven. Op gemeenschapsniveau betekent empowerment dat er sprake is van een gemeenschap die initiatief neemt om de gemeenschap te verbeteren, te reageren op bedreigingen van de kwaliteit van leven en dat mensen de mogelijkheid benutten om te participeren in de samenleving. Wij hopen en verwachten dat (een aantal van) deze vrouwen een voorbeeld zijn voor andere vrouwen in een vergelijkbare situatie.

Dat zij een stimulerend effect hebben op anderen. Opdat een gemeenschap (een groep personen die zich onderling verbonden voelt, zoals vrouwen uit Arnhem, Turkse vrouwen, vrouwen die mantelzorger zijn, Marokkaanse vrouwen) zich min of meer gezamenlijk sterk maakt voor het verbeteren van de eigen positie en die als gemeenschap.

2. Empowerment op organisatieniveau staat binnen deze pilot voor het sterker maken/ toerusten van het Servicecentrum Mantelzorg en specifiek de werknemers van deze organisatie in het herkennen, erkennen en ondersteunen van allochtone mantelzorgers." ⁴

Het programma was gebaseerd op de volgende vragen:

Dag 1: Zorgen doe je met je hart!

- Voor wie zorg jij en hoe lang?
- Wie zorgt er voor jou?
- Hoe zorg jij voor jezelf?

Dag 2: De verborgen kant van mantelzorgen

- Wat vind je moeilijk aan mantelzorgen?
- Heb je angst of verdriet?
- Hoe ga je daarmee om?

⁴ Overgenomen uit de projectopzet van het Servicecentrum mantelzorg Midden Gelderland, 19-01-09.

Dag 3: Jezelf iets op de borst spelden

- Waar krijg jij energie van?
- Wat is je hoop?
- Waar zit je kracht? En wat is dat?
- Waar ben je trots op?

Dag 4: Jouw (zorg) toekomst

- Wat zijn je wensen?
- Wat zijn je behoefte en dromen?
- Wat kun jezelf DOEN om deze uit te laten komen?
- Op welke wijze kan de groep je hierbij helpen?

Dag 5: Evaluatie

- Hoe heb je de bijeenkomsten ervaren?
- Wat zijn je toekomstplannen?



Werving vraagt de nodige inspanning

Inmiddels was de projectleider al begonnen met de werving van deelnemers. Daarbij maakte ze de keuze om zich specifiek op allochtone vrouwen te richten. Niet omdat mannen geen mantelzorgers zijn, maar omdat het isolement van vrouwelijke mantelzorgers vaak groter is en zij in een groep met alleen vrouwen eerder openhartig zijn. De werving gebeurde onder andere via:

- Stichting Welzijn Ouderen Arnhem;
- Alle zelforganisaties in Arnhem;
- Min of meer informele groepen allochtone vrouwen die elkaar regelmatig treffen en waar de consulent weet van had;
- Diverse disciplines binnen Stichting Rijnstad (welzijnsorganisatie);
- Stichting Thuiszorg Midden Gelderland, afdeling gezondheidsvoorlichting;
- Enzovoort, innovatie in emancipatie;
- Beleidsambtenaar Gemeente Arnhem, afdeling WES;
- Moskee, voorzitter en secretaris;
- Vrouw-Kind Centrum Luna;
- Rijn IJssel college (ROC), contactpersoon verplicht inburgeringstraject.

Het werven van deelnemers bleek een intensief traject te zijn. De organisaties kregen zowel schriftelijke als mondelinge informatie. Op de zelforganisaties na, was iedereen goed te bereiken en in theorie bereid vrouwen te werven. Maar in de

praktijk bleek dat ongeveer de helft van de professionals eigenlijk niet goed in de gaten had wat het begrip mantelzorg precies inhoudt. Hoewel de betekenis van mantelzorg door de consulent telefonisch was uitgelegd, vertelden verschillende professionals later dat zij niemand hadden kunnen vinden die zorgt voor iemand die oud en ziek is. Na nogmaals besproken te hebben dat mantelzorg veel meer mensen/ doelgroepen betreft, werd de werving opnieuw gedaan.

Daarnaast is de lokale pers (huis aan huis weekbladen en De Gelderlander) gevraagd aandacht aan de pilot te geven. Een aantal hebben het persbericht geplaatst. Deze actie heeft niet geleid tot aanmeldingen, maar is wel van nut gebleken om bekendheid te geven aan het project.

De vruchten van de wervingsacties werden in januari/ februari 2008 geplukt. Er werd een groep van 12 deelnemers uit zeven verschillende landen (Surinaams, Afghaans, Iraans, Turks, Marokkaans, Somalisch en Iraaks) samengesteld.

Omdat de ruimte binnen Luna beperkt was, moesten er enkele vrouwen worden afgewezen. De vrouwen van het ROC Rijn IJssel namen daar deel aan een verplicht inburgeringstraject. Na overleg met ook de betreffende gemeenteambtenaar konden zij in het kader van hun inburgering, deelnemen aan het project. Dit betekende dat de uren die zij in de groep aanwezig waren golden als uren en aanwezigheid verplicht was. Daarnaast konden zij deze cursus uiteraard op hun CV zetten.

Met alle potentiële deelnemers is een persoonlijk intakegesprek gevoerd. Tevens is er gezorgd voor twee vrijwilligers en een stagiaire die belast waren met de verslaglegging en het regelen van allerhande praktische zaken.

De beeldend kunstenaar ontwikkelde het idee om samen met de vrouwen een soort kubus te maken die staat voor de binnen- en buitenkant van een huis. Deze kubus konden ze aankleden met persoonlijke voorwerpen, foto's, schilderijen, tekeningen etc.





3. Het verloop van de bijeenkomsten

Voortvarende start

In februari 2008 vindt de eerste bijeenkomst van de groep plaats. Alle twaalf vrouwen zijn aanwezig. Met de project-leider, de kunstenaar, de stagiaire en de vrijwilligers is de ruimte bij Luna overvol. Na een introductie over het doel en de manier van werken van het project, wordt er direct gestart met een kennismakingsspel. Daarna vullen de vrouwen een IK-bloem in, waarin ze opschrijven hoe ze heten, waar ze geboren zijn etc. Vervolgens doen ze groepsgewijs een ontspanningsmassage, door op elkaars rug een 'pizza' te bakken. Hierbij moeten ze elkaar bekloppen en kneden. Om elkaar beter te leren kennen wordt het spel *Hoe is jouw wereld* gespeeld.

De meeste vrouwen vinden het erg moeilijk een antwoord te vinden op de vraag hoe zij voor zich zelf zorgen. De vraag hoe ze voor anderen zorgen is veel makkelijker te beantwoorden. Ook weten ze nog op te noemen wat een ander wel eens voor hen doet, maar hoe ze voor zichzelf zorgen? Dat kost veel tijd en doorvragen. Maar het loont; uiteindelijk worden de vrouwen zich bewust dat het belangrijk is om als mantelzorger niet alleen voor de ander te

zorgen, maar dat je ook voor jezelf kunt en moet zorgen. Dit is misschien wel de belangrijkste uitkomst van de deze eerste ontmoeting. Het is opvallend dat de vrouwen in het geheel geen moeite hebben met de lichamelijke oefeningen. Ze lijken het fijn te vinden en vertellen allerlei verhalen over broodbakken en het maken van andere lekkernijen.

Ik wil graag verder gaan. Ook andere mantelzorgers moeten dit meemaken en weten dat ze niet alleen zijn.

Na de lunch wordt er een start gemaakt met het kunstwerk. Voor velen is dit een totaal nieuwe ervaring. Ze hebben nooit eerder op een dergelijke manier gewerkt. Voor sommigen is het moeilijk te vatten hoe je een driedimensionaal werkje uit klei kunt maken. Uiteindelijk doen alle deelnemers, zij het soms aarzelend, mee. Een aantal van hen vindt het moeilijk om tevreden te zijn over hun werk. Zij hebben de reacties van anderen nodig om voldoening uit het resultaat te halen.

Hoewel de kunstdocent van te voren is geïnformeerd over de achtergronden van de

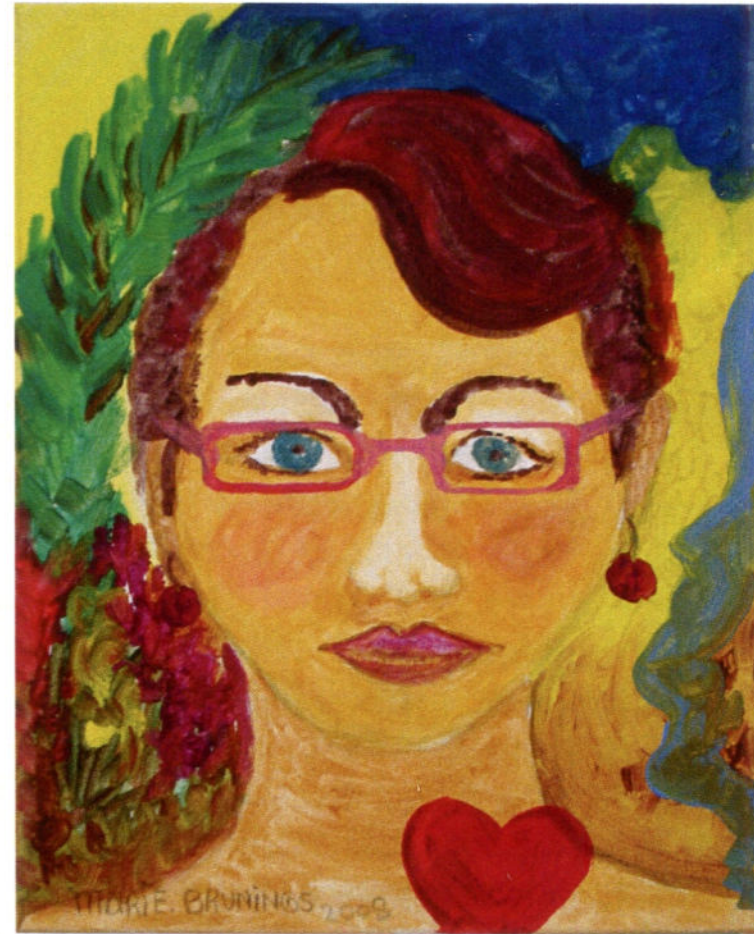
deelnemers, blijkt ze na afloop toch geschrokken te zijn van de geringe ervaring die de vrouwen hebben met beeldend werken. Ze vraagt zich af of het idee van de kubus als symbool voor het huis, nog wel haalbaar is.

Kink in de kabel

Na deze eerste bijeenkomst wordt de projectleider opnieuw ziek en het ziet er naar uit dat dit niet van korte duur zal zijn. In nauw overleg tussen BMP en het Servicecentrum wordt besloten om toch door te gaan met de pilot. Indien nodig kan een medewerker van BMP de rol van groepsbegeleider overnemen of kunnen consulent en BMP medewerker de begeleiding gezamenlijk voor hun rekening nemen.

Uiteindelijk besluit de consulent toch zelf de draad weer op te pakken. Het programma krijgt een vervolg in drie bijeenkomsten in de maanden juni en juli. Dit heeft wel tot gevolg dat het aantal deelnemers aanzienlijk minder is. Met name de vrouwen die via het ROC geworven zijn haken af, omdat de inburgeringscursus daar afgelopen is en zij andere verplichtingen hebben. Een extra wervingsinspanning levert één nieuwe deelnemer op.

Op advies van BMP wordt besloten om toch door te gaan met de gehalveerde groep.



Doorstart

De tweede bijeenkomst vindt begin juni plaats. Omdat het de doorstart van het project betrof is gekozen voor het thema *oud en nieuw*. Er worden enkele werkvormen uit de eerste bijeenkomst herhaald, maar er worden ook nieuwe onderwerpen opgepakt. De beeldend kunstenaar is bij deze bijeenkomst niet aanwezig. Hoofdvraag is: wat vind je fijn en wat moeilijk aan zorgen voor een ander? Het eerste deel van de bijeenkomst werd er gewerkt met de afbeelding van een bloem waarvan de deelnemers de blaadjes

moesten invullen aan de hand van vragen als:

- Wie zijn voor jou belangrijk?
- Wat heb je gedaan?
- Wat kan je?
- Waar ben je goed in?
- Waarom doe je mee aan deze bijeenkomsten?
- Wat wil je bereiken?

Aansluitend wordt opnieuw het spel *Hoe is jouw wereld?* gespeeld. Hiervoor is nu meer tijd dan in de eerdere bijeenkomst, wat het onderlinge gesprek zeer ten goede komt.

De lunch wordt verzorgd door de vrouwen van Luna, die zelf ook mee-eten en vertellen over hun activiteiten. Na afloop melden vier van de vrouwen zich aan om mee te helpen bij Luna en daarmee een klein zakcentje te verdienen.

Tijdens de bijeenkomst blijkt dat de meeste deelnemers, hoewel ze dat eigenlijk niet willen, gewend zijn om vooral in problemen en moeilijkheden te denken. Ze beklagen hun lot en voelen zich moe en overspannen. Door de oefening en het spel ontstaat er echter een omslag en wordt er ook gesproken over de eigen mogelijkheden en wensen en realiseren enkele vrouwen zich dat verandering in hun leven vooral afhangt van de stappen die ze zelf zetten.

De derde bijeenkomst zijn vijf van de zes vrouwen aanwezig. Omdat de vrijwilligers

gewoon mee doen, heeft niemand het gevoel dat de groep te klein is. In tegendeel er is zoveel te bespreken!

Het thema is: *De verborgen kanten van mantelzorgen.*

“Als mensen vragen hoe het gaat zeg je meestal goed, maar het kan nooit alleen goed gaan. De verborgen kanten, hebben te maken met angsten, verdriet, niet delen met anderen, boos zijn”.

Het eerste deel van de bijeenkomst bestaat uit een combinatie van lichamelijke en geestelijke oefeningen om balans te voelen, om te voelen hoe geworteld je bent en om te voelen hoe je boven je angsten uit kunt stijgen (stel je voor dat je een ballon bent die op de wind zweeft). Daarna volgt een gesprek over de vraag waar de deelnemers bang voor zijn en wat ze met die angsten doen.

Ik wil niet meer in kringetjes denken!

De angsten van de deelnemers komen deels voort uit hun levensgeschiedenis, sommigen hebben oorlog en vervolging meegemaakt, maar hebben ook te maken met de samenleving waarin ze nu leven. Een Turkse vrouw vertelt dat ze bang is dat haar kinderen achter de computer dingen doen, zoals sekssites bezoeken, die niet goed voor ze zijn. En natuurlijk zijn de vrouwen soms ook bang om fouten te maken. De zoon van een van de vrouwen is overleden en nu is ze overbezorgd voor haar dochter. Ze weet

het en ze probeert er mee om te gaan, maar de angst ook haar te verliezen is zo groot. Een van de manieren die de vrouwen kiezen om met hun angsten om te gaan is veel praten, praten met de kinderen, checken of het goed gaat, maar ook naar ze luisteren. Een vrouw heeft met haar man geregeld dat ze een dag per week vrij heeft. Ze gaat dan rustig koffiedrinken en daarna wandelen. Dat helpt, dat geeft rust. Aan het einde van het eerste deel krijgen de deelnemers een papier met een boom erop. Aan een kant zijn de takken kaal, aan de andere kant heel mooi. Aan beide kanten vullen ze in op welke punten ze zelf doorgroeien en op welke punten niet. Ze bespreken waar niet groeien, is stilstand, toe leidt. Doorgroeien typeren ze als vrijheid, rust, creativiteit, praten. Daarna formuleren ze wat ze kunnen doen om zelf meer door te groeien: tekenen, naar de kerk gaan, mensen ontmoeten, naar school gaan, betaald werk etc. Aan het einde van het eerste deel gooien de vrouwen elkaar een bal toe die de kracht symboliseert die ze elkaar toewensen.

Ik wist niet dat ik dit kon maken

De tweede helft van de bijeenkomst staat in het teken van het kunstwerk. De oogst van de eerste keer is wat mager, doordat het voor zoveel vrouwen onwennig was om beeldend te werken en omdat een aantal kleiwerken tijdens het vervoer beschadigd zijn. De docent heeft nu een beter beeld

van de groep en heeft haar plan bijgesteld. Dit keer worden de deelnemers uitgenodigd om een zelfportret te schilderen. Bij de groep is weinig aarzeling. Volgens instructie begint iedereen met het schilderen van een ei vorm en daarna volgt de rest van zelf. Het worden prachtige schilderijen, waar de vrouwen zelf verbaasd naar staan te kijken.

Op 19 juli komt de groep alweer bij elkaar voor de vierde bijeenkomst. Hierbij is ook een medewerker van BMP aanwezig. Het thema van de bijeenkomst is: Jezelf iets op de borst spelden.

Er is veel te doen. Er staat een oefening op het programma waarmee de deelnemers in een soort van geleide fantasie meegenomen worden. Ze gaan een mandala kleuren en er worden portretfoto's van ze gemaakt. Verder is er natuurlijk de lunch met vrouwen van Luna en wordt er ook nog verder gewerkt aan het kunstwerk.

Al gauw blijkt dat de deelnemers het moeilijk vinden om positief naar zichzelf te kijken. Wanneer en naar verdriet en negatieve dingen (ook over zichzelf) gevraagd wordt, lijkt de woordenstroom onuitputtelijk, maar de vraag "waar ben je goed in", moet constant herhaald worden. De vraag leidt tot vragen van de deelnemers. Een van de vrouwen vraagt: Hoe kan ik verder gaan? Hoe kan ik leren, zonder vast te blijven zitten in de problemen? Ze neemt zich voor veel te

overleggen met zich zelf, respect te houden en te beseffen dat je van fouten leert. Gaandeweg gaat het beter, al zullen de vrouwen veel dingen die ze goed kunnen niet als kwaliteiten benoemen. "Dat doe je gewoon."

De fotografe draagt bij aan de omslag in denken en voelen. Ze wil de vrouwen in al hun kracht op de foto zetten. Het resultaat is onbeschrijfelijk mooi. De vrouwen prijzen elkaar over de manier waarop ze op de foto staan.

De volgende keer krijgt iedereen een vergroting van zijn foto om mee naar huis te nemen.

De mandala's worden ingekleurd en zullen de volgende keer door een natuurgenezer geïnterpreteerd worden.

De beeldend kunstenaar die het tweede deel van de bijeenkomst verzorgd heeft het thema van de bijeenkomst als feestelijk opgevat en deelt schorten, papier en scharen uit om feestelijke slingers te maken. Bij de deelnemers is geen enkele schroom meer en er wordt ijverig geknipt en geplakt en naar elkaars werk gekeken. Sommige deelnemers laten zien dat ze erg handvaardig zijn en maken de mooiste slingers.

Op 3 juli vindt de vijfde en laatste geplande bijeenkomst plaats. In verband met een sterfgeval in haar familie is de beeldend

kunstenaar helaas verhinderd. Het kunstdeel wordt in ieder geval na de zomervakantie voortgezet. Het thema van deze bijeenkomst is: *Jou (zorg) toekomst.*

- Wat zijn je wensen?
- Wat zijn je behoeften en je dromen?
- Wat kun je zelf doen om deze uit te laten komen?
- Op welke wijze kan deze groep je hierbij helpen?
- Over 5 jaar kom ik je tegen. Wie ben je dan? Wat doe je dan?

De sfeer in de groep is vertrouwd. De naderende zomervakantie en de wetenschap dat de deelnemers elkaar een paar maanden niet gaan zien, voelen vreemd aan. De projectleider vertelt de groep dat ze na de zomer een andere baan heeft, maar dat ze met de directie van het Servicecentrum en BMP zal kijken hoe het verder moet met begeleiding van de groep.

Het bericht wordt vrij rustig opgevangen. De natuurgenezer neemt de vrouwen één voor één apart om ze uitleg te geven over de betekenis van de mandala die ze hebben ingekleurd. De groep krijgt de opdracht om wolken in te vullen met hun eigen dromen. Hoe groter je de droom schrijft, des te eerder die uitkomt.

De vrouwen dromen verschillende dingen. Een vrouw droomt voor zichzelf, dat ze weer kracht krijgt, een ander droomt dat haar dochter gezond blijft en op het rechte

pad blijft, weer een ander droomt dat haar familie die uit elkaar gevallen is weer bijeen komt. Daarna verwoorden de vrouwen doelen. En al die doelen lijken betrekking te hebben op de toekomst van hun kinderen, dat ze gezond blijven, dat ze hun diploma halen. Later wisselen de deelnemers dromen uit en geven ze elkaar praktische tips hoe ze hun dromen dichterbij kunnen laten komen. Er zijn vrouwen die dromen over gezondheid, een baan, een opleiding, of terugkeren naar het land waar hun onbezorgde kindervoetjes sporen hebben achtergelaten. Vrouwen wisselen telefoonnummers uit om elkaar te kunnen steunen.

Tijdens de afsluiting verwoorden de deelnemers kort wat het programma voor hen heeft betekend:

1. een ontdekking van jezelf, vol emotie, zwakke momenten eruit laten en plaats maken voor kracht;
2. veel dingen geleerd, hoe sterk te zijn en kracht;
3. geleerd om eerst aan jezelf te denken;
4. het is goed en gezellig om samen te leren. En om woorden te leren;
5. een cursist zegt dat ze nu al merkt dat een andere cursist veranderd is. "Dat is een stap voor jezelf";
6. ik ben sterker geworden en goed in veel dingen. Heb nu meer kracht om problemen op te lossen. Ga veel dingen

doen, goed zijn en gezond blijven. "Nu ga ik bij mezelf beginnen";

7. We moeten ons eigen leven gaan leiden, genieten en meer eigen kracht voelen.

Ik heb een stukje van mezelf teruggevonden

In de zomervakantie vindt er intensief overleg plaats over de verdere begeleiding van de groep en de afronding van het programma. Er wordt besloten dat een medewerker van BMP nog twee bijeenkomsten van de groep zal begeleiden. Een evaluatiebijeenkomst waarin de vrouwen kunnen vertellen hoe ze het programma ervaren hebben en hoe ze naar de toekomst kijken en een laatste bijeenkomst om de presentatie van het kunstwerk aan wethouder Van Eeten van Arnhem die eind oktober gepland staat, voor te bereiden. Tijdens de evaluatiebijeenkomst zal verder gewerkt worden aan het kunstwerk.

Begin oktober komt de groep dus voor de vijfde keer bijeen. De nieuwe begeleider vraagt de vrouwen om te vertellen wat ze de afgelopen tijd geleerd hebben en wat hun toekomstplannen zijn. Het is opvallend om te zien hoe makkelijk de nieuwe begeleiding wordt geaccepteerd. Het blijkt een sterke groep geworden die een wisseling van leiding makkelijk opvangt.

Alle deelnemers geven aan dat om te beginnen het luisteren naar de verhalen van

anderen voor hen heel belangrijk is geweest. *"Je denkt dat je de enige bent met problemen, maar als je de verhalen van de anderen hoort, dan lijken je eigen problemen opeens mee te vallen en je merkt dat je heus niet de enige bent"*

Verder hebben de vrouwen geleerd dat het niet verkeerd is om ook aan jezelf te denken. Dat zorgen voor jezelf zelfs een voorwaarde is om goed voor een ander te kunnen zorgen.

Vrijwel alle deelnemers benadrukken het belang van creativiteit en de voldoening die het geeft om mooie dingen te maken. Een vrouw zegt: *"Toen ik hier kwam zat mijn hoofd helemaal vol met problemen. Ik moest voor mijn kind zorgen, voor mijn opa en voor mijn oma bij wie ik in huis woon. Ik draaide maar in cirkels rond en was diep ongelukkig. Nu heb ik weer een stukje van mezelf teruggevonden. In Marokko was ik een heel creatief iemand. Ik heb besloten dat ik een deel van mijn hersenen voortaan gebruik voor fantasie en creativiteit, daar word ik blij van. Ik hoop dat we met deze groep en met de kunstdocent verder gaan, want er is nog heel veel dat ik wil maken"*.

Een andere vrouw zei: "Ik heb ervaren dat ik iemand ben en dat ik dingen kan, waarvan ik niet wist dat ik ze kon." Weer een ander zegt: "ik heb vooral ook geleerd om goed te luisteren en te ervaren dat ik soms denk "goh dat is een makkie, dat kan ik wel", maar dat ik dan toch voor

onverwachte problemen kom te staan, zoals bij het maken van de slinger. Wat dat betreft is een creatief proces hetzelfde als het opvoeden van een kind."

Ook de kunstdocent die inmiddels is binnengekomen vertelt dat ze veel van de groep heeft geleerd, met name de kracht die de vrouwen hebben om altijd maar door te gaan. Zelf heeft ze ook de nodige ervaring met mantelzorg dus er was ook bij haar veel herkenning.

Als de deelnemers naar hun toekomstplannen wordt gevraagd, benoemen ze die in vrij concrete zin:

"Naar school gaan om beter Nederlands te leren, zodat ik een verdere opleiding kan doen."

"Een teken- of schildercursus volgen zodat ik daar zelf les in kan geven net als onze docent"

"Een opleiding tot kapper volgen, zodat ik mijn eigen geld kan verdienen".

"Veel vrijwilligerswerk doen en zorgen dat ik onder de mensen kom en vooral blijven praten".

Een slinger maken is als een klein kind verzorgen. In het begin denk je dat kan ik wel. Als je bezig bent valt het toch niet mee. Aan het einde ben je tevreden.

Verder wordt er gesproken over de presentatie van het project op 31 oktober en de manier waarop de vrouwen het

programma daarvoor willen invullen. Na wat heen en weer gepraat wordt gekozen voor een opzet waarbij alle vrouwen die meegedaan hebben (dus ook de Nederlandse vrijwilligers) om de beurt iets vertellen over hun ervaringen met het project. De projectleider spoort de vrouwen aan om mensen uit hun omgeving mee te nemen naar de presentatie die tijdens de volgende en echt laatste bijeenkomst in praktische zin zal worden voorbereid.

De laatste twee uur van de bijeenkomst wordt er onder leiding van de beeldend kunstenaar gewerkt aan het kunstwerk. Dit is inmiddels van een kubus veranderd in een schatkist waarin de kunstwerken die de vrouwen tijdens de verschillende bijeenkomsten gemaakt hebben, verzameld worden. Dit keer worden er van doorzichtig papier zakjes in allerlei vormen geplakt. Op deze zakjes schrijven de vrouwen persoonlijke boodschappen. Ze dienen om de slingers van de vorige keer in op de bergen. De docent vertelt dat ze bezig is een fotoboek te maken van het hele proces, waarin niet alleen foto's van de producten van de deelnemers worden opgenomen, maar ook van de vrouwen die aan het werk zijn. Het boekje vormt onderdeel van de inhoud van de schatkist. De projectleider neemt de taak op zich om een korte inleiding voor het boekje te schrijven, op basis van de uitspraken van de deelnemers.

"Zeven vrouwen van Surinaamse, Marokkaanse, Turkse, Afghaanse, Iraanse, Iraakse en Nederlandse afkomst hebben door mee te doen aan het programma ervaren dat ze niet alleen staan. Ze hebben gemerkt dat anderen soms grotere problemen hebben dan zij zelf. Ieder voor zich hebben ze besloten niet meer in kringetjes rond te draaien maar hun blik op de toekomst te richten. Onder leiding van een kunstenares hebben ze samen gewerkt aan een schatkist die symbool staat voor hun eigen leven. "In iedere mantelzorgerschuilen verborgen talenten. Pas als je met die talenten gaat werken, ontdek je dat niemand jouw leven kan veranderen, alleen jij zelf. Zorgen is liefde, maar je moet ook lief zijn voor jezelf."

Op 31 oktober vindt de publieke presentatie van het project plaats. De deelnemers heten eerst zelf de ruim dertig gasten, waaronder wethouder Van Eeten, in hun eigen taal welkom. Daarna gaat Hettie Jacobs, directeur van het Servicecentrum Mantelzorg, in op het waarom van het project zorgkracht. Ze zegt dat ze trots is op de uitkomsten en dat ze het bijzonder jammer vindt dat het Vrouw-Kind Centrum Luna moet sluiten net nu een aantal deelnemers van Zorgkracht de weg hiernaar toe gevonden heeft. Vervolgens interviewt Saskia Moerbeek van BMP vijf van de zeven vrouwen over hun ervaringen met het

project, de dingen die ze geleerd hebben en de toekomstplannen die ze hebben. Beeldend kunstenaar Charlotte Arends presenteert de schatkist met inhoud aan wethouder Van Eeten en vertelt kort iets over het maakproces, en de snelheid waarmee de deelnemers zich het beeldend werken hebben eigen gemaakt. De wethouder spreekt niet alleen namens zichzelf als hij vervolgens zijn bewondering uit voor de oprechtheid en de kracht die uit de verhalen van de mantelzorgers spreekt. Hij geeft aan dat er binnen de gemeente Arnhem zeker ruimte is voor meer van dit

soort projecten die in een relatief korte tijdsduur zo'n merkbaar effect hebben op de deelnemers en hun omgeving. Saskia Moerbeek sluit af met de mededeling dat de schatkist in 2009 een rondreis langs verschillende plekken in Arnhem zal maken, zodat de positie van allochtone mantelzorgers ook bij anderen onder de aandacht kan worden gebracht. Na afloop is er gelegenheid voor een drankje en ontvangen de deelnemers een certificaat van de stichting BMP en het Servicecentrum Mantelzorg.





4. Conclusies en methodische handreikingen

4.1 Conclusies

Bij de opzet van de pilot is uitgegaan van een drievoudige betekenis van empowerment:

1. Op individueel niveau
2. Op gemeenschapsniveau
3. Op het niveau van het Servicecentrum Mantelzorg Midden Gelderland.

Voor BMP telt daarnaast het bredere maatschappelijk effect van het project.

Deelnemers

Uit de evaluatiegesprekken met de deelnemers blijkt dat het meedoen aan het programma voor hen veel betekend heeft. Zij voelen zich nadrukkelijk "empowered" en zien meer mogelijkheden om zelf sturing te geven aan hun leven. Ook voelen zij zich minder alleen. Wel vinden ze het jammer dat er bij afronding van het programma nog geen direct zicht was op vervolgactiviteiten voor hun groep.

Gemeenschapsniveau

De vrouwen die hebben deelgenomen aan de pilot hebben te kennen gegeven dat zij het erg belangrijk vinden dat ook andere allochtone mantelzorgers deel kunnen nemen aan een dergelijk programma. Zij willen zelf graag andere vrouwen aan-

spreken. Hiermee is een eerste stap gezet in de richting van een initiatiefnemende groep binnen de migrantengemeenschap in Arnhem. De ervaring leert echter dat een dergelijke rol alleen te vervullen is, wanneer er een organisatie is die zich inzet voor het ontwikkelen en uitvoeren van nieuwe programma's. De woorden van de wethouder in Arnhem zijn in dit opzicht hoopgevend. De vraag zal zijn of het Servicecentrum Mantelzorg voldoende capaciteit heeft om samen met de groep de noodzakelijke vervolgstappen te zetten.

Organisaties

Voor het Servicecentrum Mantelzorg Midden Gelderland is de pilot in die zin geslaagd, dat men tevreden is over de eindresultaten en het enthousiasme dat het programma bij de deelnemers en hun omgeving teweeg heeft gebracht. De schatkist met de producten en de manier waarop de deelnemers hun werk gepresenteerd hebben dragen bij aan profilering van het steunpunt als organisatie die serieus werk wil maken van het activeren en ondersteunen van allochtone mantelzorgers. Wel is het jammer dat het Servicecentrum als organisatie, door het vertrek van de consulent, minder van de uitvoering van de pilot heeft kunnen leren dan aanvankelijk

gehoopt was. Een tweede minpunt was de onverwachte stopzetting van het Vrouw-Kind centrum Luna, waardoor de voorbeeld rol van de vrouwen van dit Centrum en ook de praktische mogelijkheden om activiteiten buitenshuis te doen voor de deelnemers aan Zorgkracht kwamen te vervallen.

De pilot levert bruikbare methodische handreikingen op voor plaatselijke organisaties die allochtone mantelzorgers willen activeren en ondersteunen. Het Servicecentrum is een kleine organisatie met veel taken. De ervaringen met de pilot laten zien dat het uitvoeren van een dergelijk programma, hoe beperkt van opzet ook, naar verhouding een relatief groot tijdsbeslag legt op de uren van de medewerkers. Het is te verwachten dat dit bij andere steunpunten mantelzorg niet anders zal zijn. Het is daarom belangrijk van te voren een inschatting te maken van de voorwaarden waaronder een empowermentprogramma voor allochtone mantelzorgers op lokaal niveau kan worden uitgevoerd.

Het verloop van de pilot en de toegepaste werkmethoden laten zien dat een combinatie van praten en verhalen vertellen, lichamelijke oefeningen, visualiseringoefeningen en werken met creatieve technieken uitstekend werkt bij de empowerment van allochtone mantelzorgers. De deelnemers worden

hierdoor op verschillende bewustzijns-niveaus aangesproken en ervaren hun eigen ontwikkeling niet alleen als een intern proces, maar kunnen de resultaten van hun inspanningen ook aan anderen tonen.

In het programma dat in Arnhem is uitgevoerd speelden levensverhalen, bewustwording en empowerment als begrippen een belangrijke rol. Hoewel de mix soms verschillend was is er in elke bijeenkomst aandacht geschonken aan deze drie elementen. Het zijn ook die elementen die door de deelnemers als inspirerend benoemd werden.

- Je verhaal kwijt kunnen
- Je realiseren dat je niet alleen bent en dat je zelf stappen moet zetten om iets in je leven te veranderen
- Ontdekken dat je kwaliteiten hebt die je kunnen helpen bij het maken van keuzes over de inrichting van je leven en je eigen kracht vinden om die keuzes ook te realiseren.

De manier van werken die in Arnhem ontwikkeld is en die gebaseerd is op een combinatie van ervaring en kennis van de stichting BMP en van de consultant van het Servicecentrum Mantelzorg Midden Gelderland, biedt veel handvatten voor andere organisaties om allochtone mantelzorgers te ondersteunen bij hun bewustwordings- en emancipatieproces.

Vanuit een breder perspectief sluit de pilot in Arnhem aan bij het groeiend bewustzijn onder allochtone mantelzorgers dat het werk dat zij doen belangrijk is en dat zij zelf over kennis en ervaring beschikken die ook voor de samenleving van belang kan zijn. Het is juist vanuit dit besef dat allochtone mantelzorgers op zoek gaan naar mogelijkheden om hun eigen ontwikkeling te combineren met hun rol als mantelzorgers. Het opzetten van nieuwe empowermentprojecten kan deze ontwikkeling in een stroomversnelling brengen. Wanneer de pilot in Arnhem leidt tot nieuwe plaatselijke projecten komt het doel van BMP om de maatschappelijke positie van allochtone mantelzorgers te versterken, een stuk dichterbij.



4.2 Methodische handreikingen

Hieronder geven we een aantal methodische handreikingen voor organisaties die zelf een empowermentprogramma voor allochtone mantelzorgers willen organiseren. Eerst gaan we in op de doelen en kenmerken van dergelijke programma's. Daarna bespreken we aan de hand van drie verschillende fases, wat er komt kijken bij het opzetten en uitvoeren van een dergelijk programma.

Doelen kenmerken en fases

Doelen

Empowermentprogramma's voor allochtone mantelzorgers kunnen variëren in lengte en presentatievorm, maar de doelen zijn hetzelfde. Deze zijn:

- Allochtone mantelzorgers aanspreken op hun individuele kwaliteiten en mogelijkheden;
- Een bewustwordingsproces stimuleren waardoor zij leren om ook naar zich zelf te kijken en voor zich zelf te zorgen;
- Ze laten ervaren dat samenwerking met anderen tot nieuwe ervaringen en andere vormen van waardering kan leiden;
- Ertoe bijdragen dat ze toekomstplannen voor zich zelf formuleren en hun talenten verder kunnen ontwikkelen;

- Aan de Nederlandse samenleving laten zien dat allochtone mantelzorgers krachtige mensen zijn die zich graag voor anderen inzetten.

Kenmerken

Empowermentprogramma's voor allochtone mantelzorgers voldoen aan de volgende kenmerken:

1. Er wordt gewerkt met gemengde groepen, dat wil zeggen met mantelzorgers uit verschillende culturen. Aan het programma kunnen ook Nederlandse mantelzorgers deelnemen, op voorwaarde dat zij niet de meerderheid in de groep vormen. Door deze aanpak wordt voorkomen dat mensen te veel in vastgelegde sociale patronen blijven hangen.
2. Tijdens de bijeenkomsten wordt hoofdzakelijk Nederlands gesproken. Dit sterkt de deelnemers in hun zelfvertrouwen om hun weg buitenhuis te vinden.
3. In principe kan iedere allochtone mantelzorger die een beetje Nederlands spreekt meedoen aan het programma.
4. De programma's kennen een duur van minimaal 5 en maximaal 8 bijeenkomsten;
5. Het programma wordt uitgevoerd door een projectleider (groepsbegeleider) en een kunstvakdocent.

Fases

Bij het opzetten van een empowermentprogramma zijn drie fases te onderscheiden:

1. Voorbereiding en werving
2. Uitvoering
3. Evaluatie

1. Voorbereiding en werving

In de voorbereidingsfase moet een aantal basiskeuzes worden gemaakt:

1. Wie is de projectleider?
2. Wat is de rode draad in het programma, welke begrippen spelen een rol in het programma?
3. Wat wil je aan het eind van het programma bereikt hebben?
4. Hoeveel bijeenkomsten kent het programma en waar vinden die plaats?
5. Wat voor kunstvakdocent wordt gezocht?
6. Waar en wanneer vindt de slotpresentatie plaats?
7. Hoe pak je werving van deelnemers aan?

1.1 Projectleider

Uit de pilot en uit eerdere projecten van BMP blijkt dat een projectleider over een aantal specifieke kwaliteiten moet beschikken:

- Oprechte belangstelling voor de deelnemers en hun verhalen;

- Ervaring in het omgaan met cultuurverschillen;
- Kennis over het onderwerp mantelzorg
- Inzicht in groepsprocessen en het vermogen daarin te sturen;
- Een zekere stressbestendigheid en improvisatievermogen;
- Organisatorische ervaring.

Het project staat of valt met de vertrouwensband die de projectleider met de deelnemers afzonderlijk en met de groep als geheel weet op te bouwen. Een multiculturele groep vraagt om grote openheid van de projectleiding en nieuwsgierigheid naar andere culturen, gewoonten en gebruiken. Het is een wisselwerking, waarbij het belangrijkste is te erkennen dat er verschillen zijn, zonder dat daar een waardeoordeel aan wordt verbonden.

Sommige deelnemers kunnen te maken hebben met trauma's, verdriet en rouw, met gevoelens van onmacht, afhankelijkheid en woede. Het is goed als de projectleider van te voren bedenkt hoe zij met deze emoties om wil gaan. De ervaring in Arnhem leert dat een positieve waardering van de moed die mensen opbrengen om hun verhaal te vertellen belangrijk is. Tegelijkertijd is het de taak van de cursusleiding om het belang van de groep te bewaken en oog te houden op de tijd en het doel van het programma.

Het uitvoeren van een empowerment-programma en zoeken naar eigen talenten en kracht, kan ook een direct effect hebben op de projectleider zelf. Realiseer je dat je behalve aan de empowerment van de deelnemers ook aan je eigen empowerment werkt en schrik niet van de emoties die dat soms ook bij jezelf teweeg kan brengen. Een groep in je eentje begeleiden is een zware taak en biedt ook weinig mogelijkheden tot reflectie. Kijk om je heen of er geen vrijwilligers en/of stagiaires zijn die mee kunnen helpen tijdens de bijeenkomsten en hun indrukken na afloop met je kunnen delen.

1.2 Rode draad programma

Levensverhalen, bewustwording en empowerment, zijn drie belangrijke begrippen die in het programma uitgewerkt kunnen worden in gespreksonderwerpen, oefeningen, spellen en producten. Het lijkt vanzelfsprekend, maar toch is het goed om van te voren stil te staan bij de invulling die je aan deze begrippen wilt geven en de manier waarop je ze in het programma een plek wilt geven.

In de pilot in Arnhem is naast aandacht voor de verhalen van de mantelzorgers over het mantelzorgen zelf, veel aandacht geweest voor de vraag "wie ben ik, wat zijn mijn mogelijkheden, talenten, dromen en persoonlijke doelen."

Bij het ontwikkelen van het programma is het ook goed om in de gaten te houden dat mensen op verschillende manieren leren.

Sommigen leren auditief (vooral door informatie te horen), anderen visueel (door beelden in zich op te nemen) of kinesthetisch (door het gevoel en de beleving die een situatie oproept).

Belangrijk is om deze drie elementen in de cursus afwisselend te gebruiken zodat iedereen aan zijn trekken komt en de deelnemers ook nieuwe manieren van leren kunnen ontdekken.

Schrijf het programma voor de bijeenkomsten van te voren uit. Bedenk welke vragen per bijeenkomst aan de orde zijn en welke methode je voor de verschillende programmaonderdelen wilt gebruiken. Zorg voor voldoende afwisseling en kies voor een programma dat je zelf ook leuk lijkt.

1.3 Einddoelen

Bij het ontwikkelen van een programma kun je aangeven wat je wilt dat deelnemers op individueel niveau bereiken. Bijvoorbeeld meer zelfvertrouwen of een persoonlijk plan voor de toekomst. Daarnaast kan het ook nuttig zijn om weer te geven wat je met de groep als geheel wilt bereiken, bijvoorbeeld een gevoel van vertrouwen en veiligheid of juist een sfeer waarin mensen elkaar uitdagen.

Waar je ook het accent op wilt leggen, het is een must dat de deelnemers zich van het

begin af aan welkom voelen, er mogen zijn zoals ze zijn, mogen leren en dus ook fouten mogen maken.

Naast de individuele processen en het groepsproces is aandacht voor het product ook belangrijk. Uit de ervaringen in Arnhem blijkt dat de deelnemers zich juist door de waardering voor hun creatieve producten, als mens meer gewaardeerd voelden. De kunstvakdocent heeft, door de producten van de vrouwen op een bijzondere manier te presenteren in de vorm van een schatkist een extra waarde hieraan toegevoegd.

De projectleider heeft hieraan bijgedragen door de vrouwen aan het begin ieder een eigen map (portfolio) te geven waarin ze hun persoonlijke producten konden bewaren. Hierdoor ontstond een persoonlijk verslag van de bijeenkomsten.

1.4 Aantal bijeenkomsten

Mensen die veel mantelzorgtaken hebben zijn vaak overbelast. Bovendien zijn veel allochtone vrouwen niet gewend om meer dan incidenteel tijd en ruimte voor zich zelf te creëren. Het is daarom goed om te kiezen voor een relatief kort programma van vijf tot acht bijeenkomsten, afhankelijk van de tijdsduur per bijeenkomst.

Kortlopende programma's hebben als voordeel dat de belasting van de medewerkers van een steunpunt beperkt blijft en dat zowel de deelnemers als de omgeving verbaasd staat over wat er in zo korte tijd allemaal tot stand is gebracht.

Het scheppen van een sfeervolle, veilige en stimulerende omgeving is een belangrijke voorwaarde voor succes. De ruimte moet er warm, gezellig en uitnodigend uitzien. Het lunchen met de vrouwen van Luna bleek een belangrijke toegevoegde waarde te hebben voor de vrouwen in Arnhem. Ze voelden zich verwend, en kwamen tegelijkertijd in contact met andere vrouwen die een eigen praktijk ontwikkeld hadden.

1.5 Docent

De keuze met welke kunstvakdocent is van grote invloed op de impact van het programma. Het is niet per se nodig iemand te kiezen die veel ervaring heeft met allochtone vrouwen, zolang er maar sprake is van een open houding. Ervaring in het werken met groepen van verschillend "niveau" is wel een belangrijke voorwaarde, evenals het vermogen om (samen met de groep) in relatief weinig bijeenkomsten toch tot een presentabel resultaat te komen. In Arnhem is gekozen voor een beeldend kunstenaar. Er kan eventueel ook met andere technieken gewerkt worden, zoals film of fotografie.

Veel empowermentprogramma richten zich alleen op het onderlinge gesprek tussen de deelnemers. Juist voor allochtone mantelzorgers, die vaak twijfelen over hun mogelijkheden om gehoord worden in de Nederlandse samenleving, is een presentatie van hun werk aan een publiek van

onschatbare waarde. De waardering van het publiek voor hun kracht, doorzettingsvermogen en talent draagt bij aan het gevoel iemand te zijn die ook voor de samenleving van betekenis is.

1.6 Presentatie

Het nadenken over de presentatie begint eigenlijk al bij de eerste globale opzet van het programma en de eerste contacten tussen projectleiding en kunstvakdocent. Het organiseren van de presentatie is een verantwoordelijkheid van de projectleider, maar docent en deelnemers kunnen hierin ook een belangrijke rol spelen. Het is zaak om tijdig te bedenken:

- Voor wie je de presentatie organiseert
- Waar je dat wilt doen
- Aan wie je het eindproduct wilt aanbieden
- Wie je tijdens de slotpresentatie aan het woord wilt laten
- Of je ook pers wilt uitnodigen.

Het gebeurt vaak genoeg dat er tijdens een dergelijke presentatie alleen de organisaties die het programma hebben uitgevoerd aan het woord komen, en dat de deelnemers een beetje op de achtergrond blijven. Een empowermentprogramma wint echter aan kracht wanneer de deelnemers zelf de resultaten presenteren op een manier die bij ze past.

1.7 Werving

Het werven van deelnemers kost naar verhouding vrij veel tijd. Het benaderen van organisaties om mensen voor je te zoeken werkt niet altijd. Wat in Arnhem wel werkte waren afspraken met het ROC dat mensen in het kader van hun inburgeringscursus mee konden doen aan het programma. Hiermee krijg je wel een aantal mensen die nog niet lang in Nederland wonen. Een andere manier van werven is om eerst een persoonlijk gesprek aan te gaan met sleutelfiguren uit een aantal migrantengemeenschappen en hen te vragen om één of twee mensen te zoeken waarvan zij denken dat het meedoen aan het programma goed voor hen is. Houdt er rekening mee dat het begrip mantelzorg vaak onbekend is. Hoewel een folder niet direct werkt voor de werving, is het wel handig om een folder achter te kunnen laten bij organisaties waar je mee gesproken hebt, zodat ze snappen in welk kader je hen benaderd hebt. Verder verdient het aanbeveling de deelnemers een aanwezigheidsvergoeding van bijvoorbeeld € 25 per keer te geven. Voer met iedere potentiële deelnemer een apart kennismakingsgesprek waarin je in gaat op iemands persoonlijke verhaal en het motief om mee te doen. In dit gesprek kunnen wederzijdse verwachtingen op elkaar worden afgestemd en kunnen afspraken gemaakt worden over het bijwonen van de bijeenkomsten.

2. Uitvoering

Neem vlak voor de eerste bijeenkomst nogmaals het programma door met degenen die betrokken zijn bij de begeleiding (dus ook met de vrijwilligers). Vertel over de kennismakingsgesprekken en de beelden die daaruit naar voren komen. Spreek met elkaar af wie welke rol vervult en bespreek ook het belang van flexibiliteit. De uitvoering van een project verloopt altijd anders dan verwacht, omdat mensen verhinderd zijn, of omdat een bepaalde manier van werken toch niet helemaal blijkt te voldoen, of omdat iemands verhaal echt meer tijd vraagt. Soms is er ook sprake van invloeden van buitenaf. Schrik er niet van als het anders loopt, maar stuur bij en speel in op onverwachte kansen.

De bijeenkomsten

Tijdens de bijeenkomsten is het de kunst om een goede balans te vinden tussen gezelligheid, inhoudelijke gesprekken en oefeningen en werken aan het product. Al deze aspecten zijn belangrijk. In het begin zullen de deelnemers zich afvragen wat ze met kunst moeten en waarom ze aan een product moeten werken, laat je niet afschrikken, maar doe zelf ook mee in het maakproces en laat zien dat het maken van creatieve producten leuk is en dat je ook daarin je verhaal kwijt kunt. Creëer een sfeer waarin de deelnemers zich gewaardeerd voelen.

Zorg en aandacht voor de inwendige mens kunnen bijdragen aan een goede sfeer in de groep. Veel mantelzorgers zijn niet gewend zich zelf te verwennen. Zorgvuldigheid in de keuze van materialen werkt ook mee aan het gevoel van waardering. Een mooie map om spullen in te bewaren, een folder over het project, een programma voor elke bijeenkomst, geven het gevoel dat er goed is nagedacht.

Betrokken houden

Veel allochtone mantelzorgers zijn niet gewend aan programma's met meerdere geplande bijeenkomsten. Soms gaan ze ook op een andere manier om met afspraken, dan Nederlanders gewend zijn, te laat komen, eerder weggaan, het komt allemaal voor. Zeker in de beginfase is het daarom belangrijk de mensen van te voren even te bellen om horen of alles naar wens verloopt en of ze komen. Het helpt ook als deelnemers afspraken maken met elkaar, bijvoorbeeld om samen te reizen.

3. Evaluatie

Er zijn twee momenten voor evaluatie. Kort voor de presentatie en na afloop van het hele traject.

In Arnhem zijn bij de eerste evaluatie twee vragen aan de orde gesteld:

- Wat heb je geleerd?
- Wat wil je in de toekomst gaan doen?

Het beantwoorden van deze vragen dwingt de deelnemers niet alleen om te formuleren waar ze nu staan en welke ontwikkeling ze hebben doorgemaakt, maar bereid ze ook voor op een rol tijdens de slotpresentatie. De tweede evaluatie kan het best een week of vier na het einde van het project plaatsvinden, als een echt afsluitend moment. De deelnemers kunnen vertellen hoe ze het programma hebben ervaren. Ook horen ze graag van de begeleiders wat die ervan hebben gevonden. Dit is ook het moment waarop de deelnemers een herinneringsboekje of certificaat kunnen ontvangen (dit laatste kan ook tijdens de presentatie).

In Arnhem gaven de deelnemers aan dat ze graag verder wilden. Dit gebeurt heel vaak. Ook docenten en vrijwilligers vinden het vaak jammer dat een project voorbij is. Het is zaak hier goed over na te denken. De kracht van een Zorgkracht project zit hem er voor een deel in dat het een kortdurend programma met een duidelijk einde is. Het is leuk om aan iets te beginnen, maar het is ook fijn om niet voor altijd aan een programma vast te zitten. Vervolgprogramma's zijn goed mogelijk, maar kunnen het best in de vorm van een nieuw project worden gegoten, waar mensen opnieuw bewust voor kunnen kiezen.

Zorgkracht is

Samenleven, samen zijn

Luisteren naar je hart

Delen

Kracht ontdekken

Creatief zijn

Elkaar steunen

Praten in een veilige omgeving

Vertrouwen om alles te vertellen

Verschillende leeftijden en verschillende culturen

Actieve vrouwen die van elkaars ervaring gebruik maken



Betrokkenen bij het project Zorgkracht

Marie Brunings

Maleka Hamidi

Ayşe Demirel

Maria Mazori

Simin

Wilma Ordeman

Marian Hartelo, Service Centrum Mantelzorg⁵

Hettie Jacobs, Service Centrum Mantelzorg

Saskia Moerbeek, stichting BMP⁶

Charlotte Arends, kunstenaars

José Verhaegh, fotograaf

⁵ Projectleider tot juli 2008

⁶ Projectleider vanaf augustus 2008

Allochtone mantelzorgers komen steeds meer in de aandacht. Niet alleen omdat ze heel veel zorg bieden aan familieleden en bekenden, maar ook omdat het steeds duidelijker wordt dat deze zorg vaak een hoge tol van hen eist.

Steunpunten mantelzorg, zorginstellingen en belangenorganisaties proberen deze bijzondere groep te bereiken en waar mogelijk te ondersteunen. In de praktijk blijkt dit echter niet eenvoudig. In Arnhem heeft een proefproject, gericht op de empowerment van allochtone mantelzorgers plaatsgevonden.

In dit boekje wordt op aansprekende wijze verteld hoe dit proefproject is opgezet en wat de ervaringen van de deelnemers en de projectleiding zijn geweest. Daarbij komen zowel de obstakels als de successen aan de orde. Ook geven we een aantal methodische handreikingen voor organisaties die zelf een empowermentproject voor allochtone mantelzorgers willen uitvoeren.

Wij hopen dat het project Zorgkracht op veel plekken navolging vindt. Het is een feest om te zien hoe allochtone mantelzorgers hun eigen kracht ontdekken en met hun talenten naar buiten treden.

