

Ruimte voor diversiteit

samenwerking mantelzorgers en professionals

Author(s)

Wittenberg, Yvette; Hengelaar, Rieke

DOI

[10.1007/s12459-022-1520-y](https://doi.org/10.1007/s12459-022-1520-y)

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Published in

Vakblad Sociaal Werk

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Wittenberg, Y., & Hengelaar, R. (2022). Ruimte voor diversiteit: samenwerking mantelzorgers en professionals. *Vakblad Sociaal Werk*, 23(6), 16-18. <https://doi.org/10.1007/s12459-022-1520-y>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Ruimte voor diversiteit

Door Yvette Wittenberg & Rieke Hengelaar

Om met hen tot goede samenwerking te komen, is het belangrijk dat beroepskrachten oog hebben voor de diversiteit onder mensen die mantelzorg verlenen. Kijken vanuit een intersectioneel perspectief biedt daarvoor een handvat.

H

Het is voor beroepskrachten in zorg en welzijn belangrijk dat zij investeren in goede samenwerkingsrelaties in de zorgsystemen waarin zij werken. In toenemende mate geldt dit ook voor de samenwerkingsrelaties met naasten die mantelzorg geven aan hulpvragers. Om te garanderen dat de zorg in Nederland houdbaar en toegankelijk blijft voor iedereen, pleitte de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS, 2022a) onlangs voor meer netwerkgerichte zorg, waarbij 'naasten, vrijwilligers en beroepskrachten samen een team vormen om in een gelijkwaardige relatie de hulpvrager, en soms ook anderen die zorg nodig hebben, te ondersteunen' (p. 4). Een goede samenwerkingsrelatie tussen beroepskrachten en naasten is in de praktijk helaas nog niet altijd vanzelfsprekend. Veel naasten zouden willen dat beroepskrachten meer oog voor hen hebben. Om tot goede samenwerking te komen, is het belangrijk dat beroepskrachten ook oog hebben voor de mens áchter de mantelzorgverlener: wie is deze persoon, welke opvattingen heeft deze persoon over het geven van zorg en welke ondersteuningsbehoeften komen daar mogelijk uit voort? Met andere woorden: het is belangrijk dat beroepskrachten oog hebben voor diversiteit onder mantelzorgers. Dit kunnen zij

doen door te kijken vanuit een intersectioneel perspectief. Intersectionaliteit biedt beroepskrachten een handvat om na te denken over de complexiteit en dynamiek van de relatie tussen de sociale identiteit van mantelzorgers en hun ervaringen (Stuij et al., 2020). In dit artikel lichten we toe hoe beroepskrachten dit in de praktijk kunnen doen.

Uit de praktijk

We schetsen twee praktijksituaties die we verderop in dit artikel gebruiken om ons betoog te verhelderen. De namen van de mantelzorgers zijn gefingeerd.

- Sinds haar partner hersenletsel heeft, voelt Nadia (32) zich eenzaam en overbelast, omdat alle zorg alleen maar op haar neerkomt, vertelt ze. De beroepskrachten die haar partner hebben behandeld in het ziekenhuis en revalidatiecentrum, en anderen met wie ze nu in de thuissituatie te maken heeft, gaan er vanuit dat zij voldoende steun krijgt van familie omdat zij Marokkaanse is. Nadia's familie en die van haar partner wonen inderdaad in de buurt en komen vaak langs. Maar de familie verwacht dat Nadia thee maakt, kookt en lekkere dingen in huis heeft als zij langskomen. Als vrouw, in dit geval dochter en schoondochter, is dat haar taak in de familie. Het valt Nadia heel zwaar om dit allemaal te doen samen met de zorg voor haar partner. Ze heeft alle familie daarom gezegd dat ze niet meer langs mogen komen.
- Annemarie (69) is alleenstaande moeder van vier kinderen. Haar zoon (37) heeft autisme en woont begeleid

Wie is de mens áchter de mantelzorgverlener?

zelfstandig. Ze is mantelzorg gaan geven toen hij zo'n vijftien jaar geleden op zichzelf ging wonen, zo beschrijft ze. Nu is ze nog 'op de achtergrond aanwezig'. Ze is niet altijd tevreden over de door de instelling geboden hulp: ze heeft discussies over privacy-kwesties en ze twijfelt of de beroepskrachten wel echt in de gaten hebben hoe het met haar zoon gaat. Ze heeft het idee dat ze haar zorgen niet kan bespreken. Er is ook weinig oog voor hoe het met haar gaat. Ze heeft er echter wel begrip voor: er is minder geld en beroepskrachten hebben weinig tijd. Annemarie zou de zorgverantwoordelijkheid wel meer naar de overheid willen overhevelen. Ze vraagt zich af hoe het moet als zij er straks niet meer is. Ze hoopt dat een van haar andere kinderen in de toekomst wil helpen zorgen, maar zij hebben ook een druk eigen leven.

Mantelzorgsituaties zijn vaak heel divers, zoals deze voorbeelden laten zien. Organisaties als de Raad van Ouderen en de RVS pleitten er onlangs voor om, beginnend bij de relevante opleidingen, meer structurele aandacht te hebben voor diversiteit onder mantelzorgers. Inzicht in verschillen tussen mantelzorgers kan begrip doen ontstaan voor verschillen in de onderlinge verwachtingen bij mantelzorgers en beroepskrachten (Wittenberg et al., 2018). De voorbeelden laten ook zien dat het belangrijk is om diversiteitskenmerken in relatie tot elkaar te bestuderen. In het voorbeeld van Nadia zijn haar gender en de culturele opvattingen in haar familie onlosmakelijk met elkaar verbonden. De situatie is daarvoor vele malen complexer dan een beroepskracht in eerste instantie misschien kan inschatten. Daarom is het zinvol om vanuit een intersectioneel perspectief naar diversiteit in mantelzorgsituaties te kijken. Bij intersectionaliteit gaat het niet om of-of, maar om en-en (Wekker & Lutz, 2001): het draait bijvoorbeeld niet om verschillen op basis van gender óf leeftijd, maar om verschillen op basis van gender én leeftijd (alook andere diversiteitskenmerken). Intersectionaliteit is als denkkader geïntroduceerd door de Amerikaanse rechtsgeleerde, burgerrechtenactiviste en hoogleraar Kimberlé Crenshaw (1989). Gebruik van dit kader zet de gelijktijdige werking van verschillende diversiteitskenmerken in een bepaalde context centraal, waarbij er specifieke aandacht is voor machtsverhoudingen, privileges en sociale (on)gelijkheid. Zo kan het professionals helpen om de mens achter de mantelzorger beter te leren kennen, maar ook om een beter begrip te krijgen van de context waarin deze mantelzorg verleent en hoe die context van invloed is op wat de mantelzorger nodig heeft om de zorg op een prettige manier te

kunnen (blijven) geven (Ahmad et al., 2022). Hoe zou dit er in de praktijk uit kunnen zien?

Combinaties van diversiteitskenmerken

Allereerst kan een beroepskracht kijken naar individuele diversiteitskenmerken van mensen in het zorgsysteem (Hengelaar et al., 2021). Wat is iemands leeftijd, is iemand religieus of niet, maar ook: werkt iemand en hoe beïnvloedt dat de zorgsituatie? Ten tweede is het belangrijk om je als beroepskracht te verdiepen in kenmerken van de sociale omgeving. Hoe is bijvoorbeeld de relatie tussen de mantelzorger en de hulpvrager, wat zijn hun gezinssituaties en zijn er anderen uit hun sociale omgeving die hulp bieden? Uit de voorbeelden blijkt dat steun uit de sociale omgeving van Nadia en Annemarie voor hen niet vanzelfsprekend is. Ten derde is het van belang te kijken naar de kenmerken van institutionele arrangementen rond het zorgsysteem, waarmee we de geboden hulp door onder andere beroepskrachten bedoelen. Wie zijn op welke manier betrokken, of zouden nog betrokken kunnen worden?

Sensitiviteit voor diversiteit ontwikkelen begint bij reflectie op eigen aannames over de ander

Is het wenselijk om vrijwilligers en/of ervaringsdeskundigen te betrekken? En wat is het naastenbeleid van organisaties waar hulpvragers eventueel wonen? Annemaries zoon lijkt goed geholpen doordat hij begeleid woont, maar toch zou ze willen dat er meer professionele hulp komt, omdat ze gezien haar leeftijd bezorgd is over de toekomst. Tot slot, verdiep je als beroepskracht ook in kenmerken van culturele ideologieën binnen het zorgsysteem (Hengelaar et al., 2021). Hoe denken de naaste en de hulpvrager eigenlijk over het geven en ontvangen van mantelzorg, bijvoorbeeld ingegeven door de cultuur waarin zij zijn opgegroeid? De familie van Nadia had hoge verwachtingen van haar, wat haar in combinatie met de zorg aan haar partner zwaar viel. Belangrijke vraag is ook: Hoe verhouden dergelijke opvattingen zich tot hoe jij daar als beroepskracht over denkt? Uit de voorbeelden van Nadia en Annemarie blijkt dat combinaties van diversiteitskenmerken, zoals gender en culturele achtergrond of leeftijd en gezinssituatie, van invloed zijn op hun ervaringen als mantelzorger en op hun gevoel niet adequaat ondersteund te worden. Beroepskrachten hebben soms de neiging om één diversiteitskenmerk als meest relevant te zien voor de zorgsituatie. In het voorbeeld van Nadia was er alleen oog voor haar culturele achtergrond. Als er ook aandacht geweest was voor de rol die gender in deze zorgsituatie speelde, had men haar wellicht beter kunnen ondersteunen. Als beroepskracht is het goed je

te realiseren dat sommige mantelzorgers zich in zorgsystemen begeven waarin, door combinaties van diversiteitskenmerken, minder ruimte is voor eigen keuzes en/of meer risico op overbelasting. Daarom is het van belang te reflecteren op de vraag in hoeverre in het zorgsysteem waarbij jij betrokken bent sprake is van dergelijke ongelijkheden en daarover met elkaar in gesprek te gaan. Door diversiteit in een zorgsysteem op deze manier te bestuderen en te bespreken, ontstaat een genuanceerd beeld van de verschillende opvattingen en ervaringen en is het gemakkelijker om aan te sluiten bij de behoeften van betrokkenen (Hengelaar & Wittenberg, 2022).

Zelfreflectie

Als je als beroepskracht op deze manier wilt kijken naar een zorgsysteem, is het heel belangrijk je bewust te zijn van je eigen sociale positie en opvattingen over zorgen voor een dierbare. Onderzoek dus je eigen referentiekader, met als doel om eventuele blinde vlekken te leren herkennen (Verdonk, 2015). Wat valt jou als beroepskracht niet op doordat je zelf anders denkt of andere ervaringen hebt? Sensitiviteit ontwikkelen voor de rol die diversiteit, in de breedste zin van het woord, speelt in de dagelijkse praktijk, begint voor beroepskrachten dus bij reflectie op (onbewuste) eigen aannames en gedachten over de ander. Probeer daarnaast inzichtelijk te krijgen op welke manier jouw eigen opvattingen over het geven of ontvangen van mantelzorg je professionele handelen kleuren. Daarbij is bescheidenheid op zijn plaats (RVS, 2022b). Dit kan voorkomen dat je aannames doet over wat de ander denkt, wat je de ander kan, mag of moet vragen, of wat de ander belangrijk vindt in een mantelzorgsituatie en dat is belangrijk om mantelzorgers een veilig en begrepen gevoel te geven (Ahmad et al., 2022). Ruimte maken voor diversiteit vraagt daarnaast om een open houding van beroepskrachten, de durf om open vragen te stellen en onderlinge verwachtingen af te stemmen (Conkova et al., 2021).

Het is voor organisaties heel zinvol om dergelijke reflecties ook in teamverband te stimuleren. Enerzijds leren beroepskrachten elkaar hierdoor beter kennen. Anderzijds helpt het om te analyseren welke opvattingen, maar ook aannames over mantelzorgers en hulpvragers er leven bij de beroepskrachten binnen een team. Het stimuleert en daagt organisaties en beroepskrachten daarnaast uit om vragen te beantwoorden als: Voor welke groep(en) is onze hulp of ondersteuning eigenlijk toegankelijk? Sluiten we daarmee groepen uit die een andere behoefte hebben? Soms vraagt ruimte maken voor diversiteit om het loslaten van protocollen of regels (RVS, 2022b). Ook is het relevant te kijken welke groepen mogelijk nog niet bereikt worden en hoe dat te veranderen is. En hoe maak je als organisatie ruimte voor verschillende opvattingen

en behoeften in de geleverde zorg? Door elkaar te bevragen over deze onderwerpen kun je overleggen hoe je in een specifiek zorgsysteem het beste aan kunt sluiten bij de situatie en wensen van de mensen binnen dat systeem. Waarbij de hulpvragers en de mantelzorgers zelf natuurlijk de mensen blijven die het beste weten hoe je aan hun wensen tegemoet kunt komen.

Yvette Wittenberg is docent Social Work en onderzoeker bij het lectoraat Langdurige Zorg en Ondersteuning van de Hogeschool van Amsterdam. Rieke Hengelaar is docent Ergotherapie en onderzoeker bij het lectoraat Ergotherapie - Participatie & Omgeving van de Hogeschool van Amsterdam.

Bronnen

- Ahmad, M., Van den Broeke, J., Saharso, S., & Tonkens, E. (2022). Dementia care-sharing and migration: An intersectional exploration of family carers' experiences. *Journal of Aging Studies*, 60, 1-10. DOI: 10.1016/j.jaging.2021.100996.
- Conkova, N., Sert, Z., & Lindenberg, J. (2021). *Zorgvraag onder (toekomstige) ouderen met een migratieachtergrond. Een Amsterdamse toekomstverkenning*. Leyden Academy on Vitality and Ageing.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167.
- Hengelaar, R. & Wittenberg, Y. (2022). *Heb oog voor diversiteit onder mantelzorgers*. Sociale Vraagstukken, via <https://www.socialevraagstukken.nl/heb-oog-voor-diversiteit-onder-mantelzorgers/>.
- Hengelaar, A. H., Wittenberg, Y., Kwekkeboom, R., Van Hartingsveldt, M., & Verdonk, P. (2021). Intersectionality in informal care research: A scoping review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/14034948211027816>.
- Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2022a). *Anders leven en zorgen. Naar een gelijkwaardig samenspel tussen naasten, vrijwilligers en beroepskrachten*. Den Haag: Raad RVS.
- Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2022b). *Passende zorg is inclusieve zorg. Een verkennend essay over wat ervoor nodig is om de zorg inclusiever te maken*. Den Haag: Raad RVS.
- Stuij, M., Muntinga, M., Bakker, M., Bendien, E., & Verdonk, P. (2020). *Secundaire intersectionele analyse in kwalitatief gezondheidszorgonderzoek. Praktische handleiding*. Amsterdam: Amsterdam UMC. DOI: 10.5281/zenodo.3901443.
- Verdonk, P. (2015). When I say ... reflexivity. *Medical Education*, 49(2), 147-148. <https://doi.org/10.1111/medu.12534>.
- Wekker, G. & Lutz, H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In M. Botman, N. Jouwe & G. Wekker (Red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland* (pp. 25-50). Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen
- Wittenberg, Y., Kwekkeboom, R., Staaks, J., Verhoeff, A., & De Boer, A. (2018). Informal caregivers' views on the division of responsibilities between themselves and professionals: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*, 26(4), e460-e473. <https://doi.org/10.1111/hsc.12529>.

