

In gesprek met... Jan Dettmeyer

E. A. DE VRIES

Culturele minderheden vormen een geliefd thema voor allerlei beleidsnota's, onderzoeksrapporten en communicatietrainingen. Goede voornemens lijken er in ruime mate te zijn om te streven naar een multiculturele samenleving, waarin we op basis van gelijkwaardigheid met elkaar omgaan. Worden de mooie woorden in praktijk gebracht? We nemen een kijkje bij het Maatschappelijk Centrum Bijlmermeer, dat sinds anderhalf jaar een *revolutionair "zwart-witbeleid" voert.*

Het Maatschappelijk Centrum Bijlmermeer is een regionale instelling in Amsterdam Zuid-Oost voor algemeen maatschappelijk werk en gezinsverzorging. Omdat men er na de bouw van Amsterdam Zuid-Oost een nieuwe start kon maken, is het een algemene instelling voor alle bewoners, los van een kerkelijke achtergrond. We hebben er een gesprek met Jan Dettmeijer, die hoofd van de hulpverlening is en als zodanig verantwoordelijk voor de inhoudelijke kant van het werk. In zijn portefeuille zitten zowel personeelszaken als deskundigheidsbevordering.
Ongeveer 40% van de bewoners van Amsterdam Zuid-Oost hebben hun wortels buiten Nederland liggen. Bij elkaar zijn er zo'n 40 verschillende etnische groepen, elk met hun eigen achtergrond: voormalige rijksgenoten uit onze koloniale gebieden, arbeidsmigranten en politieke vluchtelingen. Van deze etnische minderheden vormen de Surinamers en Antillianen de grootste groep, zo'n 30%. Bijna vanzelfsprekend doet zich de vraag voor welke consequenties de aanwezigheid van al deze etnische groepen heeft voor de hulpverlening.

Zwart-witbeleid

Jan Dettmeijer: "Je zou ervoor kunnen kiezen de cultuurkloof door deskundigheidsbevordering te overbruggen. Je gaat dan witte mensen zwart opleiden, dat wil zeggen dat je *je witte personeelsleden zó gaat bijscholen*, dat ze ook goed met zwarte mensen kunnen werken. Voor deze aanpak hebben wij niet



Jan Dettmeyer

gekozen. Het Bestuur van het Maatschappelijk Centrum Bijlmermeer heeft anderhalf jaar geleden besloten zwarte mensen als medewerkers in huis te halen en op deze manier een cultuurverschuiving binnen de instelling tot stand te brengen. Dit was een heel fundamentele en belangrijke beslissing.
Wij zijn van mening dat de samenstelling van ons personeel een afspiegeling van onze klanten behoort te zijn. Daarom hebben we een quoteringsbeleid ingevoerd: we namen alleen nog maar zwarte mensen aan, totdat ze 30% van ons personeel uitmaakten. Witte mensen maakten de afgelopen periode weinig kans aangenomen te worden. Dit is een essentieel onderdeel van ons "zwart-wit-beleid"."
Uit dit betoog valt op te maken, dat de termen "zwart" en "wit" enigszins politiek geladen zijn. "Zwart" staat voor alle mensen met een (enigszins) donkere kleur: van lichtgekleurde mediterrane mensen tot zwarte negers. "Wit" vervangt het begrip "blank" om de suggestie van lelieblanke onschuld en superioriteit te ondergraven. Jan Dettmeijer is zelf "wit" en heeft met enthousiasme meegewerkt aan de totstandkoming van het zwart-p.z.-beleid.

Werving en selectie

"Met het quoteringsbeleid zijn we nu al een eind gevorderd", vertelt Jan. "Van de 17 maatschappelijk werkers in onze instelling zijn er 5 zwart. In de gezinsverzorging zijn er 4 zwarte leidinggevenden en 8 witte. De 300 uitvoerenden in de gezinsverzorging zijn voor 30% zwart. Het was nog een hele toer om zo ver te komen, omdat door allerlei subtiele mechanismen in de gangbare werving en selectie van personeel de zwarte sollicitant meestal afvalt en de witte wordt aangenomen.
Het werd ons duidelijk dat de gebruikelijke manier van personeelwerving niet goed werkt. Zwarte mensen solliciteren vaak bij voorbaat al niet. De Rotterdamse politie heeft dit ook ervaren en heeft toen personeel geworven via etherpiraten en kraampjes op de markt. Die weg zijn wij ook opgegaan. Je moet gewoon een ander circuit in. We zijn naar de opleidingen (voor maatschappelijk werker, gezinsverzorgenden e.d.) gegaan en hebben daar verteld dat we voorlopig alleen maar zwarte mensen wilden aannemen. We zijn ook aan personeel gekomen via zwarte mensen op de arbeidsbureaus. Er zouden daar trouwens veel meer zwarte mensen moeten werken, want die hebben de contacten met zwarte werkzoekenden. En we hebben Radio Stad ingeschakeld om zwart personeel te werven.
Bij de selectie van personeel hebben we bewust niet gekozen voor het uitgangspunt "bij gelijkwaardige kandidaten gaat onze voorkeur uit naar een zwarte", omdat de zwarte sollicitant het dan meestal verliest. De sollicitatiecommissies bestaan meestal voornamelijk uit witte mensen en in het algemeen communiceren witte mensen net iets makkelijker met witte mensen. Na afloop zegt men dan over een zwarte sollicitant: het gesprek liep wat stug. Daarom hebben we heel duidelijk afgesproken: we nemen alleen zwarte mensen aan, ook als ze in bepaald opzicht over mindere kwaliteiten beschikken dan witte mensen. We hebben bijvoorbeeld zwarte mensen aangesteld, die hun opleiding nog niet hadden voltooid."

Vooropleiding gezinsverzorging

Voor zwarte mensen speelt vaak het probleem dat hun vooropleiding niet aan de eisen voldoet om toegelaten te worden tot allerlei vervolgopleidingen of banen. De arbeidsmarkt blijft hierdoor voor hen gesloten. In het Maatschappelijk Centrum Bijlmermeer is men een experiment begonnen om dit te doorbreken.

Jan: "In het kader van ons zwart-witbeleid zijn we een experiment gestart om meer zwarte vrouwen in de gezinsverzorging aan te trekken. We hebben een groep zwarte vrouwen geworven die door een gebrekkige vooropleiding normaal niet op de opleiding voor gezinshelpster of -verzorgster geplaatst kunnen worden. Deze vrouwen zijn nu bij ons in de gezinsverzorging werkzaam en ze krijgen van ons een vooropleiding van een half jaar, zodat ze straks over kunnen stappen naar de gangbare opleiding voor gezinsverzorgende.
In deze vooropleiding besteden we aandacht aan drie aspecten:
• *communicatie*: de taal vormt vaak een probleem. Soms is gewoon niet duidelijk wat met een bepaald woord wordt bedoeld.
• *huishoudkunde*: de gebruikelijke huishoudelijke taken komen aan de orde. Deze zijn in wezen in alle culturen gelijk, maar het verschil in de aanpak zit in de attributen die in de verschillende samenlevingen, soms van oudsher voorhanden, zijn.
In Suriname gebruikt men bijvoorbeeld bij het wassen van kleding nog vaak de wasplank, hier de machine. Men gebruikt harde zeep in plaats van poeder. En voor het schoonmaken van de ruiten gebruikt men krantenpapier, in Nederland spons en zeem. Bij de afwas wordt in Suriname nagespoeld, in Nederland afgedroogd.



• *sociale vaardigheden*: we trainen de vaardigheden die nodig zijn om in een huishouden als uitvoerende te functioneren, waarbij we ook aandacht besteden aan (inter-)culturele zaken.

Zoals gezegd is het de bedoeling, dat de vrouwen na de vooropleiding binnen ons centrum gaan deelnemen aan de opleiding voor gezinsverzorgende. We hopen dan maar, dat ze op die opleiding goed worden opgevangen en voldoende aandacht krijgen voor hun specifieke situatie. Natuurlijk is het ook voor de opleidingen van groot belang, dat er zowel *meer zwarte cursisten als docenten binnenkomen.*"

Praktijk

"We hebben nu zo'n 30% zwarte mensen in dienst en dat betekent in de praktijk, dat onze cliënten een grote kans hebben hulp te krijgen van een zwarte medewerker. We hebben ons hele gebied opgedeeld in buurten van ± 7000 inwoners. Onze medewerkers werken allen buurtgericht, dat wil zeggen dat ze in één bepaalde buurt werkzaam zijn. Per buurt zijn er bijvoorbeeld twee maatschappelijk werkers. In één buurt werken toevallig twee zwarte maatschappelijk werkers, een man en een vrouw. De mensen in die buurt komen *dus altijd bij een zwarte maatschappelijk* werker terecht. We verwachtten daar wel enige moeilijkheden mee, maar tot nu toe hebben die zich in het maatschappelijk werk niet voorgedaan.

In de gezinsverzorging doen zich eerder problemen voor. Er zijn soms cliënten die geen Surinaamse helpster willen. Ons antwoord is dan dat wij een hélpster aanbieden; de kleur is daarbij van geen belang. Als de cliënt de aangeboden hulp blijft weigeren, stopt het wat ons betreft. Wij bieden dan verder geen hulp aan. *Ook komt het wel eens voor, dat* cliënten een Surinaamse helpster beschuldigen van diefstal. Dat kan een witte helpster ook overkomen, maar in het geval van een zwarte helpster komt het allemaal veel harder aan. Dat kan een heel probleem worden. Overigens ontstaan problemen niet alleen in een zwart-witrelatie. Er kunnen zich net zo goed problemen voordoen, wanneer een Marokkaanse helpster in een Hindoestaans *huishouden werkt.*

Het werk van de gezinshelpsters is overigens behoorlijk zwaar geworden door allerlei ontwikkelingen, zoals de bezuinigingen. In onze instelling komt daar nog als experiment bij, dat de helpsters met elkaar in de zogenaamde *helpstersteams hun eigen werk plannen*[1,2]. De helpsters hebben hierdoor een deel van het werk van de leidinggevenden overgenomen en hebben nu meer verantwoordelijkheid ten opzichte van de cliënten. Deze ver-

schuiving heeft de functie van de helpster verzwaard, maar biedt hun ook meer arbeidsvreugde."

Deskundigheidsbevordering

"Ons zwart-witbeleid is in de eerste plaats gericht op het aanstellen van zwart personeel. Daarnaast willen we de hulpverlening aan mensen met verschillende culturen ook verbeteren door deskundigheidsbevordering van ons personeel. Voor de maatschappelijk werkers bijvoorbeeld hebben we een deskundige over Winti uitgenodigd. Winti is een oude Surinaamse wijze van behandelen van mensen met geestesproblemen.
Verder leren de werkers veel van elkaar, omdat we juist door de grote culturele verscheidenheid veel deskundigheid binnen onze instelling hebben. De helpsters in de gezinsverzorging hebben elke week groepswerkbesprekingen, waarin ook allerlei vragen en problemen worden behandeld die samenhangen met cultuurverschillen.
We hebben tot nu toe nog niet gesignaleerd, dat er een behoefte bestaat dat de witte helpsters bijvoorbeeld Surinaams leren koken. Wanneer een witte helpster in een Surinaams gezin komt, kookt ze meestal gewoon Nederlands en doet ook de huishouding volgens de Nederlandse aanpak. Dat geeft nauwelijks problemen. In het algemeen zijn die verschillen wel te overbruggen. Een cursus Surinaams koken is misschien wel een goed idee, maar we kunnen nu eenmaal niet alles doen."

Overheidsbeleid

"Met de gemeente Amsterdam hebben we een goed contact. Wat we hier doen past in hun minderhedenbeleid en we hebben soms het gevoel dat ze ons de hemel inprijzen. Maar als het op subsidie voor ons zwart-witbeleid aankomt, dan blijkt het geld in de verkeerde potjes te zitten. Onze praktijk en de politieke belangen staan soms ver van elkaar. In de politiek bedenkt men steeds weer nieuwe "hot issues" en stelt daarvoor geld beschikbaar, zonder dat daar projecten voor zijn ontwikkeld. De mensen in de praktijk moeten dan hun planning maar aan zien te passen om het geld binnen te halen.
Met onze vooropleiding voor zwarte vrouwen bijvoorbeeld vallen we buiten de subsidieregels van het jeugdwerkgarantieplan. Onze vrouwen zijn ± 25 jaar oud, terwijl het jeugdwerkgarantieplan tot 23 jaar van toepassing is. In het verleden hebben wij ervaren, dat het werven van jongeren voor de gezinsverzorging vaak mislukt, omdat deze jongeren na enige tijd weer afhaken. Wanneer je de iets oudere vrouwen benadert, is er veel meer kans op succes, maar dan val je weer buiten deze subsidieregels.
Er is ook een plan gemaakt om op gemeentelijk niveau een functionaris aan te stellen die een stimuleringsbeleid voor alle instellingen zal gaan ontwikkelen om zwarte mensen in dienst te nemen. Onlangs heeft de gemeente besloten voor een dergelijke functionaris geen geld uit te trekken, terwijl wij dat juist heel belangrijk vinden."

Op weg

"Wij zijn al een tijd bezig met ons zwart-witbeleid. We voelen ons hierin nog een kopploper ten opzichte van andere instellingen. Het nadeel van die positie is, dat je met vallen en opstaan beleid moet maken. Maar de eerste resultaten zijn er: met vereende krachten is het gelukt om zwarte mensen binnen onze instelling te krijgen. Dat wil zeker niet zeggen dat we er al zijn, of dat alle problemen zijn opgelost. We verwachten dat we intern nog heel wat ontwikkelingen zullen meemaken. We hebben bijvoorbeeld onlangs een brief gestuurd naar alle zwarte medewerkers met de vraag of zij vanuit hun ervaringen en positie een bijdrage willen leveren aan ons zwart-witbeleid.

We zijn gestart met dit beleid zonder dikke inspraaknota's vol theorieën over mogelijke problemen, die de uitvoering in de weg kunnen staan. Laat in de praktijk maar blijken waar je voor komt te staan, dan worden de problemen concreet en kun je er mee aan de slag."

Noten

1. *Elly Duif.* Deze gezinsverzorgsters maken een veel zelfbewustere indruk. In: Welzijnsmaandblad 40 (8) 1986, pp. 29-33.
2. *Welmoet Sprey.* Gezinsverzorging op maat, een projectverslag. Innovatieproject, Amsterdam.

Auteur

Ir. E. A. de Vries, docente THW Akademie Diedenoort, Churchillweg 68, 6708 AD Wageningen.

Foto's

Anne Mieke de Wit-Sauter