

Dossier Individueel maatwerk

Procesbegeleiding in woonzorgcentra: “Met kleine ingrepen kan je veel betekenen voor de gezondheid van ouderen.”



EEN PRACHT VAN EEN WERKKRACHT

15% van de Vlaamse beroepsbevolking heeft een beperking. Minder dan de helft van deze groep is aan het werk. Ter vergelijking: in de groep van mensen zonder beperking heeft acht op tien een job. De arbeidsmarkt kan in deze tijden van krapte alle talenten gebruiken. Daarom zet de Vlaamse overheid de campagne *Pracht van een werkkraft* op. Ze wil daarmee individueel maatwerk promoten.

Vaak zijn er maar kleine aanpassingen nodig om iemand met een beperking aan te nemen. En voor deze aanpassingen en ondersteuning kan je als werkgever een premie aanvragen. Voor

een eventuele lagere productiviteit is er compensatie voorzien. Geen nieuw systeem, maar het werd afgelopen zomer uitgebreid, en alle maatregelen werden gebundeld onder 'individueel maatwerk'. Ook voor zelfstandigen zijn er ondersteuningsmogelijkheden.

Ivan werkte sinds 1990 als werfleider in de bouwsector. Na een ongeval kwam hij in een rolstoel terecht. Voor zijn leidinggevende Giovanni was het vanzelfsprekend dat Ivan bij het bedrijf aan de slag kon blijven. "Zeventien jaar ervaring gooi je niet zomaar weg", zegt Giovanni. Het bedrijf was in volle groei en alle afdelingen



PROCESBEGELEIDING IN WOONZORGCENTRA

Procesbegeleiders werken preventief rond bepaalde thema's in woonzorgcentra: ouderen lopen een groter risico op vallen en ondervoeding, en vaak gaat de mondhygiëne er wat op achteruit. Met een gerichte aanpak slagen ze er ook in het onnodig gebruik van psychofarmaca terug te dringen. "Met kleine ingrepen kan je veel betekenen voor de gezondheid van ouderen."



ZORGAMBASSADEUR CANDICE DE WINDT

Sinds begin 2022 is Candice De Windt zorgambassadeur. Haar voorganger Lon Holtzer was vooral op zoek naar meer verpleegkundigen, voor Candice breidde deze taak uit: zij motiveert mensen niet alleen om in de zorgsector aan de slag te gaan, maar promoot nu ook welzijnjobs. "Elke zorg- en hulpverlener kan mee zorgambassadeur zijn door fier te zijn op zijn of haar job."

zochten extra mensen. Ivan schoolde zich om tot technisch tekenaar. Dat hielp hem om zijn eigenwaarde en zelfvertrouwen terug te vinden. Ondertussen zijn er meer medewerkers met een beperking aan de slag: “Ongeacht de beperking moet je het juiste talent op de juiste plaats krijgen”, zegt Giovanni. “Als je in mensen durft investeren, krijg je gelukkige en loyale werknemers in de plaats.”

Els zat als kind al in een rolstoel. Toen ze op haar 46^e werd ontslagen omdat ze te weinig multifunctioneel inzetbaar was, deed dat haar veel pijn. Ze besloot haar lot in eigen handen te nemen en

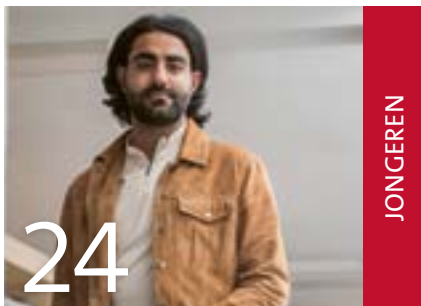
werd zelfstandig loopbaancoach. “Ik heb een rugzak die van pas komt om andere mensen nog beter te begeleiden”, vertelt ze. “Ik hoop dat deze campagne werkgevers aan het denken zet, maar dat ze ook een effect heeft op mensen met een mobiele beperking. Ze kunnen zo veel, maar durven de stap naar een sollicitatie vaak niet zetten omdat ze op voorhand ontmoedigd zijn.”

Niet enkel mensen met een beperking profiteren van de ondersteuning en aanpassingen. Vaak komen ze ten goede van alle personeelsleden in een bedrijf. Zo heeft iedereen baat bij een heldere

manier van communiceren die werd ingevoerd voor collega's met een verstandelijke beperking. En bij SAM vzw kan iemand die last heeft van een middagdipje even rust nemen in de zetel die geïnstalleerd werd voor collega Lynn die met gewrichtspijnen kampt. “Lynn houdt ons een spiegel voor. Dat zij zo goed voor zichzelf zorgt, schudt collega's wakker die al maanden in het rood gaan”, zegt haar collega Sanghmitra.

Je leest alles over individueel maatwerk in ons dossier vanaf p.11.

Liesbeth Van Braeckel,
Hoofdredacteur *Weliswaar*



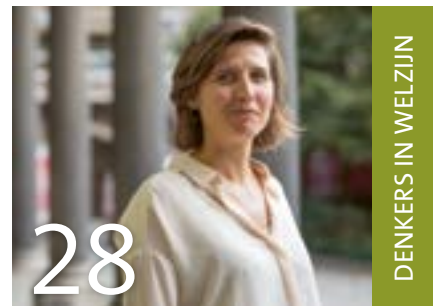
CAPITAL VZW WIL JEUGDWERKLOOS- HEID TERUGDRINGEN

“Waar anderen problemen zien, zie ik kansen”, aldus Hassan Al Hilou van Capital vzw. “Een mens kan maar groeien door bezig te zijn. Maar zoveel Brusselse jongeren zitten stil!” Daarom startte hij Capital, de *one-stop-shop* waar alle info over opleidingen en werk voor jongeren verzameld wordt.



DE ESSENTIE VOLGENS JULIE VAN DEN STEEN

Julie Van den Steen verloor vorig jaar in de zomer haar kindje tijdens de zwangerschap. Naar aanleiding daarvan maakte ze een podcast, waarin ze praat met lotgenoten en experts: Ik ben *1 op 6*. “De pijn van een zwangerschapsverlies kan alleen verminderen door erover te praten. Delen is helen.”



DE DENKER: HANNE APERS

Mensen die naar België migreren leggen vaak een bewogen parcours af. Ook na de reis hebben ze ervaringen op die hun mentale gezondheid op de proef stellen. De mentale problemen die ze ervaren blijven onder de radar. Psychologe Hanne Apers probeert daar verandering in te brengen.

Omslagillustratie Pieter Van Eenog

Procesbegeleiding zet in op betere zorg voor ouderen in woonzorgcentra

“MET KLEINE INGREPEN KAN JE VEEL BETEKENEN VOOR DE GEZONDHEID VAN OUDEREN”

Oudere personen lopen een groter risico op vallen en ondervoeding. Ze hebben een minder goede mondhygiëne dan jongeren en gebruiken vaak langdurig slaap- en kalmeringsmiddelen of antidepressiva. Daarom ontwikkelde de Vlaamse overheid het project *Procesbegeleiding voor preventie in woonzorgcentra*. Procesbegeleiders of externe deskundigen ondersteunen de medewerkers van het woonzorgcentrum bij een verbeterde zorg.

Tekst Janine Meijer | Foto's Jan Locus

“Onlangs organiseerde ik een wedstrijd tussen de verschillende afdelingen van een woonzorgcentrum”, zegt diëtiste **Isabel Malfait**. Ze werkt als procesbegeleider in verschillende woonzorgcentra in West-Vlaanderen om het probleem van ondervoeding aan te pakken. “De afdeling die het gezelligste koffiemoment creëerde, won de wedstrijd. Het personeel van het woonzorgcentrum ging aan de slag met leuke placemats, mooie servetten en fleurige bloemen. Er werden foto's opgehangen, stoelen versierd en men draaide vrolijke muziek.”

“Ik zag de bewoners opleven. En ook de medewerkers werden enthousiast. In een woonzorgcentrum moet alles snel en efficiënt gaan. De wedstrijd doorbrak de

dagelijkse sleur. Met een kleine ingreep was er plots een heel andere sfeer. Het is moeilijk na te gaan of bewoners tijdens de periode van de wedstrijd beter en gezonder aten. Maar de positieve dynamiek maakte dat het eetmoment plots een leuke activiteit werd. Dat is erg belangrijk in de strijd tegen ondervoeding bij ouderen.”

In ons land is 12% van de 70-plussers ondervoed en loopt 45% het risico op ondervoeding. In woonzorgcentra ligt het percentage nog hoger. Daar heeft 13% een belangrijk tekort aan bepaalde vitamines, mineralen en proteïnen. Al in 2017 besloot de Vlaamse overheid ondervoeding in woonzorgcentra op structurele basis aan te pakken met het project

Procesbegeleiding voor preventie in woonzorgcentra. Procesbegeleiders of externe deskundigen lopen een tijdlang mee met de medewerkers van het woonzorgcentrum, geven advies en bieden vormingen aan. Behalve voor ondervoeding kunnen woonzorgcentra ook begeleiding krijgen voor val- en fractuurpreventie, mondgezondheid en het gebruik van psychofarmaca. Het is niet mogelijk om gelijktijdig met meerdere thema's aan de slag te gaan.

Woonzorgcentra reageren enthousiast op het ondersteuningsaanbod. In totaal zijn er meer dan 380 ingeschreven. In ongeveer tweehonderd van de achthonderd Vlaamse woonzorgcentra is procesbegeleiding opgestart. Ruim 150 trajecten zijn nog

**SARAH DRIES,
VLAAMS INSTITUUT GEZOND LEVEN:**

“De oorzaak van ondervoeding is vaak een combinatie van fysieke en psychische problemen, zoals slikproblemen en het verlies van zelfredzaamheid.”



lopende. “De uitbraak van de coronapandemie heeft roet in het eten gegooid”, zegt **Kathleen Decuyper**, stafmedewerker Procesbegeleiding Zorg en Welzijn & Voedselongelijkheid bij het Vlaams Instituut Gezond Leven vzw. “Na de sluiting van de woonzorgcentra in maart 2020 heeft het bijna twee jaar geduurd voor de meeste procesbegeleidingstrajecten weer konden worden opgestart.” Ook personeelstekort is soms een remmende factor.

De Vlaamse overheid heeft het project verlengd tot 2028. Startmomenten zijn afhankelijk van de beschikbaarheid van procesbegeleiders in bepaalde regio's. Gezond Leven hoopt tegen 2028 in zeshonderd woonzorgcentra procesbegeleiding te hebben opgestart.

MOOIE DESIGNBORDEN

“De procesbegeleider gaat samen aan de slag met de medewerkers van het woonzorgcentrum om de kwaliteit van het leven van de bewoners te verbeteren”, zegt Kathleen Decuyper. “Aan elk deelnemend woonzorgcentrum vragen we om een medewerker naar voren te schuiven die het thema coördineert. Samen met de procesbegeleider vormt de themacoördinator een tandem. Het themateam werkt op vier verschillende niveaus. Er wordt gekeken wat er kan gebeuren op het niveau van de bewoner. Wat er kan verbeteren op afdelings- en organisatieniveau. En hoe kunnen we de externe omgeving erbij betrekken? Hiermee bedoelen we de huisarts of de tandarts of andere belanghebbenden,

zoals een familie of deelnemers aan een buurttuin.”

Het is niet de bedoeling om met een heel nieuw beleid te komen, benadrukt Decuyper. “Het doel is om te bekrachtigen wat er al gebeurt. We bouwen voort op de huidige situatie, bekijken wat er nog kan verbeteren, creëren draagvlak om nieuwe acties uit te werken en uit te voeren en een preventief gezondheidsbeleid duurzaam te verankeren in de dagelijkse werking van het woonzorgcentrum.”

Dat 13% van de bewoners van een woonzorgcentrum ondervoed is, doet veel mensen schrikken. “De reden is niet dat ze te weinig of geen gezond eten krijgen”, zegt **Sarah Dries**. Ze stuurt in naam van

KATHLEEN DECUYPER, VLAAMS INSTITUUT GEZOND LEVEN:

“Voor de start van het project gebruikte 72% van de bewoners psychofarmaca. Dankzij de procesbegeleiding daalde dit percentage tot 48%. Het doel is niet om het gebruik van psychofarmaca uit te bannen, maar wel om een correct en verantwoord gebruik aan te moedigen.”



het Vlaams Instituut Gezond Leven 21 procesbegeleiders aan die actief zijn rond het thema ondervoeding in 56 woonzorgcentra. Gemiddeld besteden de procesbegeleiders 65 uur in het woonzorgcentrum verspreid over twee jaar. De procesbegeleiders worden betaald door de Vlaamse overheid.

“De oorzaak van ondervoeding is een combinatie van fysieke en psychische problemen. Ouderen hebben vaak last van hun gebit, bijvoorbeeld omdat ze een gebitsprothese hebben die niet goed past. Of ze kampen met slikproblemen. Dat bemoeilijkt het eten. Soms is er sprake van smaak- en geurverlies. Dat zorgt voor eetlustvermindering. Op psychisch vlak is het confronterend om in een woonzorgcentrum terecht te komen. Het is niet voor iedereen even makkelijk om te aanvaarden dat je ouder wordt. Het is ook een grote sociale verandering. Daar komt bij dat het om oude en verzwakte mensen gaat die vaak veel medicijnen gebruiken. Dit vergroot het risico op ondervoeding.”

“Mooi vormgegeven borden geven een maaltijd een heel andere uitstraling, en bewoners voelen zich meer op hun gemak.”

“In elk woonzorgcentrum waar ik aan de slag ga, woon ik een middag- of een avondmaal bij”, zegt Isabel Malfait. “Ik observeer hoe het personeel met de bewoners omgaat. Welke borden en welk soort bestek worden er gebruikt? Hoe zit het met de omgevingsgeluiden? Ik noteer alles en bespreek dat vervolgens met de thema-coördinator en het voedingsteam. Samen ontwikkelen we een plan van aanpak.”

ISABEL MALFAIT, DIËTISTE EN PROCESBEGELEIDSTER:

“We organiseerden een wedstrijd. De afdeling met het gezelligste koffiemoment werd de winnaar. De mooie servetten, fleurige bloemen en vrolijke muziek veranderden meteen de hele dynamiek en maakten van het eetmoment een leuke activiteit.”



Voor medische problemen worden bewoners doorverwezen naar logopedisten, ergotherapeuten of tandartsen. Malfait richt zich op advies inzake voeding, materiaal en de indeling en sfeer in de eetruimte. “Soms zit er winst in kleine veranderingen. Bijvoorbeeld het moment waarop de bewoners medicijnen krijgen. Als de medicijnen vlak voor de maaltijd worden toegediend en een vieze nasmaak hebben, kan dat de eetlust bederven. Als je ouder wordt, veranderen je zintuigen en dus ook je smaak. Ouderen geven vaak de voorkeur aan zoet eten. Appelmoes is erg in trek en makkelijk te eten. In overleg met de keukenmedewerkers besluiten we soms het eten anders of meer te kruiden.”

Een andere praktische ingreep is het gebruik van ander bestek of andere borden. Malfait is wel eens in een woonzorgcentrum geweest waar de borden een stootrand hebben. “Dat ziet er heel ziekenhuisachtig uit en bevordert de appetijt niet. Mijn advies was om mooi vormgegeven borden te gebruiken. De uitstraling is heel anders en mensen voelen zich meer op hun gemak. Ondervoeding komt meer voor bij bewoners die kampen met dementie. Ze weten soms niet meer hoe ze een lepel en een vork moeten vasthouden.”

Soms doen dokters hun ronde tijdens de maaltijd. Dat zorgt ook voor onrust. Malfait: “Een bewoner die wordt gevoed door een medewerker die ondertussen een telefoontje aanneemt, is ook geen

aanrader. Ik neem het de medewerkers niet kwalijk, want deze mensen staan vaak onder grote tijdsdruk. Maar het is belangrijk dat het eetmoment rustig en ontspannen verloopt.”

INSPRAAK IN KEUZE GERECHTEN

Een goede mentale gezondheid is cruciaal om ondervoeding tegen te gaan, heeft Malfait ervaren. “Veel bewoners komen vanuit het ziekenhuis in een woonzorgcentrum terecht. Ze kunnen plots niet meer thuis wonen, nadat ze bijvoorbeeld zijn gevallen. Ze zijn verdrietig en hebben weinig zin om hun bord leeg te eten. Persoonlijke aandacht doet dan veel deugd. Neem de tijd voor een

praatje. Betrek bewoners bij het menu en vraag hen wat ze graag eten. Misschien vindt de jongere generatie lasagne lekker. Maar de meeste ouderen zijn daar geen fan van. Traditionele recepten met aardappels, vlees en groenten vallen meer in de smaak.”

“Met kleine ingrepen kan je veel betekenen voor de gezondheid van ouderen. De medewerkers zijn zich daarvan bewust, maar komen vaak handen tekort. Door tijdsgebrek is het moeilijk om extra expertise op te bouwen of veranderingen door te voeren”, weet Malfait. De gevolgen van ondervoeding zijn niet te onderschatten. Ouderen die onvoldoende proteïnen binnenkrijgen, verliezen spiermassa zodat de kans op een val of op doorligwonden vergroot.

De meeste bewoners zijn blij met de komst van de diëtiste. Zeker als dit leidt tot wat actie, zoals een eettafel waarbij je op verschillende plekken in het woonzorgcentrum kan proeven van gezonde snacks. “Ik probeer er altijd iets leuks van te maken. Dat werkt het beste”, zegt Malfait. Ze betreft ook de familie bij de strijd tegen ondervoeding. “We hangen affiches op om mensen te informeren waar we mee bezig zijn, of we sturen een brief. Het doel is om de kring rond de oudere bewust te maken van het probleem.”

PROJECT VERLENGD TOT 2028

Een ander thema waar procesbegeleiders rond werken, is het gebruik van psychofarmaca. Dit zijn geneesmiddelen die psychische aandoeningen behandelen. Onderzoek heeft uitgewezen dat 80% van de bewoners van een woonzorgcentrum langdurig psychofarmaca slikt. Bij de meeste ouderen gaat het om antidepressiva of slaap- en kalmeringsmiddelen en een minderheid gebruikt antipsychotica.

“Langdurig gebruik van psychofarmaca is niet onschuldig”, zegt Kathleen Decuyper van het Vlaams Instituut Gezond Leven. “Het vermindert de levenskwaliteit en verhoogt het risico op vallen. Een pilootproject rond het gebruik van psychofarmaca leidde in een woonzorgcentrum in Drongen tot veelbelovende resultaten. Voor de start van het pilootproject gebruikte 72% van de bewoners psychofarmaca. Dankzij de procesbegeleiding daalde dit percentage tot 48%. Het doel is niet om het gebruik van psychofarmaca uit te bannen, maar wel om een correct en verantwoord gebruik aan te moedigen.”

Val- en fractuurpreventie is een derde thema waar de procesbegeleiders op inzetten. Bij de bewoners van woonzorgcentra valt 30% tot 70% minstens één keer per

jaar. Na een val met heupfractuur sterft 35% van de 50-plussers binnen het jaar. “Simpele ingrepen kunnen al een effect hebben, zoals de karren met medicijnen en maaltijden steeds aan dezelfde kant in de gang zetten. Ook is het belangrijk extra beweging aan te moedigen. Hierdoor neemt de fysieke fitheid toe en verbetert het evenwicht en de spierkracht.”

Een goede mondhygiëne is de vierde poot van procesbegeleiding. De meeste woonzorgcentra vragen op dit vlak ondersteuning. Volgens Decuyper heeft dit te maken met het feit dat mondhygiëne niet standaard is opgenomen in de zorgopleidingen. Het wordt nog onvoldoende gezien als basiszorg in het takenpakket van zorg- en verpleegkundigen. “Terwijl een gezonde en frisse mond bepalend is voor de levenskwaliteit. Tandpijn of ontstoken tandvlees kan de eetlust verminderen, waardoor het gevaar van ondervoeding dreigt. Wie kampt met ondervoeding, valt ook sneller. In zo’n situatie kunnen ook niet-medicamenteuze alternatieven helpen, in plaats van slaapmiddelen of antidepressiva. Zo zijn alle thema’s met elkaar verbonden.”

» *Woonzorgcentra die begeleiding willen aanvragen kunnen terecht op www.gezondleven.be/procesbegeleiding.*



Zorgambassadeur Candice De Windt zoekt meer mensen voor zorg en welzijn

“IN ZORG EN WELZIJN MAAK JE HET VERSCHIL MET KLEINE DINGEN”

Sinds begin 2022 is Candice De Windt Zorgambassadeur. Haar voorganger Lon Holtzer was vooral op zoek naar meer verpleegkundigen. Candice De Windt breidde deze taak uit. Ze motiveert mensen niet alleen om in de zorgsector aan de slag te gaan, maar promoot nu ook welzijnsjobs.

Tekst Liesbeth Van Braeckel | Foto Jan Locus

Was het voor de hand liggend om de campagne uit te breiden van zorg naar welzijn? “Ja, eigenlijk wel. De personeelsproblemen liggen in die sector in dezelfde lijn, en de oplossingen ook. Welzijn is een veelomvattende sector, maar het klopt dat de strategie om verpleegkundigen aan te trekken verruimd kan worden naar andere sectoren”, vertelt **Candice De Windt**. Met de Careër-campagne hoopt ze een STEM-effect te creëren in het onderwijs. “Daar droom ik inderdaad van. Een zorgopleiding geeft je zoveel mogelijkheden. Je kan er zoveel kanten mee uit. Ik wil dat domein zichtbaar maken”, zegt ze enthousiast.

CANDICE DE WINDT, ZORGAMBASSADEUR:

“Organisaties die goed weten waar ze voor staan hebben vaak geen personeelstekort. En neen, het volstaat niet om enkel te zeggen dat de patiënt of bewoner centraal staat.”



ONBEKEND IS ONBEMIND

Is het dan een kwestie van onbekend is onbemind? “Ik ben er inderdaad van overtuigd dat de beeldvorming niet altijd helemaal juist is. De zorg haalt vaak op een negatieve manier het nieuws. Bijvoorbeeld als er incidenten zijn in de kinderopvang of in woonzorgcentra. En er wordt vooral gepraat over het aantal werkuren dat je moet kloppen voor weinig geld. Dat beeld willen we counteren.”

“Aan de verloning is de laatste jaren al stevig gewerkt”, legt Candice uit. “Zeker bij verpleegkundigen zit dat nu al redelijk goed. Wisselende shifts zorgen bij velen net voor meer mogelijkheden in de gezinsplanning, velen kunnen dat niet meer missen. Met zelffroostering spreek je met collega’s af wie welke shift neemt. Ik vind die flexibiliteit een troef, het is niet alleen maar kommer en kwel.”

PROFESSIONALISEREN EN SPECIALISEREN

De carrièremogelijkheden krijgen volgens Candice ook te weinig aandacht. “Op welk niveau je ook start, je kan altijd verder professionaliseren of specialiseren. Er is altijd groei mogelijk, terwijl veel mensen denken dat het om een vlakke loopbaan gaat. Je kan het laten afhangen van je goesting en je passie, of van wat er op dat moment in je leven bij je past.”

In veel zorg- en welzijnsorganisaties heerst er een hoge werkdruk. Wat is het geheim van organisaties die geen personeelstekort hebben? “Volgens mij zijn dat organisaties die heel goed weten wat zij zijn en waar zij voor staan. Het volstaat niet om te zeggen: bij ons staat de bewoner of de patiënt centraal. Maak dat ook concreet en straal het uit naar de buitenwereld.”

Volgens Candice kan ook elke zorgverlener zelf ambassadeur zijn en fierheid over zijn of haar job uitstralen. “Ik vraag me soms af hoe het komt dat mensen niet trotser willen verkondigen dat ze kozen voor een

opleiding tot verpleegkundige of maatschappelijk werker. Misschien omdat je als reactie krijgt: ocharme, dat ga je toch niet doen zeker? Een waarheidsgetrouw beeld is uiteraard belangrijk. Verpleegkunde is niet elke dag rozengeur en maneschijn, maar welke job is dat wel?”

INNOVATIEVE ZORGORGANISATIE

Candice ziet met een andere taakverdeling kansen om de werkdruk te verlagen. “Nog al te vaak zie ik verpleegkundigen rondlopen met maaltijden. Of ze brengen stalen naar een labo brengen, terwijl een logistiek assistent dat prima kan doen. Verpleegkundigen zeggen dat ze die taken ook wel eens graag doen. Dat is onze valkuil: wij zijn doeners. En als we het zelf

“Elke zorgverlener kan zelf een zorgambassadeur zijn door fier te zijn op zijn of haar job.”

doen, weten we dat het goed gedaan is. Maar bij administratie en standaard bloedprikken mogen we gerust wat meer hulp aanvaarden van andere profielen.”

FOCUS OP WONEN EN LEVEN

“We moeten ook wat minder focussen op ‘zorg’ en wat meer op een aangename leef- en woonomgeving. Zorg neemt vaak maar een uur van een hele dag in beslag. Betrek je bewoners ook bij de dagelijkse dingen. Laat hen mee was vouwen of de onthaalbalie bemannen. Dat geeft mensen opnieuw kracht. En waarom schakelen we niet vaker familie en mantelzorgers in? Vaak willen ze dat zelf, maar mogen ze niet helpen. Ze hebben die zorg al jaren gegeven en plots moet een vreemde het overnemen? Een extra paar handen en

een bewoner die vertrouwen heeft: ik zie alleen maar voordelen.”

DROMEN VAN EEN ALLES-IN-ÉÉN-CENTRUM

Is het een oplossing om zorgverleners uit het buitenland naar hier te halen? “Het kan een stukje van de puzzel zijn”, denkt Candice. “Maar het is een complex klussen met veel betrokkenen en overheden. Ik droom van één loket waar mensen vanuit het buitenland met hun diploma kunnen aankloppen en te horen krijgen wat hun mogelijkheden zijn. Met een assessment-center eraan gekoppeld om te testen wat de competenties zijn. En niet alleen voor mensen uit het buitenland, maar ook voor wie twintig jaar geleden de zorgstudies is gestart, maar het diploma niet heeft gehaald. Je kan er taaltesten afnemen en een inburgeringstraject starten. Een centrum waar we alle bestaande opleidingstrajecten bundelen. We mogen dromen.”

DE KLEINE DINGEN

De zorgambassadeur giet op dit moment haar passie voor de zorg ook in een boek: *100 redenen om verpleegkundige te worden, te zijn en te blijven*. “Het is doorspekt met mooie getuigenissen over de meest beklievende momenten in de carrières van zorgverleners. Zo stond iemand helemaal alleen, volledig ingepakt, naast een stervende op de corona-afdeling. Anderen waren getuige van de geboorte van een baby bij een verslaafde mama, of bij een mama die een jarenlang fertilitiestraject achter de rug had. Maar de handelingen om bloed af te nemen kwamen nooit ter sprake in die getuigenissen. Je maakt dus duidelijk het verschil met de kleine dingen. Die maken de zorg mooi.”

» Ben jij klaar voor het betere werk?

Kijk op www.care-er.be

» Candice De Windt, 100 redenen om verpleegkundige te worden, te zijn en te blijven, Lannoo, 2023, 200 p. ISBN 9789401493499. €25,99



INDIVIDUEEL MAATWERK

Een pracht van een werkkraft. Met die slogan wil de Vlaamse overheid werknemers met een beperking en werkgevers dichter bij elkaar brengen. In tijden van arbeidskrapte moeten we elk talent benutten. Ivan, Lynn en Els getuigen in dit dossier samen met werkgever Giovanni, collega Sanghmitra en klant Romy hoe zij dankzij vaak kleine aanpassingen op de werkvloer aan de slag konden blijven.

Individueel Maatwerk geeft mensen met een beperking een betere toegang tot de arbeidsmarkt

EEN PRACHT VAN EEN WERKKRACHT

Misschien merkte u de nieuwe campagne van de Vlaamse overheid ook al op? Met *Een pracht van een werkkraft* wil ze mensen met een beperking aan een job helpen. “Zij zijn nu nog te weinig vertegenwoordigd op de werkvloer”, zegt Patricia Vroman van het Departement Werk en Sociale Economie. “En in deze tijden van arbeidskrapte is het belangrijk om alle talenten te benutten.”

Tekst Liesbet De Vuyst | Foto Jan Locus

Van de Vlaamse beroepsbevolking heeft 15% een arbeidsbeperking door een handicap, aandoening of ziekte. Dat is veel. Toch werkt nog niet de helft van hen. Bij mensen zonder beperking heeft meer dan 80% een job. Een groot verschil”, zegt **Patricia Vroman** van het departement Werk en Sociale Economie. De Vlaamse overheid hoopt met haar nieuwe campagne die scheve verhouding recht te trekken. Ze wil werkgevers tonen dat het de moeite loont om de werkvloer wat aan te passen om zo mensen met een beperking alle kansen te geven.”

De werkvloer aanpassen klinkt nogal drastisch, niet?

Patricia Vroman: “Om mensen met een arbeidsbeperking te werk te stellen, is het meestal niet nodig om de hele infrastructuur om te bouwen of extreem in te grijpen in de manier van werken. Dikwijls volstaan kleine aanpassingen. Een extra rustpauze inlassen. Of een collega de taken laten filteren zodat de eenvoudiger

bij de werknemer met de beperking terechtkomen.”

En toch hebben veel werkgevers angst om mensen met een beperking in dienst te nemen?

“Onbekend is onbemand. De grootste angst die onder werkgevers leeft, is dat de werkdruk voor de andere collega's zal toenemen. Ze zijn bang dat de werknemer met de beperking vaak afwezig zal zijn, te

collega's zijn. Als de werkgever bereid is om aanpassingen voor hen te doen, is de inzet groot. Bovendien horen we regelmatig dat die aanpassingen ook voor personen zonder beperking een meerwaarde kunnen zijn. En worden er extra kosten gemaakt daardoor of lijdt de productiviteit eronder, dan kan de werkgever een beroep doen op de maatregel individueel maatwerk.”

Wat houdt Individueel Maatwerk precies in?

“Een werkgever kan via individueel maatwerk twee premies krijgen. De loonpremie is bedoeld om de eventueel lagere productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking of de extra kosten te compenseren. Denk maar aan de extra tijd die iemand misschien nodig heeft om nieuwe opdrachten aan te leren. Die premie kan tot 75% van de loonkost bedragen. Heeft een werknemer extra begeleiding nodig op de werkvloer, dan kan de werkgever ook nog een beroep doen op een begeleidingspremie.”

“In tijden van arbeidskrapte is het belangrijk om alle talenten te benutten.”

veel begeleiding zal vragen of te traag zal werken. Die vrees blijkt dikwijls onterecht. Wij horen in veel bedrijven dat mensen met een arbeidsbeperking heel loyale

**PATRICIA VROMAN, DEPARTEMENT
WERK EN SOCIALE ECONOMIE:**

“Het is meestal niet nodig de hele infrastructuur om te bouwen of extreem in te grijpen in de manier van werken om mensen met een beperking aan te nemen. Kleine aanpassingen volstaan vaak.”



Wie kan er gebruikmaken van de maatregel?

“Individueel maatwerk kan ingezet worden voor werknemers met een arbeidsbeperking of voor iemand die wil re-integreren na een ziekte of ongeval. Zowel werkgevers uit de privésector als uit de publieke sector kunnen de premies aanvragen. Een voorwaarde is dat de VDAB de arbeidsbeperking en de behoefte aan individueel maatwerk heeft vastgesteld.”

Kunnen ook zelfstandigen aanspraak maken op de premies?

“Zelfstandigen kunnen een beroep doen op een ondersteuningspremie. Daarmee kunnen zij werkkosten compenseren die verbonden zijn aan hun arbeidsbeperking. Op die manier willen we voor personen met een beperking de stap naar ondernemerschap vergemakkelijken. Want net als andere mensen die zelfstandig willen worden, is de financiële onzekerheid hun grootste angst. De beperking vergroot die onzekerheid nog.”

Iedere beperking is verschillend en elke job is anders. Hoe weet een werkgever waarop hij recht heeft?

“Er zijn zes startpakketten. Sommige enkel met loonpremie, andere met loon- en begeleidingspremie. Het is de VDAB die bepaalt wie wat krijgt. Na een jaar kan het pakket, indien nodig, geëvalueerd en beter afgestemd worden op de persoon en de job. De premies hebben meestal een looptijd van vijf jaar. Is de gezondheidstoestand nog variabel – dat is dikwijls het geval bij mensen die na een ziekte of een ongeval terugkeren – dan voorzien we een ondersteuning van twee jaar.”

Wat is het voordeel van iemand met een arbeidsbeperking in je team te hebben?

“Iemand met een arbeidsbeperking kan ervoor zorgen dat bedrijven op een andere manier naar hun dienstverlening en producten kijken. Daarnaast komt er sowieso meer aandacht voor zorgzaamheid. Zo hoorde ik dat een bedrijf waar enkele mensen met een verstandelijke beperking tewerkgesteld zijn, beter heeft

leren communiceren. Duidelijke instructies helpen niet enkel de werknemers met de beperking, maar verbeteren ook de relatie tussen de andere collega's onderling. Bovendien appreciëren ook de klanten dat helder taalgebruik.”

Welk effect hoopt u dat de campagne zal hebben?

“Ik hoop op een dubbel effect. Als mensen met een arbeidsbeperking solliciteren voor een job, willen ze zich – net als iedereen – van hun beste kant laten zien. Veel beperkingen zijn onzichtbaar en sollicitanten durven vaak niet zeggen dat ze aanpassingen nodig hebben. Ze zijn bang om zich kwetsbaar te tonen omdat ze vrezen meteen uit de boot te vallen. Ik hoop dat de campagne ervoor kan zorgen dat mensen met een beperking die schroom overwinnen. Anderzijds hoop ik dat ze werkgevers ervan kan overtuigen dat er technisch en financieel vandaag zoveel mogelijk is, dat een beperking eigenlijk geen beletsel meer mag zijn om iemand aan te nemen.”

Na een ongeval schoolde Ivan zich om

“MIJN JOB HIELP ME OM MIJN EIGENWAARDE TERUG TE VINDEN”

Als meestergast gaf Ivan Kindt op grote bouwerven instructies aan zijn mannen, klom hij op stellingen en bestuurde hij grote machines. Na een treinongeluk verloor hij beide benen en kwam in een rolstoel terecht. Toch deed het bedrijf er alles aan om Ivan aan boord te houden. “Zeventien jaar ervaring gooi je niet zomaar weg”, zegt CEO Giovanni Vandenborre.

Tekst Liesbet De Vuyst | Foto Departement WSE

Ivan Kindt ging in 1990 aan de slag bij bouwbedrijf Vuylsteke-Eiffage. Als meestergast leidde hij op werven een groep van een tiental bouwvakkers. Tot hij in 2007 een ongeluk had. Zijn beide benen werden tot net boven de knie geamputeerd. Hij verbleef tien maanden in het ziekenhuis om te leren stappen met prothesen. “Mijn toenmalige leidinggevende liet me kort na het ongeluk al weten dat ik niet moest vrezen voor mijn ontslag. Eerst overwoog hij om mij toch nog als meestergast in te zetten. Toen duidelijk werd dat ik rolstoelafhankelijk zou zijn, ging hij op zoek naar een andere oplossing. Doordat het bedrijf in 2007 in volle groei was, zochten verschillende afdelingen extra mensen. Samen met de bazen besloot ik me om te scholen tot technisch tekenaar.”

“Ivan zit in een rolstoel, maar het is ook niet meer dan een rolstoel”, zegt Giovanni Vandenborre. “Voor ons is Ivan vooral een goede werknemer. Ik vond het vanzelfsprekend dat hij na het ongeluk bij ons zou

blijven. Het is belangrijk dat mensen met een arbeidsbeperking kansen krijgen. Dat is als bedrijf onze maatschappelijke taak. Lijden we trouwens tijdens onze carrière allemaal eens niet – zij het dan tijdelijk – aan een of andere beperking? Ik heb thuis drie studerende kinderen. Zij zullen binnenkort de arbeidsmarkt betreden. Hun onervarenheid is hun arbeidsbeperking. Toch hoop ik dat ze een plek zullen vinden waar ze zich kunnen ontwikkelen en de begeleiding krijgen die ze nodig hebben.”

Na de tien maanden revalidatie in het ziekenhuis, volgde Ivan nog eens drie maanden ambulante revalidatie. “Dat betekende dat ik ’s morgens oefeningen ging doen in het ziekenhuis. Na de middag ging ik naar het bedrijf waar ik mijn opleiding tot technisch tekenaar kreeg. Ik had best wat stress voor die nieuwe job, vooral omdat ik gewoon was om veel te bewegen en altijd buiten te zijn. Ik zou nu hele dagen aan een bureau zitten. Maar mijn collega’s hebben me met open armen ontvangen.

Ik voelde me er snel thuis en kon mijn ervaring van op de werf gebruiken in mijn nieuwe job”.

AANPASSINGEN

Toen Ivan opnieuw aan de slag ging, was het bedrijf nog in een oud kantoorgebouw gevestigd. Er was wel een lift, maar geen aangepast toilet. “Met mijn rolstoel moest ik naar het gewone toilet. Dat was heel omslachtig, maar moeilijk gaat ook. Ik was zo blij dat ik nog kon gaan werken, dat ik daar geen probleem van maakte. Me nuttig voelen in de maatschappij en onder de mensen zijn: dat was mentaal heel belangrijk. Maar ik had ook structuur nodig. Als ik iedere dag gewoon thuis zit, dan zou ik mijn prothesen minder dragen en dan zouden ze na verloop van tijd niet meer zo goed passen.”

Rond de periode van Ivans ongeluk had het bedrijf plannen om een nieuw kantoor te bouwen. Die werden aangepast aan zijn

noden. Het hele kantoor werd rolstoel-vriendelijk gemaakt. “Ik kom zelfstandig met de wagen naar het werk en heb een eigen parkeerplaats dicht bij de ingang. Het gebouw kan ik betreden via een hellend vlak. Tussen de bureaus is er voldoende ruimte voorzien om gemakkelijk met mijn rolstoel te manoeuvreren. Er is een aangepast toilet en alle verdiepingen zijn met de lift bereikbaar. Ik kan hier volledig zelfstandig functioneren. Niemand hoeft mij te helpen.”

Bij Vuylsteke-Eiffage hadden ze geen ervaring met mensen met een fysieke arbeidsbeperking. “Toen Ivan na het ongeluk zou terugkeren was er wel wat onwetendheid”, geeft Vandenborre toe.

“Ivan zit in een rolstoel, maar het is ook niet meer dan een rolstoel.”

“Gelukkig kregen we begeleiding van het revalidatieteam. Ze hielpen ons met de administratie en wezen ons op de tegemoetkoming die we van de overheid konden krijgen. Maar ook op vlak van infrastructuur kregen we tips.”

VICIEUZE CIRKEL

“Ons bedrijf telt een 130 werknemers. Ondertussen hebben we naast Ivan nog drie mensen in dienst met een arbeidsbeperking: twee werknemers zijn doofstom, één medewerker heeft een autismespectrumstoornis. Hun beperkingen zijn minder zichtbaar dan die van Ivan, maar ook voor hen hebben we aanpassingen moeten doen”, legt Vandenborre uit. “De aanpassingen verschillen van case tot case. Maar bovenal moet je – ongeacht de beperking – de juiste mens op de juiste plaats krijgen en ervoor zorgen dat je iemands talenten kan aanboren. Op die manier kan je langdurige samenwerkingen aangaan en loont het om te investeren. Je krijgt er gelukkige, goede en loyale werknemers voor in de plaats.”

GIOVANNI, WERKGEVER VAN IVAN:

“Je moet – ongeacht de beperking – de juiste mens op de juiste plaats krijgen en elk talent gebruiken. Het loont om te investeren in mensen. Je krijgt er gelukkige, goede en loyale werknemers voor in de plaats.”



“Dankzij mijn job heb ik mijn eigenwaarde en mijn zelfvertrouwen teruggevonden. Doordat ik me hier goed voel, ben ik ook gaan sporten. Ik durf me tonen en uitleven in mijn sportrolstoel. Ik speel ondertussen rolstoeltennis op hoog niveau. Een prestatie waar ik trots op ben. En het is fijn te

merken dat mijn collega’s met me meeleven.” Vandenborre beaamt dat: “Ik ben zelf een fervent sporter en volg wat Ivan doet in het tennis. Zijn rolstoel zie ik al lang niet meer. Voor mij is hij een prima werknemer en een volhardende sporter.”

SAM-medewerker Lynn Formesyn houdt haar collega's een spiegel voor

“JE WIL NIET WERKEN OP EEN PLAATS WAAR EEN DEEL VAN JEZELF NIET WELKOM IS”

Op het kantoor waar Lynn Formesyn werkt, hebben alle werknemers intussen een zit-stabureau. De ligstoel die er speciaal op vraag van Lynn kwam, wordt ook door haar collega's gebruikt. Lynn kampt met een auto-immuunziekte die haar kwetsbaarder maakt. “Toch is zij geen lastpak”, zegt haar collega Sanghmitra Bhutani, “maar iemand waar we veel van leren omdat ze zo goed zorg draagt voor zichzelf”.

Tekst Liesbet De Vuyst | Foto Departement WSE en Bob Van Mol

Acht jaar geleden kreeg Lynn Formesyn te horen dat ze leed aan een auto-immuunziekte waardoor de gewrichten ontsteken. Door de chronische pijn slaapt Lynn slecht en is ze snel moe. “Ik heb veel rustmomenten nodig om mijn energie op peil te houden. Bovendien zorgt mijn verlaagde immuniteit ervoor dat ik vatbaarder ben voor infecties en dat het risico op uitval hoger ligt.”

PRIVILEGES

“Mijn eerste job was er een als online-journalist”, vertelt Lynn. “Er was nog geen diagnose, maar ik had toen al veel pijn. Om die te bestrijden, onderging ik een rugoperatie. Ik moest lang herstellen en was maanden out. Toen ik het werk hervatte, vroeg ik enkele aanpassingen. Schrijven kon ik weer, maar de pendeltocht naar de redactie was lastig. We bevonden ons nog in het pre-Coronatijdperk, thuiswerk was

nog niet ingeburgerd. Ik heb echt moeten onderhandelen, had het gevoel dat ik privileges vroeg.”

“De aanpassingen op de werkvloer wekten geen jaloezie of weerstand op bij collega's. Integendeel, het stelde collega's net gerust dat daar ruimte voor is.”

SANGHMITRA

Toen de diagnose vastlag, probeerde Lynn haar leidinggevende uit te leggen dat ze niet wist wat de impact op haar job zou zijn. “Ik vroeg nieuwe aanpassingen,

maar er was geen ruimte voor. Ik heb dat gesprek als heel kwetsend ervaren. Enkele maanden erna werd ik ontslagen. Het is nooit met zoveel woorden gezegd dat dit een rechtstreeks gevolg was van mijn beperking. Toch voelde ik het zo aan. Achteraf was ik opgelucht. Je wil toch niet werken op een plaats waar een deel van jezelf niet welkom is?”

OPEN BLIK

Lynn werkte na haar ontslag een tijdje als zelfstandig copywriter. “Dat was een job op maat. Ik moest me niet verantwoorden tegenover een baas en kon luisteren naar mijn lichaam. Anderhalf jaar geleden kon ze bij Steunpunt Mens en Samenleving aan de slag. “Al tijdens de sollicitatie heb ik verteld wat er aan de hand was. Tijdens het sollicitatiegesprek werden er al mogelijke aanpassingen besproken. Die open blik was een opluchting.”

Lynn en Sanghmitra Bhutani zijn samen gestart. “Wij waren de twee nieuwelingen. Ik herinner me dat Lynn op een eerste vergadering haar ziekte uitlegde. Ze zei dat lang zitten pijnlijk was en dat we niet moesten schrikken als ze soms de vergadertafel zou verlaten om rond te wandelen. Ze deelde ook mee dat enkele aanpassingen op de werkvloer er zouden voor zorgen dat ze vlot kon meedraaien. Die aanpassingen wekten geen weerstand bij de andere collega’s op. Integendeel, het stelde ons gerust dat er ruimte voor was.”



SANGHMITRA, COLLEGA VAN LYNN:

“Lynn houdt ons een spiegel voor. De aanpassingen die zij nodig heeft, zijn eigenlijk preventiemaatregelen voor iedereen.”

LYNN (LINKS):

“De open blik op mogelijke aanpassingen tijdens mijn sollicitatie was een opluchting.”

ENERGIEDIPJES

“Ik kreeg een zit-stabureau en een ergonomische stoel”, legt Lynn uit. “Ook mijn klavier en de computermuis werden gewrichtsvriendelijker gemaakt. Ten slotte kwam er ook een ligzetel. Ik heb hem daarnet nog 20 minuten gebruikt om even te resetten. Die extra pauzes hoef ik niet in te halen. Het rendementsverlies dat de organisatie lijdt, vangt de premie op. Verder heb ik ook afgesproken met mijn leidinggevende dat ik me gewoon kan afmelden als ik ’s ochtends met veel pijn wakker word en ik het gevoel heb dat ik het werk niet zal aankunnen. Ik hoef niet naar de dokter. Weten dat dit kan, neemt veel stress weg. Het positieve gevolg

daarvan is dat die momenten van rust of afwezigheid in praktijk beperkt blijven.”

Na een tijd kregen ook de collega’s van Lynn een zit-stabureau. “En wij durven ook de zetel te gebruiken”, zegt Sanghmitra. “Toen die was aangekomen, stuurde Lynn een foto met het bijschrift ‘eerste hulp bij energiedipjes’. Want de aanpassingen die Lynn nodig heeft, zijn eigenlijk preventiemaatregelen voor iedereen. Wie heeft er eens geen dip na de lunch? Je kan dan naar je scherm blijven staren, maar dan schiet je ook niet op. Tien minuten je ogen sluiten, doet wonderen. Eigenlijk houdt Lynn ons een spiegel voor. Dat zij haar grenzen zo goed bewaakt, doet ook collega’s bewuster omgaan met hun energiebalans.”



Loopbaancoach Els Tiri put kracht uit haar beperking

“IEDEREEN HEEFT TALENTEN”

Rolstoelgebruiker Els Tiri was 46 toen ze als zelfstandig loopbaancoach aan de slag ging. Dat deed ze nadat ze zelf verschillende keren vergeefs had gesolliciteerd en na een onverwacht ontslag. “Het zijn pijnlijke ervaringen. Maar net die rugzak zorgt er nu voor dat ik mensen zoals Romy Achten kan helpen bij het herontdekken van hun talenten en het gericht zoeken naar werk”.

Tekst Liesbet De Vuyst | Foto Departement WSE

“Iedereen heeft talenten, maar soms hebben mensen al zoveel tegenslagen gekend in hun professionele leven dat ze zelf niet meer zien wat ze waard zijn”, zegt **Els Tiri**. Als loopbaancoach probeert ze mensen te laten geloven in hun capaciteiten. Om mensen te kunnen begeleiden volgde ze een opleiding, maar de belangrijkste lessen kreeg ze van het leven zelf. Els zit al haar hele leven in een rolstoel. “Ik heb broze beenderen en als ik val kan ik iets breken. Ik heb nooit kunnen lopen. Mijn eerste rolstoel kreeg ik op sinterklaas.”

DE ARBEIDSMARKT

Toch verhinderde Els' beperking haar niet om maatschappelijk werk te studeren. De problemen begonnen toen ze op zoek ging naar een job. “Terwijl al mijn medestudenten al lang aan het werk waren, werd ik bij iedere sollicitatie afgewezen. De redenen liepen uiteen. Het gebouw was ontoegankelijk voor me. Ik was onvoldoende flexibel inzetbaar. Soms werd er zelfs aan mijn capaciteiten getwijfeld – door die rolstoel. Het deed pijn. Waarom kreeg ik

geen eerlijke kans? Toen er een parttime-job vrijkwam bij KVG, een organisatie die zich inzet voor mensen met een beperking, haalde ik het van een andere kandidaat. Ik werd aangenomen omdat ik de zwaarste handicap had en het daardoor voor mij het moeilijkste was om elders werk te vinden. En zo schreef ik twaalf jaar lang voor KVG juridische verslagen uit tot ik volledig uitgekeken was op de job.”

Els gaf haar job bij KVG op en ging human resources studeren. Op het einde van die studies moest ze stage lopen en toen begon de ellende opnieuw. “Gelukkig kon ik via een collega-student aan de slag in het uitzendkantoor van haar man. Ik hoefde uiteindelijk zelfs geen stage te doen, maar mocht er onmiddellijk aan de slag. Ik denk met een warm gevoel terug aan de tijd daar. Mijn baas focuste zich niet op mijn beperkingen, maar zette mijn talenten volledig in. Toen we met het team als beloning op een reisje naar Ibiza werden getrakteerd, dacht ik meteen dat ik niet meekon. Wie zou daar voor mij zorgen? Maar toen stelde de directie voor dat mijn man kon meereizen. Helaas werd

ELS, LOOPBAANCOACH VAN ROMY:

“Mijn ontslag was een mooi cadeau. Nu heb ik een rugzak die me van pas komt om andere mensen nog beter te begeleiden.”



het bedrijf in 2016 overgenomen en er volgde een herstructurering. Ik kreeg een nieuwe baas met wie het niet klikte. Net voor Kerstmis kreeg ik mijn ontslag. Ik was te weinig multifunctioneel inzetbaar. Dat klopte, maar net daarvoor kreeg het bedrijf een premie.”

“Het is alsof ze je bij het vuil zetten”, legt Els uit. “Het is ondertussen zeven jaar geleden, maar zelfs nu nog doet het pijn. Ineens heb je een lege agenda en ben je je collega's kwijt. Ik was ondertussen 46. Wat moest ik nu doen? Weer solliciteren? Toen heb ik beslist dat ik nooit meer wou bedelen om werk. Ik zou mijn lot in eigen handen nemen. Dat ontslag is een mooi cadeau geweest. Ik heb nu een rugzak die me van pas komt om andere mensen nog beter te begeleiden.”

» Lees op weliswaar.be verder over hoe Romy de begeleiding van Els ervaart, en hoe Els het ervaart om mensen met een mobiele beperking te coachen.

EENOUDERGEZINNEN IN CIJFERS

Alleenstaande ouders komen vaak aan bod in armoedecijfers. Het wordt minder onderzocht hoe eenoudergezinnen functioneren op verschillende domeinen in het dagelijkse leven. Voor de tweede gezinsenquête stelde het Departement Zorg hen vragen over werk, combinatie van werk en gezin, wonen, opvoeding, zorg en gezondheid.

>> Meer info op www.gezinsenquête.be



Eén op de vijf (20%) komt moeilijk of zeer moeilijk rond. Dat is vier keer meer dan bij ouders in intacte gezinnen (5%). Deze 'subjectieve' armoede is nog meer uitgesproken bij alleenstaande moeders. Een kwart (24%) van de alleenstaande moeders komt financieel moeilijk tot zeer moeilijk rond, dat is zes keer meer dan moeders in intacte gezinnen (4%).



Minder dan één op drie (29%) van de werkende alleenstaande ouders met een jongste kind onder de 16 doet een beroep op poets hulp. In intacte gezinnen (waar minstens één partner werkt en met een jongste kind onder de 16) loopt dat aandeel op tot 45%.



Eén op de tien alleenstaande ouders meet zichzelf een slechte tot zeer slechte gezondheid toe. Bij ouders in koppelgezinnen is dat 3 à 4%.



56% van de alleenstaande ouders is eigenaar. Bij de intacte gezinnen ligt het aandeel eigenaars beduidend hoger (87%).



59% van de alleenstaande ouders voelt zich meestal of altijd gelukkig, bij intacte gezinnen stijgt dat aandeel tot 78%.

Dit jaar opende het huisdierenpaviljoen in ziekenhuis Sint-Trudo in Sint-Truiden. Dankzij het aparte paviljoen kunnen huisdieren hun baasjes bezoeken zonder de hygiëneregels van het ziekenhuis zelf te overtreden. Naast huisdierbezoek kan er in het paviljoen ook aan motorische revalidatie gewerkt worden met therapiedieren. Een ziekenhuisopname kan psychologisch zwaar zijn, en het gemis van een huisdier is soms groot. Een huisdier voelt de stemming van zijn baasje vaak feilloos aan zonder dat er iets uitgelegd moet worden. En zo dragen de geliefde huisdieren bij aan een warme zorg.

>> www.sint-trudo.be

16:21





Minder mobiele mensen genieten van een gezonde fietstocht dankzij fietsriksja's

“IK BEN HEEL BLIJ DAT IK NOG EENS BUITENKOM EN ONDER DE MENSEN BEN”

Minder mobiele mensen de kans geven om weer deel te nemen aan de maatschappij en hen het plezier bieden van een fietseritje in de buitenlucht. Dat is het doel van Klimavelo. Mobiel21 hielp het project opstarten en hoopt dat meer steden en gemeenten het Mechelse voorbeeld volgen.

Tekst Janine Meijer | Foto Bob Van Mol

Vrolijk zwaaiend komt **Lisette Ceuppens** de hoek om. Ze zit in een rode fietsriksja die wordt bestuurd door vrijwilliger **Winfried Kerremans**. Lisette vindt het geweldig. Haar lange grijze haren wapperen in de wind. Ze geniet zichtbaar van het mooie weer en de beweging. “Raad eens hoe oud ik ben?”, vraagt ze uitdagend. Niemand kan het juiste antwoord geven. “Ik ben al 95,5 jaar”, zegt de vrouw trots.

Lisette woont in de binnenstad van Mechelen, drie straten verwijderd van het dienstencentrum Den Deigem waar ze elke weekdag naartoe gaat voor een warme maaltijd. Het lukt niet meer om de korte afstand te voet af te leggen. Daarom haalt Winfried of een andere fietsvrijwilliger Lisette elke maandag op met de fietsriksja en zet haar af bij de ingang van het dienstencentrum.

Op de andere dagen wordt Lisette met een busje vervoerd. Maar dat is behalve heel tijdrovend, ook weinig duurzaam. Het busje maakt een grote toer door Mechelen om nog andere passagiers op te halen en

de vele eenrichtingsstraten te ontwijken. De drie straten overbruggen, kost een uur tijd en veel brandstof.

TOFFE ONTMOETINGEN

“Het doel is om Lisette in de toekomst altijd met de fietsriksja te vervoeren naar dienstencentrum Den Deigem”, zegt **Tris Segers**. Zij is de coördinator van Klimavelo. Dit project is een onderdeel van de Mechelse burgerbeweging Klimaan vzw die streeft naar een duurzame en klimaatneutrale samenleving met oog voor het sociale aspect.

Klimavelo richt zich op mensen die zich moeilijk zelfstandig kunnen verplaatsen.

“Klimavelo beschikt over drie fietsriksja's die gebruikt worden voor ritten in Mechelen en omliggende dorpen”, legt

Segers uit. “Het project verzorgt functionele ritten, zoals die met Lisette. Een ander voorbeeld van een functionele rit is het vervoer van iemand naar het ziekenhuis of de tandarts. De fietsriksja's worden ook gebruikt voor plezierritten. Zo fietsten we laatst door Mechelen met een ouder koppel dat hun voormalige huis nog eens wilde zien en benieuwd was naar de veranderingen in de stad. We richten ons steeds op mensen die zich moeilijk zelfstandig kunnen verplaatsen. Vaak zijn het ouderen, maar het kan evengoed een jonger iemand zijn. Het doel is om hen te laten genieten van de gezonde buitenlucht en sociale contacten. En om ervoor te zorgen dat er minder autoritten plaatsvinden.”

Klimavelo ging eind juli van start en telt inmiddels veertien vrijwilligers die de fietsritten verzorgen. Tris zet de ritten in de whatsappgroep en de beschikbare vrijwilligers reageren. Winfried, die met Lisette rondrijdt, was meteen enthousiast toen hij van het project hoorde. “Ik hou van fietsen en ben graag buiten. Dit is het ideale vrijwilligerswerk voor mij. Ik heb een



**INE BOSMANS, PROJECTMEDEWERKER
EDUCATIE BIJ MOBIEL21:**

“Inmiddels zijn er rond het project Fietsen Zonder Leeftijd 35 initiatieven gestart over heel Vlaanderen.”

opleiding gekregen, want het is niet vanzelfsprekend om met de riksja te rijden. Je moet opletten met borduren. Daar rijd je het beste schuin op.”

De fietsriksja zorgt voor veel bekijks, heeft Winfried ervaren. “Voorbijgangers stoppen, draaien verbaasd hun hoofd om en zwaaien vervolgens enthousiast. Het leidt tot toffe ontmoetingen.”

Coördinator Segers wil met Klimavelo ook nieuwkomers bereiken. “De bedoeling is om hen een opleiding aan te bieden, zodat ze de fietsritten verzorgen. Vandaag zijn de ritten nog gratis. Maar in de toekomst vragen we een kleine vergoeding die rechtstreeks naar de vrijwilliger gaat. Op

die manier hopen we de nieuwkomer een duwtje in de rug te geven.”

TWEEDUIZEND FIETSKILOMETERS

Klimavelo is niet het enige project dat met fietsriksja's minder mobiele mensen vervoert. Mobiel21 probeert met het project Fietsen Zonder Leeftijd meerdere steden en gemeenten te overtuigen in te zetten op duurzame mobiliteit. “Inmiddels zijn er 35 initiatieven gestart over heel Vlaanderen”, zegt **Ine Bosmans**, projectmedewerker educatie bij Mobiel21. “Elk project heeft een eigen naam. Mobiel21 ondersteunt de projecten en organiseert bijeenkomsten waar ervaringen worden

uitgewisseld. Ook geven we trainingen over de wegcode. Het is belangrijk dat de vrijwilligers weten waar ze mogen rijden en waar niet, en hoe ze passagiers veilig kunnen vervoeren.”

Organisaties zoals OCMW's, woonzorgcentra of gemeenten kunnen bij Mobiel21 terecht voor informatie en advies rond de opstart, de juiste fiets, vrijwilligersopleiding en financieringskanalen. Noden en bezorgdheden van de initiatieven worden verzameld en gesignaleerd aan de overheid.

Tris en haar collega vrijwilligers hebben grootste plannen met Klimavelo. In de toekomst willen ze duizend ritten per jaar verzorgen. Dit komt neer op jaarlijks tweeduizend fietskilometers in plaats van autovervoer. Ruw geschat betekent dit een vermindering van de CO₂-uitstoot met 240 kilo per jaar.

Segers: “We hopen aan te sluiten bij de Minder Mobielen Centrale die autoritten verzorgt voor mensen onder een bepaald inkomensgrens. Veel mensen kunnen zelfs de ritten van de Minder Mobielen Centrale niet meer betalen vanwege de hoge brandstofprijzen en de vele omwegen die je in Mechelen moet maken om ergens te geraken. Fietsen is een gezonder en betaalbaarder alternatief. Het zou ideaal zijn als Klimavelo dankzij de logistieke ondersteuning van de Minder Mobielen Centrale verder kan groeien. We hopen daarnaast op financiële ondersteuning van de stad Mechelen om de toekomst van Klimavelo veilig te stellen.”

Lisette zit inmiddels bij een bord warm eten in het dienstencentrum. “Het is heel lekker”, zegt ze vrolijk. “Mijn enige dochter is gestorven. Mijn schoonzoon woont in Oostende. Gelukkig komt hij elke week op bezoek. Toch zit ik vaak alleen. Ik ben heel blij dat ik nog eens buitenkom en onder de mensen ben.”

» *Hoe kan sociaal werk een rol spelen in rechtvaardige duurzaamheid?
In het kader van #sterksociaalwerk brengen Weliswaar, Sociaal.Net en SAM, steunpunt Mens en Samenleving inspirerende praktijken in beeld.*

HASSAN AL HILOU, OPRICHTER
CAPITAL VZW:

“Een mens kan alleen groeien door bezig te zijn. Maar hoe kan het dat zoveel Brusselse jongeren stilzitten? Het systeem werkt niet voor hen.”



Hassan Al Hilou wil met Capital vzw Brusselse jeugdwerkloosheid terugdringen

“IK ZIE KANSEN WAAR ANDEREN PROBLEMEN ZIEN”

Ooit was hij de jongste ondernemer van ons land. In 2020 stampte Hassan Al Hilou (24) Capital vzw uit de grond. Het doel? De Brusselse jeugdwerkloosheid doen dalen en jongeren financieel onafhankelijk maken.

Tekst Liesbeth Van Braeckel | Foto Jan Locus

Na je studies werd je adviseur sociale innovatie voor bedrijven en overheden. Hoe werd je zo jong een specialist in die materie?

Hassan Al Hilou, Capital vzw: “Ik was geen specialist. Ik kon wel een ander perspectief bieden aan beleidsmakers en CEO’s. Veel adviseurs starten pas in zo’n job na twintig of dertig jaar werkervaring. Maar wat zij adviseerden was niet altijd wat er écht leefde bij de jonge doelgroepen. Als jongere ben je omringd door innovatie. Grote platformen die veel succes oogsten – zoals Facebook en TikTok – groeien dankzij jongeren, en slaan daarna pas aan bij de oudere generaties. Hoe dat werkte, vonden ze interessant om van mij te horen. Ik heb ook Innovation Management gestudeerd, dus ik begrijp ook de structuren erachter. Commerciële innovatie gaat over efficiëntiewinsten. Dat er na de Iphone 12 een Iphone 13 komt heeft op zich niet veel te betekenen. Maatschappelijke innovatie is veel interessanter, want die heeft echt impact. Impact moet voor mij maatschappelijk zijn, en dan denk ik aan het onderwijs en het jeugdwerk.”

“Er is veel menselijk kapitaal dat niet gebruikt wordt. Als je naar de Brusselse cijfers kijkt, weet je dat veel talent nog niet aan de slag is. Een mens kan alleen groeien door bezig te zijn. Dat kan in een job zijn, in een onderneming, een project, een opleiding. Maar bezig zijn maakt van een mens een mens. Nu is er een generatie die grotendeels stilstaat. Hoe kan het dat een 18-jarige stilstaat? Het systeem werkt niet voor hen.”

Waar loopt het dan mis?

“Op verschillende plekken. Om te beginnen moeten we kritisch durven kijken naar het onderwijs: is dat kwaliteitsvol genoeg? 70% van de laatstejaars weet bijvoorbeeld niet in welke sectoren ze terecht kunnen met hun opleiding. Door die onwetendheid maken ze vaak verkeerde keuzes of stoppen ze. Jaren later komen ze bij ons

vragen welke opties ze hebben zonder diploma of werkervaring.”

“Capital is de onestopshop voor jongeren die er tot voor de pandemie nog niet was. Je kan naar Actiris (de Brusselse VDAB, red.), maar dan moet je ingeschreven zijn als werkzoekende en begeleiden ze je naar een job. Of je kon naar een jeugdhuis voor workshops. Maar ik wilde een breed aanbod. Niet enkel jobs, of workshops, of info, of opleidingen, maar alles op één plek. Jeugdwerkloosheid is een groot probleem, en dat vraagt om een grote oplossing. Er zijn 150.000 jongeren in Brussel. 11% heeft geen middelbaar diploma, 10% is NEET (not in education, employment or

“Een groot probleem vraagt om een grote oplossing.”

training, red.). 15.000 jongeren zitten stil in Brussel. Ondertussen kijken we naar het buitenland om werknemers naar hier te brengen, maar hebben zoveel ongebruikt sociaal kapitaal. Het enige wat ontbreekt is sociale innovatie. Gelukkig wilden heel wat bedrijven onze partner zijn en in Capital investeren. Het eerste jaar bereikten we – in volle covid-pandemie – zo’n 2.500 jongeren. Nu zitten we in september van ons derde jaar, en hebben we in totaal al 11.000 jongeren bereikt.”

Wat biedt Capital aan?

“Capital heeft vier programma’s. We startten met de C-HUB, waar jongeren terecht kunnen met hun vragen, en zich professioneel kunnen ontwikkelen. Daarnaast is er JOBX, waarin we de arbeidsmarkt tonen aan jongeren. We doen dat zo interactief mogelijk, met virtual reality, augmented reality en hologrammen. Jeugdwerkorganisaties komen hier hun workshops aanbieden. Met CAPITALMENT organiseren we twee keer per jaar een ondernemersfestival met partners

die ondernemende jongeren kunnen bijstaan. In OPENC stellen zowel jongeren als bedrijven en organisaties hun ideeën en projecten voor om tot samenwerkingen te komen.”

De lichte afgestudeerden aan universiteiten en hogescholen wordt met de jaren diverser. Maar ze stromen niet altijd in dezelfde mate door naar de arbeidsmarkt. Welke drempels zijn er daar nog?

“Discriminatie is nog steeds aanwezig, zowel bij het rekruteren als op de werkvloer zelf. Hoe voelt een werknemer met migratieachtergrond zich op het werk als zijn collega’s dagelijks ‘mopjes’ maken die niet altijd om te lachen zijn? Ook daar is een cultuuromslag nodig.”

Hoe pak je dat aan?

“Het start bij onze vertegenwoordigers. Beleidsmakers die in de kranten in negatieve termen blijven spreken als het gaat over diversiteit. Negatieve quotes worden uitgelicht als in titels, en zo wordt de negativiteit in stand gehouden. Zij zien het als een probleem, terwijl ik het als een kans zie. En als het op macroniveau niet lukt, houdt niets ons tegen het op microniveau aan te pakken. Als manager of collega heb je heel wat invloed op wat er in je team gebeurt.”

Zijn er verhalen van jongeren die jou verbaasd hebben de afgelopen drie jaar?

“Wij werken niet voor het individu, maar voor het collectief. Daarom lichten we geen individuele verhalen uit. Door het schaalbaar te maken, creëren we impact. Er zijn een heleboel jongeren die met onze hulp financieel onafhankelijk werden. Maar we willen niet de verhalen van kwetsbare jongeren mediatiseren om onszelf op de borst te kloppen. We doen gewoon ons werk, en dat werkt.”

» www.capitalbelgium.be



**“De pijn van een
zwangerschapsverlies
kan alleen verminderen
door erover te praten.
Delen is helen.”**

Tekst Liesbeth Van Braeckel | Foto Stephan Vanfleteren

**“Hoewel praten over zwangerschapsverlies
pijnlijk is, vond ik dat we het taboe
moesten doorbreken. Maar ik deed
het zelf ook niet meteen.”**

Veel mensen kennen Julie Van den Steen als speurder bij *The Masked Singer*, jurylid bij *Make Up Your Mind* of als presentatrice op MNM. Vorig jaar verloor ze in de zomer haar kindje tijdens de zwangerschap. Naar aanleiding daarvan maakte ze een podcast, waarin ze praat met lotgenoten en experts: *Ik ben 1 op 6*.

In juli 2022 verloor Julie haar kindje. “Ik merkte meteen dat het niet makkelijk was om over te praten. Ook niet, of misschien zeker niet, met familie. Hoe dichter een persoon bij je staat, hoe moeilijker het lijkt om over zoiets pijnlijks te praten. Je begint er zelf niet over, omdat je mensen niet tot last wil zijn met je verdriet. En mensen vragen jou er ook niets over, omdat ze bang zijn dat ze jou verdrietig maken. En zo blijven we zwijgen”, vertelt **Julie Van den Steen**. “Terwijl je de pijn enkel kan doen verdwijnen door erdoorheen te gaan en erover te praten. Delen is helen, erover praten kan enorm opluchten. Ik voelde toen dat ik er iets mee moest doen. Ik wilde met mijn verhaal iets betekenen voor andere mensen. Dus besloot ik een podcast over maken. We hebben opnames gedaan in een basic ruimte met één micro, zoals vroeger tijdens mijn radiostudies. Ik begreep meteen weer waarom ik radio was gaan studeren: om verhalen te brengen die het verschil kunnen maken.”

» Lees op weliswaar.be verder over hoe Julie ook professionele hulp inschakelde, hoe haar vriend ermee omging en hoe ze het vertelde aan collega's.



*Wat zijn de grootste uitdagingen voor de welzijnszorg?
Hoe ziet de toekomst eruit?
Denkers uit binnen- en buitenland leggen hun visie voor.*

Hanne Apers over de mentale gezondheid van nieuwkomers

EEN HELENDE GEMEENSCHAP

Mensen die naar België migreren leggen vaak een bewogen parcours af. Ook na de reis hebben ze ervaringen op die hun mentale gezondheid op de proef stellen. De mentale problemen die ze ervaren blijven onder de radar. Sociaal wetenschapper Hanne Apers probeert daar verandering in te brengen.

Tekst Harold Polis | Foto Jan Locus

Hanne Apers is antropologe en sociaal wetenschapper. Ze is verbonden aan het Centrum voor Demografie, Familie en Gezondheid van de Uantwerpen. Daar bereidt ze een doctoraat voor over de impact van migratie op mentale gezondheid. Ze richt zich in haar onderzoek op nieuwkomers met een Oost-Afrikaanse achtergrond in België. Migratie blijkt wel degelijk een impact te hebben op mentale gezondheid, zeker als je kwetsbaar bent.

Waarom weten we daar zo weinig over?

Hanne Apers: “Ik volg een antropologisch perspectief en dat biedt nieuwe inzichten. Ik ga terug naar de vraag hoe mensen hun mentale gezondheid zelf percipiëren. Wat betekent het voor hen? Veel onderzoek gaat ervan uit dat mentale gezondheid een vaststaand gegeven is. Mentale gezondheid krijgt dan een invulling die gekleurd is door ons eigen standpunt, dat van mensen uit ‘The Global North’. Die invulling komt niet altijd overeen met hoe mensen met een migratieachtergrond naar zichzelf kijken. Ik wil weten hoe die eigen perceptie van mentale gezondheid het hulpzoekgedrag beïnvloedt. Die insteek is zeker in België nog niet wijd verbreid.”

GROEP VERSUS INDIVIDU

Mensen met een migratieachtergrond blijken veel belang te hechten aan de groep waartoe ze behoren. Bij vragen rond mentale gezondheid betekent dit dat ze minder geneigd zijn om individuele hulp te zoeken. Begrijpen we die spanning tussen het individu en de groep voldoende?

“Het is onmogelijk om ervaringen over geestelijke gezondheid te veralgemenen en terug te brengen tot een individueel of collectief gebeuren. Er zijn wel inzichten die belangrijk zijn om mee te nemen in de gezondheidszorg. Mensen met een migratieachtergrond dragen doorgaans het belang van community healing hoog in het vaandel: ze helpen elkaar. Dat is onder meer relevant voor preventiecampagnes. Bij het volgen van individuele therapie zullen culturele factoren ook wel meespelen, maar hoe ze die factoren invullen is een persoonlijke kwestie.”

Onze welzijnszorg wordt uitgevoerd op maat van de cliënt. Dat is ons ideaalbeeld. Hoe passen nieuwkomers daarin?

“Wel, we starten allemaal bij cliëntgerichte zorg. Dat is geen slechte insteek, maar er is te weinig kennis over de culturele factoren. Op maat gemaakte zorg kan er ook in bestaan dat bijvoorbeeld community healing wordt meegenomen. Er kan ook een link worden gelegd naar een geloofsgemeenschap, als de cliënt belang hecht aan religie. De mogelijkheid moet bestaan om die aspecten mee te integreren in het individuele zorgpad.”

Het is belangrijk om het gemeenschapsgevoel mee te nemen in de zorg.

Hoe komt het dat er verhoudingsgewijs minder mensen met een migratieachtergrond een beroep doen op de GGZ? Uit uw onderzoeksgegevens blijkt ook het belang van schaamte in de groepsdynamiek.

“Sommige mensen met een migratieachtergrond percipiëren mentale gezondheid anders. Voor mijn doelgroep is mentale gezondheid veel meer gelinkt met het

fysieke, het religieuze of het spirituele. Die mensen zullen dus aanvankelijk op een volledig andere manier naar gezondheidszorg zoeken. Sommigen reizen zelfs naar hun thuisland om een traditionele genezer te raadplegen. Tonen dat je het moeilijk hebt, wordt door henzelf en in hun gemeenschap vaak als een zwakte ervaren.”

“In de zorg zelf zijn er ook heel wat barrières. Het gaat breder dan de geestelijke gezondheidszorg. Er zijn financiële en socio-economische hinderpalen: geen geld hebben om zorg te betalen bijvoorbeeld. Er zijn wachtlijsten. Er spelen ook ervaringen met racisme en discriminatie mee, die uiteraard in de community gedeeld worden. Mensen voelen zich niet gehoord. Er is een hele waaier verklaringen die met elkaar interageren.”

HOLISTISCHE ZORG

In onze zorg leeft het verlangen om de mens meer als een geheel te benaderen, en dus mentale problemen niet los te zien van het lichaam of sociale banden. Bestaat er in Afrikaanse gemeenschappen een vergelijkbare holistische benadering van gezondheid?

“Onze conventionele zorg vertrekt heel sterk vanuit een biomedisch model. Dat is een vrij reductionistische benadering die het lichaam en dus ook ‘de geest’ opdeelt in specialismen. Gelukkig zijn we geëvolueerd naar een meer biopsychosociaal model waarin we de context en sociale factoren meenemen. Ook dat model vertrekt vanuit een biologisch deficit: er moet een kapot onderdeel worden gerepareerd. De manier waarop wij holisme interpreteren komt daar volgens mij niet volledig los van. Maar er zijn zeker raakvlakken met de meer sociale, alomvattende manier waarop in de door mij onderzochte doelgroep wordt omgegaan met mentale problemen.”



HANNE APERS (UANTWERPEN):

“Voor mensen met een Oost-Afrikaanse achtergrond is mentale gezondheid veel meer gelinkt met het fysieke, het religieuze of het spirituele. Die mensen zullen dus aanvankelijk op een volledig andere manier naar gezondheidszorg zoeken.”

Uw doelgroep vormt 0,2% van alle patiënten in de GGZ. Dat lijkt een onderschatting.

“Ja. Dat blijkt ook uit kwalitatief onderzoek. Er wordt aangenomen dat er een treatment gap bestaat, dat er dus met andere woorden mensen zijn die zorg nodig hebben, maar geen zorg krijgen.”

U schrijft dat migratie een duidelijke weerslag kan hebben op geestelijke gezondheid. Hoe dan?

“Er is behoorlijk wat onderzoek verricht over alle fases van het migratietraject. Zowel voor, tijdens als na. Migranten die in de handen van mensensmokkelaars

terechtkomen en de oversteek in een boot wagen, riskeren niet alleen hun leven, maar lopen ook een verhoogd risico op mentale problemen. De risico's blijven evenwel zeker niet beperkt tot die ene in het oog springende groep. Ook iemand die op een meer comfortabele manier migreert, kan door het verlies van het thuisland mentale gezondheidsproblemen ontwikkelen. Er zijn ook integratieprocedures die veel van mensen eisen, lang aanslepen en onzekerheid met zich meebrengen. Onderschat de impact van discriminatie in het land van aankomst ook niet.”

» Lees het volledige gesprek met Hanne Apers op weliswaar.be

GEEN SECONDE TE VERLIEZEN

Mijn beste vriend verloor onlangs zijn moeder na een kort ziekbed. De dagen waarin hij halsoverkop afscheid moest nemen van zijn moeder stuurden zijn overvolle planning helemaal in de war. Het was alsof hij hard tegen een onzichtbare grens aanliep. Tot hier en niet verder. Nee, de mensen die je lief hebt, blijven niet eeuwig leven. En jijzelf ook niet.

De confrontatie met de ziekte en de dood van anderen lijkt een klassieke aanleiding om zich voor te bereiden op wat ons allen te wachten staat. Een recent onderzoek van de Koning Boudewijnstichting nuanceert die veronderstelling. Voor de derde keer werden de levenskeuzes van Belgen op latere leeftijd bevraagd (60 tot en met 84 jaar oud). Een meerderheid (59%) denkt erover na om zich voor te bereiden op de onvermijdelijke laatste levensjaren. Voor een nog grotere meerderheid (69%) blijft het nadenken zonder gevolg: ze ondernemen geen concrete stappen. Nog opmerkelijker is dat die laatste groep zelfs groter wordt.

De moeder van mijn beste vriend had haar einde niet in alle openheid voorbereid met haar familie. Het leidde noodgedwongen tot een half geïmproviseerd scenario waarin een grote rol was weggelegd voor anonieme zorgverleners. De professionals deden hun job, maar er was amper tijd om de juiste woorden te vinden. Overweldigd door emoties werd het afscheid ondergaan. Wellicht zullen veel mensen zich in die sprakeloze situatie herkennen. Ik alleszins wel. De laatste keer dat ik ze meemaakte, met een grootmoeder die aan dementie leed, heb ik een dure eed gezworen dat ik het totaal anders zou aanpakken. Ik ben benieuwd of ik er helemaal autonoom in zal slagen mijn afscheid in volle transparantie voor te bereiden met vrienden en familie.



Het ervaren van het nulpunt is een gevoel dat we allen delen: het houdt dus echt op. Het tegenovergestelde is ook waar. We doen alsof die grens niet bestaat, alsof onze tijd steeds nuttiger kan worden besteed en alsof we ook alsmaar meer tijd kunnen maken. Door de exponentieel toegenomen welvaart hebben we gemiddeld heel wat levensjaren gewonnen, een verlenging waar we niet altijd over nadenken. Bovendien wordt in onze perceptie de tijd intensiever gebruikt en hebben we het steeds drukker. Schermen en smartphones maken onze dagen jachtiger. De optelsom van die tegenstrijdigheden levert meer keuzes op en lijkt onze eigen verantwoordelijkheid te vergroten. Maar wat als dat lange en drukke leven ons net afhankelijker maakt van anderen? Het antwoord op die vraag bepaalt hoe we onze zorg in de toekomst zullen organiseren.

Harold Polis

Weliswaar wordt
gedrukt op
milieuvriendelijk papier.

WIW 166.23 JG29/nr.5

ISSN 1371-9092



DE GESTRESTE SAMENLEVING

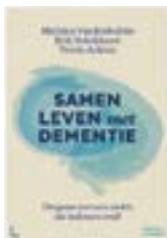
Wat zijn de brede maatschappelijke tendensen die de druk op mensen verhogen? De auteur pleit voor meer aandacht voor ons lichaam als signaalgever van die overbelasting.

- » Stephan Claes, *De gestreste samenleving. Waarom we alles hebben en toch ziek worden*, LannooCampus, 2023, 264 p. ISBN 9789401493093, €24,99

100 REDENEN OM VERPLEEGKUNDIGE TE WORDEN, TE ZIJN EN TE BLIJVEN

Dit boek viert het verpleegkundige beroep en toont hoe het een van de mooiste jobs ter wereld is. Met welke passie verpleegkundigen samenwerken en hoe ze elke dag het verschil maken voor wie hen nodig heeft.

- » Candice De Windt & Toon Quaghebeur, *100 redenen om verpleegkundige te worden, te zijn en te blijven*, LannooCampus, 2023, 200 p. ISBN 9789401493499, €25,99



SAMEN LEVEN MET DEMENTIE

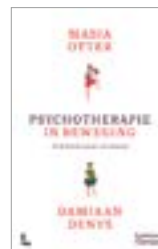
Wat zijn de uitdagingen en mogelijkheden op het vlak van levenskwaliteit, relaties en autonomie? Als samenleving kunnen we mensen met dementie op een waardige manier laten delen in onze menselijke omgang met elkaar.

- » Mathieu Vandenbulcke, Erik Schokkaert & Veerle Achten, *Samen leven met dementie. Omgaan met een ziekte die iedereen treft*, LannooCampus, 2023, 240 p. ISBN 9789401496315, €29

PSYCHOTHERAPIE IN BEWEGING

De geestelijke gezondheidszorg kent wachtlijsten en professionals gaan gebukt onder de werkdruk. Waar komen die problemen precies vandaan? Kan het dat we de relatie tussen geest en lichaam nog niet optimaal benaderen?

- » Damiaan Denys & Masja Otter, *Psychotherapie in beweging. De helende kunst van boksen*, LannooCampus, 2023, 240 p. ISBN 9789401496339, €25,99



DE MEDISCHE REVOLUTIE

Hoe we de grote uitdagingen in de zorg zullen aanpakken, met pakweg de nieuwste artificiële intelligentie, 3D-bioprinting, digital twins of robotica, daar staan we te weinig bij stil. We zitten middenin een revolutie.

- » Tim Bomberna, *De medische revolutie. Hoe technologie de geneeskunde op stelten zet*, LannooCampus, 2023, 200 p. ISBN 9789401496353 €25,99

VAN MAAKBARE NAAR RAAKBARE ZORG

De ouderenzorg staat voor gigantische uitdagingen. Daar kun je het beste het hoofd aan bieden door een geïnspireerde aanpak, die je toelaat eigenzinnige keuzes te maken. Dit boek is gebaseerd op de ervaring van zorggroep Curando.

- » Hendrik Devriendt, e.a., *Van maakbare naar raakbare zorg. Over inspiratie en organisatie*, LannooCampus, 2023, 240 p. ISBN 9789401492034 €29,99



Afgiftekantoor Antwerpen X
artoos group
Oudestraat 19, 1910 Kampenhout

TIJDSCHRIFT

Weliswaar, welzijns- en gezondheidsmagazine
verschijnt vijfmaal per jaar
(februari, april, juni, september, november)
Machtigingsnummer 2386570
Erkenningsnummer P3A8091



» Dankzij individueel maatwerk kon Ivan ook na zijn ongeval aan de slag blijven als pracht van een werkkraacht. Hoe zijn job hem hielp zijn eigenwaarde en zelfvertrouwen terug te vinden, lees je op p. 14.