

# Valoriseren van talenten +

## *opleiding voor ervaren mantelzorgers*

### Het project Cultuursensitieve Zorgambassadeur, en hoe het evolueerde (2019-2021)

#### Het opzet

Brussel telt veel kwetsbare ouderen, vaak inwoners van diverse afkomst die in kwetsbare wijken wonen. Die ouderen hebben dagelijks nood aan zorg en ondersteuning, maar kunnen daarvoor niet altijd een beroep doen op een netwerk van mensen rondom zich. Het project 'cultuursensitieve zorgambassadeur' stelde zich van bij de aanvang tot doel

- o om informele en formele zorg- en ondersteuningsnetwerken op buurtniveau te versterken, en ervoor te zorgen dat die netwerken toegankelijk zijn voor kwetsbare ouderen.
- o om een beroep te doen op mantelzorgers van diverse afkomst die een actieve rol kunnen spelen in de ondersteuning van ouderen, en die graag als professional in de zorgsector willen werken.

Mantelzorgers zijn ervaringsdeskundigen in de zorg. Het project zette in op de tewerkstelling van mensen met mantelzorgervaring die de stap niet zetten naar een beroepsopleiding, maar die wel zin hebben om in de zorgsector te werken. Het project wilde hun vaak onopgemerkte en onbenutte potentieel zichtbaar maken, en hun talenten tijdens een opleiding en stages valoriseren. Als cultuursensitieve zorgambassadeur zouden zij dan de rol kunnen opnemen van verbindings-, brug-, en bemiddelingsfiguur tussen kwetsbare ouderen en zorgvoorzieningen die deze ouderen niet bereiken.

#### Bijsturing onderweg

De ambitie om deelnemers op te leiden naar een job als cultuursensitieve zorgambassadeur bleek echter te hoog gegrepen. Het beroep cultuursensitieve zorgambassadeur bestaat immers (nog) niet, en de opleiding bood de deelnemers geen reële kans op tewerkstelling. Bovendien ontbeerden lokale buurtactoren meestal de middelen om extra te investeren in cultuursensitieve zorgbegeleiders. Kwetsbare buurtbewoners bereiken vraagt immers extra inspanningen en personeel.

In de loop van het project verschoof de focus van de opleiding. In plaats van mensen op te leiden tot een niet-bestaand beroep, kregen deelnemers de kans om hun loopbaanperspectief in de zorg te verkennen, en dit op een andere wijze dan in de klassieke oriëntatiemodules. De centrale idee om hun competenties als ervaringsdeskundige te valoriseren, werd gerealiseerd door stages te doen in twee Brusselse buurten, waar zij werkten als verbindingsfiguur of 'connecteur' tussen de zorgbehoevenden en de zorgaanbieders in de buurt. Eerder dan een beroepsopleiding werd het project cultuursensitieve zorgambassadeur een alternatief leertraject-en-oriëntatieopleiding, met als nieuwe naam 'Oriëntatieopleiding zorg Cultuursensitieve Zorgambassadeur'.

## Evoluties op het terrein

Niet alleen de opleiding, ook de realiteit op het terrein evolueerde. Sinds de start van het project groeide in het werkveld meer aandacht voor brugfuncties in de zorg tussen kwetsbare personen en gezondheids- en welzijnsvoorzieningen op de eerste lijn. Het besef groeide steeds meer dat dergelijke verbinding nodig is. Aandachtspunten zoals outreachend werken, vroegdetectie en betere toegankelijkheid van diensten liggen in dezelfde lijn als de ambities van het project cultuursensitieve zorgambassadeur. Bovendien ontstaan er nieuwe zorgfuncties zoals ‘community health worker’, ‘réferent de quartier’ of ‘0,5-lijn-functie’. In het kader van de opleiding wordt nagegaan of ervaringsdeskundigen in de mantelzorg voor deze functies in aanmerking komen, alsook in welke mate de aanpak en de thema’s van de opleiding cultuursensitieve zorgambassadeur kunnen vertaald worden naar de opleidingen voor deze nieuwe functies.

## Evoluties in het beleid

Ook het beleid evolueert. Het project cultuursensitieve zorgambassadeur sluit inmiddels nauw aan bij de beleidsambities van verschillende ministers en overheden.

- De Vlaamse minister van Welzijn bevestigt in de Beleidsnota Welzijn 2019 – 2024 zijn engagement voor het mantelzorgplan, meer bepaald de volgende actiepunten
  - dat mantelzorgervaring moet erkend en gevaloriseerd worden in functie van tewerkstelling in de zorg.
    - *“We overleggen met betrokken actoren of en onder welke voorwaarden we de verworven competenties als mantelzorgers kunnen erkennen en valoriseren zodat (laaggeschoolde) niet-werkende mantelzorgers aangemoedigd worden om bijvoorbeeld in de zorgsector aan de slag te gaan.”*
    - *“Met de VDAB gaan we na hoe de werkzoekende (ex) mantelzorgers de opgedane competenties bij het mantelzorgen als meerwaarde in de kijker kan zetten bij potentiële werkgevers.”*
  - dat de curricula van zorgopleidingen meer aandacht moeten besteden aan diversiteit.
    - *“We overleggen met onderwijs en de betrokken sectoren om het thema diversiteit en cultuursensitieve zorg op te nemen in de basisopleiding en het nascholingsaanbod van welzijns- en gezondheidsberoepen.”*
  - dat er meer ruimte moet komen voor nieuwe profielen in de zorg.
    - *“Om het tekort aan verpleeg- en zorgkundigen op te lossen, onderzoeken we welke andere profielen kunnen worden ingeschakeld in de residentiële ouderenzorg en bieden we meer flexibiliteit. Een woonzorgcentrum is een thuis-vervangend milieu waar niet alleen aandacht moet gaan naar zorg, maar ook naar het creëren van een thuisgevoel en een voldoende hoge levenskwaliteit.”*
- De Vlaamse minister van Werk pleit er in de Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voor
  - dat de arbeidsmarkt verruimd wordt naar de niet-beroepsactieven, waarbij een maatgerichte aanpak noodzakelijk is.
    - *“Ook de niet-beroepsactieve groep is een belangrijke doelgroep binnen haar beleid. Dit is een heel diverse doelgroep, die om maatwerk vraagt. De minister denkt aan vrouwen met een migratieachtergrond en de rol van de partners hierin.”*

- *“We zetten in op outreachende methodieken en acties om zoveel mogelijk mensen die zich omwille van taal, culturele, huishoudelijke en/of andere redenen nog niet of niet meer op de arbeidsmarkt begeven, te bereiken. We doen dat met lokale partners en netwerken die relevante expertise hebben in het bereiken en activeren van niet-beroepsactieve burgers.”*
- o dat vaardigheden en elders verworven competenties maximaal zichtbaar moeten gemaakt worden en waar nodig gecertificeerd.
  - *“We zetten volop in op het zichtbaar maken (o.a. via Mijn Loopbaan) en waar nodig het attesteren van vaardigheden en competenties (EVC) op de arbeidsmarkt en doen hiervoor beroep op een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, werkenden, werkzoekenden, opleiders en werkgevers. Binnen de overheid geven we het goede voorbeeld door het aanwerven op basis van competenties makkelijker te maken.”*
- De VGC-collegeleden voor Onderwijs en Opleiding en Welzijn formuleren gelijkaardige ambities in de Beleidsverklaring van de VGC 2019 - 2024.
  - *“We stimuleren bij potentieel lerenden de vraag en toeleiding naar opleiding en upskilling via versterkte informatie, (loopbaan-) begeleiding, vraaggerichte instrumenten, EVC en NARIC, via VDAB en voor nieuwkomers via het Agentschap Integratie & Inburgering.”*
  - *“In samenwerking met het Huis voor Gezondheid voorziet de VGC trajecten op maat voor zij-instromers en personen met elders verworven competenties om ze bij te scholen en te oriënteren richting zorg. We ontwikkelen verder (opleidings-)trajecten op maat voor volwassenen die voor de zorg kiezen en voor zorgverstrekkers met een niet-erkend diploma. We zetten onder meer in op aangepaste kijkstages, inleefmomenten en zoeken rolmodellen en begeleiders. Om de slaagkansen te verhogen, voorzien we ondersteuning op maat.”*
  - *“Brussel blijft kampen met een tekort aan Nederlandkundige zorgverleners op de eerste lijn zoals huisartsen, verpleegkundigen, verzorgenden, logopedisten of ergotherapeuten. Tegelijkertijd zijn veel Brusselaars op zoek naar een job of opleiding. We buigen deze uitdaging om tot een kans. De VGC gaat actief op zoek naar zorgtalent en maakt de toeleiding naar deze beroepen gemakkelijker. Tegelijk maakt ze van de Brusselse eerste lijn een aantrekkelijke werkomgeving waarin bruikbare middelen om zorg op maat te kunnen geven voorhanden zijn.”*
- VDAB Brussel ondersteunt deze visie met haar LAB-oproep (december 2020). Dit Laagdrempelig Aanbod Brussel wil mantelzorgers en vergelijkbare profielen een geïntegreerd programma en een langdurige integrale begeleiding aanbieden, om zo hun competenties te versterken als aanloop naar een verdere opleiding of een job.

# De Oriëntatieopleiding zorg Cultuursensitieve Zorgambassadeur

## Wat

De 'Oriëntatieopleiding zorg Cultuursensitieve Zorgambassadeur' is een professionele loopbaanoriëntatie voor werkzoekenden, die kansen biedt aan een divers publiek dat het potentieel heeft om in de zorg te werken.

*Deze opleiding wordt erkend en gesubsidieerd door VDAB Brussel en door het Ministerie van Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.*

## Voor wie

De opleiding richt zich tot mensen met

- goesting, ambitie, en het potentieel om in de zorgsector te werken
- ervaring als mantelzorger
- goede contactvaardigheden en zin om te communiceren
- een maximaal scholingsniveau HSO
- een minimum taalvaardigheidsniveau Nederlands 1.1 en de motivatie om verder Nederlands te leren.

- ❖ In het filmpje [https://youtu.be/oHnIB\\_Yxvba](https://youtu.be/oHnIB_Yxvba) vertellen enkele deelnemers wat de opleiding voor hen betekende (2'38")
- ❖ In de bijlage leert u Latifa (persona) kennen, de deelnemer voor wie deze opleiding bedoeld is.



## De opleiding is gebouwd op zes pijlers

De oriëntatieopleiding werd uitgewerkt als ESF-project, met daarin zes kritische succesfactoren: de toegankelijkheid van de opleiding, de ondersteunende leeromgeving, het programma van de opleiding, het werkplek-lernen, de inzet en de competentie van instructeurs, en de diversiteit van de groep deelnemers.

### 1. Een toegankelijke opleiding

- De opleiding is deeltijds  
De opleiding bedraagt, stages inbegrepen, 6 dagdelen per week, gespreid over 4 dagen. Deze afgebakende tijdsinvestering biedt alle geïnteresseerden de kans om zich volop te engageren.
- Een basiskennis Nederlands is noodzakelijk  
De deelnemers dienen enkel een basiskennis Nederlands te hebben (instapniveau Nederlands: 1.1 behaald).
- De deelnemers zijn hartelijk welkom
  - Er wordt sterk op ingezet dat de deelnemers zich gewaardeerd voelen als persoon, en dat iedereen steun krijgt in de groep.
  - Het programma van de opleiding is op maat van elke deelnemer.
  - De opleiding en de werkervaring worden gecombineerd, wat motiverend werkt.
  - De deelnemers krijgen taalondersteuning en verbeteren hun Nederlands.

## 2. Een ondersteunende leeromgeving

- Het zelfvertrouwen van de deelnemers wordt versterkt
  - Er wordt een leeromgeving gecreëerd die goesting en vertrouwen geeft om verder te leren, waardoor de deelnemers meer zelfvertrouwen krijgen.
  - Enkele deelnemers verwoordden het zo:
    - o *“Door de opleiding heb ik mijn leven meer leren organiseren.”*
    - o *“De opleiding gaf me meer de zin om dingen te doen en te ondernemen.”*
    - o *“Die opleiding heeft me werkelijk een boost gegeven, meer zelfvertrouwen.”*
- De groepsdynamiek is deel van het proces
  - Er wordt naar een groepsdynamiek gestreefd waarbij de deelnemers elkaar ‘optillen’ in het leerproces en elkaar ondersteunen, ook privé.
  - Enkele deelnemers verwoordden het zo:
    - o *“Het is een schone job om thuis te blijven en voor de kinderen te zorgen. Maar werken helpt ons om open te bloeien. Je komt in contact met collega’s en andere mensen, je leert nieuwe dingen die je thuis niet kan leren door op je telefoon te kijken.”*
    - o *“Toi, tu le fais par exemple de bonne coeur. Mais en fin alors, c'est pas à toi de le faire. Dans la formation ils nous apprennent ça, d'où sommes nos limites. Ça, vous ne devez pas le faire.”*

## 3. Een programma op maat

Het programma van de oriëntatieopleiding wordt uitgewerkt door twee partners in het project. Groep Intro heeft een ruime ervaring en expertise in verschillende beroepsopleidingen in de zorg, het Centrum Basiseducatie Brusselleer biedt modules aan rond beroepsgerichte zorgthema’s, Nederlands, persoonsvorming, maatschappelijke oriëntatie, enzovoort.

- Het programma komt in samenwerking tot stand
  - Het programma is gebaseerd op bestaande opleidingsmodules van Groep Intro en het Centrum Basiseducatie Brusselleer. De oriëntatieopleiding put uit modules zoals ‘introductie in de zorgsector’, ‘werken met gezinnen’, ‘cultuursensitieve zorg’, ‘informatica’, ‘communicatie’, ‘leren leren’, ‘hoe samenwerken’, ‘waar sta ik?’, enzovoort.
  - Alle modules worden tot één geheel gesmeed, en dit in gezamenlijk overleg. De instructeurs overleggen samen met elkaar en met de deelnemers, passen hun bestaande modules aan, spelen in op zorgthema’s, en zoeken aansluiting bij wat er leeft in de groep.
  - Een deelnemster verwoordt het zo:
    - o *“Wat is het leven van oudere mensen, hoe ziet dat er uit en hoe zouden wij hen daarin kunnen ondersteunen? Dat leerde ik hier.”*
- De instructeurs zijn permanent met elkaar in dialoog
  - Om het groepsproces te versterken en de lessen goed op mekaar af te stemmen, overleggen de instructeurs permanent via mail, zoom, een gemeenschappelijk platform, enzovoort. Zo speelt het CBE in op verschillende zorgmodules van Groep Intro, door deelnemers voor te bereiden op een presentatie, op een eerste gesprek op een stageplaats, om de belangrijkste elementen uit een gesprek samen te vatten en te bewaren, enzovoort. Zonder die flexibiliteit van de instructeurs is een programma-op-maat niet mogelijk.

- De deelnemers krijgen een ruime oriëntatie
  - De opleiding is meer dan een beroepsopleiding, en gaat breder dan de strikte 'oriëntatie zorg'. Zo maakten de deelnemers van de eerste editie een *digital story* over zichzelf als persoon in de zorg.
  - Het is een blijvend aandachtspunt voor de instructeurs om deelnemers uit te nodigen hun persoonlijke ervaringen in te brengen, die meestal buiten het formele professionele vallen.
  - Enkele instructeurs verwoordden het zo:
    - *"Ze worden als persoon aangesproken en willen zich als persoon laten zien."*
    - *"... dat mensen de kans krijgen om de zorg te ontdekken, maar ook zichzelf in die zorg."*
- Relationele en communicatieve vaardigheden staan centraal
  - In vergelijking met de klassieke basisberoepsopleiding zorg, besteedt deze oriëntatieopleiding ruim aandacht aan communicatieve vaardigheden, het leggen van contact met kwetsbare ouderen, en aan cultuursensitieve zorg.
  - Enkele deelnemers verwoordden het zo:
    - *"Oudere mensen zijn soms wat terughoudender, om hen te benaderen moet je goed kunnen communiceren. Die technieken hebben wij hier geleerd."*
    - *"Ik kijk meer rond mij en zie sommige mensen die misschien ondersteuning nodig hebben. Ik ben nu meer gevoelig voor zo'n situaties."*
  - Een werkgever verwoordt het zo:
    - *"Zij zou al kunnen starten als verzorgende, maar ze heeft jammer genoeg haar certificaat nog niet."*
- Tijdens werkbezoeken leren de deelnemers de zorgsector kennen
  - De deelnemers krijgen een concreet beeld van diverse zorgvoorzieningen zoals een dienstencentrum, dagcentrum, woonzorgcentrum, klusdienst, sociale vervoersdienst, thuiszorgdienst, enzovoort. Tijdens werkbezoeken krijgen ze een beeld van de verschillende zorgberoepen en kunnen ze van gedachten wisselen met het zorgpersoneel dat er werkt.
  - Enkele deelnemers verwoordden het zo:
    - *"De bezoeken aan een wijkgezondheidscentrum, een dagcentrum, een woonzorgcentrum bracht ons dichterbij elkaar. Ik heb veel geleerd. Het is goed om dat ter plaatse te zien, om te luisteren naar de verhalen van de mensen daar en van de mensen die daar werken en dat te delen."*
    - *"On doit aller dans des maison de repos, et donc je ne savais pas qu'il y avait aussi des organisations, des choses privés aussi, qui travaillent dans des domiciles. Je viens de découvrir. Je savais aussi qu'il y a des centres de jour pour les handicapés, mais pour les personnes âgées je ne savais pas que ça existait. Maintenant j'ai découvert tout ça"*
- De deelnemers krijgen een realistisch beeld van 'werken in de zorg'
  - Door de bezoeken op het terrein en de uitwisseling van hun eigen ervaring tijdens hun stage, krijgen de deelnemers een meer realistisch kijk op 'werken in de zorg'. Het gaat immers niet alleen over 'graag zorgen voor mensen', maar ook over lastige werkuren, tijdsdruk, tekort aan personeel, de kinderlijke wijze waarop ouderen soms aangesproken worden enzovoort.
  - Een deelnemster verwoordt het zo:
    - *"De stages bieden een reality-check."*

#### 4. Werkplek-leren op stage

De deelnemers kregen de kans om praktijkstages te doen bij lokale zorgpartners. Daarvoor werkte de opleiding samen met de lokale dienstencentra Aksent, Cosmos, Forum en Zoniënzorg, de oppasdienst Gammes, het woonproject Maison BILOBA Huis, het wijkproject CitiSen, de thuiszorgdiensten I-mens en Familiehulp, en het wijkgezondheidscentrum Medikuregem.

- De deelnemers gaan één dag per week op stage in een zorgvoorziening
  - De deelnemers doen op verschillende plekken in de wijk werkervaring op, soms individueel, soms gaan ze samen aan de slag. Zo zien ze vanop de eerste rij een zorgorganisatie-in-werking en ze werken er actief mee.
  - Ze komen in contact met verschillende zorgprofessionals, leren verschillende beroepsprofielen kennen en krijgen een duidelijk beeld van de vereisten en van de concrete werkomstandigheden in de zorg.
  - Ze ontdekken en versterken hun eigen kennis en competenties om in de zorg te werken.
  - Ze maken contact met ouderen van diverse origine, waarbij hun meertaligheid een troef is.
- Elke stagiair krijgt een stagebegeleider en neemt deel aan intervisies
  - De deelnemers leren zichzelf beter kennen, ontdekken welke zorgtaken bij hun persoonlijkheid en interesses passen, en krijgen een duidelijker beeld van hun loopbaanperspectief in de zorg.
  - Ze leren om de inhoud en de ervaring tijdens de opleiding individueel te verwerken, te verdiepen en te integreren.
  - Enkele deelnemers verwoorden het zo:
    - *“Mijn mentor begeleidde me op het terrein, om wat pittigheid en kracht toe te voegen aan wat ik deed. Als ze zag dat ik tegen mijn grenzen aanliep, zei ze dat ik me wat verder moest wagen.”*
    - *“Ze heeft me geleerd om mezelf te vertrouwen en mensen aan te spreken. Ze heeft me vooruit gestuwd.”*
    - *“Doordat ze mij een duwtje gaf – ‘allez vooruit’ – en door de opleiding durfde ik op de mensen toe te stappen en er een praatje mee beginnen. Ik blokkeer niet meer bij oudere mensen.”*
  - Enkele stagebegeleiders verwoorden het zo:
    - *“Het toffe is ook dat de mensen stagedagen doen. Dan zitten ze maandag op stage en dinsdag hebben wij opleiding en dan vertellen ze daarover en dat geeft wel een wisselwerking.”*
    - *“Dat is niet enkel een stage van ‘ik weet hier alles en jij komt mijn vak leren’. Het is samen op pad gaan om samen te ontdekken en van elkaar te leren.”*

#### 5. Het engagement van de instructeurs

De instructeurs werken samen vanuit een gedeelde visie en een gezamenlijke kijk op het doel en de aanpak van de oriëntatieopleiding zorg.

- Ze zien het potentieel van de deelnemers en spreken hen aan als persoon
  - De deelnemers worden uitgenodigd om hun ervaringen en hun kennis te delen en verder te ontwikkelen. Centraal staat het valoriseren van hun ervaringsdeskundigheid in de zorg en hun levenservaring. Zo ontstaat er gaandeweg ook ruimte om nieuwe dingen uit te proberen en nieuwe competenties en kwaliteiten te ontwikkelen.

- De deelnemers worden niet louter gezien als een werkzoekende die in een bepaald job-profiel moet worden ingepast. Ze worden aangesproken als persoon, waarbij ook hun levenservaring 'gemobiliseerd' en gevaloriseerd wordt.
- Enkele instructeurs verwoordden het zo:
  - o *"Het delen en inbrengen van eigen zorg-/levenservaring creëert ook een onderling respect in de groep voor wat collega's in de opleiding al gedaan hebben, doorgemaakt hebben."*
  - o *"Haar capaciteiten zaten een beetje verborgen, ik zag ze wel van bij het begin. Maar dat is een kwestie van ervaring. Ze had het wel in zich. Maar door samen te werken zijn ze ook voor haar zichtbaar geworden".*
- Ze creëren leerkansen Nederlands
  - De lessen worden in het Nederlands gegeven. Dat is niet altijd evident, maar de instructeurs geloven er rotsvast in dat dat kan, ook al is het soms moeilijk.
  - De instructeurs beschikken over de expertise en de ervaring om les te geven aan mensen met een beperkt niveau Nederlands, ook mensen die eerder een alfabetiseringstraject volgden. Het doel is dat de deelnemers voldoende Nederlands leren om op de werkvloer te functioneren en hun job goed uit te voeren.
  - De instructeurs wekken bij de deelnemers de goesting op om hun Nederlands te verbeteren, om te 'durven' spreken, om zich comfortabel te voelen in een context waar Nederlands gesproken wordt, en om genoeg zelfvertrouwen te hebben om een gesprek te voeren in het Nederlands.
- Ze zien de meertaligheid van de deelnemers als troef
  - De instructeurs bieden voldoende ruimte aan de deelnemers om hun ervaringen te delen, ook wanneer dat niet in het Nederlands kan. Tijdens de lessen wordt soms vertaald naar een gemeenschappelijke taal wanneer het te moeilijk of onmogelijk is in het Nederlands.
  - Veel deelnemers spreken verschillende talen, wat tijdens hun stage een troef is. Zo kunnen ze met meerdere ouderen contact leggen in hun moedertaal.
- Ze zijn toegankelijk, makkelijk bereikbaar, beschikbaar
  - De instructeurs staan open voor alle vragen van de deelnemers, ook als die buiten de focus van de opleiding vallen. In het vakjargon spreekt men van 'presentie'. 'Er zijn' voor de deelnemers krijgt voorrang op de concrete lesinhouden.
  - Wanneer deelnemers met persoonlijke vragen komen, delen de instructeurs die met de projectleiding. Dit geeft hen de mogelijkheid de deelnemers daarin te ondersteunen. Gezien en erkend worden als persoon, is de basis van het leertraject.

## 6. De diversiteit van de deelnemers

- De diversiteit in de groep deelnemers is een bron van kennis, ervaring en leren
  - Elke deelnemster heeft haar eigen culturele achtergrond, die hoe dan ook verschillend is van die van de andere deelnemsters. Hoe ziet je gezin eruit? Wat betekent familie voor jou? Wie zorgt er voor de ouderen? Wat valt in België op over hoe kinderen met hun bejaarde ouders omgaan? Hoe kijkt iedereen naar het leven? De diversiteit van de groep brengt onmiddellijk verschillende perspectieven bij mekaar.
  - Hoe ga je om met gelijkenissen en verschillen? De groep is een ideale oefenplek om het daar samen over te hebben, en om respectvol te leren omgaan met elkaars eigenheid.

## Wat na de opleiding?

De opleiding creëert bij de deelnemers goesting en vertrouwen om te leren, ze bloeien open. Ze ontdekken hun eigen mogelijkheden en komen in contact met een nieuwe professionele wereld. De stap naar een verdere opleiding of naar een job, blijft echter problematisch.

### Welke vervolgopleiding?

Ondanks extra ondersteuning en individuele begeleiding, is de stap naar een vervolgopleiding die professionele kansen opent immers problematisch.

- De meeste beroepsopleidingen zijn erg schools opgevat, binnen een strak kader, wat de overstap van het flexibele oriëntatie-aanbod naar een vervolgaanbod lastig maakt.
- De meeste vervolgopleidingen vragen een hoog instapniveau Nederlands. Zonder stimulerende leeromgeving worden deelnemers op zichzelf teruggeworpen, wat het moeilijk maakt om overeind te blijven.

### Peer-tutoring als volgende stap?

Om de deelnemers verder te ondersteunen bij een vervolgopleiding, en zeker bij cruciale keuzemomenten, bevelen wij de inzet van mentoren aan, die zich engageren om de deelnemer langdurig verder te begeleiden, ook in hun leven naast de opleiding. Deze aanbeveling wordt ondersteund door de ervaringen in het internationale ESF-project, dat pleit voor 'peer-tutoring' van laaggeschoolde werkzoekenden met een migratieachtergrond<sup>1</sup>.

Door in groep te blijven samenkomen, blijven de deelnemers van elkaar leren, kunnen ze informatie en ervaringen delen, steunen ze elkaar, en voelen ze zich er minder alleen voorstaan. De groep is een veilige plek waar ze elkaar motiveren en vooruit helpen in moeilijke periodes. Zo'n groep wordt best begeleid door een duo: een job-counselor die het opleidingslandschap goed kent, en een ervaringsdeskundige – iemand met een migratieachtergrond die zelf de taal heeft moeten leren, opleidingen gevolgd heeft en de moeizame zoektocht naar werk aan den lijve heeft ondervonden. Omdat een mentor vergelijkbare stappen gezet heeft, kan hij/zij betekenisvol zijn voor de deelnemers en ondersteuning bieden bij moeilijke(re) vervolgstappen. Het is aangewezen om voor deze 'peer-mentors' een korte opleiding te voorzien, die hen helpt om lotgenoten te steunen tijdens hun vervolgopleiding en ruimer.

### Nieuwe jobs op komst?

De opleiding en de stages zijn een goede start om deelnemers verder op weg te zetten naar een job als 'cultuursensitieve connecteur'. Dat er op beleidsniveau nieuwe tewerkstellingskansen ontstaan voor brugfiguren tussen kwetsbare personen en eerstelijns gezondheids- en welzijnsvoorzieningen, opent perspectieven. De drie reeds vermelde nieuwe functies zijn de 'Community Health Workers' (federale regering), de 'Réferent de Quartier' (Lokale Welzijn- en Gezondheidscontracten / Contrats Local Social Santé van GGC Brussel) en de '0,5-lijn-functie' (Eerstelijnsgezondheidszorg GGC Brussel). De vraag is aan welke voorwaarden deze 'connecteurs' moeten voldoen om voor deze functies te kunnen worden ingezet. Het lijkt ons essentieel om ervaringsdeskundigen hier voluit de kans te geven deze functies in te vullen. Zij zijn goed geplaatst om in de buurten waar ze wonen connectie te maken met zorgbehoevenden en ouderen, om bruggen te bouwen tussen zorgbehoevenden en

---

<sup>1</sup> Zie <https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/recommendations/>, punt2

zorgverleners, en om vertrouwen op te bouwen zodat de zorg toegankelijker wordt. Die brug maken kan niet louter afhankelijk zijn van vrijwilligerswerk, daar moeten ook professionals voor worden ingezet.

De deelnemers van de 'Oriëntatieopleiding zorg Cultuursensitieve Zorgambassadeur' kunnen daar zeker een rol in spelen. Zij zijn vertrouwd met het leven in de buurten, hebben affiniteit met potentiële zorgvragers, zijn goed geplaatst om een vertrouwensband op te bouwen, ontwikkelden relationele vaardigheden vanuit een cultuursensitieve gevoeligheid, en hebben voldoende kennis van het zorglandschap om mensen te informeren en op weg te zetten. Ze kunnen als professional een brugfiguur en tussenschakel worden binnen een samenwerkingsverband buurtgerichte zorg. Op die manier zou de opleiding zelf een verbindende schakel kunnen vormen in de ontwikkeling van buurtnetwerken waarin buurtorganisaties samenwerken, en waarin onze 'cultuursensitieve connecteurs' bruggen bouwen tussen kwetsbare buurtbewoners en zorgvoorzieningen.

## Oriëntatieopleiding zorg Cultuursensitieve Zorgambassadeur

### Praktische info

Opleiding 1: september 2019 – maart 2020  
Opleiding 2: oktober 2020 – april 2021  
Aantal deelnemers: 10-12  
Instapniveau: taalniveau Nederlands 1.1 behaald  
Met steun van: VDAB Brussel, Ministerie van Onderwijs en ESF Vlaanderen

### Programma

Groep Intro			
Opleidingspakket zorg	24 opleidingsdagen		156 uur
CBE Brussel			
5 modules	module Communicatie /NT2	30 uur	135 uur
	module ICT introductie	30 uur	
	module Leren Leren	30 uur	
	module Samenwerken	30 uur	
	module 'Waar sta ik?'	15 uur	
Zorgvoorzieningen in de buurt: Aksent, Cosmos, Forum, Zoniënzorg, Maison BILOBA Huis, CitiSen, Gammes, I-mens, Familiehulp, Medikuregem			
Stage – werkervaring	22 stagedagen		154 uur
<b>Totaal</b>			<b>445 uur</b>

### Contact

- Veerle Van Kets
- [www.evabxl.be](http://www.evabxl.be)
- [veerle.vankets@evabxl.be](mailto:veerle.vankets@evabxl.be)
- 02/274.01.90

PERSONA'S



“ Ik wist echt niet dat je van zorg ook een job kon maken! ”

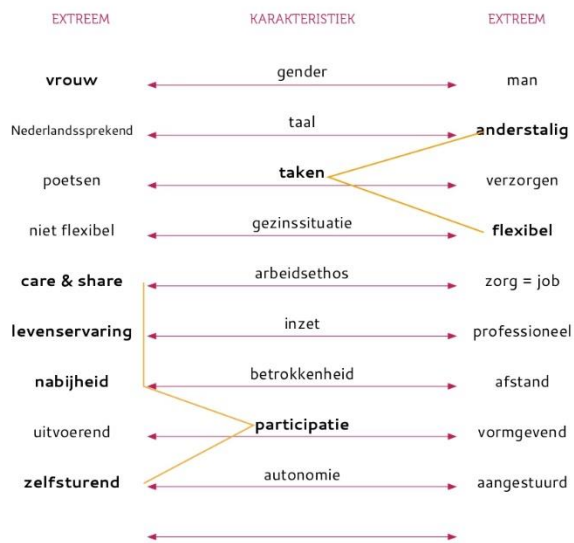
“ Wat zal de familie zeggen als ik op een dag voorstel om de zorg voor vader over te laten aan een professioneel? ”

**LATIFA**, Allochtone mantelzorgster

**Algemene informatie**

45 jaar oud. Is van Algerije afkomstig. Franstalig. Heeft al wat oudere kinderen. Draagt al twee jaar zorg voor haar zieke vader. Ze leeft in een eerder gesloten wereldje in Brussel. Is financieel afhankelijk van het vervangingsinkomen van haar man.

**Karakteristieken**



**ERVARING**

**Doelstellingen**

- Ik zou meer willen te weten komen over zorg als beroep
- Ik wil mijn talenten verder blijven inzetten voor anderen

**Wat me blij maakt in thuiszorg?**

- Erkenning
- Ik vind het prettig om praktische taken te combineren met gezelligheid en contact

**Wat ik niet fijn vind**

- Vreemde mannen: Als ik ergens zou gaan werken en er komt een onbekende langs: ik zou me bang voelen omdat ik zijn bedoelingen niet ken. En als ik hulp zou moeten zoeken voor mijn schoonmoeder, dan zou ik niet willen dat er een man haar zou komen verzorgen!
- Taalbarrière bij opleiding. Ik spreek geen Nederlands
- Onduidelijke en soms contradictorische informatie bij de werkwinkel enzo
- Onmiddelijk engagement. Ik heb tijd nodig voor exploratie en oriëntatie
- Vermindering of verlies van de vergoeding van mijn man als ik zou gaan werken

**NODEN** Informatie over en oriëntatie in de zorg-arbeidsmarkt