

A photograph of two hands shaking, symbolizing agreement or support. The hand on the left is wearing a red sweater, and the hand on the right is wearing a white sweater. The background is a solid light green color. There are decorative blue and yellow shapes overlaid on the image.

De Kleuren van Arkin

Oktober 2024

Verhalen
over diversiteit
en inclusie

Voorwoord

Met trots delen we de 2024-editie van 'De Kleuren van Arkin'. De vierde editie alweer! Zoals altijd vind je in De Kleuren van Arkin mooie verhalen van betrokken collega's die zich inzetten voor diversiteit en inclusie. Van een diversiteitsfeest bij Inforsa tot het nieuw opgerichte Arkin Jong. Van Herstelwerkt tot neurodiversiteit.

We vinden het belangrijk dat Arkin een organisatie is waar cliënten en medewerkers zich welkom voelen. En waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht bijvoorbeeld etnische of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, opleidingsniveau, arbeidsbeperking, generatie of neurodivergentie. Dit blijft onze visie en hier staan we voor, nu en in de toekomst.

We danken alle collega's die zich inzetten voor dit belangrijke onderwerp. En wensen iedereen veel inspiratie en leesplezier met Kleuren van Arkin.

Dick Veluwenkamp en Floor van Dijk
Raad van Bestuur Arkin



Inhoud

Een heel nieuw leven na Arkin 4

Culturele ruis in de gesloten psychiatrie 6

Met een gerust hart naar Suriname 8

De bril waardoor jij kijkt 10

Matchmaking in Amsterdam-Zuidoost 13

De weg naar de toekomst 15

Waarom Arkin lid is van Workplace Pride 17

Hoe meer verschillende breinen, hoe beter 19

De ins en outs van de campagne 'Herstelwerkt' 21

Diep duiken om inclusiever te werken 23

Korte berichten 26

4
6
8
10
13
15
17
19
21
23
26



Een heel nieuw leven na Arkin

ArkinPlus, het netwerk van pensionado's, bestaat dit jaar vier jaar. Oud-psychiater Hans Nusselder en Marijke Lans, voormalig adviseur kwaliteit en veiligheid, waren er vanaf het begin bij. Ze maken zich op voor de jaarlijkse bijeenkomst in de Keizersgrachtkerk op 17 oktober 2024.



Bestaansrecht

Bijna tweehonderd oud-medewerkers hebben zich aangemeld bij ArkinPlus, en de teller loopt nog steeds op. Dit door vrijwilligers gedreven pensionadonetwerk heeft **een eigen website** en publiceert elk kwartaal een nieuwsbrief. Ook heeft ArkinPlus een stamtafel bij Restaurant Freud en een agenda vol events. “In het begin twijfelde ik of er genoeg interesse zou zijn, maar al snel bleek dat ons initiatief breed wordt gedragen en bestaansrecht heeft”, zegt Hans.

Samen met Marijke en Udo Nabitz stond hij aan de wieg van ArkinPlus. Sinds de Raad van Bestuur (RvB) in januari 2020 instemde met hun plan bestaat dit netwerk officieel. “Jeroen Muller, de toenmalige bestuursvoorzitter, zag ook dat er binnen Arkin nog niets voor pensionado's was en gaf ons zijn akkoord.”

Volgens Hans zijn Arkin en ArkinPlus nauw met elkaar verbonden. “Communicatie helpt ons met de website, de RvB ondersteunt onze randvoorwaarden. We sluiten op een natuurlijke manier aan bij Arkin.” ArkinPlus wil graag iets terugdoen voor de oud-werkgever en wil het liefst de kennis en ervaring uit hun netwerk delen. Marijke: “Hans heeft al contact gelegd met Jong Arkin, misschien voelen jonge medewerkers iets voor een buddy-systeem waarbij wij intervisie bieden? Laten we snel met hen afspreken.”

Paradepaardje

Het eerste event van ArkinPlus was een symposium in de Amsterdamse Keizersgrachtkerk. Inmiddels is dit een jaarlijks terugkerende activiteit geworden. Daarnaast organiseren ze ook kleinere bijeenkomsten. Eind augustus stond er een sloepengrachttocht op de agenda. In mei ging een

groepje naar het H'ART Museum voor 'Who Cares?', een expositie over het lot van psychiatrische patiënten tijdens het naziregime.

Marijke: "Er borrelen steeds weer nieuwe ideeën op. We hebben net voor drie jaar bijgetekend, dus we kunnen nog wel het een en ander realiseren." Om het werk in goede banen te leiden, hebben ze inmiddels versterking gekregen van Joseff Iping en Wieke Nolet. Van alle ontmoetingen die ze organiseren, is de jaarlijkse bijeenkomst in de Keizersgrachtkerk het paradepaardje. Dit evenement is zowel toegankelijk voor Arkin-pensionado's als voor Arkin-medewerkers die binnen afzienbare tijd zullen afzwaaien.

Hans: "De bezoekers komen van verschillende Arkin-specialismen en disciplines – verpleegkundigen, stafleden, psychiaters. Dé pensionado bestaat niet. Het is een heel divers verhaal." Marijke: "Eén ding hebben de gepensioneerden met elkaar gemeen: ze zijn nog steeds heel actief. Velen doen vrijwilligerswerk, sommigen werken nog af en toe voor Arkin." Hans: "Er is een heel nieuw leven na Arkin." "Door hun drukke leven zitten ze niet op ons te wachten. We moeten ze echt iets prikkelends aanbieden", lacht Marijke.

Thema bijeenkomst Keizersgrachtkerk

Hun symposia in de Keizersgrachtkerk hebben ieder jaar een ander thema. Vorig jaar was dat 'Tijden veranderen en wij veranderen mee'. Elk jaar is er aandacht voor actuele ontwikkelingen bij Arkin. Daarnaast wordt er iets verteld over vitaliteit; wat kun je doen om gezond oud te worden? Vorig jaar kwam bijvoorbeeld journalist en schrijver Wies Verbeek uitleggen hoe een gezonde levensstijl je levensverwachting kan vergroten.

De bijeenkomst van 17 oktober 2024 draait om 'Heden, verleden en toekomst'. Er zal onder meer aandacht zijn voor de **Longitudinal Aging Study**, een studie naar ouderdom in Nederland. In 1992 vonden de eerste interviews van dit langlopende Amsterdamse onderzoek plaats. De eerste wetenschappelijk directeur van de studie zal iets vertellen over de bevindingen ervan. Tot slot

is er muziek van pensionado's. Hun repertoire is breed. ArkinPlus wil inclusief zijn. Een aspect daarvan is dat je zorgt dat iedereen zich thuis voelt. Hans: "Vandaar dat we met ons programma inspelen op de uiteenlopende interesses van de pensionado's."

Voldoening

Marijke krijgt veel energie van haar werk voor ArkinPlus, maar dat is niet het enige. "Met pensioen gaan is een vrij abrupt iets. Na je – vaak jarenlange – dienstverband lever je je spullen in. Daarna word je mail afgesloten en spreek je niemand meer. Je moet weer een nieuw netwerk opbouwen. Als je het leuk vindt om oud-collega's te ontmoeten en samen terug te kijken én vooruit te blikken, is het leuk om bij ArkinPlus te komen. Volgens de RvB hebben gepensioneerden het fundament gelegd waarop de organisatie voortbouwt. Op onze bijeenkomsten merk ik dat heel sterk. Zijn we samen, dan voel ik verbinding én voldoening." "Het is ongelooflijk prettig om samen herinneringen op te halen", zegt Hans. "Wil je weten hoe veelzijdig Arkin-pensionado's zijn, kom dan bij ArkinPlus."

Aanmelden bij ArkinPlus?

In samenwerking met de afdeling Communicatie van Arkin worden uitnodigingsmails verstuurd aan medewerkers die met pensioen zijn gegaan. Zelf aanmelden kan via [dit formulier](#).

Culturele ruis in de gesloten psychiatrie



Michal Boonstra is groepsbegeleider bij Mentrum, locatie Jan Thoméepad. Voor haar afstudeerscriptie aan de Hogeschool van Amsterdam onderzocht ze in hoeverre de Nederlandse gesloten psychiatrie inclusief is ten aanzien van cliënten met Ernstige Psychiatrische Aandoeningen (EPA) en een niet-westerse migratieachtergrond.

Westerse normen en waarden

Toen Michal in het laatste jaar van haar opleiding Social Work zat, liep ze stage bij Mentrums Herstelondersteunende Vervolgkliniek in Amsterdam-Noord. Vrij snel merkte ze iets op in deze gesloten instelling. “De standaard behandelmethode en communicatiewijze waren gebaseerd op westerse normen en waarden, terwijl veel van de cliënten een niet-westerse migratieachtergrond hadden.”

Ze zag dat collega’s er vaak van uitgingen dat cliënten openlijk over hun gevoelens konden praten, terwijl dat in niet-westerse culturen geen norm is. Nog zo iets: “Om iemands aandoening te bepalen, is de classificatie van de Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM) nog steeds leidend. De DSM houdt echter onvoldoende rekening met culturele diversiteit. Sommige cliënten en hun familie zijn ervan overtuigd dat ze bezeten zijn door de duivel. In het Westen kennen we dat niet en zeggen we dat ze psychotisch zijn.”

‘Onderweg naar inclusie’

Michal besloot dieper in deze ‘culturele ruis’ te duiken. Ze interviewde EPA-clieënten met een niet-westerse migratieachtergrond én professionals uit ‘haar’

kliniek: een arts/psychiater met een Turkse achtergrond, een groepsbegeleider met Marokkaanse roots en een geestelijk verzorger met een westerse achtergrond. Op basis van hun input, literatuur over cultuursensitieve zorg en een beleidsanalyse van Mentrum schreef ze ‘Onderweg naar inclusie’ (januari 2024).

In deze ‘verkenning’ concludeert ze dat de Nederlandse gesloten psychiatrie onvoldoende rekening houdt met de niet-westerse migratieachtergrond van cliënten. “Er wordt gewerkt aan meer inclusie, maar vooralsnog is de westerse benadering in de zorg nog steeds leidend. Respondenten met een niet-westerse migratieachtergrond gaven aan dat hun culturele waarden, normen en gebruiken niet altijd werden herkend of gerespecteerd. Het gevolg? Gevoelens van vervreemding en soms zelfs wantrouwen tegenover de hulpverlening. Op die manier krijgen ze niet de effectieve zorg waar ze recht op hebben.”

Obstakels

Taal is een belangrijk obstakel om passende zorg te leveren. “Het gros van de groep is in Nederland geboren en spreekt goed Nederlands, maar vaak zijn familieleden in het buitenland geboren en beheersen ze onze taal onvoldoende. We schakelen tolken in, maar dat lukt niet altijd.”

Ook kan een verschil in normen en waarden ruis veroorzaken. “De kennis over mentale problemen en ziekten verschilt per cultuur. In sommige culturen zien mensen ziekte vooral als een fysiek fenomeen en verwachten ze dat een arts pillen voorschrijft. Als onze arts dat niet direct doet, kunnen ze boos worden.”

In haar scriptie staat ook dat westerlingen sneller geneigd zijn om analytisch te denken en individuen los van hun context te zien. “In oosterse culturen kijken ze juist naar het grote geheel. In die holistische nadering is meer ruimte voor bijvoorbeeld spiritualiteit.”

Cultuureducatie

Cultuureducatie is volgens haar dé stap naar meer inclusie. Ze ontdekte dat de professionele respondenten en veel van haar teamgenoten daar behoefte aan hebben. “Mijn team is heel divers. Onderling delen we kennis over culturele onderwerpen. Een cliënt vertelde dat ze op vakantie naar Marokko ging. Mijn Marokkaanse collega zei dat dit geen gewone vakantie was: ze ging een rituele wassing laten doen. Mijn teamgenoot vertelde mij over de betekenis ervan.”

Michal pleit voor een open blik. “Zo’n wassing kennen wij niet, maar je kunt niet zomaar zeggen dat dit ritueel nutteloos is. Je moet een middenweg tussen de twee culturen vinden. Ons team doet al op eigen initiatief aan cultuureducatie, maar het zou goed zijn als er van bovenaf meer in wordt geïnvesteerd en tijd voor vrij wordt gemaakt.”

Aanbevelingen

Als onderdeel van haar afstudeerproject heeft Michal ook een brief met aanbevelingen geschreven aan de manager van de Mentrum-kliniek in Noord. “Hopelijk wordt er iets mee gedaan.” In haar brief dringt ze aan op meer cultuureducatie. “Bied trainingen aan en ontwikkel educatief materiaal, zoals flyers over verschillende culturele achtergronden en hun mogelijke invloed op de geestelijke gezondheid. Naast Arkin-brede acties, kun je ook activiteiten binnen één kliniek faciliteren, zoals een lezing van een collega over wat de ramadan inhoudt.”

Daarnaast pleit ze voor het creëren van gebedsruimtes en plekken waar cliënten hun culturele identiteit kunnen ervaren, bijvoorbeeld omdat daar spullen uit hun herkomstland staan. Tenslotte vindt ze het belangrijk dat er meer events in de kliniek worden georganiseerd. “Het lijkt me mooi om familie van cliënten uit te nodigen om samen het Suikerfeest te vieren. Waarom wordt er niet vaker door familieleden gekookt? In veel culturen is koken een verbindende factor. Door cultuursensitiever te werken, voelen onze cliënten zich meer bij ons thuis en kunnen we betere zorg leveren.”

Inclusief team

De sensitiviteit waarover ze het heeft is urgent. Onze maatschappij wordt steeds kleurrijker en daarmee ook de cliënten van heel Arkin. Onlangs heeft ze meegedaan aan ‘De inclusieve werkvloer’, een pilot-training van **NewBees** om inclusie binnen teams te bevorderen. “Op dit moment doen vooral medewerkers mee die inclusie een belangrijk onderwerp vinden. Wat mij betreft worden zulke trainingen verplicht voor iedereen. Wil je cliënten laten zien hoe belangrijk je inclusie vindt, dan moet je als team inclusie uitstralen. Hoe kun je anders inclusieve zorg leveren?”

De kleuren van Nederland

Michal Boonstra plaatst haar onderzoek in de context van de groeiende culturele diversiteit in Nederland. In haar scriptie geeft ze cijfers. Volgens het Centraal Bureau Statistiek (2022) is Nederland de afgelopen jaren veel diverser geworden. Van de bewoners in ons land heeft ongeveer 25,7% een migratieachtergrond. 14,2% daarvan is in het buitenland geboren. 11,5% is in Nederland geboren, maar heeft minstens één ouder die immigrant was. Binnen de groep mensen met een migratieachtergrond zijn drie hoofdgroepen te onderscheiden: mensen uit voormalige Nederlandse koloniën, migranten met economische motieven en vluchtelingen. In 2015 ging het om in totaal 3,5 miljoen individuen. Michal haalt vrij recent Nederlands en Europees onderzoek aan waaruit blijkt dat DSM-stoornissen als angst en depressie vaker voorkomen bij mensen van niet-westerse komaf dan bij westerse mensen. Ondanks dat de eerste groep een verhoogd risico op angst en depressie loopt, kunnen zij minder passende zorg vinden voor hun geestelijke gezondheidsproblemen.

Met een gerust hart naar Suriname

Arkin en het Psychiatrisch Centrum Suriname (PCS) werken op diverse gebieden samen, onder meer wat betreft Continuïteit van Zorg (CvZ). Het gelijknamige team wil deze service weer op de kaart zetten.

Iets unieks

“Wij hebben iets unieks voor een deel van de miljoenen vakantiegangers per jaar”, zegt ambulante verpleegkundige Kim Schonewille. “Met onze hulp kunnen mensen met ernstige psychiatrische problemen naar Suriname ondanks dat ze nog in behandeling zijn of zorg nodig hebben. Omdat de opvang in hun vakantieland goed is geregeld, voorkomen we dat ze bij thuiskomst uit balans zijn. Behandelaren en familieleden kunnen hen met een gerust hart laten gaan.”

Kim zit in het team CvZ met ambulante verpleegkundige Ranait MC Devitt en psychiater Eduard Prop. Ze zijn onderdeel van het crisisteam Oost/Zuidoost. Anouk Boin leidt dit Amsterdamse team en rapporteert aan Ed van Leeuwen, directeur bedrijfsvoering Spoedeisende Psychiatrie Amsterdam (SPA).

Arkin werkt al decennia met het PCS in Paramaribo, de enige Surinaamse geestelijke instelling die zorg biedt aan mensen met psychiatrische en psychosociale problematiek. Voor het deelproject CvZ hebben het PCS en de SPA hun krachten gebundeld.

AMC de Meren

De basis van het project om psychiatrische zorg vanuit Nederland in Suriname door te laten gaan, ligt bij AMC de Meren. Deze zorgaanbieder, die inmiddels is opgegaan in Arkin, was onder meer actief in Zuidoost, een stadsdeel waar van oudsher een grote Surinaamse gemeenschap is. Rond 2006 viel Marianne



de Jong, projectmedewerker in Zuidoost, iets op aan het vakantiepatroon van Surinamers. Terwijl dit patroon bij de meeste cliënten voorspelbaar was en behandelaars daarop konden inspelen, lag dat bij Surinamers anders.

“Turken en Marokkanen gingen ‘s zomers jaarlijks terug naar hun vaderland. Bij Surinamers ontbrak die regelmaat. Ook bleek het lastig te zijn om hun psychiatrische zorg in Suriname te continueren. Met het risico dat ze bij thuiskomst uit hun evenwicht waren”, legt Ed uit. “Marianne kwam in actie.”

Er werd contact gelegd met het PCS. Sociaal-Psychiatrisch Verpleegkundigen (SPV) van Arkin gingen naar Suriname om te praten over een oplossing. In die tijd was er ook veel aandacht voor diversiteit binnen de organisatie en bij behandelingen. Uiteindelijk ontstond een model waarbij het PCS informatie kreeg over cliënten die voor langere tijd naar Suriname gingen en zorg nodig hadden: aankomstdatum, verblijfsduur, verblijfplaats, zorgbehoeften. “Stel dat iemand een depotmedicatie nodig had, dan werd afgesproken dat het PCS daarvoor zou zorgen.”

Kennisuitwisseling

Marianne's inzet leidde niet alleen tot het project CvZ, maar tot een brede uitwisseling van kennis en ervaring met het PCS. Ed: "Omdat SPV'ers en andere Arkin-medewerkers naar Suriname gingen, zagen ze hoe het PCS werkte. "Met ambulante werken waren ze bijvoorbeeld minder ver. Arkin-medewerkers zijn toen trainingen gaan geven. Ook was er tussen ons NPI en het PCS een uitwisseling over traumabehandeling."

Het contact met het PCS was ook voor Arkin leerzaam. "We beseften dat we onvoldoende rekening hielden met culturele factoren die in Suriname een rol kunnen spelen, zoals de winti-religie. Inmiddels hebben we zulke aandachtspunten in onze behandelingen geïntegreerd."

Hoewel het project CvZ langzaam breder is geworden, richt het gelijknamige team zich volledig op de kern: voortgang van psychiatrische zorg in Suriname. "In sommige jaren zakte dit project een beetje in. Dat hing samen met organisatorische veranderingen en wijzigingen in de financieringsstructuur. Onlangs is echter besloten om het project nieuw leven in te blazen. Onder Anouks leiding reanimeren wij het project", aldus Ed. Sinds Marianne's pensioen heeft bestuurssecretaris Henk Haandrikman de algehele samenwerking tussen Arkin en PCS onder zijn hoede genomen.

Wat is winti?

In dit Afro-Surinaamse geloof spelen natuurgeesten (winti's) en vooroudergeesten een grote rol. Via dromen openbaren deze geesten waarschuwingen, boodschappen, problemen en oplossingen. Een trance is een andere manier om met hen te communiceren. In trance neemt een geest bezit van iemand om via die persoon te spreken.

Winti-consulent

Binnen Arkin werkt Ingrid Sporkslede als transcultureel werker/winti-consulent. Zij is bereikbaar op woensdag (even week) op 06 21 59 27 41 en via ingrid.sporkslede@arkin.nl.

Handboek

Anouks team gaat voortvarend te werk. "Het handboek met onze procedures is net af. We onderscheiden twee cliëntstromen: een groep waarvan we vrijwel zeker weten dat ze in Suriname in beeld gaan komen en een groep waarvan we dat niet verwachten. Bij die laatste groep doen we een soort vooraanmelding bij het PCS. De eerste groep, waaronder cliënten die in Nederland ook al veel zorg nodig hebben, krijgt vóór vertrek een gesprek met een verpleegkundige en psychiater. Ook checken we bijvoorbeeld of diegene aanvullend verzekerd is bij een eventuele repatriëring. Mocht het PCS iets over deze cliënt willen weten, dan geven wij informatie uit het dossier."

Het handboek staat op Arkin's portaal. "We willen CvZ breder bekend maken binnen en buiten Arkin. Om CvZ meer op de kaart te zetten, lanceren we binnenkort een communicatiecampagne. Vroeger waren er tientallen aanmeldingen per jaar, nu is die groep kleiner. Kim: "Laatst kregen we voor het eerst een aanmelding van een Nederlandse man die met zijn Surinaamse partner op vakantie ging naar Suriname. Voorheen konden alleen Surinamers zich aanmelden. Nu kunnen alle Nederlanders die ingeschreven staan voor psychiatrische behandeling worden aangemeld."

Kennis halen

Tegenwoordig is er eens in de vier weken een online-meeting tussen het team CvZ en het PCS. Vroeger was er minder structuur. Anouk: "Ons contact met Suriname is warm. De directeur van het PCS komt binnenkort hier op werkbezoek. De planning is om in 2025 met een delegatie van het team op werkbezoek te gaan."

Ed: "Om kennis te brengen én halen. Ooit bezocht ik een verzorgingshuis op Sint Maarten. In Nederlandse verzorgingshuizen zitten bewoners meestal onderuitgezakt in hun stoelen. Dáár was er livemuziek voor de bewoners. De sfeer was liefdevoller en ongedwongener. Ik vind het belangrijk om niet als een Kuifje in Afrika op pad te gaan om 'wel even te zeggen hoe het moet'. Wij westerlingen kunnen juist veel van andere culturen leren."

De bril waardoor jij kijkt

Diana Thomas is Praktijk Ondersteuner Huisartsenzorg GGZ (POH-GGZ) in Amsterdam-West. Daarnaast is ze expert op het gebied van interculturele communicatie. In opdracht van Arkin gaf ze onlangs een training cultuursensitiviteit aan opleiders van verpleegkundigen.

Connect Cultures

Oogcontact is een belangrijk aspect van de communicatie in Nederland. In de tbs-kliniek waar Diana als sociotherapeut werkte, kregen patiënten sociale vaardigheidstrainingen. Ze leerden bijvoorbeeld dat ze hun gesprekspartner moesten aankijken. Een Marokkaanse man vond dat lastig. “In zijn cultuur en in veel andere culturen kijk je elkaar uit respect juist niét aan.”

Zomaar een voorbeeld van iets wat Diana om haar heen zag. “25% van de patiënten had buitenlandse roots, maar bij hun behandeling werd geen aandacht besteed aan hun culturele achtergrond.” Nadat ze haar universitaire master interculturele communicatie had gehaald, mocht ze over dit onderwerp een opleidingsprogramma voor de sociotherapeuten van de tbs-kliniek ontwikkelen.

In 2016 begon ze haar bedrijf Connect Cultures. Sindsdien heeft ze regelmatig opdrachten als trainer, coach en docent interculturele communicatie.

Tij keren

Binnen Arkin geeft ze trainingen over cultuursensitief werken. Op 4 juli 2024 gaf ze een training aan professionals die medewerkers begeleiden die verpleegkundige willen worden. Terwijl eerdere trainingen vrij algemeen waren, was de training voor deze twaalf opleiders maatwerk.



Even voorstellen: Diana Thomas

Diana zit al ruim 25 jaar in de geestelijke gezondheidszorg. Sinds 2015 werkt ze bij Arkin. Ze is POH-GGZ bij een huisartsenpraktijk in Oud-West. Daarvoor werkte ze als begeleider bij het Sinaï Centrum. Ze startte in de zorg als sociotherapeut, maar verbreedde stap voor stap haar expertise. Dit jaar rondde ze haar opleiding tot beroepscoach af aan de Nederlandse Academie voor Psychotherapie. In 2012 haalde ze haar master Interculturele Communicatie aan de universiteit van Tilburg. De kennis uit deze studie en haar ervaring in de zorg heeft ze gebundeld in haar bedrijf **Connect Cultures**. Sinds 2016 geef ze presentaties, lezingen, workshops en consultaties over de invloed van cultuur. “Ik merk dat veel professionals zich niet realiseren hoeveel invloed de culturele achtergrond van een cliënt heeft op de communicatie, methodieken, interventies, conflicten, werkhouding, het sociale netwerk en gedrag. Ik wil professionals hier bewust van maken en ze leren hoe je daar in de praktijk op de juiste wijze mee omgaat, zodat de communicatie verbetert.” Ze werkt voor organisaties in de zorg, maar ook daarbuiten. Op dit moment is ze bezig met een trainingsprogramma voor een beleidsafdeling van het Ministerie van Justitie. Ze traint ambtenaren die contact hebben met mensen van uiteenlopende culturen om de communicatie te verbeteren.

“Ik had de lesstof gebaseerd op input van de opdrachtgever, Sophie de Haan. Sophie vertelde me dat de leerlingen uiteenlopende culturele achtergronden hebben. De opleiders merken dat de leerlingen om diverse redenen vastlopen in hun opleiding en dat het niet lukt om ze te bereiken. Een reden zou de culturele achtergrond kunnen zijn. Op hun studiedag wilden de opleiders het over dit onderwerp hebben. Sommige leerlingen waren al afgehaakt. Hoe konden ze het tij keren?”

Uit de trainingsruimte

Sophie de Haan: “Wij staan open voor alle mensen die bij ons de opleiding komen doen, met alles wat ze meebrengen. We beseffen dat er verschillen zijn tussen de culturele achtergronden van de leerlingen en die van ons. Tijdens Diana’s training kwamen we er echter achter dat we elkaar beter kunnen begrijpen als we anders naar dingen kunnen kijken.”

Volgens Diana waren de opleiders erg betrokken en was de training heel interactief. Ze schrok echter van de conclusie na afloop. “De opleiders zeiden dat als ze deze training eerder hadden gehad, het traject met de Syrische leerling waarschijnlijk anders zou zijn gelopen. Hij was tijdens de opleiding afgehaakt.”

Programma

Met de training van 2,5 uur wilde Diana deelnemers bewustmaken van culturele verschillen. “Als je beseft dat die bestaan, kun je er rekening mee houden.” Ze startte met theorie: wat is cultuur eigenlijk? “Een heel ruim begrip. Het is een soort mentaal programma dat je hebt aangeleerd en je je hele leven bij je draagt. Ben je in Nederland opgegroeid, dan leer je de normen en waarden die wij hier belangrijk vinden, zoals dat het individu centraal staat en iedereen gelijkwaardig is. Cultuur staat gelijk aan de bril waardoor je kijkt. Ik leg deelnemers altijd uit dat de manier waarop ze zijn geprogrammeerd bepaalt hoe ze andere culturen zien. Als ze dát inzien, leg ik aan de hand van voorbeelden uit dat mensen ook een ander perspectief kunnen hebben.”

Na het theoretische deel nam ze de praktijk onder de loep: wat gebeurt daar? Samen luisterden ze naar een geluidsopname van een gesprek tussen een

Poolse leerling en een opleider. De leerling vertelde over de verschillen tussen het Nederlandse en Poolse leersysteem. “Bij Arkin kreeg ze tijdens haar werk te horen dat ze te weinig initiatief toonde en geen vragen stelde. In haar jonge jaren mocht ze van haar Poolse docenten nooit vragen stellen. De docenten waren aan het zenden. De leerlingen namen kennis tot zich en kregen een toets. De opleiders realiseerden zich dat deze twee leersystemen met elkaar botsten.”

Het Nederlandse leersysteem veronderstelt dat iedereen gelijk is. In Polen staan docenten (opleiders) hiërarchisch boven leerlingen. “De opleiders beseften dat ze altijd met de leerlingen communiceerden als gelijken, terwijl veel leerlingen tegen hen opkeken. Vanuit hun cultuur waren ze niet gewend om feedback te geven aan mensen die ze als hun hogere zien. Dat gold voor de Poolse vrouw en waarschijnlijk ook voor de Syrische leerling. Ook hem hadden ze aangespoord om input te geven. Als je elkaar niet begrijpt, verlies je elkaar. De situatie rond de Syrische leerling bewijst dat.”

Verbinding

Om zulke situaties te voorkomen, moet je volgens Diana openstaan voor het feit dat anderen – leerlingen, collega’s, cliënten – anders kunnen reageren dan jij, omdat ze nu eenmaal op hun manier cultureel zijn geprogrammeerd.

Als voorbeeld noemt ze de verhouding man-vrouw. In sommige culturen is die anders dan bij ons. “Daar mag je iets van vinden, maar begrijp gewoon dat er verschillen zijn. Houd er rekening mee en veroordeel niet. Zeg bijvoorbeeld niet dat een man een narcistische persoonlijkheidsstoornis heeft omdat hij zich gedraagt zoals hij dat vroeger heeft geleerd. Stap over de verschillen heen. Je leven wordt een stuk leuker als je verbinding krijgt met mensen die anders zijn dan jij. Verbinding is cruciaal, helemaal in een organisatie als Arkin: zonder verbinding met patiënten is geen behandeling mogelijk.”



Matchmaking in Amsterdam-Zuidoost

In Zuidoost gaan bewoners zelden naar de ggz. Zitten ze niet lekker in hun vel, dan gaan ze naar een van de tientallen kleinschalige buurtinitiatieven. Om vraag en aanbod van de herstel mogelijkheden in de wijk beter op elkaar aan te laten sluiten, creëert Arkin een Ecosysteem van Mentale Gezondheid. Erniël de Boer leidt het project. Wat is de laatste stand van zaken?

Project 'Direct aan de slag'

ManPain helpt mannen hun emoties te reguleren, bijvoorbeeld wanneer zij last hebben van het slavernijverleden van hun voorouders. Sinds kort zet deze stichting in Zuidoost zich ook in voor een ex-gedetineerde die veel opgekropte woede had en weer probeerde te landen in de maatschappij.

Dat deze buurtbewoner en de stichting elkaar hebben gevonden komt door 'Direct aan de slag'. In dit project worden mensen met mentale problemen gekoppeld aan lokale zorgaanbieders. De match ontstaat aan de matchtafel, een fysieke of digitale plek waar zorgprofessionals casussen van buurtbewoners bespreken. Indien nodig voeren ze maximaal drie verkennende gesprekken met de bewoner om erachter te komen wat diegene nodig heeft om zich beter te voelen. "Door het project kunnen mensen binnen twee weken werken aan hun herstel, in plaats van dat ze worden verwezen naar de ggz en daar op een wachtlijst belanden. Dit project heeft nu al zijn waarde bewezen."

Ter onderbouwing somt Erniël cijfers op. Tussen december vorig jaar en juni 2024 zijn 28 casussen besproken. Tien daarvan leidden tot verkennende gesprekken en korte interventies. Veertien mensen werden doorverwezen naar een netwerkpartner, bij wie ze direct aan de slag konden. Vier cliënten kregen andere hulp. In het begin kwamen de meeste zaken van Praktijk Ondersteuners Huisartenzorg (POH) Welzijn, maar inmiddels brengen ook andere partijen casussen in.

Nog iets waar hij trots op is: "Er schuiven steeds meer mensen aan bij onze matchtafel. Het zijn er nu twaalf tot vijftien per tafel." De professionals komen van Arkin Preventie en Roads, maar bijvoorbeeld ook van jongerenorganisatie **Level**, de complementaire zorgmaatschap **Collectief Cultuursensitief Mentaal Welzijn** en **Akwaaba Zorg**, een organisatie die zich richt op Ghanese bewoners. "Ook buiten de matchtafel weten de deelnemers elkaar te vinden en wijzen ze cliënten naar elkaar door. Ze zijn zichtbaarder voor elkaar geworden."

Copyright: Zoi Maagdenberg



VeranderAteliers

Op die manier draagt 'Direct aan de slag' bij aan een groter doel: een wijk waarin niemand met mentale problemen buiten de boot valt, omdat passende hulp altijd nabij is. Met programmamanager Lidwien Schweitzer bouwt Erniël al sinds 2021 aan een Ecosysteem van Mentale Gezondheid. Dat doen ze in het kader van 'Lekker in je vel Zuidoost'. Bij dit project krijgen zij steun van GEM (Ecosysteem Mentale Gezondheid), een landelijk netwerk van hoogleraren, ggz-instellingen en ervaringsdeskundigen die de psychiatrie willen transformeren.

Het symposium 'Lekker in je vel Zuidoost' van 6 maart 2023 luidde een nieuwe projectfase in; de start van de VeranderAteliers (VA). Bewoners en professionals gingen zich in groepen buigen over drie onderwerpen: verbinden en versterken van herstelmogelijkheden, toegang tot herstel en keuzehulp en herstellen in groepsverband. "Elk VA had een ander onderwerp. Daarbinnen waren steeds vijf co-creatiesessies. Eerst brainstormden we over mogelijke experimenten of projecten rond het thema, daarna gingen we daar concreet mee aan de slag. We schreven dan bijvoorbeeld een plan van aanpak."

De groep professionals bij het project is heel breed. "In ons netwerk zitten zowel deskundigen uit de reguliere hulpverlening – Spoedeisende Psychiatrie Amsterdam, HVO Querido – als deskundigen uit de complementaire zorg, zoals **Sherida Pengel** met haar psychosociale gedragstherapie/coaching op basis van onder meer mindfulness en Delano en Peggy van **Stichting Kraktie**. Deze organisatie biedt ontspannings- en bewegingsoefeningen op basis van krachttechnieken aan. Zulke informele initiatieven sluiten goed aan op de culturele achtergrond van bewoners."

Het diverse aanbod past bij de definitie van het begrip 'herstelmogelijkheden' in het project. "Voor ons zijn dat alle activiteiten, behandelingen en rituelen die kunnen helpen om iemand weer in balans te brengen. Of iets kan leiden tot herstel, hangt vooral af van de klik tussen de hulpvrager, de hulpgever en het ritueel dat zij doen. Zodra die klik er is, is er een herstelmogelijkheid. Het kan

gaan om een *evidence based* behandeling als cliëntgerichte psychotherapie, maar bijvoorbeeld ook zoiets als ademtherapie, een wandelgroep of lichaamsgerichte (psycho)therapie."

Herstelacademie

Op 27 augustus had Erniël de laatste sessie van het derde VA: herstellen in groepsverband. Hoewel de grote bijeenkomsten over dit onderwerp voorbij zijn, is het werk doorgegaan. In kleinere groepjes werken deelnemers hun idee om een herstelacademie in Zuidoost op te richten verder uit. Hun inspiratie is het Utrechtse **Enik Recovery College**, een ontmoetingsplaats en leeromgeving voor herstel van psychologische ontwrichting. "We willen de handen op elkaar krijgen voor een pilot in Zuidoost."

Daarnaast gaan ze door met hun idee voor nieuwe herstelgroepen. Zo bleek er behoefte te bestaan aan een groep voor jonge vrouwen die eigenlijk tussen twee werelden leven en waarbij er een mismatch is tussen wat hun ouders willen en wat zij willen. "We kijken naar wat er in de wijk al voor hen is en proberen diverse initiatieven te verbinden."

De subsidie voor 'Lekker in je vel Zuidoost' loopt tot eind 2024. Hoe het daarna verder gaat is nog onduidelijk. "Momenteel zijn we vooral bezig om projecten die uit de verschillende VA's zijn voortgekomen, zoals 'Direct aan de slag', een stevige plek te geven, zodat ze duurzaam kunnen worden voortgezet. Uiteindelijk is het de bedoeling dat het Ecosysteem van Mentale Gezondheid er staat én zichzelf in stand houdt."

De weg naar de toekomst

Bij Arkin werken maar liefst 1500 collega's onder de 36 jaar. Projectleider Lisa Goudsblom en medewerker zorgadministratie Jim van Doorn zetten zich voor hen in. Ze werken aan de groei van de Jong Arkin Community en de oprichting van het Jong Arkin Board.

Arkin Innovatie Challenge

PONG is een Amsterdams ping pong walhalla. Eind september stonden hier zo'n tweehonderd jonge medewerkers van Arkin te pingpongen, borrelen en te kletsen. Collega's draaiden plaatjes in de dj-booth, bezoekers aten patatjes met (vegetarische) rendang. "Er was volop ruimte om elkaar beter te leren kennen. We waren tevreden over de opkomst, maar we willen nog veel meer jongeren bij ons netwerk betrekken", zegt Jim.

Sinds begin dit jaar zit hij in Jong Arkin, een projectteam waarin ook Linde Claassen en Toby van Eer zitten. Lisa leidt het project. Behalve met Arkins jongeren netwerk, de Jong Arkin Community, houdt de projectgroep zich bezig met het opzetten van een nieuwe gesprekspartner voor de Raad van Bestuur (RvB): het Jong Arkin Board.

De ideeën voor het netwerk en het board rolden uit de Arkin Innovatie Challenge van begin 2023. Via een webpagina konden medewerkers toen hun voorstellen inbrengen om dingen echt anders en beter te doen in de organisatie. Daaruit kwamen onder meer twee voorstellen voor jongeren. Aan de hand van een zorgvuldig opgezet selectieproces koos de RvB uiteindelijk enkele plannen waarin geïnvesteerd zou worden en die stap voor stap onder begeleiding van KPMG zouden worden uitgewerkt. De voorstellen voor de community en het board zaten daarbij. Voor de implementatie ervan werd de projectgroep Jong Arkin in het leven geroepen.

Jong Arkin Community

Het idee achter de Jong Arkin Community is jongeren op een makkelijke manier met elkaar in contact te laten komen. "Het netwerk kan leiden tot meer verbinding met elkaar én Arkin. Verbinding helpt bij talentbehoud", aldus Jim. Lisa: "Arkin heeft veel carrièremogelijkheden. Door met elkaar te netwerken, leren jongeren hoe het op andere plekken binnen de organisatie is en kunnen ze inspiratie opdoen."

Het eerste netwerkevent was de pubquiz van 22 mei in café Plan West. Van tevoren hadden ze via de MS Teams-pagina van Jong Arkin gepolst wat de doelgroep wilde; de pubquiz scoorde hoog. Omdat het de eerste community-bijeenkomst was, kwam bestuurder Dick Veluwenkamp spreken. Daarna vormden de negentig deelnemers groepjes en beantwoordden ze onder meer vragen over Nederlandstalige muziek. De winnaars kregen Bagels & Beans-bonnen en metalen Jong Arkin-bekers. Jim: "De deelnemers waren heel enthousiast, maar vanwege de grote opkomst was de ruimte wat te krap. Ook wilden ze voortaan een opzet waardoor ze meer collega's zouden kunnen spreken. Die feedback hebben we meegenomen bij ons tweede event."

De projectgroep streeft naar één event per drie maanden. "In de toekomst willen we ook lezingen organiseren. Maar daarin gaan we pas investeren als we groter zijn gegroeid. Het lijkt ons interessant als iemand op een luchtige en grappige manier kan vertellen hoe je kan omgaan met stress en werkdruk", zegt Lisa. "Onze events zijn nu nog in Amsterdam, maar we denken ook na over events op locaties in bijvoorbeeld Utrecht en Amersfoort. Jim: "Binnen het budget is veel mogelijk. Maar wat de achterban wil, is leidend. Via de chat op onze MS Teams-pagina kunnen ze input geven."

Jong Arkin Board

De bedoeling van het andere onderdeel van hun project, het Jong Arkin Board, is jongeren een stem te geven. Volgens Lisa barsten ze van de ideeën. “Het gros daarvan komt echter niet op de juiste plek. Het board wordt een platform waar ze hun voorstellen kunnen ventileren. De boardleden kunnen die vervolgens met het bestuur bepreken.”

Ze hopen dat het board in het voorjaar van 2025 van start kan. De werving is in september gestart. Sollicitatiegesprekken zijn daar onderdeel van. Als de leden zijn geselecteerd, krijgen ze een training: hoe zet je een board op, hoe ga je met de RvB in gesprek, hoe haal je info uit de organisatie?

Jim: “Van de achterban hoort het board wat er binnen de organisatie speelt, welke knelpunten er zijn en aan wat voor oplossingen zij denken. De info die de leden bij de doelgroep ophalen, ‘vertalen’ ze voor de RvB.” Andersom wil het bestuur ook heel graag in gesprek met de jongeren binnen Arkin over hun ideeën, het gaat twee kanten op.

Lisa: “Jong Arkin gaat over een toekomstbestendig Arkin. Het board focust zich op thema’s die daarbij horen: duurzaamheid, innovatie en mens & organisatie. Het idee is dat de leden mee gaan denken over het beleid rond deze thema’s, maar het board heeft geen medezeggenschap; advies- of instemmingsrechten ontbreken. Wél is het de bedoeling dat wanneer de RvB een idee uit het board naast zich neerlegt, ze dat gaan terugkoppelen aan degene die dat voorstel heeft ingebracht.”

Jim: “Omdat het board nog niet is opgericht, is nog veel hypothetisch. In ieder geval willen wij, maar ook de organisatie, dat jongeren en hun ideeën meer gehoord worden binnen Arkin.”

Geïnteresseerd in de Jong Arkin Community? Of heb je vragen over de community of het board? Mail ons gerust via: jongarkin@arkin.nl.

Linde, Toby, Lisa en Jim



Waarom Arkin lid is van Workplace Pride

Communicatieadviseur Wessel Meerdinkveldboom richtte in 2022 het Arkin Pride netwerk op om de acceptatie en zichtbaarheid van de lhbtqia+-community* te vergroten. Dit jaar zet de groep meer in op inhoudelijke zaken.

In juni keken leden van het Arkin Pride netwerk in de Keizersgrachtkerk naar IS.A, een documentaire over een intersekse vrouw. Bij de vertoning in Amsterdam waren zowel de hoofdpersoon als documentairemaakster aanwezig. Na afloop was er gelegenheid om vragen te stellen. “Voorheen ging het bij ons meer om gezelligheid en verbinding. De Nieuwjaarsborrel blijft op de agenda staan, maar dit jaar willen we naast borrels en dergelijke meer inhoudelijke dingen organiseren. Die documentaire is daar een voorbeeld van. Net als meelopen in de Pride March”, zegt Wessel.

Pride March



Workplace Pride

Workplace Pride is een non-profitstichting die zich inzet voor het verbeteren van de levens van lhbtqia+'ers op werkvloeren over de hele wereld. Bedrijven die lid worden, krijgen toegang tot kennis, onderzoek, nieuwe connecties en training. Workplace Pride organiseerde onlangs een symposium over inclusie op de werkvloer. Op dit event deelden (inter)nationale hoogleraren hun wetenschappelijke visie over het onderwerp. Ook zijn er geregeld bijeenkomsten waar leden kennis kunnen uitwisselen. Microsoft, Ikea en Unilever zijn partners van de organisatie. Tussen de leden zitten bedrijven als Oxfam Novib, Nike, Rijksmuseum en diverse Nederlandse universiteiten.

Workplace Pride

Op de mailinglijst van het Arkin Pride netwerk staan ruim tweehonderd Arkin-medewerkers. Het netwerk heeft een eigen werkgroep met zes medewerkers uit de hele organisatie. Dit jaar heeft Wessels initiatief budget gekregen vanuit Mens & Organisatie (M&O). “Heel fijn. Het belangrijkste is dat we daardoor begin 2024 lid konden worden van Workplace Pride. Deze internationale organisatie heeft een Nederlands hoofdkantoor en spant zich al twintig jaar in voor de lhbtqia+-community. Wereldwijd willen ze de inclusie van lhbtqia+'ers op de werkvloer bevorderen.”

* Lhbtqia+ staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer en aoseksueel. De plus in deze term wil zeggen dat er binnen lhbtqia+ ook ruimte is voor iedereen die zich anders voelt dan de hiervoor genoemde variaties.

Zowel multinationals als kleinere bedrijven kunnen zich bij deze organisatie aansluiten. “Bedrijven kunnen dan kennis delen en gebruik maken van de kennis die binnen het netwerk is opgedaan. Door ons lidmaatschap hebben we toegang tot een denktank, waardoor we de lhbtqia+-inclusie binnen Arkin naar een hoger plan kunnen tillen.”

Arkins accountmanager bij Workplace Pride heeft een ggz-achtergrond. “Een fijne sparringpartner, die we altijd om advies kunnen vragen. Als we binnenkort bij de directeur van M&O zitten, sluit de accountmanager ook aan. We willen gebruikmaken van haar kennis om stappen te kunnen zetten. We zouden graag zien dat Arkin bepaalde lhbtqia+ -vriendelijke maatregelen invoert, zoals een transitieverlof. Zij kan met cijfers onderbouwen wat de impact van zulke voorzieningen is: wat betekenen ze voor het welbevinden en de weerbaarheid van werknemers?”

Door het lidmaatschap komt het netwerk makkelijker in contact met bedrijven die verder zijn op het gebied van beleid omtrent lhbtqia+-inclusie. Bovendien staat de naam Arkin nu op de website. “Een site met een groot bereik. Het is fijn om aan de lhbtqia+-community te laten zien dat wij als Arkin hier onderdeel van zijn.”

Training seksuele diversiteit

Behalve het lidmaatschap van Workplace Pride kan het netwerk nog twee grote acties op zijn conto schrijven: de training seksuele diversiteit en het telefonisch consult. De training wordt gegeven door twee behandelaars uit de werkgroep en is bedoeld voor alle geïnteresseerde behandelaars. Het programma, dat geregeld wordt gegeven, is breed en duurt twee dagen: wat is seksualiteit, wat houdt lhbtqia+-sensitief werken in, wat betekent het als iemand in transitie gaat, wat gebeurt er dan psychisch én medisch? “Ook wordt ingegaan op het feit dat lhbtqia+ 'ers een verhoogd risico op psychische klachten hebben.”

Via de mailbox van het netwerk kan iedereen 24/7 terecht met vragen over cliënten of wanneer ze zelf ergens meezitten. Vanaf dit jaar is deze ‘vraagbaak-

functie’ uitgebreid met een telefonisch consult van een uur op dinsdagmiddag. Vier behandelaars uit de werkgroep werken in wisseldienst om vragen te beantwoorden.

Deze dienst is ook beschikbaar via Arkin Atrium, een interne consultatiefunctie waarmee behandelaars consultaties kunnen aanvragen bij andere specialisten. “Heeft een behandelaar een vraag over een cliënt, dan kan diegene via een formulier een (telefonisch) consult bij ons aanvragen.”

Tussen de bedrijven door deelt Wessel lhbtqia+-nieuws met Arkin-medewerkers, waaronder informatie over ‘community days’. “Naast dagen voor onze hele gemeenschap zijn er dagen voor specifieke groepen daarbinnen, zoals de Internationale Dag van Aseksualiteit op 6 april. Zodra er zo’n dag is, meld ik het. Ik leg de begrippen uit en schrijf waarom de dag belangrijk is. Het delen van nieuws is iets waarmee we het hele jaar door bezig zijn. Dit werk stopt nooit.”



Hoe meer verschillende breinen, hoe beter



Behalve verschillende huidskleuren of haartinten zijn er ook verschillende breinen: neurodiversiteit. Amna Haji, zorgontwikkelaar herstelondersteunende zorg, zit in Arkins werkgroep Diversiteit & Inclusie en komt op voor de underdog: mensen die net als zij een minder gangbaar brein hebben.

Ander perspectief

In de zomervakantie bezocht Amna in Praag de Nationale Bibliotheek van Tsjechië en liet ze zich rondleiden. De gids vertelde dat in dit gebouw ooit jongens en volwassen mannen werden opgeleid. Amna vroeg haar wanneer vrouwen hier onderwijs kregen. “De gids was blij verrast: die vraag had ze nooit eerder gekregen. Ze had er dan ook geen antwoord op.”

Dat Amna als enige met deze vraag kwam, komt volgens haar omdat ze een minder gangbaar brein heeft. “Daardoor is mijn perspectief anders. Wil je als bedrijf groeien, dan heb je diversiteit op alle niveaus nodig: gender, culturele achtergrond, leeftijden, breinen. Diversiteit zorgt voor verschillende perspectieven. Op die manier vullen mensen in een organisatie elkaar aan en wordt het hele bedrijf sterker.”

Elk brein heeft zijn eigen manier om informatie te verwerken. Mensen die dat op de meest voorkomende wijze doen, worden neurotypisch genoemd. Verwerkt iemands brein prikkels op een minder gangbare manier, dan heet dat neurodivergent.

Binnen het neurodiversiteitsmodel wordt de term gebruikt voor autismespectrumstoornissen en bijvoorbeeld ad(h)d en dyslexie. Hoogsensitiviteit is een geval

apart. ‘Dit komt veel voor bij mensen met neurodivergentie. Vaak wordt dit gezien als een persoonlijkheidskenmerk in plaats van een neurologische variatie.’”

Omdat de wereld minder is ingesteld op het afwijkende breintype, kunnen mensen met neurodivergente breinen daar last van hebben. “Wetenschappelijke studies wijzen uit dat werk- en schoolsystemen vaak onvoldoende rekening houden met variaties in informatieverwerking en gedrag. Het gevolg? Uitsluiting of onderpresteren.”

Verskil in gedrag

Amna heeft dyslexie. “Mijn hersenen verwerken taal en symbolen op een andere manier dan de meeste mensen. Waarom dat zo is, daar is discussie over. Ik heb veel gelezen over het brein en de werking van hersenen, maar ben geen neuroloog. Het gaat er mij om dat ieder brein anders is en dat dit zich uit in verschil in gedrag.”

Als Amna een ingeving krijgt, kan ze niet wachten om dat te vertellen. “Het kan dan zijn dat ik iemand onderbreek. Dit gaat vanzelf. Niét omdat ik iemand de pas wil afsnijden of wat dan ook. Ik doe het uit enthousiasme. Ieder neurodivergent profiel is anders. Dyslexie is gekoppeld aan taalverwerking. Het gedrag dat ik hier beschrijf, wordt meer geassocieerd met adhd dan met dyslexie.”

Om haar heen, op het werk en thuis, ziet ze mensen die snel overprikkeld raken. “Mijn eigen prikkelgevoeligheid herken ik bij een van mijn dochters. Als ze na een drukke dag niet kan bijkomen, bijvoorbeeld omdat het licht te fel is, zie ik de energie uit haar stromen. Ze krijgt hoofdpijn en pakt een paracetamol. Overprikkeling kan leiden tot fysieke klachten. Omdat ik dit weet en overprikkeling herken, neem ik het serieus als zij of een collega het te druk vindt of vraagt of ik het licht wil dimmen. Het is géén aanstellerij.”

Positieve eigenschappen

Prikkelgevoeligheid is een keerzijde van neurodivergentie. Maar volgens Amna staan daar veel positieve eigenschappen tegenover, zoals creativiteit en strategisch denkvermogen. “Een van mijn collega’s heeft een groot specialisme onder zich en heeft daarnaast nog ontelbare andere verantwoordelijkheden. Dat haar dit allemaal lukt, komt onder meer door haar neurodivergente brein: ze is creatief, verliest zich niet in details, maar concentreert zich op de grote lijnen.” Amna zelf hoort geregeld dat ze goed out-of-the-box kan denken. En: “Ik zie altijd dingen die een verbeter- of kwaliteitsslag kunnen maken.”

Steeds meer bedrijven beseffen hoe waardevol mensen met een neurodivergent brein zijn en houden rekening met hen. Ook bij Arkin is dat het geval. Medewerkers kunnen zich inschrijven voor trainingen ‘neurodiversiteit op de werkvloer’. Om prikkelvrij te werken zijn er stilleruimtes.

Hoewel Arkin volgens Amna al veel doet voor neurodivergente medewerkers, vindt ze dat de organisatie zich nog meer in hen zou kunnen verdiepen en nog meer kan doen om hun breinen optimaal te benutten. “Als hun brainpower tot volle bloei kan komen, levert dat Arkin veel op.”

Leiderschapstrainingen

Ze pleit ervoor om na te gaan wat deze medewerkers nodig hebben om optimaal te functioneren. “Om die info te achterhalen, zou je neurodiversiteit als vast thema kunnen opnemen in enquêtes medewerkerstevredenheid.” Ze tipt HR-medewerkers om het boek *Als alle breinen werken* van Saskia Schepers te lezen en vindt dat het onderwerp neurodiversiteit opgenomen moet worden in leiderschapstrainingen: wat is neurodiversiteit, hoe ondersteun je neurodivergente medewerkers, wat zijn hun kwaliteiten?”

Amna weet als geen ander hoe belangrijk het is dat mensen je begrijpen en je op waarde schatten. Bij haar ging in dat opzicht veel mis. “Ik ben opgegroeid

met het idee dat ik dom was. Als kind heb ik op vijf basisscholen gezeten, waaronder een school voor kinderen met gedragsproblemen. Ik hoorde daar niet. Ik was te verlegen, te stil, te angstig. Wijk je af, dan vindt men je raar. In het voortgezet onderwijs kon ik niet meekomen en kreeg ik lage cijfers. Steeds hoorde ik dat ik niet kon leren. Op mijn 42ste durfde pas ik naar het mbo. Dat heb ik in anderhalf jaar gedaan. Inmiddels heb ik twee hbo-opleidingen cum laude afgerond en ben ik nu bezig met mijn universitaire master. Pas nu kan ik tegen mezelf zeggen: oké, je bent niet dom.”

Amna's boekentip

Elk brein is anders en nergens anders wordt dat zo duidelijk als op de werkvloer. Saskia Schepers heeft een boek geschreven dat werknemers en werkgevers de tools biedt om hun brein optimaal te benutten en van neurodiversiteit een kracht te maken: *Als alle breinen werken. Waarom ruimte voor neurodiversiteit op het werk goed is voor iedereen*. In het boek staan praktische tips en adviezen voor werknemers, HR en leidinggevenden om te werken aan neuro-inclusie. Amna: “De schrijfster adviseert bijvoorbeeld om ruimte te bieden aan andere manieren van rapporteren. Waarom zouden rapportages, samenvattingen en notulen altijd geschreven moeten zijn? Je kunt ook rapporteren aan de hand van foto's of ander beeldmateriaal.”

De ins en outs van de campagne ‘Herstelwerkt’



Van mei tot augustus liep de campagne ‘Herstelwerkt’ voor de eerste keer. Voor deze campagne hadden diverse Amsterdamse zorgverleners hun krachten gebundeld, zoals Pit & Co van Arkin. Door haar werk voor dit platform waarin alle ervaringsdeskundigen van Arkin zijn verenigd, kent Maschinka Groot de ins en outs van de campagne.

“In Amsterdam bieden zoveel organisaties herstel mogelijkheden aan dat mensen soms door de bomen het bos niet zien. Met de site [Herstelwerkt.nl](https://www.herstelwerkt.nl) leiden wij ze door de bomen naar het bos: een overzicht van alle herstelactiviteiten in de stad, waaronder de herstelgroepen van Pit & Co”, zegt Maschinka, die werkt als ambulante hulpverlener met ervaringsdeskundigheid bij het Assertive Community Treatment-team van Arkins Spoedeisende Psychiatrie Amsterdam.

De site is de spil van de campagne ‘Herstelwerkt’ die van mei tot augustus heeft gelopen. In die periode was de campagne, inclusief link naar de site, te zien op zogenoemde **Digital Out Of Home-schermen** bij stations en andere plekken in de stad. Om nog meer aandacht te genereren, werden sociale media ingezet: Facebook, Instagram, LinkedIn. Persberichten aan traditionele media – kranten, tijdschriften, tv, radio – moesten helpen om het begrip Herstelwerkt door de hele stad te laten ‘rondzingen’.

Achter de campagne zitten partijen die zich bezighouden met herstel en ervaringsdeskundigheid: het Herstelbureau van HVO-Querido, Team Herstel Cordaan, Herstelacademie THUIS/Leger des Heils, TEAM ED, Scip van De Regenboog Groep, GGZ InGeest, De Waterheuvel en Pit & Co. Om de campagne handen en voeten te geven, schakelden deze organisaties reclamebureau Bright8 in.

De gemeente Amsterdam ondersteunde de campagne. “Op een grote bijeenkomst hadden gemeentemedewerkers al eerder aangegeven dat ze het belangrijk vonden dat alle herstelactiviteiten in Amsterdam samen werden gebracht. Uit die wens is acht jaar geleden het samenwerkingsverband Herstel Werkt ontstaan en is vervolgens de site Herstelwerkt.nl voortgekomen.”

Doel

De campagne is gestart om het Amsterdamse herstelaanbod bekender te maken bij bewoners, zorgprofessionals en verwijzers als huisartsen. Ook zijn er wegwijsfunctionarissen aangesteld. “Met professionals bedoelen wij ‘professionals anders dan ervaringsdeskundigen’. Ervaringsdeskundigen zijn doorgaans goed bekend met het herstelaanbod.”

Op de site staan alle herstel mogelijkheden in de stad, zowel individuele als activiteiten in groepsverband. Het Amsterdamse aanbod op het gebied van ervaringsdeskundigheid staat onder een apart kopje. “Wij geven door welke activiteiten van Pit & Co wij op de site willen hebben.”

Een belangrijk onderdeel van de site zijn de verhalen van ervaringsdeskundigen. “In die verhalen kun je lezen wat voor mensen heeft gewerkt om weer in balans te komen. De ervaringskennis van anderen kan prikkelen om zelf stappen te zetten naar herstel.”

Missie geslaagd

Volgens Maschinka is de campagne geslaagd in haar missie om het herstelaanbod bekender te maken. Als bewijs voert ze verschillende cijfers op. “De bezoekcijfers van de site gingen van gemiddeld 40 tot 50 per dag,

naar 400 tot 500 per dag. De reacties waren overwegend positief; bezoekers zijn blij dat er een overzicht is.” Via de site kunnen bezoekers info opvragen. Wat blijkt? “Tijdens de looptijd van de campagne kwamen er veel meer informatieverzoeken binnen dan voorheen.”

De herstelmogelijkheden op de site zijn laagdrempelig. Door de campagne zijn deze activiteiten dichterbij bewoners gekomen. Op die manier heeft de campagne bijgedragen aan de mentale gezondheid van Amsterdammers. “Herstelmogelijkheden richten zich sterk op preventie en de regie nemen

over je eigen leven. Omdat de ggz wachtlijsten heeft, kunnen mensen daar niet direct terecht. Het is heel fijn dat ze in de tussentijd alvast een start kunnen maken met hun herstel; voor herstelactiviteiten gelden vrijwel geen wachtlijsten.”

Op advies van het reclamebureau wordt de campagne mogelijk herhaald. In ieder geval wordt naamsbekendheid hooggehouden via de social media-kanalen en promotie door ervaringsdeskundigen van de samenwerkende instanties.



Diep duiken om inclusiever te werken

Arkin heeft NewBees ingeschakeld voor een proef om inclusie op de werkvloer te bevorderen. HR-adviseur Delia Berendsen begeleidt het traject dat op twee plekken in de organisatie is uitgevoerd. De eerste pilot startte op 12 juni bij Mentrums Herstelondersteunende Vervolgklinieken (HOV). Delia was erbij.

Deep Dive

In 2024 stelden de gemeente Amsterdam en Sigrā, een regionaal samenwerkingsverband voor zorg- en welzijnsorganisaties, een subsidie beschikbaar voor een proef om racisme en discriminatie in de zorg tegen te gaan. Arkin was een van de drie zorginstellingen die een bedrag kreeg om **NewBees** in te schakelen. Deze Amsterdamse organisatie zet zich met diensten en workshops in voor een inclusieve samenleving.

Arkin liet de pilot uitvoeren op twee plekken: voor medewerkers van de HOV-klinieken van Mentrūm en voor HR-Business Partners en -adviseurs van de afdeling Mens & Organisatie (M&O). Op 20 augustus was de M&O-proef. De pilot bij Mentrūm begon op 12 juni en eindigde op 1 augustus.

In alle pilots speelt de Deep Dive een belangrijke rol. Met behulp van een speciale bril belanden deelnemers in een virtuele realiteit (VR) en is het alsof zij midden in een situatie van uitsluiting zitten. Daarna praten ze over wat ze hebben gezien.

Delia: “De gesprekken raakten me. Vanuit M&O dragen we diversiteit & inclusie uit. Ik vond het *shocking* om te merken dat het op de werkvloer heel anders kan zijn. Ik schrok ervan als HR-adviseur én mens; je sluit je medemens toch niet uit?”

‘Inclusie begint bij onszelf’

Debby Luiting, manager bedrijfsvoering bij Mentrūm

“Voordat ik meedeed aan de pilot, had ik me meer verdiept in het rapport ‘De Kleuren van Arkin’. Binnen de organisatie hebben we veel aandacht voor inclusie richting cliënten. Inclusie op de werkvloer, tussen collega’s, krijgt veel minder aandacht. Ik vind het belangrijk dat Arkin daarmee aan de slag gaat, iedere medewerker moet zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

Dat Debby dit zegt, komt door de ervaringen die collega’s deelden na de Deep Dive. “Discriminatie op grond van huidskleur of afkomst en grensoverschrijdende uitspraken met betrekking tot seksuele voorkeur. De verhalen raakten me. Bij ons moet je je veilig voelen om te zijn wie je bent, maar dit is dus niet altijd het geval.”

Ze merkte dat collega’s het lastig vinden om elkaar aan te spreken op grensoverschrijdend gedrag. De coach adviseerde om constructieve feedback te geven aan de hand van de OEPS-methodiek: Observatie, Effect, Pauze, Suggesties. “Eerst benoem je het gedrag. Vervolgens beschrijf je het effect daarvan en geef je de ander kans om te reageren. Je eindigt met de vraag hoe het anders kan.”

Als manager heeft Debby een voorbeeldbeeldfunctie. “Het is belangrijk om het onderwerp inclusie bespreekbaar te maken binnen het team. We moeten elkaar blijven aanspreken op grensoverschrijdend gedrag en de impact daarvan. Ik probeer dat nog vaker te doen én daag mijn teams uit om hetzelfde te doen – op een niet veroordelende manier. Als we onze mond houden, zijn we onderdeel van het probleem. Inclusie begint bij onszelf. We moeten het samen doen.”

'Botst iets met jouw normen en waarden, grijp dan in'

Laila Bos, groepsleider Mentrum

“Maakt een collega een opmerking over een bevolkingsgroep, dan lijkt het sociaal geaccepteerd om daar niets van te zeggen en er om te lachen. Sinds de pilot ben ik me meer bewust van de impact van zo'n opmerking. De coach zei dat je het altijd bij jezelf moet houden. Botst iets met jouw normen en waarden, grijp dan in.”

Behalve dat Laila beter beseft dat woorden of grapjes kwetsend kunnen zijn, hoopt ze ook dat anderen zich dit meer gaan realiseren. “We moeten elkaar daarbij helpen. Durf te vragen ‘waarom zeg je dit’. Dit helpt om een veiligere sfeer te creëren op de werkvloer.”

Voor was haar was ‘een eye-opener’ om na de Deep Dive ervaringen met elkaar te delen. “Het is 2024. Amsterdam is divers. Onze cliënten en collega's hebben verschillende culturele achtergronden. We zitten in de zorg. Je zou denken dat er amper uitsluiting op de werkvloer is, maar dat klopt niet. Collega's worden buitengesloten op grond van gender, seksuele voorkeur of huidskleur.”

De laatste tijd maakt Laila vaker een praatje met collega's. “De coach adviseerde ons om meer interesse in elkaar te tonen. Als je je in elkaar verdiept, begrijp je elkaar beter en ben je liever tegen elkaar. Zulke dingen klinken simpel, maar toch komt het er niet altijd van.”

Het lijkt haar een goed idee als de pilot verplicht wordt voor iedereen. “Nu deden er alleen mensen mee die al affiniteit hebben inclusie, maar uiteindelijk wil je iedereen in de organisatie bereiken.”

Werkervaringen

Als HR-adviseur heeft ze Mentrum als specialisme. Voor de pilot had ze een groep van negen medewerkers samengesteld: diverse leeftijden en uiteenlopende functies, zoals groepsbegeleiders, receptiemedewerkers en een manager. Nadat de deelnemers hun VR-bril op hadden gezet, kwamen ze terecht in een scène met vier spelers: een manager en drie medewerkers. Ze waren in overleg. Na afloop bespraken de deelnemers de situatie: welke medewerker werd uitgesloten? “De manager deed het subtiel, maar aan de ondertoon was te merken dat zij de Marokkaanse medewerker achterstelde. Zo van: ‘Zo'n presentatie is niets voor jou. Je hebt het te druk.’ Zij gaf duidelijk de voorkeur aan iemand anders”, zegt Delia.

Daarna deelden de deelnemers ervaringen op de werkvloer. “Een vrouwelijke collega die op vrouwen valt, vertelde dat mannelijke collega's geregeld schunnige opmerkingen maakten over haar en haar vriendin. Iemand merkte dat sommigen haar vanwege haar opleiding niet serieus namen. Een ander vertelde over discriminatie op grond van kleur. Een collega uit 't Gooi vertelde dat ze uit werd gesloten door haar afkomst: jij hebt niets meegemaakt, dus kun je niet meepraten. Best heftig om te horen dat collega's op die manier naar elkaar kijken!”

Een coördinator vertelde dat ze een keer amper had ingegrepen toen een collega een denigrerende opmerking naar haar hoofd kreeg geslingerd; ze had zich laten overrompelen. “Heel begrijpelijk, maar als we allemaal dichtklappen verandert er nooit iets. Het is belangrijk dat je iets zegt, desnoods later.” Onder leiding van een coach hadden ze het erover hoe je dat het best kon doen.

Persoonlijk inclusief leiderschap

Zowel tijdens de live-sessies als bij de online-intervisies stroomde de coach met tips en opdrachten. Aan het eind moedigde hij de deelnemers aan om na te denken over hun persoonlijk inclusief leiderschap: wat kun je zelf doen om inclusief te zijn? “Ik ben geneigd om situaties ‘af te wimpelen’; zegt iemand iets onaardigs, dan houd ik mezelf voor dat diegene het niet zo heeft bedoeld. Ik nam me voor om voortaan vaker door te vragen als iemand iets naars tegen mij of een collega zegt. Ook besepte ik dat een opmerking die in mijn ogen onschuldig is, voor een ander veel impact kan hebben. Ik wil daar voortaan alerter op zijn”, zegt Delia.

Nadat de twee pilots zijn geëvalueerd, wordt gekeken of de proef op meer plekken binnen Arkin wordt uitgerold. “Als we medewerkers vragen om zich

aan te melden, doen er alleen mensen mee die al geïnteresseerd zijn in het onderwerp. Het gaat erom dat we medewerkers bereiken die níet met inclusie bezig zijn. Deze mensen moeten we laten begrijpen wat de impact van inclusie is, zodat ze hun gedrag aanpassen. Op een inclusieve werkplek durven medewerkers zichzelf te zijn en te zeggen wat ze willen. Het is een veilig werkklimaat. Zo’n werkomgeving hebben we als belofte geformuleerd in het jaarplan M&O 2025.”

Ook met je team de Deep Dive doen? Meld je bij je HR Business Partner, HR-adviseur of Evelien van der Geest, dan bekijken we de mogelijkheden.



Korte berichten

Verbindingslunch op 1 juli: mooie gesprekken en véél lekkers

Ook dit jaar vierden medewerkers en cliënten van de Mentrum Kliniek Nieuwe Meer (weer Ketj Koti / Dia di Abolishon / Emancipation Day. De Verbindingslunch op die dag kon rekenen op een grote opkomst. Het was niet alleen gezellig, maar er waren ook mooie gesprekken. Door de inspanningen van collega's en naasten was er een buffet met onder meer cassavesoep, Surinaamse bami, kip met bruine bonen, kaasballen, gebakken banaan, *bojo* (cassave-kokoscake) en verse gember. Ook waren er verschillende zoutjes en dranken. Cliënten genoten van het heerlijke eten en de sfeer zat er goed in.

Collega Euridice Hasselbaink droeg een gele bandeau en een mooie Surinaamse *kimona*, een traditionele jurk van Indiase of Javaanse stof die



onder meer wordt gedragen bij feestelijke gelegenheden. Voor collega Levy Bakker had zij een *pangi* meegenomen, een rechthoekige doek die je om je middel of schouder kunt dragen. Van oorsprong werd de pangi gedragen door Aukaanse Marrons, een van de groepen in Suriname die afstammen van gevluchte tot slaafgemaakten.

Wat kun je (gratis) lezen over D&I?

Sjoerd Mulder, kwaliteitsadviseur bij Arkin, barst van de tips om je kennis over diversiteit & inclusie uit te breiden. Een greep uit zijn suggesties:

***Alledaags racisme*, Philomena Essed**

In dit boek is te lezen hoe zwarte vrouwen in Nederland en Amerika dagelijks te maken krijgen met racisme.

***Heb je een boze moslim voor mij? Over inclusieve journalistiek*, Annebregt Dijkman en Zoë Papaikonomou**

De schrijvers onderzoeken de manier waarop Nederlandse journalisten in hun berichtgeving omgaan met culturele en etnische diversiteit. Wat betekent het voor het nieuws als nieuwsmakers op elkaar lijken? Welke verhalen missen we daardoor als publiek?

***Jij hebt ons niet ontdekt, wij waren hier altijd al*, Massih Hutak**

Naar aanleiding van de verandering in zijn geliefde Amsterdam-Noord onderzoekt de schrijver hoe gentrificatie werkt. Ook wil hij weten hoe steden kunnen groeien en oude en nieuwe bewoners samen kunnen leven.

***On Intersectionality*, Kimberle Crenshaw (Engelstalig)**

Intersectionaliteit of kruispuntdenken is een sociologisch denkkader dat een licht werpt op de vormen van meervoudige discriminatie die een persoon kan ervaren op grond van diens sociale identiteit.

Roofstaat. Wat iedere Nederlander moet weten, Ewald Vanvugt

De geschiedenis van Nederland in twaalf hoofdstukken. Van de roof- en kruistochten in de middeleeuwen tot de massa-executies in voormalig Nederlands-Indië ruim zestig jaar geleden.

Op OneWorld staan veel gratis artikelen over diversiteit en inclusie, zoals [Racisme maakt letterlijk ziek](#) en [De 'War on Woke' is goed georganiseerd](#).

'Kleuren van Arkin' uitgereikt tijdens Diversity Day

Elk jaar vieren we op 1 oktober **Diversity Day**. We staan dan samen stil bij het belang van diversiteit en inclusie binnen Arkin. Deze landelijke dag is in het leven geroepen door de Sociaal Economische Raad (SER). We doen eraan mee, omdat we willen dat iedereen zich welkom voelt bij ons, ongeacht onderlinge verschillen op grond van etnische of religieuze achtergrond, geslacht, seksuele oriëntatie, opleidingsniveau, arbeidsbeperking, generatie of wat dan ook. Bovendien zijn volgens de SER diverse teams creatiever en productiever én hebben ze meer inzicht.

Op Diversity Day 2023 volgden collega's uit verschillende specialismen een inspiratiesessie van inclusie-experts Sabah Nass en Hanan Nass. Zij leerden de deelnemers meer over referentiekader, intersectionaliteit, interculturele communicatie en culturele verschillen in relatie tot cliënten en naasten. Uit de mooie gesprekken die hieruit volgden, bleek dat we als organisatie nog meters te maken hebben wat betreft diversiteit en inclusie. Maar dat er ook tal van mooie voorbeelden zijn van waar het al goed gaat.

Elk jaar delen we via het rapport 'Kleuren van Arkin' inspirerende verhalen van collega's die zich inspannen om Arkin inclusiever en diverser te maken. In de editie van vorig jaar staan interviews met onder anderen winti-consulent Ingrid, Bas die diversiteitsintervisie heeft opgezet en Lidwien die werkt aan het project 'Lekker in je vel'. Op Diversity Day werd deze derde editie symbolisch overhandigd aan Dick Veluwenkamp, voorzitter van Arkins Raad van Bestuur.



[Lees hier het rapport van 2023 en laat je inspireren door je collega's!](#)

Meer weten over diversiteit en inclusie binnen Arkin? Kijk dan op onze [portaalpagina](#).

'Adembenemend' diversiteitsfeest bij Inforsa

Begin augustus was het Ricotti Ensemble te gast op twee locaties van Inforsa: Kliniek Nieuwe Meer (KNM) en Duivendrechtsekade. Het orkest speelt voor mensen die om welke reden dan ook niet of nauwelijks met live symfonische muziek in aanraking komen. Voor dit jaar heeft Ricotti Ierland als thema, het land waar de solist – violist, zanger – vandaan komt. Hij trakteerde de cliënten op een fraai vioolooptreden en zang, samen met de orkestleden.

Op beide locaties lieten de cliënten van zich horen: onder begeleiding van het orkest begonnen ze te rappen. Ricotti's dirigent, Douwe, kon niet achterblijven. Ter plekke schreef en rapte hij een tekst.

Het orkest wilde zijn meer dan indrukwekkende optreden afsluiten met het nummer *Fiësta*. Maar het ensemble liet zich toch verleiden tot een toegift: een medley van populaire popnummers. Cliënte D. zong elk nummer moeiteloos mee. Net als eerder die avond, hanteerde ze het dirigentenstokje alsof ze dat dagelijks deed.

Ricotti's bezoek aan de kliniek op de Duivendrechtsekade had een speciaal tintje: op die dag werd in het kader van Pride Amsterdam een diversiteitsfeest georganiseerd. Dat het regende, mocht de pret niet drukken. De muzikanten stonden droog, het publiek stond in de miezerregen. En toch bleven ze. Niet voor niks.

Een medewerker vroeg na afloop aan cliënt J. of die het leuk vond. Volgens J. was dat niet het goede woord. Het juiste woord was 'adembenemend'. R. was minstens zo enthousiast. "Dit is fucking gaaf", zei R. tijdens het optreden, tussen het meezingen door.

Op beide locaties waren er na het optreden lunches en ontstond er beroering. Bij KNM vertelde psychiater Heleen de Bats eerst iets over deze locatie en ging ze al spoedig over tot het beantwoorden van vragen. Dat werden er veel. Meerdere jonge musici werden 'geraakt'. De een vanwege een psychotisch familielid, de ander in verband met een ouder die al vele malen was opgenomen. Op de Duivendrechtsekade vertelden twee cliënten hoe het was om opgenomen te zijn in de kliniek. Een open gesprek, met humor en eerlijke antwoorden.

Woordkunst: raps van Inforsa-clieënten

Op het diversiteitsfeest van 9 augustus op de locatie Duivendrechtsekade van Inforsa kwamen de woorden als vanzelf.

Diversi-tijd

*We zullen geloven
We zullen beloven
We zullen elkaar accepteren
En van elkaar leren.
Hier is veel diversiteit
Bijzonderheid en mooiigheid.
Wat een rijkdom dat we allemaal anders zijn
Ieder zijn liefde, zijn verhaal en zijn pijn.
Je bent wie je bent, accepteer elkaar
Niet altijd makkelijk maar
Samen zijn we een kleurrijk geheel
Gelukkig vormen we allemaal een deel.*

Maartje

Datum

Oktober 2024

Copywriter

Patricia Jacob

Redactie

Evelien van der Geest & Wessel Meerdinkveldboom

Met dank aan alle geïnterviewden

