



De Kleuren van Arkin

Oktober 2023

Verhalen
over diversiteit
en inclusie

Voorwoord

Met trots delen we deze derde editie van de Kleuren van Arkin. Hierin vind je mooie verhalen van collega's, die zich extra inzetten voor diversiteit en inclusie. Bijvoorbeeld van Ingrid, die Winti-consulent is, Bas, die diversiteitsinterview heeft opgezet en Lidwien, die werkt aan het project 'Lekker in je vel'.

We vinden het belangrijk dat Arkin een organisatie is waar alle cliënten, alle bezoekers en alle collega's zich welkom voelen. En waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht bijvoorbeeld culturele of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, opleidingsniveau, arbeidsbeperking, generatie of neurodivergentie.

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

Dick Veluwenkamp en Floor van Dijk
Raad van Bestuur Arkin



Inhoud

Diversiteit als voorrecht

4

De 'geheime' kracht van Amsterdam-Zuidoost

6

Het geluk om jezelf te mogen zijn

8

Brug tussen twee werelden

10

Een veilige haven voor iedereen

12

Het ene brein is het andere niet

14

Comfortabel worden met ongemak

16

Om stappen te zetten is pit nodig

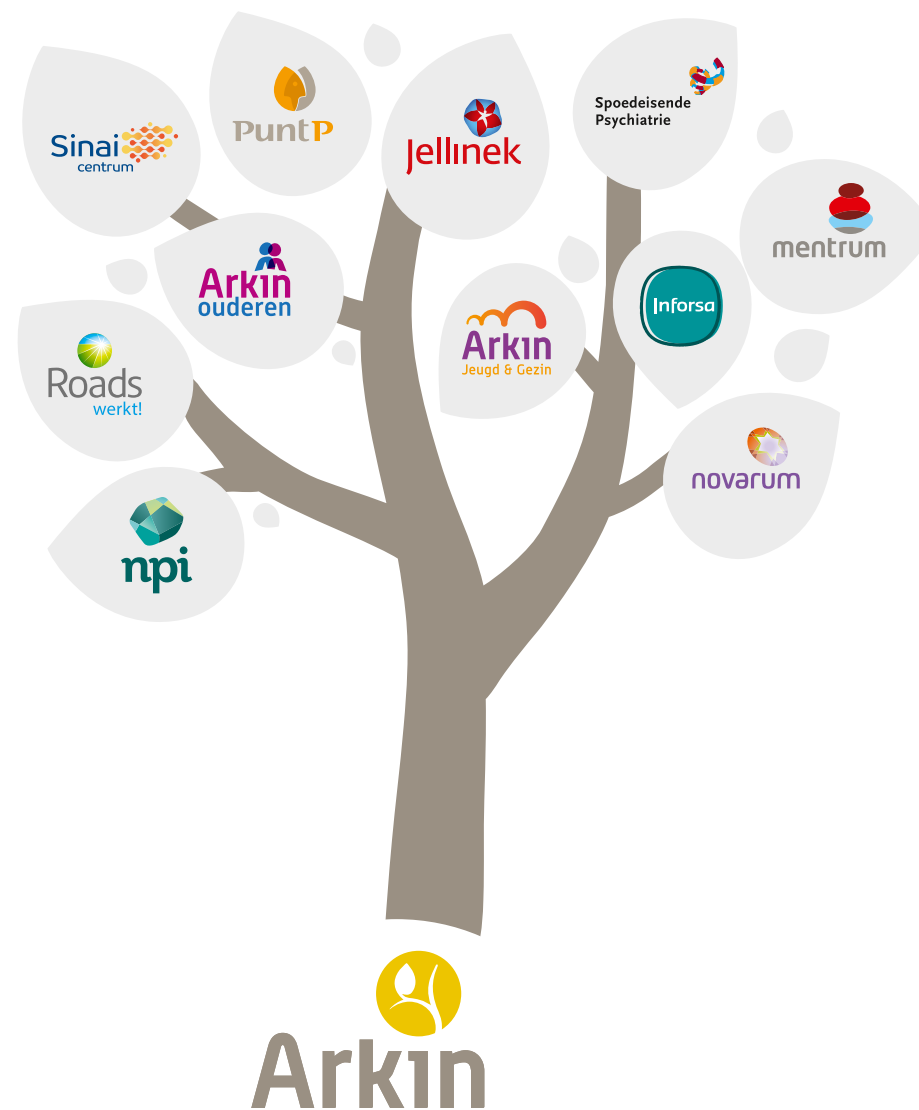
19

Een ander perspectief op de ramadan

21

Nieuwsberichten

22



Diversiteit als voorrecht

Bas van Geijn werkt als praktijkondersteuner huisartsen voor geestelijke gezondheidszorg (POH-GGZ) bij Gezondheidscentrum SAG De Vaart. Het onderwerp diversiteit ligt hem zo nauw aan het hart dat hij besloot om de diversiteitsintervisie voor POH-GGZ-en nieuw leven in te blazen. Op woensdag 31 mei 2023 was de eerste sessie in de reeks.

Uit de comfortzone

“Ik heb ooit in Amsterdam-Zuidoost gewerkt. Als ik voor zo’n galerijflat stond en aanbelde, wist ik niet wat ik kon verwachten. Achter elke deur zat een andere wereld. Zou er iemand uit Ghana, Suriname of Brazilië wonen? Er schijnen zo’n 180 culturen in dat stadsdeel te wonen. Fascinerend!”

Bas vindt dat je veel van andere culturen kunt leren en dat het ‘verfrissend’ is om met veel verschillende mensen in gesprek te gaan. “Je haalt elkaar uit de comfortzone.” Omdat hij het onderwerp diversiteit belangrijk en ‘ontzettend leuk’ vindt, bracht hij de diversiteitsintervisie bij de POH-GGZ-en terug. Om de één of andere reden waren deze sessies gestopt, maar Bas gaat zich inzetten om ze vanaf nu weer jarenlang op de agenda te houden.

Positieve insteek

Voor 2023 zijn er in ieder geval vier meetings gepland. De eerste was op woensdag 31 mei, de laatste van dit jaar is op woensdag 29 november. De intervisies op de locatie in de Eerste Constantijn Huygensstraat in

Bas van Geijn - rechts op de foto



Amsterdam-West zijn bedoeld om de kwaliteit van de cliëntenzorg te verbeteren en bij te dragen aan een diverse en inclusieve werkomgeving. “Ik houd het graag eenvoudig. Wij gaan geen quota stellen of zo. Het is eerst zaak om elkaar beter te leren kennen. Het komt nog te vaak voor dat een Turkse collega wordt aangezien voor een Marokkaanse, en andersom. We moeten ons meer in elkaar verdiepen. Dat scheidt een band.”

Het valt hem op dat het onderwerp vaak negatief wordt benaderd. “Het is een beetje van ‘tja, we werken nu eenmaal samen, en dan moet ik er zeker ook nog eens voor zorgen dat jij in mijn bedrijf past”, legt Bas uit. “Ik vind diversiteit onder patiënten en collega’s een voorrecht. Vandaar dat ik het onderwerp vooral positief wil insteken.” Overigens signaleert hij een uitdaging. “Er zijn veel soorten diversiteit. Culturele, religieuze en seksuele. Het is uitdagend om tussen die vormen, die volgens mij sterk van elkaar verschillen, de gemene deler te vinden en het daarover te hebben.”

Gast sprekers

Met zeven deelnemers bij de eerste intervisie was de opkomst ‘redelijk’. “Per keer verwachten we tien à vijftien deelnemers.” De deelnemers vertelden elkaar over hun achtergrond. Ook brainstormden ze over de gast sprekers die ze zouden kunnen uitnodigen. Floor Steenge bijvoorbeeld, een collega die alles weet over het verschil tussen diversiteit en inclusie. Of een onlangs gepensioneerde Nederlandse huisarts die ruim twintig jaar in een multiculturele wijk heeft gewerkt. “Misschien kan hij vertellen over hoe hij daar met de patiënten contact heeft gemaakt.” Nog een optie: een imam. “Tijdens de vastenmaand gaan veel moslims laat naar bed, waaronder psychiatrische patiënten. De routine wordt doorbroken. Met het risico dat ze hun pillen niet slikken. Ik zou van de imam het verhaal achter de ramadan willen weten: wat voor steun kunnen de patiënten daaruit halen?”

Racisme

De deelnemers spraken af dat ze tijdens de tweede intervisie het culturele interview onder de loep zouden nemen. Deze lijst met vragen over de culturele achtergrond van een patiënt geeft hulpverleners extra informatie naast de intake. De deelnemers waren het erover eens dat het huidige interview te beknopt is.

Bij de komende intervisies gaat de groep ook dilemma’s en praktijkgevallen bespreken. Uit eigen ervaring weet Bas dat het goed is om af en toe aan patiënten te vragen of ze met racisme te maken hebben. “Ik heb al een paar keer meegemaakt dat dit eigenlijk de bron van hun problematiek is. Vaak vinden patiënten het moeilijk om erover te praten. Ze willen niet het verwijt krijgen dat ze de racismekaart trekken. Toch is het zo dat sommige mensen geen eerlijke kans krijgen en niet volwaardig worden behandeld. Als hulpverlener moet je daar bedacht op zijn.”



De ‘geheime’ kracht van Amsterdam-Zuidoost

Lidwien Schweitzer is programmamanager van het project ‘Lekker in je vel Zuidoost’. Samen met de buurt werkt ze aan een inclusieve wijk voor mensen met mentale klachten. Volgens haar mag de kracht van kleine, lokale initiatieven daarbij niet worden onderschat.

Tegenstrijdigheid

Stadsdeel Zuidoost is anders dan andere Amsterdamse ontwikkelgebieden. Lidwien signaleert er ‘een gekke tegenstrijdigheid’. “Gelet op de sociale omstandigheden nemen we aan dat het psychisch lijden hoger is dan in een doorsnee buurt. Zuidoost heeft echter bijna het laagste aantal ggz-verwijzingen van de stad.”

Ze heeft een idee hoe dat komt. “In het multiculturele Zuidoost is er weinig vertrouwen in de formele hulpverlening. De Toeslagenaffaire heeft dat versterkt. Daarnaast hebben veel bewoners met mentale klachten alternatieven voor de ggz: zij gaan naar een van de tientallen kleine sociale initiatieven in Zuidoost.”

“*Mi na Mi* (‘Je bent wie je bent’) is een voorbeeld van zo’n initiatief”, vertelt Lidwien. “De eigenares, een ervaringsdeskundige, beantwoordt vanuit een winkelpand vragen van iedereen die binnenloopt. Ze probeert mensen altijd een stap verder te helpen en streeft ernaar dat ze zich uiteindelijk ook voor de gemeenschap gaan inzetten.”

Stichting Kraktie (‘Kracht’) is een ander voorbeeld. “De medewerkers willen mensen meer in balans brengen. Om dat te bereiken, bieden zij ontspannings- en bewegingsoefeningen op basis van krachttechnieken aan.”

Ecosysteem van Mentale Gezondheid

Wil je dat alle bewoners in Zuidoost steun krijgen om zich beter te voelen, dan is het slim om deze buurtinitiatieven te omarmen. Immers: “Zij hebben hun waarde al bewezen.” In het project dat Lidwien samen met collega Erniël de Boer leidt, ‘Lekker in je vel Zuidoost’, spelen ze dan ook een prominente rol. De projectnaam verwijst naar de website ‘*Lekker in je vel*’ die Arkin in 2020 met samenwerkingspartners heeft opgezet. Via de site heeft iedereen gratis toegang tot digitale hulpmiddelen om de gezondheid te verbeteren.

De website is ‘slechts’ een onderdeel van dit traject. Arkin en andere zorgverleners streven namelijk naar iets groters: een Ecosysteem van Mentale Gezondheid. “Ons doel is een wijk waar mensen met mentale klachten zich thuis voelen. In zo’n buurt worden hun worstelingen geaccepteerd en zijn hulpvoorzieningen voor iedereen toegankelijk.”

Andere oplossingen

Het wijktraject begon in 2021 met een stadsdeelsubsidie voor een ggz-vriendelijke wijk. Om erachter te komen waar de buurt behoefte aan had, heeft Lidwien toen met lokale organisaties en bewoners een kennisnetwerk opgezet. Door een subsidie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport kreeg het traject nog meer vorm.

Gedurende twee jaar gaat Arkin met professionals van grote Amsterdamse organisaties (Hvo-Querido, Regenboog, Buurtteam) en kleine buurtinitiatieven de contouren schetsen van een Ecosysteem van Mentale Gezondheid. Daarbij wordt samengewerkt met EMG (Ecosysteem Mentale Gezondheid), een landelijk netwerk van hoogleraren, ggz-instellingen en ervaringsdeskundigen die de psychiatrie willen transformeren.

“Steeds langere wachtlijsten, personeelstekorten. Ook Arkin vindt dat we anders moeten aankijken tegen psychisch lijden en dat andere oplossingen nodig zijn. Natuurlijk moet specialistische zorg van de ggz beschikbaar zijn voor degenen die dat echt nodig hebben. Maar we willen ook toewerken naar een ggz die veel meer verbonden is met de plekken waar mensen leven, zodat ze daar de vaardigheden kunnen ontwikkelen om zich staande te houden.”

Zorgvernieuwing

Via onder meer co-creatiesessies pakken de deelnemers diverse thema's aan. Van januari tot oktober 2023 buigen ze zich over het versterken en verbinden van de sociale basis. De spil daarvan zijn de vele sociale initiatieven in Zuidoost, zoals *Mi na Mi* en *Stichting Kraktie*. “Met de ontspannings- en bewegingsoefeningen die ze aanbieden, werkt *Stichting Kraktie* op een complementaire manier aan de mentale gezondheid van bewoners. Velen zeggen er baat bij te hebben. Binnen de ggz moet alles *evidence based* zijn. In ons project zijn we minder strikt; wat in ieder geval werkt is liefde en menselijkheid. Wij respecteren zulke initiatieven, die veelal aansluiten bij de cultuur van de bewoners in Zuidoost.”

Om zulke initiatieven sterker te maken, zit Lidwien in een subgroepje waarin ze kijken wat de succeselementen van deze organisaties zijn en hoe ze die initiatieven verder kunnen brengen; welke professionaliseringslag is nodig, hoe zit het qua financiering?

Ook wil ze het aanbod van deze informele instanties bekender maken, zodat ook huisartsen en andere reguliere zorgverleners ernaar kunnen verwijzen. Nog zoiets: “In appgroepjes delen bewoners info over trainingen en cursussen. Met studenten van de Hogeschool van Amsterdam willen we onderzoeken of dit aanbod direct op een website kan komen.”

De weg naar een Ecosysteem van Mentale Gezondheid gaat in ‘kleine stapjes’, maar ze gelooft in de huidige aanpak. “Over de domeinen heen kijken, niet méér van hetzelfde doen, maar een andere insteek vinden met de mensen waar het om gaat. Het is mooi om mee te werken aan deze zorgvernieuwing.”

Lidwien Schweitzer



Het geluk om jezelf te mogen zijn

De Arkin-boot tijdens de Amsterdam Canal Parade haalde de landelijke pers. Een van de opvarenden was Wessel Meerdinkveldboom, communicatieadviseur en oprichter van het Arkin Pride Netwerk.

Véél liefde en energie

“Vanaf het moment dat we onder de eerste brug voeren, heb ik drie uur lang staan genieten. Juichende mensen aan de kant, blije collega’s aan boord. Véél liefde en energie. Een gelukkig gevoel.” Maandenlang was Wessel met collega’s bezig geweest om Arkin klaar te stomen voor het hoogtepunt van Pride Amsterdam: de Canal Parade op zaterdag 5 augustus 2023.

In 2011 en 2018 deed Arkin ook al mee aan de botenparade. Ieder jaar is er een ander thema. Dit jaar was dat #youareincluded. Arkin had ook een eigen thema: ‘We see you.’ De boodschap is tweeledig. “We hebben oog voor jou, de mens, en waarmee je worstelt. Daarnaast zien we je ook fysiek. Je komt naar ons toe en we gaan in gesprek.” Samen gaven deze thema’s volgens Wessel goed aan waar Arkin voor staat. “Want wij hebben oog voor de mentale gezondheid van iedereen.” Om de dialoog met het publiek aan wal op gang te brengen, hadden Wessel en zijn collega’s borden bij zich met teksten als ‘how are you?’ en ‘okay not to be okay’.

Boodschap

Behalve dat de boottocht ‘heel gezellig’ was, was die ook PR-technisch een schot in de roos: de Arkin-boot kwam zichtbaar in beeld bij live-registraties van AT5 en de NOS. “Hierdoor werd het voor duizenden kijkers duidelijk dat we er zijn voor de lhbtqia+-community* en dat we oog hebben voor de mentale problemen van deze groep.”

Binnen deze gemeenschap doen jongeren 4,5 keer vaker een suïcidepoging dan heteroseksuele jongeren. Ook komen in deze groep vaker depressies voor. “Hoe serieus de psychische klachten binnen de lhbtqia+- community zijn, is ook verwoord in de tv-uitzendingen. Erg goed dat we deze boodschap hebben kunnen verspreiden.”

Arkin Pride Event

Het idee om in 2023 mee te doen aan de botenparade, had Wessel vorig jaar al geopperd bij de raad van bestuur. Dat was tijdens het Arkin Pride Event dat hij toen voor het eerst organiseerde. Deze bijeenkomst in Restaurant Freud was bedoeld voor alle Arkin-medewerkers uit de lhbtqia+-community en *straight allies*, hetero’s die actief bijdragen aan de emancipatie en acceptatie van de gemeenschap. Tijdens het event werd ‘De Kleuren van Arkin’ uitgereikt, een rapport waarin onder meer aandacht is voor lhbtqia+-gerelateerde activiteiten binnen de organisatie.

Met het Arkin Pride Event hoopte Wessel een start te kunnen maken met het vormen van een intern netwerk. Zijn wens kwam uit: sinds december 2022 bestaat dit netwerk officieel. Op de mailinglijst van het Arkin Pride Netwerk staan inmiddels ruim tweehonderd namen. Bovendien heeft dit netwerk een eigen werkgroep met zes medewerkers uit de hele organisatie.

Waarom hij het netwerk is gestart? “Ook in de huidige maatschappij worden mensen met een andere seksuele voorkeur of genderidentiteit nog niet volledig geaccepteerd. We horen nog te vaak verhalen over agressie richting de groep. Daarnaast zijn er daarbinnen opvallend veel psychische klachten.”

* 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.

Acceptatie en zichtbaarheid

Het netwerk streeft naar acceptatie en zichtbaarheid van de community. “We willen dat medewerkers uit de gemeenschap zich gezien en geaccepteerd voelen. Daarnaast willen we dat lhbtqia+- cliënten aanvoelen dat ze bij Arkin gezien en gehoord worden en dat ze zichzelf kunnen zijn. Ook willen we de buitenwereld laten weten dat we de community omarmen, zodat ook potentiële lhbtqia+-medewerkers zich welkom voelen.”

Inmiddels zijn er drie events geweest, waaronder een nieuwjaarsborrel en een bijeenkomst tijdens Utrecht Pride. De werkgroep verspreidt via het medewerkersportaal nieuwsberichten over lhbtqia+-gerelateerde onderwerpen, zoals onlangs een bericht over de mogelijkheid om je op sites te laten registreren als roze hulpverlener. “Sommigen binnen de community

uiten zich minder makkelijk bij heteroseksuele hulpverleners. Ze missen dan erkenning en herkenning.”

Wessel heeft voor de schrijfwijzer van Arkin een hoofdstuk genderneutraal schrijven gemaakt. Binnenkort gaan twee leden uit de werkgroep een training ‘praten over seksualiteit’ geven om behandelaren te vertellen waarom seksualiteit een belangrijk onderdeel van de geestelijke gezondheidszorg is. “We doen van alles. Ik werk nu aan een langetermijnplan. Ik ben zelf onderdeel van de community en vind het belangrijk dat ook anderen zich vrij voelen om zich te uiten. Je kunt alleen gelukkig zijn als je jezelf volledig accepteert en je jezelf kunt zijn. Als we dat binnen Arkin kunnen bevorderen, help ik daar graag aan mee.”



Brug tussen twee werelden

Sinds Ketu Koti 2022 heeft Ingrid Sporkslede bij de Arkin Polikliniek Ganzenhoef een spreekuur als transcultureel werker en winti-consulent. Door haar westerse opleiding en kennis van de Surinaamse cultuur kan ze veel patiënten iets extra's bieden: erkenning en herkenning.

Op 1 juli is het dubbel feest voor Ingrid. “Het is mijn verjaardag en Ketu Koti, de dag waarop we de slavernij herdenken en de afschaffing ervan vieren. De naam komt uit het Sranantongo en betekent ‘ketenen gebroken’. Ketu Koti betekent voor mij vooral dat ik mag zijn wie ik ben.”

Ook dit jaar vierden veel Arkin-medewerkers de dag met een gezamenlijke maaltijd. Daarnaast werd Ingrid voor het medewerkersportaal geïnterviewd over het belang van Ketu Koti. 1 juli 2023 zal de geschiedenis ingaan als de dag waarop de koning zijn excuses aanbood voor het Nederlandse slavernijverleden. “Zijn woorden maakten het af. Hij bevestigde dat de slavernij leed heeft veroorzaakt. Er was erkenning voor wie ik ben en waar ik vandaan kom. Het klinkt gek, maar ik voelde de kracht om Ingrid te zijn.”

Werelden verbinden

Haar Surinaamse afkomst is een van de troeven in haar werk. Ze zet haar achtergrond in om mensen ‘met zichzelf in contact te laten komen’. Ingrid werkt al veertig jaar in de gezondheidszorg, waarvan de laatste twintig jaar als sociaal-psychiatrisch verpleegkundige (SPV). Sinds 2006 is ze SPV bij Mentrum en praktijkondersteuner bij diverse huisartspraktijken. Behalve SPV is Ingrid ook transcultureel werker en winti-consulent. Sinds 1 juli 2022 heeft ze in die rol een eigen spreekuur in de Arkin Polikliniek Ganzenhoef in Amsterdam-Zuidoost.

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. Meer lezen: *Winti. Afro-Surinaamse religie en magische rituelen in Suriname en Nederland*, Henri J.M. Stephen.

Bij psychische klachten kan de culturele achtergrond een rol spelen bij de manier waarop patiënten de ziekte of behandeling beleven en hoe het contact met de behandelaar is. In de loop der jaren heeft Ingrid zich gespecialiseerd in de transculturele problematiek in de ggz, waaronder winti. Deze Afrikaanse religie is via de Trans-Atlantische slavenhandel in Suriname en op het Caribische deel van het Koninkrijk terechtgekomen.

Toen ze haar carrière begon, merkte ze al dat haar collega's Surinaamse hulpvragers vaak verkeerd inschatten omdat ze de invloed van winti niet goed begrepen. “De lijn tussen een psychose en een winti-ervaring kan dun zijn.” Ingrid ontwikkelde een missie: “Ik wil westerse hulpverleners en niet-westerse cliënten met elkaar verbinden.”

Bij het eerste gesprek met een patiënt nodigt ze vrijwel altijd de vaste behandelaar uit. Om patiënten ‘effectiever’ te behandelen, schenkt ze aandacht aan zowel de westerse als de niet-westerse cultuur. “Met westerse medicatie kun je angsten onderdrukken. Maar speelt er bijvoorbeeld een winti-probleem, dan blijft dat bestaan. Wél is het zo dat als de patiënt kalmeert, ik ruimte heb om aan het culturele deel te werken. Indien nodig, verwijs ik diegene daarna door naar een gespecialiseerde winti-genezer.”

Schaamte

Haar achtergrond helpt haar om patiënten met winti-gerelateerde klachten te bereiken. “Bij mij vinden ze herkenning en erkenning.” Het overgrote deel van de hulpverleners in de ggz heeft echter westerse roots en is wit. “De pijn uit de slavernij gaat over van generatie op generatie. In die tijd kon je onder meer worden vermoord om je kleur, afkomst en religie. Daardoor is er onder zwarte mensen vaak een zekere angst om bij witte mensen over winti te beginnen. Daarnaast is er schaamte: wat zullen ze denken als ik het over vooroudergeesten heb?”

Als cliënten en hulpverleners elkaar niet kunnen bereiken, kan dat misgaan. Ze herinnert zich nog dat ze een patiënt bezocht die al jaren antipsychotica gebruikte. Omdat zijn hulpverleners geen contact met hem konden maken, hadden ze Ingrid laten komen. “Hij had zolang sederende medicatie gehad dat hij was verslapt. Hij sprak gewoon Nederlands. Maar toen ik over winti begon, kon hij alleen maar wauwelen en huilen. Hoewel we contact hadden, kon hij niets uitleggen. Hij was dat stukje van zichzelf kwijt. De medicatie was nodig om hem te kalmeren, maar ik vraag me af wat er zou zijn gebeurd als er eerder aandacht was besteed aan zijn culturele achtergrond.”

Vloek

Een andere keer werd Ingrid benaderd door de behandelaar van een angstige, suïcidale cliënt. De cliënt was opgenomen en had het steeds over haar voorouders. Met haar gedrag gaf ze een psychotisch beeld. Ondanks het gebruik van medicatie bleven de wanen en hallucinaties. Ingrid werd uitgenodigd voor een consult waarbij een psychiater, een verpleegkundige, de behandelend psycholoog en cliënt aanwezig waren. “Zodra ik binnenkwam, begon de cliënt met haar ogen te rollen. Nadat ik me had voorgesteld en had gevraagd wat er aan de hand was, raakte ze in trance. Op dat moment openbaarde zich een vooroudergeest. De patiënt ging met een andere stem in het Surinaams praten en rende rond door de spreekkamer. Nadat er alarm

geslagen was, bleef ik met haar praten. Ze vertelde dat er ooit een vloek was uitgeroepen over haar familie; iedereen moest dood. Kort daarna kwam ze uit haar trance.”

In een vervolggesprek bepaalden Ingrid en de behandelaar dat patiënt haar medicatie rustig zou afbouwen, en dat ze nog een paar rituelen ging doen in Nederland en Suriname. “Ik begrijp dat hulpverleners niet alle ins en outs van religies kennen. Maar ze moeten er wel aandacht voor hebben. Net als voor kleur en afkomst. Doen ze dat niet, dan kan dat ten koste gaan van de zorg.”

Ingrid Sporkslede



Multiculturele praktijk

Als transcultureel werker en winti-consulent spreekt Ingrid mensen met roots in alle werelddelen. Winti is een religie in de Surinaamse cultuur, maar andere culturen hebben hier weer andere benamingen voor. Marokkaanse en Turkse mensen hebben het bijvoorbeeld over djinn en Antillianen over bruá. Het is universeel; ook in Nederland houdt men zich met het geloof bezig. “Sommige mensen zijn zo gelovig dat het geloof ze door de dag leidt”, zegt Ingrid. “Ze zullen er niet altijd uit zichzelf over beginnen, maar om een goed beeld te vormen is het belangrijk om te weten in welke mate het geloof een rol speelt in iemands leven. Als hulpverlener moet je er dus altijd bij de intake naar vragen. Dat gebeurt nu nog niet altijd.”

Een veilige haven voor iedereen

Maureen Vrede is orthopedagoog en GZ-psycholoog in opleiding, Emmy Scheper is systeem-, verslavings- en mindfulnesstherapeut. Ze zijn collega's bij Arkin Jeugd & Gezin en medeoprichters van de werkgroep Diversiteit en Inclusie binnen dit specialisme. Ze strooien met regenboogstickers en maken zich hard voor 'diversiteitsdenken'.

Envelop

Op het raam, op laptops, in de wachtkamer. Bij Arkin Jeugd & Gezin zijn overal regenboogstickers. "We willen dat cliënten voelen dat dit een veilige haven is", zegt Maureen. "Als ze de stickers zien, weten ze dat ze het erover mogen hebben."

Emmy heeft de sticker op het whiteboard in haar spreekkamer geplakt. Daaronder hangt een gesloten envelop met een brief van 'een

Maureen Vrede



Emmy Scheper



jongedame' aan haar ouders. "Waarschijnlijk gaat het over uit de kast komen. Binnen haar familie ligt dat gevoelig", vertelt Emmy. "Omdat mijn cliënt het nog niet uit durft te spreken, heeft ze het opgeschreven. Ze wilde dat ik de brief aan haar ouders zou voorlezen, maar dat heb ik niet gedaan. De envelop heb ik onder de regenboogsticker gehangen. Haar ouders weten van de brief én waarvoor de regenboog staat. Op een van onze gezamenlijke afspraken zal de brief aan hen worden voorgelezen. We werken naar dit moment toe."

Maureen: "Het gesprek tussen de cliënt en haar ouders moet nog komen. Maar er is alvast iets in gang gezet. Seksuele- en genderdiversiteit leeft sterk onder jongeren. Wij willen het gesprek daarover op gang brengen en houden."

'Proud to be out'

Anderhalf jaar geleden richtten ze samen met ex-collega Martijn Kemna de werkgroep Diversiteit en Inclusie binnen hun specialisme op. Kort daarna verspreidden ze de regenboogstickers. 'Proud to be out' was een ander initiatief. Een aantal collega's uit deze werkgroep hield toen een lunchreferaat over genderdiversiteit en seksualiteit; hoe maak je deze onderwerpen bespreekbaar in de behandelkamer? Het volgende lunchreferaat zal gaan over genderidentiteit. "Door zulke thema's te bespreken en kennis te delen, vraag je er bij een intakegesprek makkelijker naar", vindt Emmy.

Zitten collega's met vragen of dilemma's over diversiteit en inclusie, dan kunnen ze altijd bij haar en Maureen terecht. In de toekomst willen ze onder meer extra aandacht besteden aan de bi-culturele identiteit van hun cliënten. Emmy: "Veel van onze jongeren komen uit migrantengezinnen. Op school zijn ze Amsterdammertjes, maar thuis gelden de normen en waarden van het herkomstland. Hoe ga je daarmee om?"

Diversiteitsdenken

Ze kunnen er uit eigen ervaring over meepraten. Hoewel Emmy al jarenlang in Nederland woont, liggen haar wortels op de Antillen. Maureen is in Nederland geboren, maar haar Javaanse moeder en Creoolse vader komen uit Suriname. Dat ze de werkgroep hebben opgericht, heeft deels te maken met hun multiculturele achtergrond. Daarnaast zijn ze ervan overtuigd dat ze cliënten alleen goed kunnen helpen als ze oog hebben voor diversiteit en inclusie. Ze willen de onderwerpen dan ook blijvend op de agenda zetten van Arkin Jeugd & Gezin.

Om jongeren en gezinnen te kunnen steunen, moeten hulpverleners met hen in verbinding blijven. Volgens Emmy is 'diversiteitsdenken' daarbij onontbeerlijk.

“Tot enkele jaren geleden bestond er in het werkveld het idee dat er geen verschillen tussen mensen waren. Ik dacht: die verschillen zijn er wél, hoe kunnen we die omarmen? Mensen verschillen van elkaar wat betreft religie, machtspositie, seksuele oriëntatie, economische situatie en etnisch-culturele achtergrond. Zulke factoren bepalen de manier waarop ze naar iets kijken. Als hulpverlener is het belangrijk om te erkennen dat mensen van elkaar verschillen. Je kunt er dan alert op zijn vanuit welk perspectief een cliënt iets vraagt en vanuit welk perspectief je antwoordt. Om elkaar te vinden, moet je die perspectieven op elkaar afstemmen en verschillen overbruggen. Dat lukt alleen als je de dialoog aangaat.”

Kernwoorden voor inclusie

Maureen: “Wil je een goed gesprek voeren, dan moet je open en nieuwsgierig zijn. Dat zijn de kernwoorden voor inclusie.”

Emmy: “Verdiep je in de leefwereld van cliënten. Veel van onze jongeren komen uit een wij-cultuur. Familie staat op één, de 'ik' komt daarna. Vraag je voor wie ze iets doen, dan noemen ze vaak hun ouders. Sommige hulpverleners zeggen

dan: ‘Nee, je moet iets doen omdat jij het wilt.’ Kom je uit een wij-cultuur dat is dat niet vanzelfsprekend. Heb daar begrip voor.”

Maureen: “Blijf vragen stellen. Zegt iemand ‘ik ben non-binair’ veronderstel dan niet dat jij weet wat dat is. Vraag dóór; wat betekent non-binair voor jou? Vul dat niet zelf in. Meestal gaat dat fout en gaat jouw idee een eigen leven leiden.”

Emmy: “Met een open en onbevooroordeelde houding creëer je vertrouwen. Vertrouwen is de basis voor een mooi gesprek en verbinding. Alleen als je verbonden bent, kun je goede zorg leveren.”



Het ene brein is het andere niet



Als trajectcoach bij Roads helpt Elizabeth Manders cliënten om te groeien. Sinds ze in 2017 neurodiversiteitscoach werd, heeft haar werk een extra dimensie gekregen. Ook collega's hebben baat bij die kennis. Al twee jaar geeft ze trainingen om medewerkers met ad(h)d of dyslexie beter te laten functioneren op de werkplek.

Rechterhersenhelft

Vanwege haar dyslexie was school 'niet haar favoriete plek'. Jarenlang dacht ze dat ze een stoornis had, maar inmiddels weet Elizabeth wel beter. "Ik heb geen defect of handicap. Mijn brein werkt gewoon anders dan bij de meesten."

Dit inzicht kwam toen ze zich meer in dyslexie ging verdiepen. Ze las dat ieder brein zijn eigen manier heeft om informatie te verwerken. Het gros denkt vooral met de linkerhersenhelft, een minderheid doet dat hoofdzakelijk met de rechterhersenhelft. Volgens sommige wetenschappers leidt dit onderscheid in 'bedrading' tot verschil in kwaliteiten en denkstijlen. Mensen met dyslexie, ad(h)d, dyscalculie, hoogbegaafdheid en autisme hebben eigenschappen die verbonden zijn aan de rechterhersenhelft en denken vooral in beeld. "Bij de meeste mensen gaat dat anders: zij hebben de meer analytische denkstijl die verbonden is aan de linkerhersenhelft."

Faalangst

Het lastige voor 'beelddenkers' is dat de maatschappij is ingericht op de massa. Kijk maar naar het schoolsysteem. "Op de basisschool draaien de meeste lessen om taal, rekenen komt op de tweede plaats. Pas daarna komen

andere vaardigheden aan bod. Kun je niet goed lezen of rekenen, dan heb je in onze maatschappij een achterstand", zegt Elizabeth. Ze vervolgt: "De linkerhersenhelft is het beste in staat om taal te verwerken en te rekenen. Is links jouw dominante kant, dan zit je goed. Maar als jij vooral denkt met de rechterhersenhelft, presteer je onder de norm. Er wordt over je gepraat: 'Dat kind kan nog steeds niet lezen.' Door zulk commentaar ontwikkel je faalangst. Doodzonde! En dat terwijl mensen met een dominante rechterhersenhelft zat kwaliteiten hebben. Ze kunnen bijvoorbeeld goed improviseren en verbanden leggen. Spreek je ze aan op hun kwaliteiten in plaats van hun falen, dan zet je ze in hun kracht. Je stimuleert hun ontwikkeling."

Neurodiversiteit

Net als huidskleuren of haartinten verschillen ook breinen van elkaar: neurodiversiteit. De meerderheid denkt vooral met de linkerhersenhelft, een minderheid doet dat hoofdzakelijk met de rechterhersenhelft. Elk type brein heeft zijn eigen kwaliteiten én denkstijl. Lijndenken komt het meest voor. Lijndenkers gaan van klein (details) naar groot (oplossing). Beelddenkers of conceptuele denkers denken juist van groot naar klein. Omdat zij afwijken van de norm en bijvoorbeeld ad(h)d of dyslexie hebben, vallen zij op. In onze maatschappij hebben we iedereen nodig. De eigenschappen van lijndenkers (organisatietalent, analytisch inzicht) en beelddenkers (creativiteit, sterke intuïtie) vullen elkaar aan. Volgens Elizabeth hebben sommige (tech)bedrijven een voorkeur voor beelddenkers, vanwege hun innovatiekracht. Niet zo gek als je bedenkt dat Albert Einstein en Steve Jobs beelddenkers waren.

Neurodiversiteitscoach

Aangezien het bij Arkin haar missie is om mensen in hun kracht te zetten, besloot ze haar inzichten te delen en neurodiversiteitscoach te worden. “De mensen die ik coach denken net als ik vooral met hun rechterhersenhelft. Hun brein werkt anders, het is ‘neurodivergent’. Ik help onder anderen mensen met ad(h)d of dyslexie. Bij mij staat iets als dyslexie niet op zichzelf: dyslexie gaat over méér dan slecht kunnen lezen, het gaat erom dat je anders bent geprogrammeerd én andere kwaliteiten hebt. Ik plaats dyslexie en andere labels in een breder kader, dat van de neurodiversiteit: het feit dat elk brein anders is.”

Voordat ze als neurodiversiteitscoach begon, sprak ze uitgebreid met Nel Hofmeester, een icoon op dyslexiegebied, en deed ze een cursus bij trainingsinstituut Dynamika. Vanaf 2017 zet ze die kennis in bij Arkin, eerst alleen voor cliënten maar sinds twee jaar ook voor collega’s. “Toen ik cliënten gingen coachen, schoven er geregeld hulpverleners aan. Ze waren benieuwd naar mijn aanpak. Sommigen zeiden na afloop dat ze ook anders denken. ‘Samen koffiedrinken?’, vroegen ze dan.” Al snel had ze zoveel uitnodigingen dat ze besloot om het breder te trekken. “Ik ontwikkelde een training voor collega’s met een neurodivergent brein; hoe kunnen ze effectiever werken en hun kwaliteiten optimaal inzetten? Mijn kennis hierover is zó waardevol dat ik die wilde delen.”

Basisblok

Haar cursisten komen uit de hele organisatie en zijn arts, secretaresse, psycholoog of verpleegkundige. Alle ‘etiketten’ komen voorbij, maar het gros heeft dyslexie of ad(h)d. Elizabeths training start met een basisblok van vier uur. Ze legt uit hoe de hersenhelften werken en beschrijft de kwaliteiten van de rechterkant. “Weet je wat je kunt, dan kun je daar in je werk de nadruk op leggen.”

Daarna komen praktische vaardigheden voorbij: makkelijker schrijven, beter communiceren met leidinggevenden en collega’s. Standaard behandelt ze het

Slim omgaan met je neurodivergente brein: drie tips

1. Lees je in: hoe werkt je brein?

Op de site [Geniaal op rechts](#) vind je heldere uitleg. Nog een leestip: *Als alle breinen werken. Waarom ruimte voor neurodiversiteit op het werk goed is voor iedereen*. Dit boek is geschreven door Saskia Schepers.

2. Kom als Arkin medewerker naar een training

Meld je aan via Arkin Academy of mail naar: elizabeth.manders@roads.nl. Is een groepstraining niets voor jou? Vraag dan via Leren & Ontwikkelen om een individuele coaching bij Elizabeth.

3. Kijk naar je krachten en zet die zo veel mogelijk in

Je hebt veel kwaliteiten: samenvattend denkvermogen, toekomstgericht denkvermogen, ruimtelijke denkkraft, het vermogen om details van gebeurtenissen te onthouden (episodische denkvaardigheid). “Focus je bij je werk op wat je goed kunt”, zegt Elizabeth. “Bij een vergadering stel ik vaak voor om voorzitter te zijn. Dat kan ik beter dan notuleren.”

begrip tijd. “Cursisten hebben moeite om op tijd te komen. Ik leg uit dat dit komt omdat hun tijdsbesef anders is en bespreek hoe ze daarmee kunnen omgaan.” Na het basisblok kunnen cursisten zich verdiepen in ‘specifieke onderwerpen’. Laatst ging het over de gedachtenstromen van deelnemers. “Welke voor- en nadelen ervaar je? En: hoe kun je zulke stromen beheersbaar maken?”

Elizabeth krijgt na afloop veelal ‘blijre acties’. “Heel stimulerend! Deelnemers vinden erkenning en herkenning. Op het werk zijn zij altijd degenen die opvallen, bijvoorbeeld omdat ze in discussies belanden. In de groep krijgen ze de erkenning dat ze niet gek of dom zijn, maar dat hun gedrag komt door het brein dat ze hebben. Daarnaast merken ze dat ze niet de enigen met valkuilen zijn: ze zijn niet alleen.”

Comfortabel worden met ongemak

Regieverpleegkundige Levy Bakker en transferfunctionaris Sjoerd Mulder zijn samen met coördinerend verpleegkundige Maikel van Lingen oprichters van het team Diversiteit & Inclusie (D&I) bij Mentrum Kliniek Nieuwe Meer. Ze spannen zich in om elkaar en andere collega's scherp te houden en pleiten ervoor om het onderwerp blijvend op de agenda te houden.

Heri heri

“Ik zag een cliënt lachen die ik nooit eerder had zien lachen”, vertelt Levy. Ook Sjoerd herinnert zich 1 juli 2023 nog goed. Mentrum Kliniek Nieuwe Meer vierde toen voor het eerst Ketu Koti / Dia di Abolishon / Emancipation Day*. “Jullie hebben wat goed te maken, maar dit is een goed begin,” zei iemand tegen mij. Een vrouw, die gewoonlijk alleen haar eigen brood vertrouwt, zat *heri heri* te eten. Ze knikte en zei ‘Africa food’. Ik zag haar genieten.”

Heri heri is een eenpansgerecht met onder meer aardvruchten, cassave en zoute vis. Voor mensen van Afrikaanse afkomst die buiten het continent leven, betekent het iets speciaals: het verbindt hen met hun voorouders en hun geschiedenis. Ze eten het bij vieringen als Ketu Koti.

Op de dag dat de slavernij werd herdacht en de afschaffing ervan werd gevierd, zaten personeelsleden en cliënten van de kliniek samen in de tuin heri heri te eten. Medewerkers brachten dansend porties naar de kamers van mensen die niet de afdeling af konden of wilden. “Dit is een gesloten kliniek. Erg goed dat het management het aandurfde om Ketu Koti naar binnen te halen”, vindt Sjoerd. “We hebben veel cliënten die afstammen van voorouders die tot slaaf gemaakt waren. Ik vind het belangrijk dat we aandacht schenken aan dat deel van hun zijn, hun identiteit.”



Sjoerd Mulder en Levy Bakker

Na de maaltijd keken ze tv en hoorden ze hoe de koning excuses maakte voor het nationale slavernijverleden. Levy: “Onze cliënten vonden dit bijzonder. Het heeft lang geduurd voordat er op een fatsoenlijke manier ‘sorry’ werd gezegd. Eindelijk was het zover. Maar we zijn er natuurlijk nog niet.”

* Ketu Koti is de Surinaamse naam voor 1 juli. Op de delen van het Koninkrijk waar ze Papiamentu spreken, noemen ze dit Dia di Abolishon. Op de (Engelstalige) Bovenwindse eilanden spreken ze van Emancipation Day.

Spier trainen

Van alles wat ze als team D&I tot nu toe hebben georganiseerd, vonden Levy en Sjoerd Ketu Koti het hoogtepunt. Samen met Maikel gingen ze begin dit jaar écht van start. Ze hebben inmiddels per afdeling twee ‘ambassadeurs’ die ze bij activiteiten of brainstorms kunnen inzetten.

Het team is geboren uit persoonlijke motivatie. Levy: “Aangezien we in Amsterdam zitten, is onze kliniek ongelooflijk divers. Om goede zorg te bieden, besteden we aandacht aan verschillende achtergronden en culturen. Bij onze behandelingen spelen we zo veel mogelijk in op wat voor cliënten normaal is. Iemand wilde bijvoorbeeld tijdens de ramadan overdag geen orale medicatie innemen. We hebben toen samen afgesproken om overdag te prikken en voor en na zonsondergang een tablet te geven. Wij willen mensen in psychische nood een warm bad bieden. Daar hoort bij dat ze ruimte krijgen om onvoorwaardelijk zichzelf te zijn. Met de Progress Pride-vlag aan ons gebouw benadrukken we die vrijheid: iedereen is welkom.”

Op de vraag wat ze als team willen bereiken, antwoordt Sjoerd: “We moeten leren dat er geen einddoel is. Ik zie inclusie als een spier. Een spier moet je

Culturenmarkt

De inzet van het team blijkt aanstekelijk te zijn. Sjoerd: “Ook artsen voelen het belang om bezig te zijn met D&I.” Op 19 juli organiseerden zij een culturenmarkt in de kliniek. Om de achtergronden van cliënten een podium te geven, waren er kraampjes met uiteenlopende gerechten. Tijdens de karaoke werden er liedjes in verschillende talen gezongen. In de aanloop naar de culturenmarkt hebben de artsen elkaar een maand lang klinische lessen gegeven over onderwerpen op het gebied van diversiteit, zoals het Genderbread model, een tool om het concept ‘gender’ in behapbare onderdelen te splitsen.

Méer van het team D&I

Op 1 juli is voor het eerst Ketu Koti / Dia di Abolishon / Emancipation Day gevierd bij kliniek Nieuwe Meer. Het team D&I KNM wil ook aandacht gaan besteden aan andere belangrijke feestdagen en herdenkingen, zoals de aankomst van Molukkers in Nederland (21 maart 1951). Omdat het team streeft naar ‘diversiteit in brede zin’, is er op de afdelingen eveneens ruimte voor spiritualiteit en complementaire zorg. Op verzoek kunnen cliënten bijvoorbeeld helende edelstenen gebruiken of hun kamer reinigen door het branden van salie.

trainen anders verslapt die. Als organisatie moet je ermee bezig blijven. Zodra je denkt klaar te zijn, sterft de spier af.”

Educatie

Om de spier sterk te houden is educatie onontbeerlijk. Ruben Loeve, manager KNM bij Mentrum, organiseerde bij kliniek Nieuwe Meer een workshop over onder meer de **vijf cultuurdimensies** volgens psycholoog Geert Hofstede. De belangstelling was groot. Sjoerd zou graag zien dat er ook andere kennis van wetenschappers besproken wordt.

Een workshop over het kruispuntdenken zoals Kimberlé Crenshaw beschrijft in haar boek *On Intersectionality*, staat ook op hun verlanglijst. Volgens Crenshaw kan één persoon met meerdere vormen van discriminatie te maken hebben. Dit komt omdat de identiteit van elke persoon nu eenmaal verschillende aspecten heeft, waaronder ras, geslacht en klasse. Sjoerd: “Het is goed als behandelaren die gelaagdheid van identiteiten helder in beeld krijgen.”



Elkaar aanspreken

Een ander middel om de spier te trainen, is elkaar aanspreken op ongepast gedrag. Ze zijn er trots op dat er binnen de kliniek inmiddels een cultuur is ontstaan waarin dat mogelijk is. Lang voordat ze officieel met inclusie aan de slag gingen, waren ze al bezig om elkaar en andere collega's scherp te houden.

Sjoerd: "Sommige cliënten hebben achternamen die voor ons moeilijk uit te spreken zijn. Collega's doen daar soms lacherig over: 'Die met die moeilijke achternaam.' Op een dag heb ik daar een punt van gemaakt. Namen zijn onderdeel van je identiteit. Op het moment dat je iemand dat stukje menselijkheid ontzegt, ben je verkeerd bezig. Ik kreeg bijval van andere collega's. Nu nemen we de moeite om namen goed uit te spreken."

Wat kun je (gratis) lezen?

Om je kennis over D&I uit te breiden, heeft Sjoerd tips voor je. Deze drie titels zijn een goede start:

- *Mijn ontelbare identiteiten*, Sinan Çankaya
- *We Should All Be Feminists*, Chimamanda Ngozi Adichie
- *Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras*, Gloria Wekker

Op **OneWorld** staan veel gratis artikelen over diversiteit en inclusie, zoals: **Hoe behandel je het trauma van racisme?**

Mail Sjoerd als je zijn complete lijst wilt hebben:
sjoerd.mulder@mentrum.nl.

Levy: "Hetzelfde geldt voor het gebruik van de juiste voornaamwoorden. Het voelt ongemakkelijk als je op fouten wordt aangesproken, maar daardoor ga je wel reflecteren op je gedrag."

Sjoerd: "We moeten comfortabel worden met ongemak. Onze maatschappij is nog niet inclusief genoeg. Wil je dat dit verandert, dan moet je iets inleveren. Bij sommige kwesties moet je bijvoorbeeld je mond houden. Af en toe moet je een stap opzijzetten, omdat er iemand is met meer (ervarings-)kennis. We moeten leren in te leveren, hoe lastig dat soms ook is."

Om stappen te zetten is pit nodig

Tamara Frans is als ervaringswerker bij Pit & Co betrokken, Amna Haji als coördinator. Ze zijn trots op de ontwikkeling die dit netwerk voor herstel en ervaringswerk sinds de oprichting heeft doorgemaakt.

Ervaringsdeskundigheid

Allebei hebben ze van hun mentale kwetsbaarheid een kracht gemaakt. Amna kwam 'vrij vroeg' in aanraking met de psychiatrie. Tamara heeft therapie gevolgd bij het NPI. Tegenwoordig gebruiken ze hun ervaringen om mensen te helpen die worstelen met hun mentale veerkracht.

Amna was vroeger net als Tamara ervaringswerker. Maar tegenwoordig heeft ze een dubbelfunctie: coördinator bij **Pit & Co** en zorgontwikkelaar herstelondersteuning. "Pit & Co is in 2019 opgericht als netwerk rondom herstel* en ervaringsdeskundigheid", vertelt Amna. "In de praktijk noemen Arkin-collega's het een platform, waarschijnlijk omdat we geen eigen kantoor of vaste locatie hebben."

Strategiedocument

Amna stond aan de wieg van Pit & Co. "Toen ik in 2013 als ervaringswerker begon, dacht ik: mijn collega's zijn waardevol, maar het lijkt of iedereen voor zichzelf bezig is. Beleid ontbrak; wanneer en waar worden ervaringswerkers eigenlijk ingezet?"

* Herstel omvat meer dan alleen het behandelen van een ziekte. Het gaat ook om de ontwikkeling van een nieuwe betekenis en doel in het leven.



Amna Haji

Tamara Frans

Om eenheid in het ervaringswerk binnen Arkin te krijgen, schreef ze een strategiedocument. Tijdens een maandelijkse bijeenkomst van het Platform Ervaringswerkers Arkin werd dit document omarmd. Via deze groep belandde de strategie uiteindelijk bij het bestuur. Sinds 2019 is Pit & Co de naam waaronder alle herstelondersteuningsactiviteiten van Arkin zijn gebundeld.

"Pit staat voor een zaadje, de basis voor groei", verklaart Amna. "Tegelijkertijd verwijst het ook naar het lef dat nodig is om aan herstel te werken. & Co staat voor samenwerking: wil je werken aan je herstel, dan steunt Pit & Co je. Wij werken daarin samen met regionale partners."

Herstelwerkplaatsen

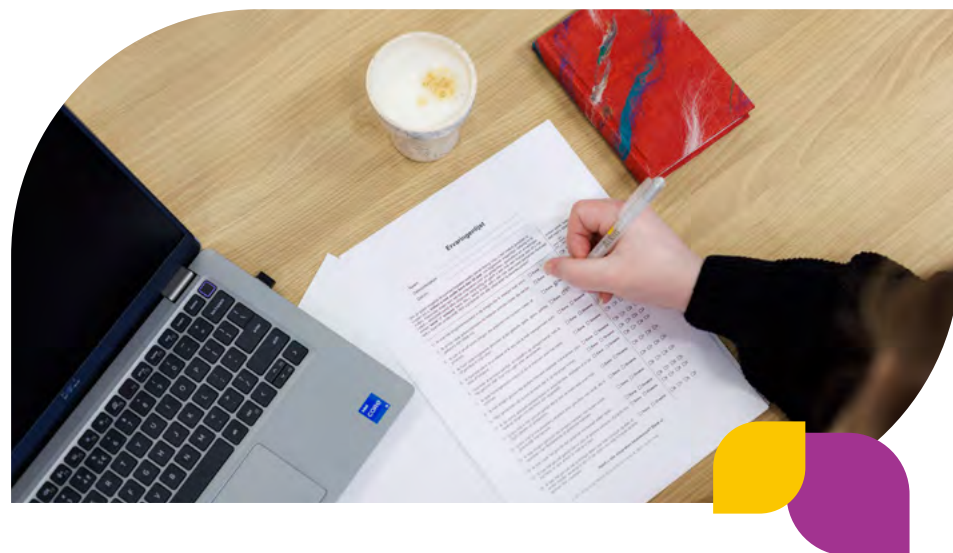
Met een eigen naam en strategie konden ervaringswerkers zich makkelijker binnen Arkin profileren. Sinds de oprichting heeft Pit & Co forse stappen gezet. In Huizen van Wijk zijn nu bijeenkomsten van zelfhulpgroepen en trainingen om herstel te stimuleren. Deze herstelwerkplaatsen zijn een belangrijk onderdeel van Pit & Co: ze bieden activiteiten van hoop en perspectief.

En: “Omdat deze plekken ook gratis toegankelijk zijn voor burgers die geen cliënt bij Arkin zijn, kunnen we nu nog meer mensen steunen”, zegt Tamara.

Daarnaast is er hard gewerkt om het vak te professionaliseren. Amna merkt dat ervaringswerkers steeds meer in trek in zijn. “Jellinek wil ze ook gaan inzetten. Inmiddels werken vrijwel alle Arkin-specialismen met ervaringswerkers. Dat was vroeger wel anders.”

Ervaringswerkers als Tamara zijn multi-inzetbaar. Ze werken bij de behandelprojecten binnen hun specialisme en geven daarnaast onder meer trainingen voor Pit & Co. Tamara is ervaringswerker voor cliënten van het NPI en geeft bijvoorbeeld HOP-trainingen van Pit & Co. Tamara: “HOP staat voor Honest, Open en Proud: eerlijk, open en trots. De training draagt bij aan een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen. Ik heb de training zelf ook gevolgd.”

Amna: “Pit & Co wordt regelmatig gevraagd om presentaties of workshops te geven over ons werk. Soms doe ik dat zelf, regelmatig neem ik een ervaringswerker mee.”



Vrije ruimte

De achtergronden van de ervaringswerkers zijn even divers als de mensen die zij ondersteunen. Van eetstoornissen tot suïcidaal gedrag; het komt allemaal voorbij.

Amna: “Ervaringswerkers helpen bij herstel en zien dat begrip heel breed: ze ondersteunen bij alle fasen van het herstelproces.”

Tamara: “We helpen mensen vanuit hun eigen unieke herstel.”

Amna: “Ervaringswerkers bieden jongeren en volwassenen de ruimte om zelf te ontdekken wat ze nodig hebben om verder te komen.”

Tamara: “Waar nodig ondersteun ik ze daarbij. Daarnaast bied ik ze hoop en herkenning. Ik zeg dat ze op de goede weg zijn. Die aanmoediging heb ik zelf in het verleden gemist. Ga je in therapie, dan voelt het alsof je niet goed bezig bent. Terwijl je juist het lef hebt om te willen veranderen. Die kracht, dáár gaat het om. In mijn gesprekken met cliënten benadruk ik die power. Op basis van gelijkwaardigheid deel ik mijn ervaringskennis met hen en wissel ik onder meer informatie over (zelf)stigma en herstel uit. Ik hoop dat ze zich op die manier begrepen voelen.”

Amna: “Door haar ervaring weet Tamara wat cliënten doormaken. Dat schept een band. Ik merk dat steeds meer mensen iets met hun ervaringskennis willen doen. Bij Pit & Co ontwikkelen we nu een ‘vrije ruimte’ voor het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid. Op deze plek komen (ex-)cliënten, studenten en professionals bijeen en kunnen ze samen optrekken. Hopelijk levert dat een pool van potentiële ervaringsdeskundigen op.”

Een ander perspectief op de ramadan

Geestelijk verzorger Adem Köse ontwikkelde het webinar ‘Wat ben je ramadan?’ om Arkin-medewerkers een ander perspectief te bieden op de islamitische feestmaand. Hij hoopt vooral dat ze hierdoor anders zullen omgaan met verzoeken van cliënten om aan de ramadan te mogen meedoen.



Zingeving

“Joden, christenen, moslims, atheïsten. Iedereen zoekt naar zingeving; wat geeft betekenis aan mijn leven?”, zegt Adem. Als geestelijk verzorger bij Arkin kunnen cliënten hem rechtstreeks benaderen dan wel via een begeleider of behandelaar. Net als de andere geestelijke verzorgers helpt hij cliënten om antwoorden te vinden op ethische en levensbeschouwelijke vragen en ondersteunt hij ze bij het vinden van zingeving en spiritualiteit.

De meeste mensen die bij Adem aankloppen zijn islamitisch. “Elke cliënt heeft zijn eigen referentiekader. Bij praktiserende moslims spelen de normen en waarden uit de Koran een rol bij de manier waarop ze leven en bij hun zoektocht naar zingeving.” De ramadan is een essentieel onderdeel van hun levensbeschouwing. Het viel hem op dat niet-moslims vaak denken dat die maand ‘slechts’ draait om overdag niet eten en drinken. “Maar met deze interpretatie doe je de ramadan te kort. De ramadan is veel meer dan dat. Bovendien sluit je er cliënten mee uit”, zegt Adem. “Cliënten vertelden me dat ze van hun behandelaar niet mochten meedoen aan de ramadan, omdat ze vanwege hun ziekte of medicatiegebruik niet mogen vasten.” Als reactie hierop ontwikkelde hij het webinar ‘Wat ben je ramadan?’, dat hij afgelopen maart via Teams gaf. “Hierin leg ik uit wat de ramadan inhoudt. Ik hoop dat Arkin-medewerkers hierdoor anders om zullen gaan met verzoeken van cliënten om aan de ramadan mogen meedoen.”

Webinar

De islam bevat uitzonderingen op de regel dat je tijdens de ramadan moet vasten, onder meer voor zieken. “Elke moslim mag vanuit zijn eigen vermogen meedoen. Is het voor cliënten niet verantwoord om te vasten, dan hoeven ze dat niet. Dat onderdeel van de ramadan slaan ze dan over. Maar er is nog genoeg waaraan ze wél kunnen meedoen. Je hoeft ze dus niet compleet uit te sluiten van deelname aan de ramadan.”

De meeste cliënten kunnen bijvoorbeeld wel de iftar bijwonen, de dagelijkse maaltijd om het vasten te breken. “Een echt familiegebeuren! Samen praten, samen eten. Daarna samen in gebed. Thuis of in de moskee.” Volgens hem zijn er opties om zelfs cliënten in gesloten instellingen te laten meedoen. “Je kunt familie op bezoek laten komen. Veel diensten in de moskee zijn digitaal te volgen. Cliënten kunnen de iftar samen met een geestelijk verzorger doen. Het is goed als behandelaars meedenken over mogelijkheden om cliënten de ramadan te laten beleven. Als je dat doet, ervaren ze iets uit de ramadansfeer en voelen ze zich gehoord.”

Bezinning

Naast een sociaal gebeuren is de ramadan ook een spirituele beleving, een periode van bezinning. “Je leert dankbaar te zijn voor wat je hebt en staat stil bij wat anderen moeten missen. Naar vermogen help je anderen die het minder hebben; delen is belangrijk. De lessen die je in deze maand leert, neem je mee naar de andere maanden. Volgens hem brengt de ramadan je bij jezelf. “In de loop der jaren heb ik gemerkt dat ik in die periode weer beseft waarom ik op de wereld ben.” De ramadan kan cliënten dus helpen om zingeving te vinden. Maar dat niet alleen: “De ramadan verbindt mensen met elkaar. Je voelt dat je niet alleen bent.”

Nieuwsberichten

Vijf stappen naar zorg op maat: toolkit ‘Komt een mens bij de dokter’

Wat maakt het uit of iemand man of vrouw is of zich anders identificeert? Wat is het verschil tussen transgender en cisgender personen? Of waarom zou een seksuele voorkeur van belang zijn? Vaak maakt dat helemaal niks uit, maar soms is het cruciaal. Bijvoorbeeld wanneer het over gezondheid gaat.

De toolkit ‘Komt een mens bij de dokter’ helpt zorg- en hulpverleners om in vijf stappen rekening te houden met diversiteit in sekse, gender en seksuele gerichtheid. Een verklarende begrippenlijst legt de belangrijkste termen uit. Wil je hier meer over weten en kijken welke praktische informatie en handvatten jij direct in kan zetten als zorgverlener om iedereen, ongeacht sekse, gender en seksuele gerichtheid, zorg op maat te verlenen? Duik dan in de ‘toolkit’ van Alliantie Gezondheidszorg Op Maat.



Hoe we Rosj Hasjana vieren

Rosj Hasjana is het Nieuwjaar binnen de Joodse gemeenschap. In 2023 viel het op zaterdag 16 en zondag 17 september. Rosj Hasjana is geen dag met uitbundige feestjes, alcohol en vuurwerk, maar een feestelijke, plechtige dag. Vanaf die dag start de periode van tien dagen van inkeer tot aan Jom Kipoer (Grote Verzoendag). Het is daarmee een tijd van reflectie en rechtzetten wat je fout hebt gedaan. De periode eindigt met een nieuwe start.



Traditioneel worden er met Rosj Hasjana appeltjes met honing, honingkoek en andere zoetigheden gegeten. Daarnaast is het gebruikelijk om elkaar ‘Sjana Tova’ te wensen, een goed jaar. Het geluid van de *sjofar* hoort er ook echt bij. De *sjofar* is een ramshoorn waarvan het geluid bedoeld is om je wakker te schudden.

Jom Kipoer viel dit jaar op maandag 25 september. In het Jodendom is dit dé dag om tot inkeer te komen, God om vergeving voor je fouten te vragen en daarna met een schone lei te beginnen. Jom Kipoer is een dag van soberheid: er wordt niets gegeten en gedronken. Ook wordt er geen leer of andere luxeproducten gedragen. Veel mensen brengen de gehele dag door in de synagoge.

Omdat het Sinai Centrum een Joodse signatuur heeft, is er aandacht voor de Joodse feestdagen. Het is traditie om met Rosj Hasjana honingkoek te eten om het nieuwe jaar zoet en goed te beginnen. Medewerkers op alle locaties van het Sinai Centrum krijgen daarom een koosjere honingkoek.

Aandacht voor mentale gezondheid lhbtqia+-jongeren via 'Mind the Gap'

Maar liefst de helft van de lhbtqia+-jongeren* heeft wel eens over suïcide nagedacht en dat is veel hoger dan het gemiddelde. Discriminatie en uitsluiting zijn binnen deze community helaas nog steeds de realiteit. “De mentale problemen die daarbij komen kijken, versterken de gevoelens van schaamte en stigma en leiden niet zelden tot verdere marginalisatie van een toch al kwetsbare groep”, schreef Journalist Jan Pieter Ekker onlangs in een inspirerend stuk in *Het Parool*.

Om dáár, ook vanuit Arkin, aandacht voor te vragen, was psychiater Wilco Tuinebreijer nauw betrokken bij een bijzonder project: 'Mind the Gap', een groepstentoonstelling over de mentale gezondheid van lhbtqia+-personen in vergelijking met die van de rest van de samenleving.

De expositie was van 10 maart tot en met 21 mei 2023 te zien in de tentoonstellingsruimte van **Beautiful Distress**, een stichting die zich inzet tegen de stigmatisering van psychiatrische patiënten en het initiatief voor 'Mind the Gap' nam. Wilco, die de polikliniek voor statushouders binnen Arkin heeft opgezet, is voorzitter van de stichting. Deze groepstentoonstelling is mede mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van de Raad van Bestuur Arkin.

De tentoonstelling in Amsterdam-Noord bestond uit portretten, audiovisuele werken en installaties van diverse lhbtqia+-artiesten (Annaleen Louwes, Diana Blok, Dodi Espinosa). Hun werken lieten zien dat er een verband is tussen de mentale gezondheid van de community en de invloed van kolonialisme, gendergerelateerd geweld en beleidsvorming op het dagelijkse leven van de gemeenschap.

* Lhbtqia+ staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, queer, intersekse en asekueel. 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.



Vier jij Eid al-Fitr of Pasen? Of allebei?

Arkin vindt het belangrijk dat alle medewerkers hun geloofs- of levensovertuiging kunnen uitoefenen op de manier die bij hen past. Om deze reden biedt Arkin sinds maart alle medewerkers de mogelijkheid om feestdagen in te wisselen en vrij te nemen op feest- en gedenkdagen die voor hen belangrijk zijn. Je kunt bijvoorbeeld met Eid al-Fitr vrij nemen en met Pasen werken. Meer info lees je in de regeling **'Inwisselen feestdagen'**. Om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk medewerkers hiervan gebruik zullen maken, is de regeling zo laagdrempelig en simpel mogelijk gehouden. De regeling past in Arkins streven om een diverse en inclusieve werkgever zijn, waar alle medewerkers zich welkom voelen en gerespecteerd worden om hun cultuur of geloof.

Culturele markt

Op woensdagmiddag 19 juli hebben medewerkers van Kliniek Nieuw Meer voor cliënten, familie en medewerkers een culturele markt georganiseerd. Het was een mooi moment om dichterbij de cliënten te komen en de verschillende culturen te belichten door middel van workshops, eten en muziek. Dit resulteerde in een gezellige dag vol verbinding en met veel blijdschap van alle deelnemers!



Datum

Oktober 2023

Copywriter

Patricia Jacob

Redactie

Evelien van der Geest & Wessel Meerdinkveldboom

Met dank aan alle geïnterviewden

