

Gelijkheid en zorgzaamheid: de basis van Alzheimer Nederland

Alzheimer Nederland is een organisatie die zich inzet voor mensen met dementie en hun naasten. Maar hoe vertaalt hun maatschappelijke missie zich naar de eigen werkvloer? We spraken met Gerjoke Wilmink, directievoorzitter, en Patricia Kerckhoff, directeur-bestuurder, over gelijkheid, inclusie en de kracht van zorgzaamheid binnen de organisatie.

Kunnen jullie iets vertellen over de rol van gelijkheid binnen Alzheimer Nederland?

Gerjoke: "Voor ons is gelijkheid geen losstaand thema, het is verweven met wie we zijn en wat we doen. We zetten ons in voor een inclusieve samenleving waarin mensen met dementie meetellen en datzelfde geldt binnen onze organisatie. Iedereen moet zich welkom voelen, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd, persoonlijke situatie, enzovoorts. We kijken wat medewerkers nodig hebben om goed te functioneren en passen ons beleid daarop aan. Denk aan flexibele werktijden voor mantelzorgers

of ouders, maar ook aan een cultuur waarin ruimte is voor ieders talenten en ervaringen. We merken dat medewerkers zich hier snel thuis voelen. Dat heeft veel te maken met het vertrouwen dat we geven. Mensen werken hier, omdat ze zich willen inzetten voor een belangrijk maatschappelijk doel, en die motivatie zie je terug in hoe betrokken en toegewijd ze zijn. We zien dat gelijkheid bij ons niet geforceerd voelt; het is een logisch gevolg van hoe we met elkaar omgaan."

Patricia: "Gelijkheid betekent voor ons niet alleen genderverhoudingen in balans brengen, maar ook zorgen dat iedereen zich gezien en gehoord voelt. Binnen Alzheimer Nederland werken relatief veel vrouwen, maar we streven vooral naar een werkplek waar diversiteit op alle fronten vanzelfsprekend is. Dat begint bij onze missie: dementie raakt iedereen, ongeacht afkomst of gender. Hoe ernstig deze ziekte ook is, het is belangrijk de mens te blijven zien. Die inclusieve benadering trekken we door in hoe we samenwerken en hoe we met elkaar omgaan. Dat betekent dat we oog hebben voor mensen, dat we flexibel omgaan met werk en privé en dat iedereen hier een stem heeft." ►



We hanteren geen
rigide beoordelings-
systemen, maar
voeren we regelmatig
**‘het goede
gesprek’**
waarin medewerkers
zelf initiatief nemen
om hun ontwikkeling te
bespreken.

Hoe wordt dit zichtbaar in jullie dagelijkse werkcultuur?

Gerjoke: "Bij ons draait het om zorgzaamheid, niet alleen richting de mensen voor wie we werken, maar ook binnen de organisatie. We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en weten dat er rekening wordt gehouden met hun situatie. Een concreet voorbeeld is hoe we omgaan met mantelzorg. Ik herinner me een collega die zich aanvankelijk schuldig voelde als ze haar werk moest onderbreken voor haar zieke moeder. Toen we bespraken hoe we haar konden ondersteunen, bood ze aan om haar uren flexibel in te delen. Dit gaf haar rust, en ze bleef zich volledig inzetten zonder het gevoel dat ze moest kiezen tussen werk en zorg. Dat soort oplossingen laten zien dat gelijkheid verder gaat dan beleid; het zit in hoe we elkaar ondersteunen."

Patricia: "Het gaat erom dat we mensen de ruimte geven om hun werk op een manier in te richten die voor hen het beste werkt. Ons kantoor is bijvoorbeeld open en laagdrempelig: geen afgesloten kamers, maar werkplekken door elkaar heen. Dit bevordert samenwerking en zorgt ervoor dat we als team betrokken blijven. Daarnaast hanteren we geen rigide beoordelingssystemen, maar voeren we regelmatig 'het goede gesprek', waarin medewerkers zelf initiatief nemen om hun ontwikkeling te bespreken. Dit past bij onze visie op gelijkwaardigheid en wederzijds vertrouwen. En dat vertaalt zich naar een prettige, open sfeer waarin mensen niet bang zijn om zich uit te spreken. We hebben ook geen traditionele hiërarchie. Ik weet nog dat een nieuwe medewerker zich afvroeg of ze zomaar bij ons kon binnenlopen met een vraag.

Dat ze die twijfel had, vond ik tekenend. Maar inmiddels zit ze hier aan tafel alsof ze er al jaren werkt." Gerjoke: "Precies, dat is hoe we het willen. Toegankelijk en zonder drempels."

Zijn er specifieke initiatieven om diversiteit te bevorderen?

Gerjoke: "We zijn ons ervan bewust dat er nog stappen te zetten zijn, vooral als het gaat om culturele diversiteit binnen de organisatie. Onze achterban wordt ook steeds diverser. Daarom organiseren we bijvoorbeeld bijeenkomsten en activiteiten die verschillende doelgroepen aanspreken, zoals iftars tijdens de ramadan in samenwerking met onze vrijwilligers. Ook in onze werving en selectie zijn we bewust bezig met diversiteit, onder andere door een bredere talentbenadering te hanteren. We willen dat mensen van verschillende achtergronden zich niet alleen welkom voelen, maar zich ook echt herkennen in onze organisatie."

Patricia: "We weten dat we hierin nog kunnen groeien. Inclusiviteit moet geen vinkje op een lijst zijn, maar echt een onderdeel van hoe we werken. Dementie is een ziekte die iedereen kan raken, maar in sommige gemeenschappen heerst er nog veel taboe om erover te praten. Daarom zorgen we ervoor dat ons beeldmateriaal en onze voorlichting verschillende doelgroepen aanspreken. Zo hebben we recent een tv-spot gemaakt waarin een Turkse familie centraal staat, die zelfs genomineerd is voor een Gouden Loeki. Dat helpt om het gesprek over dementie in meer gemeenschappen open te breken. Diversiteit kun je niet forceren. We kunnen wervingscampagnes diverser maken en bewuster

selecteren, maar echte inclusie ontstaat pas als mensen zich hier veilig voelen. Hoe zorgen we bijvoorbeeld dat mensen met een andere culturele achtergrond niet alleen solliciteren, maar zich ook op lange termijn verbonden voelen? Dat vraagt om meer dan goede intenties, dat vraagt om continu reflecteren."

Waar dromen jullie van als het gaat om gelijkheid en inclusie?

Gerjoke: "Onze droom is dat er over vijf jaar een krantenkop staat met: 'Eindelijk gelijke aandacht en behandeling voor mensen met dementie'. Want we zien dat dementie nog niet dezelfde prioriteit krijgt als andere ziekten, terwijl het een van de grootste volksziekten is. Dat geldt zowel in de maatschappij als op de werkvloer: mantelzorgers en mensen met dementie verdienen gelijke kansen om volwaardig mee te blijven doen. Het zou prachtig zijn als we als samenleving die omslag maken en Alzheimer Nederland daar een aanjagende rol in heeft gespeeld."

Patricia knikt en zegt: "Als organisatie willen we daarin vooroplopen. Niet door strikte beleidsmaatregelen, maar door een cultuur waarin gelijkheid vanzelfsprekend is. Onze medewerkers moeten zich thuis voelen, en dat gevoel stralen we ook naar buiten uit. We willen een organisatie zijn waarin iedereen zichzelf kan zijn, zonder dat daar labels of regels voor nodig zijn. Dat is de kracht van echte inclusiviteit. En als dat vanzelfsprekend is, dan weten we dat we echt impact maken. We hebben een missie en een verantwoordelijkheid, en daar werken we elke dag met hart en ziel aan." ■