

# DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

SPEERPUNT VANUIT DE JUNIOR VRA 2024



**JUNIOR VRA**  
NEDERLANDSE VERENIGING  
VAN REVALIDATIEARTSEN

Werkgroepleden: G. Sonnemans, M. Haastrecht, G. van der Schoot, I. de Nie

# DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

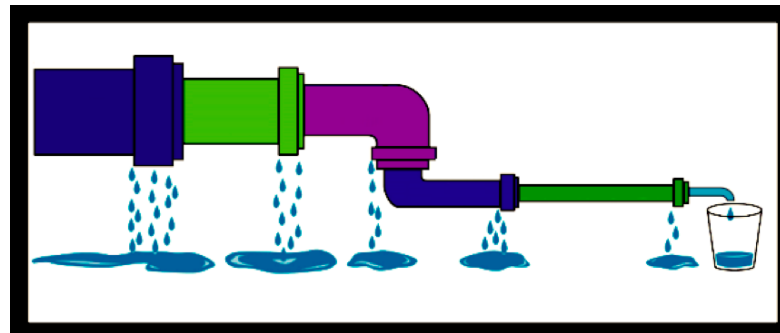
= Verscheidenheid aan medewerkers binnen een organisatie

- Zichtbare kenmerken (geslacht, etniciteit, leeftijd, lichamelijke handicap)
- Minder/niet zichtbare kenmerken (sociale afkomst, karakter, overtuigingen)

# PROBLEEM: HUIDIGE GENEESKUNDESTUDENTEN EN MEDISCH SPECIALISTEN GEEN VERTEGENWOORDIGING VAN DE MAATSCHAPPIJ

**Leaky pipeline** = Verlies aan diversiteit vanaf inschrijving geneeskunde studie t/m medisch specialist.

- Etniciteit en geslacht lijken de beoordeling van de student te beïnvloeden
- Risico **cultural cloning**: aanmeldprocedures zijn niet gecentraliseerd
- Artsen neigen te specialiseren in cluster waar ze over-gerepresenteerd zijn



**JUNIOR VRA**

NEDERLANDSE VERENIGING  
VAN REVALIDATIEARTSEN

# MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT

- Minder maatschappelijke verdeeldheid en verkleinen ongelijkheid
- Invloed op de patiëntenzorg
  - Betere zorg
  - Patiënten voelen zich beter begrepen
  - Lagere zorgkosten en betere gezondheidsuitkomsten
- Invloed op de werkvloer
  - Kwaliteit geneeskundeopleiding
  - Carrières zorgverleners
  - Maatschappelijke gelijkheid
- Ondervertegenwoordiging → isolement, discriminatie en ongelijke behandeling in alle stadia van opleiding en carrière
- Positieve effecten → creativiteit, innovatie, loyaliteit, beter imago en betere werksfeer



**JUNIOR VRA**

NEDERLANDSE VERENIGING  
VAN REVALIDATIEARTSEN

# BEVORDEREN VAN DIVERSITEIT - SOLLICITATIE

- Inzichtelijke, controleerbare en systematische sollicitatieprocedures
  - Bewustwording bij sollicitatiecommissie
  - Blindering van CV
  - Werving/selectieprocedure duidelijk, transparant en vindbaar
  - Gestandaardiseerde sollicitatiegesprekken
  - Evenwichtig samengestelde sollicitatiecommissie w.b. gender en achtergrond

# BEVORDEREN VAN DIVERSITEIT – DUURZAAM BELEID

- Duurzaam beleid voor optimale benutting van diverse (artsen)populatie
  - Bepaal wat diversiteit binnen de organisatie waardevol maakt
  - SMART doelstellingen voor diversiteitbevordering
  - Communiceer de waarde van diversiteit intern (draagvlak creëren) en extern (imago)
  - Bewustzijn van stereotypingen en bias (bij werving, selectie, beloning en promotie)
  - Gunstig organisatieklimaat met oog voor diversiteit en positieve houding
  - Periodieke evaluatie en monitoring van maatregelen
  - Bevorder een constructieve sfeer voor open gesprekken over diversiteit
  - Bewustzijn van micro-agressies en de impact op werk- en leeromgeving



**JUNIOR VRA**

NEDERLANDSE VERENIGING  
VAN REVALIDATIEARTSEN

# TAKE HOME MESSAGES

- Diversiteit is gewenst maar (nog) te weinig aanwezig!
- Wees bewust van 'eigen bril' waardoor je naar de wereld kijkt
- Reflecteer op huidige selectieprocedure voor A(N)IOS
- Ga in gesprek over de aandacht voor diversiteit binnen je eigen organisatie

# REFERENTIES

1. Busari J. OPINIE | Diversiteit en inclusie in de opleiding tot revalidatiearts. 2023.
2. Mulder L, Wouters A, Akwiwu EU, Koster AS, Ravesloot JH, Peerdeman SM, et al. Diversity in the pathway from medical student to specialist in the Netherlands: a retrospective cohort study. *Lancet Reg Health Eur.* 2023;35:100749.
3. Mulder L, Wouters A, Twisk JWR, Koster AS, Akwiwu EU, Ravesloot JH, et al. Selection for health professions education leads to increased inequality of opportunity and decreased student diversity in The Netherlands, but lottery is no solution: A retrospective multi-cohort study. *Med Teach.* 2022;44(7):790-9.
4. College voor Rechten van de Mens. Notitie uitwerking van normen bij Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie 2022. Available from: <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/97cfef3c-130a-48cf-911e-428c99642d2d>.
5. Berends AZ, A; Haisma, B; Salih, M. Inclusieve zorg begint bij inclusieve werving en selectie. *Medisch Contact* [Internet]. 2023. Available from: <https://www.medischcontact.nl/actueel/laatste-nieuws/artikel/inclusieve-zorg-begint-bij-inclusieve-werving-en-selectie>.
6. Rijksoverheid. Culturele diversiteit op de werkvloer 2024. Available from: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/culturele-diversiteit-werkvloer>.
7. Sonnenberg LK, Do V, LeBlanc C, Busari JO. Six ways to get a grip by calling-out racism and enacting allyship in medical education. *Can Med Educ J.* 2021;12(4):111-5.



**JUNIOR VRA**

NEDERLANDSE VERENIGING  
VAN REVALIDATIEARTSEN