

Don't fix the
(wo)men, fix the
system!

Larissa van Essen

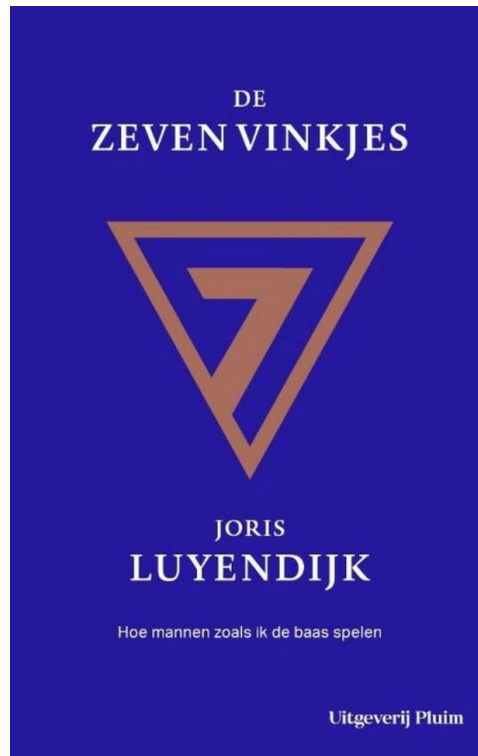
Internist acute geneeskunde

5 oktober 2024



“Diversity is being invited to the party, inclusion is being asked to dance”

De vijf vinkjes



- ✓ Minstens één hoogopgeleide en/of welgestelde ouder
- ✓ Minstens één in Nederland geboren ouder
- ~~✓ Man~~
- ~~✓ Hetero~~
- ✓ Wit
- ✓ Gymnasium of vwo
- ✓ Universiteit

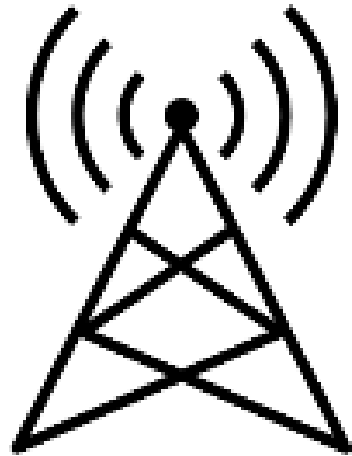
“

‘Die homo moet niet zo zeuren.’

Coassistent en bestuurslid van stichting RozeinWit René de Vries hield zijn mond maar, toen een **begeleider** dit zei over een patiënt. ‘Die persoon moest een paar weken later mijn werk beoordelen.’ Noordhollands Dagblad, 31 juli

Diversiteit en inclusie zien als normalisatie

“Any step forward is a step in the right direction”



Antennes

- Negatieve opmerkingen (social) media
- Naropen op straat
- (micro)agressie
 - “Je hebt dat goed gedaan voor een vrouw” of “Je bent wel slim voor iemand die niet uit Nederland komt”
- (in)directe grappen op de werkvloer

- Ben ik veilig?
- Kan ik hier mezelf zijn?
- Eerst aftasten...
- Terughoudendheid

Wat is diversiteit?

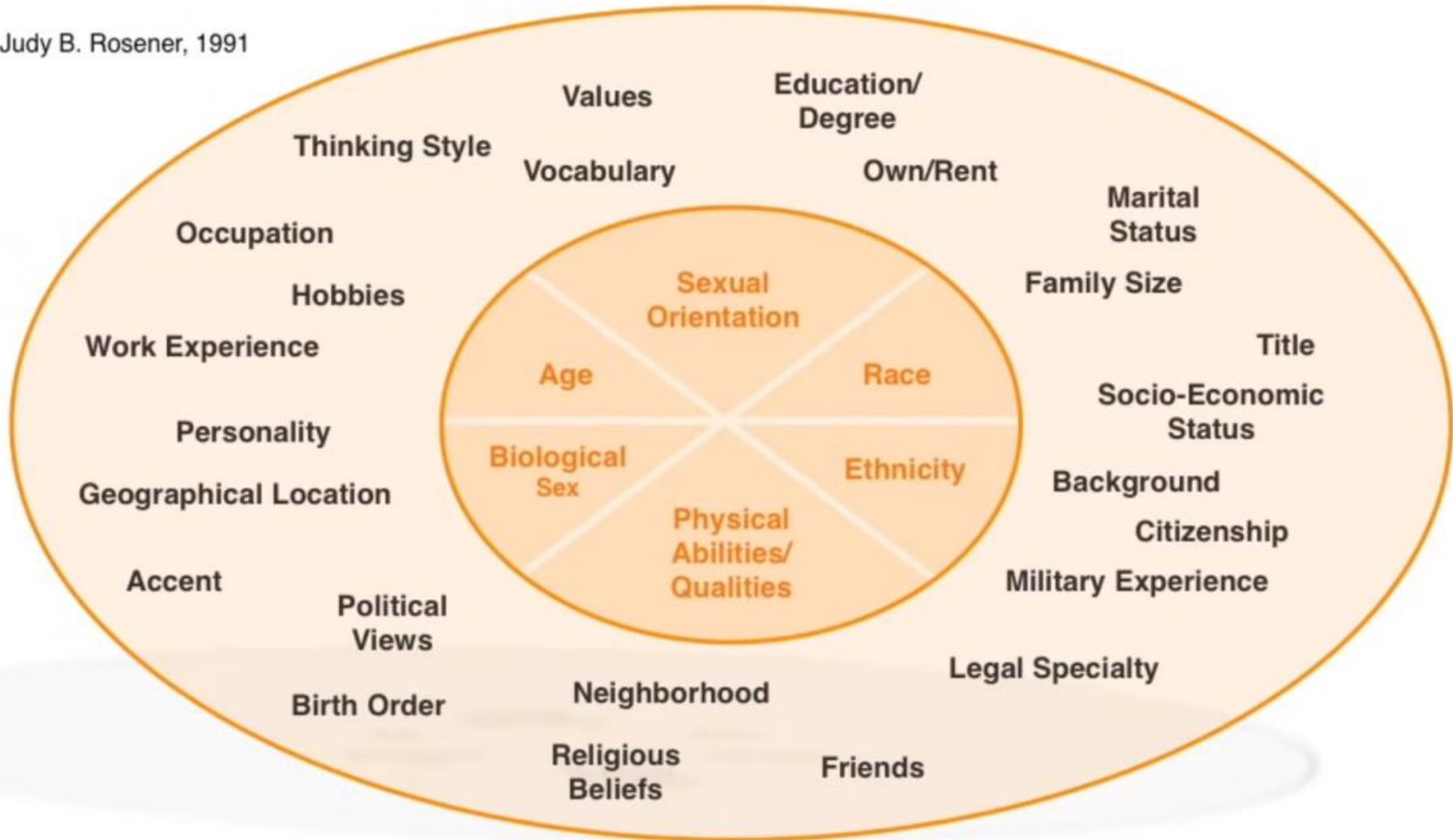
- Gaat over alle verschillen tussen mensen
- Cultuur, religie, gender, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, fysieke mogelijkheden, enz.
- Divers zorgteam zorgt voor betere zorg



Diversity Lens

Adopted from:
Marilyn Loden & Judy B. Rosener, 1991

V



Wat is inclusie?

- Het insluiten van alle diversiteit
- Het bevorderen van een omgeving waarin mensen, **ongeacht hun achtergrond:**
 - ✓ Zich welkom en betrokken voelen
 - ✓ Met respect behandeld worden
 - ✓ Zich opgenomen en geïntegreerd voelen in een groep
 - ✓ Gelijke toegang tot kansen krijgen
 - ✓ Kansen krijgen om hun ideeën en zorgen te uiten
- Inclusie leidt tot betere samenwerking en tot betere patiëntenzorg



“Is dit
nou echt
nodig?”

Zo'n vraag is al deel van
het probleem

Medisch Specialist

Juni
2024

Kinderarts en opleider Jamiu
Busari over kansengelijkheid
in de medische wereld:

‘Diversiteit neemt
af bij elke volgende
trede naar de top’

De kloof tussen diversiteit en inclusie

- Alleen aandacht voor het vergroten van diversiteit en niets doen aan het verbeteren van inclusie, geeft kans op gedoe
- Inclusie is nodig om uiteindelijk het systeem te veranderen
 - Bijv. om vrouwen ook te laten doorstromen naar meer leiderschapsposities



Elisabet Hagert, MD PhD · 1st Professor - Senior Consultant Hand Surgeon - Entr...
6d · 🗨️

In a brief poll on how often female and male SURGEONS feel the tools they use for their work is wrong for their hands, the answers were quite revealing.

- 3 out of 4 female surgeons (76%) answered daily/ weekly
- only 15% were happy with the tools they use
- compared to male surgeons where almost half (48%) were happy with the tools they use

When will **#industry** realize that it is time to review the tools available today and connect with the end-users (surgeons regardless of specialty/gender) to see what is needed?

(And no, the poll was not scientific, just a social media poll so of course a proper survey should be done).



A Revolution in Classical Music

After auditions for orchestras became "blind," the number of women in top US orchestras increased fivefold.

Waar gaat het over?

- Iedereen
- Mensen die vallen buiten de 'dominante groep'/ondervertegenwoordigden binnen geneeskunde
 - Vrouwen, mensen van kleur, mensen met een andere sociale of culturele achtergrond, LHBTIQ+ mensen, mensen met functiebeperking
- Zelfreflectie en bewustwording
- Vroege educatie

Wat heeft de patiënt aan diversiteit en inclusie?

- Ondervertegenwoordiging en gebrek aan kennis kan leiden tot slechte interactie, slechtere zorg, discriminatie en negatieve gezondheidseffecten
- Diverse groep zorgt voor diverse groep
- Je kan betere zorg leveren als je weet waar het over gaat
- Sensitieve communicatie
- Voelt zich welkom
- Hoe representatiever de beroepsgroep, hoe beter de kwaliteit van de zorg

Bias

Salade
is voor
mevrouw?

Dat is nogal een
seksistische aanname.
Kan echt niet, sorry.
Ik wil je baas spreken,
haal hem er maar
even bij.

Haar.



EEN GEMEENSCHAPPELIJK BEZIT

- Stereotypering en vooroordelen komen het meest voor onder stress...
- “Een bewuste of onbewuste vooringenomenheid, uitgangspunt of vooroordeel in denken en handelen die kan voorkomen in onder andere de psychologie, geneeskunde, wetenschap, politiek en recht.”
- Sleutel tot verandering is een goed systeem en juiste omgeving te creëren

The “illusion of objectivity”

~ Allows us to believe we are free of the biases we recognize in others

Mahzarin R. Banaji, Max H. Bazerman, and Dolly Chugh, “How (Un)ethical Are You?”
Harvard Business Review, (December 2003): 2.

Bias zorgverlener

“Realize that having biases isn’t about being a good or a bad person—it’s about being human.”

VERNĀ MYERS

- Onbewuste denkpatronen
 - Ervaringen
 - Omgeving
 - Onderwijs
 - Normen
- Invloed op de zorg
 - Verkeerde diagnoses
 - Gebrek aan begrip
 - Onbedoeld respectloos gedrag

Spectrum of Responses to Bias



Genderbias

- Descriptieve bias schrijft bepaalde kenmerken toe
 - Vrouwen zijn zorgzaam, warm, eerbiedig, emotioneel en gevoelig
 - Mannen zijn rationeel
- Prescriptieve bias gaat over normen of verwachtingen
 - Vrouwen zouden meer voor kinderen moeten zorgen dan mannen



‘Het systeem’ en wat er mis mee is

- Het systeem dat zijn wij toch zelf?
- Opgebouwd rond normen en verwachtingen die historisch gezien zijn afgestemd op mannelijk, vaak wit, perspectief
- Confrontatie met onzichtbare barrières, ongelijke beloning en beperkte doorstroom tot leiderschapsposities
- Vaak diep geworteld in cultuur, structuur en beleidsvorming
- Aanpassing versus hervorming (werk harder, temper je ambities, gedraag je anders, pas je aan)

Wat is het streven?

- Verschuiving in focus van het individu naar hervorming en structurele verandering en uiteindelijk een **inclusief systeem**
- Transparantie, bewustwording van bias, inclusief gedrag en beleidstransformaties
- Barrières identificeren en aanpakken die ondervertegenwoordigden tegenhouden, en zo een werkplek creëren waarin iedereen gelijke kansen heeft

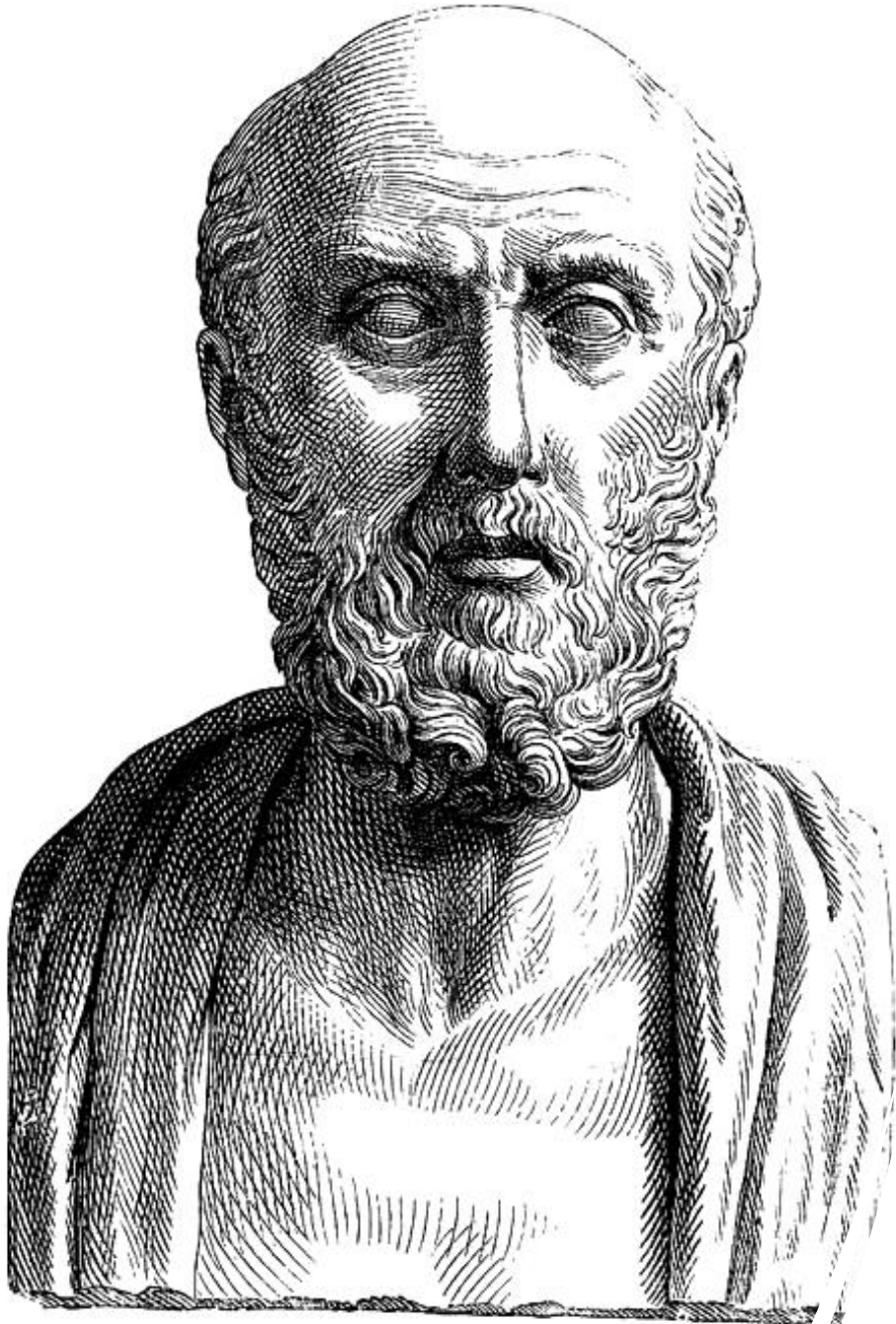
'De kracht van een systeem zit niet in het verbeteren van de onderdelen, maar in het versterken van de relaties'

Hoe gaan we dat bereiken?

- Bewustwording is de eerste stap naar verandering
- Juist ook de 'bevoorrechten' kunnen bijdragen aan verbeteren van het systeem
- Zorg voor een inclusieve werkomgeving
- Klein gebaar, groot verschil
- Organisatie: creëer een cultuur waarin mensen zich zelf verantwoordelijk voelen voor verandering en creëer organisatorische verantwoordelijkheid
- Implementeer gedragsrichtlijnen, maak doelen en gerichte actieplannen

Zelfreflectie

- Wat zijn mijn vooroordelen?
- Ben ik bereid daar iets aan te doen?
- “Waarom zou ik iets doen aan het systeem, want het raakt mij niet?”
- Iedereen overschrijdt wel eens een grens – ondanks goede bedoelingen
- Fouten maken maken mag – dus wees ook mild – zeg sorry na een domme opmerking en houd het gesprek op gang



Zelf bijdragen aan verandering

- Primum no nocere; First, do no harm
 - Wees oprecht geïnteresseerd, luister, onderbreek niet, herhaal goede ideeën
 - Ken de naam van de co-assistent
- Support openlijk
 - Trek je mond open
 - Laat collega's geen beledigende dingen zeggen zonder te onderbreken
 - Corrigeer ongepaste taal
 - Stel vragen
 - Gebruik je positie om verandering te creëren
- Maak het verschil voor iemand
 - Mentorschap of sponsorschap
 - Help elkaar



MOET JE NIET
WERKEN LIEVERD?

NEE, IK MAAK RUIMTE
VOOR EEN VROUW

OF IEMAND VAN KLEUR

HARM ZETTE ZICH GRAAG ACTIEF IN VOOR MEER DIVERSITEIT

Allyship is...

- “Bondgenootschap”
- Omvat het nemen van maatregelen om structuren van ongelijkheid te ontmantelen
- Belangrijk om diversiteit en inclusie te laten groeien
- **Iedereen kan een ally zijn**



Checklist voor mannelijke alliees - WHO

“Lean out” – steun vrouwen, maak ruimte voor vrouwen en geef vrouwen krediet

Wees genderbewust in vergaderingen; “Praat ik over vrouwen heen en onderbreek ik ze?”

Wees geen toeschouwer – zet je in en spreek je uit tegen discriminatie en intimidatie ondervertegenwoordigde groepen

Mentor, coach en sponsor vrouwen

Wees je bewust van genderbias en beoordeel de prestaties van mannen en vrouwen op gelijke wijze

Maak geen opmerkingen over het uiterlijk van een vrouw die je niet tegen een man zou maken

Promoot en gebruik mogelijkheden voor flexibel werken/ouderschapsverlof om kinderopvang en onbetaald huishoudelijk werk op gelijke wijze te verdelen

Checklist voor vrouwen - WHO

Werk collectief –
vrouwenorganisaties,
beroepsverenigingen,
vakbonden

Breid de ladder uit –
coach en sponsor
vrouwen, vooral uit
ondervertegenwoordigde
groepen

Wees een rolmodel van
gender-transformatief
leiderschap voor mannen
en vrouwen om na te
volgen

Ontwikkel
leiderschapsvaardigheden
– strategisch denken,
onderhandelen, politieke
en machtsanalyse

Spreek je uit tegen
vooroordelen en
discriminatie

Laat je niet afschrikken
door tegenslagen en
bouw veerkracht op om
door te gaan

De jonge specialist

- Je bekijkt alles vanuit je eigen bril
- Wat voor zorgverlener/mens wil je zijn?
- Door de bril van de A(N)IOS: “You can’t be what you can’t see” - het belang van rolmodellen
- Door de bril van de specialist: “You're not going to get comfortable before you get uncomfortable”



Fix the system, not the (wo)men!

- Door diversiteit en inclusie centraal te stellen, creëer je een omgeving waarin IEDEREEN kan floreren en de beste zorg voor de patiënt
- Wees je bewust van je eigen biases
- Belang van zichtbaarheid van inclusie op de werkvloer
- Je staat aan het roer van je eigen schip
- Begin vandaag, wees een ally!

Meer info?

- www.rozeinwit.nl
- www.komteenmensbijdeokter.nl
- www.lgbtqiahealtheducation.org



**SAMEN STAAN
WE STERK**

ROZE IN WIT



Dokters voor diversiteit