Nederlandse Vereniging voor Kindergeneeskunde

Visiedocument Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid

Visie 2024 – 2026

Nederlandse Vereniging voor Kindergeneeskunde

Colofon

Datum: 28 januari 2024

Expertisegroep Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid

Inhoud Visiedocument
Dr. S.B. Besteman, kinderarts OLVG
Drs. S. Klein Ikkink, aios kindergeneeskunde
Drs. E.G.M. Revenich, aios kindergeneeskunde
Prof. Dr. J.O. Busari, kinderarts Dr Horacio Oduber Hospital Aruba
Dr. C. Obihara, kinderarts Elisabeth Tweesteden Ziekenhuis
Prof. Dr. M. Willemsen, kinderarts Radboud UMC

Inhoudsopgave

Colofon **2**

Inhoudsopgave **3**

Inleiding **4**

Definities *5*

Algemene doelstelling van de expertisegroep *5*

Missie en visie *6*

Ambities **6**

Strategie **6**

Randvoorwaarden **7**

Literatuur **7**

Appendices **8**

Appendix I: plan ter verwezenlijking van ambities *8*

Inleiding

De Nederlandse Vereniging voor Kindergeneeskunde (NVK) komt op voor de gezondheid van alle kinderen en behartigt de belangen van alle (aankomend) kinderartsen; omwille van die missie is het belangrijk dat de NVK zich bewust is van de diversiteit in onze maatschappij en het effect hiervan op de gezondheidszorg.

De etnische samenstelling van de maatschappij is aan het veranderen. Een kwart van de Nederlandse bevolking heeft een migratieachtergrond[1–3]. Daarnaast zijn er ook andere kenmerken die kunnen verschillen tussen mensen, zoals (verstandelijke of motorische) vaardigheden, gender, religie, sociaaleconomische status, huidskleur, opleidingsniveau, leeftijd en seksuele oriëntatie etc. Diversiteit is dus een gegeven. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen en privileges die men krijgt. Ze beïnvloeden ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust. Het gebrek aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid draagt eraan bij dat groepen die tot de geprivilegieerde meerderheid behoren, worden bevoordeeld, en minderheidsgroepen benadeeld[4].

Een belangrijke manier om vooroordelen en discriminatie in de zorg te verminderen, is het vergroten van de mate van diversiteit onder zorgprofessionals. In onderzoek van het Amsterdam UMC werd aangetoond dat het aantal medisch specialisten met een niet-westerse migratieachtergrond slechts 2-4% omvat, wat in schril contrast staat tot de 20-30% medische studenten met een niet-westerse migratieachtergrond die jaarlijks aan de geneeskunde opleiding beginnen - een fenomeen dat 'leaky pipeline' wordt genoemd[5,6]. Ook de diversiteit onder medisch studenten in Nederland loopt weer terug sinds de recente afschaffing van de loting en de invoering van de selectie van studenten[7].

Het gebrek aan diversiteit en inclusie schaadt niet enkel de patiëntenpopulatie, maar heeft ook invloed op onze directe collega's[8]. Het gebrek aan inclusie en gelijkwaardigheid, met kansenongelijkheid en discriminatie richting minderheidsgroepen als gevolg, heeft invloed op het mentale welzijn van arts-assistenten, specialisten en opleiders van minderheidsgroepen[8,9]. Het is daarom in het belang van patiënten én zorgverleners dat dit onderwerp binnen de kindergeneeskunde expliciet bespreekbaar wordt gemaakt en dat er een breed gedragen visie op diversiteit en inclusie wordt ontwikkeld.

Elk individu heeft recht op gelijkwaardige kansen, een veilige en passende zorg- en leeromgeving en een veilig werkklimaat tijdens de vervolgopleidingen en in het beroepsleven. Wij streven middels dit visiedocument naar een eerste stap in dit proces en hopen onze leden er op een positieve manier bij te betrekken.

Definities

Cultuur: De collectieve mentale programmering die de leden van een groep onderscheidt van die van andere groepen[10]. Denk daarbij aan het geheel van normen en waarden, tradities, regels, kunstuitingen etc.[11].
Diversiteit: gaat over onderlinge verschillen. Denk aan verschillen op basis van afkomst, gender, religie, sociaaleconomische status, huidskleur, opleidingsniveau, leeftijd, seksuele oriëntatie en tal van andere kenmerken. Diversiteit verwijst naar het erkennen en respecteren van deze verschillen tussen mensen.
Inclusie: is de voordelen van diversiteit benutten door elk individu met zijn unieke kenmerken te betrekken en te zorgen dat iedereen zich thuis voelt en zichzelf durft te zijn. Er is sprake van inclusie als er voor iemand geen obstakels zijn of worden ervaren, ongeacht zijn of haar unieke kenmerken, om mee te kunnen doen aan de samenleving. Niet ondanks maar dankzij deze verschillende eigenschappen ontstaat een diverse groep.
Gelijkheid (equality): betekent zo veel als iedereen gelijke mogelijkheden bieden en gelijk behandelen.
Gelijkwaardigheid (equity): is anders dan het simpelweg bieden van gelijke mogelijkheden. Gelijkwaardigheid betekent dat men rekening houdt met de verschillende voorsprongen of achterstanden die er tussen mensen en groepen kunnen zijn en dat men de hierbij passende mogelijkheden biedt om tot een gelijke uitkomst te komen.

Intersectionaliteit: is het fenomeen dat maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet langs verschillende assen die elkaar snijden, zoals gender, etniciteit, religie, etc. Zo kan een persoon meervoudig worden benadeeld wanneer hun identiteiten gepaard gaan met meerdere minderheidsklassen.

De termen cultuursensitief en intercultureel, hebben we bewust niet gebruikt in dit document vanwege het ontbreken van een eenduidige definitie. In plaats daarvan gebruiken we de termen inclusief en gelijkwaardig.

Algemene doelstelling van de expertisegroep

Het doel van de NVK Expertisegroep Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid is om een inclusieve zorg-, werk- en opleidingsomgeving te creëren voor zowel patiënten als zorgverleners (in opleiding). Dit zal bijdragen aan het verder vergroten van het bewustzijn en de kennis op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bij NVK-leden (en daarbuiten). Wij zijn ons ervan bewust dat het onderwerp breed en complex is en dat de begrippen diversiteit en inclusie zich niet makkelijk laten duiden, te meer omdat er een onbewust aspect in zit (implicit bias).
Door de focus meer te leggen op gelijkwaardigheid ('equity') dan op gelijkheid ('equality'), hopen we bij te dragen aan een vereniging waarin álle medewerkers en patiënten daadwerkelijk een stem hebben en zichzelf mogen zijn. Een vereniging die zich met bewuste intenties inzet voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in de zorg in ons land. Door wetenschappelijk onderzoek op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de kindergeneeskunde kunnen we bestaande hiaten ontdekken en beleidsmakers over oplossingsmogelijkheden en scholing adviseren.
Als kinderartsen zijn we gewend om in de dagelijkse praktijk gepaste zorg te bieden aan patiënten van diverse leeftijdscategorieën met uiteenlopende ziektebeelden en behoeften. We kunnen voorlopers zijn in inclusieve zorg door dezelfde kwaliteiten toe te passen in een bredere maatschappelijk context:

gelijkwaardige zorg voor alle Nederlanders ongeacht hun etnische of (sub)culturele achtergrond, gender, religie, seksuele oriëntatie, sociaaleconomische status, huidskleur, opleidingsniveau etc.

Missie en visie

Visie: elk kind krijgt gelijkwaardige en passende zorg. Elke scholier, student, arts (niet) in opleiding en kinderarts heeft een veilige en passende leeromgeving en werkklimaat.
Missie: verandering teweegbrengen bij alle zorgverleners en opleiders in de kindergeneeskunde leidend tot gelijkwaardige zorg en een inclusief (d.w.z. sensitief en anti-discriminatoir) opleidings- en werkklimaat.

Ambities

1. Diversiteit op de werkvloer (zowel arts-assistenten, maar ook de medische staf en managementteams) om zo, als beroepsgroep, een juiste afspiegeling van de maatschappij en dus onze patiëntenpopulatie te zijn, o.a. door meer representatie van en gelijkwaardige kansen te bieden aan A(N)IOS en stafleden uit minderheidsgroepen.
2. Gelijkwaardig opleidings- en werkklimaat; gelijkwaardige bejegening en beoordeling van alle geneeskundestudenten en A(N)IOS door het voorkomen van discriminatie en micro-agressies op de werkvloer en zo het (mentale) welzijn van alle studenten en artsen vergroten.
3. Inclusief onderwijs; zowel inclusief onderwijsmateriaal (bijv. huidbeelden op zwarte huid) als ook structureel onderwijs, geïntegreerd op de werkvloer over diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid en tevens het vergroten van bewustzijn en competenties voor inclusief werken.
4. Verkleinen van gezondheidsverschillen door middel van onderzoek en gerichte interventies met nadien evaluatie. Voorbeelden hiervan zijn toegang tot zorg, inzet van tolken, inzet van geestelijk verzorgers, persoonsgerichte behandelingen, patiëntgerichte communicatie, aandacht voor de vaccinatiegraad etc.

Strategie

Om snel vooruitgang te kunnen boeken, zullen de onderwerpen uitgewerkt worden in verschillende groepen volgens een vast format (zie appendix I). De groepen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van doelstellingen, een actieplan en bijbehorende tijdlijn.

Mogelijke belemmeringen om doelen te bereiken zijn o.a. een tekort aan financiële middelen en tijd, weerstand bij implementatie van richtlijnen/initiatieven en gebrek aan draagvlak. Om dit te ondervangen hopen we door efficiënt samenwerken en nauw contact met het bestuur van de NVK en de JA-NVK en meerdere stakeholders binnen de verschillende opleidingen deze risico's te minimaliseren.

Randvoorwaarden

Het verbeteren van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is een proces dat gepaard zal gaan met ongemak. De bewustwording van je eigen (geprivilegieerde) positie in de samenleving, je implicit bias, je blinde vlekken en je vooroordelen, lukt slechts deels zelfstandig en vraagt open gespreksvoering hierover. Het herkennen en erkennen van je gedrag en denkbeelden kan diverse gevoelens oproepen zoals ontkenning, schaamte en verwarring. Dit gesprek op gang brengen naar aanleiding van een situatie waarin er onvoldoende oog was voor diversiteit of inclusie, vergt moed. Verandering is echter pas mogelijk na een stap van bewustwording.

Met vertrouwen in de welwillendheid van de vereniging moedigen wij als expertisegroep dit proces aan en roepen we op tot openheid en kwetsbaarheid van de leden van de vereniging. Om het ongemak tegemoet te gaan, om moed tot introspectie en het gesprek te openen. Daarbij is steun en draagvlak vanuit het bestuur van de NVK onontbeerlijk.

Literatuur

1. Pharos. Themapagina Gezondheid & Migranten.
2. CBS. Integratie En Samenleven 2022.; 2023.
3. Ministerie van Justitie en Veiligheid. De Staat van Migratie 2023.; 2023.
4. Harbers L. Moedersterfte onder migranten hoger. Ned Tijdschr Geneeskd. 2023;167(C5325).
5. Mulder L, Wouters A, Akwiwu EU, et al. Diversity in the pathway from medical student to specialist in the Netherlands: a retrospective cohort study. The Lancet Regional Health–Europe. 2023;35.
6. Leyerzapf H, Abma TA. Naar een kleurrijk UMC. Ervaringen van arts-assistenten en opleiders op medische afdelingen. Published online 2012.
7. Mulder L, Akwiwu EU, Twisk JWR, et al. Inequality of opportunity in selection procedures limits diversity in higher education: An intersectional study of Dutch selective higher education programs. PLoS One. 2023;18(10):e0292805.
8. Anjorin O, Busari JO. Unpacking the social constructs of discrimination, othering, and belonging in medical schools. Teach Learn Med. Published online 2023:1-9.
9. Anderson HL, Abdulla L, Balmer DF, Govaerts M, Busari JO. Inequity is woven into the fabric: a discourse analysis of assessment in pediatric residency training. Advances in Health Sciences Education. Published online 2023:1-18.
10. Hofstede G. Empirical models of cultural differences. Published online 1991.
11. Van Dale. Dikke van Dale. https://vandale.nl.

Appendices

Appendix I: plan ter verwezenlijking van ambities

Ambitie	Strategie	Interventies	Beoogd resultaat	Tijdlijn
1. Vergroten van diversiteit op de werkvloer Contactpersonen: XXX				
2. Gelijkwaardig opleidings- en werkklimaat Contactpersonen: XXX				
3. Inclusief onderwijs vormt een vast onderdeel van de opleiding tot kinderarts Contactpersonen: XXX				
4. In kaart brengen van gezondheidsverschillen en relatie tot diversiteit d.m.v. onderzoek Contactpersonen: XXX				