

Aan de slag om vooroordelen en discriminatie in een zorgorganisatie te voorkomen

Deze inspiratiekaart is voor iedereen in een (zorg) organisatie die vooroordelen en discriminatie op de werkvloer wil voorkomen.

Voordat je aan de slag gaat:

- Heb je het management mee?
- Werk je samen met collega's aan de stappen?
- Helpt een expert jullie?



Mijlpaal: Collega's spreken elkaar aan op het uiten van vooroordelen

Hoe maak ik collega's alert op vooroordelen?

Je zorgt dat leidinggevenden en zorgmedewerkers getraind worden op het herkennen en erkennen van vooroordelen en uitsluiting.

Hoe maak ik medewerkers sensitief voor ervaringen van uitsluiting en discriminatie?

Ervaringen van uitsluiting en discriminatie komen maar weinig in beeld bij zorgmedewerkers. Niet elke patiënt met zulke ervaring zal deze durven delen. Vraag daarom door over dit onderwerp. Bespreek ook de discriminatie-ervaringen die tussen collega's onderling plaatsvindt. En organiseer feedback en zelfreflectie voor zorgmedewerkers zodat ze sensitief worden op deze situaties.

Hoe zorg ik dat dit soort ervaringen bespreekbaar worden gemaakt?

Je zet meldingen en ervaringsverhalen in als tool tijdens teamoverleg, intervisie en gesprekken over diversiteit en inclusie. Denk ook aan ervaringsverhalen van leidinggevenden en medewerkers over ongemak dat ontstaat bij het erkennen van vooroordelen. Stimuleer interactie: herken je deze situatie(s) in je werk? Hoe spreken we elkaar aan als dit gebeurt? Geef ruimte om ongemak te verwerken.

Mijlpaal: Patiënten/cliënten voelen zich meer thuis en gezien in de organisatie

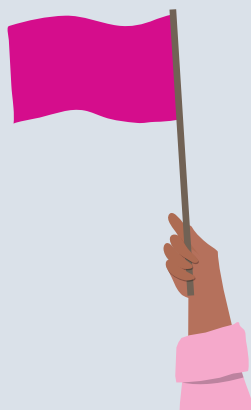
Hoe zorg ik dat zorgmedewerkers zich beter inleven in de patiënt/cliënt?

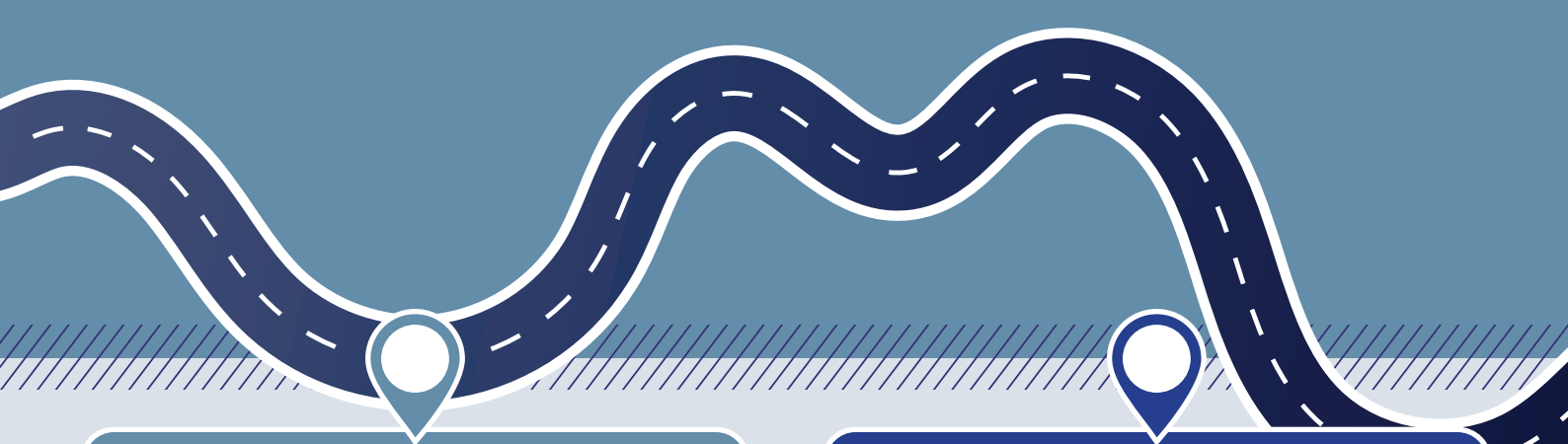
Faciliteer training en intervisie op gesprekstechnieken en het toepassen van de terugvraagmethode. Werk persoonsgericht en cultuursensitief. Denk ook aan het inzetten van eenvoudig voorlichtingsmateriaal om de onderlinge communicatie te verbeteren.

Hoe zorg ik dat zorgmedewerkers hulp bieden aan mensen bij een ervaring van uitsluiting of discriminatie?

Faciliteer training voor medewerkers gericht op het versterken van empathie zodat ze uitsluiting en discriminatie (h)erkennen en patiënten/cliënten met deze ervaring kunnen helpen. Zorg dat medewerkers patiënten/cliënten wijzen op de manier waarop ze ervaringen ofwel klachten kunnen melden. Of een vertrouwenspersoon kunnen krijgen.

Tip: Weet dat sommige stappen voor ongemak kunnen zorgen en je stappen zult gaan herhalen. Ook kunnen stappen een vlucht nemen als een grotere groep collega's positieve ervaringen heeft in het proces. Vier daarom alle kleine stappen die je zet.





Mijlpaal: De diversiteit onder medewerkers wordt gezien en ingezet

Welke ervaringen hebben zorgmedewerkers op de werkvloer?

Je wilt de diversiteit onder medewerkers inzetten en behouden. Dat helpt om passendere zorg te leveren, bijvoorbeeld door meer herkenbaarheid bij de patiënten/cliënten. Vraag je zorgmedewerkers met een diverse achtergrond daarom naar hun ervaringen: hoe is het voor jou om hier te werken? Wat zijn jouw perspectieven op kwaliteit en toegang tot onze zorg? Maar ook: voel je je veilig en gewaardeerd? Gebruik daarbij associatiekaartjes.

Hoe zorg ik dat de diversiteit onder medewerkers wordt ingezet?

Laat je medewerkers lezen of luisteren naar ervaringen van uitsluiting van patiënten/cliënten of collega's en bespreek deze in introducties voor nieuwe medewerkers en teambijeenkomsten. Je geeft voorbeelden hoe diverse perspectieven en werkwijzen de zorg kunnen verbeteren. Zet in op het waarderen van verschillen en het optimaal inzetten van elkaars ervaring en perspectief.

Hoe zorg ik voor een inclusieve omgeving?

De uitstraling van de organisatie telt, zowel voor de patiënten/cliënten als voor de medewerkers. Denk aan inclusief beeldmateriaal, woordgebruik en verhalen, het vieren van verschillende (religieuze en culturele) feestdagen (Diversity Day, Pride, Ramadan) en aandacht voor gebruiken (divers eetaanbod in kantine).

Wat helpt om een veilige werkplek te organiseren?

Stel een vertrouwenspersoon aan waar medewerkers situaties van vooroordelen en uitsluiting bespreekbaar kunnen maken. Zet een (online) meldpunt op, bijvoorbeeld samen met de cliëntenraad, met speciale focus op vooroordelen en uitsluiting.

Mijlpaal: Team met diverse leden wordt aangenomen

Hoe krijg ik een diverser team?

Binnen het aannamebeleid streef je ernaar zo veel mogelijk mensen met verschillende achtergronden aan te nemen. Je vormt een interne diverse werkgroep (denk bijvoorbeeld aan leeftijd, sekse, opleiding, culturele achtergronden) die adviseert over een inclusieve sollicitatieprocedure.

Hoe voorkom ik vooroordelen in het aanname proces?

HR maakt (de eerste ronde van) het sollicitatieproces anoniem en de sollicitatiecommissie is divers.



Voor meer informatie:

<https://www.pharos.nl/discriminatie-in-de-zorg-gezondheid/>
Of neem contact op met een van onze adviseurs,
via discriminatie_inclusie@pharos.nl.