



Rondetafelbijeenkomsten als instrument van verandering

Een methodiekbeschrijving én reflectie op vier rondetafelbijeenkomsten over het thema discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen, uitgevoerd in opdracht van de VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen

Waarom hebben wij rondetafels ingezet?

Tussen mei 2024 en juni 2025 ontwikkelde Pharos in opdracht van – en in samenwerking met – het ministerie van VWS een viertal rondetafelgesprekken over discriminatie, binnen verschillende deelsectoren, in de zorg. Het doel was enerzijds het vergroten van de betrokkenheid bij het thema en de erkenning van het probleem. Anderzijds wilden we binnen iedere sector het gesprek stimuleren over de uitdagingen en kansen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te bevorderen en partijen aan te zetten tot vervolgacties.

Gekozen is voor **rondetafelgesprekken**. Rondetafelgesprekken zijn een instrument om samen met het veld meer eigenaarschap en beweging te krijgen op een specifiek thema. Met eigenaarschap en beweging bedoelen we dat we de mensen zoveel mogelijk willen aanzetten om vanuit erkenning van hun rol en het voelen van urgentie, de vertaalslag te maken naar het zetten van vervolgstappen. In dit document geven we een methodiekbeschrijving van de rondetafelbijeenkomsten die wij organiseerden. We zetten uiteen welke stappen we hebben doorlopen en geven daarbij aan wat de ‘geleerde lessen’ zijn. Wij zijn enthousiast over deze manier van werken en hopen andere partijen aan te zetten om deze methodiek ook te gebruiken.

Wat we al wisten over discriminatie in de zorg

In 2021 deed Pharos onderzoek naar discriminatie in de zorg. Dit onderzoek richtte zich zowel op discriminatie in de zorg als op de gevolgen hiervan op de gezondheid. Uit dit onderzoek bleek dat patiënten en cliënten met een migratieachtergrond vaak anders worden behandeld dan degenen zonder. En ook dat de impact

van deze discriminatie enorm is. Patiënten en cliënten die met discriminatie te maken krijgen, ervaren vaak gevoelens van ongelooft, twijfel, eenzaamheid, ongemak en kwetsbaarheid. Dit kan leiden tot minder goede uitkomsten van zorg en het mijden van zorg.

Daarnaast weten we uit onderzoek dat ook zorgverleners zich vaak gediscrimineerd voelen, zowel door collega's als door patiënten. Dit kan leiden tot een onveilige werkomgeving waarin medewerkers minder werkplezier ervaren. Hierdoor is er een risico dat medewerkers vertrekken of als zzp'er gaan werken.

Uit eerdere verkennende gesprekken met o.a. beleidsmakers, wetenschappers, ervaringsdeskundigen, cliënt-vertegenwoordigers en professionals uit zorg en welzijn vielen twee aspecten op. Zo voelen patiënten, cliënten en zorgverleners vaak nog te weinig erkenning voor ervaren discriminatie. Daarnaast treden organisaties nog te weinig proactief op om discriminatie te voorkomen.

Bij Pharos herkennen we dit: over meerdere sectoren zien we dat, door het ontbreken van ervaring met of inleving op het thema er te weinig erkenning van discriminatie (en racisme) is en dat de gevolgen voor personeel en patiënten vanwege discriminatie (en racisme) onvoldoende gezien worden.¹

Deze bevindingen vormden in 2022 mede aanleiding voor de VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen: een departement breed programma met als doel het voorkomen van discriminatie en bevorderen van gelijke kansen in zorg, welzijn en sport. Het ministerie kan dit niet alleen en zocht om die reden naar manieren om samen met de sector(en) deze uitdaging aan te gaan. Dit leidde tot het verzoek aan Pharos om gezamenlijk de rondetafelgesprekken te organiseren.

1. Kolste, R. & Venderbos, J. Ervaringsverhalen discriminatie in de zorg (Pharos, 2022), T.van Loenen e.a. Discriminatie en gezondheid (Pharos, 2022), Duijs, S. E. (2023). The Caring Class: Precarization of paid care workers in long-term care and its relation to health, an intersectional perspective. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam-Amsterdam UMC. PhD-thesis. <https://doi.org/10.5463/thesis.55>

Wat is een rondetafel in het kort?

Een rondetafelbijeenkomst is een gestructureerd gesprek tussen diverse belanghebbenden waarin iedereen gelijkwaardig participeert. In transitieprocessen worden rondetafels gebruikt om:

- gezamenlijk betekenis te geven aan een probleem en actuele knelpunten
- netwerken te versterken
- commitment op verandering te krijgen
- actieagenda's op te stellen

Waarom een rondetafel als methode inzetten?

Discriminatie en uitsluiting zijn thema's met een zekere beladenheid, die in een gepolariseerd sociaal klimaat lastig te bespreken zijn. Vaak wordt liever gekozen voor 'positieve' formuleringen als 'het bevorderen van inclusie'. Een 'negatieve formulering' waarin het bestrijden van discriminatie centraal staat zou potentiële deelnemers kunnen afschrikken. Niet zelden vrezen organisaties dat alleen al het spreken over voorkomende vormen van discriminatie hen 'in de verdachtenbank' plaatst. Daarnaast is discriminatie een thema dat bij veel bestuurders nog 'een blinde vlek' vormt. De realiteit voor velen is dat het thema niet zozeer niet wordt geprioriteerd maar überhaupt niet eerder (bewust) geagendeerd is.

Een rondetafelgesprek biedt een veilige en gelijkwaardige setting waarin deelnemers vanuit verschillende perspectieven kunnen spreken en luisteren. Juist bij complexe en gepolariseerde thema's zoals discriminatie en uitsluiting is deze vorm geschikt, omdat ze uitnodigt tot dialoog in plaats van debat. De kern van de rondetafelmethodiek is **begrijpend luisteren**: luisteren niet om te overtuigen of te winnen, maar om werkelijk te begrijpen wat de ander beweegt. Dit vraagt om een houding van openheid, nieuwsgierigheid en het tijdelijk opschorten van het eigen oordeel. Begrijpend luisteren creëert ruimte voor nuance, voor het erkennen van

pijn en ervaring, en voor het verkennen van gedeelde waarden. Een rondetafelgesprek vraagt om aandacht voor randvoorwaarden als:

- **Veiligheid**: er is aandacht voor het creëren van een sfeer waarin deelnemers zich vrij voelen om te spreken, ook over kwetsbare of pijnlijke onderwerpen en voor het ervaren van ongemak omdat discriminatie per definitie een ongemakkelijk onderwerp is. Het gaat over pijn, uitsluiting, vernedering en onrecht én over het bewust worden van (onbewuste) instandhoudingsmechanismes.
- **Gelijkwaardigheid**: iedereen aan tafel wordt erkend als volwaardige gesprekspartner, ongeacht positie, achtergrond of ervaring.
- **Vertraging**: het bieden van ruimte voor reflectie
- **Narratief ruimte geven**: persoonlijke verhalen en ervaringen krijgen een centrale plek, omdat ze inzicht geven in hoe discriminatie en uitsluiting beleefd wordt en doorwerkt.

Het expliciet stilstaan bij deze randvoorwaarden zowel bij aanvang als tijdens de bijeenkomst, draagt bij aan de beweging richting wederzijds begrip en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Welke vier rondetafelbijeenkomsten hebben Pharos & VWS georganiseerd?

- Discriminatie & uitsluiting in de zorg en hulpverlening aan ouderen op 17 juni 2024
- Discriminatie en uitsluiting in het jeugddomein op 25 november 2024
- Etnische gezondheidsverschillen op 8 april 2025
- Discriminatie & uitsluiting in de geboortezorg op 3 juni 2025

Welke stappen hebben we doorlopen? Wat hebben we geleerd?

Voorafgaand aan de rondetafel



Focus je uitnodiging op een heldere probleemstelling

Een heldere en goede probleemstelling in de uitnodiging draagt bij aan urgentiebesef bij alle belanghebbenden en zet alle aanwezigen in de actiestand. Zo kan de basis worden gelegd voor de gewenste gedragsverandering. Denk dus vooraf na over welk probleem je wilt bespreken. Hoe ver reikt de scope? Voor de rondetafelbijeenkomst over geboortezorg kozen we bijvoorbeeld bewust voor uitsluitingsvormen die het meest voorkomen, zoals discriminatie op grond van sociaaleconomische positie, afkomst en huidskleur. Hoewel er ook discriminatie voorkomt op basis van andere persoonskenmerken zoals seksuele voorkeur en gender, is dit niet het expertisegebied van Pharos. Met het kiezen van een duidelijke afbakening van discriminatiegronden, kun je ook gericht naar oplossingen zoeken. Zorg ervoor dat de vraagstelling niet te groot en ambitieus is voor de duur van het gesprek. Let erop dat alle vragen zo duidelijk mogelijk worden geformuleerd.

Dit waren de probleemstellingen en afbakeningen van onze rondetafels:

- **Rondetafel 1:** Wat kunnen organisaties die zorg en hulp bieden aan ouderen doen om discriminatie & uitsluiting van patiënten/cliënten en werknemers op grond van geloof, etnische achtergrond en huidskleur aan te pakken?
- **Rondetafel 2:** Hoe zorgen we voor een betere ondersteuning voor jongeren met een migratieachtergrond bij (beginnende) mentale klachten en hoe kunnen hierbij (informele) jeugdprofessionals bewuster worden van de impact van discriminatie op deze jongeren?
- **Rondetafel 3:** Hoe zorgen we ervoor dat onderzoeken representatief zijn, en dat richtlijnen en medische hulpmiddelen voor iedereen goed werken?

- **Rondetafel 4:** Hoe zorgen we dat de geboortezorg voor iedereen veilig en inclusief wordt, waarbij uitsluiting en discriminatie wordt tegengegaan? Met speciale focus op uitsluiting op basis van sociaaleconomische -, migratie gerelateerde factoren en vooroordelen over huidskleur.

Uit onze praktijk

"Het was hard werken om het gesprek op de centrale vraagstelling te houden,"

aldus een gespreksleider van een kleine groep deelnemers die over een deelvraagstuk met elkaar in gesprek gingen tijdens de rondetafel. We zagen dat deelnemers, die wat verder van het thema afstaan, andere (aanpalende) thema's benoemen. Denk hier bijvoorbeeld aan een bestuurder die het generieke thema integrale samenwerking met ketenpartners wil agenderen om een communicatieprobleem op te lossen. Het is zaak telkens weer terug te leiden naar het specifieke vraagstuk discriminatie en uitsluiting en deelnemers aan te zetten hierop te (blijven) reflecteren.



Discriminatie & uitsluiting is complex: alleen met een combinatie van partijen aan tafel krijg je verandering

De deelnemerslijst hoeft niet lang te zijn, maar het uitnodigen van de juiste personen is belangrijk. Er moet een match zijn tussen de goede vraagstelling en de juiste mensen aan tafel voor de beantwoording. Bij de rondetafelbijeenkomst over discriminatie en uitsluiting in de ouderenzorg wilden we vooral zorgbestuurders laten aansluiten. Daar zijn de signalen over discriminatie en uitsluiting bekend en was er te weinig bestuurlijke slagkracht voor verandering. Bij het thema etnische gezondheidsverschillen zijn vooral onderzoekers en medici aan zet. Daarom was deze rondetafel veelal toegespitst op deze doelgroepen.

Maar voor een goede rondetafel is het van belang om verder te kijken dan deze kerngroep aan deelnemers. Zo hebben wij in een vroeg stadium binnen iedere sector een aantal 'voorlopers' op het thema geïdentificeerd. Met hen konden we inhoudelijk goed afstemmen op het thema, de stand van zaken in de sector, wat er nodig is en in samenspraak de juiste combinatie van individuen en partijen bij elkaar krijgen.

Discriminatie en uitsluiting is complex. Je hebt de slagkracht nodig van een combinatie van partijen, denk aan: opleiders, leidinggevendenden, bestuurders, HR managers en leernetwerken door brancheorganisaties en de professionals uit de praktijk.

Ook is het van belang dat deelnemers zich inleven op het onderwerp en moeten voorgestelde oplossingsrichtingen in de praktijk mogelijk zijn. Daarom hebben we bij iedere rondetafel ervaringdeskundigen, professionals, wetenschappers en portefeuillehouders van brancheorganisaties uitgenodigd. Klik [hier](#) voor deelnemers profielen die wij maakten voor de rondetafel voor ouderenzorg.



interviews als middel om genodigden vooraf al aan het denken te zetten

Een deel van de genodigden hebben we voorafgaand aan de rondetafel gesproken. Het doel was om vast te stellen of genodigden de problematiek herkenden in hun eigen werkcontext, welke ervaringen of aanpakken ze al hebben om discriminatie en uitsluiting aan te pakken en om knelpunten te kunnen prioriteren voor de rondetafel. In iedere rondetafel bouwden we tijd in om in subgroepjes in gesprek te gaan over de opgehaalde knelpunten en oplossingsrichtingen uit de interviews. Naast inzichten uit wetenschappelijke bronnen, vormden deze de bouwstenen voor het inrichten van de rondetafelgesprekken. Klik [hier](#) voor de interview gids.

Geleerde les

Tijdens de interviews met genodigden voorafgaand aan de rondetafel bleek dat de uitnodiging en het voorgesprek een belangrijke aanzet vormen tot reflectie op het thema en welke (mogelijke) concrete acties een organisatie kan zetten. Het gaat om reflectie op vragen als: wat weten

wij eigenlijk over discriminatie en uitsluiting in onze organisatie? Welke vormen komen wij tegen? Wat doen we er tegen? En voor sommige (HR) managers was de uitnodiging helpend om het thema op de agenda te krijgen of expliciet onderdeel te maken van hun takenpakket.



Zoek naar een geschikte keynote spreker(s)

Bij elke rondetafel nodigden wij een keynote spreker uit. Een keynote spreker heeft een belangrijke rol voor de rondetafelbijeenkomst: 'to set the stage'. Diegene illustreert, aan de hand van actueel wetenschappelijk onderzoek, de aard, ernst en omvang van het probleem.

Hoe pak je de zoektocht naar een geschikte keynote spreker aan?

De criteria die we hierbij hanteerden waren niet in beton gegoten maar in grote lijnen moet de keynote spreker:

- aansprekend kunnen vertellen vanuit sensitiviteit op het thema
- in staat zijn om in korte tijd een kernachtige probleemschets te geven met suggesties voor vervolg
- in staat zijn om het thema invoelbaar te maken en aan te zetten tot actie maar ook verbinding kunnen leggen en bruggen slaan.

Naast de wetenschappelijke introductie, kun je verkennen, als het passend is, of een inleidende presentatie van een ervaringsdeskundige mogelijk is. Ook deze kun je vinden door een zoekronde te doen binnen het eigen netwerk of via de actualiteit en sociale media. Praktisch punt hierbij is dat de bijdrage moet passen in de tijd, met oog voor de aandachtsspanne van de genodigden.



Gebruik 'haakjes' uit de actualiteit

Voor een prikkelende opening is het belangrijk om actuele nieuwsberichten aan te grijpen om het gespreksthema te introduceren bij de deelnemers. Onlangs gepubliceerde onderzoeksrapporten, interviews met onderzoekers, nieuwsberichten waarin ervaringsverhalen aan de orde komen, kunnen allemaal bijdragen aan het aanwakken van meer bewustwording onder deelnemers die nog niet veel kennis of een vanzelfsprekende affiniteit hebben met het centrale onderwerp.

Uit onze praktijk

Voor de rondetafelbijeenkomst over het thema discriminatie in het jeugddomein benoemden we een rapport dat vlak voor de bijeenkomst verscheen. De Kinderombudsman metropoolregio Amsterdam publiceerde een rapport over ervaren discriminatie onder kinderen en jongeren. Het rapport met de titel “Anders behandeld” maakte pijnlijk duidelijk dat kinderen in Amsterdam discriminatie ervaren en dat dit zich op allerlei manieren uit. Het rapport gaf inzicht in de belevingswereld van kinderen daar waar het gaat over discriminatie en racisme én reikte handvatten aan voor het tegengaan of aanpakken ervan. Dat gaf nog meer aanleiding en urgentie en zette de bijeenkomst in een zeer actueel daglicht.



Tijdens de rondetafel



Het programma is gericht op gedeeld eigenaarschap en beweging

Uiteraard heb je een programma nodig. Welke verhalen en werkvormen doe je wanneer? Welke vragen stel je wanneer om tot die gedeelde eigenaarschap en beweging te komen? Wij hebben voor onze rondetafels deze vragen doorgenomen:

- Hoe komen de deelnemers tot een gesprek over de echte knelpunten en het ongemak om een aanpak discriminatie & uitsluiting te laten leven en te implementeren?
 - Welke vragen geven richting aan het gesprek?
 - Hoe kunnen we de ruimte zo inrichten dat het makkelijk wordt om het ongemak op te zoeken?
 - Welke opdracht(en) geven we de deelnemers?
- Op welke commitment voor vervolgstappen willen we de groep aansturen?
 - Welke goede voorbeelden van succesvolle verandering kunnen fungeren als inspiratiebron?
 - Welk type commitment willen we bewerkstelligen? Het kan bijvoorbeeld gaan om deelname aan een leernetwerk, implementatie van een routekaart, het opstellen van een manifest, initiëren van onderzoek binnen de eigen organisatie, netwerkopbouw etc.
- Welke praktische afspraken kunnen we maken?
 - De rollen van gespreksleiders en notulist per gesprekstafel
 - De facilitaire zaken: locatie, diner met aandacht voor dieetwensen

In onze draaiboeken hadden we minimaal deze vijf onderdelen:

1. een **key-note** spreker en soms een **ervaringsdeskundige inbreng** om de urgentie van het onderwerp over te brengen en licht te schijnen op oplossingsrichtingen
2. delen van kennis en zienswijzen op knelpunten en oplossingsrichtingen. We deden dit aan de hand van een **werkvorm met stellingen**. Met kleurenkaartjes reageerden de deelnemers op stellingen.
3. in **kleine groep** nadenken hoe oplossingsrichtingen of implementatie van aanpakken kunnen versnellen (met minimaal 1 ervaringsdeskundige en 1 professional in ieder groepje)
4. **plenair commitment vragen** voor acties in de oplossingsrichtingen
5. **gezamenlijk diner**



Creatieve inbreng, zoals een kort theaterstuk, een ervaringsverhaal of een audiofragment van een ervaringsdeskundige, helpt deelnemers gezamenlijk betekenis te geven aan discriminatie en uitsluiting

De rol van ervaringsdeskundige kan op diverse creatieve manieren worden ingevuld; afhankelijk van het profiel van de persoon in kwestie. Tijdens de rondetafelbijeenkomst over zorg en hulpverlening aan ouderen schreef de ervaringsdeskundige haar bijdrage uit om deze voor te dragen. De ervaringsdeskundige die tijdens de

bijeenkomst over discriminatie in het jeugddomein te gast was had een boek en een theaterstuk geschreven over diens ervaring. Hij baseerde zijn bijdrage op zijn autobiografische theatervoorstelling. Als er in het plenaire deel van het programma te weinig ruimte is om een aparte inleiding van een ervaringsdeskundige te faciliteren, is het belangrijk om de deelnemers die aansluiten bij de bijeenkomst als ervaringsdeskundigen volop de ruimte te bieden om in dit deel van het programma hun inzichten en vragen te delen. Geef de dagvoorzitter en de voorzitters van de gesprekstafels in het draaiboek expliciet mee dat zij hierop sturen.

Uit onze praktijk

Voor de rondetafelbijeenkomst over discriminatie en uitsluiting in het mentale jeugdhulpdomein hebben we als ervaringsdeskundige, auteur en acteur Abbie Chalgoum uitgenodigd. Hij heeft een autobiografisch boek geschreven met de titel 'Ik blijf bij je', waarop hij ook een theatervoorstelling heeft gebaseerd. Tijdens de bijeenkomst speelde hij fragmenten uit zijn solo-theatervoorstelling. Abbie beschrijft een onveilige thuissituatie en zijn ervaring met het zich niet gezien, gehoord en begrepen voelen in zijn leefomgeving op school. Zijn spel maakte veel indruk. Hij wist zijn ervaring met het als 'anders' worden gezien en behandeld, de vervreemding die hij voelde en de mentale druk waar hij onder leed, op indringende wijze over te brengen.



Bij de bijeenkomst over discriminatie en uitsluiting in de sector ouderenzorg, liet onderzoeker en universitair docent Saskia Duijs tijdens haar presentatie audiofragmenten horen en foto's zien die gemaakt zijn door zorgprofessionals samen met haarzelf en professioneel fotograaf Janine Schrijver. Het zijn foto's van ervaringsdeskundigen uit het boek 'Wat je niet ziet'. Van elke geportretteerde co-onderzoeker bevat het boek 2 foto's. Op de 1e foto staan ze onzichtbaar, alleen hun contouren laten zien dat het om een mens gaat. Pas op de 2e foto kan je zien wie het is, waarbij de achtergrondomgeving nog steeds dezelfde is. De foto's illustreren dat haar onderzoek gaat over zaken die een grote impact hebben op de gezondheid van zorgprofessionals, maar waar tegelijkertijd moeilijk over gesproken wordt: armoede en schulden, racisme en discriminatie. De geportretteerde zorgprofessionals wilden met deze beelden laten zien, dat deze onderwerpen moeite vragen van de kijker, of de luisteraar, of de omstander, om ze te zien. En dat het voor zorgprofessionals zelf die dit meemaken, niet altijd makkelijk of veilig is om je te laten zien en je ervaringen te delen. Het kost inspanning om thema's als discriminatie en uitsluiting zichtbaar en bespreekbaar te maken. Het was een effectieve manier om ook hier inlevingsvermogen op het onderwerp te bevorderen.



Reflecterende experts helpen deelnemers om eigen zienswijze te delen

In co-creatie kwamen we ook op de rol van 'reflecterend expert'. Dit idee ontstond bij de tweede rondetafel over discriminatie in het jeugddomein en werd uitgebreid toegepast in het derde rondetafelgesprek waar het ging

Uit onze praktijk

We hebben in de rondetafels deze rol van reflecterend expert toebedeeld aan een wethouder en aan onderzoekers. Hier is ook variatie mogelijk; het kan één persoon zijn of meerdere sprekers die gedurende de bijeenkomst op verschillende momenten hun reflecties op alle inbreng delen. De reflecterend expert reageert als eerste op de presentatie van de keynote spreker(s). Het is een persoon die zelf expertise op het onderwerp heeft en zelf aanjager is van verandering. Zo hebben we tijdens de rondetafelbijeenkomst over inclusieve geboortezorg dr. Bahareh Goodarzi gevraagd om als reflecterend expert op te treden. Zij sprak van een historisch moment dat we in deze setting voor het eerst samenkwamen om met elkaar over het thema discriminatie en uitsluiting in gesprek te gaan. Goodarzi kwalificeerde het probleem als systemisch: het betekent dat het in de haarvaten van de samenleving zit, geworteld in de geschiedenis van kolonialisme, patriërchaat en ongelijkheidsdenken. Veel hiervan is onbewust en onzichtbaar. Goodarzi:

"Als je leeft volgens de norm weet je niet dat je gediscrimineerd wordt of discrimineert. Dit maakt het heel complex. Het vraagt van ons dat we kritisch en reflectief zijn op ons eigen handelen en collectieve verantwoordelijkheid nemen."

Hiermee kan de reflecterend expert een impuls geven aan de plenaire uitwisseling, aanzetten tot actieve inbreng en constructieve dialoog over mogelijke oplossingsrichtingen.

over het thema 'etnische gezondheidsverschillen'. De reflecterend expert krijgt in het programma als eerste de gelegenheid kort te reflecteren op de bijdrage van de keynote spreker. We bereidden deze expert voor in een gesprek voorafgaand aan de rondetafel waarin we de bijdrage van de keynote spreker hebben toegelicht. Zo kon de reflecterend expert diens reactie voorbereiden.

Een reflecterend expert kan na de presentatie van de keynote-spreker de boodschap van de keynote spreker ondersteunen maar ook kritische kanttekeningen plaatsen. Dit fungeert als een prikkelende vorm die de deelnemers in de plenaire setting aanzet tot het formuleren van eigen vragen of commentaar.



Voorlopers en achterlopers: de dagvoorzitter is de verbindende schakel tussen ongeduld en ongemak

De dagvoorzitter heeft in het bijzonder de rol van het begeleiden en zorgen voor zoveel mogelijk verbinding tussen deelnemers. Dit kan soms uitdagend zijn omdat het gesprekstema gepolariseerde standpunten met zich mee kan brengen. Voor mensen die dicht op het onderwerp zitten; er zowel beroepsmatig en/of vanuit ervaringsdeskundigheid veel kennis over hebben kan het gevoel ontstaan dat het gaat om een 'herhaling van zetten'. Reacties als 'Hoeveel onderzoeken en gesprekstafels hebben we nog nodig om aan te tonen dat het gaat om een urgent vraagstuk?', 'We willen eindelijk eens naar concrete aanpakken met praktische oplossingen die verschil maken' zijn begrijpelijk.

Anderzijds zagen we ook ongemak bij deelnemers die tot aan de bijeenkomst nog niet bewust met dit thema binnen de eigen organisaties aan de slag waren. Voor hen was de bijeenkomst een moment van bewustwording en een eerste stap in de richting van verandering. Het is zaak beide sentimenten te herkennen en ervoor te zorgen dat zowel het ongeduld als het ongemak er mogen zijn. Het is belangrijk erop in te zetten dat investeren in de relaties; de netwerkvorming, een integraal onderdeel is van de beweging naar (meer) verandering.

Dit alles maakt het des te belangrijker dat de dagvoorzitter bij de opening van de bijeenkomst bewust stilstaat bij de kenmerken van een rondetafel. Het gaat om een gesprek op gelijkwaardige voet waarin het 'begrijpend luisteren' centraal staat. Het gaat er niet om de discussie te 'winnen' of snel over te gaan naar het delen van het 'beste advies', waarbij sprekers nauwelijks geduld kunnen opbrengen om te luisteren naar elkaar. Bewust stilstaan bij de aard en bedoeling van de bijeenkomst draagt bij aan een passende toonzetting en geeft de voorzitter het mandaat om op deze randvoorwaardelijkheden terug te grijpen wanneer dat nodig is.



De logistieke randvoorwaarden

- Een sterke rondetafelbegeleider en inhoudelijke gespreksleiders voor subgroepjes waarin over knelpunten en oplossingsrichtingen wordt gesproken.
- Een ruime, frisse fysieke ruimte met een groot scherm voor een presentatie, en een aparte ruimte voor het nuttigen van een drankje en snack. Voldoende ruimte voor de subgroepen buiten de plenaire ruimte.
- Voldoende ruimte in het programma met kleine pauzes tussen onderdelen om informatie te laten bezinken en gelegenheid te bieden informeel uit te kunnen wisselen.
- Een warme maaltijd is verbindend en geeft volop gelegenheid tot uitwisseling.



Na de rondetafel



Werk met genodigden aan acties die mogelijk zijn op kort termijn

Probeer na de tafel de genoemde acties door deelnemers zo snel mogelijk vast te leggen en te delen. Neem hierin ook eigen acties op als voorbeeld of rolmodel. Pak vervolgens een eerste actie snel op met genodigden, die zichtbaar is voor iedereen (zie onder in kader ons voorbeeld).

Deel, met toestemming van deelnemers, ook een lijst van deelnemers. Het kan deelnemers helpen in hun netwerkvorming om hier een netwerkkaart van te maken. Zie [hier](#) een voorbeeld voor geboortezorg.

De mate waarin er follow-up aan de bijeenkomst wordt gegeven is mede afhankelijk van de politiek-bestuurlijke context. Er zijn zaken die organisaties en individuele actoren zelf kunnen oppakken maar er zijn ook stappen die nadere onderlinge afstemming en samenwerking vragen. Dit vraagt om aanjagende en coördinerende rollen. Politiek bestuurlijk draagvlak is daarbij essentieel.

Uit onze praktijk

De rondetafel die we organiseerden over **discriminatie in de geboortezorg** was op de dag waarop het kabinet viel (3 juni 2025). Dit plaatste de bijeenkomst plotseling in het licht van aankomende verkiezingen. Dit zette de deelnemers aan tot de vraag; hoe kunnen we de kans benutten om eventuele invloed uit te oefenen op politieke partijprogramma's? Dit leidde tot een concreet initiatief van een aantal deelnemers om een brief op te stellen met concrete beleids-voorstellen voor verandering die ze naar partij-programmacommissies toezonden. Deze brief is [hier](#) gepubliceerd.

Bijlage **Profiel genodigden Rondetafel Discriminatie & Uitsluiting: ouderenzorg**

Bestuurders/managers van zorgorganisaties

- Beslissen over acties /beleid om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan zoals: het aannamesbeleid, het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving (vertrouwenspersoon, klachtenregeling, fysieke inrichting), het inzetten van intervisie op samenwerking tussen professionals en het zorgen dat cliënten/patiënten zich meer gezien voelen in de organisatie.
- Willen begrijpen en reflecteren op hoe ervaringen in en met hun zorgorganisatie kunnen leiden tot discriminatie en uitsluiting.
- Hebben bij voorkeur zicht op ervaringen van patiënten/cliënten met de zorg van hun organisatie en op ervaringen van professionals met het werken in de organisatie.

Managers bij koepelorganisaties

- Kunnen acties/aanpakken op discriminatie & uitsluiting helpen bedenken en verspreiden
- Helpen in normstelling voor de sector en ruimte creëren met sector om te werken aan verminderen discriminatie & uitsluiting

Wetenschappers & (implementatie) experts

- Kunnen uitleg geven over en helpende voorbeelden geven uit de ouderenzorg in de wijk waar sprake is van discriminatie en uitsluiting.
- Kunnen inzage geven in concrete stappen die organisaties moeten zetten om discriminatie en uitsluiting te verminderen. En kunnen de directe voordelen van deze stappen goed benoemen.
- Begrijpen het perspectief en belangen van een bestuurder van een zorgorganisatie.
- Kunnen tijdens de rondetafel proactief in gesprek met bestuurders op dit onderwerp: stellen de juiste vragen op het juiste moment en durven knelpunten uit de praktijk op tafel te leggen.

Ervaringsdeskundigen/professionals/belangenvertegenwoordigers

- Kunnen een concreet voorbeeld geven hoe zij discriminatie of uitsluiting op basis van een of meerdere achtergronden hebben meegemaakt
- Kunnen aangeven wat zij missen in hoe zorgorganisaties discriminatie en uitsluiting aanpakken.
- Kunnen een gevoel van urgentie overbrengen met hun verhaal.

Bijlage Interview gids

Stel vragen om iemand te leren kennen

- Functie, hoe lang in functie

Levelen op het onderwerp

- Welke associaties heb jij met het onderwerp? Welke ervaringen ken jij in jouw organisatie, aan de kant van patiënt/ cliënt of medewerker? Hoe kijkt men in de organisatie naar deze ervaringen? Waar zitten de ongemakkelijkheden?
- Geef 2 voorbeelden van discriminatie & uitsluiting in sector. Zie jij/jullie dat ook als discriminatie of uitsluiting?
- Wat maakt dat een traject om discriminatie en/of uitsluiting aan te pakken succesvol is voor jou? (bv. serieus genomen worden, acties ondernomen, leidinggevendens betrokken)

Vraag naar een succesvol voorbeeld/moment gericht op verminderen discriminatie en uitsluiting in organisatie (in het verleden)

- Wat gebeurde er? Wat werd er letterlijk gedaan (stap voor stap)?
- Hoe kijken de betrokkenen terug op het proces?
- Wat waren de effecten voor mensen in je organisatie? Wordt er nog wel eens op teruggeblikt?

Vraag naar een niet succesvol voorbeeld/moment gericht op verminderen discriminatie en uitsluiting in organisatie (in het verleden)

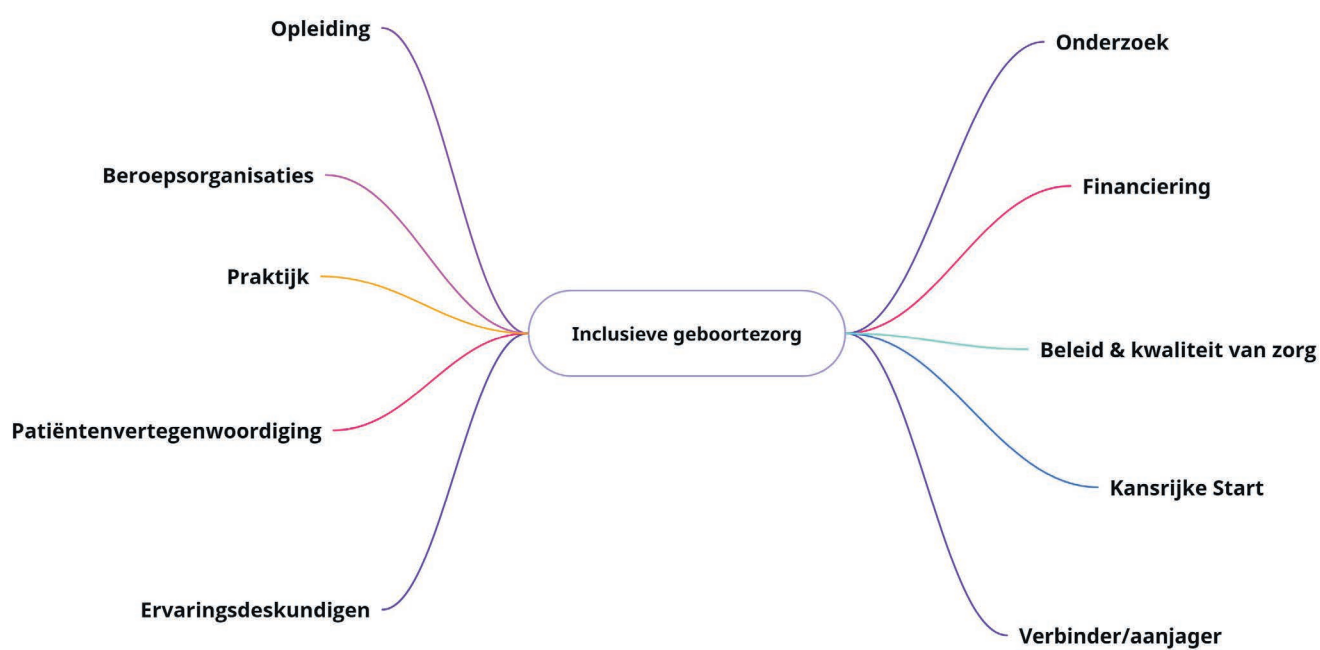
- Wat gebeurde er? Wat werd er letterlijk gedaan (stap voor stap)?
- Waarom lukte het niet?
- Wat waren de gevolgen dat het niet lukte?
- Waar zit ongemak in zo'n traject?

Vraag naar belangrijkste knelpunt die deelnemer wil oplossen met een grotere groep (rondetafelgroep). Is persoon er nu (al) mee bezig? Hoe? Welke hulp of expertise hebben ze al?



Vind tijdens het gesprek onderliggende behoefte van de persoon die je spreekt op dit onderwerp.
Voorbeelden: voelt juist, voldoening, opluchting, overeind houden van organisatie.

Bijlage **Netwerkkaart** geboortezorg



Auteurs: Karima Bazi en Annegien Langedijk

Eindredactie: Pharos

Vormgeving: Saskia Zwerver