

De 8 inzendingen voor Sigras Diversiteitsaward 2021 zijn hieronder samengevat. Benieuwd naar meer informatie over deze inzendingen? Het is mogelijk om je in contact te brengen met de organisaties. E-mail dan naar Sanne Janssen [sjanssen@sigra.nl](mailto:sjanssen@sigra.nl).



#### De winnaars: gedeelde eerste plek

##### **Widening Access Draagvlakonderzoek – Amsterdam UMC**

Diversiteit onder zorgprofessionals en studenten van medisch georiënteerde opleidingen is van essentieel belang voor het bevorderen van excellente gezondheidszorg en onderwijs. Op dit moment zijn zowel de studentenpopulaties van medische opleidingen als de beroepsgroep echter geen afspiegeling van de samenleving. Diversiteit in de medische beroepsgroep begint bij de instroom van studenten. Dit project heeft tot doel om er samen met experts en belangrijke stakeholders voor te zorgen dat de toekomstige studentenpopulaties wel diversiteit in de maatschappij vertegenwoordigen.

Eerder onderzoek suggereert dat door de invoering van selectie, er ongelijke kansen op toelating tot medische opleidingen zijn ontstaan. Om dit te onderzoeken heeft het onderzoeksteam een studie uitgevoerd met CBS microdata van >600.000 scholieren en hun ouders gekoppeld aan de aanmeldingsdata van Studielink. De resultaten laten zien dat de kansongelijkheid in de toelatingsprocedure van Geneeskunde, Klinische Technologie, Tandheelkunde of Farmacie inderdaad is toegenomen: de kandidaten die een significant grotere kans hadden om toegelaten te worden, zijn degenen met minstens één BIG-geregistreerde ouder; met minstens één ouder die behoort tot de 10% meest welvarende Nederlanders; vrouwelijke kandidaten, en kandidaten zonder een migratieachtergrond. Daarom wordt er op dit moment door een promotieteam een draagvlakonderzoek uitgevoerd naar Widening Access beleid binnen de toelatingsprocedures voor bovengenoemde studies met de ambitie om uit te breiden tot alle medisch georiënteerde opleidingen in het HBO en WO. Dit zal op termijn duurzaam bijdragen aan het bevorderen van diversiteit & inclusie binnen de gehele zorgsector in Nederland, en daarmee een verbeterde patiëntenzorg voor alle patiëntgroepen. Aanbevelingen worden gedaan en het uiteindelijke doel is daadwerkelijk een wetswijziging. *Het complete onderzoek is op te vragen.* [Meer over diversiteit & inclusie bij Amsterdam UMC.](#)

##### **Het Steunpunt Gendervragen – Amsterdam UMC**

[Het Steunpunt Gendervragen](#) biedt een onafhankelijk luisterend oor en geeft antwoord op alle vragen over (trans)gender. Het Steunpunt is een nieuw initiatief van het Amsterdam UMC, gericht op transgender personen en hun naasten, en op de hulpverleners en medewerkers van het Genderteam. Ervaringsdeskundigen uit de transgender gemeenschap initieerden dit project om een plek te bieden waar vragen en noden van personen uit de gemeenschap gehoord worden. In samenwerking met het Genderteam van het Amsterdam UMC (de grootste aanbieder op het gebied van de transgenderzorg) kon het steunpunt in januari 2021 van start gaan. Deze ervaringsdeskundige experts beantwoorden telefoon en e-mail, en voeren beeldbelgesprekken. Zodra de situatie rond Corona dit toelaat, zal ook een kamer in het ziekenhuis worden betrokken. Dan kunnen patiënten voor of na hun gesprek met arts of psycholoog een bezoek aan het steunpunt brengen.

In de eerste zes maanden is meer dan 400 keer een beroep gedaan op het steunpunt. In het steeds ingewikkelder zorglandschap wordt de snelle, adequate en vertrouwelijke steun door de bezoekers gewaardeerd. Onder degenen die contact zoeken bevinden zich mensen die wat minder 'internetvaardig' zijn, mensen die veel afwijzing en LHBTi-gerelateerd geweld hebben meegemaakt, mensen die in hun thuisomgeving niet over hun gevoelens durven praten, en mensen met een bi-culturele achtergrond die vaak met extra hindernissen te maken hebben. Ook begeleiders en hulpverleners weten het steunpunt te vinden. Het steunpunt draagt bij aan empowerment van een kwetsbare doelgroep, niet alleen binnen de muren van het ziekenhuis maar ook als het gaat om maatschappelijke integratie.

## De tweede winnaar:

### Arkin - Arbeidsmarkt- & antistigma campagne in één!

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de vooroordelen over werken in de ggz, zijn er minder ggz-professionals beschikbaar dan dat er nodig zijn. Daarnaast worden cliënten met psychische, psychiatrische en verslavingsproblematiek vaak een stigma toegedicht. Arkin voelt, als een van de grootste ggz-spelers in Nederland, de verantwoordelijkheid om bij deze twee thema's die landelijk spelen een voortrekkersrol te vervullen. Tijdens deze campagne wordt de hele mens getoond, met al zijn of haar verschillende facetten. De stoornis is in beeld slechts een onderdeel. Dit belicht de complexiteit die werken in de ggz zo interessant maakt en wordt duidelijk dat het geen 'gekke mensen' zijn.



Hiervoor zijn BN'ers ingezet die al openlijk hebben gesproken over hun psychiatrische problemen, zoals presentator Filemon Wesselink.. Met dertien campagnebeelden van bekende Nederlanders, die als ambassadeur voor een specialisme staan, zet Arkin fors in op de werving van nieuwe medewerkers met een antistigmatiserende boodschap. Ook was er een Mensoloog Recruitment pop-up waar potentiële kandidaten konden spreken met specialisten en recruiters. campagne heeft 8 miljoen impressies, 38.500 interacties, ruim 5000 bekeken podcasts dit heeft geleid tot 1260 sollicitaties gedurende campagne-periode. De campagne heeft een zeer moeilijke wervingsgroep weten te raken. Na het zien van de campagne is de overweging om bij Arkin te werken meer dan 3x keer zo groot geworden. Waaronder ook de gedefinieerde doelgroepen. Het werken met mensen met een psychische stoornis is in een positiever daglicht komen te staan bij meer dan 40% van onze doelgroep. De gehele campagne wordt hooggewaardeerd. Keuze voor BN'ers heeft voor extra veel PR gezorgd (binnen/ buiten GGZ). Ruim €500.000 PR-waarde. Ook is er een vervolgcampagne ontwikkeld met de eigen medewerkers: 'Kijk jij verder dan normaal?'

Amstelring - voor liefdevolle zorg  
Gepubliceerd door Webcare Amstelring · 11 juni ·

In de serie 'Diversiteit: Jezelf zijn': Anne Benali, activiteitenbegeleider bij Floriande Amstelring. Anne is getrouwd met de Marokkaanse Nabil, samen legden ze een lange, hobbelige weg af en hebben ze nu een gezin. Soms is ze nog verbaasd dat ze zo ver is gekomen. Lees het hele verhaal van Anne op <https://bit.ly/3uA1Vxp>.

2.630 Bereikte mensen 1.151 Betrokkenheidsacties ↑ +4,3x hoger Distributiescore Bericht promoten

37 18 opmerkingen 5 keer gedeeld

Leuk Opmerking plaatsen Delen

Nog 16 opmerkingen weergeven Oudste

## De andere inzendingen:

### Amstelring – Verhalenreeks 'Diversiteit: Jezelf zijn'

Amstelring wil dat iedereen meedoet. Dat iedereen - bewoners, cliënten, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers - tot zijn recht komt. Verschillen in leeftijd, levensfase, functie, opleidingsniveau, lees- en schrijfniveau, handicap, aandoening, ziekte, geslacht, geardeerdheid, gender, herkomst en culturele, etnische en levensbeschouwelijke achtergrond worden gerespecteerd en opgezocht. Omdat ze van waarde zijn. Een groep actieve collega's is een werkgroep Diversiteit gestart om te helpen met het bereiken van deze doelstelling, te helpen met informatie, bewustwording en verandering, geeft gevraagd en ongevraagd advies. De bekendheid met deze werkgroep is gepaard gegaan met de lancering van een

verhalen reeks.

Uit een trefwoorden-onderzoek van de werkgroep is gebleken dat Amstelring via de website te weinig aandacht besteedt aan de grote diversiteit onder bewoners, cliënten, medewerkers en/of vrijwilligers. De werkgroep wil daar op verschillende manieren proberen verandering in aan te brengen. Eén manier is een serie verhalen: 'Mensen van Amstelring'. Medewerkers, cliënten, bewoners en vrijwilligers komen

aan het woord. Zij worden gevraagd om te delen wat hun eigenheid is, wat er wel eens fout gaat en hoe het beter kan. Met de 12 interviews wil de werkgroep de bewustwording over diversiteit vergroten en de mogelijkheid bieden om iets nieuws te leren over en begrip krijgen voor andermans gebruiken, overtuigingen, redenering, achtergrond en historie. Alle verhalen [staan op de website](#), intranet en zijn ook gedeeld via de social media kanalen.

### GGZ Noord Holland Noord - Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid *We're all green*

Bij GGZ HNH is er bottom-up een medewerkers initiatief ontstaan om diversiteit en inclusie te bevorderen. GGZ NHN kiest daarom vol overtuig voor een duurzaam diversiteits- en inclusiviteitsbeleid. De naam van het beleid is *We're all green*, omdat de huisstijlkleur van GGZ NHN groen is. Om tot een inclusieve organisatie te komen zijn er doelen gesteld op verschillende domeinen. Voorbeelden hiervan zijn:

**Inclusieve zorg:** Er wordt cultuur- en gendersensitief gewerkt. Hier is aandacht voor in het aannamebeleid voor nieuwe medewerkers, teamsamenstelling, beroepsvorming, bejegening en bijscholing.

**Inclusief leiderschap:** Inclusiviteit is vast onderdeel van het curriculum van het leiderschapstraject en wordt geïntegreerd in beoordelings- en ontwikkelgesprekken voor alle leidinggevendenden.

**Inclusieve bedrijfsvoering:** Diversiteit/inclusiviteit is gekoppeld aan de strategie van de organisatie en wordt in elk jaarplan opgenomen, met de focus op stimulerende activiteiten. Een meldpunt discriminatie is georganiseerd in de vorm van de vertrouwenspersonen.

**Inclusief HR-beleid:** Het werving- en selectiebeleid en de begeleiding/onboarding is cultuur- en gendersensitief.

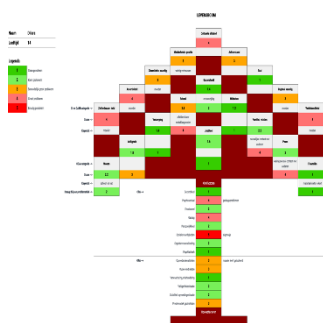
Het personeelsbeleid voorziet in flexibele ruimte voor het vieren van culturele en/of religieuze feestdagen of belangrijke evenementen.

**Organisatiecultuur:** Expliciete aandacht voor diversiteit in de top van de organisatie. Aanpakken van institutioneel racisme is een onderdeel van de meerjarenstrategie.

**Opleidingen en ontwikkeling:** Trainingen en ontwikkelprogramma's, zoals bijvoorbeeld leiderschapstraining voor groepen/individuen die niet binnen de norm vallen.

Sponsorprogramma voor talenten met een queer- of niet westerse achtergrond; koppeling aan senior om te coachen in ontwikkeling in onze organisatie.

**Facilitair en inrichting:** Er is rekening gehouden met genderneutrale en publieke toiletten, het hijsen van vlaggen tijdens belangrijke dagen, en het aanbod in de restaurants.

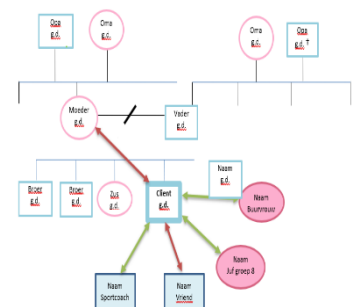


### Sensazorg: Tool: Culturele Anamnese Jeugd (CAJ) en Supergenogram

Sensazorg in Amsterdam levert zorg, o.a. ambulante begeleiding WMO en jeugdhulp, kraamzorg en (J)GGZ in bijna heel West Nederland aan inwoners van meer dan 43 verschillende culturen. Ook het team bestaat uit professionals met wortels in meer dan 38 culturen.

Met 11 jaar ervaring in het bieden van cultuursensitief zorgverlening, heeft Sensa Zorg in samenwerking met het Instituut Culturele Zorg (ICZ) de Culturele Anamnese voor de Jeugd (CAJ) en de supergenogram ontwikkeld. Aan bod komt o.a.

opvoedsituatie vanuit een cultuur sensitief perspectief, migratiecontext, zelfredzaamheid in een westers land met diversiteit, verschillende leefgebieden zoals school, peers, financiën, gezondheid. Er wordt een levenslijn gemaakt van de belangrijkste gebeurtenissen in het leven van de jeugdige client, geaardheid en eventuele cognitieve- en ontwikkelingsproblemen. De CAJ kan ingezet worden voor iedere jongere ongeacht achtergrond, religie, geaardheid en leeftijd. Wat de CAJ anders



maakt dan andere anamnese tools is niet alleen dat er rekening gehouden wordt met de culturele invloeden of de jeugdige en diens ouders/voogd, maar ook de uiteindelijke weergave van het resultaat, namelijk in een kleurrijke levensboom. Groen zijn de krachtdomeinen en rood de domeinen waarop ondersteuning nodig is. In de levensboom ziet de zorgprofessional in een oogopslag waar de problemen en de krachtdomeinen liggen, waardoor er gemakkelijk een zorgplan opgesteld kan worden. De supergenogram wordt gebruikt om het netwerk van de jeugdige in kaart te brengen, waarbij het netwerk bestaat uit iedereen die zowel in positieve als negatieve zin betrokken is bij die client. Vind meer informatie [op de website](#).

### **Inforsa (onderdeel van Arkin) 'Sociale netwerkversterking forensisch psychiatrische cliënten'**

Inforsa neemt deel aan het [project 'sociale netwerkversterking voor forensisch psychiatrisch cliënten'](#). Dit wordt in samenwerking met verschillende praktijk- en onderzoeksafdelingen uitgevoerd, te weten: Inforsa Forensisch Ambulante Zorg, Arkin Onderzoek, de afdeling Kinder- en Jeugdpsychiatrie Amsterdam UMC en De Regenboog Groep.

De meeste forensisch psychiatrische cliënten hebben geen werk, weinig vrienden of familie en vooral contact met hulpverleners. Dit terwijl bekend is dat een positief, steunend sociaal netwerk het welzijn en functioneren van psychiatrische cliënten bevordert, het gevoel van stigma vermindert en het risico op delict gedrag verkleint. Daarom onderzoekt een promovendus die ook psycholoog-in-opleiding bij Arkin is, de effectiviteit van sociale netwerkversterking bij deze cliëntendoelgroep middels een randomized controlled trial. Hierbij worden cliënten van de forensisch ambulante zorg van Inforsa aan een sociaal-netwerk-coach gekoppeld. Deze coaches worden door de Regenboog Groep gerekruteerd, geselecteerd en aan de cliënt gekoppeld. De coach begeleidt de cliënt in de maatschappij naar meer zelfredzaamheid en participatie. Inmiddels is een unieke dataset opgebouwd van een forensische populatie die in onderzoeksland moeilijk te vinden is. Daarnaast wordt de werkwijze in het reguliere behandelaanbod van Inforsa geïntegreerd. Om op kwalitatieve coaches een beroep te kunnen blijven doen, wordt de samenwerking met de Regenboog Groep voortgezet en is een trainingsaanbod voor hen ontwikkeld.

### **Het Amsterdam UMC participatie programma bij het Instrumenteel Bedrijf, locatie AMC**



Amsterdam UMC heeft een uitgebreid [participatie programma](#) om instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. [Amsterdam UMC](#) werkt hierbij samen met gemeente Amsterdam, Pantar en Emma at Work. Deze organisaties leveren expertise bij het ondersteunen van de soms kwetsbare medewerkers. Leidinggevenden voelen zich ondersteund en maken steeds vaker gebruik van het participatie programma.

Het inzetten van werknemers uit deze bijzondere doelgroep heeft een aantal voordelen. Voorop staat natuurlijk dat we iedereen de kans willen geven op een leuke en uitdagende baan bij Amsterdam UMC. Door de extra ondersteuning die deze collega's geven op deeltaken kan door andere collega's ook weer beter op het primaire proces gefocust worden. Slimme herverdeling van taken verbetert zo de teamspirit en communicatie, en brengt meer creativiteit op afdelingen. We zijn nieuwsgierig en zorgzaam naar elkaar en dat levert een inclusieve werkomgeving op. Het Instrumenteel Bedrijf van locatie AMC heeft inmiddels 12 jaar ervaring met het inzetten van participanten. In de loop van jaren is veel repeterend technisch werk wij het MBO/HBO geschoolde personeel weggehaald en onder gebracht bij participanten. Door het werk te structureren, checkpunten in protocollen op te nemen en medewerkers goed in te werken is een team ontstaan waarbij iedereen zijn of haar kwaliteiten kan inzetten in uitdagend werk. Amsterdam UMC telde in 2020 190 garantiebanen (van 25,5 uur/week) door inzet van 177 medewerkers met een arbeidsbeperking.