

Diversiteit & Inclusie in Amsterdam UMC

‘Verschil maakt ons samen sterker’



Actieplan 2021 en verder

Inhoud

Inleiding	3
Definitie diversiteit en inclusie	3
1. Waarom een actieplan diversiteit & inclusie?	3
2. Wat willen we bereiken?.....	5
2.1 Missie D&I.....	
2.2 Visie D&I.....	5
2.3 Focus komende jaren	5
3. Acties 2021	6
Bijlage Overzicht van D&I initiatieven 2021 en verder.....	7

Inleiding

‘Samen ontdekken wij de zorg van morgen.’ Zo luidt de missie van Amsterdam UMC. Bij het simpelweg hardop lezen van deze missie hoor je dat ‘samen’ de term is waar het accent op ligt. Houd deze term vast want dit is de term die de leidraad vormt van het onderwerp waar dit actieplan over gaat: Diversiteit en Inclusie (D&I). In dit plan staat beschreven waarom diversiteit en inclusie zo belangrijk is en wat wij als Amsterdam UMC gaan ondernemen om D&I te versterken en te verankeren in de organisatie. Hierdoor zullen we als organisatie de kracht van ‘samen’ meer benutten en tegelijk meer verbinding met de samenleving realiseren.

Definitie diversiteit en inclusie

Om tot meer diversiteit en inclusie te komen is het van belang beide begrippen te onderscheiden. Diversiteit en inclusie zijn niet hetzelfde. Ze kunnen echter niet zonder elkaar en het één versterkt het ander. Om meer diversiteit te creëren moet een ander pad worden bewandeld dan om een inclusief organisatieklimaat te creëren. Verna Myers¹, één van de Amerikaanse culturele innovators en activiste op het gebied van inclusie, heeft dit op een mooie manier verwoord:



Diversiteit gaat om welkom voelen en welkom zijn, ongeacht welk verschil dan ook. Of het nou een verschil is in geslacht, religie, geaardheid, achtergrond of fysieke gesteldheid. Bij inclusie in een organisatie worden verschillen gezien als bron van inspiratie en kracht en draait het om talent en met passie je werk willen doen. Wij kiezen ervoor om beide paden te bewandelen.

1. Waarom een actieplan diversiteit & inclusie?

Stel jezelf het volgende voor: een vlinder in Brazilië wappert vrolijk met haar vleugels. Dit leidt tot een verandering in luchtdruk. Een tijd later volgt er een orkaan in Texas. Klinkt ongeloofwaardig? Dat is het ook; het is namelijk een metafoor welke ook wordt aangeduid als ‘het vlindereffect²’. Dit effect houdt in dat er slechts een kleine gebeurtenis nodig is om grote impact op de toekomst te veroorzaken.

In februari 2020 was de ‘top’ van Amsterdam UMC, met daarnaast ook vertegenwoordiging vanuit o.a. de Ondernemingsraden en Jong Amsterdam UMC, zo’n 200 mensen bijeen om de strategie van Amsterdam UMC te bespreken. Als je goed om je heen keek tijdens de strategiedagen, dan viel er iets op: de samenstelling van de groep aanwezigen was homogeen. Slechts drie collega’s hadden

² [The Butterfly Effect: hoe één actie de wereld kan veranderen - Bedrock](#)

2. Wat willen we bereiken?

2.1 Missie D&I

Amsterdam UMC heeft een grenzeloze ambitie. We willen altijd de grootst mogelijke impact leveren en tot de top behoren. Daarvoor is het nodig onszelf te blijven verrijken met allerlei perspectieven, ervaringen, kennis en kunde. Tegelijkertijd vinden wij het belangrijk om onze sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en een werkgever te zijn waar er voor iedereen gelijke kansen zijn. Dit komt samen bijeen in onze D&I missie:

Missie D&I



Wij omarmen verschillen.

Hierdoor begrijpen we de wereld om ons heen nóg beter en werken we toe naar onze ambitie om de gezondheidsverschillen in de wereld te verkleinen.

2.2 Visie D&I

Het streven naar meer diversiteit en inclusie is een zaak van de lange adem. Om onze missie te realiseren is het belangrijk dat vanuit een bepaalde visie wordt gewerkt; hoe willen we ons ontwikkelen in de komende tien jaar? De visie geeft richting. Aan de hand daarvan kunnen we bepalen wat nodig is aan acties op termijn.

De langetermijnvisie van Amsterdam UMC op het gebied van diversiteit en inclusie is als volgt:

Visie D&I



Over tien jaar zijn wij een organisatie met een grote diversiteit aan medewerkers die een afspiegeling zijn van de samenleving. Inclusie binnen Amsterdam UMC is dan normaal. We ontdekken steeds nieuwe manieren om elkaars talent te benutten en zien verschillen als verrijking. Wij begrijpen de patiënt steeds beter, en de patiënt ons.

Zo laten we de wereld zien dat verschil ons samen sterker maakt!

2.3 Focus komende jaren

Om de visie op termijn te realiseren is het belangrijk om focus aan te brengen. Timing van activiteiten is daarbij cruciaal. Het is als het bouwen van een huis; je kan niet met het dak beginnen als de fundering nog ontbreekt. Vanuit die insteek hebben wij de volgende focuspunten bepaald voor de komende jaren:

Onze focus

Divers personeelsbestand

Realiseren van meer diversiteit (cultureel en anderszins) in het personeelsbestand o.a. door aanpassingen in het proces van werving en selectie en door verwerking van het thema in leiderschapstrajecten en (mentor)programma's.

Inclusieve cultuur

Ontwikkelen van een meer inclusieve organisatiecultuur o.a. door het prikkelen van bewustzijn en door herkenning, erkenning en waardering van diversiteit met oog op (behoud van) diversiteit in teams en het beter begrijpen van onze patiënt.

Sociale veiligheid

Bevorderen van sociale veiligheid en de onwenselijkheid van uitsluiting en discriminatie expliciet onderwerp van gesprek maken. We zorgen ervoor dat signalen van onwenselijk gedrag gehoord worden en reiken diverse hulpmiddelen aan.

3. Acties 2021

Geïnspireerd door de focuspunten hebben wij in 2021 al veel in gang gezet. Een deel daarvan betreft 'werk achter de schermen' om een optimale D&I organisatie op te kunnen zetten welke formeel nog niet dusdanig was opgezet. Ook gesprekken over D&I met verschillende managementlagen maken hier deel van uit. Naast deze – wat meer interne en soms 'onzichtbare' acties – zullen we ons bezig houden met de volgende inspirerende projecten die de boventoon zullen voeren om zichtbaar dichter bij de realisatie van onze visie te komen en 2021 met trots af te sluiten.

Actieplan 2021

Rolmodellen van Amsterdam UMC



We leggen een portfolio aan waarin diverse Amsterdam UMC rolmodellen worden uitgelicht om anderen te inspireren. Amsterdam UMC laat zien dat zij trots is op haar diverse personeelsbestand en actief werkt aan een inclusief organisatieklimaat en oog heeft voor verschillen. De rolmodellen kunnen een aanzuigende werking hebben op potentiële medewerkers uit minder vertegenwoordigde groepen.

Wij samen: tegen uitsluiting en voor verbinding



Ontmoeting en dialoog stimuleren door een zestal podcasts met ervaringen van uitsluiting en thuisvoelen van professionals en studenten van Amsterdam UMC. Waarom? Het zal bijdragen aan versterken van empathie en begrip voor de ander en zal nabijheid stimuleren met als doel inclusie in de organisatie te bevorderen.

Kansengelijkheid bij werving en selectie



We doen onderzoek naar succesvolle interventies bij onze samenwerkingspartners die bijdragen aan kansengelijkheid bij het proces van werving en selectie. Vanuit onze netwerkstrategie bekijken we hoe we samen verder kunnen komen en tegelijkertijd hoe we het proces binnen Amsterdam UMC kunnen herinrichten om kansengelijkheid te bevorderen.

Bovenstaande projecten zijn uitgebreider uitgewerkt maar staan in dit actieplan beknopt opgenomen. De uitgebreide versie is desgevraagd beschikbaar.

Naast deze – vooral intern gerichte – projecten zal er in 2021 ook aandacht zijn voor het vergroten van bewustzijn over beperkte gezondheidsvaardigheden. Ruim 30% van de bevolking in Nederland heeft beperkte gezondheidsvaardigheden. Hiermee wordt bedoeld dat zij moeite hebben met vinden, begrijpen en toepassen van informatie en instructie over gezondheid. Door het vergroten van dit bewustzijn kunnen we diverse interventies ondernemen om een Amsterdam UMC te worden dat rekening houdt met iedere patiënt. Wij zijn er immers voor de samenleving.

Contact

Voor vragen, opmerkingen of suggesties rondom het thema diversiteit & inclusie kan laagdrempelig contact worden opgenomen door een mail te sturen naar het emailadres: diversiteit@amsterdamumc.nl.

Diversiteit en inclusie, omdat verschil ons samen sterker maakt!

BIJLAGE ACTIEPLAN 1.1 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Vershil maakt ons samen sterker!

Overzicht van D&I initiatieven

2021 en verder



INHOUD

1. INLEIDING
2. ONZE GESCHIEDENIS
3. ONZE BUSINESS CASE VOOR D&I
4. D&I DASHBOARD
5. DOORSTROOM NAAR DE TOP
6. BENOEMINGEN
7. STIMULEREN VAN DE INCLUSIEVE ORGANISATIE CULTUUR
8. WERK-PRIVE BALANS
9. INCLUSIEF RECRUITENT EN ARBEIDSMARKT BENADERING
10. DIVERSITEIT-SENSITIEVE RESEARCH
11. DIVERSITEIT-SENSITIEF ONDERWIJS
12. DIVERSITEIT-SENSITIEVE ZORG
13. SOCIALE VEILIGHEID
14. TOT SLOT

1. Inleiding

In het actieplan staat onze D&I visie, missie en zijn acties geformuleerd voor 2021. In deze bijlage gaan we per onderdeel verder in op o.a. onze geschiedenis, plannen en het dashboard D&I, waarbij in paragraaf 4 extra ingezoomd wordt op het onderdeel gender gelijkheid.

2. Onze geschiedenis

Beide locaties van Amsterdam UMC kennen een lange geschiedenis met tal van inclusieve programma's en interventies op het gebied van werkgeverschap, zorg, onderwijs en onderzoek. Deze initiatieven zijn structureel in de organisatie geborgd. We hebben er focus op en zijn continu op zoek naar innovatieve oplossingen die de effectiviteit kunnen vergroten. Een greep uit onze initiatieven:

Wetenschap

- Onderzoek m.b.t. etnische en sociaal economische achtergrond in relatie tot gezondheid, toegang tot zorg en ontwikkeling van interventies zoals ABCD, Helius, Metamedica en aighd.
- Female career development programma pilot voor doorstroom van vrouwelijke UHDs

Werkgeverschap

- Werving & selectie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via participatieprogramma, instroom verpleegkundige statushouders
- Werkfaciliteiten: stilte- en gebedsruimtes, gedragscode, ombudszaken en deelname aan externe diversiteitsinitiatieven als Amsterdam Taalakkoord en Sociaal netwerk Pride
- Insprake organen: D&I ambassadeurs, Diversity officers, medewerkersonderzoek, OR



Onderwijs

- Studenten: diverse studentenverenigingen Doc's, Mozaiek en IFMSA, buddy en mentor projecten voor co-assistenten, promovendi en eerste generatie studenten zoals Amsterdam United ADP
- Curriculum: diversiteitstrainingen voor opleiders én studenten in bachelor/master
- Sociale impact: IMC weekendschool en Berenziekenhuis voor scholieren uit Zuidoost, rondleiding studenten speciaal onderwijs en stageplaatsen voor OSB & SGR

Zorg

- (Communicatie) trainingen omgaan met taalbarrières en laaggeletterdheid of lage gezondheidsvaardigheden, o.a. via Taalpunt en Tolkentelefoon
- Diverse gremia die zich bezighouden met diversiteit in de zorg: Dienst geestelijke verzorging, Gender loket, Moreel beraad, expertisegroep gezondheidsvaardigheden, Medisch ethische commissie t.b.v. patiëntenzorg, klachtenfunctionarissen en cliëntenraad

Amsterdam UMC ontwikkelde haar D&I beleid niet alleen. Kennis, initiatieven en inspiratie komt van onze universiteiten⁶, NFU collega's, SIGRA, AWWN, SER, Gemeente Amsterdam en tal van externe experts. Zo zijn we bijvoorbeeld aangesloten als Incubator bij het netwerk Women INC om ontwikkeling van gendergelijkwaardigheid te versnellen.

⁶ Let's do Diversity, UvA diversity report, 2016. Concept kader diversiteitsbeleid UvA, 2019. Chief Diversity Officer UvA jaarverslag 2018 en jaarplan 2019. UvA Overzichtsnotitie sociale veiligheid, februari 2019. VU jaarverslag Diversiteit en Inclusiviteit 2018, VUmc jaarverslag sociale veiligheid 2017. www.vu.nl/diversiteit notitie genaamd Werk maken van diversiteit. <https://www.vu.nl/nl/over-de-vu/profiel-en-missie/diversiteit/index.aspx> geraadpleegd 17 oktober 2019



Onze partners in diversiteit & inclusie

3. ONZE BUSINESS CASE VOOR D&I

Onze basisovertuiging is dat focus op diversiteit en inclusie de toekomst gerichte strategie⁷ is voor zorg, onderzoek en onderwijs op mondiaal topniveau en leidend is bij de volgende organisatiebelangen:



⁷ <https://www.forbes.com/sites/forbesinsights/2020/01/15/diversity-confirmed-to-boost-innovation-and-financial-results/?sh=134e1e8fc4a6>

Diversiteit-dimensies als gender, cultuur, seksuele oriëntatie, arbeidsbeperking, mate van geletterdheid, sociaal economische achtergrond en leeftijd zijn van invloed op ons persoonlijke perspectief en dragen bij aan creativiteit en innovatie. We hebben daarom focus op monitoring, doorstroom naar de top van vrouwen en medewerkers met een bi culturele achtergrond, werk-privé balans, strategische benoemingen ter bevordering van de inclusieve organisatie, gelijkwaardige werving en selectie, ontwikkeling van een inclusieve organisatie cultuur, sociale veiligheid en diversiteit-sensitief onderzoek, -zorg en –onderwijs.

4. D&I DASHBOARD

Om bewustwording van ongelijkwaardigheid door middel van zichtbaarheid te stimuleren ontwikkelt Dienst HR een D&I Dashboard. Dit D&I Dashboard is een standaard onderdeel van de HR Monitor waarin onder meer kwartaal gegevens op divisie niveau over bezetting, verzuim, in- en uitstroom, jaargesprekken en medewerkerstevredenheidsdata aan directieleden worden gepresenteerd. In het D&I Dashboard zijn opgenomen:

- m/v verdeling hoogleraren (LNVH);
- m/v verdeling personeelsbestand onder verdeeld in BASIS – SUBTOP - TOP (Charter Talent naar de Top);
- Realisatie van Garantiebanen volgens doelstelling Participatiewet. Instroom van medewerkers uit doelgroep arbeidsbeperking.

In ontwikkeling zijn:

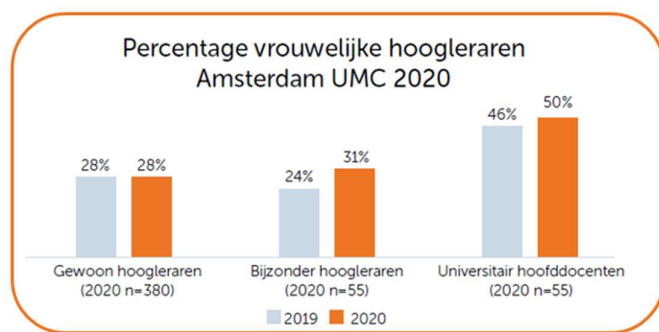
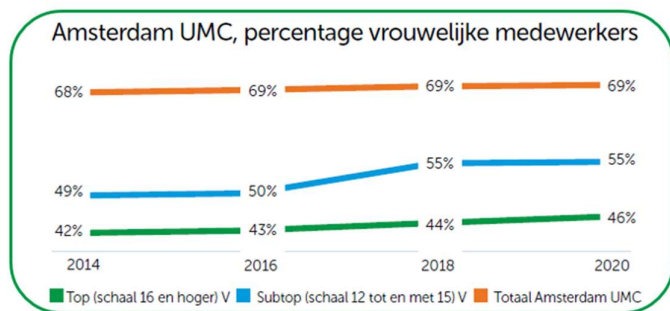
- Nationaliteiten in de organisatie;
- Inzicht in bi-culturele achtergrond van medewerkers met de CBS Barometer Culturele Diversiteit;
- Onderzoek equal pay: zicht op gendergelijkwaardige beloning;
- Inzicht in instroom statushouders;
- Gegevens uit exit enquête met betrekking tot discriminatie en sociale veiligheidsbeleving.

Amsterdam UMC wil met haar personeelsbestand een afspiegeling zijn de Nederlandse beroepsbevolking. Dienst HR ontwikkelt ter ondersteuning van deze doelstelling een participatie programma en een statushouders programma en heeft focus op talenten uit minder vertegenwoordigde groepen in bijvoorbeeld het management traineeship programma.

5. DOOSTROOM NAAR DE TOP

Amsterdam UMC streeft naar een gelijkwaardige (50/50) man/vrouw bezetting. Om focus te houden op deze doelstelling is Amsterdam UMC aangesloten bij de internationale Charter Talent naar de Top en Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren(LNVH). Deze Charter vraagt de raad

van bestuur jaarlijks naar voortgang, beleid en interventies en borgt hiermee focus op het thema.



Omdat het percentage⁸ vrouwelijke hoogleraren in Amsterdam UMC op de doelstelling achter blijft is in 2019 een Female Career Development Programma (FCDP) gestart. In dit programma worden talentvolle vrouwelijke onderzoekers uit het reservoir van de hoofddocenten met persoonlijk leiderschapstraining en een mentortraject ondersteund. Onderwerpen als bewustwording van eigen kwaliteiten, zichtbaarheid, en maken van carrièrekeuzes komen aan bod. Het programma is na twee succesvolle cycli de pilotfase ontgroeid en kan verder ontwikkelen naar een structureel programma.

In het Facultair Strategisch plan dat Amsterdam UMC bij de Universiteit van Amsterdam heeft ingediend staan de concrete doelstellingen: 40% vrouwelijke hoogleraren en 30% vrouwelijke

⁸ Binnen de umc's (landelijke cijfers) verschuift de man-vrouwverhouding per opeenvolgende functiecategorie: het percentage vrouwen loopt van 63,4% (promovendi), en 52,9% (universitair docenten), naar 39,8% (universitair hoofdocenten) en 26,2% onder hoogleraren (Cijfers 2020. Bron: <https://www.lnvh.nl/a3542/presentation-monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2020>)

afdelingshoofden in 2022 en 10% hoogleraren met een niet-westerse migratie achtergrond in 2022.

6. BENOEMINGEN

Om focus op D&I te borgen is in 2021 Karen Kruijthof, lid van de Raad van Bestuur benoemd tot Ambassadeur D&I. Met haar benoeming zijn een stuurgroep (5 pers.) en programmagroep (7 pers.) opgericht met leden uit de volle breedte van de organisatie, met als doel het ontwikkelen van een samenhangend organisatie breed, resultaatgericht, en innovatief D&I programma. Hieraan zijn onder meer vanuit Dienst HR een adviseur Interculturalisatie (focus Zorg), een beleid adviseur D&I (focus HR) en manager Beleid, Advies en Innovatie gekoppeld.

Andere relevante benoemingen zijn:

- Diversity Officer: sinds 2018 wordt deze rol ingevuld door de Principal Educator Diversiteit in de UvA geneeskundeopleiding;
- Coördinatoren Participatie programma: sinds 2017 zijn er twee coördinatoren voor het programma ter ondersteuning van instroom arbeid beperkten;
- Principal Educators Diversiteit: op beide medische faculteiten VU en UvA;
- Ombudsman en inrichting van Bureau Ombudszaken sinds 2021 op beide locaties geïnstalleerd.

7. ONTWIKKELEN VAN EEN INCLUSIEVE ORGANISATIE CULTUUR

Bij de ontwikkeling van diversiteit-sensitiviteit geloven we in de inspirerende kracht van inclusief leiderschap. In de Kaderbrief van 2021 wordt Inclusie als speerpunt benoemd en wordt aan de afdelingen, divisies en diensten gevraagd om te werken aan het creëren van een inclusieve organisatie. In aansluiting daar op ontwikkelen we in het D&I programma innovatieve projecten om bewustwording te stimuleren zoals een serie Podcasts over in,- en uitsluiting en een digitale portefeuille met onze rolmodellen (een serie portretten van medewerkers, samengesteld met gevoel voor diversiteit). De rolmodellen reflecteren op persoonlijke titel op het thema inclusie in Amsterdam UMC.

In 2021 lanceerde Amsterdam UMC op intranet een serie D&I pagina's ter informatie en inspiratie. Deze pagina's blijven continu in ontwikkeling. Ook vormden betrokken inclusie versnellers uit de gehele breedte van de organisaties zich tot een D&I Klankbordgroep met als doel het uitwisselen van expertise, ervaring en inspiratie. De Europese Unie stelt vanaf 2022 als voorwaarde om in aanmerking te komen voor het verwerven van subsidies dat organisaties een Gender Equality plan hebben.

Met het participatie programma en het statushouders programma wordt instroom van medewerkers uit kwetsbare groepen met ondersteunend beleid gestimuleerd en worden de voordelen van diversiteit en inclusie op de werkvloer direct en concreet ervaren.

In de organisatie is verder een sterk sociaal LHBTIQ+ netwerk actief en wordt Canal Pride jaarlijks gevierd met een grote Amsterdam UMC boot waarop medewerkers uitbundig de vrijheid en gelijkwaardigheid van sekse en seksualiteit vieren.

In ontwikkeling zijn:

- D&I Toolkit Amsterdam UMC: Een verzameling diversiteit-sensitieve instrumenten die in Amsterdam UMC uniform ingezet kunnen worden in bijvoorbeeld leiderschapstrainingen en D&I workshops. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een gespreksformat met ruimte voor gevoelens, emoties en reflectie op een ander perspectief, een Inclusief Selectie format, de app #Zouikwatzeggen welke is bedoeld om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken, een curriculum scan en meer;
- Structurele expertise uitwisseling in de D&I Klankbordgroep.

8. WERK-PRIVE BALANS

Amsterdam UMC heeft diverse regelingen en instrumenten waar medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid gebruik van kunnen maken waaronder verlofregelingen, levensloop,- en generatieregeling en mogelijkheden om contracturen op,- en af te bouwen. Onderzocht wordt wat het effect van het wettelijk verplichte zwangerschapsverlof is op de loopbanen van vrouwelijke en mannelijke postdocs, en welke aanvullende maatregelen nodig zijn om te voorkomen dat vrouwelijke postdocs op achterstand komen.

Ook coaching trajecten op het gebied van loopbaan en persoonlijke ontwikkeling worden aangeboden. Al deze regelingen worden gepresenteerd in onze Duurzaam Inzetbaarheid Boom. Dienst HR ontwikkelt een gebruiksvriendelijk interactief, digitaal platform om de regelingen toegankelijker te maken.

9. INCLUSIEF RECRUITMENT EN ARBEIDSMARKTBENADERING

In de arbeidsmarkt campagnes van Amsterdam UMC wordt in alle uitingen aandacht besteed aan inclusie door het gebruik van inclusieve taal en inspirerend inclusief beeldmateriaal. Daarnaast maken we gebruik van rolmodellen en ambassadeurs die met gevoel voor diversiteit zijn geselecteerd. Op het gebied van beleid is HR team Recruitment bezig een inclusief recruitment proces te ontwikkelen. Hieronder vallen onder meer de inzet van meer diverse wervingskanalen, onafhankelijke recruiters, een wervingsproces waarin structureel rekening wordt gehouden met impliciete bias en nudging⁹ pilots.

⁹ Een nudge is een gedragspsychologische motivatietechniek waarbij mensen subtiel worden gestimuleerd om zich op een gewenste wijze te gedragen en ieder aspect van de keuzearchitectuur dat het gedrag van mensen op een voorspelbare manier beïnvloedt zonder daarbij keuzes te beperken of op een significante manier de economische prikkels te veranderen

10. DIVERSITEIT-SENSITIEVE RESEARCH

Vrouwen en mannen verschillen van elkaar en dat is relevant voor preklinisch, klinisch en public health onderzoek. In het onderzoek op het Amsterdam UMC is daarom ook aandacht voor sekse en genderverschillen in gezondheid, behandeling en toegang tot de zorg. Een kleine greep¹⁰: er wordt onderzoek gedaan naar betere diagnose van onder meer hart- en vaatziekten en de ziekte van Bechterev bij vrouwen. Ook worden man-vrouw verschillen in prevalentie van bijvoorbeeld diabetes en de intersecties met sociaal economische status (SES) en etniciteit onderzocht. In Amsterdam UMC is een training ontwikkeld voor onderzoekers om hen te ondersteunen in het doen van onderzoek naar gezondheid(szorg) en intersecties van gender met onder meer SES en etniciteit. Ook in het preklinisch onderzoek is toenemende aandacht voor sekse verschillen, bijvoorbeeld in het proefdieronderzoek. Immers: every cell has a sexe.

Het Kennis- en zorgcentrum genderdysforie (KZcG) doet onderzoek naar de effecten en bijwerkingen van de behandelingen om de transgenderzorg te vernieuwen met de laatste inzichten. Aan tal van onderzoeken zijn outreach programma's gekoppeld die direct impact hebben op onze omgeving. Om inzicht te verkrijgen in gezondheidsverschillen bij stedelijke bevolkingsgroepen, startte AMC en GGD in 2010 het HELIUS¹¹ gezondheidsonderzoek waar ruim 25.000 Amsterdammers al een bijdrage aan leverden. Het onderzoek levert voortdurend belangrijke inzichten op die bijdragen aan het verminderen van gezondheidsverschillen in de samenleving. Ons research instituut Amsterdam Public Health richt zich op maatschappelijke uitdagingen in de gezondheidszorg. En voert tal van onderzoeken uit waarin diversiteit-dimensies een centrale rol spelen.¹²

11. DIVERSITEIT-SENSITIEF ONDERWIJS

De medische faculteiten VU en UvA kennen beide een lange geschiedenis van focus op het verminderen van gezondheidsverschillen in de samenleving. Rekening houden met diversiteit staat expliciet in de blauwdrukken van de opleidingen. Dit heeft in 2014 geresulteerd in een officieel vastgestelde leerlijn Interculturalisatie en diversiteit (VU), een longitudinale leerlijn diversiteit (UvA) en in 2019 in een principal educator 'diversiteit in de geneeskunde-opleiding' (UvA). Beide faculteiten hebben meegewerkt aan prestigieuze EU gesubsidieerde projecten (o.a. Erasmus) en beurzen gekregen (Comenius Teacher Fellowships, Senior Fellowship) om innovatieve onderwijsvernieuwingen op het gebied van sekse/gender/diversiteit en inclusie te implementeren. Beide faculteiten investeren in (a) het ontwikkelen en implementeren van onderwijs dat geneeskundestudenten leert diversiteitssensitief te zijn, o.a. over gender/sekse in gezondheid en toegang tot de zorg, maar ook over rekening houden met etnische, culturele, religieuze en opleidingsverschillen tussen patiënten; (b) het onderzoeken van etnische verschillen in studierendement en ontwikkelen van strategieën om dit tegen te gaan. Er loopt een social accountability programma (UvA) waarbij studenten nog meer in de praktijk leren over

¹⁰ Zie voor meer voorbeelden: [Janus 1 2021 by Amsterdam UMC - issuu](#)

¹¹ <https://www.heliusstudy.nl/>

¹² [Amsterdam Public Health \(amsterdamumc.org\)](http://AmsterdamPublicHealth.amsterdamumc.org)

gezondheidsverschillen in verschillende dimensies (waaronder M/V, cultuur, sociaal maatschappelijke achtergrond, mate van geletterdheid e.m.), in,- en uitsluiting en responsieve (persoonsgerichte) zorg. Er is focus op het verder integreren van (seks/gender) diversiteit in het onderwijs. Een van de doelstellingen hierbij is het verwerven van ASPIRE Award voor excellente opleiding op het gebied van social accountability.

12. DIVERSITEIT-SENSITIEVE ZORG

Responsieve zorg is uitgangspunt in Amsterdam UMC. Het interne Taalpunt met onder meer tolken programma's en een laagdrempelig polikliniek loket heeft daarom continu focus op het begrijpelijk maken van medische informatie. Daartoe worden onder meer medische praatplaten, workshops en seminars ontwikkeld.

Daarnaast heeft Amsterdam UMC al vele jaren ervaring met genderdysforie. In binnen- en buitenland staan wij als experts bekend. Het Kennis- en zorgcentrum genderdysforie (KZcG) behandelt patiënten met genderdysforie. Het Steunpunt Gendervragen¹³ is onlangs opgestart. Een zeer laagdrempelig en onafhankelijk loket waar iedereen met gendervragen terecht kan voor een gesprek.

13. SOCIALE VEILIGHEID

Sinds begin 2021 is het interne Bureau Ombudszaken in heel Amsterdam UMC actief. Onderdeel van dit bureau zijn een onafhankelijke ombudsman en gecertificeerde vertrouwenspersonen die door de gehele organisatie zichtbaar en laagdrempelig toegankelijk zijn. Een nieuwe gedragscode is in ontwikkeling. In dit interactieve document is expliciet aandacht voor gendergelijkwaardigheid en het respecteren van persoonlijke grenzen en omgangsvormen in hiërarchische situaties met bijvoorbeeld opleider en coassistent. Trainingen omgaan met agressie en aandacht voor individuele sociaal maatschappelijke ondersteuning worden vanuit de Arbodienst verzorgd. Er wordt gewerkt aan de zichtbaarheid van de trainingen.

14. TOT SLOT

Amsterdam UMC ziet haar ontwikkeling als inclusieve organisatie als een continu proces in synergie met de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen en gebruikmakend van de nieuwste wetenschappelijke inzichten. Dit houdt in dat er visie is op diversiteit-dimensies en SMART geformuleerde doelstellingen door de hele organisatie heen. Het D&I programma vraagt dan ook een matrix gestructureerde aanpak en budget waarmee op alle bedrijfsonderdelen passende D&I interventies ontwikkeld kunnen worden. Voor de verschillende pijlers van de organisatie houdt dit in:

¹³ [Amsterdam UMC, Locatie VUmc - Steunpunt Gendervragen](#)



Vershil maakt ons samen sterker!

Dit Actieplan Diversiteit en Inclusie met bijlage is vastgesteld door de Raad van Bestuur van Amsterdam UMC op 1 oktober 2021

Waarvan akte:

Prof.dr. Chris Polman

Voorzitter raad van bestuur, decaan

Dr. Karen Kruijthof

Lid raad van bestuur