



Dokter van de 21^e eeuw

Jubileum LHOV 25 jaar, Geneviève Koolhaas-Martis, 11 oktober 2024

Inhoud

- **Introduceren**
- **Huisartsenopleiding**
- **Diversiteit, Equity & inclusiviteit**
 - + **Terminologie met voorbeelden**
 - + **Waarom?**
- **Mijn suggesties voor huisarts van de 21^e eeuw**

Introduceren

Huisarts

Klinische ervaring; cardiologie, intensive care, ICCU

Voorzitter Vereniging Nederlandse Vrouwelijke Artsen (VNVA)

National Coordinator Medical Womens International Association (MWIA)

Mensendokter, half Surinaams, regenbooggezin

Geen belangen



Vereniging Nederlandse Vrouwelijke Artsen



1933

Voorvechter gelijke kansen in de geneeskunde

Gendersensitieve zorg

Stimuleren vrouwelijk talent

Evidence based symposia, 5 oktober jl Els Borst Oeuvre Prijs en prof dr Marian Mourits,
Meet the expert webinars, netwerkpartner zorglandschap

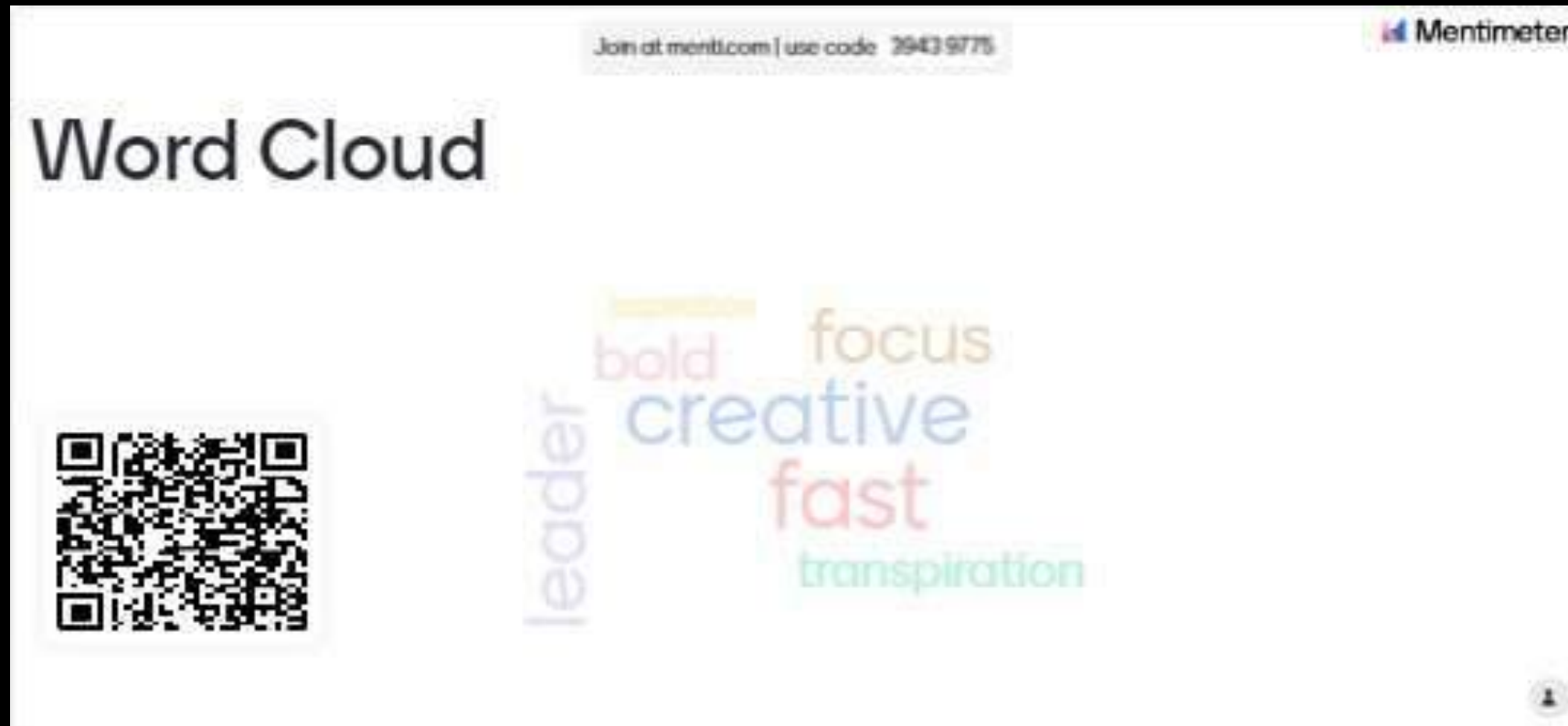
Hoe is het om jou te zijn?



Dwalend in categorieen
die je nooit echt recht deden.

Huisartsenopleiding

Wat vinden jullie van de huidige opleiding?
Mentimetercode: 39439775



Is het curriculum inclusief?



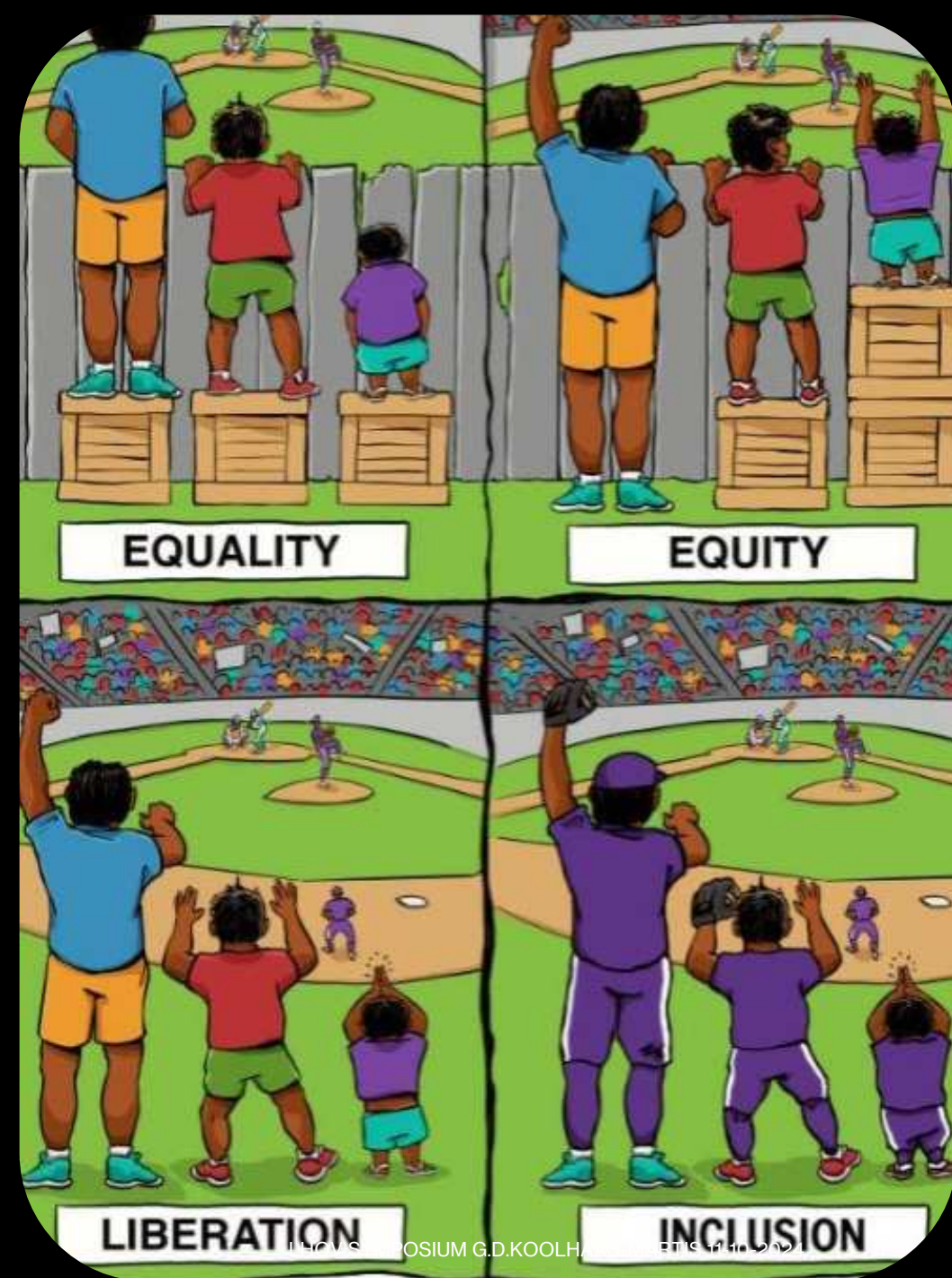


Terminologie

- **DIVERSITEIT:** verscheidenheid
-> onderlinge verschillen
- **INCLUSIVITEIT:** (met) insluiting
-> omgaan met onderlinge verschillen
- **EQUITY:** vermogen (private equity), waarde, gelijkwaardigheid
→ (machts) verschillen binnen het verschil

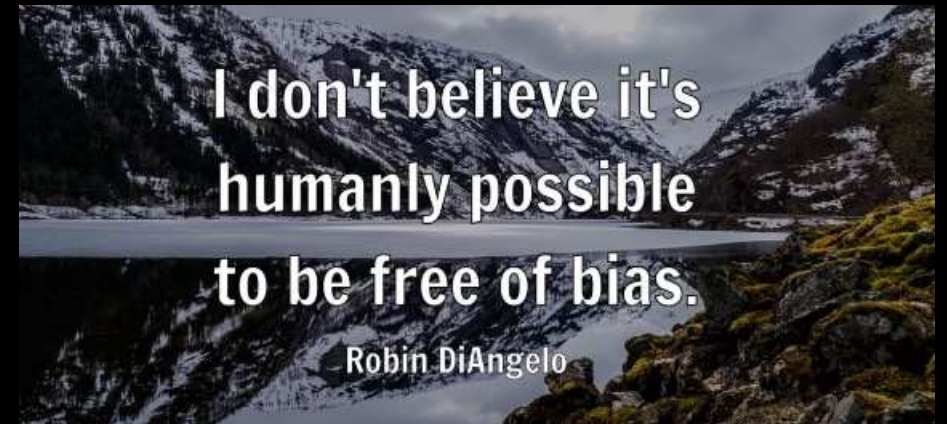
Terminologie (2)

- Inclusie houdt in dat je talent tijdig ziet én ook echt erkent.
- Mensen niet alleen maar binnenhalen, ook binnenhouden in je team
- Equity: tools inzetten om verschillen te overbruggen / barrières te verwijderen



Bias

- **leder mens is gekleurd door waar hij/zij is geboren, getogen, levenservaringen heeft opgedaan.**
- **leder mens is gebiased**



Bias -> awareness -> verandering

Je hebt iemand met een ander perspectief nodig om je te wijzen op je bias, te bevragen en te toetsen of jouw perspectief (oordeel) klopt.

Gedragsverandering = slechts mogelijk als men daar belang bij heeft. “Nu blijven wij hangen in goede intenties en geromantiseerd beleid.”

(Astrid Elburg, organisatiedeskundige, docent Nyenrode Business University, VU, RvT)



Intersectionaliteit

- ✓ Man
- ✓ Hetero
- ✓ Wit
- ✓ VWO/gymnasium diploma
- ✓ Universitaire graad
- ✓ ≥ 1 ouder in NL geboren
- ✓ ≥ 1 ouder hoogopgeleid



Feiten

- Ruim de helft (54%) van de mensen in Nederland met een migratieachtergrond ervaart weleens discriminatie, tegenover 22% van de mensen zonder migratieachtergrond.
- 3% van de Nederlandse bevolking is een 7-vinker man. Hij bezet 75% van de machtsposities (bestuurs-/managementsposities).
- Ondervertegenwoordiging van vrouwen van kleur in topposities (SER 2024)

Feiten (2)

Ondervertegenwoordiging van vrouwen, mensen van kleur, LHBTI in
(medisch) onderzoek

Potentieel schadelijk

Zo'n beetje alles om ons heen is gemaakt voor de standaard, referentieman – of wat de makers als
'standaard' ervaren. Maar wat als je daar niet aan voldoet?



praktijkperikel

Een klassiek gevalletje ‘woestijnpijn’

BLIJ MET
SIFAN, BOOS
OP HAJAR

‘Iemand uit een hogere klasse kan een levensverwachting hebben die tot 18 jaar langer is dan die van iemand uit een lagere of minderbedeelde klasse’



“Ja maar, jullie verstaan haar toch?!”



Je wordt ziek. Hoe goed je daarvoor wordt behandeld, hangt af van je inkomen, opleiding en afkomst

*“Woorden worden
anders gewogen,
afhankelijk het lichaam
waar ze uit komen.”*

Astrid Elburg, Organisatiedeskundige, honoursdocente VU
Amsterdam, Nyenrode Business University, RvT



DE & I

Diversity, Equity & Inclusion

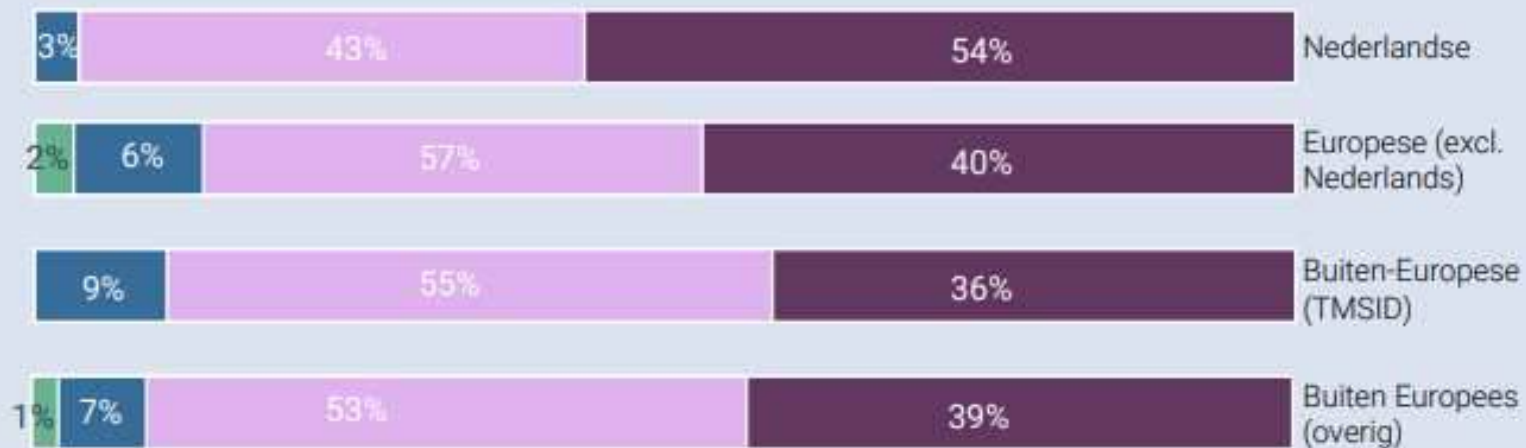
Een *divers* team, ingebed in een *inclusieve* werkomgeving, is een *creatiever* team, maakt meer *afgewogen* beslissingen, levert *betere zorg*! (Goede business case, McKinsey 2015)



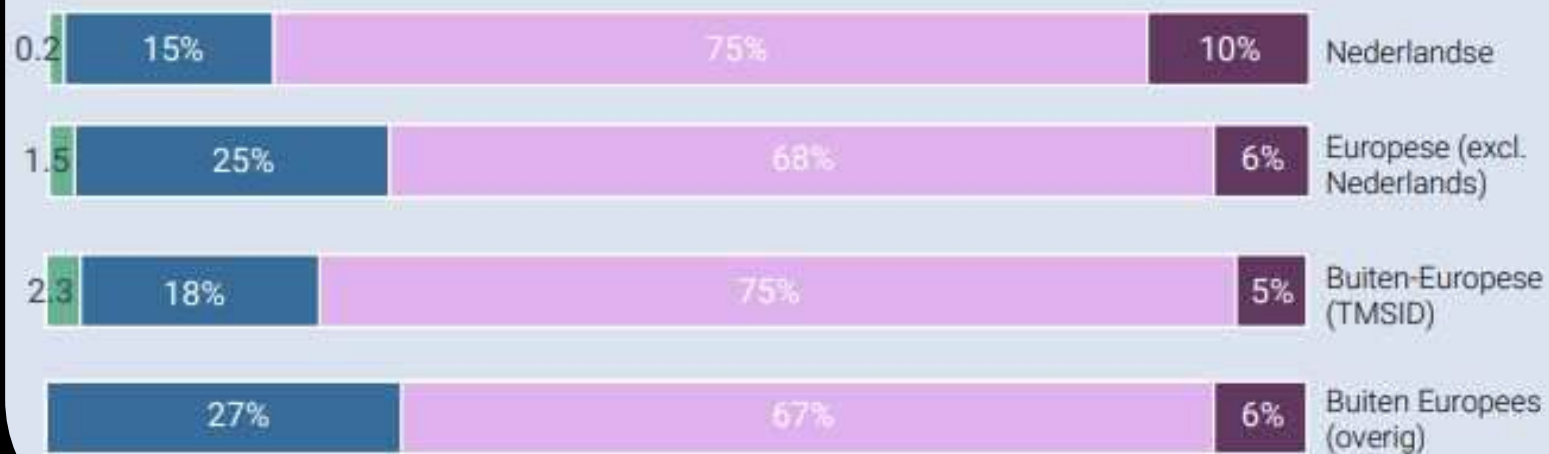
Thuisgevoel

■ Nee, nooit
 ■ Nee, meestal niet
 ■ Ja, meestal
 ■ Ja, altijd

Bachelor



Master



Wat doe jij als?

- “Vaak microaggressie: ‘Oh, jij bent wel een slimme Antilliaan.’ ”
- “wat een mietje”
- Ik wil niet behandeld word door die zwarte / hoofddoek/
- “Ja maar, ze stellen zich toch ook altijd een beetje aan?”
 - De theatrale presentatie, ‘woestijnpijn’



Sleutels voor een sterk én succesvol team?



- Collega heeft vertrouwen in het team
- Collega heeft vertrouwen in haar/zijn/hun leider

Mijn suggesties



De dokter

De beste zorg voor iedere patiënt?

Inclusief Onderwijs

- “ **AIOS** behandelt de specifieke problemen in de palliatieve / terminale fase.”
- Afghaanse 5^e jrs co-ass: “jij bent een van de eerste AIOS met niet volledig Hollandse roots. IK zie dat andere gesprekken met patiënten. Ze zien er meer ontspannen uit.”

Klinische blik

- “Geen zieke indruk”
- Patroondenken buiten ‘reference man’
- Het was niet typische pijn op de borst



Een nieuwe predictieregel voor acuut coronair syndroom

Door Loes Wouters, Dorien Zwart, Daphne Erkelens, Esther de Groot, Roger Damoiseaux, Frans Rutten

Gepubliceerd 14 september 2023 Leestijd 7 minuten

2 maart 2023 2 min leestijd

7 verschillende HAPs in de provincie UTRECHT

“De criteria zijn leeftijd, geslacht, zwaar gevoel op de borst, uitstralende pijn, zweten en 's nachts bellen.

Nederlanders met lage inkomens hebben tot 1,5 keer meer risico op een hartaanval of beroerte dan rijkere landgenoten. Bij Surinaamse Hindoestanen is dit risico 1,9 keer hoger. Dat blijkt uit onderzoek van huisarts-promovendus Janet Kist van het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC), prof. dr. Mattijs Numans, prof. dr. Rolf Groenwold (beiden LUMC) en Ronne Mairuhu van het HagaZiekenhuis. Inkomen en etniciteit worden in de Nederlandse richtlijnen nog niet meegenomen als risicofactor.

De beste zorg voor iedere patiënt?

Research

- **Representeert** onderzoekspopulatie de samenleving?
- Divers en inclusief onderzoeks team top – bottum?

Communicatie

- Gendersensitief -> aanspreekvormen, toestemming LO te doen?
- Hij,zij,hen? -> dank voor het vragen!
- Cultuursensitief -> door negatieve ervaringen in wit systeem wapenen mensen zich voor een gesprek met de 'witte' dokter.

Verweven in alle onderwijs, niet wachten op 'summerschool'

Het systeem

- Be aware
- Selectie en promotieprocedures
 - Divers en inclusief?
 - Equity
 - You can't be what you can't see



Conclusies

- **Je hebt iemand met een ander perspectief nodig om je te wijzen op je bias, te bevragen en te toetsen of jouw perspectief (oordeel) klopt.**
- **De beste prestaties worden geleverd door een divers team waarin iedere stem evenveel waard is.**
- **Vertrouwen is de sleutel**
- **Marathon**

diversity

IS HAVING A SEAT AT THE TABLE.

inclusion

IS HAVING A VOICE. AND

belonging

IS HAVING THAT VOICE BE HEARD.



