



# Inclusief opleiden

Pauline Sepers en Jeroen Knipscheer

## Frame workshop

- 2 perspectieven
  - behandel- en opleidingsinhoudelijke perspectief;
  - organisatie- en systeemniveau; dat bepaalt of inclusie daadwerkelijk geleerd, geoefend en geborgd kan worden

## Inhoud workshop

- D&I in de GGz – korte intro klinische behandelpraktijk
- D&I in de BIG opleiding – korte schets cursorische onderdelen
- D&I in de POI – wat kan PO hierin doen?
- Casus voorbeeld
- Concrete tips & suggesties
- Discussie

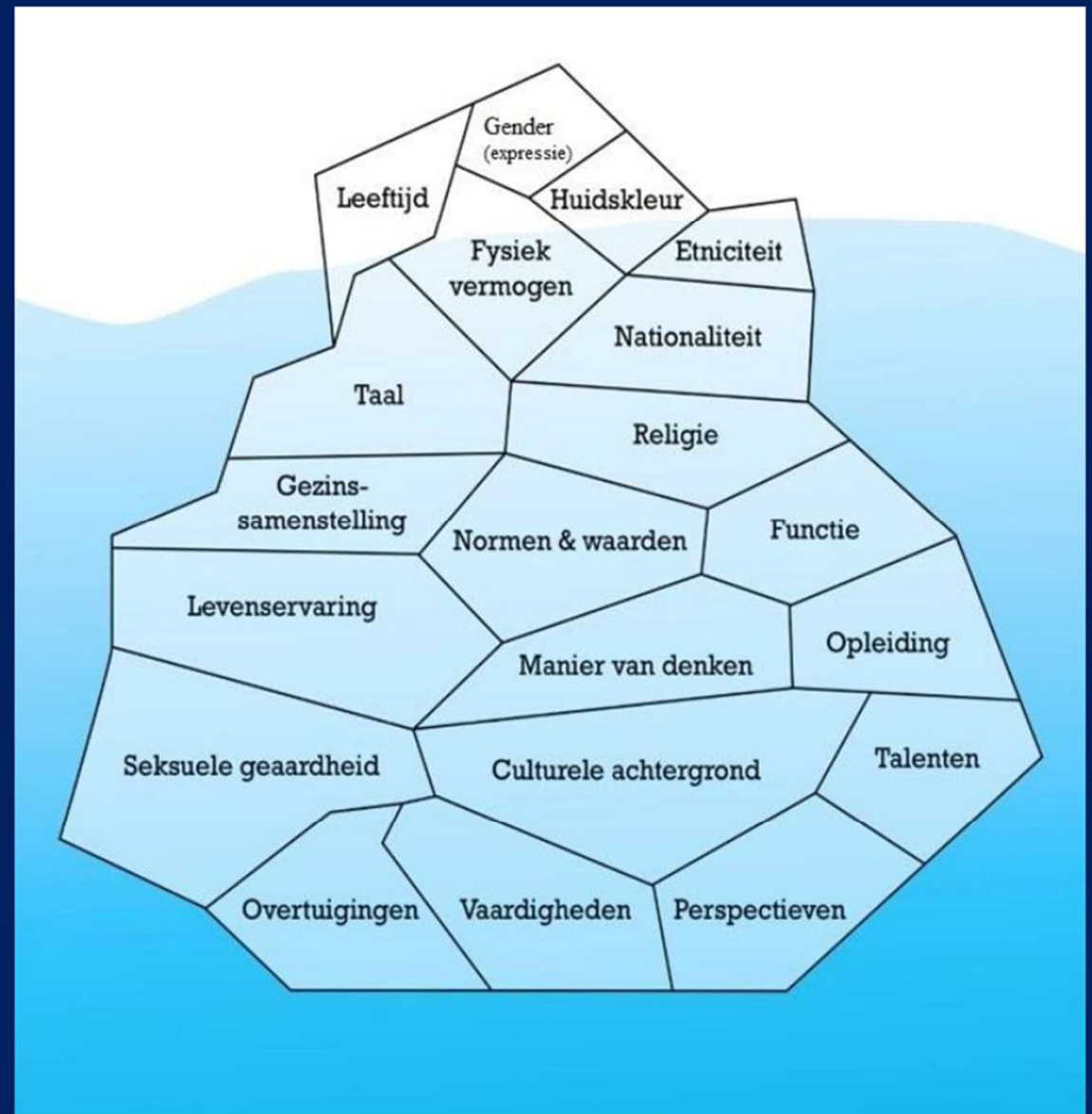
## Centrale vragen

- Kan de opleiding het geleerde in de praktijk brengen en is het werkklimaat zelf inclusief?
- Wat kan jij als opleider én collega zelf doen om ook het werk- en leerklimate inclusiever te maken?
- Ken je jouw eigen (onbewuste) vooroordelen en durf je ze te erkennen?
- Hoe zorg je ervoor dat het thema ook gedragen en doorleefd wordt binnen het eigen (opleidings)team? En hoe houd je het levend?

A crowd of stylized human figures in various colors and poses, with one central figure in light blue standing out. The figures are rendered in a simple, flat style with rounded heads and limbs. The background is a dark, textured blue. The text is overlaid on the lower half of the image.

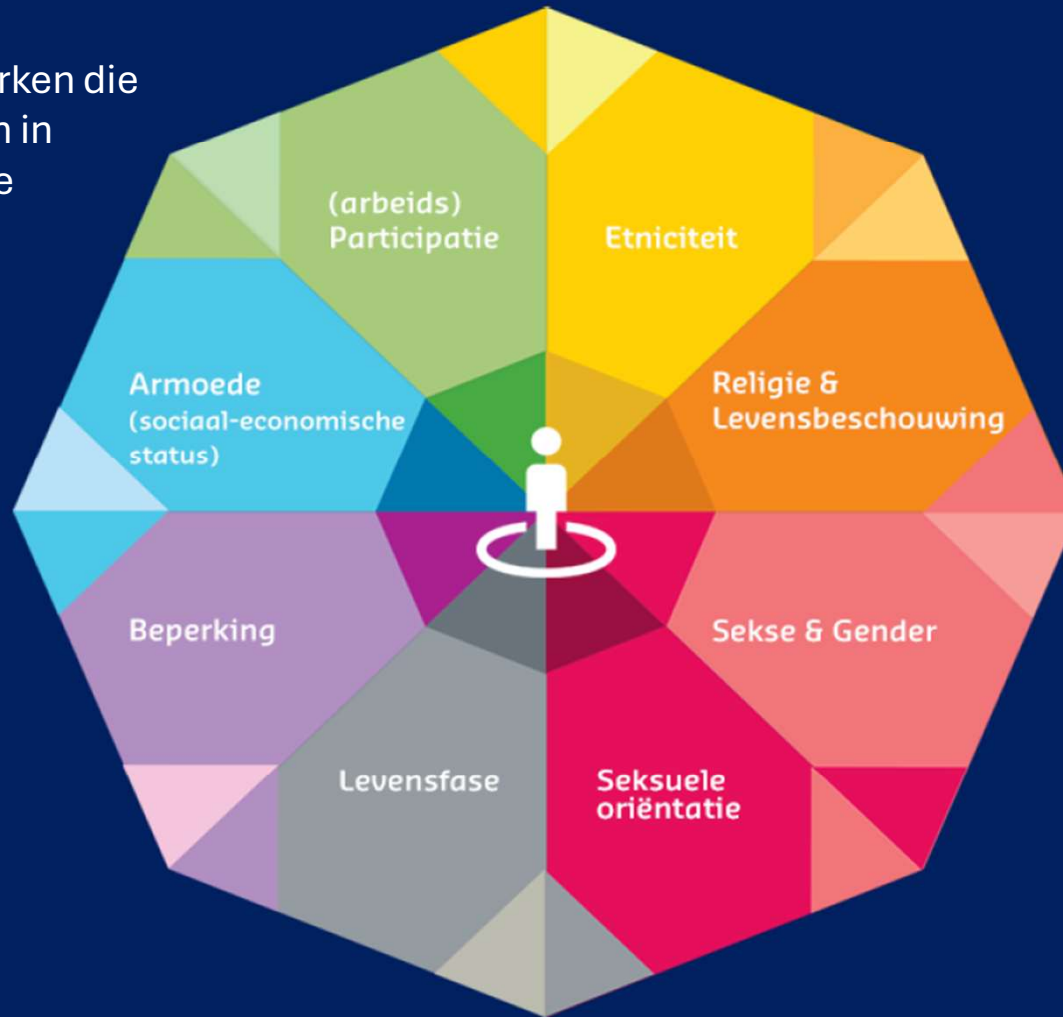
**Waar denk je aan bij  
diversiteit?**

Diversiteit  
“alle  
manieren  
waarop we  
verschillen”



# Intersectionaliteit

De wisselwerking tussen kenmerken die kunnen bijdragen aan verschillen in (machts)ongelijkheid en privilege

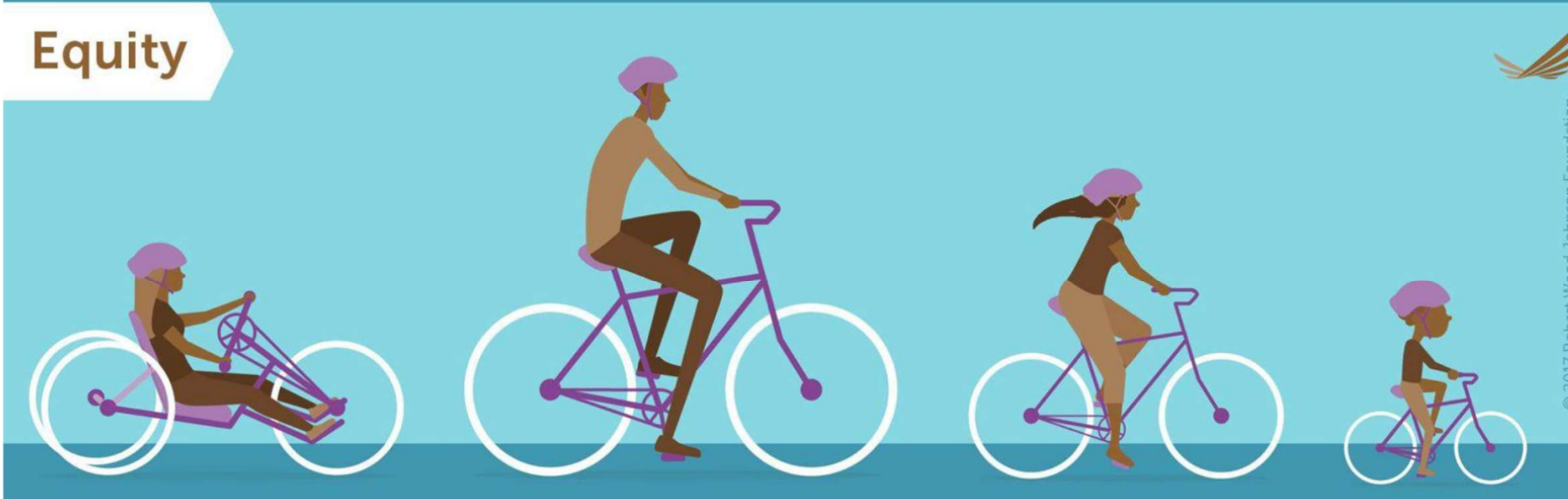


Jouw positie in de maatschappij wordt bepaald door de **combinatie** van jouw eigenschappen

# Equality



# Equity



# Inclusie

“gelijk speelveld voor iedereen”



Iedereen gelijk behandelen





Iedereen zo behandelen dat de mogelijkheden gelijk zijn



Algemeen toegankelijk voor iedereen



# Inclusie is...

-  **het omarmen en benutten van alle verschillen**
-  **erbij horen, maar ook meedoen en meebeslissen  
(gezien, gehoord en gewaardeerd)**
-  **gelijk speelveld voor iedereen (bijv. doorstroom,  
promotie, opleidingen etc.)**

# Psychologie is WEIRD



Henrich, J., Heine, S.J. & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world? *Behavioral and Brain Sciences* 33, 61-135.

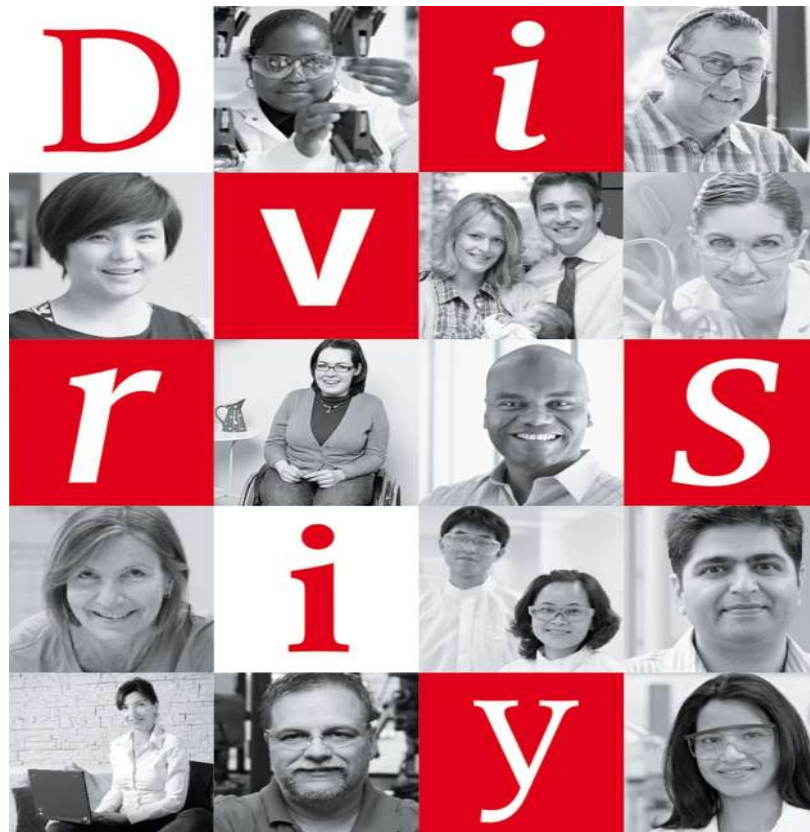
Sanches de Oliveira, G. & Baggs, E. (2023). *Psychology's WEIRD problems*. Cambridge University Press.

Postacademische  
(G)GZ-opleidingen

Amsterdam

**RINO**  
amsterdam

# Diverssensitief werken in de GGZ



- Diverssensitief werken draagt bij aan optimalere hulpverlening
- Veranderingen in de organisatie van de zorg
- Verwerven van diversiteitscompetenties door zorgprofessionals
- Culturele aanpassingen van interventies leiden tot effectievere behandeling



Raad  
Volksg<sup>↙</sup>ezondheid  
& Samenleving

## Passende zorg is inclusieve zorg

Een verkennend essay over wat ervoor nodig is om de zorg inclusiever te maken

Ministerie VWS (2022). *Beleidsnota cultuursensitieve zorg*. Den Haag, VWS.



Kennisplatform  
Samenleving

AUTEL  
HANS BELLAART  
ASIA SARTI  
JAMIL  
MARIAM BADU



JUNI 2020

EXCLUSIEF OF INCLUSIEF?

CULTUURSENSITIEF ZORGAANBOD





Samenvatting position paper



<https://www.ggzstandaarden.nl/zorgstandaarden/diversiteit>

## Naar een inclusieve ggz: zorg die beter past bij onze diverse samenleving

ANNA MILIUS, JEROEN KNIPSCHER, SIMON GROEN, VICTOR KOURATOVSKY & SIMONE DE LA RIE (2025)

De geestelijke gezondheidszorg (ggz) in Nederland is niet inclusief genoeg. Mensen die behoren tot een minderheids-groep, zoals mensen met een migratieachtergrond of een laag inkomen, laaggeletterden en seksuele minderheden, hebben vaak meer ernstige psychische problemen dan mensen die behoren tot de meerderheid. Toch maken zij minder gebruik van de ggz en ontvangen ze vaak niet de juiste zorg. Dit leidt tot aanhoudende of verergerende psychische klachten en vergroot gezondheidsverschillen. Voor een eerlijke, effectieve en inclusieve ggz is het belangrijk om rekening te houden met verschillende achtergronden, culturen en de context waarin klachten zich voordoen, zowel in onderzoek, onderwijs, de behandelpraktijk als beleid.





# Leaky pipeline

Het onderzoek van Lianne Mulder (2025) laat zien hoe kansenongelijkheid in het medisch specialistisch onderwijs leidt tot een *leaky pipeline*, waarin divers talent onderweg verloren gaat.

Deze uitval wordt vooral veroorzaakt door impliciete normen, selectiepraktijken en ongelijke toegang tot kansen.

## Diversiteit in de BIG opleiding

D&I loopt als **leerlijn (rode draad)** door ons cursorisch onderwijs

- Standaard in de draaiboeken
- Wisselend in de verschillende modules
  - adhv voorbeelden, cases, literatuur
- We zijn op missie om aandacht voor D&I meer structureel te gaan vervlechten en explicieter uit te dragen dmv integratie van D&I in alle cursussen en het aanreiken van manieren om docenten te helpen meer diversiteits sensitief op te leiden
- **Echter...**
- Inclusief opleiden beperkt zich niet tot het leren behandelen met oog voor diversiteit
- Ook op de werkvloer en binnen het eigen team verdient dit thema aandacht

# Inclusie(beleid) en passende zorg



## Passende zorg door aandacht voor seksuele oriëntatie

Peter Leusink, Karlijn de Blécourt, Bouko Bakker

Hoewel steeds meer huisartsen zich realiseren dat passende, persoonsgerichte zorg de effectiviteit van een behandeling verbetert, kunnen verschillen in gender en seksuele oriëntatie buiten beeld raken. Er zijn echter duidelijke gezondheidsverschillen tussen heteroseksuele en LHB-personen, ten nadele van de laatste groep. We laten zien waarom aandacht voor seksuele oriëntatie belangrijk is. Ook doen we concrete suggesties om huisartsen (en hun team) sensitiever te maken voor diversiteit.

### CASUS 1 MEVROUW OVERBEEK

Mevrouw Overbeek, 36 jaar, heeft klachten van een blaasontsteking en levert aan de balie bij de doktersassistente een urinepotje in. De assistente ziet dat het dossier van mevrouw geen uitslag uit het bevolkingsonderzoek baarmoederhalskanker bevat. Nadat ze de uitslag van het urineonderzoek met mevrouw heeft besproken, zegt ze dat het belangrijk is om een uitstrijkje te laten maken. 'Ik heb een relatie met een vrouw,' zegt mevrouw, waarop de assistente haar verontschuldigingen aanbiedt en aangeeft dat een uitstrijkje niet nodig is.

### CASUS 2 MENEER EL YAACOUBI

Meneer el Yaacoubi, 21 jaar, had afgelopen jaar 2 keer een urethrale

▲ **Diederik Gommers**, voorzitter van de **Nederlandse Vereniging voor Intensive Care**. © ANP / ANP

## 'Agressie in de zorg komt vaker voor bij immigrantenfamilies', zei Gommers op tv: uitspraak leidt tot ophef

Erasmus MC distantieert zich van de opmerking van ic-arts Diederik Gommers dat 'agressie in de zorg vaker voorkomt bij immigrantenfamilies'. Volgens een woordvoerder was het 'niet zijn bedoeling om groepen te stigmatiseren'. Het ziekenhuis kan niet zeggen of zijn bewering klopt, omdat dit niet wordt geregistreerd.

Door Afran Groenewoud

30 mei 2024 om 05:04

762 reacties

Delen

Heb je een migratieachtergrond en pijnklachten? Dan kan het gebeuren dat zorgverleners je vanwege je afkomst niet serieus nemen, blijkt uit nieuw onderzoek. Eerder is al aangetoond dat 'hogere pijngrens bij migranten' een mythe is die schadelijk kan zijn voor de gezondheid.

19-2-2026

## Een diverse en inclusieve organisatie. Waarom?

- Een divers personeelsbestand betekent een waaier aan denkrichtingen, vaardigheden, ervaringen en talenten en zorgt voor betere besluitvorming, meer creativiteit en innovatie
- Een divers personeelsbestand vergroot de reputatie van een organisatie en is aantrekkelijker voor potentiële collega's
- Met een divers personeelsbestand bied je betere zorg aan de totale patiëntenpopulatie, voorkom je onder- en/of overbehandeling
- Een inclusieve organisatie is diverssensitiever en draagt zo beter bij aan een veilige werksfeer en een efficiëntere samenwerking
- Een inclusieve organisatie stimuleert de loyaliteit van de medewerkers naar de organisatie

## Centrale vragen

- Kan de opleiding het geleerde in de praktijk brengen en is het werkklimaat zelf inclusief?
- Wat kan jij als opleider én collega zelf doen om ook het werk- en leerklimaat inclusiever te maken?
- Ken je jouw eigen (onbewuste) vooroordelen en durf je ze te erkennen?
- Hoe zorg je ervoor dat het thema ook gedragen en doorleefd wordt binnen het eigen (opleidings)team? En hoe houd je het levend?

## Stellingen

- Mijn deskundigheid wordt zelden in twijfel getrokken vanwege wie ik ben of hoe ik eruit zie
- De norm voor ‘professioneel gedrag’ en ‘representativiteit’ sluit vanzelf bij mij aan
- Ik kan mijn privéleven of identiteit benoemen zonder eerst te scannen of dit veilig is
- Als ik feedback geef of een grens stel, wordt dat gezien als professioneel; niet als emotioneel of lastig
- In opleidingsmateriaal, voorbeeldcasuïstiek en collega-opleiders zie ik regelmatig mensen die op mij lijken
- Ik hoef niet namens een hele groep te spreken wanneer het over diversiteit en inclusie gaat

# Bingo



## DER MICRO-AGRESSIEVE UITSPRAKEN

Zijn jullie allemaal van dezelfde vader?	Wat kan je goed praten voor een doof iemand.	E, L, B,... nee, te ingewikkeld, daar begin ik niet aan. Ik houd het bij Mo, okay?
Het zal er wel weer aan liggen dat ik een blanke, oude man ben, MAAR...	Zijn we niet allemaal een beetje autistisch?	Heb je het niet warm met die hoofddoek en die lange kleren?
Twee moeders, leuk. En wie is dan haar echte moeder?	Maar jij ziet er toch gewoon heel Nederlands uit?	Je bent best wel knap voor een ... (vul maar in)



Postacademische  
(G)GZ-opleidingen

• Amsterdam

**RINO**  
amsterdam

## DE WAARGEBEURDE CASUS

# EEN KEURIGE BLOUSE

EEN MANNELIJKE COLLEGA IDENTIFICEERT ZICH NIET NADRUKKELIJK ALS MAN. DEZE COLLEGA DRAAGT SOMS KLEDING DIE JE MANNELIJK ZOU KUNNEN NOEMEN, EN SOMS KLEDING DIE ONDER DE NOEMER VROUWELIJK VALT.

IN BEIDE GEVALLEN GELDT DAT DEZE PERSOON ALTIJD KLEDING DRAAGT DIE ALS REPRESENTATIEF GELDT. DAT WIL ZEGGEN, ALS DE VROUWELIJKE KLEDING DOOR EEN VROUW GEDRAGEN WORDT.

HET IS NAMELIJK ZO DAT JIJ ALS LEIDINGGEVENDE KLACHTEN KRIJGT VAN TWEE ANDERE COLLEGA'S. ZIJ VINDEN HET NIET KUNNEN DAT EEN MAN EEN SCHOEN MET EEN HAKJE EN EEN BLOUSE DRAAGT. 'DAT IS VERWARREND VOOR ONZE CLIËNTEN', ALDUS DE COLLEGA'S.

ER ZIJN GEEN KLACHTEN BEKEND VAN CLIËNTEN EN DE COLLEGA OVER WIE HET GAAT FUNCTIONEERT UITSTEKEND



## Bespreek de volgende vragen met elkaar

- 1.** Wat zou jij concreet doen met de klachten van de collega's en wat zou je juist níét doen?
- 2.** Welke aannames merk je bij jezelf als je deze casus leest over gender, representativiteit en 'professionele uitstraling'? Waar komen die aannames vandaan?
- 3.** Wat voel je zelf bij deze casus? Affiniteit of juist ongemak? Waarin zit dat precies, en wat zou dat betekenen voor hoe veilig jij als opleider ruimte kunt bieden aan verschillen?

## Onbewuste vooroordelen in werving en selectie



[Zeven feiten over discriminatie in werving en selectie | KIS](#)

Postacademische  
(G)GZ-opleidingen

Amsterdam

**RINO**  
amsterdam

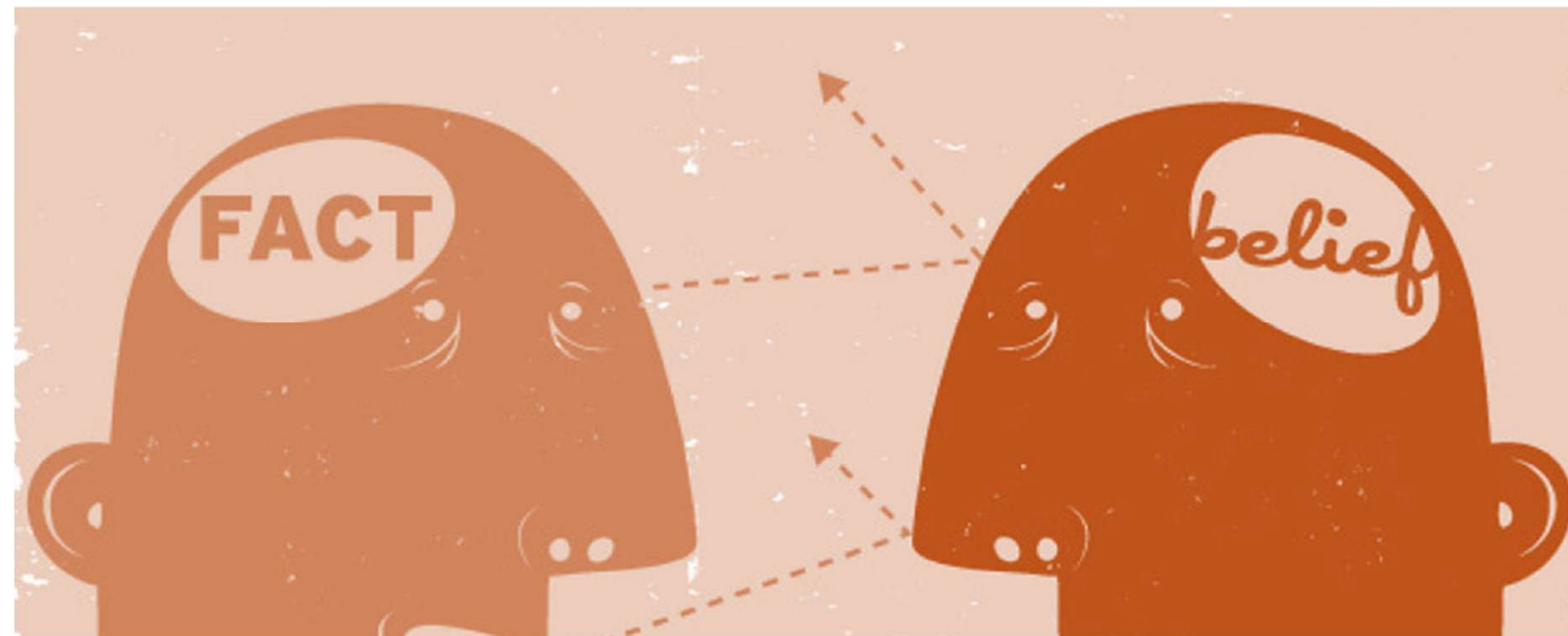
86%

Ik vind mensen met donkere of lichte huidskleur even geschikt als leider.

HET PROBLEEM IS NIET  
DAT JE BIASED BENT,  
HET PROBLEEM IS DAT WE

DENKEN DAT  
WE NIET  
BIASED ZIJN

DE ECHE  
UITDAGING  
VAN BIAS



## VISIE OP DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

Bij GGZ NHN zetten wij ons dagelijks in voor een inclusieve samenleving en het bestrijden van stigma. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat wij zelf een diverse en inclusieve organisatie zijn. Of het nu gaat om herkomst, geaardheid, sekse kleur, psychische kwetsbaarheid of lichamelijke gesteldheid; bij GGZ NHN voelt iedere medewerker, iedere cliënt en iedere bezoeker zich welkom, gewaardeerd en volwaardig.

Wij hebben hier aandacht voor in ons dagelijks handelen, tijdens onze beleidsvorming en zowel binnen als buiten onze organisatie. GGZ NHN staat voor inclusiviteit.

Het is van groot belang om ons hier openlijk over uit te spreken, zwijgen helpt niet.



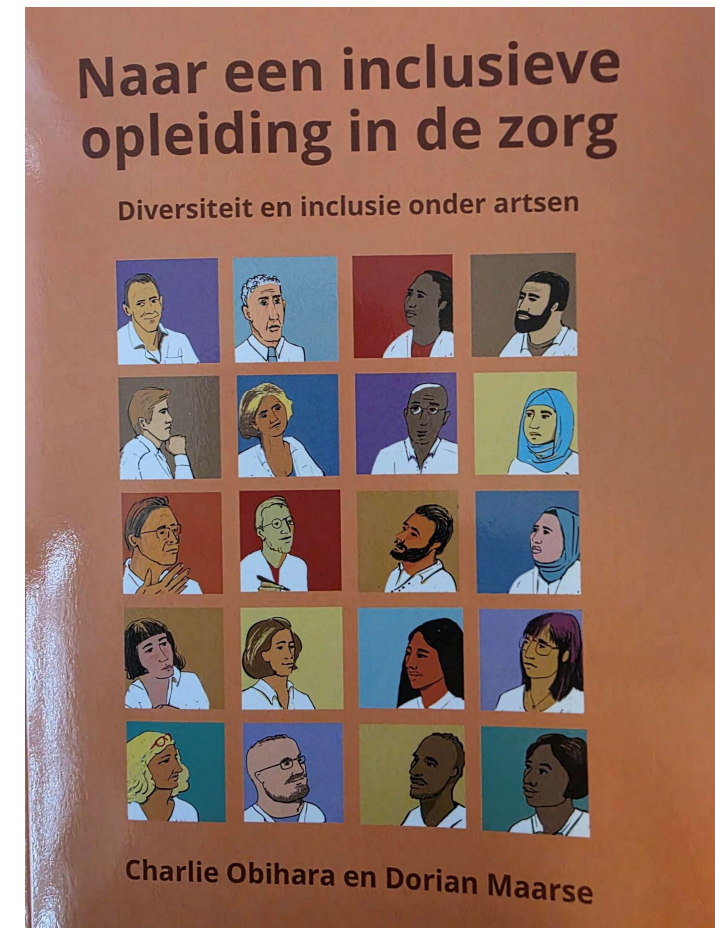
Postacademische  
(G)GZ-opleidingen

Amsterdam

**RINO**  
amsterdam

## Tips & Suggesties

- Herken je onbewust bias
- Vergroot culturele (zelf)kennis
- Onderzoek je aannames
- Verplaats je in perspectief van de ander
- Vermijd roddel en priming in je team en maak duidelijk wat de norm is binnen jouw organisatie
- Vergroot culturele sensitiviteit van je team
- Formuleer objectieve beoordelingscriteria
- Ontwerp transparante beoordelingsprocedure
- Maak D&I vast onderdeel van de onboarding
- Realiseer objectieve werving en criteria
  - *“Er is nul bewijs dat assertiviteit leidt tot betere artsen”*
    - Kusurkar, 2023



Tijd voor vragen!


- Q&A



Postacademische  
(G)GZ-opleidingen

● Amsterdam

**RINO** ●  
amsterdam



STICHTING POSTACADEMISCHE (G)GZ-OPLEIDINGEN AMSTERDAM  
EN RINO AMSTERDAM PRESENTEREN:

# De veelzijdigheid van VEILIG OPLEIDEN

Praktijkopleidersmiddag 2026

12 FEBRUARI  
AMSTERDAM