

Diversiteitssensitief werken in de zorg

Programmatekst

Colofon

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie
Vooruitgang vraagt om onderzoek en ontwikkeling. ZonMw financiert gezondheidsonderzoek én
stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis – om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren.

ZonMw heeft als hoofdpdrachtgevers het ministerie van VWS en NWO.

Auteur: Miryea Ruiz

Jaar: 2024

ZonMw

Laan van Nieuw Oost-Indië 334, 2593 CE Den Haag

Postbus 93245, 2509 AE Den Haag

www.zonmw.nl

 diversiteits sensitiefwerken@zonmw.nl

Inhoud

1. Aanleiding	4
2. Achtergrond	5
3. Doel en kaders programma	6
4. Opzet van het programma	6
4.1 Programmalijn 1: Implementatie in de praktijk	6
4.2 Programmalijn 2: Verankering in onderwijs en opleiding	7
5. Inrichting programma	7
5.1 Programmacommissie	7
5.2 Samenwerken en afstemming	8
5.2.1. De werkgroep aanpak Discriminatie en gelijke kansen van het ministerie van VWS ...	8
5.2.2 Relatie met andere programma's binnen ZonMw	8
6. Beoordelingsprocedure	8
7. Voortgangsbewaking	9
8. Communicatie en implementatie	9
9. Planning	9
10. Begroting	9

1. Aanleiding

ZonMw streeft naar een goede kwaliteit van leven en gezondheid voor iedereen. Daarom zet ZonMw zich in op een samenleving, gezondheidszorg en onderzoek waarin rekening wordt gehouden met verschillen tussen mensen. De afgelopen jaren zijn verschillende initiatieven genomen om te komen tot zorg waarbij rekening wordt gehouden met diversiteitskenmerken van mensen. Dit wordt ook wel diversiteitsensitieve¹ zorg genoemd. In de periode van 2011 t/m 2016 heeft ZonMw het aanloopprogramma Winst door Verschil – Etniciteit en Gezondheid uitgevoerd. Hoewel er binnen het programma geen gezondheidswinsten of kostenbesparingen werden aangetoond, voorzag het programma wel in een duidelijke behoefte om de kennis en ervaring op het gebied van cultuursensitieve zorg – waarbij dus rekening wordt gehouden met de culturele achtergrond en waarden van de patiënt of cliënt - verder uit te diepen. Ook heeft het ZonMw-programma Palliatie [bruikbare resultaten opgeleverd](#) om cultuursensitief palliatieve zorg te leveren. Met onder andere deze ontwikkelingen is momentum gecreëerd, waarbij in toenemende mate aandacht is ontstaan voor diversiteit bij ZonMw en het thema hoog op de agenda staat bij [ZonMw](#).

Ook binnen het ministerie van VWS is er aandacht voor de thema's diversiteit en discriminatie. In 2022 is er een [kamerbrief](#) met beleidsnota naar de tweede kamer gestuurd waarbij een cultuursensitieve benadering in de zorg wordt gestimuleerd. Daaropvolgend is er VWS-brede aanpak opgezet om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen binnen de zorg, welzijn en sport te bevorderen. Deze aanpak loopt tot 2026 en wordt tussentijds geëvalueerd. Inmiddels wordt er gesproken van het stimuleren van diversiteitsensitieve zorg¹.

In het afgelopen jaar zijn er gesprekken geweest tussen ZonMw de werkgroep van het ministerie van VWS die betrokken is bij deze aanpak Discriminatie en Gelijke kansen. Uit deze gesprekken blijkt de noodzaak voor het bieden van passende, kwalitatieve zorg vóór iedereen ongeacht hun achtergrond. Er blijkt een duidelijke behoefte is aan een diversiteitsensitief werken in de zorg. Deze vorm van werken gaat niet de huidige [gezondheidsverschillen](#) direct verhelpen, maar is wel een stap in de goede richting.

In opdracht van het ministerie van VWS is ook recent een [verkennend literatuuronderzoek](#) uitgevoerd door Movisie en het Verwey-Jonker Instituut over discriminatie in de zorg en sport. De focus lag op de domeinen curatieve zorg, langdurige zorg, maatschappelijke ondersteuning en cliëntondersteuning. Uit de verkenning komt duidelijk naar voren dat discriminatie op meerdere niveaus in de zorg speelt, maar dat concrete cijfers en aanpakken ontbreken in de Nederlandse wetenschap.

Naar aanleiding van de ontwikkelingen rondom de thema's discriminatie en diversiteit heeft het ministerie van VWS ingestemd om de programmareserves van ZonMw in te zetten voor een pilotprogramma 'Diversiteitsensitief werken in de zorg', waarmee de beweging ten aanzien van een diversiteitsensitieve aanpak in de zorg wordt voortgezet en bestendigd. Hoewel een pilotprogramma beperkte mogelijkheden biedt om discriminatie en ongelijkheid in de zorg structureel aan te pakken, dient dit programma als voorbeeld om het belang van omgang met diversiteit in de zorg, maar ook in (wetenschappelijk) onderzoek, beleid en programmering, aan te duiden.

¹Diversiteitsensitieve zorg is zorg waar het niet alleen gaat om etnisch-culturele achtergronden, maar ook iemands gender, seksualiteit of andere facetten die iemand maken tot wie ze zijn. Eerder werd gesproken over cultuursensitieve zorg, maar uit het maatschappelijk debat werd duidelijk dat het belangrijk is dat zorgmedewerkers en andere professionals rekening dienen te houden met alle aspecten van de persoon bij het centraal stellen van patiënten en cliënten. Om die reden spreken ZonMw en VWS over diversiteitsensitief werken in de zorg en welzijn.

2. Achtergrond

Iedereen in Nederland heeft recht op gelijke gezondheid, kwaliteit van leven en goede zorg en behandeling ongeacht iemands etniciteit, migratieachtergrond, genderidentiteit, seksuele geaardheid of andere persoonlijke kenmerken. Echter blijkt dat bijna een derde van de Nederlanders discriminatie ervaart, ook in de gezondheidszorg. Mensen zijn eenmaal divers en de verschillen tussen mensen zijn relevant voor alle terreinen binnen de gezondheidszorg. Dat er echter nog verbetering gewenst is op het terrein van diversiteit-sensitieve zorg en onderzoek blijkt o.a. uit recent [onderzoek](#) van Movisie en Verwey-Jonker in opdracht van het ministerie van VWS. Uit dit onderzoek kon worden geconcludeerd dat er sprake is van discriminatie binnen de zorg.

Discriminatie in de zorg² heeft gevolgen voor de gezondheid en de toegang en kwaliteit van zorg voor cliënten. Uit [onderzoek van Pharos](#) blijkt bijvoorbeeld dat patiënten en cliënten met een migratieachtergrond niet altijd dezelfde behandeling krijgen als patiënten zonder migratieachtergrond. Zo kan het zijn dat diagnoses vaker worden gemist of cliënten minder vaak worden doorverwezen. Daarnaast kan het vertrouwen bij cliënten in de zorg afnemen. Ook bij zorgmedewerkers blijkt dat discriminatie een van de belangrijke oorzaken kan zijn van gezondheidsklachten. Zo blijkt dat de huidige gezondheidszorg nog niet altijd voldoende aansluit op de behoeften van bepaalde groepen mensen (bijvoorbeeld met een migratieachtergrond), hen niet altijd effectief bereikt en te weinig maatwerk biedt. Hierdoor kunnen er gezondheidsverschillen ontstaan onder de verschillende (culturele) groepen in Nederland. Deze gevolgen kunnen groot en langdurig zijn.

Zoals ook benoemd in het onderzoek van Movisie en Verwey-Jonker, ontbreekt er een evidence-based aanpak voor het omgaan met discriminatie en diversiteit binnen de gezondheidszorg. Dit verkleint de kansen van cliënten op toegang tot passende, kwalitatieve zorg. Het gebrek aan diversiteit-sensitieve zorg wordt ondersteund door [uitspraken over gezondheidsverschillen](#) van de Raad Volksgezondheid en Samenleving. Zij stellen dat de gezondheidsverschillen onder andere het gevolg zijn van complexe ongelijkheid in de samenleving én dat er binnen de zorgsector te weinig aandacht is voor verschillen tussen mensen, waaronder bijvoorbeeld culturele achtergrond. Zij stellen dat een bredere aanpak in de zorg nodig is om gezondheidsverschillen en daarmee samenhangende gezondheidsachterstanden te verkleinen. Met het pilotprogramma 'Diversiteit-sensitief werken in de zorg' wilt ZonMw toewerken naar een stap in de goede richting om deze gezondheidsverschillen terug te dringen.

² Discriminatie in de zorg kan op verschillende manier voorkomen: vanuit zorgprofessionals naar cliënten én hun naasten en/of families (in onder meer het bieden van minder goede zorg), vanuit cliënten naar zorgprofessionals (in onder meer het weigeren van een zorgverlener vanwege bijvoorbeeld de afkomst) én tussen zorgprofessionals onderling (onder meer discriminatie of uitsluiting van zorgprofessionals en studenten met een migratieachtergrond).

3. Doel en kaders programma

Het programma 'Diversiteit-sensitief werken in de zorg' betreft een traject van 2 jaar met een totaalbudget van € 1 miljoen.

Vanuit ZonMw streven we naar een goede kwaliteit van leven en gezondheid voor iedereen. Om dat te bereiken is ook de inzet op verschillen van mensen nodig. Met dit pilotprogramma 'Diversiteit-sensitief werken in de zorg' wordt ingezet op het onderzoeken en stimuleren van diversiteit-sensitief werken in Nederland. Hiermee willen we toewerken naar een stap in de goede richting om gezondheidsverschillen terug te dringen. Om dit te kunnen realiseren zijn echter structurele middelen en investeringen over een langere periode nodig. Dit programma zal daarom niet met het de beschikbare middelen en looptijd 'de oplossing' kunnen bieden. Met het programma wordt wel beoogd om met beperkte middelen en kortlopende activiteiten een start te maken met diversiteit-sensitieve zorg door implementatie van diversiteitsensitieve aanpakken in de praktijk en verankering in het onderwijs.

Dit pilotprogramma zal 2 programmalijnen inrichten voor de uitvoering van kortlopende projecten die als doel hebben om bij te dragen aan diversiteit-sensitief werken in de zorg door in te zetten op verankering in het onderwijs en/of onderzoek in de praktijk. Het programma zal hiermee een start kunnen maken en inzetten op inclusieve zorg – zowel op de werkvloer als in de behandelrelatie met de patiënt – om zo bij te dragen aan het terugdringen van de gezondheidsverschillen. Hiermee wordt toegewerkt naar passende, kwalitatieve en effectieve gezondheidszorg vóór iedereen in Nederland, waarin rekening wordt gehouden met de diversiteit van mensen.

Aan het einde van het programma heeft een verbeteringslag plaatsgevonden op:

- het vergroten van kennis over strategieën en/of aanpakken gericht op diversiteit-sensitief werken in de zorg.
- implementatie en delen van kennis over strategieën die zich richten op de diversiteit-sensitief werken in de zorg.
- het door-ontwikkelen en beschikbaar maken van onderwijsmateriaal over diversiteit-sensitieve zorg voor opleidingen van zorgprofessionals, zodat deze kunnen worden verankerd in de huidige curricula.

4. Opzet van het programma

Om de doelen van het programma te bereiken en bij te dragen aan diversiteitsensitief werken in de zorg, wordt het programma opgezet aan de hand van 2 programmalijnen.

1. Implementatie in de praktijk
2. Verankering in opleiding en onderwijs

4.1 Programmalijn 1: Implementatie in de praktijk

Programmalijn 1 betreft praktijk- en implementatieonderzoek m.b.t. diversiteit-sensitief werken in de zorgpraktijk. Het gaat hierbij om praktijk- en/of implementatietrajecten (max 24 maanden) die bestaande kennis gebruiken of voortbouwen op eerder genoemde rapporten en bestaande structuren (bijv. een kennisplatform als [KIS](#)), om verspreidings- en implementatiestrategieën te ontwikkelen voor diversiteit-sensitief werken in de zorg én deze gaan te gaan implementeren in de praktijk. Eén van de concrete resultaten kan bijvoorbeeld een praktische handreiking zijn voor de implementatie van diversiteit-sensitief werken binnen een type zorgaanbod.

Binnen deze programmalijn is er aandacht voor drie vormen van zorg of communicatie over (preventieve) zorg:

- Bevordering van publieke gezondheid en/of preventieve zorg: Het gaat hier zoal om het bevorderen van zorg of gezondheid en/of preventieve interventies, maatregelen en/of campagnes (bijv. leefstijl of seksuele voorlichting), waarbij wordt gekeken naar manieren waarop diversiteitsensitief communiceren kan bijdragen aan een betere (publieke) gezondheid.
- (Frequente) Medische zorg: Hier gaat het om diversiteitsensitieve aanpakken voor werken in de medische zorg en ondersteuning, bij voorkeur waarbij de patiënt frequent contact heeft met de zorgprofessional. Denk hierbij aan contact met de huisarts, wijkverpleging of behandeling in de ggz.

- Woonvormen in de zorg: Hierbij gaat het om diversiteitsensitive aanpakken voor werken in de (vaak langdurige) zorg waarbij ook de inrichting van de woonplek en de organisatie van zorg hier om heen belangrijk is voor de patiënt. Denk hierbij zorg dat valt onder de wet langdurige zorg; verpleeghuizen, begeleidt wonen en longstay-ggz.

Bij voorkeur wordt er voor elk type zorg dat hierboven wordt beschreven één project gehonoreerd, zodat er een zo breed mogelijk palet van projecten van start gaan. Daaropvolgende kunnen deze projecten hun kennis en geleerde lessen delen en mogelijk breder toepassen en/of inzetten.

Belangrijk voor de implementatieprojecten is dus dat de werkzame elementen en impact van deze verspreidings- en implementatiestrategieën worden onderzocht, waarbij de ervaringen, leerpunten én de bevorderende en belemmerende factoren uit de praktijk worden uitgelicht en gedeeld. We willen graag de implementatie van *domein-overstijgende* strategieën stimuleren, zodat de ontwikkelde aanpakken (bijv. praktische handreikingen) vertaald kunnen worden naar verschillende zorgdomeinen binnen deze vormen van contact tussen patiënt en zorgprofessional.

4.2 Programmalijn 2: Verankering in onderwijs en opleiding

Programmalijn 2 zal inzetten op het in kaart brengen en (door)ontwikkelen van passend onderwijsmateriaal met betrekking tot diversiteitsensitief werken in de zorg voor opleidingen en bij- en nascholing van zorgprofessionals. Het gaat om opleidingen voor zorg en zorg-ondersteunende beroepen, bij voorkeur opleidingen waar diversiteit-sensitive zorg het hardst nodig is. Denk hierbij aan de opleiding van paramedici, (wijk)verzorging en/of -verpleging, orthopedagogen en maatschappelijke ondersteuning. Om te komen tot passende, kwalitatieve zorg is het noodzakelijk dat toekomstige zorgmedewerkers voldoende competenties ontwikkelen op het gebied van diversiteit-sensitive behandeling en ondersteuning.

Er is budget voor de uitvoering van één ontwikkelingsproject van maximaal 18 maanden, waarbij ten minste de volgende elementen in het plan van aanpak worden meegenomen:

- Er wordt een systematische analyse uitgevoerd met betrekking tot het huidige aanbod van diversiteitsensitief werken in de zorg in de curricula en in het aanbod van opleidingen van zorg en zorg-ondersteunende beroepen.
- Er dient een verbeteringsplan te worden gemaakt in het beschikbare onderwijsmateriaal over diversiteitsensitief werken. Hierbij ligt de nadruk op het integraal implementeren van diversiteitsensitief werken als algemeen onderdeel van de opleiding, in plaats van bijv. een kortdurende module of keuzevak. Een voorbeeld kan zijn de ontwikkeling van een handreiking, infographic of add-on tool waarin wordt toegelicht hoe diversiteitsensitief werken integraal kan worden verwerkt in de gekozen opleiding. Voor succesvollere implementatie is samenwerking met de betreffende onderwijspartij zoals een hogeschool of universiteit essentieel. De keuze van deze opleidingen dient te worden gebaseerd op het aantal toekomstige zorgmedewerkers, het evidente belang van een diversiteitsensitive aanpak en de aanwezige kennis over diversiteit binnen de bijbehorende opleidingen. Het onderwijsmateriaal voor deze opleidingen dient zodanig te worden doorontwikkeld en verbeterd dat onderwijspartijen aan het einde van het project een start kunnen maken met het (integraal) oppakken van de doorvoering in hun curricula. Onderwijsmateriaal dat opschaalbaar en domein-overstijgend inzetbaar is wordt van harte gestimuleerd.
- Een overzicht van het huidige aanbod van onderwijsmateriaal over diversiteit en diversiteitsensitief werken (bijv. E-learnings, trainingen of workshops) én de voorbeelden van het integraal verwerken van diversiteitsensitief werken in de zorg in opleidingen en curricula beschikbaar te stellen in een (online) platform voor onderwijsmateriaal. Het gaat binnen deze programma slechts om het opstarten van het platform (startsubsidie), waarbij wel al wordt nagedacht wordt over continuering van het platform op langere termijn na afloop van het project.

5. Inrichting programma

5.1 Programmacommissie

Voor de uitvoering van het programma stelt het ZonMw-bestuur een onafhankelijke, diverse programmacommissie samen. Bij de samenstelling van deze programmacommissie zal onder andere

worden voortgebouwd op de expertise in de gezondheidszorg, organisatie van zorg en uiteraard diversiteit. Belangrijk is dat de kennis en expertise van de betrokken partijen in de commissie tot uiting komen en dat de commissie zelf ook bestaat uit leden met verschillende (culturele) achtergronden.

De programmacommissie zal gevraagd worden:

- zorg te dragen voor programmering;
- te adviseren bij het opstellen van de subsidieoproep, de honorering van subsidieaanvragen en de monitoring van projectvoortgang;
- prioriteiten binnen het programma vast te stellen;
- een bijdrage te leveren aan de communicatie over (de opbrengsten) van het programma;

De leden van de commissie functioneren op persoonlijke titel. Bij de samenstelling van de programmacommissie wordt rekening gehouden met de [Code omgang met persoonlijke belangen](#) van ZonMw en NWO. De commissie wordt door het ZonMw-bureau ondersteund.

Het ministerie van VWS zal een waarnemer in de commissie afvaardigen, die intensief betrokken is bij het programma en als link tussen de programmacommissie en het ministerie van VWS fungeert.

5.2 Samenwerken en afstemming

5.2.1. De werkgroep aanpak Discriminatie en gelijke kansen van het ministerie van VWS

In relatie tot het programma speelt de werkgroep van de aanpak Discriminatie en Gelijke kansen een rol bij het adviseren over de prioriteiten binnen het programma en het uitwerken van de programmalijnen. Vanuit ZonMw zal de werkgroep worden gevraagd om:

- Te adviseren over de uitvoering van de programmaschets;
- Te het adviseren bij inhoudelijke keuzes en benodigde verschuivingen in de budgetverdeling in het licht van actuele ontwikkelingen;
- Het voordragen van kandidaat-leden voor de samenstelling van de programmacommissie;
- Een bijdrage te leveren aan de communicatie over (de opbrengsten) van het programma;
- Best practices uit het programma te vergroten en te verspreiden.

De waarnemer van het ministerie van VWS in de programmacommissie is de link met de werkgroep Discriminatie en Gelijke kansen van het ministerie van VWS. De waarnemer zal hun punten inbrengen bij het bureau van ZonMw en de programmacommissie. Tevens kan er ook periodiek een overleg worden georganiseerd tussen ZonMw, de programmacommissie, de werkgroep en mogelijk ook de directies van het ministerie van VWS om zo de ontwikkelingen binnen het programma te bespreken.

5.2.2 Relatie met andere programma's binnen ZonMw

Het programma valt binnen ZonMw in het cluster geestelijke gezondheid. De betrokken ZonMw-medewerkers zijn ook betrokken bij sociaalmaatschappelijk-gerelateerde programma's binnen het cluster, zoals Zorg voor vluchtelingen, Gender en Diversiteit en Onderzoek op de Cariben. Er wordt vanuit het programma samengewerkt, waar relevant, met andere ZonMw programma's en/of afdelingen.

Gedurende de looptijd van het programma zal contact gemaakt worden met andere programma's binnen ZonMw waar diversiteits sensitief werken in de zorg een rol kan spelen. In eerste instantie gaat het om de programma's Dementie, Jeugd, Sport en Burgerparticipatie. ZonMw en VWS zullen hierbij de handen in een slaan om dit thema's bij deze programma's onder de aandacht te krijgen.

6. Beoordelingsprocedure

Programmalijn 1 en 2 betreffen subsidierondes. De procedure voor het beoordelen van subsidieaanvragen bestaat uit een aantal opeenvolgende stappen. De beoordeling wordt gebruikt voor het nemen van een gegrond besluit over de subsidieaanvraag. Daarnaast zijn de beoordeling en (tussentijdse) terugkoppeling er op gericht de aanvragers te begeleiden naar het verbeteren van de aanpak.

Stap 1 – Schriftelijke beoordeling referenten

De subsidieaanvragen worden beoordeeld door onafhankelijke referenten:

- Onafhankelijke referenten zijn experts met (praktische) kennis op het gebied van organisatie van zorg en/of diversiteit

De beoordeling is kwalitatief van aard en wordt gedaan in de vorm van specifieke vragen en opmerkingen over de subsidieaanvraag op basis van de criteria in een subsidieoproep. Het oordeel is geen definitieve beoordeling, maar een hulpmiddel voor de indiener om de subsidieaanvraag te verbeteren.

Stap 2 – Wederhoor aanvrager

In het wederhoor krijgt de aanvrager de kans om aanvullende informatie te geven over de criteria die in de subsidieaanvraag onvoldoende zijn uitgewerkt.

Stap 3 – Advies programmacommissie en besluit ZonMw-bestuur

Op basis van de subsidieaanvraag, het oordeel van de referenten, en het wederhoor adviseert de programmacommissie het bestuur van ZonMw over het definitieve besluit.

7. Voortgangsbewaking

De gehonoreerde projecten leggen tussentijds verantwoording af over de voortgang. De projectleider van de opdracht of het gehonoreerde project is eindverantwoordelijke voor het rapporteren van eindresultaten aan ZonMw. Zo nodig kan ZonMw advies vragen aan de programmacommissie wanneer er specifieke monitoringsvraagstukken of wijzigingsverzoeken worden ingediend vanuit de projecten. Optioneel kunnen er tussentijds projectleidersbijeenkomsten plaatsvinden om ervaringen en kennis uit te wisselen. Projectbezoeken zijn daarnaast optioneel en kunnen worden ingepland wanneer meer contact tussen ZonMw en de projecten gewenst is.

8. Communicatie en implementatie

Communicatie wordt ingezet als integraal onderdeel van de programmalijnen. ZonMw hecht veel waarde aan het verspreiden van opbrengsten en resultaten van toegekende projecten. Om hier aandacht aan te besteden zullen praktijkvoorbeelden worden uitgelicht in bijvoorbeeld een nieuwsbrief, op onze website of op sociale media. Daarnaast krijgen alle projecten een eigen projectpagina op de website van ZonMw met daarop de belangrijkste informatie. Er zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij en gebruik worden gemaakt van bestaande communicatiekanalen.

9. Planning

In onderstaande planning zijn de tijdlijnen voor de programmalijnen weergegeven voor 2024 - 2025.

Subsidierondes	Oproep open	Deadline	Honorering	Looptijd project
<i>Lijn 1</i> Implementatie in de praktijk	Juni/Juli 2024	September 2024	December 2024	24 maanden
Lijn 2 Verankering in onderwijs en opleiding	September 2024	December 2024	Maart 2025	18 maanden

Toelichting planning

Het programma loopt van begin 2024 tot en met 2026. De planning van de subsidierondes kan enigszins afwijken. De planning is nu onder voorbehoud. De looptijd van de projecten in lijn 1 en 2 zijn zo gepland dat de projecten in 2026 kunnen ronden.

10. Begroting

www.zonmw.nl

MET KENNIS WERKEN AAN EEN GOEDE GEZONDHEID VOOR IEDEREEN



ZonMw
Laan van Nieuw Oost-Indië 334
2593 CE Den Haag
Telefoon 070 349 51 11
info@zonmw.nl