
Deze aanvullende informatie is zoals aangeleverd door de auteurs; ze is niet inhoudelijk of taalkundig bewerkt door de redactie van het *Nederlands Tijdschrift Voor Geneeskunde*.

Enkele praktische stappen om culturele competenties te vergroten

Onderzoeken hebben aangetoond dat interventies kunnen bijdragen aan zelfreflectie en bewustwording van de potentiële negatieve invloed van impliciete bias op patiëntenzorg.^{17,28,29} Het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)* heeft een 'Anti-discriminatie checklist' gepubliceerd, gebaseerd op honderden wetenschappelijke peer-reviewed studies, waarin een belangrijke conclusie is dat confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen mensen kan motiveren om deze te corrigeren en in lijn te brengen met hun wens om iedereen gelijk te behandelen.

Vergroten van de culturele competentie van individuele zorgprofessionals.

Bewustwording en vermindering van de eigen (onbewuste) bias:

- **Meet je impliciete bias.** Je kunt hierbij gebruik maken van online-instrumenten zoals de Impliciete Associatie Test (IAT) van Harvard University (<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatouchtestv2.html>) of de Nederlandse variant van sociaal-psycholoog Wigboldus op YouTube.
- **Pauzeer en reflecteer op je impliciete bias.** Betrap jezelf op een vooroordeel door je af te vragen of je op dezelfde manier zou reageren als het iemand uit jouw 'in-group' betrof.
- **Accepteer het ongemak.** De confrontatie met je impliciete bias kan ongemakkelijk zijn als dit strijdig is met je rol als zorgprofessional en je ideale zelfbeeld als rechtvaardig en onbevooroordeeld persoon.
- **Corrigeer jezelf.** Breng je gedrag in overeenstemming met hoe jij mensen wilt behandelen.
- **Lees meer over onbedoeld discriminatie, racisme en micro-agressies:** Raadpleeg bijvoorbeeld websites als NPO.nl met zoekterm 'racisme' of Withuiswerk.nl of *de.olifantenluisteraar* (Instagram).
- **Corrigeer je collega en wees bewust van het 'omstandereffect'.** Wees je bewust van de negatieve gevolgen van weggijken of zwijgen bij discriminatie. Help collega's hierin groeien door hen vriendelijk en respectvol hierop aan te spreken.

Vergroten van culturele competentie:

- **Word je bewust van je eigen culturele referentiekader.** Realiseer je hoe je culturele waarden en aannames je gedrag, communicatie en verwachtingen beïnvloeden. Dit kan tot misinterpretatie van de intentie en gedrag van patiënten met een andere culturele achtergrond leiden. Boeken en films van makers met een andere culturele achtergrond kunnen je referentiekader vergroten.
- **Verwerf algemene kennis over culturele verschillen.** Raadpleeg een leerboek zoals over 'Interculturele communicatie' van R. Nunez-Mahdi, C.C. Obihara, D. Maarse, et al. en 'Persoonsgerichte zorg voor iedereen met aandacht voor sociale omstandigheden en etnische diversiteit in de huisartsenpraktijk' van M.E.T.C van den Muijsenbergh en E. Oosterberg.
- **Denk vanuit het perspectief van de ander ('frame of reference shifting').** Training in culturele competentie en interculturele communicatievaardigheden helpt je je te verplaatsen in het perspectief van patiënten/collega's met een andere culturele achtergrond.
- **Erken individuele verschillen.** 'We zijn meer dan onze cultuur'. Probeer niet alles te verklaren door culturele verschillen. Dit kan leiden tot vooroordelen en stereotypering. Zie de patiënt als een individu met specifieke zorgbehoeften en omstandigheden.
- **Ga in gesprek met collega's uit minderheidsgroepen en vraag naar hun ervaringen.** Op deze manier ontdek je andere invalshoeken en je eigen culturele aannames en blinde vlekken. Stel je vragen op een respectvolle manier vanuit een oprechte wens om te leren.

Vergroten van interculturele competentie binnen zorgteams, zorginstellingen en zorgsector.

- **Verankering van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in het beleid van zorginstellingen** kan bijdragen aan meer diversiteit in het personeelsbestand, door actief te werven en te selecteren uit verschillende culturele achtergronden. Een divers personeelsbestand kan bijdragen aan meer begrip en empathie voor diverse patiënten.
- **Verplichte culturele competentie trainingsprogramma's voor artsen.** Door de implementatie van verplichte culturele competentie trainingsprogramma's voor alle zorgverleners kan culturele bewustwording, begrip van culturele diversiteit in de gezondheidszorg, effectieve communicatie met diverse patiënten vergroten en vooroordelen en stereotypen verminderen.
- **Relevante kennis en bewustzijn bij leidinggevenden** zijn cruciaal om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te bevorderen en draagvlak te stimuleren op alle niveaus binnen de zorginstelling.³⁰
- **Monitoring en evaluatie:** systemen implementeren voor het opsporen en aanpakken van discriminatie en ongelijke behandeling zoals een klachtenprocedure, tevredenheidsonderzoeken, het aanstellen van een klachtencommissie en vertrouwenspersoon.

Bronnen:

*Website Kenniscentrum inclusief Inclusief Samenleving (KIS): [Vooroordelen en discriminatie voorkomen in werving en selectie: wat werkt volgens de wetenschap? | KIS](#)

-Referenties [#19] en [#31]