

Als de organisatie divers en inclusief is, wordt de kwaliteit automatisch beter – ook van wetenschappelijk onderzoek. Vindt hoogleraar Sociale Geneeskunde Mai Chin A Paw. Beveiliging Anne Kooiman merkt vooral een persoonlijk effect: hij voelt zich vrij om in een jurk naar zijn werk te komen.



**'Inclusiviteit  
leidt tot  
beter  
onderzoek'**



“Als ik om me heen kijk, lijkt de organisatie van Amsterdam UMC redelijk divers”, constateert Mai Chin A Paw. “Maar het is zeker nog geen afspiegeling van de Amsterdamse bevolking. Veel belangrijker dan diversiteit is echter inclusiviteit, waarbij het meer gaat om organisatiecultuur en gevoel. Ook als het personeelsbestand precies aansluit bij de bevolkingssamenstelling kan het nog steeds zo zijn dat mensen zich niet vrij voelen om te zeggen wat ze vinden. Of dat ze zich heel erg moeten aanpassen aan de heersende cultuur. Als onderzoeker wil ik graag bijdragen aan een meer inclusieve cultuur.”

### ‘Wees wie je bent’

Voor beveiliging Anne Kooiman was het vijf jaar geleden een flinke stap om voortaan ook op zijn werk gekleed te gaan zoals hij al jaren deed in zijn privéleven. “Ik wilde gaan voor mijn eigen geluk en had geen zin om me nog langer aan te moeten passen aan wat een ander vindt zoals je eruit moet zien. De eerste keer dat ik in een jurk naar het AMC kwam, liep ik eerst even langs mijn toenmalige manager. ‘Ik wil je iets vertellen’, zei ik. Ze lachte en zei: ‘Dat wist ik allang’. Ze had natuurlijk mijn profielfoto op WhatsApp al gezien. ‘Wees gewoon wie je bent’, zei ze alleen maar. Dat gaf mij een heel fijn gevoel, dat ik ook op mijn werk gewoon kan zijn wie ik ben, zonder belemmering. Mij gaf dat heel veel ruimte in mijn hoofd, ik voel me volledig geaccepteerd.”

Met collega Manou Anselma doet hoogleraar Chin A Paw binnen het instituut Amsterdam Public Health onderzoek naar uitsluiting en discriminatie. De resultaten van een survey worden binnenkort bekend gemaakt. “Als vervolg op de survey willen we bij mensen die zich

aanmelden graag nog diepte-interviews doen om een gedetailleerder beeld te krijgen. Op basis van de onderzoeksresultaten willen we dan samen met hen bedenken hoe we de cultuur inclusiever kunnen maken, zowel op de werkvloer als in het onderzoek.”

### Blinde vlekken

Ze is ervan overtuigd dat diversiteit en inclusiviteit van groot belang zijn voor de kwaliteit van de organisatie én van het wetenschappelijk onderzoek. “Iedereen heeft blinde vlekken. Wanneer alleen maar een geselecteerde groep mensen wetenschap beoefent en aan onderzoek meedoet, is die wetenschap automatisch gekleurd en mis je bepaalde data. Alle behandelingen, interventies en meetinstrumenten die uit dat selectieve onderzoek voortkomen zijn automatisch ook gekleurd. Een simpel voorbeeld: als geneesmiddelen alleen op mannen worden getest, kun je niet zeggen of ze ook geschikt zijn voor vrouwen. Of kijk naar mezelf: ik heb een Surinaams-Aziatische achtergrond. Medicijnen hebben soms andere effecten of bijwerkingen bij mensen met een Aziatische achtergrond. Diversiteit is dus van groot belang voor goed wetenschappelijk onderzoek.”

Ook Anne Kooiman gelooft in de meerwaarde van diversiteit. “Als mensen beter in hun vel zitten, presteren ze ook beter. Dat merk ik bij mezelf ook. Iemand zei zelfs tegen me dat de ‘knuffelfactor’ van de beveiliging is toegenomen doordat ik op deze manier naar buiten ben gekomen. In een ziekenhuis worden niet alleen mensen beter gemaakt, maar gaan ook mensen dood. Dat besef heeft er bij mij toe geleid dat ik tegen mezelf zei: ‘Pak je geluk, want je leeft nu! Laat je niet belemmeren’. Bij Amsterdam

UMC kan dat gewoon, daar ben ik inmiddels wel van overtuigd. Ik ben in elk geval erg blij met de ruimte die ik heb gekregen van mijn collega’s om mezelf te zijn.” •

## ‘Net zo divers als Amsterdam’

In november 2021 zette Karen Kruijthof, lid van de raad van bestuur, haar handtekening onder het Charter Diversiteit. “Wij horen net zo divers te zijn als Amsterdam. Met de ondertekening verbinden wij ons aan het creëren van een meer inclusieve organisatiecultuur. Als deelnemer aan het Charter kunnen we bovendien ervaringen uitwisselen met andere organisaties. Het helpt dus om te spiegelen en geeft een stok achter de deur. Onze koplopers, de ‘diversiteitsversnellers’, wisselen mooie voorbeelden uit en weten ons als raad van bestuur goed te vinden. Mede dankzij hen worden steeds meer medewerkers zich bewust van het belang van diversiteit en inclusiviteit.”

Er blijft ook aandacht voor kansengelijkheid bij werving en selectie. “Verder starten we een aantal nieuwe activiteiten. We beginnen onder andere een ontwikkelprogramma voor toptalent met een bi-culturele achtergrond en we besteden extra aandacht aan laaggeletterdheid. Uiteindelijk hopen we te bereiken dat iedereen zich prettig en veilig voelt binnen de organisatie. En dat we allemaal nieuwsgierig zijn én blijven naar de ander. Diversiteit en inclusiviteit gaan iedereen aan.”