

netwerk verpleegkunde

#7

informatiemagazine uitgegeven door
netwerk
verpleeg
kunde

Virginie Huys

“Samen-
werking
stopt niet
aan de
ziekenhuis-
deur.”

THEMA

Internationalisering

**Hogere
artsenquota**
Impact op verpleegkunde

**Vrijwilligerswerk in
het buitenland**
Heldenrol of eigen belang?

**Verpleegkundig
voorschrijven**
We zijn er klaar voor

Verborgene kwetsuren

Door Iris Van Steenwinkel (Odisee Hogeschool), Sophia Honggokoesoemo (Levl): “Veel dank aan alle deelnemers om hun ervaringen en expertise te delen, en aan Vivo en Levl voor hun uiterst zinvolle feedback gedurende dit project.”

Hoe gaan zorgverleners met een migratieachtergrond om met discriminatie en racisme op de (stage)werkvloer? Dat werd bevraagd tijdens een onderzoek over hoe (toekomstige) zorgprofessionals met een migratieachtergrond omgaan met discriminatie op de werkvloer aan Odisee Hogeschool. Zeven dappere zorgstudenten en -professionals getuigden over hun ervaringen. Twee externe experts en een hogeschooldocent deelden hun expertise. We vatten hun ervaringen samen en sluiten af met adviezen voor een structurele aanpak tegen racisme.

De ervaringen van de deelnemende zorgstudenten en -professionals variëren van veelvuldige ‘microkwetsingen’ en ongelijke behandeling tot enkele voorvallen van fysiek grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik. Ze vertellen over ongepaste vragen van patiënten en diens familieleden, of collega’s, twijfels over hun taalvaardigheid of deskundigheid door hun huidskleur en situaties waarin patiënten aangeven niet verzorgd te willen worden door iemand met een donkere huidskleur. Sommigen merken dat ze niet gewoon als zorgprofessional worden gezien, maar steeds als een “bruine” zorgprofessional of “het zwarteke”. Verschillende deelnemers beschrijven ook hoe ze onterecht strenger beoordeeld, minder ondersteund of beduidend minder vriendelijk aangesproken werden.

De impact is groot. Verschillende deelnemers spreken over pijnlijke of traumatische ervaringen die hun studie- of loopbaantraject beïnvloedden. Enkelen overwogen hun opleiding stop te zetten, kregen angst voor stages in organisaties met een overwegend wit personeelsbestand of veranderden van werkplek of sector.

Omgaan met discriminatie

De interviews tonen uiteenlopende copingstrategieën. Vaak wordt gezwegen uit angst voor negatieve gevolgen, uit onzekerheid over hoe te reageren of omdat emoties en gepieker overheersen. Deelnemers proberen rustig en diplomatisch te blijven, kordaat grenzen te stellen, humor te gebruiken of een belastende situatie over te dragen aan een collega. Sommigen gaan harder werken om zich te bewijzen of zelfstandiger werken om contact met bepaalde collega’s te vermijden. Ook zelfzorg bouwen ze in: trachten los te laten of professionele psychologische hulp inschakelen, ontspanning zoeken, schrijven.

Discriminatie
wegwerken
vraagt om
meer dan
goede
intenties:
zelfreflectie
en leiderschap
zijn
nodig.

Een terugkerend thema is sociale steun. Gesprekken met vrienden, familie, medestudenten, collega’s, leidinggevendenden of docenten helpen om te ventileren, gehoord te worden, erkenning te vinden en copingsstrategieën uit te wisselen. Opvallend is dat studenten hun ervaringen vaak niet delen met docenten, voornamelijk uit angst voor negatieve gevolgen voor hun stage en vanuit een beperkt vertrouwen dat hun ervaringen begrepen zullen worden.

Dagelijks aan werken

De zorgcontext brengt specifieke uitdagingen mee. Patiëntenrechten, sterke machtsverhoudingen, de afhankelijke positie van stagiairs en hoge werkdruk bemoeilijken het bespreekbaar maken van discriminatie en racisme. Incidenten worden bovendien vaak geminimaliseerd, weggelachen of verzwegen. Bovendien blijkt collegiale blijkt niet vanzelfsprekend.

Discriminatie wegwerken vraagt om meer dan goede intenties: zelfreflectie en leiderschap zijn nodig. Zorgorganisaties kunnen ruimte creëren voor dialoog, gelijkheid en waardering opnemen in hun personeelsbeleid en subtiele en flagrante vormen van uitsluiting actief aanpakken. Ook collega’s kunnen bijdragen: luisteren naar ervaringen, tussenkomen bij kwetsende opmerkingen en kritisch stilstaan bij eigen aannames zijn essentiële stappen.

Een inclusieve zorgomgeving ontstaat niet vanzelf: ze wordt dagelijks opgebouwd in interacties met collega’s. In een sector die zorg centraal stelt, mag respectvolle zorg voor elkaar even vanzelfsprekend zijn als zorg voor patiënten. **///**

Meer weten over dit onderzoek? Dat kan via odisee.be/onderzoeksprojecten/miaz.