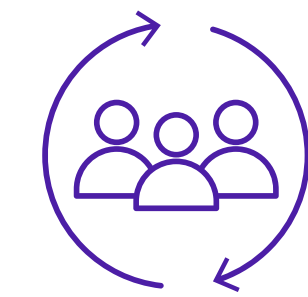


Bias Awareness Training: welk effect heeft het?

Het doel van de Bias Awareness Training is om deelnemers die betrokken zijn bij onderwijs inzicht te geven in hun eigen bias en de mogelijke gevolgen daarvan voor het onderwijs.



Training bestaat uit:

- E-module
- Bijeenkomst (2 uur; online of fysiek)



In totaal 766 UMCU medewerkers opgeleid in de periode van 2020 - 2023
KPI noemer: BKO/SKO plichtigen, MVO opleiders, trainers UMCU Academie

52% verplicht (KPI)

48% vrijwillig

48% vrouw

41% man

11% non-binair/zeg ik liever niet

Onderzoeksmethoden

Pre training vragenlijst

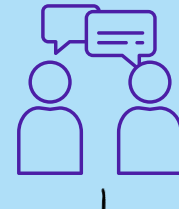
Post training vragenlijst



n=116



n=64

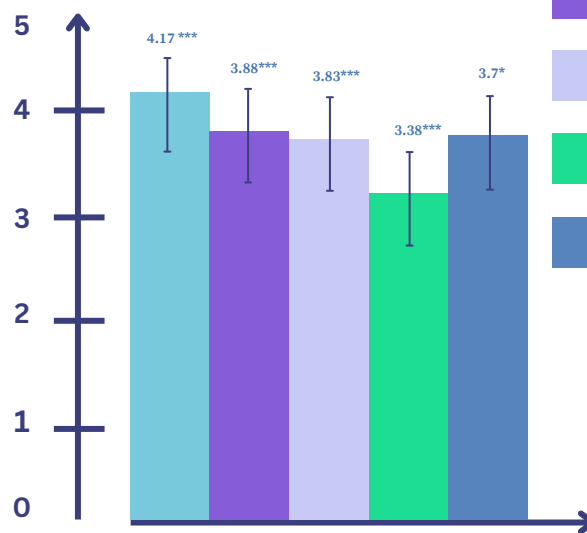


Semi-gestructureerde interviews (n=23)

Resultaten vragenlijsten

Na de training:

- Voelden deelnemers dat ze meer kennis hebben over impliciete vooroordelen.
- Hadden ze het gevoel dat ze impliciete vooroordelen beter konden herkennen en uitleggen wat het is.
- Hadden ze het gevoel dat ze beter oplossingen konden bedenken voor hun eigen impliciete vooroordelen.



Gemiddelen van de vragenlijst na de training, antwoorden op een Likert-schaal van 1-5, waarbij 1 = sterk mee oneens en 5 = sterk mee eens. Sterretjes (*) geven het resultaat aan van de t-test tussen pre- en posttrainingonderzoeken. *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

- Ik heb het gevoel dat ik kennis heb over impliciete vooroordelen
- Ik voel mij gekwalificeerd om aan anderen uit te leggen wat impliciete vooroordelen zijn
- Ik kan situaties herkennen waarin impliciete vooroordelen optreden
- Ik beschik over de vaardigheden die nodig zijn om een oplossing te vinden voor mijn impliciete vooroordelen
- Ik denk dat impliciete vooroordelen mijn interacties op het werk beïnvloeden

Resultaten interviews

- Training:** wat zijn de ervaringen?

"The 'burden to educate' zou niet moeten liggen bij degenen die gemarginaliseerd zijn binnen de organisatie."

"Ik weet zeker dat de training mijn bewustzijn heeft vergroot. Als het gaat om hoe divers mijn team van medewerkers is, en met vacatures, zijn we dan erg exclusief vanwege onze vooroordelen? Sluiten we mensen uit?"

- Training was een 'eye-opener' voor deelnemers die nog niet met D&I bezig waren en een goede herinnering voor collega's die al eerder over D&I hadden nagedacht.
- Hoger niveau van bewustzijn met betrekking tot het gedrag van hun collega's.
- Veel deelnemers hebben hun onderwijs of cursusmateriaal aangepast of zijn dit van plan.

- Inclusief onderwijs:** wat heb je hiervoor nodig en wat betekent dit?

- Docent speelt een belangrijke rol.
- Deelnemers worstelen met weinig (zichtbare) diversiteit binnen studenten- en medewerkerspopulatie.
- Hiërarchie binnen het UMCU is een obstakel.

Volgens interviewees betekent inclusief onderwijs dat iedereen gelijke kansen heeft, zichzelf kan zijn binnen het UMCU en dat de studentenpopulatie een afspiegeling van de samenleving moet zijn.

- Veranderingen binnen het UMCU:** gevoel van deelnemers

"Ik vind het lastig dat er zo'n sterke hiërarchie is in het UMC Utrecht, waardoor mensen ook onderdrukt kunnen worden. En ik weet zeker dat als mensen anders zijn [in vergelijking met de meerderheid], het nog moeilijker [voor ze] is."

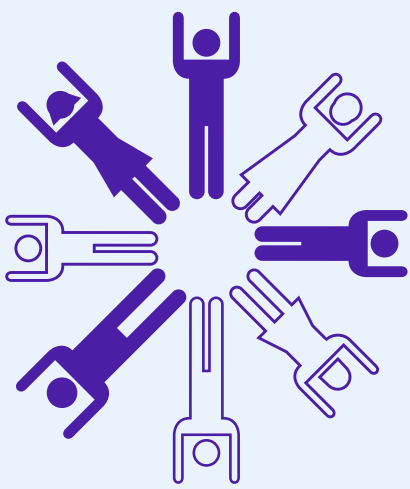
- Deelnemers met meer werkervaring, een positie hoger in hiërarchie of van een hogere leeftijd hebben sterker het 'gevoel' dingen te kunnen veranderen.
- Vrijheid om dingen te veranderen 'kunnen' afhankelijk zijn van functie, team en manager.
- UMC Utrecht is 'groot en bureaucratisch' - veranderingen kosten tijd.
- Deelnemers zijn geneigd om eerst UMC Utrecht beleid te raadplegen om veranderingen aan te brengen.

Wat nemen we mee?



Training vergroot bewustzijn van impliciete vooroordelen en D&I gerelateerde onderwerpen.

Effecten gaan verder dan de onderwijssetting en worden ook toegepast op de werkvloer en in interactie met collega's.



Of het zelfgerapporteerd gevoel van bewustzijn ook leidt tot meer inclusief handelen moet verder worden onderzocht.

Er is intentie om gedrag te veranderen, maar deelnemers hebben handvatten nodig om de intentie om te zetten in actie.



Aanbevelingen

Integrale aanpak is nodig

Bias Awareness Training UMC-breed aanbieden - Er worden zorg- en onderzoeksvarianten van de training gemaakt.

Blijven investeren in 'Dit zijn Wij' campagne - Deze campagne zorgt voor zichtbaarheid van de gewenste werkcultuur binnen de organisatie, hier is behoefte aan.

Duidelijk beleid op het gebied van D&I - medewerkers kijken naar de organisatie voor richting. Duidelijk beleid op verschillende vlakken is hiervoor nodig.

Inzetten op divers werven en selecteren - Een diverse personeelssamenstelling zorgt voor meer rolmodellen die een diversere studentenpopulatie zullen aantrekken.

Trainingen borgen in organisatie - Is in gang gezet binnen P&O.

In (arbeids)communicatie diversiteit uitdragen - Binnen en buiten organisatie het thema zichtbaar maken.



Ondersteuning en handvatten vanuit het D&I-beleid is cruciaal voor medewerkers om verandering teweeg te brengen.

Hiervoor is het project '[Belonging@UU](#)' gestart binnen het UMCU, en is er met behulp van dit onderzoek een nieuwe training Active Bystander ontwikkeld die in het voorjaar 2024 van start gaat.

Meer weten? Bekijk [onze website](#) of neem contact op met belonging@umcutrecht.nl