

Het bereiken en betrekken van een diverse onderzoekspopulatie



Belemmerende & bevorderende factoren op het gebied van dementie preventieonderzoek

Op het individueel en interpersoonlijk niveau

-  Gebrek aan wederkerigheid*
-  Reizen naar onderzoekslocatie*
-  Stigma van wetenschap*
-  Taalgebruik onderzoek*
-  Wantrouwen*
-  Angst voor bijwerkingen
-  Angst voor diagnose
-  Bezwaar familie
-  Gebrek aan kennis over onderzoeksprocedures
-  Gebrek aan vrije tijd
-  Kosten
-  Lage digitale vaardigheden
-  Lage gezondheidsvaardigheden
-  Zorgen over persoonsgegevens









-  Gebrek aan wederkerigheid*
-  Reizen naar onderzoekslocatie*
-  Stigma van wetenschap*
-  Taalgebruik onderzoek*
-  Wantrouwen*
-  Onbekendheid ziekten
-  Stigma van ziekte
-  Tijdstip bijeenkomsten voor deelnemers



-  Familie betrekken in rekrutering*
-  Mond-tot-mondreclame*
-  Persoonlijk belang*
-  Persoonlijk contact*
-  Rekrutering op vertrouwde locatie*
-  Altruïsme
-  Bijdragen aan diversiteit in wetenschap
-  Eerdere positieve ervaring met wetenschap
-  Flexibiliteit in tijd en plaats onderzoek
-  Informatie krijgen over ziekte en wetenschap
-  Persoonlijke verhalen gebruiken

-  Familie betrekken in rekrutering*
-  Mond-tot-mondreclame*
-  Persoonlijk belang*
-  Persoonlijk contact*
-  Rekrutering op vertrouwde locatie*
-  Kennis terugkrijgen







Op het niveau van onderzoeksgroepen

-  One-size-fits-all aanpak*
-  Passieve rekrutering*
-  Tijdgebrek en deadlines*
-  Niet zichtbaar in gemeenschap
-  Onvoldoende representatie in onderzoeksgroep
-  Strikte inclusiecriteria
-  Toegankelijkheid gekozen onderzoekslocatie
-  Weinig informatie over onderzoeksprocedures

-  One-size-fits-all aanpak*
-  Passieve rekrutering*
-  Tijdgebrek en deadlines*
-  Inhuren externe krachten (recruiters)
-  Kosten van extra onderzoekstijd



-  Cultureel/etnisch gematcht personeel*
-  Informatie sessie vooraf*
-  Passende compensatie*
-  Sleutelpersonen*
-  Aansluiten bij sociale evenementen
-  Adviesraad instellen
-  Begrijpelijke disseminatie na onderzoek
-  Cultureel sensitief (rekrutering)materiaal
-  Interventie in groepsverband
-  Leken opleiden tot onderzoeksmedewerker
-  Participatie op afstand
-  Rouleren onderzoekslocaties
-  Samenwerking vertrouwde organisatie
-  Snowball sampling
-  Transportvoorziening
-  Uitproberen rekruteringsstrategie
-  Zichtbaarheid in gemeenschap

-  Cultureel/etnisch gematcht personeel*
-  Informatiesessie vooraf*
-  Passende compensatie*
-  Sleutelpersonen*
-  Aangepast taalgebruik
-  Onderzoeken samenstelling (sub-)gemeenschap

Op het niveau van beleidsmakers

-  Ontbreken informatie over diversiteit in studiepopulatie
-  Ontbreken van centrale rekruteringsstrategie

-  Negatieve publiciteit wetenschap



-  Diversiteitsquotum onderzoekspopulatie
-  Transparantie in- en exclusiecriteria

-  Betrokkenheid burgemeester als sleutelpersoon



Belemmerende & bevorderende factoren uitgelicht

Sleutelpersonen



Sleutelpersonen, ambassadeurs, of champions worden zowel in de literatuur, als door de ervaringsdeskundigen gezien als voor- en nadeel. Dit heeft te maken met de diversiteit binnen cultureel diverse populaties. Een sleutelpersoon kan goede toegang bieden tot bepaalde subgroepen, maar tegelijkertijd ervoor zorgen dat andere subgroepen juist minder goed bereikt worden. Het is daarom essentieel om sleutelpersonen zorgvuldig in te zetten, met aandacht voor de diversiteit binnen dezelfde populatie.

Wantrouwen



Wantrouwen naar de overheid en officiële instanties belemmert het bereiken van de populatie in onderzoek. Dit wantrouwen kan voortkomen uit historische misstanden tegen bepaalde groepen, ervaringen met racisme of discriminatie, en het beschouwen van de overheid als bron van wetenschappelijk onderzoek.

Passende compensatie



Passende compensatie kan geboden worden in de vorm van geld, een passend presentje, kennis over een onderwerp naar keuze, of vouchers. Dit is afhankelijk van de wensen van de populatie. We raden aan dit van te voren na te gaan. Belangrijk is dat de compensatie niet alleen de (tijds)investering van de participant beloont en erkenning uitdrukt vanuit de onderzoekers, maar ook geen negatieve gevolgen heeft, bijvoorbeeld voor een uitkering.

Passieve rekrutering



Passieve rekrutering, zoals het versturen van alleen e-mails, brieven of het uideilen van flyers, blijkt niet effectief te zijn. Wat goed werkt, is persoonlijk contact, het voeren van gesprekken met potentiële deelnemers, of doorverwijzingen via mond-tot-mondreclame.

Cultuur sensitief (rekruterings)materiaal



Het cultureel, en daarmee ook taalkundig, sensitief maken van zowel rekruterings- als testmateriaal wordt zowel in de literatuur als in de focusgroep naar voren gebracht als een bevorderende factor. Hierbij heeft het de voorkeur om taalgebruik op B1-niveau te hanteren.

Rapporteren relevante variabelen



Het rapporteren en verzamelen van culturele achtergrond als variabele gebeurt nog niet altijd. Dit is essentieel voor het begrijpen van onderzoekspopulaties en het ontwikkelen van beleid t.a.v. diversiteit en representatie. Denk hierbij aan het invoeren van een quotum voor een minimale ratio van de diversiteit binnen de studiepopulatie.

Adviesgroep



Het aanstellen van een adviesgroep, bestaande uit leden van de te bestuderen gemeenschap bevordert de rekrutering. Deze adviesgroep kan het vertrouwen in de onderzoekers vergroten, advies geven over (communicatie)methoden en helpen om de dynamiek in de gemeenschap te begrijpen.

Methode

De internationale belemmerende en bevorderende factoren zijn onderzocht a.d.h.v. een systematische scoping review van bestaande literatuur (15 reviewartikelen, 37 empirische studies) over dementie preventie. De inzichten in de belemmerende en bevorderende factoren binnen de Nederlandse context zijn opgedaan in een focusgroep met onderzoekers van de HELIUS- en LASA studies. Met name de HELIUS-studie is erg succesvol geweest in het rekruteren en behouden van een cultureel divers cohort.

Kansen voor de toekomst

De rekrutering van een cultureel divers cohort



Het aanpassen van het onderzoek en de methode aan de doelgroep. Hierbij kan gedacht worden aan **co-creatie** gedurende het opstellen van het studie protocol. Daarnaast kan onderzocht worden aan welke vorm van compensatie behoefte is.



Voer een **doelgroepen-analyse** uit om de beoogde doelgroep in kaart te brengen. Wees hierbij ook bewust van de overlap in kenmerken binnen de doelgroep, zoals leeftijd, opleiding en gender. Test vervolgens de voorgestelde strategie uit met een adviesgroep. Overweeg ook alvast strategieën om de doelgroep te **behouden** gedurende het onderzoek.



Het aanbieden van onderzoek en interventies in **groepsverband**. Zo kan de drempel tot participatie minder groot worden ervaren en kan het groepsgevoel zorgen voor een verbeterde retentie.

Streven naar langdurige **samenwerkingen** met gemeenschappen en organisaties.

