



Variant 3

Stap 1 Kennismaking tussen de panels (15 min.)

Het staat de begeleider vrij dit in te vullen naar eigen voorkeur

Stap 2 Kennis delen over stigma (45 min.)

Deelnemers nemen kennis van diverse vormen van stigma, stigma-ervaringen van cliënten en de gevolgen van stigmatisering voor cliënten. Hiervoor kun je gebruik maken van schriftelijke, digitale en audiovisuele middelen. Dit onderdeel kan worden ingevuld door een ambassadeur van Samen Sterk zonder Stigma.

Stap 3 Inzicht verwerven in de 'stand van stigma' (120 min.)

Deze stap duurt ongeveer twee uur en bestaat uit vijf onderdelen. De tijden zijn een indicatie.

We gaan aan de slag met een kaartspel met 20 vaardigheidskaarten die je kunt bestellen of downloaden bij Samen Sterk zonder Stigma.

Inleiding: 10 minuten

Licht toe dat de deelnemers aan de slag gaan via de route van zelfevaluatie en feedback over vaardigheden om zo een visie te ontwikkelen op de 'stand van stigma' in de instelling/afdeling/team. Werken aan vaardigheden kan een serieuze impact hebben op de resultaten van een afdeling of instelling. Het gaat om vaardigheden die nodig zijn voor begeleiders van cliënten die actief willen zijn in het doorbreken van stigma. Zorg voor een klimaat van positieve ontwikkeling.

Het gaat er niet om wat de deelnemers of hun collega's allemaal fout doen, maar welke bestaande kwaliteiten ze al kunnen inzetten en wat ze willen leren.

Vindt iemand een kaart lastig of niet van toepassing, dan leg je die gewoon terzijde.

Werken in subgroepen: 50 (10 + 40) minuten

Vorm subgroepen van 3-5 mensen

Elke subgroep krijgt een aparte (plek aan) tafel en een volledige set van 20 kaarten. Laat alle kaarten met de tekst naar boven uitleggen op de tafel en geef subgroepleden de opdracht eerst in stilte voor zichzelf een indeling te maken van deze kaarten:

In welke vaardigheden is de instelling al sterk?

Welke vaardigheden zijn wisselend of in mindere mate aanwezig in de instelling?

Met welke vaardigheden zou de grootste destigmatiseringswinst behaald kunnen worden?

Het zelf in stilte werken dient om de kaarten rustig te kunnen lezen en erover na te denken. Deel papier uit voor deelnemers die hier graag aantekeningen bij maken. Neem een minuut of tien voor deze reflectieronde.



Vervolgens start de onderlinge dialoog.

Eerst vertelt elke deelnemer met behulp van een voorbeeld uit de praktijk over een kaart waar de instelling al sterk in is: waaruit blijkt die vaardigheid concreet?

Daarna volgt een ronde waarin elke deelnemer op grond van een concreet voorbeeld vertelt welke vaardigheid wisselend of in mindere mate aanwezig is.

Ten slotte volgt een ronde waarin elke deelnemer een eigen keuze toelicht: met welke vaardigheid zou de grootste destigmatiseringswinst behaald kunnen worden? (Noot: de neiging bestaat dit te zoeken in een vaardigheid die nog weinig aanwezig is, maar dit kan ook een kaart zijn waar de instelling al sterk in is!)

Let op: elke deelnemer kiest per ronde 1 kaart om over te vertellen. Zo kan iedereen zijn ideeën inbrengen. Er mag overlap zitten in de gekozen kaarten. Na de eerste ronde zijn dus (3 x 5) 15 kaarten (wellicht deels dezelfde) besproken. Als er voldoende tijd is, kan de groep doorgaan tot alle kaarten besproken zijn. Bij het werken met meerdere subgroepen komt het voor dat de ene groep sneller klaar is dan de andere.

Conclusies formuleren: 5-10 minuten

De deelnemers noteren - nog steeds in de subgroepen - wat hun conclusies zijn bij de oefening: welke vaardigheden kan de instelling reeds inzetten voor het bestrijden van stigma en welke vaardigheden zien ze graag ontwikkeld? Samen bepalen ze bovendien wat ze kwijt willen over hun subgroepsgesprek aan de grote groep en bereiden dialoog hierover voor.

Hierna komen de subgroepen weer bij elkaar.

Terugkoppeling in de gehele groep: 10-15 minuten

Laat de subgroepen om beurten aan het woord. Wat kwamen ze tegen in het subgroepsgesprek? Hoe was het om met de kaarten te werken? Wat hebben ze geleerd? Op welke vaardigheden zouden zij het accent willen leggen?

Zorg dat er voldoende gelegenheid is om naar elkaar te luisteren en goed te horen wat de ander zegt. Sta wel toe dat er vragen ter verheldering worden gesteld, maar sta geen (verkapte) discussie over de inhoud toe.



Dialog in de gehele groep over het grotere geheel: 40 minuten

Nu start de dialoog over ontwikkelwensen en mogelijkheden voor de instelling/afdeling/team. Elke subgroep heeft in de vorige ronde de eigen resultaten en visie gegeven.

Hoe herkenbaar zijn de resultaten van de subgroepen voor het grote geheel?

Zijn er algemene uitspraken te doen over vaardigheden die al sterk zijn en over te ontwikkelen vaardigheden?

Is het mogelijk te komen tot een gezamenlijke waardering, zo niet, waar liggen dan verschillen?

Zijn de subgroepen wensen per beroepsgroep op het spoor gekomen?

Sommige vaardigheden zullen wellicht meer voor de ondersteuners gelden, andere voor de hulpverleners in de instelling. Als daar specifieke categorieën in genoemd zijn, breng ze dan helder in kaart bijvoorbeeld door ze op een flipover te schrijven.

Bespreek nu ook of de organisatie een lerende organisatie is en de feedback-cultuur.

Is de instelling/afdeling/team al gewend om zo concreet te kijken naar vaardigheden en hierover feedback te geven en te ontvangen? Denk aan feedback tussen collega's onderling maar ook van cliënten en familieleden e.d.

Is het maken van fouten een doodzonde in de instelling/afdeling/team of is dit onderdeel van een cultuur van leren en ontwikkeling?

Deze bespreking geeft inzicht in de stand van zaken betreffende het bestaan van een lerende organisatiecultuur die essentieel is om vanuit vaardigheden te kunnen werken.

Vat aan het eind van dit onderdeel samen waaraan gewerkt is en wat de resultaten tot nu toe zijn.

Stap 4 Waar is destigma-winst te behalen? (90 min.)

Toelichting: 20 minuten

Deel de checklist 'Stand van (de-)stigma' uit.

De groep ontvangt informatie over de 9 elementen uit de Generieke Module (*Visie, beleid en agenda - Kennis/bewustwording van stigma, verschijningsvormen, gevolgen - Actoren en samenwerking - Activiteiten - Verbinding met de huidige praktijk - Competenties, opleiding & ontwikkeling - Evaluatie - Randvoorwaarden - Borging*).

Dit is een informatief onderdeel op hoofdlijnen. Bedoeld om de deelnemers het bredere perspectief te geven.

Geef ruimte om vragen te stellen over wat niet duidelijk of nog onbekend is, maar géén ruimte om discussie over nut en noodzaak aan te gaan.

Hang daarna 1, of bij een grote groep 2-3 lege flipovervellen op, geef aan alle deelnemers een stift en vraag hen elk om 2 prioriteiten te noteren: waaraan vinden zij dat hun afdeling/instelling zou moeten werken? Tijdens het schrijven mag niet worden gesproken. Iedereen noteert in stilte zijn of haar eigen ideeën.



Dan mag iedereen weer zitten en start de verdere dialoog.

Inventariseer eerst de verschillen en overeenkomsten: er zal overlap zijn en die punten worden samengevoegd. Kijk vervolgens of duidelijk is wat er met de genoteerde prioriteiten is bedoeld en of/in hoeverre de noodzaak van die prioriteiten wordt gedeeld door alle deelnemers.

Verzamel de definitieve resultaten door ze op één flipovervel te schrijven. Afhankelijk van de resterende tijd kan het 'hoe' nu verder ingevuld worden of ga je verder met het laatste onderdeel van de Dialoogdag.

In plaats van met flipovervellen kan gewerkt worden met geeltjes. Elke deelnemer kan twee geeltjes inzetten en op elk 1 prioriteit vermelden. Alles wordt op de flipover of de wand gehangen en deelnemers kunnen meehelpen te inventariseren wat bij elkaar hoort of apart staat.

TIP! Is er tijd over? Voeg dan een onderdeel "reflectie" toe aan het programma. In dit onderdeel kunnen deelnemers iets vanuit de eigen organisatie onder de loep nemen (bijv. hun manier van schriftelijke communicatie) en bekijken of en in hoeverre hierin al destigmatiserend gewerkt wordt.

Stap 5 Afspraken en hulpmiddelen voor het vervolg (30 min.)

Aan de hand van de input van de eerste vier stappen, maak je gezamenlijk een lijst met acties: wat gaan we als eerste doen en hoe pakken we dit aan?

Stap 6 Evaluatie van de Dialoogdag (15 min.)

Bespreek ervaringen van de deelnemers met deze Dialoogdag: wat heeft het jou gebracht, wat is voor jou een logisch vervolg, wat is je droom?