

Blauwdruk voor destigmatisering op de ggz-werkvloer

In de ['handreiking: implementatie van destigmatisering in de ggz'](#) staan de stappen die je als hulpverlener of organisatie kan nemen om het proces van destigmatisering in gang te zetten en te implementeren. Dit proces omvat de opname van destigmatisering in het beleid en visie van de organisatie, het trainen van medewerkers in destigmatiserend werken én het aanbieden van zorg aan cliënten met betrekking tot stigmatisering.

Een belangrijk onderdeel van destigmatisering binnen de ggz is het creëren van een werkomgeving die voor medewerkers veilig is, waarin ze open kunnen zijn over wat ze willen vertellen en waarin stigma actief wordt tegengaan. Eén op de zes werknemers in Nederland heeft een psychische aandoening¹ en binnen de ggz heeft zelfs ongeveer 47% van de medewerkers zelf ervaring met een (psychische) kwetsbaarheid². Stigmatisering op de werkvloer kan leiden tot uitsluiting en discriminatie én uiteindelijk neemt het verzuim daardoor toe³. Daarnaast: als je wilt bereiken dat stigmatisering in het contact tussen hulpverleners en cliënten geen kans krijgt, dan is het ook belangrijk dat er geen sprake is van 'interne' stigmatisering in het contact tussen collega's. Het is dus van groot belang om stigmatisering op de ggz-werkvloer aan te pakken (lees hierover meer in de [argumentatie](#)).

In deze blauwdruk geven we een aantal concrete handvatten om destigmatisering op de ggz-werkvloer uit te voeren. Voor een uitgebreidere uitleg over hoe je een project rondom destigmatisering in de ggz implementeert verwijzen we je graag naar de [handreiking](#).

De informatie en tips uit deze blauwdruk zijn mede tot stand gekomen door het draaien van een pilot 'Destigmatisering op de ggz-werkvloer' bij vijf teams van GGZ Rivierduinen en GGZ Breburg.

Wat moet je vooraf regelen?

Er zijn een aantal randvoorwaarden waaraan vooraf aan het project voldaan moet worden om stigma op de ggz-werkvloer succesvol tegen te kunnen gaan. Deze randvoorwaarden hangen bijna allemaal met elkaar samen.

Urgentie

Binnen de deelnemende teams of binnen de organisatie moet er sprake zijn van urgentie om stigmatisering op de werkvloer aan te pakken, of moet die urgentie gecreëerd worden. Zonder urgentie voor dit thema zal het ontwikkelen van een ggz-werkvloer zonder stigma niet van de grond komen.

Draagvlak

Het is van belang dat het project niet door één iemand wordt gedragen, maar dat er meerdere kartrekkers zijn zodat de verantwoordelijkheid verspreid kan worden en het project door kan gaan als iemand uitvalt of van baan wisselt. Daarnaast moet er ook draagvlak zijn bij de leden van het deelnemende team of instelling om het project te gaan doorlopen.

Continuïteit

Het project moet door een aantal verschillende personen worden gedragen en er moeten van tevoren afspraken gemaakt worden over wat er gebeurt als iemand wegvalt, zodat de continuïteit van het project altijd gewaarborgd blijft.

Ondersteuning vanuit de manager en het bestuur

Het is van extra belang dat een project over destigmatisering op de werkvloer ondersteund wordt door de manager en het bestuur, omdat zij automatisch een voortrekkersrol hebben en grote invloed (positief of negatief) kunnen uitoefenen op het verloop.

Beschikbaarheid van tijd en geld

Wellicht logisch, maar een belangrijke randvoorwaarde voor een succesvol project van destigmatisering is de (langdurige) beschikbaarheid van tijd en geld. Dat geldt zowel voor de kartrekkers als voor de teams zelf.

Veiligheid

Het is van groot belang dat er, vooraf aan de start van een project van destigmatisering op de werkvloer, een veilig werkklimaat heerst binnen het team.

Hoe kan je concreet aan de slag?

Om concreet aan de slag te gaan met destigmatisering op de ggz-werkvloer moet er allereerst een proces in gang worden gezet waarbij medewerkers gaan werken aan hun grondhouding en waarbij destigmatisering een integrale plek krijgt in het team en in de relatie tussen collega's.

In dit proces onderscheiden we vier fases, die gebaseerd zijn op de leerfasen van Maslow:

Fase 1 – Onbewust onbekwaam (nog weinig kennis van stigma, inzetten op vergroten van bewustzijn en kennis over (zelf)stigma)

Fase 2 – Bewust onbekwaam (vanuit nieuwe kennis en bewustzijn leren om stigmatisering te herkennen en bespreekbaar te maken)

Fase 3 – Bewust bekwaam (bewust en actief bekwaamen in destigmatiserend werken)

Fase 4 – Onbewust bekwaam (destigmatiserend werken is onderdeel van het eigen systeem)

Bij elk van de fases zijn er activiteiten die je kunt doen die passen bij het leerproces. Het is daarbij belangrijk om samen met je team te bepalen welke activiteiten je wilt gaan uitvoeren én om goed van tevoren af te spreken wat jullie gaan doen. Dit vergroot de kans op een succesvol traject. Kies daarbij dus vooral activiteiten die passen bij de situatie van het team en de organisatie én waar iedereen achter staat.

Fase:

1 – Onbewust onbekwaam



Mogelijke activiteiten:

- **Startbijeenkomst** als aftrap van het project en om urgentie te creëren. In deze bijeenkomst moet uitgelegd worden waarom het zo belangrijk is om stigma op de werkvloer gezamenlijk aan te pakken en worden plannen gemaakt om hiermee als team aan de slag te gaan.
- Een **verhaal van een ervaringsdeskundige** om urgentie te creëren en bewustwording op gang te brengen over de impact van stigmatisering.
- Het invullen en bespreken van de [Quickscan Destigmatisering](#) om te kijken waar het team staat op het gebied van destigmatisering. Dit kan dan ook gelden als nulpunt voor het vervolg van het project.
- Spelen van het spel [Steekje Los](#) om meer kennis te verkrijgen over psychische aandoeningen en stigmatisering.
- Inlezen op het thema, bijvoorbeeld door het doornemen van de [Generieke Module Destigmatisering](#) of het [Handboek Destigmatisering](#).

Fase:

2 – Bewust onbekwaam

Mogelijke activiteiten:

- Het volgen van de [E-learning Destigmatiserend Werken](#) leert je hoe dit eruitziet voor professionals binnen de ggz.
- Het doen van activiteiten uit toolkit [Beyond the Label](#) zorgt voor bewustwording over onze eigen vooroordelen. Het is aan te raden om in een bijeenkomst of teamoverleg 3 activiteiten uit de toolkit te doen én daarbij samen te werken met een ervaringsdeskundige.

Activiteiten uit Beyond the Label die het best toepasbaar zijn voor het tegengaan van stigma op de ggz-werkvloer zijn:

Activiteit 4 – ‘Woorden kunnen pijn doen’

Activiteit 6 – ‘Ga eens in andermans schoenen staan’

Activiteit 7 – ‘Wat zegt je onderbuikgevoel?’

Activiteit 10 – ‘Continuüm denken’

Activiteit 12 – ‘Hoe grappig is de grap?’

- Specifiek voor managers en HR-medewerkers is er de [Training Psychische diversiteit](#). In deze training leer je hoe je kunt omgaan met psychische diversiteit binnen het team en hoe je dat op een goede manier bespreekbaar kunt maken.

Fase:

3 – Bewust bekwaam

Mogelijke activiteiten:

- Het kijken en bespreken van scènes uit de impactproductie [Bij nader inzien](#). Na het kijken van een filmpje ga je in gesprek met je collega's over wat je gezien hebt en hoe dat anders zou kunnen. Het is hier ook weer raadzaam om dat samen te doen met ervaringsdeskundigen.

Scènes uit Bij nader inzien die het best toepasbaar zijn voor het tegengaan voor stigma op de werkvloer zijn:

Scène 1 - ‘Bejegening’

Scène 3 – ‘Emoties op de werkvloer’

Scène 8 – ‘Hulpverlener als cliënt’

- De [HOP-training](#) (Honest, Open, Proud) en keuzehulp [CORAL 2.0](#) (specifiek voor de werkvloer) gaan over de keuze van openheid over je psychische aandoening en op welke manier je dat kan en wil doen. Voor medewerkers met een psychische aandoening kan het volgen van de HOP-training en/of CORAL 2.0 helpen om eigen regie te pakken over openheid en daarmee wordt zelfstigma tegen gegaan. Bij CORAL 2.0 is ook een handleiding beschikbaar voor managers en collega's.
- Het doen van een **rollenspel met een acteur** om concreet te oefenen met situaties op de ggz-werkvloer die te maken hebben met psychische diversiteit onder collega's en stigmatisering. Dit rollenspel is onderdeel van de [Training Psychische diversiteit](#).
- Het luisteren van de [podcastserie 'Hoe de ggz verandert'](#), die gaat over een aantal initiatieven die erop gericht zijn om bepaalde aspecten van het werken in de ggz anders aan te pakken.

Fase:

4 – Onbewust bekwaam

Mogelijke activiteiten:

- Het opnieuw invullen van de [Quickscan Destigmatisering](#) en de antwoorden daarvan te vergelijken met de eerste keer dat het team de Quickscan invulde. Daarmee kan je zien wat er verbeterd is sinds de eerste fase en waar misschien nog verbetering nodig is.
- Zet een netwerk op voor medewerkers met een psychische aandoening door gebruik te maken van het [Handboek voor medewerkersnetwerken](#). Door het opzetten van zo'n netwerk zorg je ervoor dat medewerkers met dezelfde ervaring binnen de organisatie een plek hebben om die ervaringen uit te wisselen en elkaar te ondersteunen.
- Zorg ervoor dat het hernieuwde bewustzijn en de opgedane kennis en vaardigheden **terugkomen in de routines, procedures én beleid van het team**. Bijvoorbeeld: bespreek de mentale gezondheid van het team tijdens elk teamoverleg en zorg ervoor dat er een gezonde en veilige werkomgeving met betrekking tot (psychische) diversiteit blijft bestaan.

Bovenstaande activiteiten zijn een leidraad om de fases te doorlopen, maar het is natuurlijk niet nodig om alle benoemde activiteiten per fase uit te voeren. Kijk wat past bij jezelf, je team en je organisatie en gebruik ook andere initiatieven of activiteiten die niet in dit overzicht staan.

Implementatie na het doorlopen van de fases

Na het doorlopen van alle fases is het belangrijk dat je het project dat jullie doorlopen hebben ook (breder) implementeert. Binnen het team of binnen de organisatie waarin het project is uitgevoerd zal het thema en de resultaten van het project een vaste plek moeten krijgen, en daarmee kan het ook breder binnen de organisatie worden uitgezet. Een uitgebreide uitleg over dit proces kun je vinden in de ['handreiking: implementatie van destigmatisering in de ggz'](#).

**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

COLOFON

Uitgave: Samen Sterk zonder Stigma,
Amersfoort, augustus 2021

Met dank aan: GGZ Rivierduinen en GGZ Breburg

1. Graaf, R. de, Tuihof, M., Dorselaer, S. van & Have, M. ten. (2011). Verzuim door psychische en somatische aandoeningen bij werkenden: Resultaten van de 'Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study-2' (NEMESIS-2). Te raadplegen via: <https://assets-sites.trimbos.nl/docs/bb9a34f3-6c90-402a-bb9b-05dabc2f09d5.pdf> 2. Weerman, A., Jong, K. de, Karbouniaris, S., Overbeek, F., Loon, E. van & Lubbe, P. van der. (2019). Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid. Amsterdam: Boom uitgeverij. 3. Smit, A. (2014). Psychische Diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuuronderzoek. Te raadplegen via: https://aukjesmit.nl/wp-content/uploads/2015/02/ST-14-08-Rapport_compleet_lp_LR.pdf.