

Handreiking Ervaringskennis & Ervaringsdeskundigheid

Uitgangspunten voor de inzet
van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in
regio Gelderland-Zuid



Disclaimer

Wij zijn ons als gemeente aan het ontwikkelen in de kennis over toegankelijke stukken. We hebben met dit stuk een eerste aanzet gedaan. Loopt u tijdens het lezen ergens tegenaan, of kan het wat u betreft toegankelijker? Laat dit graag weten, door uw feedback te mailen naar teamonline@nijmegen.nl

Inhoud

1. Inleiding	4
Doel handreiking	4
2. Rollen van ervaringsdeskundigheid	7
Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid	7
Rollen en activiteiten	8
Ervaringskennis/ervaringsdeskundigheid en andere inzet	10
3. Meerwaarde ervaringsdeskundigheid	11
4. Impuls	12
Waar zien we in onze regio inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid?	12
Op welke wijze kunnen we een extra impuls geven, aanvullend op wat er al gebeurt?	13
5. Randvoorwaarden	16
Opleiding en training	16
Beloning en vergoeding	19
Inbedding organisatie, (cultuur)verandering en samenwerking	20
Monitoren en evalueren: maak effecten zichtbaar	24
Bijlagen	25
Bijlage 1:	25
Achtergrond	25
Bijlage 2:	30
Voorbeelden inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid Gelderland-Zuid (verzameld door Movisie, oktober 2021)	30
Bijlage 3:	41
Opleidingen en trainingen ervaringsdeskundigheid	41

1. Inleiding

Gemeenten hebben de opdracht om te werken aan een inclusieve samenleving. Inclusie begint met het betrekken van de mensen om wie het gaat: mensen met ervaringskennis en/of ervaringsdeskundigheid. In deze handreiking bespreken we de diverse vormen van inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid én ervaringskennis in het brede sociaal domein zoals bij inkomensondersteuning en schuldenproblematiek, gezins- of opvoedingsproblemen, huiselijk geweld, vluchtelingen etc. Daarbij gaat het zowel om jeugdigen als volwassenen.

Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid krijgt steeds meer de aandacht die het verdient. Binnen het veld van zorg en welzijn wordt ervaringsdeskundigheid steeds meer erkend als noodzakelijke en aanvullende deskundigheid. Zo wordt er vaker gesproken over ervaringskennis als ‘derde’ complementaire bron van kennis die, naast wetenschappelijke kennis en professionele praktijkkennis, nodig is voor goede zorg.

Sinds de ratificatie van het VN-verdrag Handicap en de ambulantisering van de GGZ is het samenwerken met ervaringsdeskundigen en mensen met ervaringskennis in het sociaal domein urgenter geworden. Zowel bij beleidsontwikkeling als in de uitvoering zien we dit terug. Daarnaast wordt in artikel 12 van het VN-Kinderrechten Verdrag beschreven dat kinderen het recht hebben hun mening te geven over beslissingen die hen aangaan. Waar in de ene sector binnen het sociaal domein, al langer wordt gewerkt met ervaringsdeskundigen, is dat bij andere sectoren in het sociaal domein nog niet vanzelfsprekend. Wel wordt in sommige sectoren al gebruik gemaakt van ervaringskennis.

Doel handreiking

Het doel van deze handreiking is helpen bij het inzetten van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid, zowel bij de totstandkoming van beleid als bij de uitvoering ervan. Met deze handreiking willen we een aantal

gemeenschappelijke uitgangspunten vaststellen om zo een impuls te geven aan de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in Gelderland-Zuid.

De handreiking biedt handvatten voor gemeenten en organisaties in het sociaal domein over hoe we samen kunnen leren en ervoor kunnen zorgen dat we beter gebruik maken van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis in de praktijk. We zitten met elkaar in een lerende setting wat betreft deze inzet. Deze handreiking is ook zo bedoeld; het is een dynamisch document en bedoeld als startpunt. Vanuit dit startpunt gaan we gezamenlijk met onze partnerorganisaties en ervaringsdeskundigen verder werken aan de inzet van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis om daarvan te leren, bij te sturen en door te ontwikkelen.

We hebben in deze handreiking gezocht naar een balans tussen:

- Duidelijkheid en een gezamenlijke lijn om ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis in het sociaal domein in Gelderland-Zuid een impuls te geven en te verstevigen. Om ervaringsdeskundigen en mensen met ervaringskennis de positie te geven die ze verdienen en te voorkomen dat ze gaan ‘zwemmen’ is duidelijkheid nodig over verwachtingen, taken, rollen en facilitering.
- Ruimte voor ervaringsdeskundigen en mensen met ervaringskennis (*‘vrije ruimte’*) om activiteiten te ontwikkelen die passen bij de persoon en bij wat zich in de praktijk voordoet. Dat kan per persoon en organisatie variëren. Te zeer inkaderen kan belemmerend werken.

In opdracht van de gemeenten in Gelderland-Zuid heeft Movisie geïnventariseerd wat in deze regio al gebeurt en waar een impuls nodig is (zie bijlagen 1 en 2). Movisie heeft ook landelijke inzichten van kenniscentra op een rij gezet. De regionale inventarisatie en landelijke bronnen zijn gecombineerd en gebruikt voor deze handreiking. Daarnaast is de handreiking getoetst bij onze belangrijkste partners in het sociaal domein en bij de ervaringsdeskundige deelnemers van de eerdere bijeenkomst en raadpleging van Movisie.

We gaan in deze handreiking in op de volgende (sub)vragen:

- Wat is ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid en welke rollen kunnen mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid hebben?
- Welke meerwaarde heeft de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid?
- Waar is meer inzet van ervaringskennis of ervaringsdeskundigheid gewenst (impuls)?
- Wat is nodig voor deze impuls qua randvoorwaarden? (opleiding en training, beloning en vergoeding, inbedding organisatie, cultuurverandering en samenwerking)

2. Rollen van ervaringsdeskundigheid

Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid

Uit het voortraject blijkt dat er zowel bij zorgprofessionals als bij ervaringsdeskundigen als bij mensen met ervaringskennis verschillende beelden en verwachtingen zijn over wat ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid inhoudt. Ook bij andere betrokken partijen komen deze verschillen terug. Om verwarring te voorkomen, streven we naar eenduidigheid over de definitie van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Wij kiezen ervoor om het meest bekende en gebruikte schema, van Hilko Timmer, aan te houden met de driedeling: ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid.



bron: Hilko Timmer,
Lister, voorheen SBWU

- *Iemand met eigen ervaringen* heeft één of meerdere (vaak levensontwrichtende) levenservaringen opgedaan.
- *Iemand met ervaringskennis* is iemand die kennis bezit, gebaseerd op eigen ervaringen met beperking, ontwrichting of uitsluiting. Vanuit reflectie is er afstand tot en inzicht in het proces van herstel, verbetering of acceptatie, het vinden van evenwicht en hoe er is omgegaan met deze ervaring. Door reflectie en de ervaringskennis te verbinden met ervaringskennis van anderen, ontstaat er algemenere ervaringskennis.
- *Een ervaringsdeskundige* is iemand die op basis van ervaringskennis in staat is deze kennis, in welke vorm dan ook, op een deskundige wijze door te geven aan en in te zetten ten behoeve van anderen. Deze inzet vergt, afhankelijk van de vorm van inzet, bepaalde kwaliteiten, talenten en competenties en kan in een professionele maar ook in een vrijwillige setting uitgevoerd worden.

Rollen en activiteiten

Mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen kunnen de volgende rollen vervullen:

1. **Ondersteuner individueel:** ondersteunen bij individuele herstelprocessen en hulpverlening. Ondersteuning van naasten en (individuele) peer-support vallen hier ook onder. Sommige ervaringsdeskundigen combineren het werken vanuit ervaring met vakkennis vanuit een opleiding (bijv. Verpleegkunde of Social Work). Ervaringsdeskundigen werken deels zelfstandig in afstemming met een zorgprofessional (zoals herstelondersteunende intake), maar er wordt ook in tandems met andere zorgprofessionals gewerkt. Een voorbeeld in onze regio hiervan zijn de ervaringsdeskundigen in de Buurtteams Volwassenen in Nijmegen.
2. **Begeleider van groepsactiviteiten:** onder meer het faciliteren van herstelwerkgroepen en zelfhulpgroepen, door het creëren en inrichten van vrijplaatsen. Voorbeelden in onze regio zijn diverse lotgenotengroepen voor zowel jeugd als volwassenen en inloopvoorzieningen.

3. **Kwartiermaker:** bewustwording creëren door kennisoverdracht, adviseren en voorlichten; bevorderen van herstel en empowerment; tegengaan van stigma's en ontwikkelen van reële beeldvorming; werken vanuit vraagsturing en regie.
4. **Beleidsbeïnvloeder:** alle vormen van adviseren over (de uitvoering van) beleid en het beïnvloeden van beleid en belangenbehartiging vanuit ervaringsdeskundigheid. Een voorbeeld hiervan is de inzet van ervaringsdeskundige jongeren binnen het Bovenregionaal Expertise Netwerk Gelderland (BOEG).
5. **Coach en trainer** vanuit ervaringsdeskundigheid: coachen en adviseren van reguliere hulpverleners en andere ervaringsdeskundigen, begeleiden van opleidingen, leertrajecten, workshops en trainingen.
6. **Onderzoeker/publicist:** (co-)onderzoek doen en publiceren vanuit het perspectief ervaringsdeskundigheid. Een voorbeeld in onze regio van deze rol is de STERKplaats van de HAN.

De eerste vier rollen komen in Gelderland-Zuid (tot nu toe) het vaakst voor in het sociaal domein (zie bijlage): de meeste ervaringsdeskundigen of mensen met ervaringskennis werken in de hulpverlening (1e rol), begeleiden lotgenotencontact (2e rol), geven voorlichting (3e rol) of zetten zich in als belangenbehartiger (4e rol). De laatste rol is vooral relevant voor onderwijs- en kennisinstellingen (ROC, HAN, Radboud Universiteit).

Voor de eerste twee rollen (individuele en collectieve ondersteuning) is veelal *ervaringsdeskundigheid* nodig, bijvoorbeeld als het gaat om (herstel)groepen die volgens een specifieke methodiek werken. Soms kan ervaringskennis echter volstaan bij collectieve ondersteuning (rol 2), mits dit goed is ingebed in de organisatie én de persoon met ervaringskennis voldoende ervaring heeft en/of geschoold. Dit geldt ook voor coachen en trainen en het doen van co-onderzoek (rollen 5 en 6). Voor kwartier maken (rol 3), het behartigen van belangen (rol 4) en co-onderzoekerschap (deels rol 6) is *ervaringskennis* meestal voldoende. Daar waar structurele

inzet gevraagd wordt en het belangrijk is om te putten uit overstijgende collectieve kennis, is ervaringsdeskundigheid wenselijk. Daarnaast is bij de LVB-doelgroep altijd een coach gekoppeld aan de ervaringsdeskundige inzet.

We willen beter aansluiten bij onze inwoners en hun leefwereld centraal stellen, waarbij herstel en zelfregie belangrijke elementen zijn. Dit betekent dat er in alle sectoren binnen het sociaal domein meer inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid gewenst is. Zo is het bij beleidsbeïnvloeding (rol 4) van belang dat een zo breed mogelijke en wisselende groep cliënten een stem krijgt en wordt betrokken bij dialogen. Hier volstaat over het algemeen persoonlijke ervaring en ervaringskennis. Daar waar het nodig is dat iemand kan putten uit overstijgende collectieve kennis en structureel wordt ingezet, bijvoorbeeld in de rol als individueel ondersteuner in de zorg, is inzet van een ervaringsdeskundige een logische keuze. Zowel de inbreng van ervaringen als de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid kunnen waardevol zijn. Het is goed om vooraf te bepalen in welke context welke vorm wenselijk en noodzakelijk is.

Ervaringskennis/ervaringsdeskundigheid en andere inzet

Naast bovengenoemde termen maken we in ons beleid en in de uitvoering ook gebruik van sleutelfiguren, mensen die vrijwilligerswerk doen en burgerparticipatie. Om verwarring over de verschillende begrippen te voorkomen, is het belangrijk om te weten dat bij ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid de kennis gebaseerd is op eigen ervaring en inbreng van deze ervaring centraal staat. Dit is bij de andere termen niet per definitie het geval. Bij een sleutelfiguur gaat het om de brugfunctie en de motiverende, verbindende rol die iemand heeft in een gemeenschap. Dit hoeft niet automatisch iemand met ervaringskennis te zijn. Ook bij mensen die vrijwilligerswerk doen of die als burger participeren om bij (lokale) issues input te geven, is hun hoofdtaak niet gericht op de inbreng van eigen ervaring op gebied van beperking, ontwrichting of uitsluiting en het omgaan daarmee.

3. Meerwaarde ervaringsdeskundigheid

Als gemeenten nemen we het uitgangspunt dat we willen praten met, in plaats van over. Onze inwoners en hun leefwereld staan centraal bij ons beleid en de uitvoering ervan. Inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid kan ons hierbij helpen.

Uit diverse informatiebronnen blijkt dat ervaringsdeskundigen op verschillende manieren van meerwaarde zijn:

- Ervaingsdeskundigen vervullen een brugfunctie tussen de leef- en systeemwereld, zodat er meer oog is voor het cliëntperspectief.
- Ervaringsdeskundigen dragen bij aan empowerment van cliënten en aan hun herstel en zelfregie. Cliënten krijgen er meer vertrouwen door dat ze het ook zelf kunnen; ervaringsdeskundigen zijn een rolmodel en daarmee een bron van hoop voor cliënten.
- Cliënten stoppen minder snel met de reguliere hulpverlening, omdat zij zich meer gezien en begrepen voelen. Inbreng van ervaringsdeskundigheid weerhoudt hen terug te vallen en heeft een helende werking.
- Een impasse waar een zorgprofessional met een cliënt niet uit komt, kan worden doorbroken.
- Cliënten zijn beter in staat sociale relaties te onderhouden en maken meer deel uit van de gemeenschap.
- Ervaringsdeskundigen zijn over het algemeen vrijer in hun taken en waar ze hun aandacht aan kunnen besteden dan zorgprofessionals, omdat ze minder gehouden zijn aan regels en systemen.
- Vermindering van zorggebruik: cliënten kunnen, mede dankzij de inzet van ervaringsdeskundigen, (eerder) zonder reguliere, formele zorg en ondersteuning verder. De voorbeeldfunctie van de ervaringsdeskundige werkt daarbij stimulerend.
- Verbetering van de zorg door het inbrengen van ervaringskennis als derde kennisbron, naast hulpverleningskennis en wetenschappelijke kennis.
- Verminderen van stigma's (vooroordelen en discriminatie) en het bevorderen van emancipatie en een inclusieve samenleving.

4. Impuls

Waar zien we in onze regio inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid?

Ervaringsdeskundigheid

De startfoto voor Gelderland-Zuid die gemaakt is door Movisie (oktober 2021, bijlage 1), bevestigt het landelijke beeld dat de meeste ervaringsdeskundigen werkzaam zijn in de GGZ-sector. In de sectoren Werk, Inkomen, Armoedebestrijding & Schuldhulpverlening, Jeugdhulp, Wmo en Welzijn is ervaringsdeskundige inzet minder ingeburgerd. Deze inzet komt in onze regio inmiddels op gang. Als voorbeelden hiervan zijn we onder andere gestart met het inzetten van ervaringsdeskundigen in onder meer de jeugdhulpverlening en in de buurtteams volwassenen in Nijmegen. Ook worden op sommige plekken in de regio ervaringsdeskundigen ingezet voor inkomensondersteuning en schuldenproblematiek. In de sector Werk worden bij het WBRN (Werkbedrijf Rijk van Nijmegen) ervaringsdeskundigen betrokken bij trainingen en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Ervaringsdeskundige inzet is ook aanwezig in de verschillende wijk-ggz- en wijk-gdd-teams in onze regio. Daarnaast kent onze regio inloop- en ontmoetingspunten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid waar gebruik gemaakt wordt van mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Ook binnen het Bovenregionale Expertise Netwerk Gelderland (BOEG) hebben ervaringsdeskundigen een stevige positie.

Ervaringskennis

Wat betreft inzet van ervaringskennis wordt onder andere in Nijmegen in de poule interculturele consultants van Bindkracht10 gebruik gemaakt van mensen met ervaringskennis. Daarnaast worden in het project Bruggenbouwen van Mee mensen met ervaringskennis ingezet bij de ondersteuning van cliënten. Ook kennen we ervaringsdeskundige taalambassadeurs die ondersteunen bij voorlichting over laaggeletterdheid en hun ervaringsverhalen vertellen. Daarnaast zijn er in onze gemeenten de onafhankelijke adviescommissies en –raden die op lokaal niveau gevraagd en ongevraagd advies geven op het gemeentelijk beleid.

Ook zijn er in sommige gemeenten onafhankelijke platforms die opgericht zijn door ervaringsdeskundige inwoners, zoals bijvoorbeeld het Platform toegankelijke West Betuwe die zich inzet voor mensen met een beperking of kwetsbaarheid.

Op welke wijze kunnen we een extra impuls geven, aanvullend op wat er al gebeurt?

We gaan ervan uit dat de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid een integraal onderdeel wordt van ons gemeentelijk en regionaal beleid. De route om daar te komen kunnen we op verschillende manieren bewandelen. Het is een ontwikkelproces waarin we, samen met het werkveld en betrokken partners, gaan verkennen hoe we hierin gezamenlijk optrekken.

We noemen hieronder een aantal mogelijkheden.

- Het is zinvol om (extra) pilots te starten in sectoren waar we de noodzaak zien om de dienstverlening te verbeteren door middel van ervaringsdeskundigen of te starten op plekken waar nog weinig met ervaringsdeskundigen wordt gewerkt. Omdat de inzet van ervaringsdeskundigheid in het sociaal domein nog in de kinderschoenen staat en hierover nog geen cijfers voorhanden zijn, kunnen pilots meer inzicht geven. Voorbeelden zijn het creëren van stageplekken voor studenten en het creëren van werkplekken binnen afdelingen Inkomen of Zorg. Daarnaast kan ervaringsdeskundige inzet gevoegd worden aan de integrale toegang, zoals in de wijk- of buurtteams.
- We zien de meerwaarde van het inzetten van ervaringsdeskundigheid bij de beleidsontwikkeling van jeugdhulp, zoals binnen het thema jeugd-ggz of binnen het regionale programma jeugd. Daarnaast zien we ook de meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen het Overleg Passende Hulp (OPH) of het ‘tussen wal en schip overleg’ gericht op de doelgroep 18- / 18+. We zien ook een toegevoegde waarde in de versteviging van het regionale ervaringsdeskundige netwerk voor jeugd.

- We kunnen meer gebruik maken van ervaringskennis op diverse plekken, zoals gedaan is bij het opzetten van de Campagne Geldzorgen, bij het bespreekbaar maken van taboes bij jongeren (zoals ‘Gek in de klas’ over psychische kwetsbaarheid en ‘Moneyways’ over armoede- en schuldenproblematiek) of bij het ophalen van input voor de verschillende lokale uitvoeringsagenda’s zoals de Regenboogagenda en het Actieprogramma inclusie VN-verdrag.
- Het is van belang om de verschillende onderdelen en pilots waar ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis wordt ingezet, te evalueren, bij te sturen en uit te breiden daar waar we dit wenselijk of noodzakelijk vinden. Op die manier verzamelen we, al doende, informatie en cijfers over wat op de lange termijn zinvol is. Het is nuttig om daarbij begeleidend onderzoek te doen om de meerwaarde van ervaringsdeskundige inzet te bepalen.
- We kunnen de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als standardeis in subsidie- en inkoopcontracten opnemen, waarbij we ook kwaliteitseisen stellen aan deze inzet. In specifieke situaties kunnen gemeenten hiervoor (extra) budget beschikbaar stellen. Dit vraagt van betrokken organisaties om mee te veranderen en om ervaringsdeskundige inzet mogelijk te maken in hun organisatie.

Wat is hierin de rol van de gemeente?

- Bij gemeenten ligt, in eerste instantie, een aanjaagrol om het proces op gang te brengen, zowel binnen de eigen organisatie als in afstemming met de betrokken partijen in de regio.
- Voor de gezamenlijke gemeenten is het van belang om te bekijken wat regionaal (gezamenlijk) opgepakt kan worden en wat lokaal (per gemeente). Vanuit daar kan gekeken worden welke acties hiervoor nodig zijn om de onderdelen te faciliteren en/of van de grond te krijgen.
- Gemeenten kunnen daarin, zoals eerder genoemd, een opdrachtgeversrol vervullen, waarbij de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid meegenomen kan worden in de subsidie- en inkoopvoorwaarden.

- Gemeenten kunnen de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid ondersteunen op verschillende manieren: door middel van begeleiding, scholing, vergoedingen of salaris. Een andere manier van werken vraagt ook van de betrokken organisaties om hierin mee te bewegen en hun werkzaamheden zo te ontwikkelen, dat er ruimte ontstaat voor ervaringskennis en/of ervaringsdeskundigheid.
- Om het proces verder op gang te brengen, is het zinvol om een kwartiermaker/coördinator aan te stellen, met taken als: het creëren van verbinding in het samenwerken van de verschillende partijen op dit gebied, het open staan voor initiatieven van buiten, het organiseren van leerbijeenkomsten om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen en het monitoren en evalueren van de pilots/ontwikkelingen in de regio. Belangrijk is dat de taken van de coördinator helder zijn en afgestemd met en ondersteund worden door betrokken partijen.
- Een digitaal ondersteuningspunt kan helpend zijn voor informatie en het samenbrengen van vraag en aanbod. En om de verwachtingen van ervaringsvragers en ervaringsdeskundigen op elkaar af te stemmen. Mogelijk kan hiervoor aangehaakt kan worden op bestaande informatiepunten.

5. Randvoorwaarden

Uit de startfoto en literatuur blijkt dat mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen over het algemeen tevreden zijn over de omstandigheden waarin ze werken. Wel is meer behoefte aan scholing en opleiding en een betere inbedding in de organisatie (begeleiding, cultuur, samenwerking met professionals).

Opleiding en training

Er is een grote diversiteit aan opleidingen en trainingen op het gebied van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis. Ook is er veel verschil in de scholing die mensen met ervaringskennis en –deskundigheid gevolgd hebben. Zo is in de ggz-sector al veel aandacht besteed aan het belang van het goed toerusten van ervaringsdeskundigen en is inmiddels een breed scholingsaanbod beschikbaar. Ervaringsdeskundigheid is in deze sector al geruime tijd onderdeel van de herstelondersteunende zorg en het meest uitgewerkt aan de hand van een Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid. Dit beroepscompetentieprofiel wordt momenteel geactualiseerd.

In andere sectoren in het sociaal domein zijn inmiddels ook interne en externe opleidingen beschikbaar, bijvoorbeeld op het gebied van armoede en sociale uitsluiting, verslavingen, mensen met een (licht) verstandelijke beperking. Zo biedt de Sterkplaats Nijmegen (onder andere in samenwerking met de HAN en Pluryn) leerwerkplekken voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking, die de driejarige opleiding STERK (opleiding tot ervaringsdeskundige) volgen. Ook op het gebied van jeugdhulp is er aandacht voor het vak van ervaringsdeskundige en bestaat er het nodige scholings-/trainingsaanbod.

Van veel opleidingen is de kwaliteit van de curricula (nog) niet bekend en worden zaken als selectie, beoordeling en toetsing lokaal verschillend ingevuld. Opleidingen bepalen zelf wie ze opleiden, op welke manier en voor welke taken. Vooralsnog is daar nog niet veel regie op.

We hebben gemerkt dat, naarmate mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen meer worden ingezet, bijvoorbeeld als lid van een sociaal (wijk)team of werkend in een welzijnsinstelling, zowel de vraag over de benodigde kwalificaties en opleiding alsmede de vraag om meer eenduidigheid in opleidingseisen toeneemt. Als regio zouden we hier graag een gezamenlijke lijn voor willen uitzetten.

Reguliere en interne opleidingen

Het opleidingsveld voor ervaringsdeskundigheid op het gebied van zorg en welzijn is sterk in ontwikkeling. De Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvED) heeft op haar site een overzicht van beschikbare opleidingen, met zowel erkende MBO- en HBO-opleidingen als particuliere opleidingen (bijlage3).

Daarnaast hebben verschillende organisaties een interne opleiding voor ervaringsdeskundigen, zoals bij Ixta Noa. Ixta Noa Opleiding is er voor iedereen die als ervaringsdeskundig vrijwilliger aan de slag wil gaan. Alle opleidingsmodules bij Ixta Noa bestaan uit drie gedeelten, een e-learning deel, een klassikaal deel en een praktijkdeel. De Ixta Noa Opleiding start met een periode van minimaal 10 dagdelen waarin deelnemers als vrijwilliger kennis maken met de activiteiten van Ixta Noa. Als deze periode wederzijds goed is doorlopen, stromen deelnemers door naar 'Ixta op Start'. Bij een goede beoordeling van deze modules, bestaat het vervolg uit een module voor onder andere vrijwilligers in de inloop of voor ervaringsdeskundigen die groepen willen begeleiden.

Kwaliteitssysteem voor Ervaringsdeskundigen

De toegenomen waardering van ervaringsdeskundigheid en mensen met ervaringskennis vraagt om de ontwikkeling van een kwaliteitssysteem, om de inzet van ervaringsdeskundigen te regelen, borgen, bewaken en verbeteren en om ontwikkelmogelijkheden te bieden voor beroepsbeoefenaars.

De Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvED) heeft onlangs een kwaliteitssysteem voor ervaringsdeskundigen (KvE) ontwikkeld, gericht op het professionaliseren en borgen van de kwaliteit van de beroepsmatige

inzet van ervaringsdeskundigen, bij het bieden van goede zorg, van preventie tot het toeleiden naar de juiste zorg en begeleiden van cliënten. Dit kwaliteitssysteem is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met ervaringsdeskundigen en andere zorgprofessionals, cliënten en naasten, zorgaanbieders/werkgevers, opleiders en financiers (zorgverzekeraars, gemeenten). Het kwaliteitssysteem is bedoeld voor ervaringsdeskundigen in het sociaal domein en kan bijdragen aan meer eenduidigheid en waarborging van de kwaliteit van de inzet van ervaringsdeskundigheid (regionaal en lokaal).

Opleidingseisen

Eén van de eisen in het bovengenoemde kwaliteitssysteem is dat een ervaringsdeskundige staat ingeschreven in het Beroepsregister voor Ervaringsdeskundigen. Dit beroepsregister is nieuw en om hierin opgenomen te worden is een erkende MBO- of HBO-opleiding noodzakelijk. Daarnaast is er een alternatieve route mogelijk op basis van eerdere verworven competenties/werkervaring voor ervaren ervaringsdeskundigen. De VvED kan ondersteuning bieden bij de alternatieve route. Om het kwaliteitssysteem goed neer te zetten heeft de VvED een aantal jaren uitgetrokken, onder andere voor verdere uitwerking, monitoring en eventuele aanpassing.

Daar waar mogelijk willen we aansluiten bij het kwaliteitssysteem. Voor het waarborgen van de kwaliteit van ervaringsdeskundigen is het van belang dat ervaringsdeskundigen over de juiste competenties beschikken. We gaan ervan uit dat deze competenties aanwezig zijn als ervaringsdeskundigen een beroepsregistratie hebben. Echter, (nog) lang niet alle ervaringsdeskundigen hebben een beroepsopleiding gevolgd en kunnen zich niet laten registreren. Daarbij is het voor sommige ervaringsdeskundigen ook niet haalbaar om deze beroepsregistratie te behalen vanwege de zwaarte van een opleiding in combinatie met hun werk. Daarom richten we ons als gemeenten ons in eerste instantie richten op het hebben van de juiste competenties. Dit vraagt van ons om hierover af te stemmen met onze partnerorganisaties om de kwaliteit van de inzet van ervaringsdeskundigheid te waarborgen.

Belangrijk om te vermelden is dat dit kwaliteitssysteem en beroepsregister alleen van toepassing is op ervaringsdeskundigheid, niet op ervaringskennis. Als het gaat om structurele inzet van ervaringskennis vinden we het zinvol dat mensen scholing (bijvoorbeeld een training) hebben gehad, waaruit blijkt dat ze beschikken over overstijgende kennis.

Beloning en vergoeding

Het is logisch om beloning en vergoeding te koppelen aan bovengenoemde eis van beroepsregistratie. Bij een geregistreerde ervaringsdeskundige gaan we uit van professionele betaling, aangezien we er ook vanuit gaan dat deze persoon beschikt over vaardigheden en ervaringskennis die (professioneel) ingezet worden.

Naast betaalde ervaringsdeskundigen is het ook gewenst om (aanvullend) ruimte te bieden aan vrijwillige ervaringsdeskundigen, bijvoorbeeld in een leer- of stageplek of voor mensen die beperkt belastbaar zijn.

Bij de inzet van ervaringskennis en persoonlijke ervaring is doorgaans sprake van een eenmalige of incidentele vrijwillige inzet. Dit wordt in de regel niet vergoed. We gaan dan uit van vrijwilligerswerk dan wel burgerparticipatie, waar geen specifieke eisen worden gesteld en ook geen overstijgende collectieve kennis nodig is. Als het gaat om structurele inzet van ervaringskennis waarbij we ook overstijgende kennis vragen, kan een (onkosten)vergoeding ingezet worden. Deze vrijwilligersvergoeding (inclusief reis- en onkosten) kan maximaal €1.900,- per jaar bedragen (in 2023).

Inbedding organisatie, (cultuur)verandering en samenwerking

Inbedding organisatie en cultuurverandering

Ervaringsdeskundigen kunnen vanuit verschillende posities werkzaam zijn in organisaties:

- Als medewerker van een afdeling of team van de organisatie. De taak van ervaringsdeskundigen is hetzelfde als die van de andere teamleden. Deze ervaringsdeskundigen combineren hun ervaringsdeskundigheid vaak met vakkennis vanuit een opleiding als verpleegkundige of sociaal werker;
- Vanuit een eigen team van ervaringsdeskundigen binnen een organisatie.
- Vanuit een centrale cliëntenorganisatie werken ervaringsdeskundigen samen met professionals in andere organisaties, bijvoorbeeld in een FACT-team of een sociaal team in de wijk.

Voor een goede inbedding in een organisatie en het tot stand brengen van een goede samenwerking van ervaringsdeskundigen met andere medewerkers is het volgende van belang:

Op organisatieniveau:

- Zorg voor een breed draagvlak, het liefst op alle niveaus het van belang is dat managers achter de visie staan om ervaringsdeskundigheid in te zetten.
- Bereid medewerkers voor door middel van voorlichting. Informeer en enthousiasmeer de betrokkenen over wat een ervaringsdeskundige voor hen kan betekenen en wat hij/zij wel en niet doet.
- Besteed aandacht aan mogelijke weerstand. Door het gesprek

te voeren over mogelijke bezwaren en vooroordelen, ontstaat er vaak ruimte. Ervaringsdeskundigheid wordt ingezet om nieuwe cultuurwaarden in de zorg te introduceren, waarbij gebruikers van de zorg meer zeggenschap over de zorg krijgen. Dit kan voor wrijving zorgen bij de bestaande organisatie en bestaande opvattingen over zorg en ondersteuning.

- Zorg dat de inzet van ervaringsdeskundigen te overzien blijft. Begin klein en bouw later eventueel uit.
- Houd een organisatiescan van wat er aan ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid voorhanden is en wat gewenst wordt.

Op het niveau van uitvoering en samenwerking:

- Bespreek vanaf de start duidelijk welke rol ervaringsdeskundigheid in een traject krijgt. Maak afspraken over wat er van ervaringsdeskundigen, van de gemeente en/of uitvoerende ketenorganisaties wordt verwacht.
- Bespreek deze rol en taken met de ervaringsdeskundigen en benoem de mogelijkheden en grenzen van alle kanten. Leg dit ook vast.
- Informeer de ervaringsdeskundigen voldoende, tijdig en geef duidelijke informatie. Blijf met elkaar in gesprek. Koppel terug wat er met de inbreng is gedaan, ook als iets niet haalbaar lijkt.
- Neem de rol van de ervaringsdeskundige serieus. Behandel hem/haar als een professional.
- Kijk op basis van de taken en verantwoordelijkheden van de ervaringsdeskundige naar een passende financiële waardering.
- Zorg voor scholing, training en begeleiding van ervaringsdeskundigen. Denk bij begeleiding aan een mentor en intervisie met collega's en/of andere ervaringsdeskundigen.
- Draag zorg voor wederzijds respect, verbinding en zorgvuldige communicatie.

Samenwerking

De samenwerking tussen ervaringsdeskundigen en zorgprofessionals kan op verschillende manieren vormgegeven worden, waaronder regelmatig overleg over mogelijkheden en belemmeringen, gezamenlijke bespreking van casuïstiek en gezamenlijke trainingen of workshops.

De volgende praktische punten uit de Handreiking empowerment en inzet ervaringsdeskundigheid in sociale wijkteams (Trimbos instituut, 2019) zijn belangrijk voor een goede samenwerking tussen ervaringsdeskundigen en zorgprofessionals en dus ook voor een goede inbedding in de organisatie.

Do's

- Creëer een klimaat waarin veranderd kan worden, door nut en noodzaak van de inzet van ervaringsdeskundigheid expliciet te maken. Ondersteuning door bestuurders en management is hierbij nodig, evenals een team van mensen om de verandering te leiden, waarbij ze voldoende tijd moeten krijgen (in uren en tijdspad).
- Zorg voor helderheid over wat de inzet van een ervaringsdeskundige kan betekenen voor bewoners. Bespreek ervaringen met samenwerking uit het verleden en verwachtingen voor de toekomst, bijvoorbeeld aan de hand van workshops.
- Maak ruimte om aanpassingen te kunnen doen zodat de samenwerking zo goed mogelijk is afgestemd op de lokale situatie. Maak afspraken over wat er moet worden vastgelegd.
- Zorg voor frequent en continu contact tussen professionals en ervaringsdeskundigen.
- Focus op het kunnen borgen van continuïteit door nieuwe medewerkers voor te lichten en te trainen en door bijvoorbeeld met een pool van ervaringsdeskundigen te werken.
- Realiseer scholing, intervisie en supervisie voor ervaringsdeskundigen en maak de professionals hiermee beken
- Informeer bewoners over wat een ervaringsdeskundige voor hen kan betekenen en wat hij/zij wel en niet doet. Bedenk wat er aan schriftelijk voorlichtingsmateriaal moet komen

- Maak afspraken over de informatie-uitwisseling over bewoners, over wat te doen in urgente situaties en over privacyreglementen.
- Maak de eerste succesvolle voorbeelden expliciet om betrokkenen te enthousiasmeren en mee te nemen in de beweging. Blijf successen benoemen en betrek bewoners in het communiceren over de successen. Analyseer samen situaties waarvan geleerd kan worden en welke belemmerende factoren aangepakt kunnen worden.
- Maak afspraken over het betrekken van ervaringsdeskundigen bij standaardmomenten.
- Zorg voor een laagdrempelige voorziening waar bewoners terecht kunnen voor inloop en een praatje.

Don'ts

- Verwacht niet dat de samenwerking snel en vanzelf tot stand komt. Het is een proces van een lange adem.
- Als er voldoende helderheid is over hoe ervaringsdeskundigheid het beste ingezet kan worden, blijf dan niet te lang praten maar ga aan de slag met concrete situaties.
- Zet ervaringsdeskundigen niet in omdat ze goedkoop zijn maar benadruk de specifieke kwaliteiten van ervaringsdeskundigen en het versterken van de kwaliteit van de ondersteuning.
- Zet de ervaringsdeskundigen niet in met als doel een weg te banen voor reguliere hulpverleners. Het is een eigen vak, met eigen toegevoegde waarden.

Samenvattend kunnen we uit bovengenoemde opsommingen zeggen dat een goede inbedding in de organisatie, met daarbij aandacht voor de samenwerking tussen ervaringsdeskundigen en overige medewerkers, van essentieel belang is voor het slagen van de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Monitoren en evalueren: maak effecten zichtbaar

Er is meer onderzoek nodig naar de inzet van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis om het effect ervan te kunnen onderbouwen. Het is zinvol om de verschillende onderdelen en pilots op het gebied van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis te volgen te evalueren, om erachter te komen waar de inzet werkt en op welke manier deze inzet een aanvulling kan zijn op onze dienstverlening in het sociaal domein.

In het proces van monitoring is het tevens belangrijk om vooraf kritisch te kijken naar wederzijdse verwachtingen (bij gemeente, uitvoerende organisaties en ervaringsdeskundige), gezamenlijke doelen en het beoogde eindresultaat en hoe deze gemeten kan worden. Voor lichte vormen van meten zijn voorbeelden te vinden in de folder 'Monitoring in het sociaal domein' van Movisie (2018).

Het is zinvol om voldoende tijd en ruimte te maken voor feedback en evaluatie van de verschillende processen. Helpend hierbij is het aanstellen van een kwartiermaker die dit gehele proces begeleidt, bewaakt en waar nodig aanzwengelt. Ook is het ook goed om succeservaringen zichtbaar te maken, ze te (blijven) benoemen en hierbij de betrokkenen te betrekken om iedereen (blijvend) te enthousiasmeren en mee te nemen in de beweging.

Bijlagen

Bijlage 1:

Samenvatting startfoto ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in Gelderland-Zuid (*Movisie, oktober 2021*)

Achtergrond

Movisie heeft voorafgaand aan deze handreiking in 2021 een startfoto gemaakt die duidelijk maakt hoe het staat met de inzet van ervaringsdeskundigheid in Gelderland-Zuid. Het traject bestond uit een startbijeenkomst met deelsessies en een raadpleging aan de hand van een vragenlijst die is uitgezet. Er hebben rond de 75 mensen deelgenomen aan de startbijeenkomst en de raadpleging werd ingevuld door 109 ervaringsdeskundigen, mensen met ervaringskennis en medewerkers van organisaties. Er zijn 139 mensen gestart met de vragenlijst, waarvan 109 mensen deze volledig hebben ingevuld.

De respondenten zijn onder te verdelen in:

- ervaringsdeskundigen (45)
- mensen met ervaringskennis (18)
- mensen werkzaam in organisaties waar ervaringsdeskundigen/mensen met ervaringskennis werken (33)

De belangrijkste punten uit de raadpleging van Movisie zijn hieronder samengevat.

1. Wie heeft de vragenlijst ingevuld?

Het aantal respondenten met ervaringskennis was relatief klein. Het kan zijn dat we mensen met ervaringskennis (nog) niet voldoende hebben bereikt met de vragenlijst. Het is ook mogelijk dat mensen niet uitgegaan zijn van bovengenoemde indeling (ervaringskennis/ervaringsdeskundigheid) terwijl wij die bij de resultaten wel hebben aangehouden. In de praktijk zijn verschillende indelingen van ervaringsdeskundigheid in omloop. Daarnaast blijkt dat de term ‘ervaringsdeskundigheid’ vaak gebruikt wordt, ook daar waar het soms alleen gaat over het ‘hebben van ervaring’.

De meeste mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen die de raadpleging invulden kwamen uit Nijmegen (29) en Tiel (5). De meeste betrokken organisatie die de raadpleging invulden kwamen ook uit Nijmegen (15), Groesbeek (4) en Arnhem (3). In Tiel zagen we vooral de focus op GGZ, huisvesting en verslaving en in Groesbeek op GGZ-problematiek. Samen met betrokken gemeenten in de tweede fase kijken goed kijken welke partijen uitgenodigd moeten worden voor het vervolgtraject.

2. Waar werken ervaringsdeskundigen?

Een groot deel van de mensen die de vragenlijst hebben ingevuld, zijn (zoals verwacht) werkzaam in de ggz of aanverwante werkgebieden als ambulante begeleiding, zelfregiecentra/herstelacademie en welzijn. De vragenlijst is minder ingevuld door mensen die werkzaam zijn in de domeinen Werk, Inkomen & Armoedebestrijding, Schuldhulpverlening en Jeugd (zie onderstaande tabel). Het lijkt erop dat deze sectoren nog wat minder aangehaakt, terwijl bijvoorbeeld bij jongeren nieuwe initiatieven in ontwikkeling zijn, zoals het inzetten van buddy’s in hulpverleningstrajecten.

Domeinen in ervaringsdeskundigen en mensen met ervaringskennis (Movisie 2021)

	Ervarings- deskundigen	Mensen met ervaringskennis	Mensen in organisaties die werken met ervaringsdes- kundigen en/of mensen met ervaringskennis
Geestelijke gezondheidszorg	15	3	10
Ambulante begeleiding	11	5	10
Zelfregiecentrum, herstelacademie	11	4	2
Welzijn	11	5	10
Armoede, schulden	6	3	7
Ondersteuning voor mensen met een functiebeperking, handicap, chronische ziekte	6	1	8
Jeugd en gezin	5	3	7
Gemeente	5	2	11
Beroepsonderwijs, universiteiten	4		
Justitie	3		
UWV, Werk en Inkomen	3		2
Basisonderwijs, voortgezet onderwijs	2		
Cultuur, vrije tijd, sport	1	1	
Integratie, vluchtelingen	0	1	

3. Rollen

Naast directe hulpverlening/ondersteuning, lotgenotencontact en het geven van voorlichting zien mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen het als een belangrijke taak dat ze zich inzetten om maatschappelijke urgentie en bewustwording te realiseren. Deze laatste rol wordt minder genoemd door mensen die werken in organisaties waar ervaringskennis/-deskundigheid wordt ingezet.

Het valt op dat er een licht verschil in taken is tussen mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen. Ervaringskennis wordt vooral voor in het primaire proces ingezet: lotgenotencontact (63%), hulp-, dienst- en steunverlening aanbieden (50%) en ook maatschappelijke bewustwording (50%). De meeste ervaringsdeskundigen (77%) geven aan dat zij zich inzetten voor maatschappelijke bewustwording en dat ze actief zijn in de hulp- en dienstverlening aan cliënten (70%). Ook richten ze zich op het ontwikkelen van eigen initiatieven, lotgenotencontact en voorlichting (allen 57%). Een minder groot deel van de respondenten houdt zich bezig met deskundigheidsbevordering (53%) en beleidsontwikkeling (43%). Medewerkers van organisaties waar mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen werken hebben een iets ander beeld bij wat ervaringsdeskundigen in hun organisaties doen. Bewustwording, maatschappelijk urgentie zien zij als minder belangrijke taak van ervaringsdeskundigen (36%). Zij leggen meer nadruk op hulp- en dienstverlening (50%), gevolgd door beleidsontwikkeling en -verbetering (45%), lotgenotencontact en verbeteren professionele hulp/dienst/steunverlening (beiden 41%). Het doen van onderzoek komt bij alle partijen (bijna) niet terug in het takenpakket.

4. Randvoorwaarden: inbedding, begeleiding, opleiding en beloning

De beloning van mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid en de constructie varieert. Ze hebben verschillende formele en informele relaties met de organisaties waar ze voor werken. Bij de mensen met ervaringskennis is 70 % (12) als vrijwilliger aan het werk. Van de ervaringsdeskundige respondenten is 43% in dienst met een arbeidsovereenkomst; een derde van de ervaringsdeskundigen is als vrijwilliger verbonden aan de organisatie (met of zonder contract). De overige respondenten hebben een ander soort contract en ontvangen een of een andere vorm van betaling.

De tevredenheid over de verschillende werkomstandigheden van degenen die in voor een organisatie werkt is over het algemeen goed, zowel bij mensen met ervaringskennis als bij mensen met ervaringsdeskundigheid, maar er zijn ook aandachtspunten:

- behoefte aan meer scholing en opleidingsmogelijkheden;
- ondersteuning en begeleiding die beter aansluit bij de behoefte van de doelgroep;
- beter begrip (opdat men eerder begrepen wordt);
- beleid dat beter aansluit bij kwetsbare burgers.

Wat betreft de waardering van de functie van ervaringsdeskundige komt uit de vragenlijst naar voren dat het beeld hierover wisselend is, zowel wat betreft waardering vanuit de organisatie als wat betreft de vergoeding voor de functie.

Bijlage 2:

Voorbeelden inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid Gelderland-Zuid (verzameld door Movisie, oktober 2021)

1. Onderwijs/cursussen/trainingen
2. Maatjes-/lotgenotenprojecten/inloop
3. Cliëntenraden/beleidsbeïnvloeding
4. Hulpverlening

1. Ervaringskennis/deskundigheid inzetten bij onderwijs/ cursusstrainingen/voorlichting

Ervaringsdeskundigheid in hoger beroepsonderwijs en onderzoek

Doelgroep: onderzoekers en docenten HAN

Hoe werken ze: Ervaringsdeskundige co-onderzoekers en co-docenten brengen ervaringsperspectief in bij Werkplaats Sociaal Domein van de HAN. Tijdens onderzoekbijeenkomsten ondersteunen zij mensen uit de onderzochte groep bij het formuleren van hun wensen, ideeën en meningen. In ‘wetenschappelijke achterkamertjes’ let de ervaringsdeskundige er scherp op dat dit niet uit beeld verdwijnt. De ervaringsdeskundige is het moreel kompas. Ze helpen mee de Ad-opleiding Ervaringsdeskundigheid te ontwikkelen en hebben een leergemeenschap.

Ervaringsdeskundigheid in beroepsonderwijs Social Work

Doelgroep: studenten HAN Social Work

Hoe doen ze dat: Ervaringskennis wordt in lessen ingebracht via rollenspellen, bijvoorbeeld over opgroeien met armoede. Meer dan 40% van de Social Work-studenten heeft te maken met ontwrichting. Als student is het belangrijk dat je leert hoe je jezelf als persoon meeneemt in de rol van professional. Ervaringsdeskundige professionals zijn belangrijk om die stem te vertegenwoordigen. Als professional ben je een bruggenbouwer omdat je verschillende ‘talen’ spreekt, ook die van ontwrichting.

Locatie: Nijmegen

www.han.nl/opleidingen/associate-degree/ervaringsdeskundigheid-in-zorg-en-welzijn/deeltijd/

Kwetsbaarheid studenten en professionals

Doelgroep: studenten en docenten van de HAN, opleiding ergotherapie

Hoe werken ze: Lessenreeks op de HAN ergotherapie met als onderwerp ondersteunen en versterken. Robin Smit is als ervaringsdeskundige gevraagd om het over kwetsbaarheid van studenten en professionals te hebben.

Locatie: Nijmegen

HAN.nl

STERKplaats HAN

De LFB (landelijke belangenvereniging door en voor mensen met een verstandelijke beperkingen) heeft regionaal STERKplaatsen opgericht, waar mensen met verstandelijke beperking (met dagbestedingsindicatie) werken aan persoonlijke ontwikkeling en worden opgeleid tot ervaringsdeskundigen. Zij leren ervaringen van henzelf en anderen (ervaringskennis) professioneel in te zetten, bijvoorbeeld binnen een zorginstelling of onderwijsinstelling. In de STERKplaats Nijmegen heeft de HAN i.s.m. de LFB, Pluryn, Siza en het Zelfregiecentrum Nijmegen 6 leerwerkplekken gecreëerd voor studenten met een verstandelijke beperking. www.han.nl/projecten/2020/sterkplaats-nijmegen/#

Laaggeletterdheid in beeld

Doelgroep: gemeenten en studenten en anderen binnen de HAN

Hoe werken ze: Een ervaringsdeskundige en professional geven samen een presentatie over laaggeletterdheid bij de HAN. De professional zorgt voor een goede voorbereiding zodat de ervaringsdeskundige zich nergens druk over hoeft te maken: je ervaringen delen is spannend. De presentatie geeft mensen een verdieping, zo’n praktijkervaring blijft hangen en kan het verschil maken. Bij professionals zie je dat het kwartje valt en lijntjes met cliënten worden gelegd.

Locatie: Nijmegen

Ervaringsdeskundige co-trainer WRAP-training

Doelgroep: mensen met GGZ-achtergrond.

Hoe werken ze: Co-trainer brengt tijdens een training ervaringen in waar de cursisten veel aan hebben. Een voorbeeld van inbreng is dat je altijd kunt kiezen hoe je ergens mee omgaat. Eigen regie en zelfonderzoek wordt hiermee gestimuleerd.

RIBW Rijk van Nijmegen en Rivierenland – team herstel

www.ribwclientenplein.nl/herstel/over-herstel/

Ervaringsdeskundige inzet bij Cursus Wijzer Werken Met Ervaring

Doelgroep: cursisten

Wat doen ze: De Kentering Nijmegen biedt de cursus Wijzer werken met ervaring aan. De ervaringsdeskundigen tillen de kwaliteit van deze oriëntatiecursus op door te vertellen over hun werkervaring als ervaringsdeskundige.

Locatie: Nijmegen

www.dekentering.info/activiteiten/

Presentatie gehoorandoeningen – stichting Hoormij

Doelgroep: ouderen

Wat doen ze: Voorlichting geven. Dat leidt tot bewustwording en soms tot ondernemen van stappen om iets aan de gehoorandoening te gaan doen. Dit werkt preventief.

www.stichtinghoormij.nl/nl-nl/over-hoormij/vrijwilligers-1

Armoede en schulden

Doelgroep: mensen met een laaginkomen.

Wat doen ze: Vrijwilligers bieden diverse activiteiten aan en maken armoede en schulden bespreekbaar via de Moedige Dialoog en de Vincentiusvereniging Nijmegen.

<https://vincentiusnijmegen.nl>

Regionaal Steunpunt Stemmen Horen

Doelgroep: stemmenhoorders, naasten en hulpverleners

Wat doen ze: Team Herstel bij RIBW N&R biedt informatie en ondersteuning voor stemmenhoorders, naasten en hulpverleners. Gebaseerd op een jarenlange zoektocht naar inzichten en handvatten. Er is een open spreekuur, individuele ondersteuning, een stemmenhoordersgroep, de cursus ‘Omgaan met Stemmen Horen’ voor stemmenhoorders, naasten en hulpverleners en een bijbehorende facilitatortraining voor ervaringsdeskundigen.

www.ribwclientenplein.nl/herstel/steunpunt-stemmen-horen/

Cursussen door Pro Persona

Doelgroep: mensen met psychische kwetsbaarheid

Wat doen ze: Pro Persona geeft diverse cursussen in de regio Gelderland Zuid waaronder de HOP (Honest, Open en Proud) gericht op het bespreekbaar maken van een psychische kwetsbaarheid en de WWME (Wijzer Werken Met Ervaring) die handvatten biedt in het voortbouwen op eigen ervaring met herstel en het zetten van eerste stappen ten behoeve van het herstel van anderen.

2. Maatjes-/lotgenotenprojecten/inloop

Zelfregiecentrum Nijmegen

Doelgroep: mensen met een beperking of kwetsbaarheid

Wat doen ze: Ervaringsdeskundigheid worden op verschillende manieren ingezet met als doel zelfregie en participatie van kwetsbare inwoners te vergroten. Zo is er een inloop waar mensen creatieve dingen kunnen doen, voor het ontmoeten van lotgenoten en het delen van ervaringen. Daarnaast zetten lotgenoten hun ervaringsdeskundigheid in zelfhulpgroepen. Ook worden ze ingezet voor het verbeteren van beleid, bijvoorbeeld door een project gericht op toegankelijkheid waarin mensen met een lichamelijke beperking zich inzetten voor verbetering van de openbare ruimte.

Het zelfvertrouwen van de deelnemers neemt toe. Soms worden deelnemers vrijwilliger. Ervaringsdeskundigen nemen de zelfregieroute

af om te ontdekken waar talenten liggen om zo kleine doelen te stellen. De voortgang wordt besproken via coaching, waarin mensen gemotiveerd worden om stapjes te zetten en er voor de bewuste persoon te zijn wanneer dat nodig is.

Ook geeft het Zelfregiecentrum veel trainingen en workshops. En er is een onderwijsproject met gastlessen door ervaringsdeskundigen.

www.zrcn.nl

Schuldhulpmaatje West Betuwe

Doelgroep: mensen met schulden

Wat doen ze: Het ondersteunen van mensen met gelijksoortige problematieken. De ervaringsdeskundige heeft een opleiding MHFA (Mental Health First Aid) gedaan, wat nog eens een extra competentie heeft opgeleverd.

<https://schuldhulpmaatje.nl/locatie/west-betuwe/>

Ixta Noa

Doelgroep: mensen met psychische kwetsbaarheid in verschillende rollen

Hoe werken ze: Ixta Noa verzorgt zowel inloop als groepsbijeenkomsten en trainingen voor en door ervaringsdeskundigen met een psychische kwetsbaarheid. Het aanbod is heel divers.

Zo organiseren ze ervaringsbijeenkomsten: themabijeenkomsten voor vrijwilligers die zich hebben ontwikkeld op het vlak van ervaringsdeskundigheid. Een van de bijeenkomsten ging over Angst voor het UWV en werd in samenwerking met het UWV georganiseerd. Eigen ervaringen werden gedeeld. Er waren mensen aanwezig met dissociatieve klachten, die aansluiting vonden in het contact met andere aanwezigen. Ook organiseren ze thema-avonden. Zo was er een avond rondom psychische kwetsbaarheid en kindervens. Daaruit is een groep voortgekomen die samen kijkt naar hoe je kunt beslissen wel of geen kinderen proberen te krijgen met jouw specifieke problematiek. Een ervaringsdeskundige bood veiligheid en bracht daarnaast ook structuur aan, door de deelnemers mee te nemen in het proces dat ze zelf doorlopen had in deze keuze.

Locatie: regio Nijmegen

www.ixtanoa.nl/magazines/regio-nijmegen/

Kopje Koffie met Ervaring

Doelgroep: mensen met ggz-achtergrond

Wat doen ze: Kopjes koffie draaien met ervaring is een inloop waar mensen met een ggz-achtergrond naar toe kunnen om aan herstel te werken. Mensen voelen zich gezien door de ervaringswerkers en ervaringsgenoten. De 'je moet niets en alles mag'-houding zorgt ervoor dat mensen zich vrij genoeg voelen om langs te komen. Mensen geven aan dat de ervaringsdeskundigen aan een half woord genoeg hebben en hoopverleners zijn.

Locatie: Culemborg

www.rivierenland.herstelt.org/

Campagne geldzorgen Nijmegen

Doelgroep: inwoners van Nijmegen

Wat doen ze: Ervaringsdeskundigen van gemeente Nijmegen delen op de markt in Nijmegen flyers uit. Hier kwamen mooie gesprekken uit. Ervaringsdeskundigen vertellen hun verhaal en tonen empathie voor de ander.

Locatie: Nijmegen

<https://www.nijmegen.nl/diensten/uitkering-schulden-laag-inkomen/hulp-bij-geldzorgen>

Lotgenotengroepen vanuit Pro Persona

Doelgroep: mensen met psychische kwetsbaarheid

Wat doen ze: Pro Persona heeft lotgenotengroepen in Tiel en in Nijmegen, de laatste in samenwerking met de Kentering.

Locatie: Tiel en Nijmegen

Pizza & Praatjes vanuit De Kentering

Doelgroep: mensen met een psychische kwetsbaarheid

Wat doen ze: lotgenotengroep voor ervaringsdeskundigen

Locatie: Nijmegen

www.dekentering.info

3. Cliëntenraden/beleidsbeïnvloeding

Nijmeegse bindingsdag

Doelgroep: cliënten en cliëntenraden van verschillende zorgverleners

Hoe werken ze: Ontmoetingsbijeenkomst van cliënten en cliëntenraden die advies geven aan de gemeente Nijmegen. De bijeenkomst wordt gezien als een soort platform waar ruimte wordt geboden om ervaringen te delen. Aanwezigheid van de wethouder werd zeer gewaardeerd. Bouwstenen werden ontwikkeld en aangeboden aan de wethouder en gemeenteraad. Deze dag wordt georganiseerd door de Kentering, het Zelfregiecentrum Nijmegen en de Wmo-Denktank.

Locatie: Nijmegen

Onafhankelijk platform Toegankelijk West Betuwe

Doelgroep: gemeente en inwoners

Hoe werken ze: Platform Toegankelijk West Betuwe zet zich in om gebouwen en openbare ruimten in de Gemeente West Betuwe voor iedereen toegankelijk te maken.

Het platform is gestart vanuit een kerngroep van vijf mensen met ervaring. Momenteel heeft het platform wekelijkse bijeenkomsten. Met meer ervaringsdeskundigen zijn 16 punten geformuleerd en uitgewerkt tot een actie-/inclusieagenda. Op zelfgekozen onderwerpen worden platformleden gekoppeld aan organisaties of inwoners, naast het sociaal domein ook bijvoorbeeld voor sport.

www.facebook.com/toegankelijkwestbetuwe

Bijeenkomsten Regionaal Platform Ervaringskennis

Doelgroep: professionals en beleidsambtenaren

Hoe werken ze: In 2018 en 2019 zijn er door het platform bijeenkomsten gehouden over het keukentafelgesprek, meedoen van mensen met LVB in de samenleving, dagbesteding in de ggz, LEF Jeugd, mensen met een complexe hulpvraag, de rol van het sociale netwerk en vervoer. De bijeenkomsten vonden plaats in de gemeenten Wijchen, Beuningen en Nijmegen.

Professionals waren geroerd door de ervaringsverhalen. De kennis wordt gebruikt bij het formuleren van beleid.

Locatie: Rijk van Nijmegen

www.rpe-rvn.nl

Bijeenkomsten en ontwikkeling inclusieagenda VN-verdrag

Doelgroep: maatschappelijke organisaties, gemeenten

Wat doen ze: Diverse bijeenkomsten met gemeenteammbtenaren en mensen met een breed spectrum aan ervaringskennis om tot een inventarisatie te komen voor een inclusieagenda. Ervaringsdeskundigen en mensen met ervaring gaven aan waar ze in het dagelijks leven tegenaan lopen op verschillende thema's, waardoor ze niet mee kunnen doen door hun (fysieke/mentale) beperking. Samen met beleidsadviseurs zijn ze gekomen tot een aantal actiepunten voor de lokale inclusieagenda.

Locatie: Nijmegen

Kwartier maken voor ervaringsdeskundigheid

Doelgroep: beleid

Wat doen ze: De Kentering en andere ervaringsdeskundigen proberen meer waardering te krijgen voor ervaringsdeskundigheid. Ook willen ze het een centralere en betaalde rol geven in het sociaal domein. Inzet was om bij Regionaal Werkbedrijf Rijk van Nijmegen ruimte te maken voor de betaalde inzet van ervaringsdeskundige adviseurs. Het tweede speerpunt was het realiseren van de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen de gemeentelijke organisatie.

www.dekentering.info

4. Inzet ervaringskennis/deskundigheid in de hulpverlening/ondersteuning

Inzet ervaringsdeskundigen bij wijk ggz-teams Gelderland-Zuid

Doelgroep: ggz-cliënten

Wat doen ze: Ervaringsdeskundigen nemen deel in de wijk ggz-teams in Gelderland-Zuid. Ervaringsdeskundigen vertalen de onvrede van cliënten naar mogelijkheden.

Contact: Bureau Herstel RIBW Nijmegen en Rivierenland

<https://nl-nl.facebook.com/RIBWBureauHerstel/>

Inzet ervaringsdeskundigen bij IrisZorg

Doelgroep: cliënten van IrisZorg

Wat doen ze: Ervaringsdeskundigen worden ingezet bij cliënten waarbij hulpverleners moeilijk aansluiting vinden, bijvoorbeeld bij verslavingsproblematiek. De cliënt merkte dat ze door de ervaringsdeskundigen niet werd veroordeeld. Daardoor nam de problematiek geleidelijk af. De client woont nu buiten de instelling.

Locatie: regionaal
www.iriszorg.nl

Inzet ervaringsdeskundigen Pro Persona Tiel

Doelgroep: jeugd, volwassenen en ouderen (oa in ACT en FACT-teams)

Wat doen ze: Ervaringsdeskundigen ondersteunen mensen met ggz-problematiek door hun eigen verhaal te delen. Ze kunnen hen de goede richting op sturen door toe te lichten wat er mogelijk is en wat er van ze wordt gevraagd.

ervaringsdeskundigen@propersona.nl

Inzet ervaringsdeskundigen bij Tiel herstelt

Doelgroep: cliënten ggz

Wat doen ze: Via Tiel Welzijn wordt iemand verwezen naar Tiel herstelt. Tiel Herstelt wordt gevormd door ervaringsgenoten veelal door psychische problemen. Die ervaringsdeskundigen gaan in gesprek met de “cliënt”. Die durft meer te vertellen over wat er speelt doordat mensen met eigen ervaring luisteren. Vanuit hun eigen ervaring/ervaringskennis sluiten ze aan op de ander, waardoor deze zich makkelijker durft uiten. Door deze brugfunctie en het helpen te verwoorden vinden ze samen de weg naar zorg.

<https://www.tiel.herstelt.org/>

Ervaringsdeskundigen bij basisteam/Buurtteams Volwassenen Nijmegen

Doelgroep: inwoners

Wat doen ze: Proef met de Brede basisteam in Nijmegen-Lindenholt en Nijmegen-Zuid (2021) en vanaf 2022 ervaringsdeskundigen in alle Buurtteams Volwassenen Nijmegen. Ervaringsdeskundigen zijn aanwezig bij casusoverleg, gaan mee naar intakegespreken (samen met hulpverlener) en leveren een bijdrage aan kwartier maken in de wijk.

<https://www.buurtteamsvolwassenen.nl/>

Ervaringsdeskundigen bij MEE Gelderse poort

Doelgroep: professionals die werken met mensen met een beperking

Wat doen ze: MEE Gelderse poort zet ervaringsdeskundige op verschillende manieren in. Ze worden ingezet bij voorlichting en bij trainingen als assistent-trainers. Zij schetsen het beeld van de doelgroep: mensen met een beperking, zoals autisme. De ervaringsdeskundige kan laten zien hoe bepaald gedrag van de professional overkomt. Het helpt professionals om naar iemand te kijken met mogelijkheden i.p.v. beperkingen. Daarnaast worden ervaringsdeskundigen ingezet als informele cliëntondersteuners bij moeilijk te bereiken doelgroepen.

Locatie: regionaal

<https://www.meegeldersepoort.nl/cliënten/vrijwilligers/>

Inzet ervaringsdeskundigen bij vluchtelingenwerk

Doelgroep: vluchtelingen

Hoe werken ze: Een ervaringsdeskundige communicatiemedewerker bij Vluchtelingenwerk Oost Gelderland kijkt mee met de communicatie naar de doelgroep, omdat brieven vanuit Nederlands perspectief vaak niet aansluiten. Taalgebruik en houding is hierbij van groot belang. Daarnaast heeft de ervaringsdeskundige de rol om zich in de positie van de ander te verplaatsen en aan te sluiten bij de belevingswereld.

<https://www.vluchtelingenwerk.nl/oostnederland/vluchtelingenwerk-nijmegen>

Inzet ervaringsdeskundige in het welzijnswerk: Huisbezoek jongeren met recente diagnose autisme

Doelgroep: jongeren met autisme

Wat doen ze: Jongeren met autisme gaan op bezoek bij andere jongere die de diagnose van autisme recent hebben gekregen om perspectief te bieden. Ze spreken indien nodig ook met de familieleden. Ze vertellen hun eigen ervaring en gaan eventueel met de jongeren leuke dingen doen.

Locatie: Nijmegen

<https://www.sociaalwerk-werkt.nl/norbert-wijnhofen-kiest-project-expex-als-goede-doel>

Inzet ervaringsdeskundigen bij de Kentering

Doelgroep: mensen met psychische kwetsbaarheid

Wat doen ze: Diverse lotgenotengroepen, cliëntinitiatieven, cursussen en (onafhankelijke) cliëntondersteuning die grotendeels gerund wordt vanuit ervaringsdeskundigheid.

Locatie: Nijmegen

<https://www.dekentering.info/>

Bijlage 3:

Opleidingen en trainingen ervaringsdeskundigheid

Het opleidingsveld voor ervaringsdeskundigheid op het gebied van zorg en welzijn is sterk in ontwikkeling. Op basis van de website van de VvEd (Vereniging van Ervaringsdeskundigen) zijn we gekomen tot de volgende lijst met relevante opleidingen (de informatie is mogelijk niet volledig):

NIVEAU 3 (MBO)

- Howie de Harp, Amsterdam/Rotterdam/Tilburg; herstelgerichte opleiding tot ervaringsdeskundige op psychosociaal gebied, psychiatrie en verslavingszorg (1 jaar)
- ROC Noorderpoort, Veendam; Zorg en welzijn, opleiding tot ervaringsdeskundige (BOL, 2 jaar)

NIVEAU 4 (MBO)

- ROC Midden Nederland, Utrecht; Sociaal Begeleiden met Ervaringsdeskundigheid (2 jaar)
- ROC Zadkine, Rotterdam; Sociaal werk voor ervaringsdeskundigen (BBL 2 jaar)
- Summa college, Eindhoven i.s.m. Markieza, Eindhoven; Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke zorg/Ervaringsdeskundige; (BBL, 3jaar)
- Howie the Harp in samenwerking met ROC Zadkine Rotterdam, Medewerkers Opleiding ErvaringsDeskundige (MOED) voor MBO-4 gediplomeerden in zorg en welzijn (1 jaar).

NIVEAU 5 (tussen MBO niveau 4 en HBO Bachelor)

- Hanzehogeschool Groningen; Associate degree
Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn, (2 jaar)
- Fontys Hogeschool Eindhoven; Associate Degree
Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn (2 jaar)
- Hogeschool van Amsterdam; Associate degree Ervaringsdeskundige
in Zorg en Welzijn (2 jaar, deeltijd)
- Hogeschool Arnhem Nijmegen; Associate degree
Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn (2 jaar deeltijd)
- Saxion Hogeschool, Deventer; Associate degree
Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn (2 jaar, deeltijd)

NIVEAU 6 (=HBO bachelor)

- Windesheim Zwolle, SPH met specialisatie Ervaringsdeskundigheid
- LOI HBO-bachelor Sociaal Pedagogische Hulpverlening –
Ervaringsdeskundigheid

