

Implementatie ervaringsdeskundigheid

Organisaties die er voor kiezen om met ervaringsdeskundigen te werken, beogen daarmee om ruimte te maken voor ervaringskennis als onmisbare bron voor herstel naast professionele en wetenschappelijke kennis. De introductie van een relatief nieuw beroep en een nieuwe bron van kennis brengt een cultuurverandering voor de hele organisatie met zich mee. De wens om ruimte te maken voor ervaringskennis en om aan te sluiten bij het proces van herstel van cliënten, leeft vaak al bij veel medewerkers. Er is ook steeds meer kennis beschikbaar over hoe je dat doet, wat werkt, niet werkt. De vertaling van kennis en inzichten naar een goede praktijk van inzet van ervaringsdeskundigheid vraagt een blijvende aandacht voor implementatie.

Een traject starten of verstevigen

- *Rollendiscussie of visiebijeenkomst:* bij de start van een traject is het belangrijk om helder vast te stellen welke rol ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie kan spelen. Vaak blijken hierover uiteenlopende verwachtingen te bestaan. Dan kan een rollendiscussie of visiebijeenkomst heel verhelderend zijn.
- *Inventariseren wat nodig is om te starten of verstevigen:* Wat is de huidige stand van zaken op het gebied van ervaringsdeskundigheid? Wat doen we of willen we doen op de drie kerntaken van de ervaringsdeskundige? Wat willen we bereiken met de inzet van ervaringsdeskundigheid? De praktijk leert dat het helpt om de focus te houden op de onderscheidende inzet van ervaringsdeskundigheid om inkapseling te voorkomen. Een brede inventarisatie bij ervaringsdeskundigen, andere professionals, beleid en management helpt om tot een goed beeld van alle wensen en perspectieven te komen. Dit kan een basis zijn om een aantal doelstellingen te bepalen en een plan voor de realisatie op te stellen. Als er intern nog weinig houvast is, kan er bijvoorbeeld een scholingstraject worden ingekocht. Ervaren ervaringsdeskundigen gaan met cliënten en medewerkers aan de slag om kennis te maken met herstel. Bij deze activiteiten kunnen cliënten geïnteresseerd raken om zelf iets met ervaringsdeskundigheid te gaan doen. Cursussen als Begin maken met Herstel, Herstellen doe je Zelf of een herstelwerkgroep zijn voor veel ervaringsdeskundigen de start van de ontwikkeling geweest.
- *De ervaringsdeskundige in het zorgproces:* welke taken heeft de ervaringsdeskundige in het zorgproces? De ervaringsdeskundige kan het individuele herstelproces ondersteunen in één op één contact of door middel van een groepsaanbod van methodische zelfhulp. Voor het opzetten van een website door cliënten of aan een eigen blad. Dit kan georganiseerd worden door bijvoorbeeld in een tijdelijke werkgroep de benodigde specifieke vaardigheden bijeen te brengen.
- *De ervaringsdeskundige voor beleid:* de implementatie van de visie op ervaringsdeskundigheid vraagt om beleid voor de vertaling naar de praktijk. De ervaringsdeskundige kan bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het beleid ten behoeve van het verbreden van de visie, de noodzaak voor (na)scholing, intervisie en voorlichting, het opzetten van een herstelinitiatief of de samenwerking met herstelinitiatieven buiten de organisatie.

Projectmatige aanpak

- Hoe de start ook vorm krijgt, het is de start van een groter geheel en geen geïsoleerd traject. Dat vraagt om een projectmatige aanpak. Bij de projectmatige aanpak van ervaringsdeskundigheid is een aantal aandachtspunten van belang. *Aansturing vanuit ervaringsdeskundigheid:* het is van belang om het project vanuit ervaringsdeskundigheid aan te sturen. Het gaat om fundamentele veranderingen in de verhoudingen en de attitude die vooral herkend en begrepen worden door de mensen die zelf ervaren hebben waar het wringt en hoe het anders kan. Daarom verdient het de voorkeur om een ervaringsdeskundige projectleider aan te stellen.
- *Alle lagen van de organisatie betrekken:* omdat de benodigde cultuuromslag voor de hele organisatie geldt, moeten alle geledingen worden betrokken. Teamleiders krijgen met een nieuw beroep en werkconcept te maken, management met nieuwe functies die ondersteund moeten worden, et cetera. Dit proces kan worden georganiseerd en beheerst in een stuurgroep waarin de Raad van Bestuur zitting heeft samen met beleidsmedewerkers, management, directies, cliënten en hulpverleners.
- *Andere organisaties betrekken:* om ervaringsdeskundigheid goed te kunnen ontwikkelen en positioneren is samenwerking met andere partijen nodig. Denk aan gemeenten, zelfregiecentra

Vervolg: Werkkaart

- of herstelacademies, andere zorginstellingen in de regio, et cetera. Deze partijen kunnen adviseren bij de ontwikkeling van het project.
- *Deelprojecten mogelijk maken*: vaak ontstaan lopende een project nieuwe ideeën die om uitwerking vragen. Denk aan destigmatiseringsactiviteiten, het opzetten van een website door cliënten of aan een eigen blad. Dit kan georganiseerd worden door bijvoorbeeld in een tijdelijke werkgroep de benodigde specifieke vaardigheden bijeen te brengen.

Vragen voor reflectie

- Hoe kan in jouw organisatie een structurele en projectmatige benadering van ervaringsdeskundigheid vorm krijgen?
- Wat is nodig om het van de grond te krijgen?
- Bedenk een deelproject dat in jouw situatie helpt om door de bomen het bos te blijven zien.

Uitvoering in de praktijk

- *Voorhoede betrekken*: nieuw gedachtegoed heeft een voorhoede nodig die van het gedachtegoed doordrongen en overtuigd is. Soms staan mensen er wel open voor maar ontgaat hun nog de essentie. Soms hebben mensen weerstand tegen verandering. Een projectleider heeft baat bij steunpunten in de organisatie van mensen die begrijpen dat een cultuuromslag nodig is.
- *Gebruik herstelverhalen*: verhalen van herstel vormen een krachtig bewijs van de mogelijkheden die er altijd zijn en vormen het vertrekpunt voor de visieontwikkeling. Ze zijn de meest directe en simpele illustratie van de theorie van herstel. Juist het herstelverhaal laat zien uit welke onverwachte hoeken herstel komt.
- *Visiediscussies organiseren*: een verandering van blikrichting van de organisatie gaat iedereen aan: cliënten, naasten, hulpverleners, management en bestuur; cliënten- en familieraden; ketenpartners en relevante maatschappelijke organisaties. De visiediscussie is een lopend project waarin alle deelnemers lerend zijn.
- *Kwartier maken*: bij kwartier maken gaat het om toegang tot de gewone samenleving voor mensen die om allerlei redenen buitengesloten worden. Het gaat om het bevorderen van inclusie en het doorbreken van stigmatisering. Kwartier maken richt zich bijvoorbeeld op gemeentelijke voorzieningen, culturele en welzijnsvoorzieningen, re-integratiebureaus et cetera. Ervaringsdeskundigen kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren.
- *Peer support omgeving creëren*: In een peer support omgeving kunnen cliënten eigen ervaringskennis verkennen en ontwikkelen. Dit kan bijdragen aan de hulpvraag. De omgeving biedt ruimte aan het proces van verandering, zowel op persoonlijk als op organisatieniveau. In de praktijk hebben ze

verschillende namen, zoals herstelacademie, recovery college, zelfregiecentrum, bureau herstel, et cetera.

Bron: [Boertien & Van Bakel, 2012. Handreiking voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit de ggz](#)

Taalgebruik: een belangrijk aandachtspunt bij de voorlichting over herstel en ervaringsdeskundigheid is taalgebruik. Het maakt uit of je spreekt in termen van 'chronisch' of 'in herstel', of je het hebt over 'symptomen' of 'ervaringen', 'beperkingen' of 'uitdagingen'. Het taalgebruik weerspiegelt een onderliggende overtuiging. Je daarvan bewust zijn en anderen er bewust van maken, maakt alert op onbewuste overtuigingen.

Randvoorwaarden creëren

- *Projectfinanciering regelen*: er kunnen algemene middelen worden vrijgemaakt uit het budget van de organisatie en soms kan een beroep worden gedaan op extra gelden. Ook de verbinding met andere financieringsstromen zoals die uit de gemeentelijke Wmo kan een bredere inzet van ervaringsdeskundigheid ondersteunen.
- *Deskundigheidsbevordering organiseren*: voor een brede inzet van ervaringsdeskundigheid is deskundigheidsbevordering nodig. Deze scholing wordt voor een groot deel ontwikkeld en verzorgd door of met inzet van ervaringsdeskundigen. Dit kan in de vorm van workshops voor cliënten, studiedag, tot een complete opleiding. Ook is belangrijk dat er een opleidings- en scholingsaanbod voor ervaringsdeskundigen zelf beschikking is.
- *Coördinatoren aanstellen*: sommige organisaties beslaan een uitgestrekt gebied. Om beter te kunnen aansluiten bij de activiteiten in de regio's en vandaar verder te ontwikkelen, kunnen instellingen verschillende 'coördinatoren ervaringsdeskundigheid' aanstellen en per regio een plek vrij maken voor de activiteiten op het terrein van de inzet van ervaringsdeskundigheid.
- *Taken en verantwoordelijkheden afbakenen*: ervaringsdeskundigen kunnen veel verschillen werkzaamheden uitvoeren. Dit vraagt om een heldere taakbeschrijving. Het realiseren van taken en activiteiten voor ervaringsdeskundigen vraagt om het scheppen van nieuwe functies. Daarnaast kan er ruimte worden gemaakt in bestaande functies, zoals beleidsfuncties.
- *Intervisie organiseren*: in intervisie komen alle aspecten van ervaringsdeskundigheid scherper in beeld vanuit de concrete werksituaties. Intervisie helpt om steeds specifiek ervaringsdeskundige interventies te onderscheiden van andere en duidelijk te krijgen wat de positie van de ervaringsdeskundige ten opzichte van cliënten en collega's is.

Vragen voor reflectie

- Zie je ruimte om een visiediscussie in jouw organisatie of team aan te zwengelen?
- Wie kun je daarvoor benaderen of inschakelen?
- Waar zitten obstakels?
- Wie zijn potentiële trekkers?