

Monitoring implementatie ervaringsdeskundigheid (MIE)

De MIE is een instrument waarmee een indicatie kan worden verkregen van de mate van de implementatie van ervaringsdeskundigheid binnen de ggz of verslavingszorg. Door de MIE op verschillende momenten af te nemen bij een afdeling, kan worden gevolgd in hoeverre de inzet van ervaringsdeskundigheid centraal staat in de behandeling en begeleiding. Het betreft met name een procesmeting.

Afname MIE

De MIE is opgebouwd uit zes dimensies:

- Vergroten van het aantal ervaringsdeskundigen en het aantal (leer)werkplekken
- Versterken van de invloed van ervaringsdeskundigen op alle niveaus
- Ervaringsdeskundigen ondersteunen herstelprocessen van cliënten
- Creëren van een peer-support omgeving voor ervaringsdeskundigen
- Kwartier maken voor de inzet van ervaringsdeskundigheid
- Toerusten en ondersteunen van ervaringsdeskundigen

Om de informatie over deze zes dimensies te verzamelen, worden drie methoden van informatieverzameling gebruikt:

- interviews met medewerkers
 - een cliëntenpanel
 - inzage van visiedocumenten, brochures en geanonimiseerde behandel- en begeleidingsplannen.
- Het afnemen van de MIE neemt ongeveer een dag in beslag, exclusief het schrijven van het verslag met resultaten en aanbevelingen.

A. Vergroten van het aantal ED en het aantal (leer)werkplekken

Aantal ervaringsdeskundigen

1. De instelling heeft ervaringsdeskundigen aangesteld in betaalde dienst (aantal fte ED per 1000 fte personeel) (1fte = 36 uur p/w)

- Er zijn geen ervaringsdeskundigen in betaalde dienst
- Er zijn enkele ervaringsdeskundigen in betaalde dienst ($0\% < \text{fte ED} \leq 2\%$)
- Er is een redelijk aantal ervaringsdeskundigen in betaalde dienst ($2\% < \text{fte ED} \leq 5\%$)
- Er zijn veel ervaringsdeskundigen in betaalde dienst ($5\% < \text{fte ED} \leq 10\%$)
- Er is een substantieel aantal ervaringsdeskundigen in betaalde dienst ($\text{fte ED} > 10\%$)
- Er is een redelijk aantal ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker (bij kleine instellingen 3-4, bij middelgrote instellingen 4-5, bij grote instellingen 5-6)

Aanbod (leer)werkplekken

2. De instelling creëert een gevarieerd aanbod van betaalde en onbetaalde (leer) werkplekken voor ervaringsdeskundigen in de eigen organisatie en daarbuiten (herstelcoach, voorlichter, docent/trainer, ervaringsdeskundig beleidsmedewerker)

- Er zijn geen (leer)werkplekken voor ervaringsdeskundigen in de organisatie
- Er zijn enkele (leer)werkplekken voor ervaringsdeskundigen in de organisatie
- Er zijn voldoende (leer)werkplekken in de organisatie, maar het aanbod is niet erg gevarieerd
- Er is een gevarieerd aanbod van (leer)werkplekken in de organisatie
- Er is een gevarieerd aanbod van (leer)werkplekken in de organisatie én daarbuiten

B. Versterken van de invloed van ervaringsdeskundigen op alle niveaus

3. In de instelling zijn ervaringsdeskundigen werkzaam op beleids- of bestuursniveau (als beleids- of stafmedewerker, bestuurder, beleidsadviseur)

- Er zijn geen ervaringsdeskundigen werkzaam op beleids- of bestuursniveau
- Er is één ervaringsdeskundige werkzaam op beleids- of bestuursniveau
- Er zijn twee of drie ervaringsdeskundigen werkzaam op beleids- of bestuursniveau
- Er zijn drie tot vijf ervaringsdeskundigen werkzaam op beleids- bestuursniveau
- Er zijn meer dan vijf ervaringsdeskundigen werkzaam op beleids- bestuursniveau

C. Ervaringsdeskundigen ondersteunen herstelprocessen van cliënten

Individuele ondersteuning

4. In de instelling zijn ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker (met accent op het ondersteunen van herstelprocessen van cliënten)

- Er zijn geen ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker
- Er zijn enkele ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker (bij kleine instellingen 1-2, bij middelgrote instellingen 1-3, bij grote instellingen 1-4)
- Er zijn veel ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker (bij kleine instellingen 5-6, bij middelgrote instellingen 6-8, bij grote instellingen 7-10)

5. Er is een substantieel aantal ervaringsdeskundigen werkzaam als herstelcoach of ervaringswerker (bij kleine instellingen >6, bij middelgrote instellingen >8, bij grote instellingen >10)

Kleine instellingen < 3000 cliënten, middelgrote instellingen 3000 – 10.000 cliënten, grote instellingen > 10.000 cliënten

Groepsgewijze ondersteuning

5. Binnen de instelling zijn ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider of ondersteuner van herstelgroepen

1. Er zijn geen ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider herstelgroepen
2. Er zijn enkele ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider herstelgroepen (bij kleine instellingen 1-2, bij middelgrote instellingen 1-3, bij grote instellingen 1-4)
3. Er is een redelijk aantal ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider herstelgroepen (bij kleine instellingen 3-4, bij middelgrote instellingen 4-5, bij grote instellingen 5-6)
4. Er zijn veel ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider herstelgroepen (bij kleine instellingen 5-6, bij middelgrote instellingen 6-8, bij grote instellingen 7-10)
5. Er is een substantieel aantal ervaringsdeskundigen werkzaam als begeleider herstelgroepen (bij kleine instellingen >6, bij middelgrote instellingen >8, bij grote instellingen >10)

D. Creëren van een peer-support omgeving voor ervaringsdeskundigen

6. Binnen de instelling kunnen ervaringsdeskundigen (in spe) elkaar ontmoeten en ideeën ontwikkelen rond de inzet van ervaringsdeskundigheid, bijvoorbeeld in herstelgroepen, een bureau herstel of een centrum herstel en ervaringsdeskundigheid

1. Er is geen mogelijkheid voor ervaringsdeskundigen (in spe) om elkaar te ontmoeten en ideeën te ontwikkelen
2. Ervaringsdeskundigen (in spe) komen incidenteel bij elkaar voor uitwisseling van ervaringen
3. Ervaringsdeskundigen (in spe) komen regelmatig bij elkaar voor uitwisseling van ervaringen, bijv. in lotgenotengroepen of tijdens inloop- of koffiemiddagen (min. 1x per 6 weken)
4. Ervaringsdeskundigen (in spe) komen regelmatig bij elkaar voor uitwisseling van ervaringen en ontwikkeling van ideeën rondom herstel en ervaringsdeskundigheid, bijv. in herstel(werk)groepen
5. Er is een Bureau herstel of een Centrum herstel en ervaringsdeskundigheid, waar ervaringsdeskundigen (in spe) elkaar regelmatig ontmoeten en ideeën ontwikkelen rond de inzet van ervaringsdeskundigheid

E. Kwartier maken voor de inzet van ervaringsdeskundigheid

Draagvlak creëren

7. In de instelling wordt actief draagvlak gecreëerd voor de inzet van ervaringsdeskundigheid. De volgende criteria zijn hierbij van belang:

- Er vinden regelmatig acties plaats (min. 1x per 6 weken)
- De acties zijn gericht op meerdere afdelingen en sectoren
- Het gaat om meerdere type acties (voorlichtingsbijeenkomsten, schriftelijke of digitale informatievoorziening)
- De acties zijn gericht op meerdere doelgroepen (bestuurders, managers, cliënten, hulpverleners)
- De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt structureel onder de aandacht gebracht

1. Er is nauwelijks of geen aandacht voor het creëren van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Aan 0-1 criterium wordt voldaan.
2. Er is beperkte aandacht voor het creëren van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Aan 2 criteria wordt voldaan.
3. Er is enige aandacht voor het creëren van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Aan 3 criteria wordt voldaan.
4. Er is aandacht voor het creëren van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Aan 4 criteria wordt voldaan.
5. Er is voortdurende en optimale aandacht voor het creëren van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Aan alle criteria wordt voldaan.

Toerusting teams

8. In de instelling worden teams waar ervaringsdeskundigen komen te werken of werkzaam zijn inhoudelijk toegerust, bij voorkeur door ervaringsdeskundigen.

1. Teams worden inhoudelijk niet toegerust op het terrein van ervaringsdeskundigheid
2. Teams worden voorgelicht, maar de voorlichting is beperkt tot één of twee gesprekken
3. Teams worden inhoudelijk toegerust door een niet-ervaringsdeskundige (zo lang als nodig is)
4. Teams worden inhoudelijk toegerust door een ervaringsdeskundige (zo lang als nodig is)
5. Teams worden inhoudelijk toegerust door een ervaringsdeskundige en er vindt intervisie plaats tussen ervaringsdeskundigen en teamleden rondom ervaringsdeskundigheid

F. Toerusten en ondersteunen van ervaringsdeskundigen

Opleiding

9a. Ervaringsdeskundigen (in spe) kunnen gebruik maken van een gevarieerd en laagdrempelig scholingsaanbod voor ervaringsdeskundigen. Het scholingsaanbod wordt actief bij ervaringsdeskundigen onder de aandacht gebracht

1. Ervaringsdeskundigen (in spe) kunnen geen gebruik maken van scholingsaanbod
2. Ervaringsdeskundigen (in spe) kunnen gebruik maken van scholingsaanbod, maar dit aanbod is niet laagdrempelig of wordt onvoldoende bij ervaringsdeskundigen onder de aandacht gebracht
3. Ervaringsdeskundigen (in spe) kunnen gebruik maken van een beperkt scholingsaanbod, dat laagdrempelig is en actief bij ervaringsdeskundigen onder de aandacht wordt gebracht
4. Ervaringsdeskundigen (in spe) kunnen gebruik maken van een gevarieerd scholingsaanbod, dat laagdrempelig is en actief bij ervaringsdeskundigen onder de aandacht wordt gebracht
5. Er is een scholings- of opleidingsplan ontwikkeld, waarin de scholingsmogelijkheden voor ervaringsdeskundigen (in spe) zijn gewaarborgd.

Coaching / intervisie

10. De ervaringsdeskundigen krijgen individuele en groepscoaching of -intervisie aangeboden, bij voorkeur door ervaringsdeskundigen

1. Ervaringsdeskundigen krijgen geen coaching of intervisie aangeboden
2. Ervaringsdeskundigen krijgen minimale coaching of intervisie aangeboden (worden bv. alleen ingewerkt)
3. Ervaringsdeskundigen krijgen individuele of groepscoaching of -intervisie aangeboden door een niet-ervaringsdeskundige
4. Ervaringsdeskundigen krijgen individuele of groepscoaching of -intervisie aangeboden door een ervaringsdeskundige
5. Ervaringsdeskundigen krijgen individuele én groepscoaching of -intervisie aangeboden door een ervaringsdeskundige

Scoreblad MIE

A. Het vergroten van het aantal ervaringsdeskundigen

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1 Aantal ervaringsdeskundigen | score |
| | |
| 2 Aantal (leer)werkplekken | score |
| | |

B. Het versterken van de invloed van ervaringsdeskundigen op alle niveaus

- | | |
|--|-------|
| 3 ED werkzaam op niveau bestuur/beleid | score |
| | |

C. Ervaringsdeskundigen ondersteunen individuele herstelprocessen van cliënten

- | | |
|--|-------|
| 4 ED werkzaam als herstelcoach/ervaringswerker | score |
| | |
| 5 ED begeleider herstelgroepen | score |
| | |

D. Peer-support omgeving voor ervaringsdeskundigen

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 6 ED (in spe) kunnen elkaar ontmoeten | score |
| | |

E. Kwartier maken voor ervaringsdeskundigheid

- | | |
|---------------------|-------|
| 7 Draagvlak creëren | score |
| | |
| 8 Coaching teams | score |
| | |

F. Toerusten en ondersteunen van ervaringsdeskundigen

- | | |
|---|-------|
| 9 Scholingsaanbod voor ervaringsdeskundigen | score |
| | |
| 10 Coaching / intervisie ervaringsdeskundigen | score |
| | |

Totale score implementatie ervaringsdeskundigheid

score 1 – 2,3 = laag
score 2,4 – 3,6 = midden
score 3,7 – 5 = hoog

Bron: Van Erp e.a., 2012 Vernieuwende inzet van ervaringsdeskundigheid