



**Ontwikkeling en benutting  
van ervaringskennis en -kunde  
in Valente-organisaties**



## Colofon

### Opdrachtgever

Valente

### Projectuitvoering

Wilma Boevink

### Projectondersteuning

Julia Hulshof, projectsecretaris Valente

### Projectbegeleiding

Judith Martens, clustermanager Sterk Huis

Essa Reijmers, senior beleidsadviseur Valente

### Met medewerking van:

Chantal Timmermans, senior onderzoeker en beleidsmedewerker, Sterk Huis

Martijn Kole, zzp'er voor Valente, Blauwe Paard

Maurits Beenackers, beleidsadviseur bij Lister

Deze uitgave is te bestellen via [julia.hulshof@valente.nl](mailto:julia.hulshof@valente.nl)

Voor inhoudelijke vragen kunt u zich wenden tot [wilma.boevink@valente.nl](mailto:wilma.boevink@valente.nl)

© 2023 Valente, Amersfoort

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Valente.

## Inhoud

Inleiding.....	5
Valente.....	5
Valente-leden en ervaringsdeskundigheid .....	5
Een enquête naar ervaringsdeskundige implementatie .....	7
Respons .....	9
Ervaringsdeskundigen bij leden van Valente .....	11
Motieven om met ervaringsdeskundigheid te werken .....	12
Herstelsteun .....	12
Inclusie/emancipatie/stigmabestrijding.....	13
Kwaliteit van (herstelgerichte) hulp.....	14
Organisatieverbetering.....	15
Wie-Wat-Waar.....	15
Ondersteuning, opleiding en uitwisseling .....	19
Ambities en knelpunten .....	19
Organisaties voor BW .....	20
Organisaties voor VO.....	21
Organisaties voor MO.....	21
Samenvatting en conclusies .....	23
Een kwetsbare ontwikkeling.....	23
Hybride aanvliegroutes .....	23
Rollen van ervaringsdeskundigen.....	24
Maatjes .....	24
Herstelcoaches .....	25
Begeleiders met ervaringsdeskundigheid in reguliere zorgorganisaties .....	25
Hulpverleners met aangeboorde sensitiviteit vanuit eigen ervaringen .....	25
Ervaringsdeskundige beleidsadviseurs.....	26
Ervaringsdeskundigen in herstelacademies en zelfregiecentra.....	26
Aanbevelingen.....	27
Organisaties.....	27
Netwerk VO .....	28



Netwerk MO.....	28
Netwerk BW .....	28
Valente.....	29
Bijlage 1. – Herindeling van de respondenten in drie ‘typen organisaties’ .....	30



## Inleiding

Na de ggz omarmen nu ook steeds meer organisaties in de sociale sector ervaringsdeskundigheid. Voor een aantal van hen is het een uitdagende zoektocht hoe hieraan vorm te geven. Vanuit hun behoefte om te leren van de bevindingen van collega-organisaties zette Valente begin 2023 een uitvraag uit onder haar leden. In dit verslag beschrijven we hoe in organisaties, die zijn aangesloten bij Valente, wordt gewerkt aan de opbouw en inzet van ervaringskennis.

## Valente

Valente is de landelijke branchevereniging voor organisaties die hulp en begeleiding bieden aan kwetsbare mensen in onze samenleving, zoals dakloze mensen, mensen die te maken hebben met huiselijk geweld en cliënten in begeleid en beschermd wonen. De branchevereniging vertegenwoordigt instellingen en instanties uit het hele land, verbindt professionals en zorgt voor een continue dialoog tussen branche, politiek en maatschappij. Dat doet zij onder meer door organisaties te adviseren, kennisdeling en ervaringsdeskundigheid te faciliteren en belanghebbenden te raadplegen en informeren. Ten aanzien van ervaringsdeskundigheid is als doel geformuleerd dat in 2030 ervaringsdeskundigheid een volwaardige en professionele rol in de hulpverlening en methodische zelfhulp heeft, en dat deze wordt benut in het maken van beleid ([Over Valente - Vereniging Valente](#)).

## Valente-leden en ervaringsdeskundigheid

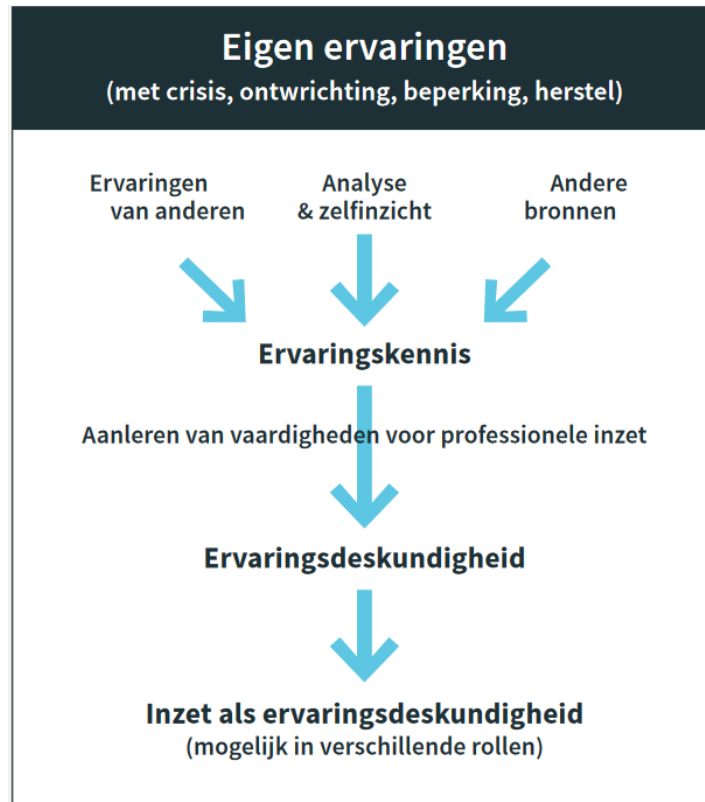
In 2021 namen enkele organisaties voor vrouwenopvang (VO) het initiatief om de inzet van ervaringskennis in de hulpverlening bij huiselijk geweld te verbeteren. Afgevaardigden van Valente-organisaties namen zitting in een landelijke werkgroep 'ervaringsdeskundigheid in de VO en maatschappelijke opvang (MO)'. Zij constateerden dat er weliswaar initiatieven worden genomen in hun organisaties rond de inzet van ervaringsdeskundigheid, maar dat er ook knelpunten zijn. Zo ontbreekt eenduidigheid van gehanteerde begrippen en is er verwarring over het waarom en hoe van de inzet van ervaringsdeskundigheid. Ook ten aanzien van functies en taken van ervaringsdeskundigen (in samenhang met andere disciplines) is men zoekende. Ten slotte ontbreekt een landelijke visie op de inzet van ervaringsdeskundigheid voor slachtoffers van huiselijk geweld en mishandeling. De werkgroep verzocht Valente een enquête uit te zetten onder al haar leden en zo breed mogelijk informatie te verzamelen in de aanpak van genoemde knelpunten.

De ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid, en het werken met ervaringsdeskundigen, ontstond begin deze eeuw op initiatief van cliënten van een RIBW en was onlosmakelijk verbonden met het herstelperspectief. Het worstelen met ontwrichting, en de ontworsteling daaraan, in het dagelijks leven, vormt het hart van ervaringskennis. Het betreft het vanuit ervaring leren wat bij die ontworsteling de uitdagingen en steunpunten zijn, wat helpt en wat hindert. In de herstelbeweging leidden dergelijke lessen vaak tot een bewustzijn bij 'cliënten' dat zij gebruikers zijn van zorg en hulp en als zodanig kennis hebben over hoe die zorg en hulp meer op hulpvragers en hun herstelprocessen kan aansluiten ([Samen werken aan herstel - Trimbos-instituut](#)).

## Begrippen

Voor het definiëren van ervaringsdeskundigheid is aangesloten bij het beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid dat in 2013 werd opgesteld en dat in 2022 onder regie van de Vereniging van Ervaringsdeskundigen werd herzien ([BCP-E - Vereniging van Ervaringsdeskundigen \(vved.org\)](#), [Onderzoeksblog Wilma Boevink: Het persoonlijke is politiek - Vereniging Valente](#)). Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen persoonlijke ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid:

- Persoonlijke ervaring: de persoon heeft zelf ontwrichtende persoonlijke ervaringen en heeft hiervoor hulpverlening gekregen en een herstelproces doorlopen
- Ervaringskennis: De persoon leert met meer afstand te kijken naar de eigen persoonlijke ervaringen door met lotgenoten te bespreken, hierop samen te reflecteren en de eigen persoonlijke ervaring te verbinden met de ervaringen van lotgenoten en andere (kennis) bronnen, waardoor collectieve ervaringskennis ontstaat in de organisatie.
- Ervaringsdeskundigheid: de persoon leert vaardigheden aan waarmee de collectieve ervaringskennis deskundig en professioneel ingezet kan worden om de situatie van anderen te verbeteren en overgedragen kan worden in diverse rollen en op diverse gebieden in de organisatie. In schema ziet de opbouw van ervaringskennis en -kunde er als volgt uit (Timmer, 2009):



## Een enquête naar ervaringsdeskundige implementatie

De landelijke werkgroep met diverse gedelegeerden uit Valente organisaties ontwikkelde een vragenlijst om informatie te verzamelen aangaande het onderwerp bij Valente leden. Deze enquête bestaat uit twee delen: een algemeen verkennend eerste deel en een optioneel verdiepend deel. Het eerste deel scant vooral of met ervaringsdeskundige inzet wordt gewerkt en zo ja, op welke manier. In het tweede deel wordt doorgevraagd naar de mate waarin de organisatie is toegerust op de ervaringsdeskundige inzet en deze heeft geïmplementeerd.

Cliënten van beschermd/begeleid wonen namen het voortouw in de zogenaamde herstelbeweging. Ze ontwikkelden trainingen voor mede-cliënten over herstel en voor professionals over herstelsteun ([HEE-activiteiten - Trimbos-instituut](#)) en ze ontpopten zich als deskundigen van het herstelperspectief als tegenhanger van het soms doorgeslagen medisch perspectief op menselijk lijden. Vanaf 2005 kregen ze ook toegang tot ggz-instellingen. Meer recent volgde de sociale sector. Rond 2012 werd de vereniging van ervaringsdeskundigen ([Vereniging van Ervaringsdeskundigen \(vved.org\)](#)) nieuw leven ingeblazen. Deze maakte vanaf een 2020 een professionaliseringsslag mogelijk door de ontwikkeling van een beroepscompetentieprofiel, leerplannen, een beroepsregister en een generieke module ervaringsdeskundigheid. Daarmee kwam er ook een financieringsgrondslag voor hulporganisaties om ervaringsdeskundigen in dienst te nemen. Tegelijkertijd is er onder ervaringsdeskundigen discussie over deze formalisering en professionalisering. In 2015 opende de eerste herstelacademie ([Enik Recovery College](#)) haar deuren, om mensen met ontwrichtingservaringen de ruimte te geven hun leven in balans te krijgen en optioneel zich tot ervaringsdeskundigen te ontwikkelen. Herstelacademies en zelfregiecentra worden nu landelijk uitgerold, mede door stimuleringsbeleid van de overheid (zie o.a.: [Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel \(nvzh.nl\)](#)).

De uitvraag heeft zich gericht op het in beeld krijgen van een aantal relevante gegevens voor de implementatie van ervaringsdeskundigheid in de branche. Achterliggend doel was steeds om informatie op te halen om onderling te delen en van om van elkaar te leren:

- aantallen en typen organisaties met ervaringsdeskundigen;
- taken
- de aard van eventuele ondersteuning van ervaringsdeskundigen
- visie en beleid van de organisaties met betrekking tot ervaringsdeskundigen
- acties om ervaringsdeskundigheid in de organisatie verder te ontwikkelen
- wensen, knelpunten en behoefte aan ondersteuning

De vragenlijst werd door Valente gestuurd naar de bestuurders van de lidorganisaties. Daarmee vergezeld ging het verzoek om de vragenlijst door de meest geschikte functionaris te laten invullen. De vragenlijst werd uitgezet op 16 december 2022. Op 13 januari volgde een herinnering. Begin april



werd de uitvraag gesloten. De resultaten werden verwerkt en geanalyseerd in Excel. Op de ingezonden visiestukken en interne notities aangaande de inzet van ervaringsdeskundigheid voerden we een kwalitatieve analyse uit.

## Respons

Van de (op moment van de uitvraag) 71 Valente-leden reageerden er 46. Dat is een responspercentage van 65%. Daarvan vulden er 33 (72%) beide onderdelen in. Van de 13 respondenten die niet het verdiepingsdeel invulden, was dat in 6 gevallen, omdat ze geen ervaringsdeskundigen in de organisatie hebben.

Tabel 1. Respons op het enquêteformulier ingedeeld naar MO, VO, BW

	respons (n)	% respons op 71 leden	leden (n)	% respons in subcategorie
MO <sup>1</sup>	18	25	34	53
VO	10	14	11	91
BW	18	25	26	68
Totaal	46	65	71	

<sup>1</sup> MO=maatschappelijke opvang; VO=vrouwenopvang; BW=beschermd/begeleid wonen.

We zien in tabel 1 (zie bijlage 1 voor een toelichting op de getallen) dat er vanuit de MO en BW organisaties in gelijke mate is gereageerd op de uitvraag. De organisaties voor VO hebben op één na allemaal gereageerd. Dat is niet verwonderlijk gelet op het feit dat het initiatief tot de uitvraag daar vandaan kwam. Er is onder de organisaties die niet reageerden op de enquête, geen nabelronde gehouden over de reden om niet mee te doen. We weten dus niet of onder hen relatief veel organisaties zijn, die niet werken met ervaringsdeskundigheid of dit juist al naar tevredenheid hebben doorontwikkeld en daarom niet reageerden.

Tabel 2. Respons opgesplitst naar fte versus MO, VO, BW

	1-25 fte	26-50 fte	51-75 fte	76>
MO	4	1	1	12
VO	5		2	4
BW	2	1		15
Totaal	10 (22%)	2 (4%)	3 (7%)	31 (67%)
Aantallen met ervaringsdeskundigen	3 (30%)	2 (100%)	3 (100%)	28 (90%)

Hoewel we geen vergelijking kunnen maken met de totale ledenlijst wat betreft de omvang van de organisaties (aantallen fte), laat tabel 2 zien dat vooral de kleinste en grootste organisaties hebben gereageerd. In die eerste categorie bevinden zich de meeste respondenten die (nog) niet met ervaringsdeskundigen werken.

In de vragenlijst was er de mogelijkheid om eventuele visie- en beleidsstukken en/of functieomschrijvingen mee te sturen. De veronderstelling is dat het feit dat deze interne stukken bestaan, een uiting is van verder gevorderde inspanningen om ervaringsdeskundigheid in de organisatie een plek te geven en er gebruik van te maken. Hoeveel van de respondenten maakten van deze optie gebruik?

Tabel 3. Toegevoegde interne notities over ervaringsdeskundigheid versus MO, VO, BW, FZ

	notities bijgevoegd	totaal	% notities bijgevoegd
MO	6	18	34
VO	5	10	50
BW	10	18	56
Totaal	21	46	46

In totaal beschikten we voor het in kaart brengen van de situatie rond ervaringsdeskundigheid over 21 interne notities. Het gaat hier om visiestukken, beleidsnotities en/of functieomschrijvingen of vacatureteksten.

## Ervaringsdeskundigen bij leden van Valente

In tabel 4 staat een overzicht van hoeveel organisaties op welke manier dan ook ervaringsdeskundigen ‘op de werkvloer’ hebben. We zien dat van de 46 respondenten er door zes niet wordt gewerkt met ervaringsdeskundigen.

Tabel 4. Aantal organisaties met ervaringsdeskundigen op de werkvloer versus MO, VO, BW

	Ja, ed	Nee, geen ed
MO	13	5
VO	10	
BW	17	1
Totaal	40	6

Drie hebben geen ambities op dit terrein en drie zijn zoekende naar welke ambities ze hebben en hoe deze vervolgens vorm te geven. Op welke manier bieden de overige 40 respondenten plek aan ervaringsdeskundigen in hun organisatie? Er waren bij deze vraag in de enquête meer antwoorden mogelijk. Deze betreffen vrijwilligerswerk, stageplekken en opleidingsplaatsen tot en met betaalde dienstverbanden. Bij vrijwilligerswerk gaat het vaak om één of twee (ex-) cliënten die mee op bezoek gaan naar bijvoorbeeld gemeenten of samenwerkingspartners en daar dan hun eigen verhaal vertellen. Vooral organisaties voor vrouwenopvang melden dit soort rollen voor hun (ex-) cliënten. Eén organisatie laat mensen stage lopen in het kader van hun opleiding tot ervaringsdeskundige of ervaringsdeskundig begeleider. Overigens melden meer organisaties dat als hun ambitie: via samenwerkingsrelaties met opleidingen voor ervaringsdeskundigen plaats bieden aan stagiaires en zo voor instroom van betaalde ervaringsdeskundige krachten zorgen in de toekomst. Interne opleidingsplaatsen zijn niet hetzelfde als stageplekken. De term ‘opleidingsplaatsen’ is niet eenduidig. Uit toelichtingen in de vragenlijsten blijkt hiermee enerzijds te worden bedoeld het tamelijk basaal begeleidende gesprekken aanbieden aan een ervaringsdeskundige (in spé) die meedraait in de organisatie. Anderzijds gaat het hier om trajecten die ex-clieënten kunnen afleggen in allerlei

cursussen en trainingen die intern of in samenwerking met een herstelacademie/zelfregiecentrum worden aangeboden. Ten slotte zijn er betaalde werkplekken voor ervaringsdeskundigen, waarbij er betaalde dienstverbanden zijn of vergoedingen voor verleende diensten. Daarbij is niet helder of het hier om (ex-) cliënten gaat die hun eigen verhaal vertellen tijdens voorlichtingsbijeenkomsten, om ervaringsdeskundigen die werken als zorgprofessionals of ervaringsdeskundigen die als zodanig werken in bijvoorbeeld herstelacademies.

Tabel 5. Posities van ervaringsdeskundigen in de organisatie

	bt <sup>1</sup>	bt/vw	bt/vw/io	bt/io	bt/io/vw	bt/io/vw/st	io	vw	geen	totaal
Mo	5		3	3	1			1	5	18
Vo	3	3	1				3			10
Bw	5	1	7	3		1			1	18
Totaal	13	4	11	6	1	1	3	1	6	46

<sup>1</sup> bt=betaald; vw=vrijwillig; io=in opleiding; st=stagiaire

We weten nu langs welke weg ervaringsdeskundigen in organisaties worden uitgenodigd. Maar wie zijn die ervaringsdeskundigen, welke taken voeren zij uit en meer nog: om welke aantallen gaat het? Om deze vragen (bij benadering) te kunnen beantwoorden in een zinvolle context, is het wellicht goed om stil te staan bij de motieven van organisaties om met ervaringsdeskundigen te werken.

## Motieven om met ervaringsdeskundigheid te werken

### Herstelsteun

De doelgroepen van de Valente-organisaties hebben te maken met ontwrichting en (soms blijvende) kwetsbaarheden als gevolg daarvan. Met name in de organisaties voor beschermd en begeleid

**Maatje achter de Voordeur** is er voor vrouwen en mannen die bezig zijn met hun eigen herstelproces na een situatie van huiselijk geweld, zoals partnergeweld, seksueel geweld, kindermishandeling, oudermishandeling of een combinatie daarvan. Als Maatje achter de Voordeur zet jij jouw ervaringen in om anderen na een gewelddadige periode weer grip op hun leven te laten krijgen. Je biedt de deelnemers met door jou opgedane ervaring en inzichten de herkenning, steun en hoop waar ze behoefte aan hebben. ([maatjeachterdevoordeur.nl](http://maatjeachterdevoordeur.nl))

wonen en ook in enkele organisaties voor MO en VO wordt met het oog daarop het herstelperspectief omarmd: er is de overtuiging dat mensen hun ontwrichting kunnen ontworstelen en met of rondom kwetsbaarheden hun bestaan kunnen opbouwen. Daarbij is de steun van en uitwisseling met ervaringsdeskundigen, die die weg al aflegden, van groot belang. Ervaringsdeskundigen ontsluiten het herstelperspectief voor cliënten in zowel één-op-één contacten als in groepsgericht aanbod van werkgroepen en trainingen. Ervaringsdeskundigen dienen als hoopgevende rolmodellen om cliënten een herstelperspectief te bieden.

De cursus '**Herstellen doe je zelf**' bestaat uit 12 wekelijkse bijeenkomsten. Iedere bijeenkomst gaat over een thema dat met herstel te maken heeft: de betekenis van herstel voor de deelnemers, persoonlijke ervaringen met herstel, persoonlijke wensen voor de toekomst, keuzes maken, doelen stellen, maatschappelijke participatie, rollen in het dagelijks leven, persoonlijke waarden, sociale steun uit de directe omgeving, hulpbronnen, empowerment en assertiviteit. In elke bijeenkomst wordt het thema besproken in de groep, wisselen de deelnemers ervaringen uit en oefenen ze praktische vaardigheden. [Cursus 'Herstellen doe je Zelf' - Kenniscentrum Phrenos](#)

## Inclusie/emancipatie/stigmabestrijding

Valente-leden bieden hun cliënten naast of na op herstelgerichte hulp scholingsopties om te leren werken met hun ervaringen. Deze scholing wordt vaak intern aangeboden door ervaringsdeskundigen die daartoe zijn opgeleid en toegang hebben tot het scholingsmateriaal. Ook trajectbegeleiding richting de verdere ontwikkeling als ervaringsdeskundige in spé of richting een externe opleiding wordt door ervaringsdeskundigen aangeboden. Zo bieden organisaties letterlijk kansen tot inclusie en uitzicht op (betaald) werk voor hun cliënten. En omgekeerd creëren zij voor zichzelf de kans hun (ervaringsdeskundig) werknemersbestand op peil te houden. De aanstelling van

"**Howie the Harp** is bijzonder omdat jouw herstelproces en dat van jouw medestudenten deel uitmaakt van het totale leerproces. Je leert persoonlijke ervaringen van enige afstand bekijken en haalt er eigen levenslessen uit. Zo zet je jouw ervaring om naar ervaringskennis. Met een Howie certificaat kan je direct aan de slag als ervaringsdeskundige of doorstromen naar een MBO-3 of MBO-4 opleiding. Verspreid over acht lesblokken komen verschillende onderwerpen aan bod die jou helpen jouw kracht te benoemen en in te zetten voor anderen. Je krijgt inzicht in de actuele opvattingen in de psychiatrie, het zorgsysteem in Nederland en in de beroepsvaardigheden van een ervaringsdeskundige." [Howie the Harp > Welkom](#)



ervaringsdeskundigen maakt dat niet alleen externe relaties, maar ook de eigen werknemers in aanraking komen met hoopgevende voorbeelden en verhalen van de doelgroepen. Dat kan leiden tot het afnemen van vooroordelen en van stigmatisering.

## Kwaliteit van (herstelgerichte) hulp

De veronderstelling is dat ervaringsdeskundige medewerkers in de organisatie bijdragen aan vergroting van de kwaliteit van hulp in primaire processen. Vanuit eigen ervaringen zijn zij vaak goed in staat aan te sluiten bij situaties waarin cliënten verkeren en kunnen ze hun niet-ervaringsdeskundige collega's daarin bijstaan. In dit verband wordt aan ervaringsdeskundigen nogal eens de functie van 'luis in de pels' toegedicht: een te medische of herstelondermijnende benadering, opvatting of woordkeuze kan door hen bespreekbaar worden gemaakt. Dit motief leidt in alle 'typen' organisaties vaak (ook) tot gericht bijscholingsaanbod aan medewerkers die niet om hun privé-ervaringen met ontwrichting zijn aangesteld en daarover zelf ook niet spraken. Deze medewerkers worden uitgenodigd om hun eigen ervaringen met ontwrichting te bespreken en inzetbaar te maken in hun werk. In dat geval wordt minder gesproken van ervaringsdeskundigen, maar meer van functionarissen met de competentie (of: addendum) ervaringsdeskundigheid. Hier maken enkele organisaties voor MO en VO gebruik van. Met name in de vrouwenopvang lijkt het aantal medewerkers met 'niet benutte' ervaringen met huiselijk geweld hoog ([Wanneer je als professional zelf ervaring hebt met huiselijk geweld of kindermishandeling \(kennisnetwerkjeugdhaaglanden.nl\)](#)) en daar gaat de aandacht dan ook meer uit naar deze bespreekbaar en benutbaar te maken dan naar cursorisch aanbod om (ex-) cliënten zich te laten ontwikkelen als ervaringsdeskundigen.

**'Werken met eigen ervaringen'** is één van de eerste cursussen die ontwikkeld zijn om mensen te ondersteunen die overwegen om hun eigen ervaring in te gaan zetten. Deelnemers leren over het begrip herstel en herstelondersteuning, oefenen met het vertellen van eigen ervaringen, maken kennis met de praktijk van ervaringsdeskundigen en oefeningen nuttige vaardigheden. Doel: deelnemers weten of het beroep ervaringsdeskundige passend is voor hen. Deze cursus wordt inmiddels in zowel een organisatie voor MO als één voor VO ook ingezet voor professionals die hun eigen ervaringen willen inzetten in hun werk als extra competentie.

[HEE-activiteiten - Trimbos-instituut](#)

## Organisatieverbetering

Een laatste, genoemd, motief betreft kwaliteitsverbetering van organisatorische processen. Vanuit ervaringsdeskundig perspectief is sneller de vinger te leggen op een eventuele kloof tussen wat de behoefte van cliënten is qua aanbod en hoe de organisatie is ingericht. De veronderstelling hier is dat knelpunten tussen de ambitie om persoonsgericht te werken versus een dagelijkse praktijk waarin toch vaak het stroomlijnen van de organisatie de boventoon voert, gemakkelijker zijn op te sporen en op te lossen door met ervaringsdeskundigen te werken. Dit motief bracht 21 respondenten tot het aanstellen van ervaringsdeskundigen op beleidsniveau. Bij 13 van hen zijn er tussen de 2 en 6 ervaringsdeskundigen werkzaam op dat niveau. Daarbij moet de kanttekening worden gemaakt dat in de meeste organisaties deze ervaringsdeskundige beleidsadviseurs vooral (snog) de opdracht hebben het werken met ervaringsdeskundigen in de organisatie in te voeren. Veel minder wordt hun

### Kennisnetwerk: Ervaringsdeskundigen

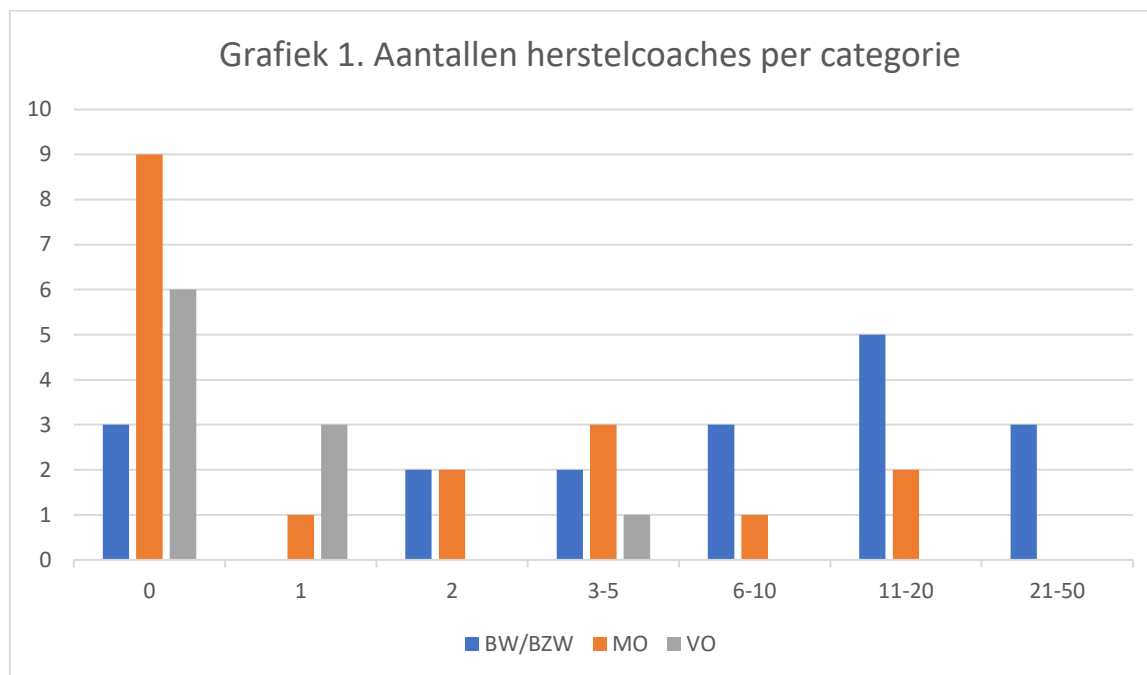
“Omdat de inzet en implementatie van ervaringsdeskundigheid best veel hobbels kent, is er sinds juni 2022 een maandelijkse dialoogbijeenkomst voor ervaringsdeskundige kartrekkers. Zet jij je in op het vlak van beleid, coördinatie of organisatie van ervaringsdeskundigheid en is jouw organisatie lid van Valente dan ben jij van harte welkom om deel te nemen! Een greep uit de onderwerpen die besproken worden zijn: hoe blijf ik goed overeind, positionering inzet ervaringsdeskundigheid, samenwerking met andere organisaties, visie op ervaringsdeskundigheid en combineren van ervaringsdeskundigheid en hulpverlenersrol. Deelnemers kunnen zelf ook onderwerpen aandragen.” [Kennisnetwerk: Ervaringsdeskundigen - Vereniging Valente](#)

perspectief gebruikt ten aanzien van de hele organisatie en processen daarin. Twee organisaties melden een ervaringsdeskundige als bestuurder. Eén ervan wijdt erover uit. Het is een cliënt gestuurde organisatie. De ander, met meer dan 76 ft, meldt het, maar wijdt er niet over uit.

## Wie-Wat-Waar

Nu motieven van organisaties om met ervaringsdeskundigen te werken helder zijn, kunnen we verkennen in welke rollen of functies ervaringsdeskundigen worden ingezet, om welke aantallen het daarbij gaat en of/hoe hun ondersteuning is geregeld. We verkennen achtereenvolgens de rollen of functies: herstelcoaches, ‘laagdrempelige maatjes’, ondersteuners van of docenten voor groepsgerichte training, voorlichters en/of belangenbehartigers en alle overig genoemde rollen in de enquête.

In de grafieken 1-3 staan op de horizontale as aantallen ingezette ervaringsdeskundigen en op de verticale as het aantal organisaties dat daarbij hoort uit respectievelijk BW, Mo en VO.

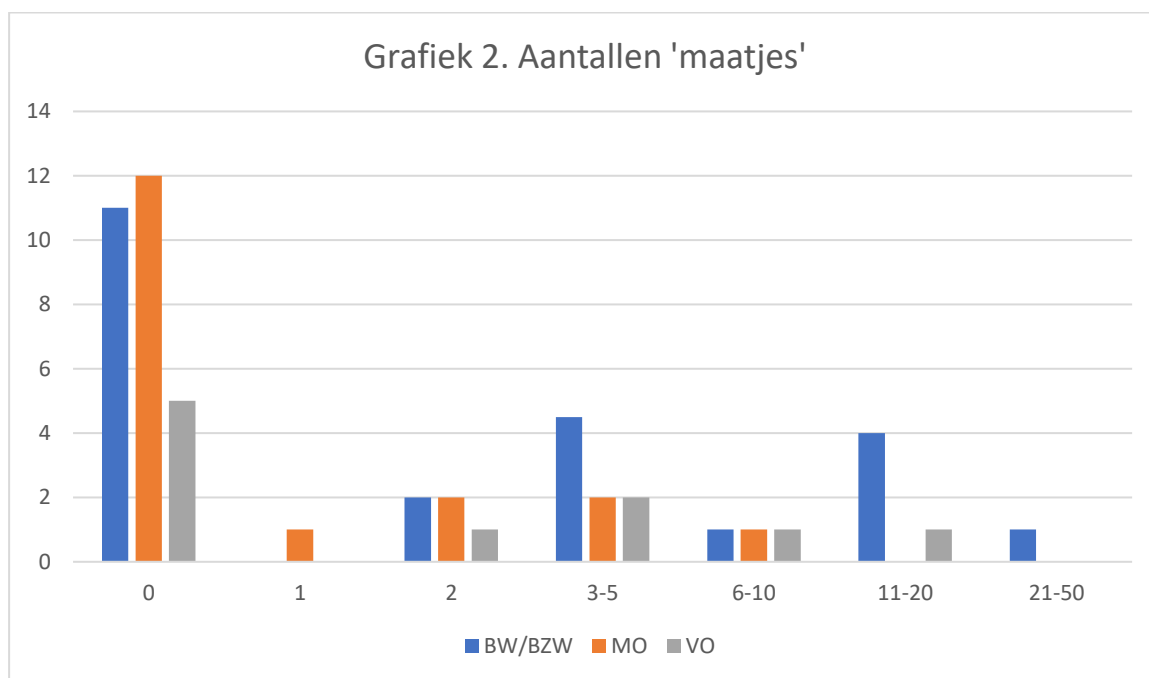


Gevraagd naar de aanwezigheid van herstelcoaches voor individuele cliënten blijken deze (grafiek 1) vooral voor te komen bij de organisaties voor BW en in mindere mate bij die voor MO. Qua aantallen zien we dat in het merendeel van de organisaties de aanwezige ervaringsdeskundige herstelcoaches op twee handen te tellen zijn. Of ervaringsdeskundige herstelcoaches als begeleiders (met ervaringsdeskundigheid) worden ingezet of anderszins wordt door de aard van de vraagstelling niet duidelijk.

In de enquête is een onderscheid gemaakt tussen herstelcoaches en 'maatjes' voor individuele cliënten. Laatstgenoemden worden in de enquête 'laagdrempelig' genoemd. Zij functioneren veelal als vrijwilliger in inloopcentra of zijn op gezette tijden aanwezig als aanspreekpunt in de hulporganisatie. Daarnaast worden maatjes op grond van hun eigen levenspad op sommige plaatsen



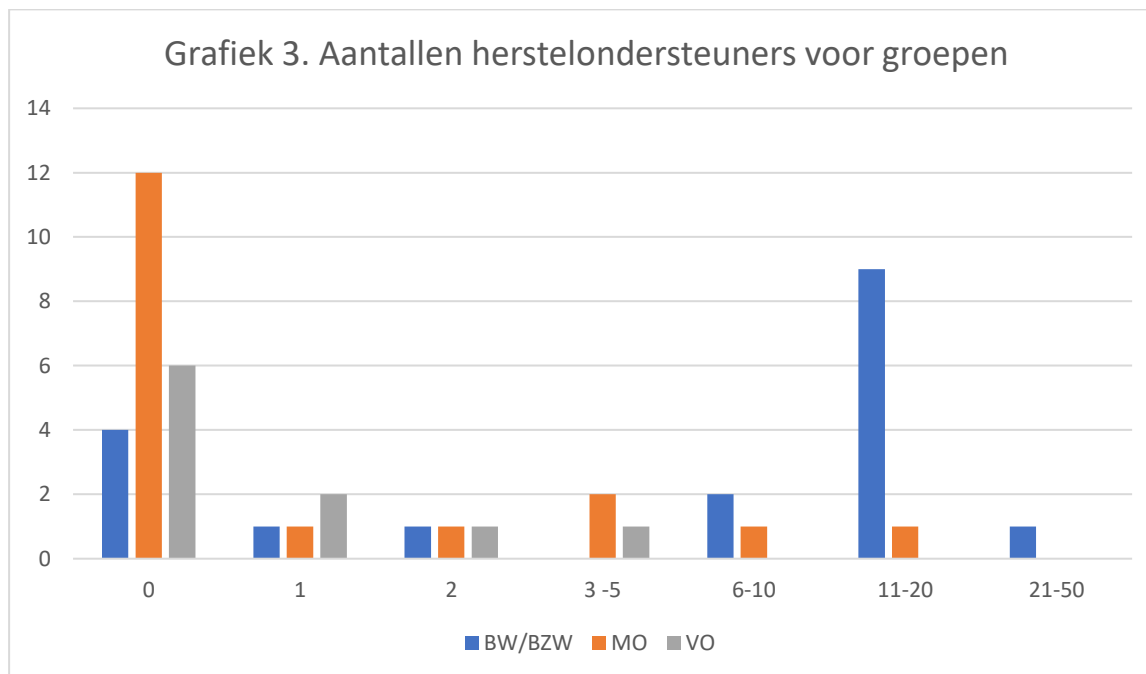
een buddy voor cliënten. Zij werken niet noodzakelijk met ervaringskennis over herstelprocessen, maar putten vooral uit hun eigen ervaringen. Hun steun schuilt vooral in aanspreekpunt zijn voor cliënten indien daar behoefte aan is. Herstelcoaches werken met (collectieve) ervaringskennis over herstelprocessen en zijn veel vaker zowel actief in het groepsgericht herstelaanbod voor cliënten (binnen de hulporganisaties of in een extern herstel- of zelfregiecentrum) als in een functie als begeleider met ervaringsdeskundigheid. Soms volgen de 'laagdrempelige maatjes' hun eigen ontwikkelingstraject richting ervaringsdeskundige om vervolgens herstelcoach te worden (individueel of groepsgericht).



Georganiseerde maatjescontacten zijn bij leden van Valente veel minder aan de orde. Ook nu zijn het vooral de organisaties voor BW die op deze manier samenwerking met (ex-) cliënten.

Naast individuele herstelcoaching en/of maatjescontacten hebben organisaties voor met name BW ook groepsgericht herstelaanbod, zoals herstelwerkgroepen of hersteltrainingen. Ook enkele grote organisaties voor MO en een VO organisatie werken hiermee. Bij een enkeling is daartoe een aparte

eenheid in de organisatie gevormd, zoals een 'bureau herstel'. Soms ook worden alle groepsgerichte herstelactiviteiten geplaatst bij een herstelacademie of zelfregiecentrum in de regio. In de MO en VO is deze vorm van ervaringsdeskundige inzetbaarheid veel minder bekend, zo blijkt uit grafiek 3.



Ten slotte, maar niet uiteengezet in een grafiek, kennen op vier na alle respondenten (42) de samenwerking met (ex-) cliënten in het geven van voorlichting en belangenbehartiging. Andere genoemde rollen of functies voor ervaringsdeskundigen zijn die van (co-) onderzoeker, familievertrouwenspersoon, teammanager, trainer/coach, woon- of groepsbegeleider, sociaal beheerder, teamcoach, buurtteammedewerker of ze combineren een veelheid van deze en eerder genoemde rollen in hun werk. Wat niet expliciet aan de orde kwam, is het feit dat hulpverleners of begeleiders, al langer werkzaam bij hun werkgever, gebruik (kunnen) maken van de optie om hun tot dan verzwegen eigen ervaringen met ontwrichting benutbaar te maken in hun werk. Diverse organisaties bieden inmiddels die optie, met name in de VO en ook in de MO. Helaas zijn hierover op grond van de ingezette vragenlijst geen cijfers te geven.

## Ondersteuning, opleiding en uitwisseling

We zagen eerder dat ervaringsdeskundigen langs diverse wegen in organisaties aan de slag gaan, zoals via de route van de cliënt die gebruik maakt van geboden herstelactiviteiten en zich gaandeweg ontwikkelt tot ervaringsdeskundige, of via de route van werving van extern opgeleide ervaringsdeskundigen, of via de route van medewerkers die kenbaar maken de competenties te willen verwerven om hun eigen ervaringen met ontwrichting (alsnog) in hun vakuitoefening in te brengen. Ongeacht de aard van de routes die gecreëerd worden door lid-organisaties, vraagt de ontwikkeling van ervaringskennis en het binnenhalen en -houden van ervaringsdeskundigen om een intern steunsysteem. Gevraagd naar de aanwezigheid daarvan en wat het inhoudt, kwamen de respondenten met de volgende antwoorden.

We zien bij het merendeel van de respondenten enigszins dat papier geduldig is: ze melden dat er ondersteuning is voor in hun organisaties aanwezige ervaringsdeskundigen (ex-clieënten?), en voegen daar aan toe dat er altijd een gesprek mogelijk is met een niet-ervaringsdeskundige. Dat is echter niet wat de ontwikkeling van ervaringskennis en -kunde vraagt. Het lijkt in de praktijk nogal eens te gaan om het begeleiden van een eenling-(ex-) cliënt. Opvallend is dat slechts zes respondenten melden dat in hun organisatie een scholings- of opleidingsplan is ontwikkeld. Er zijn ook organisaties die wel op alle fronten faciliteren dat cliënten/ex-clieënten/ervaringsdeskundigen (in spé) samenkomen en uitwisselen, waarbij onderlinge steun en zelfhulp als vanzelf overgaat in 'rijp' dat 'groen' helpt en alle varianten daarop. Niettemin zijn het er niet veel: 18 respondenten zeggen dit mogelijk te maken. We weten niet of dit ook echt het faciliteren van de ontwikkeling van ervaringskennis en kunde betreft. We vroegen ten slotte of er in de organisaties gericht wordt gewerkt aan het vergroten van draagvlak voor ervaringsdeskundigheid. Daarbij kan gedacht worden aan voorlichtingsbijeenkomsten over de rol van ervaringsdeskundigen bij herstelwerkzaamheden van cliënten of het digitaal aanbieden van informatie hierover. Vier organisaties kennen deze activiteiten niet.

## Ambities en knelpunten

We vroegen de respondenten naar hun ambities ten aanzien van de inzet van ervaringskennis en -kunde in hun organisaties. Ook konden zij ervaren knelpunten beschrijven. Omdat de 'typen' organisaties elk hun eigen geschiedenis hebben op dit vlak hebben we hun (kwantitatieve) materiaal naar die 'typen' gegroepeerd.

## Organisaties voor BW

We zagen eerder dat organisaties voor BW een langere aanlooproute of geschiedenis hebben in de kennismaking met ervaringsdeskundigheid en de beproeving van de inzet ervan. Hun ambities getuigen daar wellicht van. Slechts enkele organisaties zeggen aan het begin te staan van het binnenhalen van ervaringsdeskundigen. De meesten respondenten hebben ambities die gaan over het door ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid in de organisatie: veelal betreft dit het streven om in elk zorgteam een ervaringsdeskundige (of twee) te plaatsen. Overigens is dit streven door één respondent juist al weer losgelaten en vervangen door de ambitie dat iedere cliënt toegang heeft tot een ervaringsdeskundige of een reguliere medewerker met eigen ervaring met ontwrichting. Daaruit voortvloeiend richt deze organisatie zich competentie-ontwikkeling bij reguliere medewerkers en wordt onderzocht hoe de samenwerking te optimaliseren tussen zorgteams en ervaringsdeskundigen. Ook het verbeteren en implementeren van de eigen opleidingen voor ervaringsdeskundigen een aansluiting op het kwaliteitssysteem is hier de ambitie. Andere ambities betreffen het plaatsen van ervaringsdeskundigen in de hele organisatie, dus ook op (ondersteunende) functies buiten het zorgproces. Meer ervaringsdeskundigen aantrekken vloeit daar als ambitie uit voort, zoals via meer opleidingsplekken en (eigen) scholingsaanbod. Sommige respondenten zijn anno 2023 bezig met de ontwikkeling van begeleiding van ervaringsdeskundigen en functieomschrijvingen en deze inpassen in het bestaande functiehuis. Ten slotte ligt voor een enkeling de uitdaging op het gebied van de oprichting van een herstelacademie als dé plek om aan ervaringskennis en -kunde te bouwen als ook het behoud van doorlopend laagdrempelig aanbod van zelfhulpactiviteiten.

Ondanks de langere voorgeschiedenis worstelen organisaties voor BW nog steeds met op het oog tamelijk basale knelpunten. Meest opvallend is dat vaker wordt genoemd dat er in de organisatie weerstand bestaat tegen de inzet van ervaringsdeskundigen onder de andere medewerkers, onder andere door onbekendheid met de meerwaarde of het nut van hun aanwezigheid. Ook de financiering is een probleem: blijkbaar is voor sommige respondenten nog steeds de enige optie om ervaringsdeskundigen te betalen uit de overhead. Het vaakst wordt door de organisaties voor BW als knelpunt genoemd dat er veel onduidelijkheid is over de betekenis van ervaringsdeskundigheid en de rol van ervaringsdeskundigen in de organisatie. Vooral als zij worden geplaatst in zorgteams is het een puzzel: welk takenpakket krijgen zij en hoe onderscheidt zich dit van de taken van hun niet-ervaringsdeskundige collega's? Maar ook als ervaringsdeskundigen in een vakgroep zijn ondergebracht of werkzaam zijn bij een herstelacademie of zelfregiecentrum is er de uitdaging om de verbinding met de zorgteams te vinden en vorm te geven. Tenslotte lezen we dat

ervaringsdeskundigen kwetsbaar zijn en een hoog uitvalpercentage en/of verloop laten zien, dat het lastig is om ervaringsdeskundigen te vinden en tegelijkertijd voor het oprichten van een eigen 'kweekvijver' (herstelacademie of herstelbureau) het lastig is financiering te vinden.

## Organisaties voor VO

De ambities in de VO richten zich veelal op het ontwikkelen van beleid ten aanzien van de inzet van ervaringsdeskundigen, maar ook op een groter aantal werkzame ervaringsdeskundigen in de organisatie, waarvoor betere begeleiding moet komen. Voor één organisatie betekent die ambitie dat huidige medewerkers worden uitgenodigd om hun eigen ervaringen met ontwrichting (huiselijk geweld) openbaar te maken. Een andere respondent wijst op het belang van samenwerking met partner-organisaties in de hele keten van hulpverlening bij huiselijk geweld, waarbij ook meer toegang komt tot ervaringsdeskundigen voor hun cliënten. Over het algemeen is de zoektocht naar hoe ervaringskennis en -kunde te benutten nog pril. Toch noemen enkele respondenten nu al hoeveel ervaringsdeskundigen 'ze willen' ('op elke locatie 1'; 'er zullen er maximaal vijf bij ons komen'; 'we willen toe naar 20% van de medewerkers').

Genoemde knelpunten in de VO betreffen vooral het ontbreken van definiëring van het begrip ervaringsdeskundigheid en een omschrijving van de rollen die ervaringsdeskundigen kunnen vervullen. Een organisatievisie op dit terrein is dan ook niet overal geformuleerd. Interne opleiding en ondersteuning ontbreekt. In een organisatie waar dit wel in de stijgers staat, blijkt er één ervaringsdeskundige kartrekker te zijn, hetgeen als zeer kwetsbaar wordt gezien. De financiële middelen voor een bredere basis ontbreken vooralsnog. Anderen noemen ook een gebrek aan financiële ruimte als knelpunt als ook een gebrek aan tijd bij de huidige medewerkers om het terrein van ervaringsdeskundigheid te verkennen, te omschrijven en uit te bouwen.

## Organisaties voor MO

In de MO formuleren sommige organisaties hun ambities tamelijk basaal: ' bezig met advies voorbereiden om tot keuzes te komen' of: 'zien meerwaarde maar zijn zoekende....'. De aandacht en het draagvlak voor dit terrein zijn kwetsbaar. De structurele inbedding is bij enkele andere respondenten wel gelukt. Daar lezen we bijvoorbeeld over vergevorderde samenwerking met een opleidingsinstituut over streefgetallen wat betreft de instroom van (afgestudeerde) leerlingen. Sommige respondenten richten zich op het ontsluiten van ervaring met ontwrichting onder de huidige medewerkers en streeft naar het ontwikkelen van ervaringsdeskundige competenties. We kunnen op grond van de uitvraag hier nog weinig van leren.

Wat zijn de ervaren knelpunten in de MO? Net als we eerder al zagen, is er weerstand onder medewerkers. Stigma speelt een rol, maar ook onwetendheid over waar het precies over gaat. Deze onwetendheid leidt soms tot een gevoel van bedreiging: ‘Wat kunnen zij wat ik niet kan?’.

### **Wat kunnen zij wat ik niet kan?**

‘Mijn eerste lezing in België over herstel en herstelsteun was vanwege het zoveel jarig bestaan van een beschut wonen organisatie (in Nederland: beschermd wonen organisatie). Er was een feest voor medewerkers en relaties en de vraag was of ik daar een lezing wilde geven over herstel. Ik gaf terug dat ik dat wel wilde, maar alleen voor gemengd publiek, dus inclusief bewoners/cliënten van de organisatie. Dat was een brug te ver en we kwamen tot een compromis. Ik zou het feestje ongemoeid laten en er een lezing geven, maar in de weken daarna met cliënten een bijeenkomst krijgen. Die regenachtige zaterdag reisde ik af naar een dagbestedingscentrum met twee maatjes uit mijn team van ervaringsdeskundigen. Één een stemmenhoorder, een ander gepokt en gemazeld als cliënt van beschermd wonen. De zaal zat vol met de ‘harde kern chronische psychiatrie’ afgaande op houding, kleding, geur en meer. En op de achterste rij zaten....de hulpverleners. Desgevraagd gaven ze aan er bij te zijn om in de pauze en na afloop patiënten op te vangen als die overstuur zouden zijn.

Vanaf de opening hadden we een geanimeerd gesprek met de aanwezigen. Over allerlei thema’s, zoals stemmen horen en er mee leren omgaan tot aan vooruit willen, maar hoe dat te doen. Er was zo’n warm bad van herkenning en de verhalen vlogen ons om de oren.

De hulpverleners op de laatste rij na afloop? Ik ben zo blij dat ik dit heb mogen meemaken. Ik heb verhalen gehoord die ik nog nooit heb gehoord. Ik heb deze mevrouw nog nooit langer dan een paar minuten in contact gezien en nu was ze er de hele middag. En: wat een ervaringen komen hier boven tafel.’ (W. Boevink, uit eigen archief).

Voorlichting en bekendheid geven in de organisatie schiet volgens sommige respondenten tekort, vanwege gebrek aan kennis en gebrek aan tijd. Dat inclusie onderdeel is/kan zijn van het fenomeen ‘ervaringsdeskundigheid’ is niet altijd helder. Er kunnen soms geen mensen vrijgemaakt worden om wat dit betreft een kiem te planten. Voorts spelen de krappe tarieven (door gemeenten) een ondermijnende rol. In de MO komt daar ook nog een extra handicap bij: niet iedere (potentieel) getalenteerde ervaringsdeskundige kan een Verklaring Omtrent Goed Gedrag (VOG) overleggen, juist vanwege de bronnen waarop waardevolle kennis is opgedaan. Ook is er de ervaring dat het lastig is



om stabiliteit te creëren bij de inzet van ervaringsdeskundigen en de ondersteuning te versterken opdat dat verbetert.

## Samenvatting en conclusies

Tot nu toe hebben we antwoorden op de vragen uit de enquête de revue laten passeren. We inventariseerden motieven om ervaringsdeskundigheid binnen te halen. Aantallen ervaringsdeskundigen in diverse rollen en functies kwamen aan de orde als ook keuzes die Valente-leden maken bij het ontsluiten van ontwrichtende ervaringen als kennisbron. We verkenden de aard van eventuele ondersteuning van ervaringsdeskundigen. En we zetten ambities en ervaren knelpunten op een rij. Wat zeggen ons deze verzamelde gegevens?

## Een kwetsbare ontwikkeling

Over het algemeen ontstaat het beeld dat bij leden van Valente de ontwikkeling en/of aanboring van ervaringskennis en een volwaardige samenwerking met ervaringsdeskundigen een beginnende, nog uiterst kwetsbare ontwikkeling is. Niet alleen expliciteren sommige organisaties dit terrein nog niet te hebben verkend, ook organisaties die al wel enigszins bekend zijn met het fenomeen verkeren nog in een eerste zoekende fase. Over het algemeen komt dat zoeken bij een vol takenpakket van één (niet-ervaringsdeskundige) medewerker, hetgeen de aanloop en het vervolg kwetsbaar maakt. Tijd en middelen ontbreken om op bredere basis te starten. Hoewel we geen exacte cijfers kunnen geven van het aantal ervaringsdeskundigen (zoals gedefinieerd op in het begin van dit verslag), gaat het om kleine aantallen. Daarbij is niet altijd duidelijk of het om actieve ex-cliënten gaat, of om mensen met doorleefde ervaringen ('lived experience') gaat of om mensen uit de 'beroepsgroep ervaringsdeskundigen' (zie kader: wat kunnen zij wat ik niet kan?). Er wordt dan ook nog vaak weerstand gemeld op de werkvloer tegen de komst van ervaringsdeskundigen en, niet verwonderlijk, een gebrek aan kennis over wat ervaringsdeskundigheid is (en niet is) en zou kunnen betekenen. Bij deze organisaties wordt ondersteuning van een (eenling)-ervaringsdeskundige pionier nogal eens opgevat als 'begeleiden' of 'coachen' door een niet-ervaringsdeskundige medewerker. Financiering van ervaringsdeskundigen wordt als knelpunt ervaren.

## Hybride aanvliegroutes

Enkele grote organisaties hebben de voorgaande knelpunten inmiddels meer of minder overwonnen. Daar is meer massa gemaakt en wordt met een veelheid aan ervaringsdeskundigen gewerkt (maar

nog steeds relatief kleine aantallen op het totaal aantal fte). Ook zijn de ‘aanvliegroutes’ er hybride. Bij een vacature voor bijvoorbeeld een begeleider wordt dan (ook) geworven onder mensen die een opleiding ‘begeleider met ervaringsdeskundigheid’ hebben gevolgd daartoe. Ex-cliënten kunnen zich via allerlei cursussen en samenkomsten ontwikkelen op het pad van herstel en gaandeweg ervoor kiezen hun kennis en kunde op dat terrein te vergroten. Huidige medewerkers worden uitgenodigd hun ervaringen met ontwrichting te onthullen (indien van toepassing) en deze te leren inzetten in hun beroepsuitoefening. Ook zijn er samenwerkingsverbanden: zowel met zelfregiecentra en herstelacademies of reguliere opleidingen voor ervaringsdeskundigen. De uitdagingen voor deze organisaties overlappen gedeeltelijk met de uitdagingen van hun collega-organisaties met een minder lange voorgeschiedenis. Ook voor hen blijft financiering van werkplekken van ervaringsdeskundigen (en hun opleiding) een probleem en is de betekenis van ervaringsdeskundigheid vaak nog ongrijpbaar. Daarnaast lopen zij tegen andere knelpunten aan, zoals de vraag naar hoe de groep ervaringsdeskundigen organisatorisch te plaatsen (in elk team één of in een organisatie-brede vakgroep) en de rol- en taakafbakening ten opzichte van andere disciplines.

## Rollen van ervaringsdeskundigen

Het – enigszins kunstmatige (zie bijlage 1) - onderscheid dat we in dit rapport maakten tussen de verschillende ‘typen’ organisaties, bracht goed in beeld hoe veelzijdig de opvattingen zijn over wat ervaringsdeskundigheid is en welke rollen ervaringsdeskundigen nemen of krijgen toebedeeld. We proberen slechts de varianten die in dit rapport langskwamen, op een rij te zetten, waar we voor de duidelijkheid scheidingen aanbrengen die de praktijk misschien wat geweld aan doen.

## Maatjes

Ex-cliënten met ontwrichtende levenservaringen als buddy’s voor cliënten: al dan niet na een training kunnen mensen die zich ontworstelden aan de ontwrichting, samen oplopen met mensen die daar nog middenin zitten. Ze zetten hun eigen ervaringen in bij het op orde krijgen van het gewone dagelijks leven en het bespreken van wat daar bij komt kijken. Ook werken ze als aanspreekpersonen in inloopcentra of tijdens spreekuren bij zorginstellingen. Zo helpen ze zichzelf bij het groeien in zelfwaardering en het verwerken van wat ze meemaakten. En er is onderlinge steun en zelfhulp in de contacten. Meestal gaat het hier om vrijwilligerswerk.





## Herstelcoaches

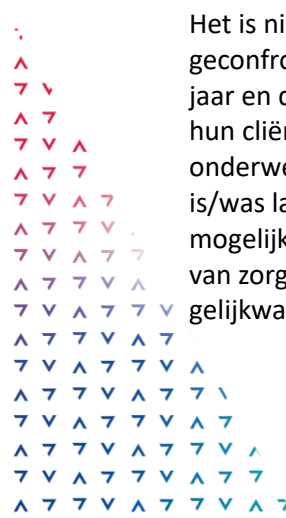
Het herstelconcept heeft vooral betekenis gekregen in de levens van mensen die tot stilstand waren/zijn gekomen door psychisch lijden, onmacht en machteloosheid en een verdwijnend perspectief op een betekenisvol leven. Aansluiten bij herstelactiviteiten, cursussen en trainingen en doorgroeien als ervaringsdeskundigen, bijvoorbeeld op hun beurt als herstelcoach, brengt hen nieuw (arbeids)perspectief. Herstelcoaches geven trainingen, zetten herstelwerkgroepen op en zijn vaak werkzaam bij een 'Bureau Herstel', herstelacademie of zelfregiecentrum. Ze zijn echter als herstelcoaches ook terug te vinden als coach voor individuele cliënten bij hun herstel in reguliere zorgorganisaties. Daar heten ze vaak 'begeleider met ervaringsdeskundigheid'.

## Begeleiders met ervaringsdeskundigheid in reguliere zorgorganisaties

Nu we in Nederland erkende opleidingen hebben voor ervaringsdeskundige begeleiders ([Leren en onderwijs - Vereniging van Ervaringsdeskundigen \(vved.org\)](#)), worden deze ervaringsdeskundigen ook ingezet in de reguliere zorg. Daar zijn ze vaak één discipline in een team van andere zorgprofessionals en is hun takenpakket er één als van hun collega's, passend binnen de organisatie. Doorgaans komen ze er van buiten terecht door te solliciteren op een vacature uitgezet door de betreffende organisatie. Ze worden er geacht meer een herstelgericht accent te leggen in het begeleiden van cliënten, al dan niet met inbreng van eigen ervaringen. Ook kunnen ze in hun team van collega's hun feedback geven op hoe er gedacht wordt, het taalgebruik en de beslissingen die er genomen worden als deze herstel ondermijnend zijn. Hier wordt een rol gevraagd van ervaringsdeskundigen om in de reguliere zorg, naast het contact met cliënten, kwartier te maken en bij te dragen aan herstelgerichte, of op gezondheid gerichte, steun en zorg. Doorgaans gaat het om reguliere, betaalde banen.

## Hulpverleners met aangeboorde sensitiviteit vanuit eigen ervaringen

Het is niet onbekend dat veel hulpverleners voor hun vak kozen, doordat ze zelf op enig moment geconfronteerd werden met ingrijpende levensgebeurtenissen en/of ontwrichting. Het is echter sinds jaar en dag een (ongeschreven) regel dat ze daar beter over kunnen zwijgen. Hulpverleners ontraden hun cliënten om in opleiding te gaan tot hulpverlener en in opleidingen is/was de eigen ervaring geen onderwerp van gesprek, laat staan dat er de ruimte is om die expliciet te integreren. Op de werkvloer is/was lange tijd de professionele distantie het adagium. Hulpverleners worden geacht zo weinig mogelijk over zich te onthullen in hun contacten met cliënten. Anno nu wordt daar in sommige delen van zorg en welzijn voorzichtig anders over gedacht. Professionele zelfonthulling leidt tot een gelijkwaardiger cliëntcontact en kan bijdragen aan de kwaliteit van zorg. Het kan leiden tot



normalisering van problemen waarmee cliënten worstelen en het kan hoopgevend werken. Ook kan het aanboren van de eigen ervaringen ertoe leiden dat hulpverleners gevoeliger worden voor de eventuele kloof tussen aanbieders van zorg en hulpvragers.

### Ervaringsdeskundige beleidsadviseurs

Met name grotere organisaties hebben ervaringsdeskundige beleidsadviseurs aangesteld om de implementatie van ervaringsdeskundigheid intern vorm te geven. Daar werken ze aan trainingen en cursussen over herstel aan cliënten door ervaringsdeskundigen, bieden ze voorlichting aan medewerkers om het draagvlak voor ervaringsdeskundigheid te vergroten en bouwen ze aan een (intern) opleidingssysteem en ondersteuning voor ervaringsdeskundigen. Door deze focus en overvolle agenda strekt hun invloedssfeer vaak nog niet verder dan dit terrein. De impliciete gedachte is dat de uitrol van ervaringsdeskundigheid in de organisatie het verdere reilen en zeilen van onderaf zal beïnvloeden, in plaats van dat bestuurs-, beleids- en managementbeslissingen op allerhande terreinen direct onder invloed staan van ervaringsdeskundige inbreng.

### Ervaringsdeskundigen in herstelacademies en zelfregiecentra

Ervaringskunde aangaande herstelprocessen van mensen die na ontwrichting overeind krabbelen is ontstaan in een niche in een BW-organisatie die ruimte bood voor onderlinge steun en zelfhulp. In die niche, de eerste herstelwerkgroep, zijn diverse patronen van samen optrekken, emancipatie en bewustwording, toenemende kennis en groeiende zelfregie tot stand gekomen. Deze zijn uitputtend beschreven in het boek "Samen werken aan herstel" ([Samen werken aan herstel - Trimbos-instituut](#)). De principes daar beschreven zien we anno nu niet vaak in z'n volheid terug in de toepassing van ervaringsdeskundigheid in de reguliere zorg. Zelfregiecentra en herstelacademies bieden een vruchtbaardere context. Het is dan ook niet voor niets dat op die plekken wordt getracht die context te beschrijven, opdat deze voor externen te begrijpen is.



## Aanbevelingen

Welke aanbevelingen zijn te formuleren op grond van de bevindingen die we hiervoor presenteerden en bespraken? We maken een onderscheid tussen de aanbevelingen aan organisaties afzonderlijk die (verder) willen werken met ervaringsdeskundigheid, hun basisnetwerken en Valente als brancheorganisatie.

## Organisaties

Voor de organisaties die (verder) willen werken met ervaringsdeskundigheid verwijzen we allereerst naar de 'generieke module ervaringsdeskundigheid' waarin handzame tips en adviezen staan voor implementatie ([Generieke module Ervaringsdeskundigheid - Kenniscentrum Phrenos](#)). Onze aanbevelingen zijn daar aanvullend op.

- Organiseer een visiebijeenkomst of 'kick off meeting' waarin wordt verkend welke motieven er leven om met ervaringsdeskundigheid te werken;
- Maak op grond van de geïnventariseerde motieven een keuze voor waar in de organisatie te beginnen en hoe;
- Management en bestuur is vanaf het begin actief betrokken bij de ontwikkelingen en zij organiseren regelmatig uitwisseling met ervaringsdeskundigen;
- Organiseer training en supervisie voor management en bestuur; zij vervullen een sleutelrol bij succesvolle implementatie;
- Werk aan borging van ervaringsdeskundigheid door de aanstelling van een adviseur van bestuur/management;
- Durf de bestaande zorgpraktijk ter discussie te stellen samen met ervaringsdeskundigen; zie deze uitdaging als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en deel hierin invloed;
- Ervaringsdeskundigheid is onlosmakelijk verbonden met het concept van herstelsteun of herstelgerichte zorg; werk aan een herstel steunende zorgpraktijk;
- Maak gebruik van de uren die Valente beschikbaar heeft voor advisering bij de implementatie van ervaringsdeskundigheid.



## Netwerk VO

- Ontsluit voor jongere generaties medewerkers in de VO de geschiedenis van de vrouwenopvang;
- Vind niet opnieuw het wiel uit, maar maak gebruik van wat er in de andere netwerken is ontwikkeld;
- Creëer gelegenheid tot zelfonthulling voor medewerkers die zelf agressie/huiselijk geweld hebben ondervonden (en maak duidelijk waarom de werkgever dat van belang vindt);
- Biedt trainingsmogelijkheden aan medewerkers om hun eigen ervaringen in hun beroepsuitoefening in te zetten;
- Faciliteer ervaringsdeskundigen om landelijk bij elkaar te komen en ervaringen met en kennis over implementatie van ervaringsdeskundigheid uit te wisselen;
- Ontwikkel varianten specifiek voor de VO op bestaande opleidingen voor ervaringsdeskundigen.

## Netwerk MO

- Zoek aansluiting bij zelfregiecentra en herstelacademies en wijs cliënten op het bestaan ervan;
- Faciliteer (of begeleidt naar faciliteiten) cliënten die gaandeweg potentiële ervaringsdeskundigen worden om al dan niet via een opleiding toe te werken naar betaald werk als ervaringsdeskundige;
- Integreer routes van herstel(activiteiten) en ontwikkeling tot ervaringsdeskundige in het hulpaanbod;
- Laat medewerkers kennis maken met veelbelovende initiatieven als zelfregiecentra, maar ook met werkwijzen in collega-organisaties die verder op weg zijn, om de werking van ervaringsdeskundigheid te ondervinden;
- Investeer in voorlichting aan gemeenten om hen te overtuigen van de kracht van ervaringsdeskundigheid voor de doelgroep.

## Netwerk BW

- Heroverweeg het incorporeren van ervaringsdeskundige begeleiders in de bestaande organisatiestructuren en het vigerend functiehuis (één ervaringsdeskundig begeleider kan geen 'herstelbeweging' onder cliënten op gang brengen);



- Maak (opnieuw) een weloverwogen keuze voor hoe ervaringsdeskundigheid in de organisatie het beste tot z'n recht komt en vergelijk dat met wat mogelijk is;
- Creëer zoveel als mogelijk vrije ruimte voor ervaringsdeskundige medewerkers om een herstelgericht aanbod op te zetten voor eigen cliënten;
- Organiseer ontwikkelmogelijkheden, intervisie en supervisie op met name het thema 'vrije ruimte' (hoe deze in te vullen en daarover te delen met de rest van de organisatie);
- Ontwikkel samenwerkingsrelaties met herstelacademies en zelfregiecentra, door eigen ervaringsdeskundigen daar deels te detacheren en hun aanbod voor cliënten te ontsluiten;
- Blijf kritisch op het eigen innovatief vermogen ten aanzien van ervaringsdeskundigheid: we zijn er nog lang niet.

## Valente

- Ga na of de branche organisatie van invloed kan zijn op landelijke niveau ten aanzien van geconstateerde gemeenschappelijke knelpunten, zoals financiering van (de implementatie van) ervaringsdeskundigheid;
- Versterk de samenwerking met de Vereniging voor Ervaringsdeskundigen, de Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel en Movisie (inzake het kennisplein ervaringsdeskundigheid);
- Faciliteer op zowel branche niveau als op netwerkniveau per kwartaal kennissessies om ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaar. Verken voor BW en MO de behoefte aan een lerend netwerk ervaringsdeskundigheid is samenwerking met Phrenos;
- Werk actief aan een toenemend aantal ervaringsdeskundigen dat deelneemt aan netwerkbijeenkomsten en kennissessies;
- Zet onderzoek uit (of stimuleer en ondersteun dit) en verspreidt de resultaten aangaande algemeen gevoelde dilemma's over of ten aanzien van de effecten van de inzet van ervaringsdeskundigen (bijvoorbeeld aangaande: 'één in elk team of anders inzetten?');
- Stel een functionaris 'ervaringsdeskundigheid' aan om de kwetsbare ontwikkelingen in het veld de stutten en de gestelde doelen te halen;
- Werk mee aan een leerstoel 'Science of lived experience/ervaringskennis en -kunde' om dit gebied door te ontwikkelen.



## Bijlage 1. – Herindeling van de respondenten in drie ‘typen organisaties’

De respondenten konden aangeven als welk ‘type’ organisatie ze zijn aangesloten bij Valente en daarop volgend welke werkgebieden hun organisatie bedient. Hoewel een aantal organisaties zich van oudsher (nog) sterk identificeert met het oorspronkelijke ‘type’ organisatie, geeft een meerderheid aan diverse soorten aanbod te hebben. Enerzijds zijn er in de afgelopen jaren fusies van verschillende typen organisaties geweest. Anderzijds hebben organisaties in de loop der jaren hun aanbod uitgebreid in reactie op de vraag.

Respons op het enquêteformulier opgesplitst naar aanbod(combinatie) MO, VO, BW, FZ

	Respons n	Respons % op totale respons
MO <sup>1</sup>	9	20
VO	9	20
BW	10	22
FZ	1	2
MO/VO/BW/FZ	6	13
MO/BW/FZ	5	11
MO/VO	1	2
VO/BW	1	2
MO/BW	2	4
BW/FZ	2	4
Totaal	46	100

<sup>1</sup> MO=maatschappelijke opvang; VO=vrouwenopvang; BW=beschermd/begeleid wonen; FZ=forensische zorg

In bovenstaande tabel staat een overzicht van de typen (of combinaties) organisaties ingedeeld op aangeven van de respondenten. We wilden in deze inventarisatie een globale schets maken van de inzet van ervaringsdeskundigheid in de verschillende sub branches van Valente. Bovendien is het

lastig anonimiteit van de respondenten te waarborgen bij kleine aantallen in teveel categorieën. Daarom hebben we de typen organisaties teruggebracht naar de oorspronkelijke indeling van MO, VO en RIBW/BW. Bij het terugbrengen naar en herindelen in drie sub branches hebben we gekeken naar waar de organisaties vandaan komen (hun oorsprong) en wat ze zelf als het voornaamste type aanbod aangaven.

