

Ervaringsdeskundig is geen beroep

Er is een groot aanbod aan cursussen en opleidingen voor ervaringsdeskundigheid. Wat is de positie van de ervaringsdeskundige in het werkveld? En hoe integreren afgestudeerden hun ervaringsdeskundigheid in hun werk?

Jannie van der Heijden, Cecile van Noppen, Martijn van Lanen

‘**E**rvaringsdeskundigheid heeft veel kenmerken van een vak’, schreef Annette Plooy in *SoziO-SPH 90* (oktober 2009). ‘Ervaringsdeskundigheid is geen vak’, kaatste Alie Weerman in het volgende nummer terug (*SoziO-SPH 91*, november 2009). Hoe het ook zij, ervaringsdeskundigheid staat, met al haar mitsen en maren, hoog op de beleids- en onderwijsagenda van de sociaal-agogische opleidingen en relevante instellingen (zie bijvoorbeeld Knooren, 2010; Kwekkeboom & Te Poel, 2010). Er is veel ontwikkeling aangaande ervaringsdeskundigheid. Zo biedt de Fontys Hogeschool Sociale Studies binnen haar opleiding ook een traject aan voor ervaringsdeskundigen (Knooren, 2010). Mede naar aanleiding van deze ontwikkelingen is het LIVE-project gestart (Landelijk steunpunt Inzet Van Ervaringsdeskundigheid in de ggz)^[1]. Het LIVE-project is opgezet door het Trimbos-instituut in samenwerking met Kenniscentrum Phrenos, om de vernieuwende inzet van ervaringsdeskundigheid te bevorderen en daarmee het herstel voor cliënten toegankelijker te maken. Er is een ontwikkeling gaande waarin (ggz-)instellingen graag ervaringsdeskundigen aan willen stellen, maar hier nog allerlei moeilijkheden bij ondervinden.

In dit kader werd er door het Trimbos-instituut en Kenniscentrum Phrenos de vraag gesteld om een onderzoek te doen naar de inzet van ervaringsdeskundigen in de ggz. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van elf open interviews, aangevuld met een focusgroep. Het onderzoek heeft plaatsgevonden bij de BGE-opleiding

(Begeleiding Geestelijke Gezondheidszorg met Ervaringsdeskundigheid) van het ROC Zadkine in Rotterdam en bij de GEO (GGz Ervaringsagoog Opleiding) in Amsterdam. De rode draad hierbij was de vraag hoe (oud-)studenten van deze opleidingen hun ervaringsdeskundigheid integreren in hun werk, en hoe zij hun positie als ervaringsdeskundige in het werkveld ervaren. Dit artikel is een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek^[2].

Begripsverwarring

Omdat de term ‘ervaringsdeskundige’ te pas en te onpas wordt gebruikt is het minder helder wat het begrip nu daadwerkelijk inhoudt. Van Haaster et al. geven in het ‘Kaderdocument Ervaringsdeskundigheid’ weer dat een *ervaringsdeskundige* een persoon is die bepaalde deskundigheid heeft verworven door ervaringen (2009). Hierbij benadrukken zij dat iedereen met een minimale ervaring op een bepaald terrein zich ervaringsdeskundige mag noemen op dat terrein. Wanneer niet elke cliënt zich ervaringsdeskundige mag noemen, is dit volgens het kaderdocument een uitsluiting met mogelijk grote gevolgen. In het ‘Koersdocument Ervaringsdeskundigheid’^[3] gaan De Haan en Kamoschinski hiertegen in (2009). Zij stellen dat ervaringsdeskundigheid nadrukkelijk niet hetzelfde is als het hebben van cliëntervaring. Dat betekent dan volgens hen ook, dat niet iedere persoon met cliëntervaring, ervaringsdeskundig is. Een *ervaringsdeskundige* is volgens de omschrijving in

heid op zich

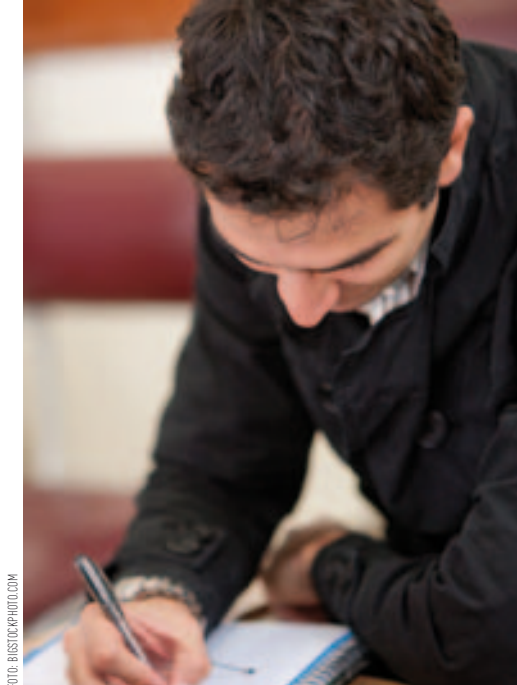


FOTO: ISTOCKPHOTO.COM

'Scholing voor ervaringsdeskundigen is noodzakelijk.'

het koersdocument iemand die zijn ervaring kan analyseren en hierop kan reflecteren waarbij hij tevens ervaringen van anderen mee kan nemen in dat proces. Pas dan kan de ervaring ten behoeve van een cliënt ingezet worden in de praktijk en mag iemand zich ervaringsdeskundig noemen. Ervaringsdeskundigheid kan vervolgens op verschillende manieren worden ingezet binnen een instelling, volgens het koersdocument. Een *ervaringswerker* is iemand die wordt aangetrokken om puur op basis van ervaringsdeskundigheid inbreng te leveren in de zorg. Als iemand aangenomen wordt voor een 'reguliere' functie (begeleider, behandelaar, voorlichter, beleidsmedewerker) en daarbij ook zijn ervaringsdeskundigheid inzet, spreken zij van een *medewerker met ervaringsdeskundigheid*. Waar het koersdocument spreekt van een medewerker met ervaringsdeskundigheid, spreekt het kaderdocument echter van een *ervaringskundige*, waarmee hetzelfde bedoeld wordt.

Diversiteit opleidingen

Daarbij bestaat er momenteel een diversiteit aan cursussen en opleidingen voor ervaringsdeskundigheid. Sommige opleidingen leiden op tot een reguliere functie, met daarbij als extra de vaardigheden om ervaringen in de hulpverlening in te zetten. Andere leiden specifiek op tot ervaringswerker, waarbij de methodieken en theoretische kennis, die in reguliere opleidingen op de voorgrond staan, naar de achtergrond verdwijnen. Tevens zijn er verschillen in de duur van de opleidingen en cursussen. Sommige opleidingen duren drie jaar, andere slechts vijf maanden. Over alle vormen zijn in het onderzoek zowel positieve als negatieve punten genoemd door de geïnterviewden. De onduidelijkheid die deze verschillen met zich meebrengt wordt echter als zeer negatief gewaardeerd, doordat studenten van al deze verschillende vormen zich ervaringsdeskundige noemen. Er heerst dan ook een grote behoefte naar begripsverduidelijking, zo blijkt uit het onderzoek.

Professionalisering

Vanuit de literatuurstudie wordt dus duidelijk dat er grote verschillen zijn in opvatting over de omschrijving van het begrip 'ervaringsdeskundige' en 'ervaringsdeskundigheid'. Opvallend is dat ook vrijwel alle respondenten een andere betekenis geven aan het begrip. Begripsverwarring alom dus, want buiten de verwarring bij respondenten zelf benoemen zij tevens last te ervaren van begripsverwarring onder derden. Dit komt mede naar voren, omdat het niveau van ervaringsdeskundigen zodanig verschilt, waardoor het begrip moeilijk te verfijnen is. Een groot gevolg hiervan is dat de taak- en functieomschrijving van ervaringsdeskundigen niet gestandaardiseerd is. Hierdoor weten derden niet wat zij van ervaringsdeskundigen mogen verwachten en weten ervaringsdeskundigen zelf, niet welke verwachtingen zij waar moeten maken. Begripsverwarring kan daarmee al snel leiden tot *begripsinflatie*.

De eerdergenoemde Annette Plooy van het Kenniscentrum Rehabilitatie pleit ervoor om ervaringsdeskundigheid te professionaliseren, met een gedegen vooropleiding om collectieve kennis te verwerven. Het zou volgens haar een discipline moeten zijn met een eigen professionele legitimiteit, eigen verantwoordelijkheden en met een kritische houding binnen het hulpverleningsteam (Moradi & Brouwers, 2007). Volgens Alie Weerman, programmaleider verslavingskunde van Hogeschool Windesheim, zijn ze er echter al, die ervaringsdeskundigen. Gewoon, onder de studenten en medewerkers in de ggz. Een *coming out* van deze groep, samen met het (her)waarderen van deze relevante vorm van levenservaring voor kwalitatief goede begeleiding is wenselijk. Een aparte opleiding of beroepsgroep 'ervaringsdeskundigen' is dan volgens haar overbodig (Weerman, 2010).

Zoals uit bovenstaande uiteenzetting blijkt, bestaat er nogal wat discussie over wat nu precies met ervaringsdeskundigheid bedoeld wordt, en wie

>>>

>>> zich ervaringsdeskundig mag noemen. In dit artikel zullen we over 'ervaringsdeskundigen' spreken, waarmee we zowel de 'ervaringswerkers', als de 'medewerker met ervaringsdeskundigheid' bedoelen.

De noodzaak van scholing

Hierboven werd de professionalisering van ervaringsdeskundigheid bediscussieerd. In de interviews geven alle (oud-)BGE-studenten aan dat zij scholing voor ervaringsdeskundigen zien als noodzaak. In de focusgroepbijeenkomst wordt het thema 'scholing' echter wel hevig bediscussieerd vanwege de heersende angst voor het verliezen van de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid. Na deze angst te hebben geuit komen vrijwel alle deelnemers tot de conclusie een voorstander te zijn van professionalisering van ervaringsdeskundigen door middel van adequate scholing.

Ook komt uit dit onderzoek naar voren dat een functie met ervaringsdeskundigheid als aanvulling de voorkeur verdient volgens de respondenten. Hiermee geven zij aan dat ervaringsdeskundigheid niet een beroep op zich moet zijn. Zij pleiten ervoor taken die behoren bij een reguliere functie te combineren met extra taken en vaardigheden voor ervaringsdeskundigen. Deze extra taken dienen volgens hen apart omschreven te worden.

Vrijwel alle respondenten benoemen daarnaast behoefte te hebben aan een goede toelatingsprocedure met betrekking tot scholing voor ervaringsdeskundigen. Zij vinden dat de ervaringsdeskundige voldoende hersteld moet zijn en dat de eigen problematiek op de achtergrond moet zijn. Dit noemen zij als voorwaarde omdat zij anderen geregeld zien terugvallen in de eigen problematiek. Tevens om de kwaliteit van het begrip te behouden, door te voorkomen dat instellingen slechte ervaringen krijgen met 'ervaringsdeskundigen' die (nog) niet bekwaam zijn om in het werkveld aan de slag te gaan.

Ervaringsdeskundigen in cliëntcontact

In de literatuur wordt gesuggereerd dat ervaringsdeskundigen kunnen bijdragen aan herstelprocessen van cliënten omdat zij kunnen fungeren als rolmodel doordat zij zelf een herstelproces door gemaakt hebben (De Haan & Kamoschinski, 2009). Tevens zouden zij door meer inlevingsvermogen een gelijkwaardiger contact hebben met de cliënt, en zouden ze op basis van een gedeelde ervaring goed naast de cliënt kunnen staan (Karbouniaris & Brettschneider, 2008; Van Erp et al., 2008). Bovendien kunnen zij bijdragen aan het herstelproces van cliënten omdat zij op basis van gedeelde herinneringen, snel toegang hebben tot de gevoelswaarde van de cliënt (Hoorn, 2007).

Dit wordt bevestigd door de interviews. Wel een kanttekening hierbij: hoewel de respondenten vanuit hun perspectief aangeven deze vaardigheden te bezitten, wordt de bijdrage die de inzet van ervaringsdeskundigen vanuit cliëntperspectief heeft niet helemaal duidelijk. Dit onderzoek heeft zich enkel gericht op het perspectief van de ervaringsdeskundige. De ervaringen die cliënten met ervaringsdeskundigen hebben, zijn niet onderzocht. De vraag blijft dan ook bestaan of cliënten 'beter' kunnen herstellen wanneer zij te maken hebben met ervaringsdeskundigen, dan wanneer zij door een reguliere hulpverlener worden begeleid. De geïnterviewden zelf geven in ieder geval aan dat zij de inzet van ervaringsdeskundigen in cliëntcontact niet als noodzakelijk achten voor het herstel van een cliënt. Veelal wordt het argument hiervoor gegeven dat zij zelf goed hersteld zijn met behulp van reguliere hulpverleners.

Ervaringsdeskundigen in teamverband

Wel wordt noodzakelijk geacht om ervaringsdeskundigen binnen een team in te zetten, om op die manier de algehele visie binnen de ggz te kunnen veranderen. Hoewel respondenten aangeven dat het gevoel en de intuïtie niet aan te leren is aan reguliere hulpverleners, is het cliënt- en herstelgericht werken wel aan te leren. Hierbij is de inzet van ervaringsdeskundigen noodzakelijk volgens hen, om inzicht te krijgen in het cliëntperspectief. In de literatuur wordt vermeld dat de inzet van ervaringsdeskundigen bijdraagt aan de ontwikkeling van meer vraag- en cliëntgerichte zorg (Moradi & Brouwers, 2007; De Haan & Kamoschinski, 2009; Plooy, 2009). Daarbij heeft het begrip 'herstel' de laatste jaren in Nederland steeds meer aan terrein gewonnen. De inzet van ervaringsdeskundigen lijkt nodig te zijn ten behoeve van de implementatie van de herstelvisie (Plooy, 2009). Dit wordt bevestigd door de respondenten. Zij geven bijvoorbeeld aan dat er te veel behandelinhoudelijk gewerkt wordt door reguliere hulpverleners. Tevens ervaren zij dat er te veel gekeken wordt naar de problematiek in plaats van naar de persoon. Hierin zien respondenten een belangrijke taak en bijdrage liggen voor ervaringsdeskundigen. Ze zouden een 'brugfunctie' kunnen vervullen tussen cliënten en hulpverleners. Respondenten die een goede relatie tussen hen en collega's ervaren, zeggen deze brugfunctie te kunnen vervullen.

Vooroordelen reguliere hulpverleners

Toch wordt de relatie met collega's, het team en in enkele gevallen ook de instelling, niet positief

gewaardeerd. Vooral het grote verschil in visie zorgt er in de ervaring van de respondenten voor dat zij als irritant en als bedreiging worden gezien door collega's. Tevens geven zij aan de connectie met het team te missen en vooral op een eilandje aan het werken zijn doordat zij door hun collega's niet worden geaccepteerd. Hierdoor lijkt juist het effect van eerder genoemde functies en rollen van de ervaringsdeskundigen niet groot te zijn doordat respondenten de ervaring hebben dat collega's niet naar hen luisteren, en niets doen met de feedback die ervaringsdeskundigen hun geven. De relatie tussen ervaringsdeskundigen en hun collega's blijkt tevens verstoord door de vele vooroordelen vanuit reguliere hulpverleners. Die vooroordelen komen veelal voort uit slechte informatieverstrekking, naar zowel hulpverleners als organisaties, over ervaringsdeskundigheid en herstelondersteunend werken. Wanneer we kijken naar eerdere onderzoeken over de inzet van ervaringsdeskundigen binnen de ggz, blijkt er nog weinig veranderd te zijn op dit gebied. Hoewel vaak vol enthousiasme en lof over de inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gesproken, blijkt in de praktijk de integratie moeizaam te verlopen. Uit dit onderzoek blijkt dat de respondenten hoge verwachtingen hadden van de betekenis die zij zouden kunnen hebben in teamverband. Vaak zijn deze verwachtingen echter niet waargemaakt.

Het feit dat ervaringsdeskundigen vaak als enige ervaringsdeskundige in een team werken, blijkt het vervullen van bovenstaande functies te bemoeilijken. Respondenten ervaren weinig begeleiding en ondersteuning vanuit de instelling met betrekking tot het inzetten van hun ervaringsdeskundigheid binnen een team. Zij geven aan liever met twee of meerdere ervaringsdeskundigen in een team te werken zodat zij elkaar kunnen borgen, ondersteunen en feedback kunnen geven op de inzet van ervaringsdeskundigheid. Een team enkel bestaande uit ervaringsdeskundigen zien de respondenten echter ook niet zitten. Juist de combinatie tussen reguliere hulpverleners en ervaringsdeskundigen lijkt ideaal te zijn en diepgang te bieden.

Dit vraagt om openheid en respect voor elkaars vertrekpunten. Zowel van de instellingen, de teamleden en van de ervaringsdeskundigen zal openheid voor veranderingen verwacht worden. Goed geïntegreerde ervaringsdeskundigen kunnen een meerwaarde zijn voor hun teamleden, de cliënten en de betrokken instellingen, mits alle partijen openstaan voor zowel de mogelijke meerwaarde, als de valkuilen ervan. ■

OVER DE AUTEURS

Jannie van der Heijden en Cecile van Noppen verwachten in juli 2011 hun bachelor Social Work behaald te hebben bij de Fontys Hogeschool Sociale Studies te Eindhoven. Dit

artikel is een bewerking van hun afstudeerproject.

Martijn van Lanen is docent en onderzoeker bij de Fontys Hogeschool Sociale Studies.

Literatuur

- De Haan, E. & Kamoschinski, J., 2009. *Koersdocument Ervaringsdeskundigheid*. Amersfoort: GGZ Nederland.
- Hoorn, V., 2007. *De ervaringskennis van mensen met COPD die een beroep doen op meerdere hulpverleners*. Amsterdam: IGPB.
- Karbouniaris, S. & Brettschneider, E., 2008. *Inzet en waarde van ervaringsdeskundigheid in het GGZ*. Utrecht.
- Knooren, J., 2010. Hoe scholing in ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid bijdraagt aan empowerment van mensen met ggz-problematiek en hun naasten. In T. Van Regenmortel (ed.) *Empowerment van Kwetsbare burgers: Ervaringskennis als kracht*. Amsterdam: SWP.
- Kwekkeboom, R. & Te Poel, Y., 2010. De familie als bondgenoot - een wederkerige opleiding. In J. Steyaert & R. Kwekkeboom (eds.) *Op zoek naar duurzame zorg: vitale coalities tussen formele en informele zorg*. Utrecht: Movisie.
- Moradi, M. & Brouwers, E., 2007. Cliëntparticipatie en ervaringsdeskundigheid in de geestelijke gezondheidszorg. *TSG*, 85, 316-317.
- Plooy, A., 2009. Ervaringsdeskundigen in de GGZ. *Deviant*, 12-16.
- Van Erp, N., Hendriksen-Favier, A., Hoefer, M. & Boer, M.D., 2008. *Werken met begeleiders in de GGZ met ervaringsdeskundigheid*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Van Haaster, H., Hidajattoellah, D., Knooren, J. & Wilken, J.P., 2009. *Kaderdocument Ervaringsdeskundigheid*.
- Weerman, A., 2010. Van Client tot professional. *Maatwerk*, 11, 34-34.

Noten

1. Zie <http://www.live-ervaringsdeskundigheid.nl>
2. Het volledige onderzoek is op te vragen bij de auteurs.
3. Overigens maakt de naamsgelijkenis tussen deze twee documenten (*Kaderdocument* en *Koersdocument*) de discussie erover niet eenvoudiger.

Samenvatting

Uit de literatuurstudie en uit de resultaten van het onderzoek kunnen wij concluderen dat er een grote behoefte heerst om ervaringsdeskundigheid (verder) te professionaliseren en de integratie van ervaringsdeskundigen te verbeteren. Om aan deze behoefte tegemoet te komen zullen veranderingen doorgevoerd moeten worden op verschillende niveaus. Maar hier zitten wat haken en ogen aan. Ervaringsdeskundigen willen nogal eens aangeven dat de reguliere hulpverlening te veel 'behandelinhoudelijk', te stigmatiserend werkt. Evengoed wordt over ervaringsdeskundigen gezegd dat ze de vakmethodiek onvoldoende beheersen, dat ze te veel vanuit 'intuïtie en gevoel' handelen, en dat ze partij kiezen voor de cliënt, en dus bevoordeeld (kunnen) zijn. Voor zover er dus sprake is van stigmatisering, lijkt deze voor alle partijen te spelen.