

# Gelijkwaardig, eigen en wijs

Jongeren aan het woord over  
ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg





# Gelijkwaardig, eigen en wijs

Jongeren aan het woord over  
ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg

#### **Jongeren Onderzoeksteam**

Noah van der Zande, ExpEx Amsterdam  
Kadi Bah, Jeugdplatform Amsterdam  
Diana van den Berg, Stichting de Binnenvest  
Daylano Verwer, JongWijs

#### **Stichting Alexander**

Ivet Pieper  
Aimy Ogaeri  
Mamtaz Yusuf  
info@st-alexander.nl

#### **ExpEx**

Hannah Hollestelle  
Mannus Boote  
Fietje Schelling  
info@expex.nl

#### **NJI**

Nikki Udo  
info@nji.nl

© Amsterdam, mei 2021  
ISBN 978-90-8903-033-7  
CC BY-NC

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Vraagstelling, onderzoeksopzet en uitvoering</b>	<b>8</b>
2.1	Vraagstelling	8
2.2	Onderzoeksopzet en uitvoering	9
<b>3</b>	<b>Jongeren aan het woord over ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid</b>	<b>13</b>
3.1	Wat is inzet ervaringskennis en -deskundigheid?	13
3.2	Wat doet een ervaringsdeskundige?	17
3.3	Wat brengt de inzet van ervaringsdeskundigen?	20
3.4	Training en opleiding	22
3.5	Waar de schoen wringt	25
<b>4</b>	<b>In gesprek met professionals over ervaringsdeskundigheid</b>	<b>31</b>
4.1	Ervaringen met ervaringsdeskundigen	31
4.2	Definitie en functie	32
4.3	Opleiding en competenties	33
4.4	Verschillende kennisbronnen	33
4.5	Verwachtingen en angsten bespreken	34
4.6	Waardering	35
<b>5</b>	<b>Deskresearch ervaringsdeskundigheid</b>	<b>38</b>
5.1	Ervaringsdeskundigheid: hebben we het wel over hetzelfde?	38
5.2	De meerwaarde van inzet ervaringsdeskundigen: wat weten we hierover?	39
5.3	Wat zijn geleerde lessen en aandachtspunten uit de praktijk bij inzetten van ervaringsdeskundigen?	42
5.4	Conclusie deskresearch	43
<b>6</b>	<b>Inzichten en ontwikkelagenda</b>	<b>46</b>
6.1	Inzichten	46
6.2	Ontwikkelagenda	51
	<b>Bijlage</b>	<b>54</b>
	Bronnen deskresearch	54

*Inleiding*



# 1. Inleiding

**Jongeren met ervaring in de jeugdzorg zijn steeds actiever in het werkveld. Ze komen op voor hun collectieve belangen, willen de jeugdzorg verbeteren en willen andere jongeren bijstaan die vergelijkbare situaties meemaken. Veel jongeren zijn actief als “ervaringsdeskundige” en zetten zich in om de jeugdzorg te vernieuwen en verbeteren. Ervaringsdeskundigen zetten zich bijvoorbeeld in voor projecten, themabijeenkomsten, congressen, onderzoeken of begeleiden een maatje. Sommigen zijn in dienst van een Jeugdzorg of GGZ-organisatie, de meesten doen het als vrijwilliger.**

Maar wat is een ervaringsdeskundige in de jeugdzorg eigenlijk, en wie bepaalt dat? Gaat het om de inzet van je eigen ervaringskennis of betrek je daarbij ook ervaringen van anderen, beleidsontwikkelingen en brede kennis van het werkveld? Zijn er eisen of competenties waaraan je moet voldoen? Is het een vrijwilligersfunctie of moet je streven naar een betaalde baan? Wat zijn goede randvoorwaarden, opleiding, begeleiding? Gaat het om een verschuiving van macht of om het meedoen binnen de lijntjes van het bestaande systeem? En moet dat voor iedereen gelijk zijn? En waar liggen verbeter- en ontwikkelpunten voor iedereen die zich met inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg bezighoudt?

Dit is een greep uit vragen die al langer spelen bij veel jongeren en professionele partijen die werkzaam zijn in het veld van ervaringsdeskundigheid en jeugdzorg.

*“De samenwerking moet nog naar een veel hoger level worden getild. Zodat je gelijkwaardigheid kunt creëren zeg maar.” (L, 31 jaar)*

Stichting Alexander, het Nederlands Jeugdinstuut (NJI) en Stichting ExpEx hebben in 2019 de handen ineen geslagen en een onderzoek opgezet om jonge ervaringsdeskundigen in de jeugdzorg zelf aan het woord te laten over deze onderwerpen. Dit idee komt mede voort uit het voormalig Kennisnetwerk Jeugd en Ouders. Hieraan nam een aantal ervaringsdeskundige jeugdigen, ouders en cliënten en hun organisaties deel. Het NJI ondersteunde dit netwerk. Er werd kennis uitgewisseld over duurzame participatie. Niet alleen zijn jongeren met ervaringskennis het onderwerp van onderzoek, het onderzoek is tevens uitgevoerd door jongeren die hun ervaringskennis inzetten (peer-research). Daarnaast is een aantal professionals geïnterviewd over hun visie en perspectief op inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg en heeft Nji een deskresearch gedaan over het onderwerp. Het onderzoek is dus veelzijdig geweest. Hieronder geven we een beeld hiervan en natuurlijk ook van de resultaten. De indeling van dit rapport is als volgt.

In **hoofdstuk 2** staat de onderzoeksvraag en de onderzoeksopzet beschreven. Tevens staat hier een beschrijving van hoe dit tijdens de coronacrisis van 2020 daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

*“We zijn ontzettend trots op het jongerenteam dat in tijden van grote onzekerheid en wisselende maatregelen mee heeft gedaan aan verschillende trainingen en dat het hun gelukt is om zo’n groot aantal jongeren te interviewen en mee te werken aan de analyse.”*

In **hoofdstuk 3** vind je de resultaten van het onderzoek dat door het jongerenteam is gedaan. Dit zijn dus de perspectieven van jongeren zelf.

In **hoofdstuk 4** vind je een uitwerking van zeven interviews met professionals die zich bezighouden met het thema.

In **hoofdstuk 5** vind je de resultaten uit de deskresearch.

In **hoofdstuk 6** vind je een discussiestuk met aan aantal onderwerpen die naar aanleiding van dit onderzoek zijn geïdentificeerd voor verdere uitwerking en actie. Het onderzoek levert geen definitief antwoord op alle bovengenoemde vragen, het is meerstemmig. Maar het levert wel duidelijke ideeën vanuit het perspectief van jeugd zelf en een duidelijke ontwikkelagenda.

De bij dit onderzoek betrokken partijen (Stichting Alexander, ExpEx en NJi) en jongeren zullen hier mee verder gaan, maar de resultaten van dit onderzoek delen graag alle met belangstellenden en belanghebbenden.

# Opzet





## 2. Vraagstelling, onderzoeksopzet en uitvoering

In dit hoofdstuk staat beschreven wat de vraagstelling van het onderzoek is. Tevens staat de opzet van het onderzoek beschreven, en de wijze waarop het is uitgevoerd.

### 2.1 Vraagstelling

De hoofdvraag van het onderzoek is:

- › **Hoe zien ervaringsdeskundige jongeren de definitie en positie van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg (beleid, onderzoek, praktijk) en hoe kan ervaringsdeskundigheid zo optimaal mogelijk worden ingezet?**

Voor het verder operationaliseren van de vragen, is samengewerkt met jongeren met ervaringskennis. In overleg is uitgekomen op de volgende deelvragen die aan bod zijn gekomen in het participatieve deel van het onderzoek:

- 1. Wat verstaan jongeren zelf onder ervaringsdeskundigheid?**
- 2. Hoe wordt ervaringsdeskundigheid ingezet?**
- 3. Wat brengt de inzet van ervaringsdeskundigheid de jongeren?**
- 4. Hoe kijken zij aan tegen training en opleiding?**
- 5. Wat zijn de knelpunten van inzet ervaringsdeskundigheid?**

Aanvullend is een zestal professionals geïnterviewd om te achterhalen op welke wijze zij tegen inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg aankijken. De vragen die in deze gesprekken centraal stonden waren:

- 1. Welke ervaring heb je met inzet ervaringsdeskundigheid?**
- 2. Hoe kijk je aan tegen definitie en functie van ervaringsdeskundigheid?**
- 3. Welke opleiding en competenties zijn relevant?**
- 4. Hoe staat ervaringskennis in relatie tot wetenschappelijke en praktijkkennis?**
- 5. Hoe om te gaan met verwachtingen t.a.v. ervaringsdeskundigen?**
- 6. Hoe staat het met de waardering van ervaringsdeskundigheid?**

Daarnaast is een deskresearch gedaan om vanuit bestaande literatuur en praktijkgerichte documenten meer inzicht te krijgen in 'inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg'. Onderwerpen die hierin gezocht zijn, betreffen:

1. **Wat zijn de gangbare definities ervaringsdeskundigheid?**
2. **Wat is de meerwaarde of het effect van inzet van ervaringsdeskundigen?**
3. **Welke randvoorwaarden zijn nodig voor de inzet van ervaringsdeskundigen?**

## 2.2 Onderzoeksopzet en uitvoering

---

Zoals hierboven uitgelegd, is de inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg vanuit drie verschillende perspectieven bekeken. Het grootste deel van het onderzoek heeft zich gericht op jongeren zelf. Hun stem krijgt dan ook het meeste ruimte in dit rapport. Hieronder wordt uitgelegd hoe de drie onderzoeksmethoden zijn opgezet en uitgevoerd.

### 2.2.1 Jongerenonderzoeksteam

Om de meningen en ervaringen van jonge ervaringsdeskundigen te verzamelen, is ervoor gekozen om een participatief actieonderzoek uit te voeren. Hierin wordt de doelgroep, in dit geval jongeren met ervaringskennis, betrokken als mede-onderzoekers.

#### Werving en samenstelling

De jongeren voor het jongerenonderzoeksteam zijn geworven via verschillende kanalen. Online zijn flyers verspreid via de social media kanalen van ExpEx, Stichting Alexander en het Nji. Ook zijn organisaties waarvan bekend is dat ze werken met jonge ervaringsdeskundigen of bestaan uit jongeren met eigen ervaring in de jeugdzorg gevraagd of ze jongeren kennen die deel wilden nemen. Dat is via social media en via via gegaan.

Uiteindelijk is het gelukt een divers team van zes jongeren samen te stellen. Divers qua ervaring en kennis op het gebied van ervaringsdeskundigheid; de één was nog bezig met een training tot ervaringsdeskundige en de ander loopt al een aantal jaren mee. Ook zijn er jongeren in het team die zichzelf niet per se ervaringsdeskundige zouden noemen, maar bijvoorbeeld vrijwilliger of adviseur. De jongeren zijn tussen de 17 en 24 jaar oud en komen uit de provincies Overijssel, Noord Brabant, Zuid Holland en Noord Holland. De jongeren zetten hun ervaringskennis op dit moment onder meer in bij JongWijs, Strijden.nu, Stichting de Binnenvest, Jeugdplatform Amsterdam en ExpEx.

#### Training, coaching en ondersteuning

De jongeren zijn begeleid door twee professionals van ExpEx en Stichting Alexander. ExpEx heeft ruime ervaring in het trainen van jongeren met ervaring als ervaringsdeskundige. Stichting Alexander met het uitvoeren van Participatief Actie Onderzoek.

Dit type onderzoek heeft drie doelen: het vergroten van competenties van de deelnemers, het verkrijgen van kennis en het realiseren van invloed op beleid en praktijk.

Het jongerenonderzoeksteam heeft ervoor gekozen om een kwalitatieve onderzoeksmethode in te zetten. Kwalitatief onderzoek kenmerkt zich door:

- › de focus op percepties en ervaringen van de deelnemers;
- › een systematische wijze van dataverzameling en interpretatie, en
- › de ontwikkeling van concepten die ondersteunend zijn in het interpreteren en exploreren van sociale verschijnselen.

Bij dit type onderzoek wordt gestreefd naar het belichten van een onderwerp van verschillende kanten en door verschillende groepen. Hierdoor treedt verzadiging van informatie op, waarmee zoveel mogelijk inhoudelijke representativiteit wordt bereikt.

Het jongerenonderzoeksteam heeft individuele diepte-interviews afgenomen aan de hand van een leidraad. Deze leidraad is door de jongeren zelf opgesteld, onder supervisie van professionals.

### **Analyse en rapportage**

De gesprekken zijn – met toestemming van de respondenten – opgenomen en getranscribeerd, om zo geen essentiële informatie te missen, uitspraken op de juiste manier te interpreteren en uitspraken gedetailleerd weer te kunnen geven. Persoonlijke gegevens van de deelnemende respondenten zijn geanonimiseerd. Volgens zijn de interviews in het programma MaxQDA ingevoerd, gecategoriseerd en geordend. Ook heeft het jongerenteam tijdens twee online bijeenkomsten meegeholpen bij de analyse en duiding van de resultaten. De beschrijvende kwalitatieve analyse is geschreven door Stichting Alexander.

## **Respondenten**

### **Werving**

Deelnemers aan de interviews zijn geworven binnen het sociale en professionele netwerk van de leden van het jongerenonderzoeksteam en het netwerk van ExpEx en Stichting Alexander. Hier is een online flyer voor gemaakt en verspreid per mail en social media.

Er zijn 21 jonge ervaringsdeskundigen geïnterviewd uit de provincies Noord Brabant, Noord Holland, Utrecht, Overijssel, Gelderland en Zuid Holland. De jongst geïnterviewde was 18 jaar oud en de oudste was 38. De deelnemers zetten hun ervaringskennis in bij de volgende organisaties: Strdr.nu, HVO Querido, Nationale Jeugd Raad, Ervaringskennis Team, eigen stichting, ExpEx, een instelling voor gehandicaptenzorg, Jeugd-welzijnsberaad, Cliëntenbelang Amsterdam, verschillende belangenorganisaties, een jeugdzorginstelling, JongWijs, Augeo jongerentaskforce, Jongerennetwerk Zorgbelang Inclusief, Jongerenraad Cardea, Jeugdplatform Amsterdam en Level.

De onderzoekers hebben het idee dat er een behoorlijke mate van verzadiging is opgetreden. Dat wil zeggen dat een volgende reeks interviews weinig nieuwe informatie op zou leveren en dat daarmee echt uitspraken gedaan kunnen worden over het onderzoeksonderwerp. Deze gevarieerde groep had namelijk veel overeenkomsten in hun antwoorden.

## 2.2.2 Interviews met professionals

In aanvulling op het jongerenperspectief, is een zevental professionals geïnterviewd. Het betreft mensen die werken in beleid, praktijk en onderzoek en al veel samenwerken met ervaringsdeskundigen. Dit is gedaan om 1) te inventariseren welke thema's er leven over het onderwerp 2) te komen tot een breder meerstemmig perspectief 3) en om organisaties die baat hebben bij de resultaten vroegtijdig te betrekken bij het onderzoek.

In hoofdstuk 4 vindt u een artikel met daarin de interviews.

## 2.2.3 Deskresearch

Er is een verkennende deskresearch uitgevoerd door Nji. Er is gebruik gemaakt van bronnen al bekend bij de projectgroep en er is in beperkte tijd pragmatisch gezocht naar kennis over ervaringsdeskundigheid. Daarbij is vooral gebruik gemaakt van de zoekmachines Google en Duckduckgo. Aanvullend is gebruik gemaakt van Google Scholar en enkele wetenschappelijke databases, zoals PsychINFO. Er is voornamelijk gezocht op basis van deze zoektermen: 'ervaringsdeskundig\*', 'experienced expert', 'experiential knowledge', 'experiential peer support', 'peer support', 'peer support workers'. Deze zoektermen zijn deels ook gecombineerd met zoektermen als: 'jeugdhulp', 'meerwaarde', 'outcome', 'effect'.

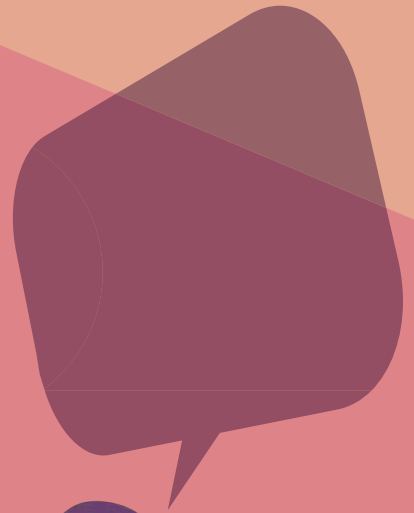
We hebben in de documenten gezocht naar een aantal thema's: gangbare definities ervaringsdeskundigheid, de meerwaarde of effect van inzet van ervaringsdeskundigen en welke randvoorwaarden nodig zijn voor de inzet van ervaringsdeskundigen.

Deze deskresearch is géén systematisch literatuuronderzoek, de conclusies moeten dan ook met voorzichtigheid worden bekeken.

Jongeren met ervaring in met jeugdhulp krijgen steeds vaker binnen de jeugdhulp een plek. Er is steeds meer aandacht voor de inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg. In deze deskresearch zijn echter weinig bronnen zijn gevonden die specifiek gaan over ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. Er is vooral wetenschappelijk onderzoek gevonden over de meerwaarde of effect van inzet van ervaringsdeskundigheid in de GGZ en verslavingszorg.

Inzichten uit het deskresearch vindt u in paragraaf 5.

# Jongeren aan het woord



# 3. Jongeren aan het woord over ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid

Zoals in paragraaf 2.1 beschreven, is de hoofdvraag van het onderzoek:

→ **Hoe zien ervaringsdeskundige jongeren de definitie en positie van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg (beleid, onderzoek, praktijk) en hoe kan ervaringsdeskundigheid zo optimaal mogelijk worden ingezet?**

Samen met het jongerenteam is vervolgens een itemlijst gemaakt die tijdens de interviews is gebruikt. Niet alle vragen zijn bij elk interview aan bod gekomen, en soms zijn ook aanvullende vragen gesteld. Er is per vraag een rijke hoeveelheid aan antwoorden en gezichtspunten om uit te putten. In dit hoofdstuk vind je de antwoorden die zijn gegeven per vraag.

Het gaat bij dit type onderzoek dus niet om antwoord te geven op de vraag hoeveel jongeren iets vinden (percentage vindt dit of dat), maar om de brede beleving van een onderwerp in kaart te brengen. Vandaar dat je in dit hoofdstuk geen percentages vindt, maar wel veel citaten uit de interviews.

Achtereenvolgens komen de volgende thema's aan bod. Allereerst een beschrijving van wat inzet ervaringskennis en – deskundigheid is in de ogen van de respondenten. Vervolgens wat een ervaringsdeskundige doet, wat de inzet ervaringsdeskundigheid brengt, hoe wordt aangekeken tegen training en opleiding en welke knelpunten jongeren tegenkomen, waar de schoen wringt.

## 3.1 Wat is inzet ervaringskennis en -deskundigheid?

---

Duidelijk is dat de deelnemende jongeren zeer uiteenlopende ervaringen hebben met het inzetten van hun ervaringskennis en dus ook op verschillende manieren spreken over wat het in kan houden. Sommige jongeren werken als jonge ervaringsdeskundige professional met diploma en inschaling binnen een organisatie. Er zijn ook jongeren die als vrijwilliger af en toe gevraagd worden om met beleidsmakers in gesprek te gaan, mee te denken over een interventie of die als maatje met een andere jongere optrekken. Ieder van hen beschrijft ervaringsdeskundigheid op een andere manier. Er zijn echter wel een paar hoofdelementen te onderscheiden. Deze zijn: ervaring hebben, ervaringskennis inzetten, training of scholing gevolgd hebben en goed kunnen communiceren.

*“Ervaringsdeskundige is voor mij, hoe moet ik dat zeggen, als je als jongere of als mens ervaring hebt meegemaakt die jij kunt inzetten op een manier om anderen te helpen.” (L, 31 jaar)*

*“Wij zijn een beweging die de jeugdzorg verbeterd. Dat doen wij door hier figuurlijk tegenaan te trappen.” (O, 29 jaar)*

*“Voor mij is ervaringsdeskundigheid laten zien dat het oké is om problemen te hebben. Als maatje laten we zien dat het heel normaal is hoe zij zich in hun jeugd gedragen en dat zij zelf het probleem niet zijn, maar dat de samenleving dat is.” (O, 29 jaar)*

### 3.1.1 Ervaringskennis en -deskundigheid

Gevraagd naar ervaringsdeskundigheid, vertellen de respondenten allereerst dat je ervaring moet hebben met situaties, omstandigheden en/of gebeurtenissen in je leven waar je last van hebt en hulp en ondersteuning voor krijgt, hebt gekregen of voor had willen hebben. Je bent of was dus bijvoorbeeld cliënt van de jeugdzorg, of had dat willen of moeten zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om dat je in een internaat woont of een plek voor begeleid wonen, in een kliniek hebt gezeten, therapie krijgt, te maken hebt met hulpverleners. Dat is het startpunt.

Vervolgens heb je erover nagedacht, kan je benoemen wat er goed was en wat verbeterpunten zijn in de jeugdzorg, je kan andere jongeren helpen als maatje waarbij je duidelijk bent over dat jijzelf ook in vergelijkbare situaties hebt gezeten.

*“Ik zou ervaringsdeskundigheid uitleggen als het volgende: een persoon die met zijn opgedane ervaringen anderen helpt die hetzelfde ervaren of gaan ervaren en hem hierbij helpen om er doorheen te komen. Op een positieve manier natuurlijk.” (A, 17 jaar)*

Een aantal respondenten heeft aangegeven dat het meenemen van de bredere context ook een belangrijk onderdeel is. Het gaat er dan om dat je naast je eigen ervaringen, ook de ervaringen van andere jongeren kan verwoorden (‘ik hoor van andere jongeren ook dat ....’, of ‘het is belangrijk om te vragen wat iemand fijn vindt, want iedereen is verschillend’).

*“De weg die jij hebt gelopen is maar één van de vele wegen. Dus als jij een maatje hebt en jij vertelt dat je via deze weg bent gegaan en een vriend heeft juist weer een andere weg bewandeld, dan ga je samen kijken welke weg het beste past bij je maatje.” (O, 29 jaar)*

Ook kan er dan ook om gaan dat je kennis hebt over de jeugdzorg als geheel of een specifieke behandeling of therapie, dat je bijvoorbeeld weet hoe beleid wordt gemaakt, wie de wethouder of minister is die ergens over gaat, etc.

*“Ervaringsdeskundigheid is voor mij dat jij met een bepaald doel naar je ervaring kan kijken en daar dingen kan uithalen. Dat je snapt hoe je die kennis in kan zetten. Dat je weet hoe je het kan vertellen en dat je kan kiezen ‘oké deze persoon zit heel erg in die hoek, dus ik breng het zo.’ Dus je weet hoe je iemand kan meekrijgen met voorbeelden. En dat op een handige manier kan doen.” (H, 25 jaar)*

### 3.1.2 Genoeg afstand van eigen ervaring

Een belangrijke component die benoemd is, is dat je voldoende afstand hebt van je eigen ervaring. Dit gaat niet per se over de tijd tussen de ontvangen hulp en het beginnen met werken als ervaringsdeskundige, maar meer naar de mate van herstel waar iemand in zit. Het is belangrijk dat je als ervaringsdeskundige goed kan beoordelen of je jouw eigen ervaring goed genoeg hebt verwerkt en er niet nog midden in zit. In je werkzaamheden schiet je dan bijvoorbeeld niet te veel in je eigen emoties wanneer je werkt met je ervaring, waardoor je anderen makkelijker kan helpen.

*“Ik vind het belangrijkste dat je met een bepaalde distantie naar je eigen ervaring kijkt.” (U, 28 jaar)*

*“Ervaringsdeskundigen hebben ervaring met problemen, deze problemen staan ver genoeg van de ervaringsdeskundige af zodat deze er mee kan werken zonder emotioneel te betrokken te zijn.” (T, 23 jaar)*

*“Je moet over jezelf kunnen vertellen. Je moet over je trauma kunnen vertellen.” (K, 25 jaar)*

### 3.1.3 Training en opleiding

Een groot aantal respondenten omschrijft een ervaringsdeskundige als iemand die geleerd heeft of geschoold is om ervaringskennis in te zetten. Daarbij benoemen ze onderscheid tussen het hebben van ervaringen, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Vooral voor het begeleiden van jonge cliënten of het nemen van beslissingen over hen, wordt het volgen van een opleiding of training als een vereiste benoemd.

*“Ik vind als je ervaringskennis hebt, dat je daar best over mag vertellen. Maar als je beslissingen moet nemen of een gesprek heb 1 op 1 met cliënten, dan vind ik dat je wel een opleiding of een training moet hebben gedaan.” (I, 21 jaar)*

*“Dat je getraind bent om je ervaring te gebruiken, dat is voor mij ervaringsdeskundigheid.” (I, 21 jaar)*

Respondenten vertellen dat het belangrijk is dat je je eigen grenzen kan stellen en bewaken. Hierbij is inzicht in welke opdrachten of werkzaamheden je wel en niet kan doen essentieel en kun je daarover communiceren. Dit kan aan bod komen in training en begeleiding. De grens kan liggen dat je met bepaalde werkzaamheden nog onvoldoende ervaring hebt, maar ook of je op het emotionele vlak iets aankan of niet.

*“Ik vind dat je je eigen grenzen moet kennen en moet kunnen aangeven wanneer deze bereikt zijn.” (Q, 26 jaar)*

Door een aantal respondenten wordt iemand gezien als ervaringsdeskundig vanaf het moment dat degene de vaardigheden heeft geleerd om diens ervaringskennis op een professionele manier in te zetten.

Er zijn ook respondenten die niet vinden dat je een training of opleiding gevolgd moet hebben om je in te zetten als ervaringsdeskundige.



*Ik denk dat een training een weg is om ervaringsdeskundige te worden. Maar als jij in een groep zit met mensen die allemaal ervaring hebben en met intervisie en goede begeleiding, dan kan je dat ook ervaringsdeskundige worden. Of als je veel groepstherapieën en andere therapieën hebt gehad dan ben je ook ver genoeg in je herstel en als je dan ook nog artikelen gaat lezen.. Ik denk dus eigenlijk niet dat je perse en vast traject moet volgen om ervaringsdeskundige te worden. Voor iedereen is het anders. (O, 29 jaar)*

*“Er is altijd in dit werkveld de discussie geweest, moet je hiervoor een opleiding, of een cursus of iets volgen om jezelf echt ervaringsdeskundige te noemen? We hebben ook wel met professionals gehad dat ze vroegen: heb je hier een opleiding of training voor gevolgd. Dan zeiden we: “Nee.” Dan zeiden zij, dan ben je toch geen ervaringsdeskundige, dan ben je gewoon een jongere met ervaring. Waar wij op willen inzetten, is dat, dat papiertje, daar zit het hem niet in. Want dat is eigenlijk een spoedcursus wat je ook met ervaring in de loop van de tijd kunt doen.” (K, 25 jaar)*

### 3.1.4 Goed communiceren

Communicatieve vaardigheden zijn onmisbaar, aldus veel respondenten. Als je je verhaal vertelt, is het belangrijk om dit af te stemmen op je publiek. Daarbij hoort bijvoorbeeld dat je jouw verhaal gedoseerd kan vertellen en per persoon kijkt wat wel en niet werkt, dat je aansluit bij een groep of individu. Door een aantal respondenten wordt goed voor een groep kunnen staan als belangrijk gezien. Als je het lastig of eng vindt om voor een groot publiek te staan, dan wordt het moeilijker om je boodschap over te kunnen brengen. Als ervaringsdeskundige is het verder ook van belang dat je met verschillende soorten mensen het gesprek kan aangaan, zoals jongeren, ouders en professionals.

*“Je moet ook kunnen communiceren met andere partijen ongeacht of het nou hooggeleerde professoren zijn of tienermoeders. Je moet met iedereen kunnen communiceren.” (Q, 26 jaar)*

Empathie wordt als belangrijk gezien in het werk als ervaringsdeskundige. Je stelt je begripvol op en als een soort familielid sta je klaar wanneer dat nodig is. Daarnaast is inlevingsvermogen belangrijk als je sommige situaties niet zelf hebt meegemaakt. Je blijft dan in gesprek en middels het inzetten van jouw ervaringskennis ben je er ter ondersteuning van de jongeren wanneer ze hun problemen verwerken. Deze empathische houding is niet altijd nodig zoals bij een gesprek met beleidsmedewerkers. Je weet dus wanneer je wel en niet deze houding aanneemt.

*“Ik vind dat hij niet alleen echt luistert naar je, maar zich ook verplaats in jou. Want soms stellen ze van die standaardvragen en vertellen ze van die standaarddingen die je eigenlijk honderd keer gehoord hebt, maar natuurlijk heeft iedereen een ander verhaal. Ik vind iemand al een goede ervaringsdeskundige als hij zich verplaats in jou.” (E, 18 jaar)*

## 3.2 Wat doet een ervaringsdeskundige?

---

Er is veel variatie in hoe ervaringsdeskundigheid kan worden ingezet in de jeugdzorg. Bijna alle jongeren die geïnterviewd werden, benoemden de volgende vormen van inzet: vertellen van ervaringsverhaal, maatje zijn van een jongere en collectieve belangenbehartiging. Dit gebeurt vaak als vrijwilliger.

Daarnaast is er een aantal wat oudere jongvolwassen ervaringsdeskundigen die benoemen dat zij begeleider van jeugd zijn binnen een jeugdzorg setting, dat zij startende ervaringsdeskundigen begeleiden, maar ook hun kennis inzetten als ervaringsprofessional en onderzoeker/adviseur. Deze ervaringsdeskundigen hebben hier hun werk van gemaakt.

### 3.2.1 Ervaringsverhaal vertellen

Veel respondenten vertellen in bijeenkomsten zoals werkgroepen of gastlessen hun ervaringsverhaal. Het publiek bestaat dan uit bijvoorbeeld jongeren in min of meer hetzelfde schuitje, (toekomstige) jeugdprofessionals en beleidsmedewerkers. De respondenten vertellen bij dit soort bijeenkomsten over wat ze hebben meegemaakt, hoe ze in de jeugdzorg terecht zijn gekomen, wat hun ervaring met de hulp is geweest, maar ook welke lessen ze uit hun ervaring halen.

*“Als ervaringsdeskundige vind ik het leuk om met mijn verhaal in een keer een groot publiek te bereiken.” (S, 27 jaar)*

Er zijn bijeenkomsten waarin de ervaringsdeskundige vertelt en het publiek luistert. Er zijn ook ervaringsdeskundigen die hun ervaringsverhaal koppelen aan een interactieve workshop of training. Professionals kunnen bijvoorbeeld leren hoe je iets signaleert en hoe je het gesprek met een jongere aangaat.

*“Ik maak trainingen en workshops op basis van mijn eigen ervaringen en de collectieve ervaringen van andere jongeren. En die geef ik dan aan hulpverleners.” (N, 27 jaar)*

### 3.2.2 Maatje zijn op vrijwillige basis

Er zijn ook jongeren die hun ervaringskennis inzetten als maatje of buddy. Daarmee help je jongeren op een laagdrempelige manier. Je beantwoordt vragen die ze hebben, staat voor ze klaar en helpt ze zo goed mogelijk op weg.

*“Ik ben plusmaatje voor een jongen die net als ik geadopteerd is. Ik help hem met vragen die hij heeft over adoptie en ga met hem op pad om samen dingen te ondernemen die geregeld moeten worden.” (A, 17 jaar)*

### 3.2.3 Collectieve belangenbehartiging

Richting beleid of praktijk zetten ervaringsdeskundigen zich ook in voor de collectieve belangenbehartiging. Ze zijn aangesloten bij jongerenraden en projecten om de jeugdzorg te veranderen. In bijeenkomsten gaan ze in gesprek met ambtenaren en hulpverleners, maar soms ook ministers en politici. Hierbij geven de respondenten aan dat het belangrijk is dat ze een goede blik op het speelveld van belangen hebben, zodat je echt het perspectief van de jongeren kan betrekken in besluiten rondom de jeugdzorg.

*“Je kan besluiten niet echt maken zonder jongeren die iets hebben meegemaakt erbij te betrekken. Anders ga je beslissingen maken via je eigen perspectief of de organisatie waarin je werkt als werknemer zonder de jongeren te vragen waar behoefte naar is in een wijk, stad of op school. Dus ik denk dat ervaringsdeskundigheid heel erg belangrijk is.” (J, 24 jaar)*

Een aantal wat oudere jongvolwassen die in de jeugdzorg werkzaam zijn, vertellen dat zij hun ervaringsdeskundigheid inzetten als begeleider, opleider en onderzoeker/adviseur.

### 3.2.4 Begeleider van jeugd binnen de jeugdzorg

Respondenten vertellen dat zij bij jeugdzorgorganisaties als ervaringsdeskundige werken in de rol van begeleider. Ze zijn in direct contact met de jongeren en helpen ze als onderdeel van de hulpverlener in hun herstel.

*“Een ervaringsdeskundige gebruikt zijn of haar eigen ervaringen en deskundigheid als instrument om jongeren te helpen met vertalen. Deze jongeren zijn nog niet in staat om reflecteren op wat zij zelf willen en/of nodig hebben. Daarmee is een ervaringsdeskundige een vertaler.” (W, 22 jaar)*

Benoemd wordt dat jongeren zich makkelijker openstellen in een gesprek met een ervaringsdeskundige. Redenen hiervoor zijn dat degene iets soortgelijks heeft meegemaakt, begrijpt wat de jongere heeft meegemaakt of meegemaakt en hoop kan geven voor de toekomst. Dat de persoon niet alleen geleerd heeft om te helpen maar ook doorleefd heeft hoe hulp ontvangen is. De jongeren kunnen zich identificeren met de ervaringsdeskundigen, die vaak dichterbij hen staan qua leeftijd en belevingswereld.

*“Juist voor jongeren is het tegenkomen van een ontwrichtende levenservaring extra ingrijpend aangezien zij juist in een fase zitten waar erbij horen en normaal mee doen heel erg belangrijk is. Een ervaringsdeskundige kan dan juist het perspectief bieden van ‘ja, je situatie is inderdaad heel erg klote, maar je kan ook vooruit komen.’ (V, 30 jaar)*

Een respondent gaf ook aan dat soms de aanwezigheid van een ervaringsdeskundige het vertrouwen in de hulpverlening doet toenemen. Het kan geruststellend zijn dat er iemand is die hetzelfde heeft meegemaakt en hen dus begrijpt.

*“Je begrijpt mensen veel beter en ze voelen het aan. Mensen voelen aan dat jij weet waar je over praat. Het is een soort connectie. Je hoeft niet veel woorden te gebruiken, ze snappen je. Met een knikje of een mmm ja, hele simpele dingen.” (D, 27 jaar)*

Op een wat abstracter niveau, geeft een aantal respondenten aan dat het inzetten van ervaringsdeskundigheid zorgt voor een betere aansluiting bij de behoeftes van kinderen, jongeren en ouders/verzorgers. Het levert het werkveld nieuwe kennis en inzichten op zoals denkpatronen van jongeren die ervaringsdeskundigen sneller zouden kunnen herkennen dan niet-ervaringsdeskundigen. In besluiten die te maken hebben met de cliënten, brengen ervaringsdeskundigen hun perspectief mee waardoor de zorg beter aansluit bij de behoefte. Daarnaast kunnen ze bepaalde blinde vlekken sneller zien, waardoor ze bij de inzet van ervaringsdeskundigheid ook sneller worden aangekaart.

*“Collega’s hebben vooroordelen over ervaringsdeskundigen en dat is soms moeilijk. Maar na een tijdje went dit en worden zij ook opener.” (W, 22 jaar)*

Een aantal respondenten geeft aan dat ervaringsdeskundigen een goede brug kunnen zijn tussen de jongeren en hulpverleners. Ze kunnen als het nodig is de behoefte van een jongere als het ware ‘vertalen’ voor de hulpverlener en andersom.

*“De jongeren die ik in begeleiding had namen altijd mijn telefoon op. Dus elke keer als mijn collega’s geen contact met hen kregen, was ik degene die als een brugfunctie ook tussen hen in stond. Dat is wel omdat ik ervaringsdeskundige ben en dat wisten de jongeren. Hierdoor vertrouwden ze mij denk ik sneller dan iemand die als gedragswetenschapper jou komt beoordelen.” (N, 27 jaar)*

*“Ik denk dat ervaringsdeskundigen, wetenschappers, psychologen en hulpverleners zoals social workers samen moeten werken. Gewoon zoveel mogelijk samendoen en samen besluiten.” (G, 25 jaar)*

### 3.2.5 Opleiden jonge ervaringsdeskundigen / ervaringsprofessional

Een aantal ervaren ervaringsdeskundigen is betrokken bij het opleiden en begeleiden van startende ervaringsdeskundigen. Ook kunnen zij voor de jongeren bijeenkomsten faciliteren waarin zij hun verhaal kunnen vertellen. Enkele ervaringsdeskundigen zien zichzelf dit namelijk niet meer doen, omdat hun ervaringen al langere tijd geleden waren en zij zichzelf niet meer zien als jongere.

*“Kijk, je hebt voor mijn gevoel verschillende gradaties van ervaringsdeskundigheid. Ik heb bijvoorbeeld jongeren die ik vraag om op een bijeenkomst hun verhaal te vertellen. En ik zie mijzelf dat dus niet meer doen, omdat ik mijzelf niet meer onder zo’n categorie jongeren voel. Want ik ben al 28, dus mijn verhaal is ook weer eventjes geleden.” (N, 27 jaar)*

In hun werk zijn ze ook een stap verder en een aantal noemt zich ervaringsprofessional, om daarmee ook aan te geven dat ze een opleiding voor het werken binnen de jeugdzorg hebben gevolgd en dus ook veel weten over bijvoorbeeld hoe organisaties functioneren. Een enkele ervaringsprofessional heeft een eigen team binnen een organisatie met als doel dat werknemers hun ervaring vaker delen en het cliëntperspectief te positioneren.

### 3.2.6 Onderzoeker/ adviseur

Er zijn enkele ervaringsdeskundigen die meer de richting van onderzoek zijn opgegaan. Ze zijn bijvoorbeeld betrokken bij onderzoek waar ze hun ervaringsdeskundigheid in meenemen of binnen een organisatie de functie hebben van ervaringsdeskundig adviseur.

Maar daar mag wel meer erkenning voor komen, aldus een enkele respondent, bijvoorbeeld wanneer ervaringsdeskundigen mee hebben geschreven met onderzoekers of veel en structureel hebben meegedacht aan een subsidieaanvraag, een rapport of andere publicaties. Ze worden niet altijd vermeld als co-auteur of lid van een projectgroep.

### 3.3 Wat brengt de inzet van ervaringsdeskundigen?

---

Veel jongeren zijn ontzettend gemotiveerd om te werken als ervaringsdeskundige. De respondenten is gevraagd wat het inzetten van hun ervaringskennis hen brengt. Wat levert het ze op?

*“Je bent welkom. Ze willen je graag horen en dat je meedenkt. Dat is wel heel tof om te horen. Ik zelf heb het dus ook positief ervaren.” (K, 25 jaar)*

#### 3.3.1 Persoonlijke ontwikkeling

De respondenten vertellen veel over hoe hun persoonlijke ontwikkeling positief is beïnvloed door de activiteiten die ze doen als ervaringsdeskundige.

*“Het is heel waardevol voor je eigen ontwikkeling. Zo kun je de ervaring die je hebt gehad die vaak niet leuk is toch omdraaien door er iets positiefs mee te doen.” (Q, 26 jaar)*

Voor sommigen is het ook later nog behulpzaam om het verhaal te delen bij een terugval.

*“Ik vind het leuk om mijn ervaring te delen en haal er zeker wat uit. Vooral toen ik weer opnieuw last kreeg van mijn depressie. Het bleef komen en gaan. Ik vond het heel fijn dat ik bij het netwerk mijn ervaringen kon delen. Ook dat ik van andere mensen hetzelfde of soortgelijke ervaringen hoorde waardoor ik beter kon omgaan met mijn klachten en er ook sneller uit kon komen omdat ik er juist zo mee bezig was.” (G, 25 jaar)*

Zo kan het helpen om nieuw aangeleerd gedrag vol te houden door over ervaringen te vertellen, aldus een van de respondenten.

*“Het is een omgeving die mij stimuleert en helpt om nieuw geleerd gedrag of gedachtepatronen of wat dan ook te blijven doen. Ik kan hierover praten. Maar als ik naar ander werk zal gaan dat ik dan meer gesloten ben en ook weer dicht ga. Dat het dan misschien makkelijker weer minder goed met mij gaat. Dat vind ik wel een voordeel voor mijzelf.” (H, 38 jaar)*

Ook het tegengaan van (zelf) stigma werd door meerdere ervaringsdeskundigen genoemd. Het helpt henzelf en de omgeving om hen heen.

*“Ben ik nu vreemd of is de rest normaal?” (W, 22 jaar)*

*“Eigenlijk het belangrijkste is werken tegen zelfstigma. Door die openheid, die herkenning en erkenning bij anderen.” (H, 38 jaar)*

Voor jongeren die cliënten zijn of waren bij een organisatie, kan het inzetten van ervaringsdeskundigheid werken als een vorm van empowerment. Ze kunnen op die manier hun stem laten horen en staan naast ze om serieus met hen mee te praten.

*“Ik heb letterlijk gehad dat een jongere van ExpEx binnenkwam bij een organisatie waar die ook als cliënt zat en dat hulpverleners dan denken ‘ik wist niet dat jij dit kon. Wat heb jij in één keer een mening, stem en overtuigingskracht en je bent niet bang.’ (...) En aan de andere kant vind ik het belangrijk voor de jongere dat ie ook een keertje ernaast mag staan. Dat je uit die ondergeschikte positie gebracht wordt en een keertje mee mag praten.” (H, 38 jaar)*

Een ander genoemd pluspunt van ervaringsdeskundigheid is het opbouwen en vergroten van je netwerk. Je leert verschillende jongeren, professionals en organisaties kennen in allerlei situaties.

De ervaringsdeskundigen vertellen over de herkenning die zij hebben in hun werk. Ze hebben zelf ook in gelijksoortige situaties gezeten. Het horen van een situatie bij iemand anders maakt dat zij hun eigen verhaal ook beter kunnen plaatsen. Je kunt opeens zien hoe het was bij jezelf.

Bij de interviews vertelden de ervaringsdeskundigen dat zij zich zelfverzekerder voelen door hun ervaring te delen door bijvoorbeeld reacties van anderen zoals ‘fijn dat je er was. Goed dat je er bent en meedenkt.’ Vaak durven zij nu dingen die ze vroeger niet zouden durven, ze zien zichzelf groeien. Het is inspirerend om in aanraking te komen met mensen die door hetzelfde gaan of maatschappelijke organisaties die helpen, aldus de respondenten.

*“Ik denk dat ik door dit beter weet waar ik uiteindelijk later naartoe wil. Ik denk dat ik me sinds dat ik dit werk doe, persoonlijk ontwikkeld heb en dat mijn zelfvertrouwen gegroeid is. Mede doordat ik veel dingen heb gedaan die ik echt niet durfde. Hier heb ik veel van geleerd.” (J, 24 jaar)*

Een aantal van de geïnterviewde studeert of werkt zelf in de jeugdzorg. Ze vertellen dat zij de ervaringen die zij hebben opgedaan, inzetten in professionele situaties.

*“In mijn studie gebruik ik het om mezelf te vormen tot goede hulpverlener.” (B, 21 jaar)*

*“Ook op professioneel vlak heeft het mij veel gebracht. Ik kan nu in diverse settings en professionele gesprekken aan gaan, andere jongeren helpen, trainingen ontwerpen en geven etc.” (W, 22 jaar)*

### 3.3.2 Andere jongeren helpen

Veel respondenten hebben verteld over hun wens iets voor andere jongeren te kunnen betekenen, hen te kunnen helpen. Dat brengt voldoening. In gesprekken met jongeren ontvangen ze vaak positieve feedback en wordt hun aanwezigheid gewaardeerd.

*“Ik weet zeker dat ik gewaardeerd wordt. In het afgelopen jaar zijn er jongeren naar me toegekomen die een klein cadeautje hebben gemaakt of eten. Zo van bedankt dat je deze les hebt gegeven of bedankt dat je er voor mij bent geweest, dat je heel even 5 minuten om het hoekje jouw advies en jouw meningen aan mij wilde geven.” (C, 19 jaar)*

### 3.3.3 Jeugdzorg verbeteren

Een derde ambitie die jongeren motiveert om zich in te zetten, is om de jeugdzorg als geheel te verbeteren zodat jongeren ‘van nu’ het beter hebben dan zichzelf het hebben gehad. Dat de jeugdzorg als geheel kan leren van de positieve en negatieve ervaringen. Daar willen de huidige ervaringsdeskundige jongeren aan bijdragen. Ze kunnen de zorg een betere plek maken voor de mensen die na hen komen door zelf hun verhaal te delen. Dat organisaties laten merken dat zij de ervaringsdeskundige nodig hebben draagt hieraan bij.

*“Ik vond het heel fijn om iets te kunnen betekenen voor de mensen na mij. (...) Dat is de voornaamste reden waarom ik het leuk vind, om de mensen na mij nog een betere ervaring te geven.” (I, 21 jaar)*

*“Wat ik er het meest uit haal, is het effect dat ik zie”. (O, 29 jaar)*

## 3.4 Training en opleiding

---

Aan de respondenten is gevraagd waar een training of cursus voor jongeren die hun ervaringskennis willen inzetten over zou moeten gaan. De respondenten zelf doen veel verschillende dingen, van vrijwillig lid van een cliëntenraad, tot professioneel hulpverlener bij een instelling voor jeugdhulp. De variatie in antwoorden en leeftijden (16-38 jaar) van de respondenten weerspiegelt dit.

*Sommige cursussen zijn misschien wel heel relevant, maar dit is afhankelijk van het soort werk dat je doet en de plek waar je werkt. (J, 24 jaar)*

In de antwoorden is vaak de training en/of opleiding terug te zien die de respondent zelf al dan niet heeft gedaan. Maar er zijn ook elementen benoemd die juist werden gemist.

*“Ik zou eerst informatie willen hebben over wat ik zou kunnen leren, wat ik kan bereiken en wat het mij zou kunnen brengen voordat ik aan een opleiding begin waar ik geen verstand van heb.” (C, 19 jaar)*

Er zijn ook jongeren die vinden dat er geen opleiding nodig is en dat je *on the job* prima kan leren bijvoorbeeld met een meer ervaren begeleider.

*“Wat er nu gebeurt, is dat er een beweging is ontstaan waarbij ze het steeds meer zijn gaan professionaliseren. Ik vind dit onnodig en ook jammer. Zeker gezien de doelgroep. Niet iedereen is in staat om een hele opleiding te volgen en een opleiding kost ook geld. Dit alles kan een drempel zijn.” (J, 24 jaar)*

*Ik zou zeker een opleiding/training willen doen voor ervaringsdeskundige, puur alleen omdat je dan een papiertje hebt en je kan laten zien dat je ervaringsdeskundige bent. Dan wordt je vaak pas echt serieus genomen. Een stukje erkenning. (A, 17 jaar)*

Gevraagd naar welke onderdelen in een training of cursus langs zouden moeten komen, zijn de volgende thema's benoemd: de basis over inzet ervaringskennis en -deskundigheid, eigen verhaal delen en inzetten, (communicatieve) vaardigheden, voor jezelf zorgen en steun organiseren.

Ook is bij het bespreken van training en scholing ook veel gezegd over de kracht van de groep, denk aan intervisie en ondersteuning voor elkaar. Vandaar dat dit ook hier verder is uitgewerkt.

#### 3.4.1 De basis over inzet ervaringskennis en – deskundigheid

Respondenten vinden het belangrijk dat deelnemers het verschil leren tussen ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid.

*Ik vind het ook belangrijk dat je leert kijken vanuit verschillende invalshoeken, dus dat je ook kennis krijgt vanuit punten waar jezelf geen of niet zo veel ervaring mee hebt. (Q, 26 jaar)*

*Vormen van steun en dat je leert dat wat voor jou werkt niet perse voor iedereen werkt. (S, 27 jaar)*

Ook wordt voorgesteld om binnen een training of opleiding aandacht te geven aan welke mogelijkheden er zijn om je in te zetten en hoe het jeugdstelsel in elkaar zit.

#### 3.4.2 Eigen verhaal delen en inzetten

De respondenten vertellen veel over dat het belangrijk is om in een training of opleiding te leren hoe je je verhaal op een 'goede manier kan vertellen'. Wat 'goed' is, valt uiteen in verschillende onderdelen.

##### Je eigen verhaal vertellen

Allereerst vertelt een respondent dat het heeft geholpen om überhaupt het eigen verhaal te vertellen aan andere jongeren in de groep die ook de training volgen. Dat helpt in het besef dat je niet de enige bent die dingen meemaakt, en dat je met een groep gelijkgestemden bent.

##### Met wat afstand je verhaal kunnen vertellen

Een tweede element in je verhaal 'goed kunnen vertellen', is dat je op wat afstand kan staan van je eigen verhaal. Dat je er zelf niet te veel door geraakt wordt, of door eventuele reacties die kunnen komen uit het publiek.

*Deels dat je je eigen verhaal kunt vertellen zonder dat het je nog te diep raakt. Dus dat als je je eigen verhaal vertelt en je krijgt kritiek, dat je op zo'n moment wel objectief kan blijven terwijl het dus wel over jou gaat. (Q, 26 jaar)*

##### Aansluiten bij de ander

Ook vertellen respondenten hoe belangrijk het is om goed te leren aan te sluiten bij degenen aan wie jij je verhaal vertelt. Wat is nou van belang om te vertellen en wat niet? Hoe kan je het best iemand benaderen?



*Iedereen is anders en ik zou graag willen leren hoe ik op verschillende manieren om kan gaan met die verschillende personen en de gedragingen van die persoon. Want het enige wat ik als ervaringsdeskundige wil bereiken is dat ik hun het gevoel geef dat ik ze begrijp en er voor hun ben. (F, 22 jaar)*

*Ik ben ook veel mensen tegengekomen die zonder opleiding of training super goed waren. Maar ik zie ook vaak dat mensen wel ervaringskennis hebben maar niet goed weten hoe ze daarmee anderen kunnen steunen. Dan kan het zijn dat zij hun visie te veel opleggen op de mensen die zij willen helpen. Een opleiding of training helpt met net dat stukje reflectie op de eigen ervaringskennis en de collectieve kennis om dit te voorkomen. (V, 30 jaar)*

### 3.4.3 Vaardigheden

Respondenten vertellen ook veel over de vaardigheden die ze leerden in trainingen of opleidingen waar ze veel aan hebben gehad, of die nuttig en van waarde zouden kunnen zijn. Genoemd zijn onder meer: gesprekstechnieken en communicatieve vaardigheden als actief luisteren, van mening verschillen, op een positieve manier met elkaar in gesprek gaan, praten met jongeren zonder vooroordeel, rollenspellen om mee te oefenen maar ook om zelf in te zetten, hoe je een dialoogbijeenkomst of focusgroep kan begeleiden, hoe je een project of onderzoek kan starten, hoe je je eigen organisatie kan oprichten.

*“Ik heb wel vanuit de belangenorganisaties waar ik voor werk een korte training storytelling gehad en een politieke training. Dit was wel goed.” (J, 24 jaar)*

### 3.4.4 Voor jezelf zorgen en steun van anderen

Een aantal respondenten benoemt het belangrijk te vinden dat er binnen een training of opleiding aandacht is voor hoe je goed voor jezelf kan zorgen.

*Wat ik belangrijk vind is dat er wordt benoemd dat een terugval niet erg is en dat je daarin je eigen grenzen goed bewaakt. (T, 23 jaar)*

Ook wordt benoemd dat het van toegevoegde waarde is om een training of opleiding te doen in een groep, omdat je elkaar dan kan steunen.

*Wat ook fijn is aan de training is dat je mensen ontmoet en hierbij een vangnet creëert voor als je ergens niet uit komt. (R, 20 jaar)*

*Ook de meldplicht vind ik belangrijk, dat als er een gevaarlijke situatie dreigt te ontstaan dat je dat meldt. (T, 23 jaar)*

*Nu krijg ik begeleiding bij het uitvoeren van opdrachten en sta ik er niet helemaal alleen voor. Wat ik ook vind is dat er meer gekeken mag worden naar de individuen die er naar een opdracht gestuurd worden en of de persoon die gestuurd wordt wel genoeg affiniteit heeft met de opdracht en of hij/zij ook echt een toegevoegde waarde kan hebben. Bij sommige opdrachten vond ik ook dat het niet helemaal professioneel ging. (P, 28 jaar)*

## 3.5 Waar de schoen wringt

In de interviews is gevraagd naar waar jonge ervaringsdeskundigen tegenaan lopen, waar ze last van hebben, en wat dus ook zaken zijn die verbeterd kunnen en moeten worden. Deze zijn onderverdeeld in de volgende categorieën: het kan emotioneel belastend zijn, inzet kan gebeuren met te weinig training en begeleiding, jonge ervaringsdeskundigen hebben te weinig invloed op de wijze waarop de inzet is georganiseerd, er vindt stereotypering plaats, vergoedingen en werkplekken kunnen een probleem zijn. Verder zeggen de jongeren dat zij te weinig invloed hebben op beslissingen, dat er soms competitie is tussen organisaties die ervaringsdeskundigen inzetten en begeleiden, en dat de informatie over inzet ervaringsdeskundigheid niet wijd verspreid en van goede kwaliteit is. Deze onderwerpen worden achtereenvolgens behandeld.

### 3.5.1 Emotioneel belastend

Respondenten benoemen dat het werk soms emotioneel zwaar kan zijn. Je inleven in een ander is een kwaliteit wat benoemd is als belangrijk voor een ervaringsdeskundige, maar je moet er voor waken dat je niet teveel in de emoties meegaat. Het werk wat je doet kan averechts werken, wat nadelig is voor zowel de jongeren als de ervaringsdeskundige. Als ervaringsdeskundige kan het emotioneel zwaar zijn als je bijvoorbeeld getriggerd wordt of wanneer je zo te doen hebt met de jongeren omdat je zelf ook in hun positie verkeerde. Een enkele ervaringsdeskundige gaf verder aan dat het soms lastig is omdat je altijd in die wereld aanwezig bent en niet daarbuiten in een 'bubbel' kan ontspannen in je privé leven, omdat je werk veel te maken heeft met je privé leven.

*“Wat een minpunt zou kunnen zijn is dat je als ervaringsdeskundige moeilijk een grens kan trekken tussen de professionaliteit die je hebt en het betrokken zijn naar iemand. Je kan je gauw mee laten voeren in zijn of haar emoties. Ik vind dat je daar wel voor moet waken. Je moet diegene wel kunnen helpen, maar je moet niet meegaan in diens emoties. Want als je meegaat in die emotie, dan ga je ook reageren vanuit die emotie en dat biedt die andere geen goed uitzicht, want daarmee wordt diegene niet geholpen.” (F, 22 jaar)*

### 3.5.2 Inzet met te weinig training/opleiding en begeleiding

Enkele respondenten gaven aan dat het inzetten van een ervaringsdeskundige zonder training of opleiding een knelpunt kan zijn. Bij een training of cursus kan je leren hoe je omgaat met je herstel en hoe ver je daarin bent. Dit kan een beter beeld geven van welke werkzaamheden je klaar voor bent en welke niet, want zoals eerder besproken, kan het werk emotioneel belastend zijn. Een training, cursus of opleiding kan dan de nodige voorbereiding geven.

*“Ik heb namelijk het idee dat mensen soms ervaringsdeskundigen uitputten op dat zieligheid, laat ik het zo zeggen, omdat ze zo'n zielig verhaal willen. Bij bijeenkomsten zie je dat heel vaak, dat ze zeggen van 'oh dat is echt erg voor je. Oh wat knap dat je dan toch hier staat. Oh dat was vast wel eenzaam.' Zo kleinerend. Hierdoor krijg je dan ook echt dat gevoel.” (N, 27 jaar)*

Er kunnen momenten zijn dat het wat minder gaat en dat je terugvalt in je oude gedrag. Een enkele respondent gaf specifiek aan dat dit als gevolg heeft dat diegene het werk met minder passie en energie doet. Jongeren zijn nog in de ontwikkeling. De vaardigheid om de gevolgen van je handelen te overzien groeit nog,

wat betekent dat niet iedere jongere dit even goed kan. Er kunnen dus momenten zijn dat een jonge ervaringsdeskundige nog niet goed kan reflecteren op het professionele handelen en daardoor ook verkeerd handelt, aldus een van de respondenten.

### 3.5.3 Weinig invloed op de inzet

Een ander genoemd minpunt van ervaringsdeskundigheid is dat ervaringsdeskundigen te laat of eenmalig ergens bij worden betrokken. Dit hangt grotendeels af van de partij waar samen mee wordt gewerkt. De ene partij betreft ervaringsdeskundigen vanaf het begin van een proces, de ander stelt alleen wat vragen waar dan vervolgens wel of niet iets mee gedaan wordt. Een respondent gaf aan dat voordat er wordt begonnen er met ervaringsdeskundigen gesproken moet zijn en ook gedurende het hele proces betrokken blijft. Als gevolg hiervan blijft het dichtbij de realiteit, sluit het ook beter aan en gaat het minder vaak mis in de ver-  
taalslag.

*“Ik denk dat ervaringsdeskundigen meestal al in een te laat stadium worden betrokken en dat dit ervoor zorgt dat dit ook consequenties heeft voor de besluiten die er worden genomen.” (J, 24 jaar)*

Voor een enkele respondent is de omgang met samenwerkingspartners een minpunt. Soms maakt bijvoorbeeld een beleidsmaker duidelijk dat een gesprek niet goed is gelopen, wat als negatief ervaren kan worden door jonge ervaringsdeskundige. Of dat een gesprek herhaaldelijk wordt gevoerd, maar er wordt niet teruggekoppeld wat er gedaan na het gesprek, waardoor het vertrouwen in de partners ook minder wordt.

*“Soms is het alleen maar dat je je verhaal verteld en verder mag je dan ook gewoon weer weg of zo. Ze kunnen dan afstrepen dat ze een ervaringsdeskundige hebben en dat vind ik wel jammer, want daarvoor doe je het niet. Je doet het niet om te horen van mensen ‘oh wat vervelend voor je!’” (I, 21 jaar)*

Enkele respondenten geven aan dat er niet altijd goed gekeken wordt of ervaringsdeskundigen passen bij het werk wat ze doen of de doelgroep. Iemand kan bijvoorbeeld heel goed zijn in het vertellen van zijn verhaal, maar het thema past niet bij de groep. Of de vorm van ervaringsdeskundigheid sluit niet aan bij de behoeftes van de jongeren. Terwijl ze behoefte hebben aan een steuntje in de rug krijgen ze alleen een verhaal te horen van iemand. Volgens de respondenten moet hier dus verbetering in komen, anders kan het inzetten van ervaringsdeskundigheid afbreuk doen aan het doel.

*“Ook is niet elke ervaringsdeskundige hetzelfde. Ieder mens heeft andere kwaliteiten en vaardigheden. Ik denk dat er wel beter gekeken kan worden naar wie het ‘beste’ past op welke plek en welke vorm van ervaringsdeskundigheid nodig is op welke plek.” (J, 24 jaar)*

Ook zijn er respondenten die benoemen dat het inzetten van ervaringsdeskundigheid veel energie, tijd en geduld van de organisaties kan kosten. Organisaties realiseren zich dit zelf ook en zetten het daarom regelmatig onderaan hun prioriteitenlijstje.

### 3.5.4 Stereotypering door taboe of stigma

Respondenten vertellen dat thema's rondom jeugdzorg en mentale gezondheid taboe kunnen zijn, of met stigma's omgeven. Sommige respondenten hebben ook hiermee te maken in hun werk. Dit kan soms leiden tot onbegrip, vervelende opmerkingen, maar ook onderwaardering van de ervaringsdeskundigen. Daarnaast worstelen sommigen zelf ook nog met het stigma. Het is soms lastig om jongeren mee te nemen en te behouden. Terwijl ze graag als normaal gezien willen worden, blijft er alsnog een label of stigma hangen als ze te werk gaan als ervaringsdeskundige.

*“Het zorgt soms voor vervelende opmerkingen. Ik word dan erg onderschat in wat ik waard ben en wat ik kan. Bijna alsof het betekent dat als je in de jeugdzorg hebt gezeten dat je dan ook dom bent, en dat heeft dus niks met elkaar te maken.” (Q, 26 jaar)*

### 3.5.5 Vrijwilligersvergoeding tegenover vast contract

Veel respondenten doen dit als vrijwilliger. Dit doen ze met plezier, maar heel veel tijd kunnen ze er niet aan besteden als ze er niets of weinig ervoor terug krijgen. Een aantal voelt zich op het financiële vlak ondergewaardeerd. De vergoedingen mogen zeker hoger en het mooiste zou zijn als ze ergens in loondienst kunnen.

*“We lezen dezelfde stukken alleen iedereen krijgt er goed voor betaald en ik een bol.com cadeaukaart.” (R, 20 jaar)*

*“Op financieel vlak vind ik dat we niet genoeg worden gewaardeerd. We worden te vaak ingezet voor een bos bloemen of een reep chocola terwijl wij ook belangrijke sprekers zijn.” (Q, 26 jaar)*

Een ander kritisch punt dat respondenten aandragen, is dat er maar beperkte mogelijkheden zijn om een betaalde baan te hebben als ervaringsdeskundige. Hierdoor gaan veel jonge ervaringsdeskundigen op een gegeven moment een andere richting op.

*“De werkmogelijkheden zijn beperkt. Je hebt ongelooflijk veel mazzel als je een vaste baan hebt als ervaringsdeskundige en hier je vaste lasten mee kan betalen. Voor mij zie ik dat in de toekomst ook niet gebeuren.” (S, 27 jaar)*

*“Voor jongeren die bijvoorbeeld problemen hebben met een baan vinden omdat ze een heftig verleden hebben, zou een betaalde baan als ervaringsdeskundige natuurlijk een mooie uitkomst zijn.” (A, 17 jaar)*

Het financiële aspect is voor veel respondenten echt een probleem waar ze ondersteuning bij vragen. Ze hebben vragen als: hoe kan je als zzp-er werken? Hoe kan je zorgen dat je met een vrijwilligersvergoeding niet in de problemen komt met een eventuele uitkering?

### 3.5.6 Bepaalde invloed op besluiten en beleid

Uit de interviews kwam duidelijk naar voren dat respondenten vinden dat ervaringsdeskundigen nog te weinig worden meegenomen in beleid en invloed hebben op besluiten. De afgelopen jaren is daar wel een verbetering in gemaakt, bijvoorbeeld dat jongeren betrokken worden bij verschillende projecten in instellingen, maar er zijn nog te weinig jongerenraden, aldus een aantal van de respondenten. Een ondersteuner voor jongerenraden zou kunnen helpen om jongeren meer invloed te laten hebben.

Verder kwam er uit de interviews ook naar voren dat in de samenwerking met gemeenten de daadwerkelijke invloed van jongeren soms onduidelijk is. Gemeenteambtenaren proberen jongeren mee te nemen in het beleidswerk, maar het is vaak te ingewikkeld voor de jongeren om de taal van de ambtenaren te volgen. Het is voor de respondenten ook vaak onduidelijk wat er gebeurt met hun input. Er wordt de schijn gewekt dat er veel mee wordt gedaan, maar uiteindelijk gebeurt er vrij weinig. Het voelt als het spreekwoordelijke vinkje.

Als oplossing werd genoemd dat er vanaf het begin helder het proces uitgelegd moet worden, op een manier dat alle jongeren het kunnen volgen. Hetzelfde wordt ook ervaren bij andere organisaties.

*“Wij worden wel om advies gevraagd, maar de tegenpartij beslist alsnog wat ze van dat advies overnemen en wat niet, en dat is toch niet gelijkwaardig. Het voelt alsof wij als vissen in de vijver zitten en zij de visser zijn die bepaalt wie en wat ze eruit halen.” (O, 29 jaar)*

Er zijn ook positieve ervaringen. Enkele respondenten geven aan dat ze zich gewaardeerd voelen bij bijeenkomsten van beleidsmakers, doordat er naar hen werd gevraagd en mensen ook willen dat ze iets vertellen. Ze lezen hun punten bijvoorbeeld weer terug in aantekeningen of in een verslag.

*“Ik zie de switch door de jaren heen wel komen. Er worden zich steeds meer mensen bewust van we moeten praten met in plaats van over.” (K, 25 jaar)*

Maar de meeste respondenten gaven aan dat ze zich nog onvoldoende serieus genomen voelen.

### 3.5.6 Competitie i.p.v. samenwerking organisaties

Een minpunt wat naar voren kwam uit de interviews was dat er veel verschillende organisaties zijn die iets doen met ervaringsdeskundigheid, maar dat er te weinig wordt samengewerkt. Er is soms onderlinge strijd, vooral als het gaat om hetzelfde potje geld, aldus een aantal respondenten. Organisaties die ongeveer dezelfde diensten aanbieden kunnen beter hun krachten bundelen en elkaar aanvullen waar nodig is, wat kan leiden tot kwaliteitsverbetering. Ook zou het goed zijn als organisaties van en met elkaar kunnen leren, want nu ontdekt en doet elke organisatie het op z'n eigen manier.

*“Soms heb ik het idee dat in de markt van ervaringsdeskundigheid een bepaalde naam belangrijker is dan de inhoud. Ik krijg het idee dat ervaring steeds meer onderhevig is aan een waardeoordeel, afhankelijk van diploma's, certificering en cursusafronding, etc.” (U, 28 jaar)*

### 3.5.7 Onbekendheid in jeugdzorg

Een veel benoemd verbeterpunt is de relatieve onbekendheid van inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg.

*“Ik denk niet dat er nog veel informatie mist. De informatie die er nu is, wordt niet genoeg toegepast.”  
(R, 20 jaar)*

Ervaringsdeskundigheid is een begrip dat mensen in de jeugdzorg soms gebruiken, maar wat het precies inhoudt is nog onduidelijk. Niet iedereen weet bijvoorbeeld dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen het hebben van ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Als gevolg hiervan wordt volgens de respondenten ervaringsdeskundigheid te weinig ingezet, terwijl het een waardevolle bijdrage kan leveren aan het veld.

*“Sommigen weten echt niet wat wij doen, wat wij kunnen betekenen en waar wij goed in zijn en bovenal waarom dit belangrijk kan zijn voor jongeren.” (B, 21 jaar)*

Het is voor veel mensen niet bekend welke rollen ervaringsdeskundigen kunnen vervullen. In de hogere lagen van een organisatie is te weinig kennis over de ervaringsdeskundigen, aldus één van de respondenten.

*“Wat wij doen is en blijft bijzonder, maar eigenlijk moet het normaal worden.” (O, 29 jaar)*

Ook over de kwaliteit en veiligheid vertelt een respondent dat het niet bekend genoeg is hoe dat gewaarborgd kan worden. Een ander zegt dat er meer aandacht moet komen voor de kwetsbaarheid van de ervaringsdeskundigen in een team.

Volgens de ervaringsdeskundigen moet er meer aandacht komen voor hun vakgebied. Er kan voorlichting gegeven over worden en er kan met sociale media en reclame meer bekendheid komen.

*“Dat het niet een jongere is die alleen maar zijn verhaal vertelt. Dat die ook echt meer te bieden heeft dan alleen een verhaal. Het is een mening en perspectief, een visie. Het is een persoon waar je vragen aan kan stellen waar je mee kan checken van he wat denk je hiervan.” (K, 25 jaar)*

# In gesprek met professionals



## 4. In gesprek met professionals over ervaringsdeskundigheid

Hoe kijken mensen die samenwerken met ervaringsdeskundigen naar de definitie en positie van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg? Hierover zijn professionals geïnterviewd, met een diversiteit aan functies en uit verschillende sectoren: de jeugdzorg, in het onderwijs & onderzoek, overheid & beleid en als ondersteuner bij cliëntorganisaties. We hebben niet de illusie hiermee een compleet antwoord op deze vraag te krijgen, maar beschouwen dit als een verkenning.

*Tessa: “Als ervaringsdeskundigheid niet benut wordt, zit het hem niet altijd in onwil maar onwetendheid”*

### Geïnterviewden

Hedy van Loon	Kinder- en jeugdpsychiater GezinsFACT Pluryn
Robert Vermeiren	Directeur patiëntenzorg van Curium-LUMC
Alie Weerman	Lector GGZ en samenleving Hogeschool Windesheim
Tessa de Jonge	Beleidsadviseur jeugd en jongeren Gemeente Utrecht
Hellen Houterman	Zorgbelang Inclusief
Zarina Kallan	Ondersteuner jeugdplatform Amsterdam

### 4.1 Ervaringen met ervaringsdeskundigen

We begonnen de interviews met de vraag hoe de professionals aankijken tegen ervaringsdeskundigheid. Welke kansen en meerwaarde zien zij voor ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg?

Meerdere van hen noemen dat door de ervaringsdeskundigen het kind weer centraal kwam te staan, dat de focus meer gelegd wordt op diens belangen. De kennis van ervaringsdeskundigen is volgens hen een cruciale bron voor goed werkende hulpverlening. Sommige dingen moet je hebben meegemaakt om te weten wat belangrijk is. Ook wordt genoemd dat ervaringsdeskundigen ervoor kunnen zorgen dat een team opener wordt, want door eigen ervaring te delen en kwetsbaar te zijn sporen zij andere mensen aan dat ook te doen.

*Tessa: “Er zit vaak eerlijkheid en recht voor z’n raap in. In een bureaucratische blabla omgeving is dat verfrissend en helpend.”*



Dit is enkel een greep uit de positieve ervaringen. Maar er zijn ook kritische kanttekeningen. Sommige geïnterviewden vinden ervaringsdeskundigheid een hype en benoemen dat het teveel wordt verheerlijkt. De opkomst van ervaringsdeskundigheid geeft veel vraagtekens die beantwoord moeten worden. Er moet volgens de geïnterviewden meer duidelijkheid komen over wat het precies is en hoe het het beste ingezet kan worden.

Daarom zijn we met ze in gesprek gegaan over de definitie van ervaringsdeskundigheid, benodigde competenties en opleiding, verschillende vormen van kennis, verwachtingen en waardering.

## 4.2 Definitie en functie

---

We waren benieuwd hoe de professionals het begrip ervaringsdeskundigheid uitleggen en tegen de inzet hiervan aankijken. Meerdere geïnterviewden noemen dat de term ‘ervaringsdeskundige’ niet beschermd is, iedereen zich zo kan noemen en het dan ook te pas en te onpas gebruikt wordt.

Alie vindt dat alle ervaringen altijd serieus genomen moeten worden, maar ze denkt dat ervaringsdeskundigheid juist veel kunnen betekenen als het gaat om moeilijk bespreekbare, vaak met schaamte en taboe beladen situaties. Het gaat om ervaringen waar mensen moeilijk over kunnen spreken, waar jongeren zich voor schamen, waar ze geen woorden aan kunnen geven.

*Hellen: “De deskundigheid is dat ze weten op welke manier ze de boodschap kunnen overbrengen zodat die ook gehoord wordt. Al is het ongenueanceerd en met emoties.”*

Hellen merkt dat mensen een identiteit kunnen ontleen aan de term ‘ervaringsdeskundige’, dat zij zich deskundig kunnen noemen. Ze geeft hierbij wel aan dat zij de term ervaringsdeskundigheid soms kleinerend vindt, maar geen naam kent die meer status geeft en dekking wat het is. Hedy oppert hiervoor de term ‘ervaringsprofessional’. Zij benadrukt dat een heldere taak- en functieomschrijving nodig is.

Robert zegt echter dat elke ervaringsdeskundige anders is -net als alle therapeuten-, dus dat we meer op maat moeten werken. Ook Helen maakt de vergelijking met het werk van hulpverleners: zij hebben ook kwetsbare plekken en ervaringsdeskundigheid is volgens haar dan ook een bewustzijn van je mogelijkheden én kwetsbaarheden. Daar zijn goede voorbeelden van in bijvoorbeeld wijkteams, waar wijkcoaches zich vrijer voelen om eigen ervaringen te delen in het team en met inwoners. Hellen noemt dit een mooie hoopvolle ontwikkeling.

Tessa benoemt de overlap met jongerenparticipatie en medezeggenschap. Veel ervaringsdeskundigen zitten bij organisaties voor jongerenparticipatie en medezeggenschap. En andersom is dit ook een vindplaats voor ervaringsdeskundigen. Belangrijk hierin is wel om scherp onderscheid te maken tussen deze verschillende rollen. Ook Alie benadrukt ook dat ervaringsdeskundigheid iets anders is dan cliëntparticipatie: de ervaringsdeskundige is geen cliënt, maar ondersteunt die cliënt bij herstel.

*Tessa: “Het is in principe gewoon een baan. Dat betekent niet dat je niet de hele dag bezig bent met ervaringen, mijn baan bestaat ook niet de hele dag uit project leiden.”*

### 4.3 Opleiding en competenties

---

Dan een veelgehoord discussiepunt in ons vakgebied: is er een training of opleiding nodig voordat je ervaringsdeskundig bent? En welke competenties zijn er volgens deze professionals nodig voor dit werk?

Zarina noemt dat we van ervaringsdeskundigen vragen om oorzaak en gevolg relaties te zien. Dat kan betekenen dat je ze dan pas kan laten meepraten zodra ze geen jongeren meer zijn. Dus het gaat er volgens haar meer over of iemand met afstand naar diens eigen ervaring kan kijken.

Volgens Alie is het onderscheid tussen ervaringen, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid van belang. Het gaat om eigen ervaringen maar je moet er overstijgend mee omgaan. Een groeiproces doorgaan dat je privé verhaal een kennisproduct is geworden dat kan staan voor veel verhalen. Ze ziet voor zich dat dit in stappen gaat: eerst je eigen verhaal leren verwoorden, daar feedback op krijgen van anderen en daarna door te groeien in je eigen presentatie.

Robert pleit niet voor een meerjarige opleiding, want veel jongeren zijn volgens hem niet in staat die te volgen. Hij is bang goede ervaringsdeskundige te missen wanneer er een diploma vereist is. Daarom moeten we goed nagaan welke basisvaardigheden een ervaringsdeskundige moet meekrijgen. Ook Zarina vindt een opleiding niet verplicht, als je maar de competenties hebt om je ervaringskennis professioneel in te zetten en die kan je ook in de praktijk leren. Alie heeft het over professionalisering: dat je bepaalde competenties moet hebben die je hebt bewezen in een opleiding of anderszins om het beroep ervaringsdeskundige te kunnen uitoefenen.

Helen maakt onderscheid hoe je je als ervaringsdeskundige gaat inzetten. Bij een gastles gaat het over je eigen verhaal, wat wil je daar wel en niet over vertellen en op welke manier? Maar als ondersteuner en buddy gaat het volgens haar meer over het bewust worden van grenzen. Bijvoorbeeld als je buddy bent van iemand en informatie over veiligheid krijgt of je zo nabij wordt dat er een vriendschap kan ontstaan. Zarina vult aan dat een vertegenwoordiger van een groep jongere zijn weer andere vaardigheden vraagt.

Het is belangrijk om de juiste tools te hebben en de juiste taal te spreken om dingen voor elkaar te krijgen. Tessa denkt hierin dat bijvoorbeeld ook communicatievaardigheden van belang zijn, die eventueel ook in andere trainingen kunnen worden aangeleerd. Zarina noemt dit gespreksvaardigheden: hoe voer je gesprekken over ingewikkelde onderwerpen en hoe voer je een debat?

Hellen denkt dat we ervaringsdeskundigen sterker kunnen maken om verschillende strategieën te gebruiken die passen bij de persoon of groep. Door een vuist te maken, te benadrukken dat ervaringsdeskundigen er zijn om betere zorg te verlenen of met de wet medezeggenschap te schermen. Al biedt dat laatste geen garantie voor succes, er is hierna wel een oprechte samenwerking met ervaringsdeskundigen nodig.

*Robert: "We moeten oppassen dat het teveel een professie wordt, het mooie is juist dat ervaringsdeskundigen buiten de professie staan."*

## 4.4 Verschillende kennisbronnen

---

Ook hebben we gesproken over ervaringskennis, hoe de geïnterviewden deze bron van kennis zien in relatie tot praktijkkennis uit expertise en wetenschappelijke kennis uit onderzoek. En hoe verhouden ervaringswerkers zich tot andere werkers in de jeugdhulp?

Wetenschappelijke kennis staat volgens Robert vaak te ver af van de praktijk. De praktijkkennis van de professional strookt niet steeds met de visie van de ander. Hij ziet daar een kans voor ervaringsdeskundigen: hun verhaal geeft de theorie kleur, voegt essentiële informatie toe.

Tessa benadrukt hierbij wel dat een organisatie niet één jongere moet bellen voor de mening van jongeren. Alie Weerman noemt dit het collectieve aspect van ervaringskennis. Dat we één ervaring niet gaan generaliseren maar deze doorleefde ervaringen uitwisselen om tot kennis te komen die het individuele ontstijgt.

De grootste uitdaging is volgens Alie dat in het hele veld ervaringskennis echt als derde bron van kennis wordt erkend. Er zijn nog te weinig organisaties die met meerdere ervaringsdeskundigen werken. En het is voor veel sociale werkers niet gebruikelijk om hun ervaringen met ontwrichting bespreekbaar te maken om te kijken wat ze er wel en niet mee kunnen en willen. Ervaringskennis moet volgens Alie benut worden in de gehele organisatie, niet alleen bij jongeren en hulpverleners, maar ook bij managers en bestuurders. Dat vraagt een andere cultuur waarin deze vorm van kennis meer ruimte krijgt.

Iedereen neemt ervaring mee naar het werk, maar de geïnterviewden zien wel een verschil met ervaringsdeskundigen. Zij gaan zelf een eigen herstelproces door en leren daarin om de eigen ervaring een plek te geven. Ervaringsdeskundigen hebben vaardigheden om die ervaring op relevantie te kunnen inzetten. Zij moeten hun eigen problemen en ervaringen kunnen overstijgen, anderen naar hun ervaringen vragen en ook de ervaringskennis van anderen meenemen.

*Tessa: "Ik benader ervaringsdeskundigen hetzelfde als andere collega's. Behandel iemand zoals je ook een collega of jezelf zou behandelen."*

## 4.5 Verwachtingen en angsten bespreken

---

Naast de kansen waarmee we dit artikel begonnen, hebben we het natuurlijk ook gehad over knelpunten en uitdagingen in de samenwerking met ervaringsdeskundigen. De geïnterviewden noemden hierbij verschillende zaken, maar kwamen allen met dezelfde oplossing: maak het gewoon bespreekbaar.

Tessa benadrukt het belang van het bespreekbaar maken van stigma en vooroordelen, die twee kanten opgaan. En ze denkt dat mensen bang zijn fouten te maken, bijvoorbeeld om ervaringsdeskundige jongeren verkeerd te benaderen. Zijzelf geeft toe dat ze dit soms ook moeilijk vindt en adviseert anderen ook gewoon hun fouten toe te geven om van te leren.

Hellen ziet dat niet alle wijkcoaches blij zijn met de ervaringsdeskundige. Ze vult in dat die zich wellicht bedreigd voelen of bang zijn voor verwachtingen die ze niet waar kunnen maken. Ze pleit voor gesprekken wat het betekent als je gaat werken met ervaringsdeskundigen, wat vind je daarin mooi en wat vind je daarin lastig?

Robert benoemt dat de therapeutische reflex van hulpverleners bespreekbaar gemaakt moet worden. Als een ervaringsdeskundige collega mogelijk instabiel is, welke ondersteuning is dan nodig. Maar ook: welke hulpverleners reflex is dan juist niet nodig van collega's?

## 4.6 Waardering

Een ander veelgehoord thema dat speelt bij ervaringsdeskundigen is de vergoeding die zij krijgen voor hun inzet. Hoe waarderen we ervaringsdeskundigheid en nemen we dit serieus?

Robert zegt reiskosten vergoeden het absolute minimum is zolang er geen structurele regeling is, maar hij vindt dat ze eigenlijk gewoon betaald moeten worden. Hellen benadrukt dat jongeren hun tijd vrij moeten maken en ouders ook kinderopvang moeten regelen, dus dat dat ook vergoed moet worden zodat de vrijwilliger geen kosten hoeft te maken. Tessa heeft beseft dat randvoorwaarden soms eerder van tevoren afgesproken hadden moeten horen. Als je een consultant inhuurt bespreek je dit ook allemaal van tevoren.

Zarina vindt de huidige wettelijke vrijwilligersvergoeding onrechtvaardig, jongeren onder de 23 krijgen hierdoor minder dan 23-plussers. Als haar wens uitkomt zou ervaringsdeskundig werk net zo betaald moeten worden als een bijbaan.

Hedy spreekt uit dat zij geen voorstander is van vrijwilligers. Als je ervaringsdeskundigheid gelijkwaardig wilt implementeren, dan moet dat volgens haar in je hele organisatie en dus ook in de betaling tot uitdrukking laten komen.

*Tessa: "Ik sta ook raar te kijken als je bij mij aan komt met een bioscoopbon.  
En je kunt ook niet overal een pizzasessie tegenaan gooien"*

Robert trekt de waardering ook breder dan de financiën. Dat zit hem volgens hem ook in tonen dat het geen vinkje is en ideeën die worden aangedragen serieus nemen, er wat mee doen. Tessa geeft zelf toe dat ze vroeger tekortgeschoten is in de ervaringsdeskundigen mee te nemen in wat er met hun input gedaan is en ze vaker achteraf had kunnen vragen: doen we het nu goed? Robbert noemt ook het weten wat je niet moet zeggen, zoals 'wat moedig wat je vertelt', dat zeg je ook niet tegen een ander. Ook Tessa benoemt dat ze niet zegt 'wat knap dat je er bent' en niet alleen applaus geeft. Ervaringsdeskundigen neem je ook serieus door eerlijk te zeggen dat je iets niet snapt en écht wilt begrijpen wat iemand zegt.

Het gaat ook om de waardering van kwaliteiten, want volgens Alie zit onder wat je hebt meegemaakt de vaardigheden verstopt. Door je ervaringen met ontwrichting en herstel ontwikkel je vaardigheden die in heel veel beroepen van pas kunnen komen. Als je die leert te verwoorden en mensen die zien, kan je daar erken-

ning voor krijgen.

Hellen noemt dat door waardering ook de betrokkenheid wordt aangemoedigd. Hoe serieuzer een organisatie met medezeggenschap is -zowel qua financiën, facilitering en emotionele waardering- hoe groter de motivatie. Hellen benadrukt dat organisaties ervaringsdeskundigheid serieus moeten nemen met de juiste intenties. Niet omdat het verplicht wordt volgens een wet, niet alleen als de pers of overheid op bezoek komt en niet om zichzelf er mee te profileren. Jongeren voelen dat volgens haar feilloos aan.

*Hellen: "Als je feedback wilt, of inspraak wilt, dan kost dat wat.*

*Als je dat van een adviesbureau vraagt, kost dat ook geld."*

# Deskresearch



# 5. Deskresearch ervaringsdeskundigheid

Wat is er al aan kennis over ervaringsdeskundigheid? Daarvoor heeft Nji een aantal artikelen, rapporten en andere documenten bekeken. Dit is een aanvulling op de interviews die het jongerenonderzoeksteam heeft afgenomen en de interviews die met professionals zijn gehouden. Vragen waarop is gezocht, betreffen:

1. Wat zijn de gangbare definities ervaringsdeskundigheid?
2. Wat is de meerwaarde of het effect van inzet van ervaringsdeskundigen?
3. Welke randvoorwaarden zijn nodig voor de inzet van ervaringsdeskundigen?

## 5.1 Ervaringsdeskundigheid: hebben we het wel over hetzelfde?

---

De documenten in deze deskresearch gebruiken diverse definities voor ervaringsdeskundigheid. Hieronder staan enkele basiskenmerken beschreven die we terugzien in de definities van ervaringsdeskundigheid.

Dat er zoveel verschillende opvattingen en definities zijn over ‘wat ervaringsdeskundigheid is’, is niet vreemd. Ervaringsdeskundigen kunnen op verschillende plekken actief zijn. Vooral in de volwassen-ggz en herstellzorg is ervaringsdeskundigheid onderdeel van het basispakket (Lenkens, 2019; 2020), in andere sectoren wordt er steeds meer gebruik gemaakt van ervaringsdeskundigen, zoals in kinder- en jeugdpsychiatrie en jeugdhulp.

Met welk doel een ervaringsdeskundige wordt ingezet en welke rol of functie deze ervaringsdeskundige dan vervolgens inneemt, verschilt ook. Dit maakt dat het in de praktijk niet altijd duidelijk is wat van een ervaringsdeskundige verwacht kan worden, aldus Janssen (2020).

Op hoofdlijnen zien we in de verschillende definities enkele basiskenmerken voor ervaringsdeskundigheid terugkomen, zoals:

- › Ervaringsdeskundigheid is de kunst om met de eigen kwetsbaarheid en veerkracht om te gaan. Het gaat om zelf doorleefde levenservaringen, waarbij kwetsbaarheid en uitsluiting ervaren is (Platform ervaringsdeskundigheid). Het gaat om ervaringen die voor ‘buitenstaanders’ moeilijk te vatten zijn (Baillergea & Duyvendak, 2016).
- › Bij ervaringsdeskundigheid gaat het ook om hoe je omgaat met de ervaring die je hebt opgedaan (Erp et al. 2012, genoemd in van der Kooij & Keuzekamp, 2018).

- › Het gaat niet alleen om de ervaring zelf, maar ook om het reflecteren op de ervaring (Jansen & van Lier, 2015; Van Regenmortel, 2009, genoemd in Baillergea & Duyvendak, 2016), waardoor je met enige afstand naar je eigen ervaring kunt kijken (van der Kooij & Keuzekamp, 2018).
- › Een ervaringsdeskundige heeft bepaalde vaardigheden aangeleerd (Lenkens, 2019), of heeft een bepaald vermogen ontwikkeld (Erp, Knispel, van Bakel, 2019; Boertien & Van Bakel, 2012) om onder andere in staat te zijn om eigen kennis en ervaring door te geven aan anderen (Eerden, 2017, genoemd in, van der Kooij, & Keuzenkamp, 2018; Janssen & van Lier, 2015).

### 5.1.1 Verschillende visies: wanneer ben je een ervaringsdeskundige?

In veel documenten wordt een onderscheid gemaakt tussen ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. In het kort wordt ervaring in veel gevallen beschreven als *‘ervaring met een aandoening, met herstel en als cliënt’* (Lenkens, 2019). Ervaringskennis wordt vaak beschreven als dat wat ontstaat *‘wanneer de eigen ervaringen worden gecombineerd met die van anderen en wanneer analyse en reflectie plaatsvindt’* (Lenkens, 2019). *Bij ervaringsdeskundigheid is aanvullend op ervaringskennis vaardigheden aangeleerd voor professionele inzet* (Lenkens, 2019).

In sommige documenten houdt men aan dat een opleiding of training nodig is voordat je jezelf een ervaringsdeskundige kunt noemen. Jurrius (2020), lector bij Windesheim Flevoland, benoemt in haar blog een aandachtspunt bij het stellen dat je pas een ervaringsdeskundige bent als je een opleiding of training hebt gedaan. Het gesprek zou juist moeten gaan over de vraag wat een ervaringsdeskundige nodig heeft om zijn of haar rol goed uit te kunnen voeren. Ook is het volgens Jurrius (2020) goed om bewust te zijn van het uitsluitingsmechanisme dat kan voortkomen uit de scheiding tussen ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Dat sluit deels aan bij wat Jansen (2020) stelt: het uit elkaar houden van de rollen en functies van een ervaringsdeskundige om ervoor te zorgen dat de ervaringsdeskundige op een plek komt die bij hem of haar past.

Lenkens (2019) benoemt dat professionalisering bijdraagt aan de erkenning van de functie van de ervaringsdeskundige en ook van belang is voor het herstel van de ervaringsdeskundige zelf. Tegelijkertijd ligt er volgens Lenkens (2019) een risico in het steeds verder professionaliseren: de ervaringsdeskundige kan zijn waardevolle positie als buitenstaander verliezen. En die rol lijkt juist nodig om vertrouwen van een jongere te krijgen.

## 5.2 De meerwaarde van inzet ervaringsdeskundigen: wat weten we hierover?

Er lijkt nog weinig systematisch onderzoek gedaan naar het effect van ervaringsdeskundigheid. De onderzoeken die er wél zijn gaan vooral over ervaringsdeskundigen in de ggz of verslavingszorg, zijn vooral in het buitenland uitgevoerd, of zijn niet recent uitgevoerd. Gezien de kwaliteit van de onderzoeken, de context waarin de onderzoeken zijn gedaan en de verschillen in gevonden resultaten kunnen we geen harde conclusies trekken over de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. Daar is meer onderzoek voor nodig. Maar de informatie hieronder geeft wel richting; op welke onderdelen kán een ervaringsdeskundige een positief effect hebben?



### 5.2.1 Gelijkwaardige en waardevolle kennisbron: werk aan de winkel

Wetenschappelijke kennis, praktijkkennis en ervaringskennis zijn belangrijke kennisbronnen en vullen elkaar aan. Er lijkt een beweging te zijn in het denken over ervaringskennis en inzet van ervaringsdeskundigheid, deze lijkt steeds meer op waarde te worden geschat (Lenkens, 2019; Weerd, van der & Silver- van den Essenburg, 2017; Baillergeau & Duyvendak, 2016). Het belang van de inzet van ervaringsdeskundigen wordt nu minder in twijfel getrokken, zo stelt Kitty Jurrius, lector Klantenperspectief in Ondersteuning en Zorg op Windesheim (2020). Toch ligt nog vaak de nadruk op kennis uit de wetenschap en uit de praktijk, mede doordat deze kennis makkelijker overdraagbaar is (Nji). Daarom blijft het aandacht vragen om ervaringskennis daadwerkelijk als gelijkwaardige en waardevolle kennisbron te zien en te gebruiken (Dossier ervaringskennis Nji; Gorissen, 2017).



### 5.2.2 Ervaringsdeskundigen kunnen meerwaarde hebben op meerdere vlakken, maar meer onderzoek is nodig

Inzet van ervaringsdeskundigheid is gebaseerd op het similariteitsprincipe, je hebt sneller aansluiting met mensen die op je lijken (McPherson, Smith-Lovin, & Cook, 2001 genoemd in Lenkens, 2019). Dat kan gaan over bijvoorbeeld het spreken van dezelfde taal, een vergelijkbaar probleem of ervaring, of een zelfde ervaring met de hulpverlening (Lenkens, 2019).

Er lijkt nog weinig systematisch onderzoek gedaan naar het effect van ervaringsdeskundigheid (Weerman, 2016, genoemd in van der Kooij & Keuzenkamp, 2018; Keuzenkamp, 2017; Weerkamp, van der Laan, 2018; van Haaster, 2013; Baillergeau & Dyvendak, 2016). De onderzoeken die er zijn gaan vooral over ervaringsdeskundigen in de ggz of verslavingszorg en zijn vooral in het buitenland uitgevoerd (Keuzenkamp, 2017; Kooij & Keuzenkamp, 2018). In deze onderzoeken wordt op hoofdlijnen de conclusie getrokken dat er enig bewijs is voor de meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigen bij behandeling van mensen met ernstige psychische aandoeningen (Weerman 2016, genoemd in van der Kooij & Keuzenkamp, 2018).

Keuzenkamp (2017) benoemt enkele conclusies uit de onderzoeken die er wél zijn over de inzet van ervaringsdeskundigen. Wanneer een ervaringsdeskundige was betrokken bij de ambulante hulpverlening, waren cliënten met ernstige psychische aandoeningen minder vaak en soms ook minder lang opgenomen. Dit positieve effect is niet altijd te zien, aldus Keuzenkamp (2017). Ook Bierbooms et al. (2017) concluderen in hun literatuuronderzoek, naar de effectiviteit van de inzet van ervaringsdeskundigen binnen de GGz, dat onderzoeken niet eenduidig zijn over het effect van ervaringsdeskundigen op de afname van het zorggebruik. Oftewel: de onderzoeken concluderen niet allemaal hetzelfde.

Naast effect op het zorggebruik en zorgbehoefte is er enig bewijs uit onderzoek dat als ervaringsdeskundigen betrokken zijn bij hulp, de cliënten meer sociale steun ervaren en hun sociale vaardigheden verbeteren (Keuzenkamp, 2017). Tegelijkertijd zijn er ook studies die dit positieve effect op het sociaal functioneren niet aantonen (Wright- Berryman et al., 2011, genoemd in Keuzenkamp, 2017). Volgens Bierboom et al. (2017) laten de studies in hun literatuuronderzoek (GGz) zien dat de inzet van ervaringsdeskundigen het meest sterke effect heeft op sociaal en maatschappelijk functioneren van cliënten. Op de andere thema's die Bierboom et al (2017) de literatuur op onderzochten, vonden ze minder eenduidige conclusies. De inzet van ervaringsdeskundigen zou bijvoorbeeld een positief effect hebben op het functioneren van de cliënt in de maatschappij, op het gebruik maken van sociale steunsystemen (Solomon, 2014, genoemd in Bierboom, 2017), integratie in de maatschappij (o.a. Davidson 2011, genoemd in Bierbooms, 2017) en het behouden van werk of volgen en afronden van een opleiding (Trachtenberg 2013, genoemd in Bierbooms, 2017). Het zijn geen recente studies die Bierboom et al (2017) in dit literatuuronderzoek hebben gevonden.

Sommige onderzoeken benoemen een positief effect van de inzet van ervaringsdeskundigen op empowerment en gevoel van onafhankelijkheid van mensen met een psychische aandoening (Repper & Carter, 2011; Lloyd- Evans et al, 2014; Boevink et al., 2016, genoemd in Keuzenkamp, 2017; Bierbooms et al., 2017). De onderzoeken zijn niet eenduidig. Bierbooms et al. (2017) benoemen dat het niet duidelijk is welk effect ervaringsdeskundigen precies hebben op empowerment van cliënten. Dit heeft volgens hen onder andere te maken met onduidelijkheid over de meetinstrumenten die onderzoekers hebben gebruikt om empowerment te meten.

Sommige onderzoeken laten zien dat cliënten meer vertrouwen in de toekomst hebben, en meer mentale veerkracht ontwikkelen, aldus Keuzenkamp (2017). Hoop van cliënten in hun toekomstbeeld wordt volgens Bierbooms et al. (2017) in enkele artikelen genoemd als effect van ervaringsdeskundigen. Maar hier is geen significant bewijs voor gevonden.

De inzet van ervaringsdeskundigen in de GGz kan volgens een aantal studies de behandelmotivatie, betrokkenheid bij de behandeling en behandeltrouw bevorderen (Bierbooms et al., 2017). In andere studies gevonden door Bierbooms et al (2017) wordt deze relatie niet aangetoond. Van Vugt en collega's (2012) vonden een positieve invloed van de inzet van ervaringsdeskundigen in ACT teams (voor mensen met ernstige psychische klachten en problematiek op meerdere domeinen) op de houding van cliënten naar de zorg en behandeling die zij ontvingen. Ook zouden deze ervaringsdeskundigen invloed hebben op de mate waarin cliënten hun psychische klachten accepteerden (van Vugt et al, 2012, genoemd in Baillergeau & Duyvendak, 2016)

Verder zou de inzet van ervaringsdeskundigen kunnen zorgen voor een hogere tevredenheid van cliënten over de hulp (Bierbooms et al, 2017). Hier is geen duidelijk bewijs voor gevonden. Dat cliënten mogelijk meer tevreden zijn over de hulp die zij ontvangen als er ook een ervaringsdeskundige is betrokken, kan te maken hebben met het feit dat organisaties die ervaringsdeskundigen inzetten al meer gefocust zijn op een cliëntgerichte aanpak. Daardoor zouden cliënten sowieso al meer tevreden kunnen zijn over de hulp.

Janssen en van Lier (2014) concluderen dat er een aantal elementen zijn waar onderzoeken op hoofdlijnen hetzelfde over benoemen. Zo staat een ervaringsdeskundige dichtbij de belevingswereld van de cliënt, verhogen ze de sensitiviteit van professionals voor de (zorg)behoeften van de cliënt, hebben ze een voorbeeldfunctie of zijn een rolmodel, zijn ze een bron van hoop en gaan ze stigmatisering tegen. Het is niet duidelijk wat de kwaliteit van de onderzoeken is waarop Janssen en van Lier (2014) zich baseren.

Lenkens (2019) doet onderzoek naar ervaringsdeskundigheid in de individuele ondersteuning van jongeren en jongvolwassenen met crimineel gedrag en benoemt enkele tussentijdse resultaten. In interviews met 17 ervaringsdeskundigen komen enkele mechanismen naar voren die ervoor kunnen zorgen dat de inzet van ervaringsdeskundigen meerwaarde heeft; wederzijdse herkenning, de neutraliteit van de ervaringsdeskundige, empathie en gelijkwaardigheid en wederkerigheid in de relatie tussen jongere en ervaringsdeskundige, en normaliseren, hoop en toekomstperspectief.

In kwalitatief onderzoek van Baillergeau et al. (2014; genoemd in Baillergeau & Duyvendak, 2016 ) benoemen professionals in beleid en praktijk dat ervaringsdeskundigen hen in staat stelden om achter de ‘vraag achter de vraag’ te komen, doordat deze ervaringsdeskundigen voor vergelijkbare uitdagingen hebben gestaan in hun leven als de jongeren met risico op diverse problemen (*young people at risk*).

### 5.3 Wat zijn geleerde lessen en aandachtspunten uit de praktijk bij inzetten van ervaringsdeskundigen?

---

In deze deskresearch hebben we enkele documenten betrokken waarin geleerde lessen en ontwikkelpunten staan beschreven als het gaat om inzetten van ervaringsdeskundigheid in de praktijk. De context van de evaluaties en pilots verschilt, maar er zijn gemene delers te zien. Meer (praktijk)onderzoek is nodig als het gaat om kennis over wat belangrijk is bij de implementatie en borging bij inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp.

#### 5.3.1 Algemeen

- › Maak de nut en noodzaak van inzet ervaringsdeskundigheid expliciet in de organisatie (Knispel & van Erp, 2019). Zorg daarbij dat de inzet van ervaringsdeskundigen niet hangt op een paar personen uit de organisatie (Boote, 2016). Een cultuuromslag vraagt om een lange adem, en daarbij moeten alle lagen in de organisatie worden betrokken (Website De ervaringsdeskundige).
- › Zorg voor duidelijkheid over de positie van ervaringsdeskundigen. Wat wordt er wel en niet van hen verwacht? Wat zijn (mogelijke) rollen en verantwoordelijkheden van ervaringsdeskundigen en professi-

onals? En wat zijn de verwachtingen? (Rijkers & Augestijn, 2019; Website De ervaringsdeskundige). Zorg daarbij dat de rol van de ervaringsdeskundige in de organisatie duidelijk is voordat je aan de slag gaat (Boote, 2016).

- › Betrek ervaringsdeskundigen vanaf het begin actief bij het project (Boote, 2016).

### 5.3.2 Samenwerking ervaringsdeskundige en professional

- › Zorg ervoor dat professionals en ervaringsdeskundigen frequent contact met elkaar hebben (Knispel & van Erp, 2019).
- › Informeer over en train (nieuwe) medewerkers in het werken met ervaringsdeskundigen (Knispel & van Erp, 2019; Boote, 2016).
- › Maak afspraken over het betrekken van ervaringsdeskundigen bij momenten waar de professional contact heeft met de cliënt (Knispel & van Erp, 2019).
- › Zorg ervoor dat ervaringsdeskundigen en professionals regelmatig afstemmen en elkaar feedback geven. Niet alleen over de casus, maar ook over hun samenwerking. Dit draagt bij een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie (Rijkers & Augestijn, 2019).
- › Zet ervaringsdeskundigen tegelijk in, zodat zij elkaar kunnen steunen en van elkaar leren (Boote, 2016).
- › Kijk zorgvuldig naar de match tussen ervaringsdeskundige en met wie hij of zij gaat werken (Boote, 2016).

### 5.3.3 Begeleiding of intervisie ervaringsdeskundige

- › Zorg voor scholing, intervisie en supervisie voor ervaringsdeskundigen en zorg dat professionals hiermee ook bekend zijn (Knispel & van Erp, 2019).
- › Houd aandacht voor risico op eventuele overbelasting van ervaringsdeskundigen. Coaching en intervisie kan helpen (Rijkers & Augestijn, 2019).
- › Zorg ervoor dat ervaringsdeskundigen goed zijn voorbereid. Organiseer ook coaching, intervisie en supervisie voor de ervaringsdeskundigen (Boote, 2016).
- › Voorkom overvraging van ervaringsdeskundigen en spreek verwachtingen uit (Boote, 2016).
- › Informeer bewoners over wat een ervaringsdeskundige voor hen kan betekenen en wat hij of zij wel en niet doet (Rijkers & Augestijn, 2019).

## 5.4 Conclusie deskresearch

---

### 5.4.1 Algemeen

Er lijkt steeds meer aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. In deze deskresearch zijn echter weinig bronnen gevonden die specifiek gaan over ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp.

### 5.4.2 Definitie ervaringsdeskundigheid

Er komen een aantal basiskennmerken terug in de verschillende definities. Ervaringsdeskundigheid gaat over doorleefde levenservaring, die voor ‘buitenstaanders’ moeilijk te vatten is. Daarbij gaat het over hoe je met je ervaring omgaat, maar ook hoe je met enige afstand naar je eigen ervaring kunt kijken. Als ervaringsdeskundige heb je bepaalde vaardigheden of vermogen ontwikkeld waardoor je in staat bent om je eigen kennis en ervaring door te geven aan anderen.

### 5.4.3 Meerwaarde inzet ervaringsdeskundigen

Er lijkt weinig systematisch onderzoek te zijn over het effect van ervaringsdeskundigheid. De onderzoeken die er wél zijn gaan vooral over ervaringsdeskundigen in de ggz of verslavingszorg, zijn vooral in het buitenland uitgevoerd, of zijn niet recent uitgevoerd. De belangrijkste conclusies uit deze onderzoeken:

- › Er is enig bewijs voor de meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigen bij behandeling van mensen met ernstige psychische aandoeningen.
- › Wanneer een ervaringsdeskundige was betrokken bij de ambulante hulpverlening, waren cliënten met ernstige psychische aandoeningen minder vaak en soms ook minder lang opgenomen. Onderzoeken zijn echter niet eenduidig over dit effect.
- › Er is enig bewijs dat als ervaringsdeskundigen betrokken zijn bij hulp, de cliënten meer sociale steun ervaren en hun sociale vaardigheden verbeteren. Niet elke studie vond dit effect.
- › Sommige onderzoeken benoemen een positief effect van de inzet van ervaringsdeskundigen op empowerment en gevoel van onafhankelijkheid van mensen met een psychische aandoening. De onderzoeken zijn hierover niet eenduidig.
- › Sommige onderzoeken laten zien dat na inzet van ervaringsdeskundigen cliënten meer vertrouwen in de toekomst hebben, en meer mentale veerkracht ontwikkelen. Ook hier zijn studies niet eenduidig over.
- › Volgens een aantal studies is er een positief effect te zien van de inzet van ervaringsdeskundig op de behandelmotivatie, betrokkenheid bij de behandeling en behandeltrouw. Resultaten zijn hierover niet eenduidig.
- › Mogelijk heeft de inzet van ervaringsdeskundigen invloed op de mate waarin cliënten hun psychische klachten accepteren.
- › De inzet van ervaringsdeskundigen kan mogelijk zorgen voor een hogere tevredenheid van cliënten over de hulp. Hier is geen duidelijk bewijs voor gevonden.
- › Mogelijk spelen deze mechanismen ervoor dat de inzet van ervaringsdeskundige in de jeugdzorg meerwaarde heeft: wederzijdse herkenning, de neutraliteit van de ervaringsdeskundige, empathie en gelijkwaardigheid en wederkerigheid in de relatie tussen jongere en ervaringsdeskundige, en normaliseren, hoop en toekomstperspectief.

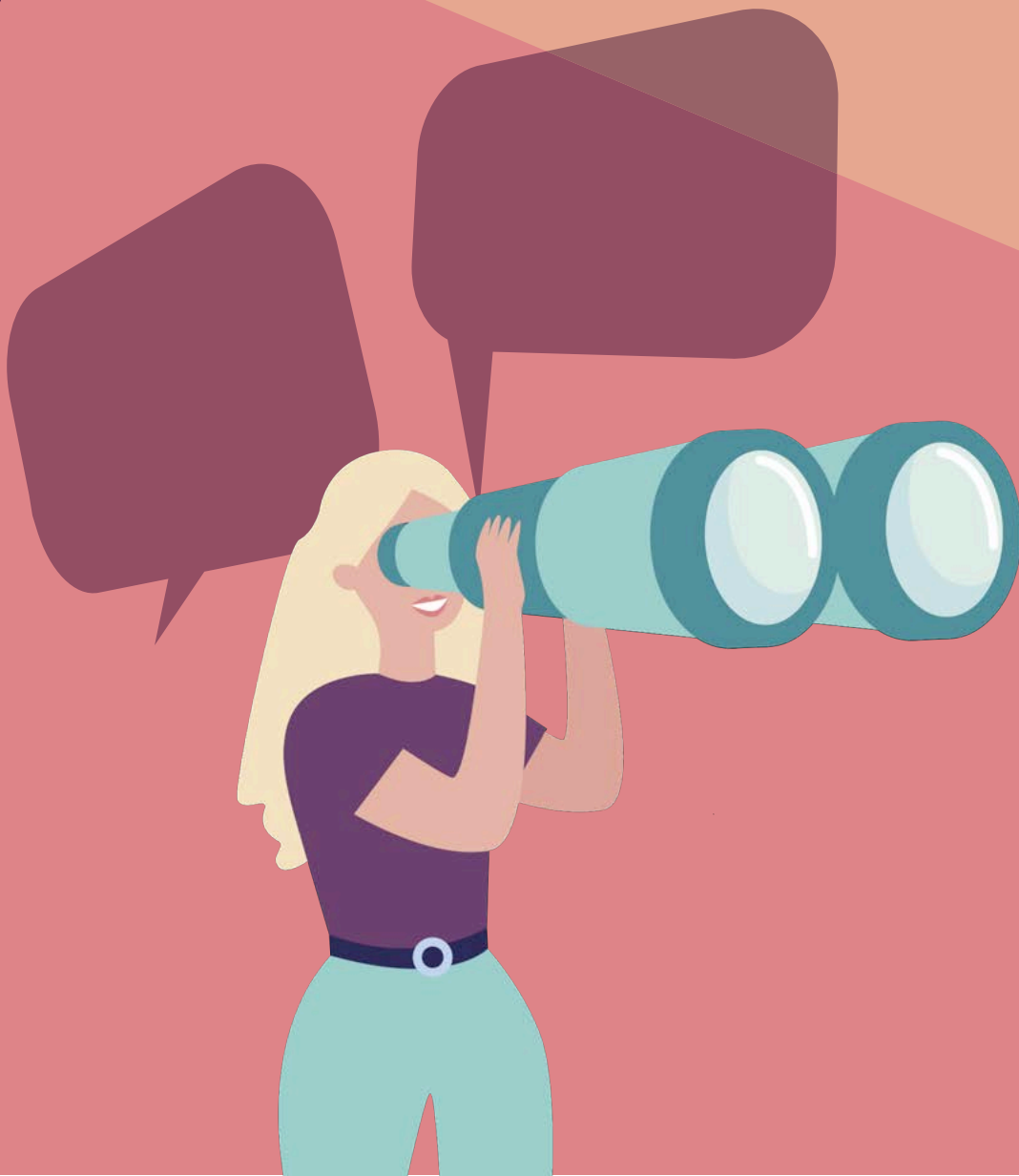
Gezien de kwaliteit van de onderzoeken, de context waarin de onderzoeken zijn gedaan en de verschillen in gevonden resultaten kunnen we geen harde conclusies trekken over de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. Daar is meer onderzoek voor nodig.

### 5.4.4 Geleerde lessen en aandachtspunten uit de praktijk

De context van de evaluaties en pilots verschilt, maar er zijn gemene delers te zien. Veel aandachtspunten gaan over randvoorwaarden die binnen de organisatie op orde moeten zijn om de gewenste cultuuromslag te bereiken die nodig is bij de inzet van ervaringsdeskundigheid in de organisatie. Andere geleerde lessen gaan over de samenwerking tussen professional en ervaringsdeskundigen en de begeleiding en ondersteuning van de ervaringsdeskundigen.

Meer (praktijk)onderzoek is nodig als het gaat om kennis over wat belangrijk is bij de implementatie en borging bij inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp.

# Inzichten en ontwikkelagenda



# 6. Inzichten en ontwikkelagenda

**Vanwege de opkomst van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg en vragen over de definitie, positie en inzet zijn we dit onderzoek gestart. NJI, Stichting ExpEx en Stichting Alexander zijn actief en betrokken bij dit onderwerp en hebben hun krachten gebundeld. Om antwoord te krijgen op de vraag:**

**→ Hoe zien ervaringsdeskundige jongeren de definitie en positie van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg (beleid, onderzoek, praktijk) en hoe kan ervaringsdeskundigheid zo optimaal mogelijk worden ingezet?**

Hiervoor hebben we een actie-onderzoek uitgevoerd waarin getrainde jongeren 21 jongeren met ervaring tussen de 18 en 31 jaar hebben geïnterviewd. Daarnaast hebben we een vijftal professionals gesproken over het de inzet van ervaringsdeskundigheid en een deskresearch gedaan. Op basis van al deze opgehaalde kennis, ervaring, visies en meningen is onderstaande samenvatting geschreven.

## 6.1 Inzichten

### 6.1.1 Definities, competenties en opleidingen

Een van de onderliggende vragen voor dit onderzoek was hoe inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg gedefinieerd kan worden. En hoe jongeren dat zelf zouden formuleren. We constateren dat de gangbare drietrapsraket van ‘ervaring, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid’ ook in de jeugdzorg heel herkenbaar is, maar dat de termen nogal door elkaar heenlopen voor zowel jongeren als volwassenen en dat het onderscheid niet consequent wordt gemaakt. Ervaringsdeskundigheid is een paraplubegrip qua functie, rol en competentie. Dit is geen waardeoordeel, elke vorm van inzet is waardevol en maatwerk is nodig.

#### **Wat verstaan jongeren zelf onder ervaringsdeskundigheid?**

De geïnterviewde jongeren beschrijven dat een ervaringsdeskundige jongeren ervaring moet hebben waarvan zij afstand van hebben en over kunnen nadenken en reflecteren. Het hebben van afstand tot de eigen ervaring wordt beschreven als emotionele afstand en niet als tijd die is verstreken. Dat betekent dat er kennis is van wat voor invloed de ervaring heeft gehad en de persoon hier niet door ‘overspoeld’ wordt, maar er met een afstandje naar kan kijken en hierover kan praten. Daarnaast is het van belang dat ervaring functioneel en relevant ingezet kan worden. Inhoudelijke relevante kennis wordt als pré omschreven. Aanvullend werd in de deskresearch en de interviews met professionals ervaring gedefinieerd als iets waar een ‘buitenstaander’, dus zonder deze ervaring, zich moeilijk in kan vatten en dat deze ervaring ingewikkelde gevoelens oproept zoals schaamte, taboe en uitsluiting.

## **Wat is de positie van ervaringskennis in relatie tot wetenschappelijke- en praktijkkennis?**

De geïnterviewde professionals geven aan dat ervaringskennis een gelijkwaardig complementaire en aanvullende bron is op wetenschappelijke- en praktijkkennis. Het is complementair doordat het inkleuring en toetsing biedt op andere bronnen van kennis. Ervaringskennis is aanvullend doordat het nieuwe perspectieven kan bieden op bestaande situaties waardoor de belangen en de leefwereld van jongeren inzichtelijker worden.

## **Hoe kijken jongeren aan tegen training en opleiding?**

Er is een diversiteit aan trainingen en opleidingen om ervaringsdeskundige te worden of hulpverlener met ervaringskennis. Veel van de geïnterviewde jongeren en professionals geven aan dat het belangrijk en helpend is als een ervaringsdeskundige jongere een opleiding of training heeft gehad. Een ander deel geeft aan dat het vooral gaat over het hebben van vaardigheden. Die kunnen ook op een andere manier geleerd worden. Maatwerk wordt hierin als belangrijk ervaren aansluitend op een duidelijke taak- en functieomschrijving. Direct cliëntencontact vereist vaardigheden die in een training of opleiding bevestigd moeten zijn, aldus het merendeel van de jongeren en professionals.

## **Welke competenties zijn relevant?**

Als basis competenties werden grenzen stellen en bewaken, voor zichzelf kunnen zorgen, steun vragen en communicatievaardigheden door de jongeren genoemd. Deze competenties zouden de basis moeten vormen van elke opleiding of training. Bovendien zouden ervaringsdeskundige kennis moeten hebben over de inzet en theorieën van ervaringsdeskundigheid en herstel. Goede communicatievaardigheden ontwikkelen worden zowel door de jongeren als professionals uitgelicht als essentieel voor het worden van ervaringsdeskundige.

### **6.1.2 Rollen en vormen van inzet**

Ervaringsdeskundige jongeren variëren enorm in de manier waarop zij zich inzetten. Het kan een jonge vrijwilliger zijn die een periode meedenkt tot een geprofessionaliseerde groep die bijvoorbeeld werkt als ervaringsprofessional in een FACT-team of als innovatie beleidsmedewerker met ervaring. Opvallend is dat jongeren zich veelal niet in één rol inzetten, maar vaak verschillende rollen combineren.

## **Hoe worden ervaringsdeskundigen ingezet?**

In de interviews worden veel variaties van inzet genoemd. Jongeren die al langere tijd hun ervaring inzetten werken veelal samen met jongere ervaringsdeskundige om hen te leren hun ervaring in te zetten. Soms hebben zij een reguliere opleiding in de zorg gedaan of een andere opleiding, waardoor zij professionele vaardigheden hebben opgedaan die hen helpen om beginnende ervaringsdeskundige te ondersteunen. Andere wat meer senior of ervaringsprofessionals stellen binnen een organisatie het beleid rondom ervaringsdeskundigheid op en/of sturen een team met ervaringsdeskundigen aan.

## **Wat zijn de rollen van ervaringsdeskundigen?**

Een meerderheid van de ondervraagde jongeren geeft aan het eigen ervaringsverhaal te delen met een publiek. Soms doen zij dit voor studenten of jongeren, een andere keer beleidsmakers, hulpverleners en politici. Daarnaast zijn veel jongeren actief in de collectieve belangenbehartiging. Dit kan zijn als lid van een



jongerenraad/ cliëntenraad van een instelling zijn of bijvoorbeeld via een platform of organisatie op regionaal of landelijk niveau. Jongeren geven aan dat het prettig is om kennis te hebben van beleid en de maatschappij om dit goed te kunnen doen. Aan de andere kant geven zij aan dat zij veel leren en kennis opdoen door actief te zijn als collectieve belangenbehartiger. De professionals merkte op dat de belangenbehartiging vaak de vindplaats is voor jonge ervaringsdeskundige.

In onderzoek zijn eveneens jongeren actief. Dit kan zijn als co-onderzoeker of het vertegenwoordigen van het “cliënten- / jongeren belang” in onderzoek. De ondervraagde jongeren die als onderzoeker actief waren gaven wel aan dat zij hiervoor wel vaak de erkenning miste. Zo werden zij bijvoorbeeld niet genoemd als co-auteur of onderdeel van een projectgroep terwijl zij er wel hun kennis, passie en energie in hadden gestoken.

Verskillende ervaringsdeskundigen werken in een team met hulpverleners. Zij denken mee tijdens de casuïstiekbespreking en hebben ook -al dan niet in een tandem samen met een andere collega om van elkaar te leren- contact met jongeren en hun ouders. De inzet van ervaringsdeskundige in een team zorgt voor meer kennis en een betere aansluitingen bij de behoeftes en ervaringen van jongeren. De geïnterviewde geven aan dat zij het gevoel hebben dat jongeren meer open staan voor ervaringsdeskundige en dat deze kunnen functioneren als brug of vertaler naar de andere hulpverleners. Dit kan jongeren helpen om meer vertrouwen te krijgen in de hulpverlening die zij ontvangen. Daarnaast zijn er jongeren die actief zijn als maatje voor andere jongeren.

### **6.1.3 Meerwaarde en effect**

De jongeren vertellen wat het henzelf brengt: persoonlijke groei, iets betekenen voor andere jongeren en het verbeteren van de jeugdzorg als geheel. Tijdens hun inzet doen zij professionele vaardigheden op zoals: communicatie vaardigheden, netwerken en dossier- en beleidskennis. Dit maakt dat jongeren die zich inzetten als ervaringsdeskundige vaak ervaren dat zij een sterke groei doormaken terwijl zij andere helpen.

#### **Wat brengt de inzet van ervaring de jongeren zelf?**

De jongeren geven aan dat het inzetten van hun eigen ervaring op persoonlijk vlak veel oplevert. Voor sommige helpt het inzetten van hun ervaring hen bij het volhouden van nieuw aangeleerd gedrag. Andere geven aan dat hun inzet hen helpt om te spiegelen en nuanceren waardoor hun zelfvertrouwen versterkt wordt en zij makkelijker uit depressieve gevoelens kunnen komen. Het helpt daarbij om de rol aan te nemen van ervaringsdeskundige ten opzichte van andere zoals hulpverleners en beleidsmakers. Jongeren ervaren hierdoor dat zij daadwerkelijk gegroeid zijn en een andere rol hebben in het leven dan vroeger. Bovenal geeft het jongeren het gevoel ergens aan bij te dragen, er te mogen zijn en een stem te mogen hebben.

#### **Wat is de meerwaarde of het effect van de inzet?**

Uit de deskresearch blijkt dat er meer onderzoek nodig is om te onderbouwen wat de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg is. De huidige onderzoeken over dit onderwerp richten zich vooral op de GGz en verslavingszorg en zijn om diverse redenen niet goed 1-op-1 te vertalen naar de jeugdzorg praktijk. Het gaat in de jeugdzorg, net als andere vormen van hulp, vaak om kwetsbare ervaringen waarbij gevoelens van uitsluiting, schaamte en taboe een belangrijke rol spelen. Zoals de geïnterviewde professionals aangeven helpt de inzet van ervaringsdeskundige om deze thema's in de hulpverlening en in het herstelproces van de

cliënt zichtbaarder te maken. De belangen van het kind of de jongeren worden door de toevoeging van ervaringsdeskundige beter gezien en gehoord. De geïnterviewde professionals geven daarnaast aan dat de inzet van ervaringsdeskundigheid in een team een cultuuromslag geeft waardoor er opener en cliëntgerichter gewerkt wordt.

Uit de deskresearch en de interviews met de professionals en de jongeren blijkt dat ervaringsdeskundige de potentie hebben beter aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren. Hierdoor kan het invloed hebben op het vertrouwen van de jongere en hen helpen om beter aangehaakt te blijven bij de behandeling. Daarnaast zijn er diverse vormen van herstel waar ervaringsdeskundigheid een positief effect op kan hebben.

#### **6.1.4 Randvoorwaarden en verbeterpunten**

Ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg is een opkomende beweging. Hierdoor is het voor jongeren en voor organisaties een zoektocht naar hoe dit het beste vormgegeven kan worden. Ervaringsdeskundigheid inzetten vergt kennis, tijd, geld en energie.

##### **Waar wringt de schoen?**

Uit de interviews met jongeren komt een aantal onderwerpen naar voren waar ze tegenaan lopen, waar ze last van hebben. Werken met je ervaring is werken met je kwetsbaarheid. Deze kwetsbaarheid kan emoties oproepen waarvan een ander misschien schrikt. Voor ervaringsdeskundige, maar ook voor de collega hulpverleners kan dit het gevoel oproepen iets fout te doen. Het is voor een collega hulpverlener soms ingewikkeld om niet te reageren in een therapeutische reflex en de juiste bejegening en taal te vinden, aldus een van de professionals. In gesprek blijven over verwachtingen en het contact is waardevol. Zo kan worden voorkomen dat situaties ongemakkelijk worden, maar blijft de relatie wel in stand.

Voor de ervaringsdeskundige jongeren, blijkt uit de interviews, is het belangrijk dat zij risico's kunnen aanvoelen en voldoende hulp en steun kunnen krijgen wanneer dat nodig is. Voor jongeren die hier niet in getraind zijn en/ of onvoldoende in worden begeleid is dit een ingewikkeld vraagstuk, dat is dan ook duidelijk benoemd als een van de knelpunten, daar waar de schoen wringt. Enerzijds is het nodig dat jongeren de vaardigheid hebben om dit te kunnen. Anderzijds is het van belang dat er mogelijkheden zijn waar de ervaringsdeskundige op terug kan vallen om hulp, steun en kennis te krijgen. Hierbij valt te denken aan intervisie met collega ervaringsdeskundige of contacten met andere jongeren die hun ervaring inzetten.

##### **Welke randvoorwaarden zijn nodig voor de inzet?**

Voor jongeren, net als volwassenen, is het soms nog niet helemaal duidelijk wat zij in de toekomst willen doen en waar hun interesse en kracht zit. Een goede match is belangrijk voor de kwaliteit en plezier van de inzet, geven zowel de jongeren als professionals aan. Hier oog voor hebben en maatwerk in bieden is wenselijk.

De professionals geven aan dat het belangrijk is dat ervaringsdeskundige hun werk kunnen doen met een heldere taak- functie omschrijving en goed ingebed zijn in de organisatie. De jongeren geven aan dat het voor de veiligheid, continuïteit en plezier van belang is dat er voldoende begeleiding aangeboden wordt binnen een heldere organisatiestructuur. Ook is een coach, collega's of intervisie gewenst en ook voor jongerenraden moet er voldoende uren ondersteuning zijn.

### **Hoe om te gaan met verwachtingen t.a.v. ervaringsdeskundigen?**

Jongeren geven aan dat zij soms het gevoel krijgen dat ze voor de show of voor het vinkje gevraagd worden om hun ervaring in te zetten. Vaak komt dit gevoel doordat de betrokkenheid niet structureel is of omdat het doel niet helder is. De jongeren die geïnterviewd zijn, geven aan dat het belangrijk is dat er voldoende structurele vormen van participatie, medezeggenschap en ervaringsdeskundigheid zijn.

De jongeren geven aan dat er in sommige gevallen niet is verteld wat het doel van een opdracht is of dat er geen terugkoppeling komt. Aan de andere kant kan het ingewikkeld zijn om in te schatten door bijvoorbeeld een beleidsambtenaar wat er gevraagd kan worden aan jongeren. Het uitspreken van verwachtingen is in beide situaties van belang, geven de jongeren aan. Vanuit de opdrachtgever moet helder zijn wat er wordt verwacht, met welk doel en met betrekking tot welke termijnen. Van te voren uitleggen wat er met bijvoorbeeld de informatie uit een opgehaald panelgesprek gebeurt kan veel betekenen voor jongeren.

Zeker in een groep jongeren, al dan niet ervaringsdeskundige, is het fijn als iedereen kan meedoen en aangehaakt blijft. Het is daarom belangrijk om in begrijpelijke taal de soms complexe zaken aan jongeren voor te leggen.

### **Hoe staat het met de waardering van ervaringsdeskundigheid?**

Het belangrijkste punt voor de meeste jongeren uit de interviews was de mate waarin de jongeren gewaardeerd worden. Veelal is er op sociaal vlak wel respect, interesse en waardering. Ten aanzien van de financiële waardering worden echter veel problemen gemeld. Jongeren krijgen vaak een onkostenvergoeding.

Opdrachten en overleggen, waarbij zij samenwerken met mensen die wel een betaalde baan hebben, kosten veel tijd en energie. Dat kan zeker bij structurele inzet ongemakkelijk aanvoelen. Uit gesprek met de professionals kwam ook naar voren dat ervaringsdeskundigheid gewoon een baan is of zou moeten zijn en daartegenover dus een gepaste waardering moet staan. Momenteel zijn er nog weinig banen voor ervaringsdeskundige jongeren. Daarnaast is het niet altijd voor jongeren helder of zij een vergoeding voor een opdracht ontvangen en of zij met hun inzet een toekomstperspectief hebben. Duidelijkheid, verwachtingsmanagement en gepaste vergoedingen zijn dus belangrijke factoren. Als laatste geven jongeren aan dat zij vragen hebben over bijvoorbeeld ZZP'er worden en de gevolgen van vergoedingen voor hun uitkeringen en studiefinanciering en hier informatie over willen.

De geïnterviewde jongeren en professionals geven aan dat ervaringsdeskundigheid soms te veel bejubeld wordt of ondergesneeuwd door verschillende belangen. Een aantal jongeren geven aan dat het soms lijkt alsof er een concurrentiestrijd plaatsvindt tussen verschillende organisaties waar zij zich het lijdend voorwerp in voelen. Enerzijds zijn er organisaties met een bepaald belang die ervaringsdeskundige nodig hebben en daarvoor dingen organiseren. Anderzijds zijn er diverse organisaties die ervaringsdeskundigheid helpen te ontwikkelen en bijvoorbeeld opleiden. Veelal worden er parallel dezelfde processen doorlopen. In deze beweging moet het belang en de positie van de ervaringsdeskundige jongeren niet vergeten worden.

Duidelijke afspraken en goed overleg tussen de verschillende partijen is van belang om de positie van ervaringsdeskundige jongeren te versterken. Daarnaast zouden jeugdzorgorganisaties en overheden beleid

moeten ontwikkelen ten aanzien van ervaringsdeskundigheid en participatie van jongeren. Tot slot zou het goed zijn als er verschillende beroepsprofielen voor ervaringsdeskundige opgenomen worden in de CAO jeugdzorg.

## 6.2 Ontwikkelagenda

Naar aanleiding van de resultaten van de 3 deelonderzoeken, hebben Stichting Alexander, ExpEx en de jongeren van het onderzoeksteam een ontwikkelagenda opgesteld. In deze ontwikkelagenda wordt een aantal onderwerpen op de kaart gezet die richting kunnen geven aan verdere uitwerking met alle partijen die betrokken zijn bij het onderwerp inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg.

Hiervoor is het nodig dat de knelpunten gehoord worden die betrekking hebben op de inzet van ervaringsdeskundigheid en jongeren zelf hebben benoemd. En ook dat er draagvlak komt voor de aangedragen verbeterpunten en er mede-eigenaarschap gevoeld gaat worden voor de oplossing.

### 6.2.1 Waar de schoen wringt

Het belangrijkste is dat het veld de volle aandacht heeft voor de door jongeren zelf benoemde knelpunten, zoals die in 3.5 uitgebreid staan beschreven. Deze zijn:

1. Emotioneel belastend
2. Inzet met te weinig training/opleiding en begeleiding
3. Weinig invloed op de inzet
4. Stereotypering door taboe of stigma
5. Vrijwilligersvergoeding of betaalde baan
6. Beperkte invloed op besluiten en beleid
7. Competitie i.p.v. samenwerking organisaties
8. Onbekendheid in de jeugdzorg

Een aantal van deze punten is hieronder alvast wat nader uitgewerkt.

### 6.2.2 Goede informatie voor verschillende stakeholders

Er is veel behoefte aan duidelijke en betrouwbare informatie over ervaringsdeskundigheid, voor stakeholders en voor de ervaringsdeskundigen zelf. Dan hoeft niet iedereen zelf opnieuw te beginnen en kan de inzet beter geborgd worden in organisaties en structuren.

Er is informatie nodig over ervaringsdeskundigheid voor het hele veld waarin mensen te maken heeft met jeugd en de zorg voor jeugd. Onder anderen gaat het dan om gemeentelijke beleidsmedewerkers, jongerenwerkers, hulpverleners, therapeuten, teamleiders, projectleiders, onderzoekers, bestuurders van instellingen, ambtenaren op ministeries, politici, etc. De informatie die nodig is, wisselt per persoon en is niet iets wat een afronding heeft, het is een continu proces waarin we samen leren doen wat werkt.

Aangeraden wordt dat er goede en toegankelijke beschrijvingen zijn van concrete mogelijkheden voor inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg voor jongeren zelf. Ook is er behoefte aan een landelijk overzicht van de beschikbare trainingen voor jongeren met ervaring. Jongeren hebben hier zelf behoefte aan, zodat zij weten wat er mogelijk is en waar ze zouden kunnen aansluiten. Dus concreet, met contactgegevens, eventuele thematische invulling en locatie. Daarnaast kunnen competentieprofielen helpend zijn, zodat zij kunnen inschatten welke vorm van inzet hen aanspreekt en wat er van hun wordt gevraagd en verwacht.

### 6.2.3 Scenario's ontwikkelen

Een manier om meer inzicht te krijgen in wat er voor welke inzet nodig is en/of gebeurt, is door scenario's te ontwikkelen. Hiermee kan helder en zonder oordeel een overzicht gemaakt worden van de verschillende vormen van inzet. En ook kan op een rij gezet worden welke randvoorwaarden voor iedereen gelden en welke specifieke randvoorwaarden per scenario gelden. Onder de noemer van inzet ervaringsdeskundigheid vindt een grote verscheidenheid aan activiteiten en inzet plaats. De ene jongere is een tijdje vrijwilliger in de cliëntenraad van een instelling, de ander is op vrijwillige basis maatje. De een volgt een HBO opleiding social work en deelt diens ervaringskennis met medestudenten, de ander geeft voorlichtingen over de-stigmatisering op scholen. De een werkt als hulpverlener en zet diens ervaringskennis hierbij in, de ander heeft een eigen bedrijf waarmee die training en advies geeft. Weer een ander doet mee aan onderzoeken of werkt bij een kennisinstituut. Al die functies en rollen zijn relevant, deze diversiteit is waardevol. Onder de voorwaarde dat het niet gebeurt omdat het moet en jongeren zelf de regie hebben.

### 6.2.4 Onderzoek naar meerwaarde en werkzame elementen

Aanvullend wordt gepleit voor onderzoek naar de meerwaarde en het effect van inzet ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. Effectiviteit, opbrengsten, Social Return on Investment (SROI), impact laten zien en effect op eigen herstel zijn termen die voorbij zijn gekomen in analyse bijeenkomsten met het jongeren onderzoeksteam. De informatie die hieruit komt moet ook breed gedeeld worden, daar kunnen lessen uit getrokken worden.

### 6.2.5 Verzamelen en verspreiden van collectieve ervaringskennis

In de loop van de jaren verandert er natuurlijk wel wat, maar veel van de verhalen die jongeren vertellen over hun ervaringen in de jeugdzorg lijken op elkaar. Er zitten duidelijk rode draden in, denk aan thema's als goede informatievoorziening, niet van het kastje naar de muur gestuurd worden, eigen regie en inbreng over interventies en/of behandelingen, bejegening en samenwerking, overgang naar volwassenheid (16-27), etc. Deze rode draden kunnen eruit gehaald worden, op papier gezet of op een andere manier vastgelegd.

We hopen uiteindelijk dat collectieve ervaringskennis op grotere schaal gaat worden verzameld en benut. Zo kan er beter gebruik gemaakt worden van de schat aan ervaringskennis die jongeren al jaren uitdragen, op basis waarvan de jeugdzorg verbeterd kan worden.

## 6.2.6 Ervaringskennis in opleidingen

We hopen dat ervaringsdeskundigheid een gelijkwaardige kennisbron gaat worden, naast andere vormen van kennis bijvoorbeeld uit de wetenschap en praktijk. En dat mensen vaardigheden leren om deze kennis deskundig in te zetten. Te beginnen in het onderwijs.

Ervaringsdeskundigheid zou een structureel onderdeel moeten worden in de opleiding van toekomstige hulpverleners. Door ervaringsdeskundige met het curriculum van de opleidingen mee te laten kijken kunnen zij relevante inhoud aankaarten en in samenspraak ontwikkelen. En de ervaringskennis van hulpverleners zelf moet niet vergeten worden en in de opleiding opgenomen worden. Hierdoor wordt het vakmanschap van de toekomstige hulpverlening professionals versterkt.

## 6.2.7 In dialoog

Het is van belang dat we met elkaar over de positie van ervaringsdeskundigheid in gesprek blijven. Zodat ieders visie en perspectief wordt meegenomen, om te komen tot gemeenschappelijke beeldvorming en herkenning.

Financieringsstromen en verdeling van gelden kunnen onderwerp van gesprek worden, vanwege de door jongeren aangegeven belemmering van de markt met concurrentie en belangen. Voor jongeren is het bijvoorbeeld van belang dat er richtlijnen gemaakt worden voor afspraken als het gaat om vergoedingen.

Belangrijk hierbij is dat de organisatie die met ervaringsdeskundigen wil samenwerken, vooraf in gesprek gaat over de manier en het moment waarop en hoe deze samenwerking wordt vormgegeven. Ook hier speelt de vraag: hoe wordt ervaringskennis gelijkwaardig aan wetenschappelijke kennis en processen meer transparant en wederkerig?

Tot slot stellen we voor in gesprek te gaan over hoe ervoor gezorgd kan worden dat het initiatief niet vooral ligt bij de instanties die ervaringsdeskundigen 'betrekken' en inzetten, maar dat ervaringsdeskundige jongeren zichzelf inzetten. Hierbij kan gesproken worden over eigenaarschap: wie heeft welke rol is waarvoor verantwoordelijk om de beweging verder te brengen en meer impact te laten hebben?

# Bijlage

## Bronnen deskresearch

---

Baillergeau, E., & Duyvendak, J.W. (2016) Experiential knowledge as a resource for coping with uncertainty: evidence and examples from the Netherlands, *Health, Risk & Society*, 18:7-8, 407-426, DOI: 10.1080/13698575.2016.1269878

Bierbooms, J., Barendregt, C., Martinelli, T., Lorenz, K., Dijkslag, D., van Bokkem, S. (2017). Ervaringsdeskundigheid in de forensische ggz – een overzicht uit literatuur en praktijk. *Kwaliteit Forensische Zorg*. Opgehaald van <https://ivo.nl/wp-content/uploads/2018/11/2017-06-Ervaringsdesk-in-forensische-GGZ-Onderzoeksrapportage.pdf>

Boote, M. (2016). Ervaringsdeskundigheid: Op weg naar een effectieve inzet.

De ervaringsdeskundige. [www.deervaringsdeskundige.nl](http://www.deervaringsdeskundige.nl)

Gorissen, W. (2017). Samen lerend doen wat werkt. Een nieuwe kijk op evidence-based practice in zorg en welzijn voor jeugdigen en gezinnen. Utrecht: NJi. Opgehaald van [www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-lerend-doen-wat-werkt.pdf](http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-lerend-doen-wat-werkt.pdf)

Jansen (2020). Opinie: De verschillen zijn te groot om iedereen ervaringsdeskundig te noemen. Opgehaald van [www.zorgwelzijn.nl/de-verschillen-zijn-te-groot-om-iedereen-ervaringsdeskundige-te-noemen/](http://www.zorgwelzijn.nl/de-verschillen-zijn-te-groot-om-iedereen-ervaringsdeskundige-te-noemen/)

Janssen, T., & van Lier, L. (2014). Een startdocument over ervaringsdeskundigheid in de jeugdhulp. Opgehaald van [www.jso.nl/wp-content/uploads/Startdocument-over-ervaringsdeskundigheid-in-de-jeugdhulp2.pdf](http://www.jso.nl/wp-content/uploads/Startdocument-over-ervaringsdeskundigheid-in-de-jeugdhulp2.pdf)

Jurrius, K. (2019). Zes valkuilen bij het nadenken over ervaringsdeskundigheid. Opgehaald van: <https://www.werkplaatsensociaaldomein.nl/nieuws/zes-valkuilen-bij-het-nadenken-over-ervaringsdeskundigheid>

Keuzenkamp, S., (2017). Wat werkt en wie werkt? De rol van ervaringsdeskundigen bij de aanpak van armoede en schulden. Oratie Vrije Universiteit Amsterdam. Opgehaald van: [https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/42643492/Oratie\\_Keuzenkamp\\_Saskia.pdf](https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/42643492/Oratie_Keuzenkamp_Saskia.pdf)

Knispel, A., van Erp, N. (2019). De kracht van ervaring. Factsheet empowerment en inzet ervaringsdeskundigheid in de wijk. Utrecht: Trimbos instituut. Opgehaald van [www.trimbos.nl/docs/2d061f9f-770d-4977-96d4-f402d1e4f103.pdf](http://www.trimbos.nl/docs/2d061f9f-770d-4977-96d4-f402d1e4f103.pdf)

Kooij, van der, A., & Keuzenkamp, S. (2018). Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein. Wie zijn dat en wat doen ze? Utrecht: Movisie. Opgehaald van [www.movisie.nl/publicatie/ervaringsdeskundigen-sociaal-domein](http://www.movisie.nl/publicatie/ervaringsdeskundigen-sociaal-domein)

Landelijke Cliëntenraad, Vrije Universiteit, Stimulansz, & Instituut GAK (2017). Benut ervaringen: Methodiek voor cliëntenraden en gemeenten. Opgehaald van [www.benutervaringen.nl/](http://www.benutervaringen.nl/)

Lenkens, M. (2019). De ervaringsdeskundige 2.0. Tijdschrift voor Orthopedagogiek. Opgehaald van [www.tijdschriftvoororthopedagogiek.nl/kennisbank/author/1384](http://www.tijdschriftvoororthopedagogiek.nl/kennisbank/author/1384)

Lenkens, M., Nagelhout, G.E., Schenk, L., Sentse, M., Severiens, S., Engbersen, G., Dijkhoff, L., & van Lenthe, F.J. (2020). 'I (really) know what you mean'. Mechanisms of experiential peer support for young people with criminal behavior: a qualitative study, *Journal of Crime and Justice*, DOI: 10.1080/0735648X.2020.1848608

Platform ervaringsdeskundigheid. [www.platformervaringsdeskundigheid.nl/](http://www.platformervaringsdeskundigheid.nl/)

Rijkers, A., & Augustijn, H. (2019). Ervaring met ervaring: De inzet van ervaringsdeskundigen binnen huiselijk geweld situaties geëvalueerd. GGD West- Brabant. Opgehaald van: [www.veiligthuiswb.nl/wp-content/uploads/2020/05/Evaluatie-De-Cirkel-is-Rond-2018-2019.pdf](http://www.veiligthuiswb.nl/wp-content/uploads/2020/05/Evaluatie-De-Cirkel-is-Rond-2018-2019.pdf)

Weerd, van der, S., Silver- van den Essenburg, M. (2019). Ervaringskennis als betekenisvolle bijdrage. Utrecht: KJP. Opgehaald van [www.kenniscentrum-kjp.nl/nieuws/ervaringskennis-gemeenten/](http://www.kenniscentrum-kjp.nl/nieuws/ervaringskennis-gemeenten/)



