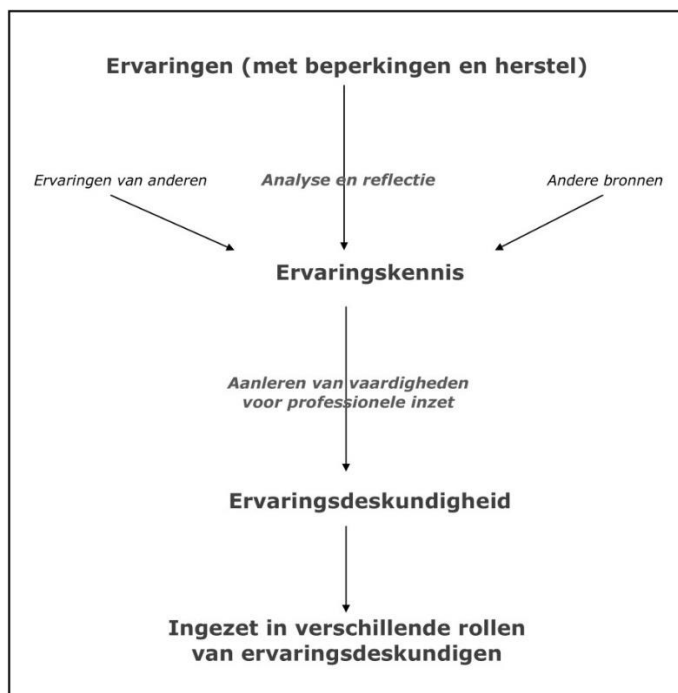


I. Wat is ervaringsdeskundigheid

(Obv visie Oggpa rapport ED en eigen aanvullingen)



Bron: Hilko Timmer, coördinator Bureau Herstel SBWU.

In dit onderdeel van de tekst beschrijven we de kern van ervaringsdeskundigheid. Welke betekenis heeft deze voor de ondersteuning bij en van herstelprocessen en voor de inrichting van herstelondersteunende zorg?

Ervaringsdeskundigheid heeft alles te maken met het vernieuwende concept **herstel**. Algemeen geformuleerd draait herstel om het herwinnen van een leven in een maatschappelijke omgeving met betekenisvolle activiteiten, sociale relaties en betrokkenheid.

De **ervaring** is onmisbaar bij de zoektocht naar zin en hoop, eigen kracht en bij ‘actief zelfmanagement’, maar ook bij het (weer) oppakken van sociale en maatschappelijke rollen (Handreiking inzet ED, Trimbos, 2012).

Ervaringsdeskundigheid is het vanuit **de ervaring** en de verwerking kunnen hanteren van psychische problemen en deze kunnen aanwenden ten behoeve van derden (Het Zwarte Gat, 2011).

Iemand die zichzelf als uitgangspunt neemt in de hulpverlening en geen afstand neemt van zijn eigen ziektegeschiedenis is geen ervaringsdeskundige maar iemand met ervaring.

Als men zich bewust wordt van de waarde van deze ervaring dan wordt het **ervaringskennis**. **Ervaringsdeskundigheid** is 'het toepassen van ervaringskennis' (Boevink, 2005). Ervaringsdeskundigheid is een goed voorbeeld van de manier waarop empowerment werkt. Ervaringsdeskundigheid houdt in dat men het verhaal van de eigen ervaringen **deelt met lotgenoten**. Door dit proces leert men op den duur hoe de eigen ervaringen passen in een 'wij'-verhaal en hoe dit te gebruiken valt in andere contexten zoals verbetering van zorg, beleidsvoorbereiding of politieke actie (Korevaar & Dröes, 2008).

Ervaringskennis deelt men met anderen door over de grenzen van de eigen ervaring heen te kijken: door met anderen te reflecteren over de eigen ervaringen en mee na te denken over de ervaringen van anderen. Dit vormt de basis van de ervaringsdeskundige. De graad van ervaringsdeskundigheid evolueert met de tijd en loopt parallel aan het eigen herstelproces (UilenSpiegel, 2012).

Ervaringsdeskundige worden is geen onderdeel van een behandeling, noch een einddoel van een herstelproces, maar wel een persoonlijke keuze vanuit de motivatie de eigen verwerkte ervaringen te willen inzetten voor anderen.

Een Ervaringsdeskundige is een persoon (LUCAS, 2011, eigen aanvullingen)

- Met een psychische kwetsbaarheid
- Met GGZ-ervaring die een fundamentele impact gehad heeft op het leven
- Die al een eigen groei- en leerproces heeft afgelegd, waardoor er al voldoende afstand is tov de eigen ervaringen.
- Die ervaringen van lotgenoten kent en deze integreert met de eigen ervaringskennis.
- Die gemotiveerd is om zich in te zetten in het kader van dit leerproces

Ervaringswerkers zijn ervaringsdeskundigen die ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid op een professionele manier inzetten. Om ervaringswerker te kunnen worden moet je aan bepaalde eisen voldoen. Je hebt jezelf als het ware 'kundig' gemaakt om je eigen ervaringen en die van anderen te kunnen toepassen in een bepaalde (beroeps)praktijk. (Kaderdocument ED, 2013)

Een Familie ervaringsdeskundige (FED) heeft ervaringskennis opgebouwd op grond van eigen levenservaring met een familielid, verwante of naastbetrokkene met psychische problematiek. Na het doorlopen van een (rouw-)proces met verdriet, pijn, verwerking en acceptatie is in dit stadium van ontwikkeling sprake van een hervonden balans. Een FED is er zich van bewust hoe dit proces is verlopen en welke gevoelens en behoeften hierin een rol hebben gespeeld. De groei naar deskundigheid via een leerproces, opleiding, reflectie en integratie verloopt op een gelijkaardige manier als bij een cliënt ervaringsdeskundige.

Een hulpverlener met ervaringsdeskundigheid is een persoon opgeleid in de reguliere hulpverleningsmethodieken en waarbij die ervaringsdeskundige achtergrond al dan niet expliciet wordt ingezet in de hulpverlening. Delespaul (2016) pleit zelfs voor een hulpverlener met een "multideskundig perspectief". De rollen zijn: adviseur, interventionist, coach en ervaringsdeskundige. Hulpverleners, familie en patiënt werken samen in dit kader van multideskundige rollen, waarbij rollen gewisseld kunnen worden zowel binnen als tussen personen.

Een Ervaringswerker is puur op zijn ervaringsdeskundigheid aangeworven. Bovendien vraagt ervaringsdeskundigheid een permanente bereidheid om uit eigen ervaringen te putten en wanneer passend in te zetten. Juist deze continue met de functie onlosmakelijk verbonden bereidheid om de eigen en gedeelde ervaringen te willen inzetten en vanuit die positie ook andere vragen te stellen aangaande het teamproces maakt deze functie van ervaringswerker zo waardevol (website Kennisplein De Ervaringsdeskundige).

Inzet van Ervaringsdeskundigheid is onontbeerlijk voor het duurzaam implementeren en borgen van de herstelvisie in de GGZ (Dröes, 2011)

- De ED wordt ingezet om herstel van cliënten te initiëren, faciliteren en begeleiden.
- De ED biedt als rolmodel hoop en bemoediging
- ED wordt ook ingezet bij het bewerkstelligen van wezenlijke aanpassingen van de bestaande zorgpraktijken zodat die beter aansluiten bij de behoeften van cliënten en familie (LIVE, 2011)
- ED realiseren een forse toename van cliëntenparticipatie en hebben een ossenpikker-functie (denkwijzen in vraag stellen)

Een **FED** kan een schakel zijn tussen familieleden/naastbetrokkenen en professionals en kan bijdragen aan de verbetering van het welzijn van familie en cliënten.

Rollen & functies van de ED/FED (LUCAS, Uilenspiegel, eigen aanvullingen):

- Cliënten ondersteunen vb. herstelwerkgroepen, WRAP
- Bruggebouwer, toeleiding, vertaalslag, hoop inbrengen
- Vorming, training en opleiding van zorgverleners en lotgenoten
- Kwartiermaker, beeldvorming
- Advies aan alle betrokkenen vb. bij beleid en ontwikkeling van zorgprogramma's en projecten
- Beleids- en bestuursfuncties
- Belangenbehartiging en vertegenwoordiging
- Onderzoek & assessment
- Dit alles zowel binnen als buiten de GGZ

Noodzakelijke competenties van de ED/FED:

- Attitude/basishouding: empathisch, empowerend, open-minded, constructief, hoopvol, positief, ...
- Vaardigheden: reflectief vermogen, samenwerken, communicatie, grenzen respecteren, luisteren, omgaan met weerstand...
- Kennis: herstelconcepten, sociale kaart, deontologie, context...

II. Inschakeling ED op verschillende organiatieniveaus

(Obv Vlaams Indicatoren Project)

- 1) **INDIVIDUEEL NIV**= zorg voor individuele patiënt, overleg en teamvergaderingen
 - EW in BW Este, PVT, onthaal CGG, ...
 - Infopunt herstel: onthaal 1 op 1 van geïnteresseerden
- 2) **MESO NIV**= zorg voor groep van cliënten, project, organisatie van de zorg, bijscholing geven, onthaal nieuwe medewerkers/bezoekers
 - Bijscholing op afdelingen, in PZ
 - Herstelverhalen-cursus (provinciaal)
 - Herstelacademie
 - Overleg over hoe zorg te organiseren vb. HOE-groep
 - Crisiskaart en signaleringsplan voor het netwerk
 - Herstelcafé
 - (Bevraging voor depressiehulp.be)
- 3) **ORGANISATIE NIV** = deelname beleid
 - Netwerkmcomité
 - Functiegroepen
 - Contactgroep herstel, charter Herstel
 - WG Herstelondersteunde zorg
 - Regionaal forum ED: OP WEGG Emergo?

Inzet van ervaringswerkers per functie van het netwerk:

(op basis van een conceptnota van het Cliëntenbureau Gent en het projectdossier van Emergo)

FUNCTIE 1:

- o Deelname beleidsvergaderingen betreffende Functie 1
- o **Beelvormingsprojecten:** lezingen, vormingen en getuigenissen naar studenten, verenigingen,... alsook vorming voor professionals
- o Binnen de eerstelijns GGZ zien we een rol weggelegd voor een EW. info, advies...
- o Herstelacademie
- o Linken leggen met zelfhulp- en vrijwilligersinitiatieven vb. Buddy-werking

FUNCTIE 2: inschakeling van EW in het 2a en 2b team

1 EW hoeft niet alle niveaus te vervullen, bij voorkeur niet dezelfde EW (verschillende rollen, verschillende competenties). Men kan kiezen of men op micro - meso, macro niveau werkt:

- o **Micro - niveau:** de EW wordt ingezet op casusniveau en in contact met de cliënt. Dit kan vanuit verschillende oogpunten: bruggenbouwer, toeleiding richting hulp, hoop inbrengen, herstelgerichte trajecten opzetten.
- o **Meso - niveau:** de EW denkt op teamniveau mee na over beleid:
 - Meedenken binnen teambespreking betreffende individuele casussen
 - Meedenken rond visie - ontwikkeling in het team
- o **Macro - niveau:** de EW geeft mee vorm aan het beleid betreffende mobiele teams 2a en 2b voor hele regio

FUNCTIE 3:

- o Deelname beleidsvergaderingen
- o Toeleiden naar vrije tijd en ontmoeting, naar werk
- o Organiseren van activiteiten binnen functie 3. Creatieve activiteiten, sportactiviteiten,...
- o Organiseren van **vorming:** herstelwerkgroepen, WRAPcursus, schrijven van levens - en herstelverhaal
- o Organisatie van de **herstelacademie** + aanbieden van cursussen
- o Inschakeling EW binnen **psychosociaal revalidatiecentrum**

FUNCTIE 4:

- o Deelname beleidsvergaderingen
- o HOE-groep continueren: trekker + vrijwilligers
- o Deelname HOPZ-vergaderingen
- o ED inzetten bij klinische behandeling om focus niet alleen op klinisch herstel te richten, maar ook op **persoonlijk en sociaal herstel**
- o Extra aandachtspunt voor de rollen van de EW:
 - Bruggenbouwer: tussen hulpverlener en cliënt
 - Toeleiden richting hulp, vertaalslag maken
 - Hoop inbrengen, focus op mogelijkheden

FUNCTIE 5:

- o Deelname beleidsvergaderingen
- o Inschakeling EW binnen **BW en PVT:** Herstelgerichte trajecten opzetten, activeringsfunctie binnen BW, empowerment...

III. Randvoorwaarden die de kwaliteit van de inschakeling mee bepalen

DRAAGVLAK: vanuit een duidelijke herstelvisie, door alle niveaus gedragen

ORGANISATORISCHE INBEDDING

- **Financiering & budget**
- **In het beleid**: vermelding ED in beleidsdocumenten: missie, visie, strategisch plan...
- **Vermelding in het organigram, deelname aan medewerkersbevragingen e.d.**
- **Arbeids- of vrijwilligersovereenkomst**
- **(Aan)wervingsprocedure voor EW**
- **Monitoring van het inschakelingsproces, inwerkingsproces ondersteunen (comfort)**
- **Aandacht voor spanningsveld betaald vs vrijwilligerswerk**: als vrijwilliger flexibeler in het opnemen van engagement, andere positie, andere verwachtingen, inbreng is evenwaardig!

RANDVOORWAARDEN VOOR COMFORTABELE WERKPLEK

- **Vorming & Coaching** voor EW en het team
- behoud groeipotentieel, ruimte voor het maken van fouten, alert blijven op overvraging
- **Intervisie**: Niet alleen eigen verhaal brengen
- **Zoeken naar de juiste inbedding**: vb. vanuit een neutrale plek? in duo?
- 1 duidelijke aanspreekpersoon buiten en binnen (projectmedewerker).

EISEN AAN DE ED

- Via werving, selectie, functieprofiel, taakomschrijving
- Eisen aan de opleiding. Maar authentieke inzet ook niet al te veel professionaliseren! Bezit van een certificaat/diploma (deze die een diploma/getuigschrift bezitten zijn niet noodzakelijk de beste in de praktijk), ook oog voor elders verworven competenties
- Opleiding is in de eerste plaats een persoonlijke verrijking, om te groeien naar ervaringsdeskundigheid

STANDPUNT MBT VRAAGSTUK CLIËNT & EW IN DEZELFDE ORGANISATIE

(obv standpunt prov. WG HOZ:)

- Voelt de ED zich hier zelf comfortabel bij? Sommige ED kiezen zelf bewust voor andere regio of organisatie.
- Vb. Afspraken maken mbt wat bij herval? Privacy problemen? Rollen?
- Beslissing heeft ook te maken met hoe intensief je contact nog is. Je moet al enige afstand hebben van je eigen ervaringen.
- Als je na behandeling; ook als vrijwillige EW aan de slag kan in diezelfde organisatie, kan dat heel bekrachtigend werken
- Cliënt geweest zijn in de organisatie is geen noodzaak, kan wel voordelen hebben.
- Bespreekbaar maken! Transparantie over keuzes van de organisatie, al vanaf de sollicitaties.
- Goed of fout bestaat hier niet
- Conclusie = Maatwerk in deze is belangrijk!

SAMENWERKING ALS HOUDING, OOK BIJ ZORGVERLENERS EN EVENWAARDIGHEID

Wat kan helpen om hier naar toe te groeien?

- In duo naar vergadering, spreekruimte vrijwaren, buddy/maatje
- Samenwerking tussen zowel de ED-en als de ED en professionals
- Mandaat van de EW in de vergaderingen expliciet maken, als je iets niet weet kan je terugkoppelen naar OP WEGG
- Samenwerking met patiënt- en familieorganisaties

IDEE OM TE GROEIEN NAAR EEN POULE VAN ED = OP WEGG EMERGO

De ED moet net steeds in een positie gaan staan waar hij of zij de gangbare manier van werken in vraag durft te stellen. Men moet opkomen voor herstelgericht werken, vaak versus een vooral medisch gericht model. Dit steeds weer op dezelfde thema's de nadruk moeten leggen vraagt veel, en dit kunnen doen in duo zou het zeker en vast meer draaglijk maken. Het zou de draagkracht en de impact van het werken met ED krachtiger maken. Op heden moeten we mee beseffen dat een kader om zoveel ED in te schakelen niet aanwezig is, noch dat er een incentive vanuit de overheid is hieromtrent.

Om de draagkracht van de ED te vergroten en hen echt op maat en op basis van eigen kwaliteiten te laten werken willen we evolueren naar een poule van ED. **De ED kunnen specifiek op vraag en/of casusniveau ingezet worden. OP WEGG is de uitvalsbasis van de ED.** Hier komen alle vragen van externe partners binnen en worden gekoppeld aan de juiste persoon. ED krijgen ondersteuning en coaching via OP WEGG. Bij uitval wordt dan ook vervanging vanuit de poule voorzien.

Bronnen:

Delespaul, Milo, Schalken, Boevink en van Os, 2016, Goede GGZ! Nieuwe concepten, aangepaste taal en betere organisatie.

Dienke Boertien en Marianne van Bakel, 2012, Handreiking inzet van ervaringsdeskundigheid, Trimbos
<https://assets.trimbos.nl/docs/5e12cfe6-c412-4c40-919d-8cd13c7a5e5e.pdf>

Oggpa-rapport, 2013:
<file:///C:/Users/JANADE-1/AppData/Local/Temp/EINDRAPPORT%20OGGPA%20ERVARINGSDESKUNDIGHEID.pdf>

Kaderdocument ED, 2013 <http://www.ervaringswerkers.org/wp-content/uploads/2014/12/Kaderdocument-Ervaringsdeskundigheid-Januari-2013.pdf>

Vlaams indicatoren project, 2015: <https://www.zorg-en-gezondheid.be/sites/default/files/atoms/files/20151016%20Indicatorfiche%20ervaringsdeskundigheid%20-%20def.pdf>

Functieprofielen opgesteld in Noord-Holland en Amsterdam voor ervaringsdeskundigen:
<http://www.ervaringswerkers.org/wp-content/uploads/2014/12/2.3-Functie-Competentieprofielen-Ervaringsdeskundigen.pdf>

Kennisplein: <http://www.deervaringsdeskundige.nl/>

FED: <http://www.labyrint-ip-ehv.nl/media/documenten/eindrapport%20werkgroep%20FED%20sept2013.pdf>

IV. BIJLAGE: Functieprofielen Ervaringswerkers

(bron: vakvereniging Ervaringswerkers Nederland + eigen aanvullingen)

Hieronder willen we een vrijblijvend overzicht geven van mogelijke competenties en rollen, waarop organisaties zich kunnen baseren bij het opmaken van een eigen functieprofiel voor hun ervaringswerker. Één algemeen functieprofiel bestaat niet.

Kerncompetenties ERVARINGSDESKUNDIGE (ALGEMEEN)

Voor de ervaringsdeskundige zijn drie kerncompetenties geformuleerd die van toepassing zijn in elke functie waarin de ervaringsdeskundige kan worden ingezet.

KERNCOMPETENTIE 1: ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Omschrijving: de ervaringsdeskundige zet zijn eigen ervaring, gecombineerd met de collectieve kennis met betrekking tot de doelgroep, in om zijn doelen te bereiken.

Gedragindicatoren:

- Kan zich verplaatsen in de belevingswereld van de cliënt/doelgroep; voelt en begrijpt wat de ander doormaakt
- Kan zijn toegevoegde waarde als ervaringsdeskundige tot uitdrukking brengen in een eigen aanpak (vs. protocollen en regelgeving)
- Ontmoet de ander vanuit solidariteit, vanuit wederkerigheid en evenwaardigheid
- Gaat, waar mogelijk, met de cliënt/doelgroep een bondgenootschap aan en onderhoudt deze
- Is ambassadeur en kwartiermaker voor ander gedrag

KERNCOMPETENTIE 2: REFLECTIEF VERMOGEN

Omschrijving: de ervaringsdeskundige staat in de uitvoering van zijn functie stil bij zijn positie in het team en in de organisatie, bij de positie van cliënt/doelgroep in de organisatie, bij zijn aanpak en welk effect die heeft, bij rollen die hij kan vervullen en bij de verschillen daartussen.

Gedragindicatoren:

- Denkt niet alleen in acties, maar ook in relaties, rollen en posities
- Hanteert niet alleen de eigen ervaringen en overtuigingen als uitgangspunt, maar stelt deze naast die van de ander
- Evalueert het effect van het eigen gedrag of van de gepleegde interventie
- Heeft inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van zijn rol
- Vraagt en geeft feedback aan anderen

KERNCOMPETENTIE 3: SAMENWERKEN

Omschrijving: de ervaringsdeskundige staat, vanuit een goed begrip van zijn eigen positie en van de toegevoegde waarde van zijn ervaringsdeskundigheid, open voor de inbreng van anderen.

Gedragindicatoren:

- Weet door een open, op samenwerking gerichte houding een volwaardige plaats in het team in te nemen
- Is in de samenwerking bij voorkeur 'part of the solution' en niet 'part of the problem'
- Staat open voor ideeën van anderen en maakt er zondig gebruik van
- Heeft op grond van deskundigheid en handelen het vertrouwen van het team
- Schroomt niet om om hulp te vragen en advies te bieden
- Is in staat om zijn grenzen te bewaken

1. Rol BELEIDSMEDEWERKER (meso-macro)

Doel van de functie: de Ervaringsdeskundige Beleidsmedewerker volgt en beoordeelt algemeen beleid van de instelling en ontwikkelt specifiek beleid voor de doelgroep. Hij/zij adviseert op basis van de eigen en de collectieve ervaringskennis, met als doel de belangen en doelen van cliënten/doelgroepen in de uitvoering van (zorg)projecten/programma's/wet en regelgeving maatgevend te laten zijn.

Functieomschrijving: de Ervaringsdeskundige - Beleidsmedewerker

- Volgt en initieert mee het beleid.
- Bouwt en onderhoudt mee een netwerk van relevante partners (OP WEGG, patiënt- & familieorganisaties, etc.).
- Adviseert bestuurders en medewerkers en ontwikkelt mee een nieuw beleid en het invoeren van HOZwerkwijzen

Functie-eisen: de Ervaringsdeskundige - Beleidsmedewerker beschikt over

- Ervaringsdeskundigheid
- Bronnen van collectieve ervaringskennis
- Affiniteit met de cliëntenbeweging
- Opleiding gevolgd hebben of bereidheid tot het volgen van een opleiding
- Ervaring als vrijwillige of betaalde ED is een pluspunt (elders verworven competenties)
- Schriftelijke en mondelinge vaardigheden
- Kennis van Windows Office

Functiespecifieke competenties BELEIDSMEDEWERKER

➔ *te gebruiken naast kerncompetenties 1, 2 en 3 uit functie-competentieprofiel Ervaringsdeskundige Algemeen*

COMPETENTIE 4: PROBLEEMANALYSE/PROBLEEMOPLOSSEND VERMOGEN

Omschrijving: het zowel pro-actief als reactief, gevraagd en ongevraagd, visualiseren, benoemen en oplossen van (mogelijke) problemen vanuit de eigen invalshoek en die van de organisatie en het netwerk.

Gedragsindicatoren:

- Combineert informatie uit diverse bronnen, zoals documenten en observaties
- Gebruikt effectieve methoden om relevante informatie te verzamelen
- Selecteert informatie op basis van relevantie
- Legt verbanden tussen gegevens
- Benoemt de mogelijke oorzaken van een probleem
- Draagt mogelijke oplossingen aan voor problemen

COMPETENTIE 5: OORDEELVORMING

Omschrijving: gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van het cliëntenperspectief tegen elkaar afwegen en tot realistische voorstellen/oordelen komen.

Gedragsindicatoren:

- Benoemt de consequenties van bepaalde keuzen
- Toetst voorstellen vanuit verschillende invalshoeken, met de focus op het cliëntenperspectief
- Komt met een goed afgewogen voorstel/oordeel, waarbij effectief gebruik is gemaakt van alle beschikbare informatie

COMPETENTIE 6: LEERVERMOGEN

Omschrijving: nieuwe informatie (individuele en collectieve kennis) vergaren en deze effectief toepassen.

Gedragsindicatoren:

- Trekt lering uit eigen ervaringen en die van anderen
- Doet systematisch onderzoek naar nieuwe, relevante informatie
- Integreert nieuwe kennis en ervaring in al bestaande kennis en ervaring
- Toont zich nieuwsgierig/leergierig om de huidige kennis en ervaring te verbreden en/of te verdiepen

COMPETENTIE 7: NETWERKEN

Omschrijving: ontwikkelen, onderhouden en benutten van relaties binnen en buiten de eigen organisatie.

Gedragsindicatoren:

- Legt en onderhoudt contacten met voor het werk relevante personen, instellingen of organisaties
- Schakelt op het juiste moment mensen uit het netwerk in om doelen te realiseren
- Wisselt ervaringen en/of informatie uit met mensen uit het netwerk
- Verleent steun en medewerking aan personen uit het netwerk

2. Rol INDIVIDUEEL BEGELEIDER/ONDERSTEUNER (micro)

Doel van de functie: de Ervaringsdeskundige - Individueel Begeleider biedt steun, informatie en begeleiding aan individuele cliënten met psychische kwetsbaarheden gericht op hun ontwikkeling, het vergroten van vaardigheden/ zelfredzaamheid en het voorkomen van verdere stigmatisering en terugval. De inzet van zowel de eigen en de collectieve ervaringskennis en de focus op empowerment is hierbij cruciaal.

Functieomschrijving: de ervaringsdeskundige - Individueel Begeleider

- Biedt steun, informatie en begeleiding aan de cliënt
- Zorgt ervoor dat de ondersteuning en begeleiding aansluiten bij wat de cliënt nodig heeft
- Signaleert veranderingen/problemen
- Onderhoudt daarover op verzoek van de cliënt contact met andere dienstverleners en instanties

Functie-eisen: de Ervaringsdeskundige - Individueel Begeleider beschikt over

- Een relevante opleiding of bereid om die te volgen
- Werkervaring met de doelgroep is een pluspunt (elders verworven competenties)
- Goede communicatieve vaardigheden
- Kennis van Windows Office

Functiespecifieke competenties INDIVIDUEEL BEGELEIDER

➔ *te gebruiken naast kerncompetenties 1, 2 en 3 uit functie-competentieprofiel Ervaringsdeskundige Algemeen*

COMPETENTIE 4: COACHEN EN ONTWIKKELEN

Omschrijving: het zodanig begeleiden van een cliënt dat deze leert zijn of haar problemen zoveel mogelijk zelf te benoemen, te hanteren of op te lossen. De cliënt bewust maken van de gevolgen van zijn eigen gedrag en hem of haar stimuleren nieuwe of vroegere rollen en activiteiten op te pakken.

Gedragindicatoren:

- Stemt de coachingstijl af op het ontwikkelingsniveau en de eigenheid van de cliënt
- Heeft aandacht voor de cliënt in zijn totaliteit en met respect voor diens authenticiteit
- Herkent potentieel en stimuleert de zelfredzaamheid van de cliënt

COMPETENTIE 5: SENSITIVITEIT

Omschrijving: zich bewust tonen van anderen en van de omgeving en ook de eigen invloed hierop. Gedrag tonen dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

Gedragindicatoren:

- Houdt rekening met de omstandigheden van de cliënt (kan desgewenst nabij zijn en afstand houden)
- Toont inleving in de gevoelens van de cliënt en laat deze in zijn waarde
- Onderzoekt mogelijke gevolgen van eigen voorstellen en beslissingen op de cliënt
- Houdt bij plannen en handelen rekening met consequenties voor de cliënt

COMPETENTIE 6: INTEGRITEIT

Omschrijving: in staat zijn om in de werkzaamheden sociale, organisatorische en ethische normen te handhaven.

Gedragindicatoren:

- Gaat zorgvuldig met gevoelige of persoonlijke informatie om
- Handelt onder druk op een consistente wijze
- Benadert anderen op een open en duidelijke wijze
- Is alert op belangenverstremgeling

3. Rol GROEPSCOACH/-BEGELEIDER

Doel van de functie: de Ervaringsdeskundige - Groepscoach/-begeleider biedt begeleiding aan groepen cliënten met psychische beperkingen gericht op hun ontwikkeling, het vergroten van vaardigheden/ zelfredzaamheid en het voorkomen van verdere stigmatisering. De inzet van de eigen ervaring en empowerment is hierbij cruciaal.

Functieomschrijving: de Ervaringsdeskundige - Groepscoach/-begeleider

- Biedt in duo ondersteuning en begeleiding aan groepen cliënten
- Zorgt ervoor dat de ondersteuning en begeleiding aansluiten bij wat de cliënt nodig heeft
- Signaleert veranderingen/problemen en onderhoudt daarover contact met andere dienstverleners en/of instanties

Functie-eisen: de Ervaringsdeskundige - Groepscoach/-begeleider beschikt over

- Beschikken over een relevante opleiding of bereid om die te volgen (vb. HWG, WRAP, ...)
- Werkervaring met de doelgroep is een pluspunt (elders verworven competenties)
- Goede communicatieve vaardigheden (vb. Groepsdynamica, ...)

Functiespecifieke competenties GROEPSCOACH/-BEGELEIDER

- ➔ *te gebruiken naast kerncompetenties 1, 2 en 3 uit functie-competentieprofiel Ervaringsdeskundige Algemeen*

COMPETENTIE 4: COACHEN EN ONTWIKKELEN

Omschrijving: het zodanig begeleiden van een groep cliënten dat deze leren hun problemen zoveel mogelijk zelf te hanteren of op te lossen. De cliënten bewust maken van de gevolgen van hun eigen gedrag en hen stimuleren nieuwe of vroegere rollen en activiteiten op te pakken.

Gedragsindicatoren:

- Stemt de coachingstijl af op inzicht, ontwikkeling en eigenheid van de cliënten in de groep
- Heeft aandacht voor de cliënten in hun totaliteit en met respect voor hun authenticiteit
- Herkent potentieel en stimuleert de zelfredzaamheid van de cliënten
- Gebruikt de groep om nieuw gedrag te stimuleren

COMPETENTIE 5: SENSIVITEIT

Omschrijving: zich bewust tonen van anderen en van de omgeving en ook de eigen invloed hierop. Gedrag tonen dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

Gedragsindicatoren:

- Houdt rekening met de omstandigheden van de cliënten (kan desgewenst nabij zijn en afstand houden)
- Toont inleving in de gevoelens van de cliënten en laat hen in hun waarde
- Onderzoekt mogelijke gevolgen van eigen voorstellen en beslissingen op de cliënten
- Houdt bij plannen en handelen rekening met consequenties voor de cliënten
- Creëert in de groep een gevoel van veiligheid

COMPETENTIE 6: INTEGRITEIT

Omschrijving: in staat zijn om in de werkzaamheden sociale, organisatorische en ethische normen te handhaven.

Gedragsindicatoren:

- Gaat zorgvuldig met gevoelige of persoonlijke informatie om
- Handelt onder druk op een consistente wijze
- Benadert anderen op een open en duidelijke wijze
- Voorkomt mogelijke belangenverstremming

COMPETENTIE 7: GROEPSDYNAMICA:

Omschrijving: in staat zijn om het groepsgebeuren op een goede en respectvolle manier op te vangen

Gedragsindicatoren:

- Aandacht voor de rol en positie van de individuen in de groep

4. Rol GASTSPREKER

Doel van de functie : de Ervaringsdeskundige - Gastspreker maakt door het geven van infosessies/vormingen/ trainingen en het vertellen vanuit de eigen ervaring en die van anderen, het hebben van een psychische kwetsbaarheid bespreekbaar, en draagt bij aan het doorbreken van het taboe rondom ander gedrag.

Taakomschrijving : de Ervaringsdeskundige - Gastspreker

- Bezoekt instanties (scholen, woningcorporaties, gemeenten) om medewerkers en andere belangstellenden voor te lichten over het leven van mensen die behoren tot de doelgroep
- Vertelt vanuit de eigen ervaring en die van anderen wat het betekent om een psychische beperking te hebben, dak- of thuisloos te zijn, dan wel een verslaving te hebben

Functie-eisen : de Ervaringsdeskundige - Voorlichter/Gastdocent beschikt over

- Ervaring met het geven van presentaties
- Communicatieve vaardigheden

Functiespecifieke competenties GASTSPREKER

→ *te gebruiken naast kerncompetenties 1, 2 en 3 uit functie-competentieprofiel Ervaringsdeskundige Algemeen*

COMPETENTIE 4: PRESENTEREN

Omschrijving: ideeën en feiten op heldere wijze overdragen en daarbij eventueel gebruikmaken van ter zake doende middelen.

Gedragsindicatoren:

- Houdt een samenhangend en helder betoog, waarin hoofd- en bijzaken gescheiden zijn
- Gaat in op reacties en vragen van toehoorders
- Gebruikt heldere voorbeelden/metaforen ter ondersteuning van het betoog;
- Heeft een heldere opbouw en structuur in het betoog
- Maakt de presentatie levendig door te putten uit de eigen ervaring, en die van anderen, met psychische beperkingen

COMPETENTIE 5: INSPIREREN

Omschrijving: communiceren op een manier die anderen inspireert.

Gedragsindicatoren:

- Destigmatiseren: illustreert de waarde van elke manier van bestaan of zijn, brengt een hoopgevend verhaal
- Onderbouwt de informatie en standpunten met voor de doelgroep heldere, aansprekende voorbeelden
- Stemt de informatie of manier van reageren af op de reactie van de ander(en) en gaat in dialoog
- Geeft voorbeelden extra kracht door ze met enthousiasme naar voren te brengen
- Put uit eigen ervaring, en die van anderen

COMPETENTIE 6: ZELFSTANDIGHEID

Omschrijving: functioneren zonder intensieve begeleiding van anderen.

Gedragsindicatoren:

- Bedenkt zelf welke informatie en wijze van voorlichting relevant is
- Bereidt de voorlichtingsbijeenkomsten op eigen initiatief voor
- Vraagt uit eigen beweging input van anderen

5. ONTHAALmedewerker/infopunt

Doel van de functie : de Ervaringsdeskundige - onthaalmedewerker draagt zorg voor het tot stand komen van een goede aansluiting tussen enerzijds de behoeften, noden en vragen van cliënten, en anderzijds de mogelijkheden binnen het netwerk.

Functie-eisen : de Ervaringsdeskundige - Onthaalmedewerker beschikt over

- Overzicht mogelijkheden opleiding, intervisie, (vrijwilligers)werk en ondersteuning van ED;
- Goede kennis van wat leeft rond herstel en ED.

Functiespecifieke competenties ONTHAALMEDEWERKER

COMPETENTIE 4: KLANTGERICHTHEID

Omschrijving: een dienstbare houding tonen en vanuit de eigen invalshoek de vragen en behoeften van de cliënt centraal stellen in het handelen.

Gedragsindicatoren:

- Geeft telefonische en schriftelijke informatie
- Levert een actieve bijdrage aan de optimalisatie en actualisatie van het infopunt
- Helpt de cliënt om zijn vraag juist te formuleren
- Komt vanuit de eigen invalshoek met voorstellen die inspelen op de behoeften van de cliënt

COMPETENTIE 5: INTEGRITEIT

Omschrijving: in staat zijn om in de werkzaamheden sociale, organisatorische en ethische normen te handhaven.

Gedragsindicatoren:

- Gaat zorgvuldig met gevoelige of persoonlijke informatie om
- Handelt onder druk op een consistente wijze
- Benadert anderen op een open en duidelijke wijze
- Voorkomt mogelijke belangenverstremming

COMPETENTIE 6: PRESENTEREN

Omschrijving: ideeën en feiten op heldere wijze overdragen en daarbij gebruikmaken van ter zake doende middelen.

Gedragsindicatoren:

- Houdt een samenhangend en helder betoog, waarin hoofd- en bijzaken gescheiden zijn
- Gaat in op reacties en vragen
- Gebruikt heldere voorbeelden/metaforen ter ondersteuning van het betoog
- Heeft een heldere opbouw en structuur in het betoog
- Maakt de presentatie levendig door te putten uit de eigen ervaring, en die van anderen, met psychische beperkingen

COMPETENTIE 6: ZELFSTANDIGHEID

Omschrijving: functioneren zonder intensieve begeleiding van anderen.

Gedragsindicatoren:

- Bedenkt zelf welke informatie en wijze van voorlichting relevant is
- Bereidt de voorlichtingsbijeenkomsten op eigen initiatief voor
- Vraagt uit eigen beweging input van anderen

6. Familie ervaringsdeskundige

Nog te ontwikkelen.

Een FED kan op micro, meso en macroniveau worden ingezet binnen de GGZ.

De FED kan vorm geven aan onder meer belangenbehartiging, (psycho-)educatie en herstelgroepen voor familieleden.

Daarnaast kan de FED bijdragen aan organisatievraagstukken rondom familiebeleid en de inzet van FED zelf.

Taakomschrijving : de familie Ervaringsdeskundige

- ondersteunt familie bij het eigen herstelproces
- begeleider van (zelfhulp) groepen
- ondersteunt zowel de familie als hulpverleners om aan de verschillende perspectieven binnen de triade ruimte te geven en kan optreden als tolk bij verschillen van opvatting en verwachtingen
- is bekend met het herstelconcept zoals ontwikkeld in de cliëntenbeweging en zet zich ervoor in om in de triade dit herstelconcept leidend te laten zijn
- helpt de familie om het herstelproces van de cliënt te (leren) ondersteunen
- bemiddelen in stroef lopende relaties tussen professional en naastbetrokkenen
- individuele begeleiding bieden aan naasten (al dan niet in samenwerking met een professionele hulpverlener)

Inspiratie:

<http://www.kenniscentrumfhrenos.nl/diensten/platforms/familie-ervaringsdeskundigheid/>

<http://www.labyrint-ip-ehv.nl/media/documenten/eindrapport%20werkgroep%20FED%20sept2013.pdf>