

WORKSHOP POSITIONERING VAN DE ERVARINGSDESKUNDIGE HERSTEL VOOR IEDEREEN , 11 MAART 2019

WORKSHOPLEIDERS

Mirjam Leunig, ervaringsdeskundige GGzNHN, Marnix Alblas, ervaringsdeskundige GGNet, Marijke van Putten – bestuurder GGzNHN,

Verslag: Ankie Lempens, monitoringteam Hvl, Trimbos-instituut

DEELNEMERS:

Naam	Instelling
Jan Willem van Zuthem	Kwintes
Maaïke de Ree	HVO-Querido
Joyce Verschuur	GGZ NHN
Jessica Marinus	GGZ Friesland
Fryda Evertse	Emergis
Merit Hanekamp	Dimence
Quirijn Spijker	GGZ Rivierduinen
Arie Kars	Parnassia
Odette Hensen	HVO-Querido
Lydia Ebbers	Parnassia Groep
Anouk Verhagen	Emergis
Kim Helmus	Arkin

Ongeveer de helft van de deelnemers is werkzaam als (opgeleid) ervaringsdeskundige in de GGz.

CENTRALE VRAGEN

Vragen die bij deze workshop centraal staan zijn onder meer: wat is de positie van de ED in jouw organisatie, wat werkt er goed en wat zijn verbeterpunten? En hoe kunnen we de belangstelling voor en bekendheid van de rol van de ervaringsdeskundige bevorderen?

POSITIONERING

Welke keuzes worden gemaakt in de positionering van de ervaringsdeskundigen in de organisatie? Centraal of decentraal?

Kwintes geeft aan dat de-centrale inzet de ervaringsdeskundigen zichtbaar maakt in de regio's. Kwintes heeft ervaringsdeskundigen (niet allemaal betaald) zowel in de teams werken, als in de staf.

Bij GGz NHN is een golfbeweging zichtbaar: eerst waren de ervaringsdeskundigen in de teams verspreid over de regio, als eenlingen. Dat leidde tot veel uitval en ziekte: 'ze verdronken in de teams'. Daarop zijn de ervaringsdeskundigen uit de teams samen naar de herstelwerkplaatsen getrokken. Om daar ervaring en kracht op te bouwen, te groeien vanuit gezamenlijkheid. In de toekomst is het de bedoeling om van daaruit weer de teams in te gaan.

Bij GGZ Friesland is dezelfde beweging gaande. De 28 Eds werkten als eenlingen in teams en zijn nu samengegaan in de herstelwerkplaats. Nu gaan ze voor een deel weer terug naar de teams. Met het risico dat de ervaringsdeskundigen hun identiteit kwijtraken in de teams. Het herstelcentrum heeft wel extra

ondersteuning gekregen en er zijn extra uren intervisie gekomen. Er is zowel intervisie binnen de teams als tussen de ed's onderling. En de ambitie is om meer dan 1 ervaringsdeskundige per team te hebben (nu is dit veelal nog niet het geval). Er is wel samenwerking tussen ervaringsdeskundigen van de teams in elkaars buurt. "Je moet je collega's wel blijven opzoeken." Verder worden ervaringsdeskundigen op basis van hun expertise ook wel buiten hun eigen team ingezet, wat ook weer uitwisseling geeft.

Bij Dimence heeft de deelnemende ED drie petten op: ze werkt als ed in het factteam, klinisch en in het bestuur van de vakgroep. De ervaringsdeskundigen opereren bij Dimence heel erg solo, geeft ze aan, ook in de forensische setting. Zelf ziet zijn wel heil in toewerken naar een herstelcentrum, maar dat is niet de richting die Dimence zal opgaan.

Bij Rivierduinen zijn de ED's decentraal gepositioneerd en werken dus verspreid over de teams. **Maar: 3 ED's werken daar samen voor 3 teams, zodat ze toch een team vormen met elkaar.** Dan kun je samen bijvoorbeeld ook een Wrap of Hop geven.

OPLEIDING EN COMPETENTIES

Alle aanwezigen zijn het erover eens dat 'ervaring alleen' iemand niet maakt tot een ervaringsdeskundige. Er is opleiding voor nodig. Bij hvo Querido speelt wel de vraag of je scholing verplicht moet stellen, of het vooral moet houden bij promoten ervan.

Hvo Querido organiseert de ervaringsdeskundigheid niet als een functie, maar als een **competentie**. Ze zijn vanaf het begin opgeleid bij Howie the harp. Achter het inzetten van de ervaringsdeskundigheid als competentie zit de visie dat dit het 'wij/zij' denken tegengaat, het transparantie in taken geeft en gelijkwaardigheid in betaling. Het is ongewenst om een tweedeling te krijgen binnen je personeel in mensen met en mensen zonder ervaring.

De stip op de horizon is daarbij dat ervaringsdeskundige inzet een natuurlijk onderdeel wordt van de identiteit van de organisatie: dat de instelling bekend staat als een organisatie die werkt met mensen met verhalen en met levenservaring. Dit zou in de uitstraling van de organisatie al vanzelfsprekend moeten zijn en dat straalt dan ook af op alle nieuwe medewerkers: dit zullen mensen zijn met een volle rugzak, variërend van zwaar ontwrichtend of heel licht, maar niemand komt zonder rugzak binnen. Als je dat maakt tot de kern van de organisatie, hoef je straks geen expliciete vacatures voor ervaringsdeskundigen uit te zetten. Want dan gaat het voor iedereen op, al zijn er natuurlijk gradaties. Er wordt daarbij verwezen naar het interview met Jan Bernds en van Lister in het plenair programma: over 5 jaar hoeven we de ervaringsdeskundige niet meer apart te benoemen.

De ervaringsdeskundige vanuit GGz Friesland wijst erop dat de vrije ruimte van de ervaringsdeskundige alleen binnen het beroepsprofiel is gewaarborgd. En juist die vrije ruimte is essentieel om volledig naast de client te kunnen staan. Dus geen depot te hoeven geven, zonder agenda een gesprek in kunnen stappen. Hoe behoud je die vrije ruimte zonder het beroepsprofiel; hoe dan de kernachtigheid en de andere houding van de ED te bewaken?, is de vraag.

Marnix Alblas vindt de discussie over het inzetten als competentie of als functie en het al dan niet verplicht stellen van de opleiding niet zo relevant. Zijn uitgangspunt luidt: het is een ambacht, een vak. "Als we duidelijk zijn over wat we doen en vanuit gelijkwaardigheid als volwaardige collega's met elkaar kunnen werken, dan doen die discussies er niet toe. Alles draait om collegialiteit. Maak het ambacht groter en sterker", is zijn visie.

Je hoeft je ervaringsdeskundigheid niet kwijt te raken als professional, die menig wordt gedeeld. Dimence zet ook in op de RAAK (PED) en vindt dat heel spannend. Tussen die 2 groepen bestaat spanning, zelfs broodnijd.

Kwintes voert een tweesporenbeleid: er is altijd een ervaringsdeskundige in de teams, als competentie. En bureau herstel bestaat uit ervaringsdeskundigen die een staffunctie hebben en ook zo worden betaald. We werken mee aan de ROC-opleiding voor geleider.

GGz NHN stipt aan dat het volume een grote rol speelt bij het verkrijgen van draagvlak door de hele organisatie heen. Het aantal is nu nog relatief laag. Om impact te hebben, moet dat omhoog. GGz NHN zet nu in op 40 fte's over vijf jaar. Emergis zet daarbij in op het eigen scholingscentrum als een kweekvijver en dan vanuit de eigen organisatie stage lopen. Ook bij GGz NHN worden opleidingen aangeboden op verschillende niveaus: geïnteresseerden eerst laten stage lopen. Als het matcht, dan de opleiding op niveau 1 en als je dan verder wilt, kun je senior ervaringsdeskundige worden. Daar hebben we een opleider bij.

FINANCIERING

Hoe is de financiering geregeld? Bij GGz NHN wordt het uit de overhead betaald. Dat betekent dus ook: bezuinigen op andere dingen, zoals op stenen. Ook is er overleg ingezet met verzekeraars om tot allianties te komen waarbij er wellicht minder afgedragen hoeft te worden. Er is een de overtuiging dat het de moeite waard is en dat ervoor gestreden zal worden, maar er zit wel een grens aan.

Kwintes wordt helemaal vanuit de Wmo betaald en ook daar gaat het om betaalde banen.

ROL VAN MANAGEMENT

De opstelling van het management is cruciaal, is de gedeelde opvatting. Als er draagvlak is bij het management, kan er veel. Zo kwam er bij GGz NHN een ervaringsdeskundige op de HIC.

Vanuit de Parnassia Groep wordt dit onderkend. Maar het aantal ervaringsdeskundigen is relatief klein in verhouding tot de grootte van de instelling. Daarom is ervaringsdeskundigheid bij de Parnassia Groep nu nog gericht op de kernzorg rond mensen met EPA. Daarnaast, zoals bij PsyQ, zijn het nog vooral vrijwilligers en moet ervaringsdeskundige inzet nog opkomen. Bij de Parnassia Groep heeft tijdelijk een ervaringsdeskundige gewerkt als programmamanager, samen met iemand die het herstelgericht werken ging implementeren. Dat is heel goed van de grond gekomen, juist omdat iemand die kar trok. Zo'n functie heb je eigenlijk permanent nodig, want nu die kartrekkersrol nodig weer is gestopt, dreigt het weer los zand te worden.

GGz Friesland geeft aan dat de Raad van bestuur heel erg achter de inzet van ervaringsdeskundigheid staat. Het triadeteam dat de herstelbeweging trekt – de 'herstelexpeditie' – is hiervoor aangewezen en dat geeft een enorme boost. De ed's vielen onder management van het herstelcentrum, maar gaan nu weer terug onder het management van de teams (voor het grootste deel van de werkuren). Wel is er daarnaast nog de coördinator van het herstelcentrum als leidinggevende.

Bij GGz NHN werkt men toe naar zelfsturende teams. Nu vallen ze onder de manager van de herstelacademie die weer onder de PEA-manager valt, waar het beleid vandaan komt. Deze manager heeft daarnaast dus nog vele taken en is niet op de werkvloer aanwezig. Dat heeft voordelen, want geeft vrijheid. Maar ook nadelen, want de manager is toch op afstand en druk bezet.

Parnassia Groep is juist weer afgestapt van zelfsturende teams, omdat ze geen innovatie kunnen initiëren. Je hebt zowel bottom-up als top-down krachten nodig. Bij GGz NHN hopen ze dat de zelfsturende teams de vrije ruimte – die zijn nu in ruime mate ervaren – zullen bevorderen. Maar daarnaast is ook structuur en houvast nodig.

VRIJE RUIMTE

De vraag wordt opgeworpen: wat is nou precies die vrije ruimte? Dat lijkt een heel filosofisch begrip. Maar hoe waarborg je dan dat het resultaat van die vrije ruimte bijdraagt aan herstel en kwaliteit van leven? Het kan toch niet zo zijn dat er een domein is waarover je geen verantwoording hoeft af te leggen?

Het gaat bij vrije ruimte om het creëren van diagnosevrije ruimte, 'waar we allemaal mens zijn en expert in het eigen herstel'. Vandaar uit kun je elkaar inspireren. Als je aan het kijken bent wat je kunt ontwikkelen, dan is dat een kwestie van uitproberen binnen een bepaalde marge. Je bent aan het zoeken en dat is niet meteen effectief.

BEELDVORMING EN WEERSTAND

Het bewaken van het imago / beeldvorming is ook erg belangrijk. Je staat met 10-0 achter als er slechte ervaringen met een ervaringswerker voor jou zijn. Dat levert veel weerstand op.

Tot slot wordt nog genoemd hoe nuttig weerstand ook kan zijn waarmee je als ervaringsdeskundige te maken kunt krijgen. "We ageren daar vaak tegen, maar weerstand geeft aan dat iets belangrijk is. Dan kun je kijken of je die weerstand kunt aanwenden om die kracht de andere kant op te zetten", aldus de ervaringsdeskundige van GGz Friesland.

ENKELE CONCLUSIES

In vele variaties en onder vele verschillende namen – in herstel bureaus, werkplaatsen, academies en centra – zijn ervaringsdeskundigen in het land allen hard bezig een mooi aanbod neer te zetten, ondersteuning en coaching te bieden, waarbij ze fungeren als beelddraggers.

Veelal wordt er steun en opbouw gezocht bij elkaar in deze 'werkplaatsen', om vandaar uit naar de teams toe te gaan. En soms is de beweging juist andersom. Werken als eenling is kwetsbaar, volume is van belang om de identiteit te behouden en versterken. Bij kleine volumes kan een kleine groep ed's gezamenlijk voor een aantal teams werken om toch in aanbod en expertise te kunnen variëren. Verder is draagvlak vanuit het bestuur een voorwaarde en is een kartrekker op bestuursniveau essentieel.

De volumes in de inzet van ervaringsdeskundigheid moeten omhoog. Dat kan o.a. door zelf opleidingen te creëren en daarnaast ook door medewerkers te stimuleren hun eigen ervaring in te zetten en ze daarin dan ook te scholen. Die twee posities hoeven niet tegenover elkaar te staan, maar kunnen elkaar aanvullen, zodat het uiteindelijk niet meer dan logisch wordt dat elk mens de ander tegemoet treedt vanuit zijn of haar 'bagage', hoe licht of zwaar die ook is.