



GGZ Rivierduinen



Versterken positie van ervaringsdeskundigen binnen de organisatie

Workshop Platform Herstel voor iedereen

Bijeenkomst 4 april 2018

Vraagstelling voor de workshop

Hoe komen ervaringsdeskundigen beter in hun kracht, hoe kunnen we dit vanuit de organisatie (beter) faciliteren?

Opzet van de workshop

- Korte inleiding vanuit GGZ NHN (10 min)
- Korte inleiding vanuit GGZ Rivierduinen (10 min)
- Voor beide inleidingen geldt:
 - Korte schets inzet en positionering van ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie
 - Wat gaat er goed, sterke kanten van dit model
 - Knelpunten, wat moet er anders/beter?
- Discussie met elkaar: waar liggen kansen voor verbetering?

Presentatie GGz NHN

Belangrijke bouwsteen in actieplan Herstel binnen bereik



Ambitie Rivierduinen inzet ervaringsdeskundigheid

- *Inzet van ED als vanzelfsprekendheid binnen ALLE zorgfuncties*
- *Bijzondere waarde, rol, positie van ED voor iedereen duidelijk*
- *Voor cliënten/naasten is duidelijk hoe ze een beroep kunnen doen op ED en welk herstelaanbod beschikbaar is*
- *ED voelen zich goed ondersteund door de organisatie en krijgen ruimte/faciliteiten om zich verder te professionaliseren*

Stand van zaken ED binnen GGZ Rivierduinen

- 20 ervaringswerkers (betaalde functie)
 - Zorgfunctie wijk: 10
 - Zorgfunctie HOP: 7
 - Zorgfunctie acute psychiatrie: 1 (op HIC-afdeling)
 - Centrum eetstoornisen: 2

- 31 vrijwilligers met ervaringskennis
 - Ondersteuning bij herstelwerkgroepen
 - Ondersteuning bij herstelactiviteiten op afdelingen

- Aantal openstaande vacatures binnen de wijk

- 3 centrumadviseurs Herstel en ervaringsdeskundigheid

- Beleidsmedewerker Herstel en Ervaringsdeskundigheid

Positionering van ED: getrappt organisatiemodel

- Ervaringswerkers en vrijwilligers gepositioneerd binnen zorgfuncties en teams/afdelingen
- Aansturing door leidinggevende en functioneel door centrumadviseur
- Centrumadviseur Herstel en Ervaringsdeskundigheid voor elke regio/centrum
- Concernbrede afstemming via overleg centrumadviseurs
- Op concernniveau beleidsmedewerker herstel en ervaringsdeskundigheid
- Centrale ondersteuningsstructuur: intervisie en opleiding

Sterke kanten/mooie ontwikkelingen

- Regionale coördinatie door rol centrumadviseurs
- Aanbod dichtbij of vanuit teams. Dit vergroot de zichtbaarheid/bekendheid ervan.
- Ervaringswerkers onderdeel van (FACT)-team, directe betrokkenheid en beïnvloeding herstelperspectief
- Intervisiestructuur nieuw leven in geblazen: differentiatie naar zorgfunctie
- Themabijeenkomsten met ervaringswerkers/vrijwilligers: wat hebben jullie nodig vanuit de organisatie?
- Vernieuwde visie op inzet ervaringsdeskundigheid in ontwikkeling, verbinding met HR-beleid, opleiding, etc.

Knelpunten ervaren door ED zelf

- Moeilijk om positie te verwerven in een team, weinig steun hierbij vanuit organisatie/leidinggevende
- Nog te weinig betrokken in behandelbeoordelingen
- Meer ruimte/tijd nodig in cliëntencontact
- Meer ruimte/tijd voor adviserende taak in relatie tot productiedruk
- Weinig regelruimte om werk aan te passen aan eigen kwetsbaarheid
- Doorgroeimogelijkheden in rol ervaringsdeskundige?
- Salarisniveau
- Meer waardering nodig vanuit team en leidinggevende
- Meer behoefte aan samenwerking en verbinding over afdelingen en centraal
- Vrijwilligers: behoefte aan ontwikkelingspad

Knelpunten vanuit organisatie

- Verzuim, uitval en verloop erg groot bij deze groep
- Rol van ervaringsdeskundige nog erg diffuus, per persoon anders ingevuld
- Voor managers moeilijk te bepalen hoe ervaringsdeskundigen te ondersteunen/aan te sturen?
- Moeilijk om geschikte ervaringswerkers te vinden/aan te trekken.
- Koudwatervrees binnen teams: bedreiging of kans?
- Inzet in de wijk: dilemma van DBC/BIG-beroepsgroep versus deskundigheid van ervaringswerker
- Regie en eigenaarschap ervaringsdeskundigheid op concernniveau? Is nu erg versnipperd
- Anticiperen op nieuwe erkenningseisen NZA, maar hoe?

Vragen voor discussieronde

- Wat kunnen we doen/organiseren dat mensen niet uitvallen?
- Wat kunnen we doen/organiseren om positionering in de teams te versterken?
- Wat is er nodig voor een meer gelijkwaardige samenwerking binnen de eigen organisatie?