

Tips en tops over bestuurlijke steun voor ervaringsdeskundigheid

Uitkomsten uit de workshop tijdens de werkconferentie dd. 11 maart 2019

Begeleiders: Jan Berndsen en Laura van Goor

Verslaglegging: Dorothe van Slooten

Inleiding

Jan Berndsen start met zijn ervaringsverhaal rondom Herstel Ondersteunende Zorg (HOZ). Een verhaal dat vooral ging over het loslaten van oude denkbeelden en gedrag en een zoektocht naar een ontwikkelingsgericht herstel inhiel. Cruciale aspecten in zijn zoektocht waren:

- Inrichting Bureau Herstel
- Veranderingsprocessen ingaan met een ervaringsdeskundig adviseur naast de bestuurder
- Veel gesprekken over veel verschillende thema's aangaan
- Door dik en dun blijven steunen van ervaringsdeskundigen
- Inzetten op attitude- en gedragsverandering van professionals en cliënten (voorbeeld: er is een direct verband tussen type hulpverlener en snelheid van de doorstroom van cliënten)

Uitkomsten uit het groepsgesprek: tips en tops

- Er dient een goede balans te zijn tussen enerzijds een top-down aanpak (bestuurder staat voor de keuze voor HOZ en stelt duurzaam: "Zo gaan we het doen!", ook bij tegenslagen en weerstand) en anderzijds professionals zelf HOZ-ervaringen te laten opdoen. Deze balans is een eerste voorwaarde voor succesvolle implementatie.
- De bestuurder ondersteunt het proces door dik en dun (in financiën, locatie, ontwikkeling en steun/coaching).
- De bestuurder neemt de Raad van Toezicht mee in het proces van HOZ.
- Er dient 'ritselruimte' te zijn voor bestuurders die HOZ willen implementeren, zodat geëxperimenteerd kan worden.
- Bestuurder loopt niet te hard van stapel, omdat anders het gevaar bestaat dat hij/zij Herstel 'overneemt'. Neem ervaringsdeskundigen en professionals mee in het proces en tempo.
- HOZ volledig en naar tevredenheid implementeren kost veel tijd, anticipeer daarop als bestuurder in daden en boodschap.
- HOZ implementeren is een proces van 'pull and push'.
- Een actieplan is ondersteunend bij het ontwikkelen en implementeren van HOZ, vooral ook omdat het officieel beschreven is en er zo financiën voor gereserveerd zijn.
- Rol van ervaringsdeskundigen is vaak het voorhouden van een spiegel. Dit is een zware rol. Een senior adviseur ervaringsdeskundigheid dient ervaringsdeskundigen te coachen in het aangaan van dergelijke gesprekken. Ondersteuning, coaching en intervisie van ervaringsdeskundigen dient stevig ingebed en verankerd te zijn en in het actieplan opgenomen.
- Een vakgroep ervaringsdeskundigheid (beroepsgroep) is van belang vanwege ontwikkeling professionaliteit (van elkaar leren, klinische les) eisen rondom effectiviteit. Dit kan op instellingsniveau maar ook landelijk.

- Ervaringsdeskundigen worden in alle opzichten hetzelfde behandeld als andere professionals.
- Een duo bestaande uit een ervaringsdeskundige en een professional werkt om al doende attitudes en werkwijzen te wijzigen.
- Er zal op nationaal niveau een lobby naar ministeries noodzakelijk zijn. Minister Blokhuis steunt deze beweging al volledig. GGz NL zou meer benaderd dienen te worden.
- Ditzelfde dient te gebeuren met zorgverzekeraars, zeker met het oog op oormerk van ervaringswerkers.

Goede voorbeelden

- Een behandelplan bestaat uit een plan en een verhaal. Zo begint het plan bij de cliënt.
- Herstel bij de voordeur: Ervaringsdeskundigen werken ook in de poli's van zorgprogramma's.
- Herstelgerichte wachtlijstbehandeling
- WRAP aanbieden in de poli's
- 'Parels' onder de ervaringsdeskundigen als persoonlijk adviseur van de bestuurder aannemen (bijv. voor een bepaalde periode). Liefst minimaal twee, vanwege het risico op overbelasting.
-