

Verleiden en Verrijken

Quicksan naar kansen voor de inzet van
ervaringsdeskundigheid voor de
jeugdzorgarbeidsmarkt

8 mei, 2023

Lotte Hogeboom

lhogeboom@dsp-groep.nl

Maud Pluijm

mpluijm@dsp-groep.nl

Met medewerking van: Amber van Berkel, Paul Duijvestijn en Iris Struick

Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Doel en onderzoeksvragen	9
1.3 Onderzoeksaanpak	10
1.4 Leeswijzer	11
2 Ervaringsdeskundige jeugdprofessionals	12
3 Foto van het veld	13
3.1 Verrijking	13
3.2 Verleiding	18
3.3 Ontwikkelingen	18
3.4 Uitdagingen	20
4 Conclusie en kansen	23
4.1 Conclusie	23
4.2 Kansen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt	24
4.3 Wat zouden stakeholders aanvullend kunnen doen?	25
Bijlagen	
Bijlage 1: Bronnen	28
Bijlage 2: resultaten internetsearch	31

Samenvatting

In het debat met de Kamer in november 2021 is een motie aangenomen van het lid De Neef c.s. om te onderzoeken hoe meer ervaringsdeskundigheid kan worden aangetrokken en geborgd voor de jeugdzorgarbeidsmarkt.¹ De veronderstelling is dat mogelijk onbenut arbeidspotentieel te vinden is onder de mensen die persoonlijke ervaring hebben met jeugdzorg. Zij kunnen mogelijk aangetrokken worden voor de jeugdzorgarbeidsmarkt (verleiden), om zo de jeugdzorg te verrijken.

Op verzoek van de directie Jeugd van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voerde DSP-groep een quickscan uit naar de inzet van ervaringsdeskundigheid voor de jeugdzorgarbeidsmarkt. De focus lag daarbij op de inzet van jongeren (of volwassenen) die ervaringsdeskundigheid hebben als 'extra' boven op een opleiding tot jeugd(zorg)professional, in dit rapport aangeduid als 'ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals'.

Foto van het veld

We concluderen dat de aandacht voor het onderwerp ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg de laatste jaren is toegenomen. Het nut en de noodzaak van verrijking van de jeugdzorg met eigen ervaringen wordt onderschreven door vrijwel alle partijen in de jeugdzorg. De verwachting daarbij is dat inzet van ervaringsdeskundigheid de kwaliteit van de geboden zorg en ondersteuning kan verbeteren, het levert betere jeugdzorgprofessionals en betere zorg en ondersteuning op. Maar het thema staat nog in de kinderschoenen. Het onderwijs, werkgever en branchepartijen zoeken naar manieren hoe ervaringsdeskundigheid handen en voeten te geven. De ene werkgever en opleiding is daarin verder dan de andere, zo maakt de verkenning duidelijk. En, hoewel de aandacht is toegenomen, is draagvlak voor en de inzet van eigen ervaringen voor een deel van de professionals in de jeugdzorg zeker niet vanzelfsprekend. Tegelijkertijd heeft naar schatting circa 70-80% van de jeugdzorgprofessionals eigen ervaring met de jeugdzorg, zo is aangegeven door de respondenten. Zij werken veelal 'gewoon' als jeugdzorgprofessional, slechts een heel klein deel werkt als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Anderen hebben een rol als ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding). Vaak gaat het daarbij om beperkte aantallen op het totale personeelsbestand.

De inzet van de ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals – de focus van de verkenning – komt dus op dit moment weinig voor in de jeugdzorg. Er worden ook weinig mensen opgeleid tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, zo is de indruk. Slechts enkele mbo- en hbo-opleidingen hebben ervaringskennis geïntegreerd als kennisbron en leiden studenten op tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. In de meest gevallen vraagt het nu twee leertrajecten: een relevante opleiding voor een functie als professional in de jeugdhulp én een apart leertraject om de eigen ervaring met de jeugdzorg te kunnen inzetten om anderen te helpen. De aandacht voor ervaringsdeskundigheid is bij veel jeugdzorgopleidingen de laatste jaren wel

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 35 925 XVI, nr. 112.

toegenomen maar het onderwerp is een beperkt onderdeel van het curriculum. Er is bijvoorbeeld een gastles over het onderwerp, of er is een keuzevak aan gewijd. Op mbo- en hbo-opleidingen is er meer oog voor dan op wo-niveau.

Onderlinge kennisuitwisseling komt steeds meer op gang, zo blijkt. Werkgevers en onderwijs trekken steeds meer met elkaar op het onderwerp, zo maakt de verkenning duidelijk. Ook worden er stappen gezet om de rol en inzet van de ervaringsdeskundige zonder jeugdzorgopleiding te professionaliseren. Een vraag is wat die ontwikkeling betekent voor de functie van ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional.

Kansen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt

Op basis van deze verkenning concluderen we dat onbenut arbeidspotentieel van jongeren/volwassenen met jeugdzorgervaring voor de jeugdzorgarbeidsmarkt maar in beperkte mate aanwezig lijkt te zijn. De verwachting is wel dat er twee kleine groepen jongeren/volwassenen met eigen ervaring zijn die aangetrokken en/of geborgd kunnen worden:

- **Aantrekken;** jongeren/volwassenen met eigen ervaring in de jeugdzorg voor wie een opleiding tot, of functie als, (ervaringsdeskundig) jeugdzorgprofessional niet vanzelfsprekend is.
- **Borgen;** jongeren/volwassenen met eigen ervaring in de jeugdzorg die structureel uitvallen tijdens de opleiding tot, of op het werk als jeugdzorgprofessional.

Ondanks de beperkte omvang van deze groepen, is het wel de moeite waard voor stakeholders om aan te trekken/ en of te behouden, zo is aangegeven door respondenten. Omdat alle beetjes helpen als het gaat tekort aan personeel in zorg en welzijn, en omdat het de jeugdzorg verrijkt als (ook) zij actief zijn in de branche en daarbij hun eigen ervaringen inzetten.

Wat zouden stakeholders aanvullend kunnen doen?

We zien de volgende mogelijkheden wat stakeholders aanvullend zouden kunnen doen om meer ervaringsdeskundigheid aan te trekken en te borgen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt.

1. Stimuleer kennisontwikkeling

Onderwijs, werkgevers en branchepartijen kunnen – zowel individueel als samen – bijdragen aan kennisontwikkeling over het onderwerp. Kennis is onmisbaar om het draagvlak in het veld te vergroten voor ervaringskennis als kennisbron, en daarmee het draagvlak voor de ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Kennis is ook van belang om richting te geven aan het veld, hoe professionals worden getraind, hoe zij (samen)werken, en hoe organisaties en opleidingen zijn ingericht.

Werkgevers en onderwijs kunnen de wetenschappelijke onderbouwing van de meerwaarde en toepassing van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg vergroten door onderzoek naar de inzet van verschillende vormen van ervaringsdeskundigheid (bijvoorbeeld via effectonderzoek en onderzoek naar cliëntentevredenheid).

2. Biedt kansen aan jongeren met ervaring

Zoek als onderwijs en werkgevers de samenwerking op om te zorgen voor opleidingen, functies en rollen in de jeugdzorg waarbij een vorm van inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gevraagd van jongeren met ervaring op verschillende momenten in hun herstelproces en leertraject. En biedt perspectief door duidelijke routes zichtbaar te maken naar werk als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Dit kan mogelijk door aanpassing van wat er al is (opleidingen, functies en rollen), of door verbreding van het palet aan mogelijkheden en/of door maatwerk te bieden – ook hierbij is kennisontwikkeling (1) belangrijk. Werkgevers kunnen gebruik maken van de mogelijkheden om een (nog) niet-geregistreerd professional in te zetten, en door banen te creëren voor mbo-leerlingen met eigen ervaring in de jeugdzorg, om deze jongeren kans te geven om zich te ontwikkelen.

3. Zorg voor goede werkomstandigheden voor mensen met eigen ervaringen in de jeugdzorg

Zorg voor goede werkomstandigheden voor mensen met eigen ervaringen om het risico op uitval te verkleinen. Dit kan door oog te hebben voor de kwetsbaarheden die ervaringsdeskundigheid met zich mee kan brengen. Let er op dat eigen ervaringen ook latent aanwezig kunnen zijn. Aandacht voor de eigen ervaringen en wat dit met zich meebrengt is nodig tijdens de opleiding, tijdens stages, als jongeren net beginnen met werken, en tijdens het werk. Het vraagt een veilige omgeving om te praten over kwetsbaarheden en eigen ervaringen. Een mentorprogramma of een personeelsbeleid waarin ruimte is voor kwetsbaarheid en maatwerk kan daar een rol in spelen. Werkgevers kunnen er daarnaast rekening mee houden bij de koppeling van professionals aan cliënten bijvoorbeeld, door het welzijn van professionals te monitoren als zij iets doormaken wat confronterend is, of door maatwerk te bieden in het aantal contracturen dat iemand werkt.

Verder zijn per stakeholder de volgende mogelijkheden aangedragen om de inzet van ervaringsdeskundigheid te verstevigen (binnen de eigen organisatie):

Werkgevers

1. Zorg dat het inbrengen van ervaringen niet op de schouders van één medewerker rust. Zorg voor draagvlak voor ervaringsdeskundigheid in alle lagen van de organisatie: niet alleen op de werkvloer, maar ook op beleids- en bestuursniveau.
2. Ontwikkel een visie over de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de organisatie.
3. Geef een duidelijk kader hoe en wanneer professionals eigen ervaringen kunnen inzetten, en train professionals met eigen ervaring met jeugdzorg hierin.
4. Draag bij aan destigmatisering en normalisering van het inbrengen van eigen ervaring door het bespreekbaar te maken. Bijvoorbeeld door te bespreken hoe professionals tegen de inzet van ervaringsdeskundigheid in het werk aankijken.

Onderwijs

1. Ontwikkel een visie over de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid (ervaringskennis opnemen als kennisbron).
2. Zorg dat toekomstige jeugd(zorg)professionals leren hoe zij hun eigen ervaringen kunnen inzetten in hun werk.
3. Draag bij aan destigmatisering en normalisering van het inbrengen van eigen ervaringen door in het onderwijsprogramma voortdurend aandacht te besteden aan herkenning en erkenning.

Branchepartijen

1. Verspreid best practices over de inzet van ervaringsdeskundige jeugdprofessionals.
2. Organiseer netwerkbijeenkomsten/leergroepen om expertise van ervaringsdeskundigen te vergroten.
3. Geef voorlichting over mogelijkheden om ervaringsdeskundigen in te zetten die geen opleiding of SKJ-registratie hebben.
4. Informeer financiers van jeugdzorg (gemeenten) dat het inzetten van goede professionals niet per se SKJ-registratie vraagt.
5. Stimuleer dat de jeugdzorgarbeidsarbeidsmarkt meer toegankelijk wordt voor mbo-leerlingen met (en zonder) eigen ervaringen.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het tekort aan personeel in de sector zorg en welzijn is groot en neemt de komende jaren verder toe.² In het debat met de Kamer in november 2021 is een motie aangenomen van het lid De Neef c.s., om te onderzoeken hoe meer ervaringsdeskundigheid kan worden aangetrokken voor en geborgd in de jeugdzorgarbeidsmarkt.³ De veronderstelling is dat mogelijk nog onbenut arbeidspotentieel te vinden is voor de jeugdzorg onder de mensen die zelf ervaring hebben met jeugdzorg: omdat zij zelf in hun jeugd in aanraking zijn gekomen met (een vorm van) jeugdzorg, of omdat zij er bijvoorbeeld via hun kind of kinderen ervaring mee hebben. Zij kunnen mogelijk worden aangetrokken voor de jeugdzorgarbeidsmarkt (*verleiden*). Bovendien heeft ervaringsdeskundigheid meerwaarde voor de jeugdzorg (*verrijken*). Op verzoek van de directie Jeugd van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft DSP-groep een quickscan uitgevoerd naar ervaringsdeskundigheid voor de jeugdzorgarbeidsmarkt. Dit rapport beschrijft de bevindingen.

Nr. 112 MOTIE VAN HET LID DE NEEF C.S.

Voorgesteld tijdens het Wetgevingsoverleg van 29 november 2021

De Kamer,
gehoord de beraadslaging,

constaterende dat ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg een grote meerwaarde heeft omdat een ervaringsdeskundige de brug kan slaan tussen de jongere, ouders, behandelaars en bestuurders;

overwegende dat de NJR, het NJi, de BGZJ en het Kenniscentrum Kinderen Jeugdpsychiatrie in juni 2021 door middel van de actieweek Listen Up via acties en gesprekken hebben gewezen op de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid en jongerenparticipatie in de jeugdzorg;

constaterende dat met de toegenomen vraag naar jeugdzorg er meer professionals op de werkvloer nodig zijn, maar er nu sprake is van een tekort;

verzoekt de regering te onderzoeken hoe meer ervaringsdeskundigheid aangetrokken en geborgd kan worden voor de nabije en toekomstige jeugdzorgarbeidsmarkt,

en gaat over tot de orde van de dag.

De Neef
Sahla
Ceder

² WRR (2021) Kiezen voor Houdbare Zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 35 925 XVI, nr. 112.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het doel van deze verkenning is het beantwoorden van de vraag uit de motie, namelijk:

Hoe kan meer ervaringsdeskundigheid worden aangetrokken en geborgd voor de nabije en toekomstige jeugdzorgarbeidsmarkt?

Het begrip ervaringsdeskundigheid kan in deze context op twee manieren worden gezien:

- 1) De inzet van jongeren met ervaringen/ ervaringsdeskundigheid in een ondersteunende rol, bijvoorbeeld als maatje of vraagbaak. Deze jongeren zijn geen jeugdprofessionals, tenzij ze een opleiding tot jeugdprofessional hebben gevolgd.
- 2) Ervaringsdeskundigheid als 'extra', bovenop een relevante opleiding als jeugdprofessional.

De focus van dit onderzoek ligt op de tweede invalshoek: inzet van ervaringsdeskundigheid als 'extra' boven op een opleiding als jeugdprofessional, al is die afbakening niet overal even strak te hanteren. In hoofdstuk 2 lichten we de invalshoek toe.

We kijken naar de brede arbeidsmarkt in de jeugdzorg: jeugd- en opvoedhulp, jeugdbescherming en -reclassering, geestelijke gezondheidszorg voor jeugd (jeugd-ggz) en zorg voor jeugd met een licht verstandelijke beperking (jeugd-lvb).⁴

De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

1. In hoeverre is er bij opleidingen voor jeugdzorgprofessionals een visie op ervaringsdeskundigheid, in het bijzonder ervaringsdeskundigheid als 'extra' boven op een opleiding als jeugdprofessional? Welke plek heeft ervaringsdeskundigheid in het curriculum van die opleidingen?
2. In hoeverre is er bij werkgevers in de jeugdzorg een visie op (de inzet van) ervaringsdeskundigheid, in het bijzonder ervaringsdeskundigheid als 'extra' boven op een opleiding als jeugdprofessional? In hoeverre heeft ervaringsdeskundigheid een plek in de werkwijze van jeugdzorgprofessionals?
3. In hoeverre worden ervaringsdeskundigen op dit moment specifiek aangetrokken voor de opleidingen of werk als jeugdzorgprofessional, door:
 - a. opleidingsinstituten jeugdzorgprofessionals;
 - b. werkgevers in jeugdzorg;
 - c. branchepartijen.
4. Wat kunnen deze stakeholders aanvullend doen om het potentieel aan ervaringsdeskundigen te vergroten? Welke instrumenten kunnen door welke partijen worden ingezet?

⁴ www.jeugdzorgnederland.nl.

1.3 Onderzoeksaanpak

We hebben de volgende stappen gezet in het onderzoek.

Fase 1 – Voorbereiding en inventarisatie

Stap 1 Deskresearch en internetsearch

We hebben een deskresearch en een internetsearch uitgevoerd. Voor de deskresearch hebben we diverse documenten en studies over de inzet van ervaringsdeskundigheid door (jeugd)zorgprofessionals bestudeerd. Daarnaast is via een internetsearch geïnventariseerd welke jeugdzorgopleidingen iets vermelden over de inzet van ervaringsdeskundigheid op hun website of in hun brochure. Dit hebben we gedaan door het opleidingsprogramma, de uitstroomrichtingen en de algemene teksten te scannen op informatie over ervaringsdeskundigheid. Ook is gekeken in hoeverre iets vermeld staat over de inzet van ervaringsdeskundigheid op websites van werkgevers (via de zoekfunctie op de site, in de visie en werkwijze als deze op de website stond, en in oude en actuele vacatureteksten).

Op basis van de uitkomsten van de deskresearch en internetsearch hebben we een longlist opgesteld van interessante organisaties voor de interviewronde.

Stap 2 Verkennende gesprekken

Er zijn drie verkennende gesprekken gevoerd met vijf experts op het terrein van ervaringsdeskundigheid om een eerste beeld te krijgen over de stand van zaken met betrekking tot de inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg (bijlage 1). Ook hen hebben we gevraagd naar organisaties die goed op weg zijn op dit onderwerp.

Stap 3 Tussennotitie

De bevindingen uit stap 1 t/m 3 zijn samengevat in een tussennotitie en besproken met het ministerie van VWS. Tijdens dit overleg zijn vijftien organisaties van de longlist geselecteerd voor de interviewronde. De respondenten voor de laatste vijf interviews zijn ingevuld ná deze vijftien interviews, om zo alle nieuwe informatie goed mee te kunnen nemen in het onderzoek (sneeuwbalmethode).

Fase 2 - Verdieping

Stap 4 Interviews met het veld

Om in beeld te brengen hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan de inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg zijn twintig interviews gehouden met onderwijsinstellingen, werkgevers, brancheorganisaties en overige partijen (bijlage 1). Bij enkele gesprekken hebben we ook met studenten en jeugdhulpprofessionals gesproken over hun ervaringen.

Stap 5 Analyse en werksessie

In februari 2023 vond een werksessie plaats met een selectie van de eerder gesproken respondenten en het ministerie van VWS. In deze sessie zijn de belangrijkste resultaten uit het onderzoek gepresenteerd en getoetst. Daarna volgde een brainstorm over welke aanbevelingen kunnen worden geformuleerd voor stakeholders om het onbenut potentieel te benutten.

Stap 6 Rapportage

Op basis van de voorgaande stappen is de voorliggende rapportage opgesteld. De conceptversie is besproken met de opdrachtgever en vervolgens definitief gemaakt.

Representativiteit

We benadrukken dat dit onderzoek een verkenning is, het gaat niet om een compleet landelijk dekkend beeld. De organisaties die zijn betrokken kwamen in de voorbereidende fase naar boven als voorlopers op dit onderwerp. We merken daarnaast op dat we weinig tot geen literatuur hebben gevonden die specifiek gaat over de inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg. We hebben dan ook gebruik gemaakt van literatuur die gaat over de inzet van ervaringsdeskundigheid in algemene zin, waarbij vaak niet te herleiden was of de bevindingen ook voor jeugdzorg gelden.

1.4 Leeswijzer

Het rapport start in hoofdstuk 2 met een korte beschrijving van wat ervaringsdeskundigheid inhoudt en over wie dit onderzoek gaat. Hoofdstuk 3 geeft een foto van het veld: in hoeverre is er nu sprake van verleiden en verrijken bij opleidingsinstituten en werkgevers in de jeugdzorg? We zetten ook de belangrijkste uitdagingen die daarbij worden ervaren op een rij. In hoofdstuk 4 duiden we het opgehaalde beeld en sluiten we af met het antwoord op de hoofdvraag en aanbevelingen voor de verschillende stakeholders (onderwijs, werkgevers en branchepartijen) wat zij aanvullend zouden kunnen doen.

2 Ervaringsdeskundige jeugdprofessionals

In dit hoofdstuk lichten we toe welke vormen van inzet van ervaringsdeskundigheid er zijn, en we duiden de focusvorm dit onderzoek: ervaringsdeskundigheid als 'extra' boven op een opleiding als jeugdprofessional.

Welke ervaring?

De ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid start met een persoonlijke ervaring, een *beperking, ziekte, handicap, aandoening, ontwrichting, crisis en/of het vinden van nieuw evenwicht*.⁵ Het kan dan gaan om een fysieke of psychische handicap,⁶ en/of bijvoorbeeld om ervaring met schulden, dak- en thuisloosheid, huiselijk geweld, verslavingsproblematiek of sociale uitsluiting.⁷ Voor dit onderzoek gaan we uit van ervaringen waarbij een jeugdzorgprofessional of -instantie betrokken was.

Verschillende niveaus van ervaringsdeskundigheid

Movisie (2018) onderscheidt vier, elkaar opvolgende, niveaus van ervaringsdeskundigheid:

- 1) **Ervaring:** het hebben van eigen ervaringen met een beperking/ontwrichting en het vinden van evenwicht in het leven met deze beperking/ontwrichting.
- 2) **Ervaringskennis:** het hebben van ervaringskennis door analyse van en (zelf)reflectie op de eigen ervaring, het met nodige afstand kijken naar de eigen situatie en het verbinden van de eigen ervaring met ervaringskennis van anderen.
- 3) **Ervaringsdeskundigheid:** het hebben van ervaringskennis, aangevuld met vaardigheden voor professionele inzet.
- 4) **Professionele ervaringsdeskundigheid:** het als professional inzetten van de eigen ervaringsdeskundigheid.

De focus van dit onderzoek ligt op niveau 4 zoals onderscheiden door Movisie. Het gaat om jongeren (of volwassenen) die zelf, of iemand in hun directe omgeving, een proces van herstel en ontwikkeling hebben doorgemaakt en weten hoe de kennis die daarbij is opgedaan kan worden ingezet om anderen te helpen. En ze hebben een vorm van gespecialiseerde scholing voor een functie als professional in de jeugdhulp zoals benoemd in de CAO-jeugdzorg. We spreken in het rapport over '**ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals**'. Daarnaast gebruiken we de term '*ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding)*' om duidelijk te maken wanneer het gaat om mensen die een leertraject hebben doorlopen om te werken als ervaringsdeskundige, maar niet zijn geschoold tot jeugdzorgprofessional (niveau 3 zoals onderscheiden door Movisie). En we gebruiken de term '*jeugdzorgprofessionals*'. Daarmee bedoelen we mensen die werken in de jeugdzorg zonder eigen ervaringen waarbij een jeugdzorgprofessional of -instantie betrokken was en/of zonder leertraject om die eigen ervaringen in te zetten.

⁵ Movisie (2018). Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein.

⁶ VNG & Movisie (2019) Organiseer ervaringsdeskundigheid: het VN-Verdrag Handicap in jouw gemeente.

⁷ Movisie (2021) Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein, hoe staan ze ervoor?

3 Foto van het veld

In dit hoofdstuk laten we zien in hoeverre ervaringsdeskundigheid, in het bijzonder de inzet van ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, op dit moment een plek heeft in de visie en de praktijk van onderwijs en werkgevers in de jeugdzorg. We beschrijven welke ontwikkelingen we zien, en welke uitdagingen zich daarbij voordoen.

3.1 Verrijking

3.1.1 Beeld van werkgevers

Om te beginnen komt duidelijk naar voren dat binnen jeugdzorgorganisaties de inzet van ervaringsdeskundigheid (algemeen, niet specifiek inzet van ervaringsdeskundige professionals) in ontwikkeling is, zo geven respondenten aan. Waar circa tien jaar geleden nog veel weerstand was en organisaties moesten worden overtuigd van de meerwaarde, lijkt deze meerwaarde nu algemeen onderschreven als het gaat om ervaringen als kennisbron en de inzet van ervaringsdeskundigheid in de rol van een ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding). Organisaties geven online bijvoorbeeld aan dat zij ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) in dienst hebben, of noemen dat zij de inzet van ervaringskennis positief vinden, zo blijkt uit de internetsearch.

De meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigheid door ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, is nog weinig onderzocht, zo is de indruk. Onderzoek betreft vooral de rol van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding) in de GGZ hulpverlening⁸. De meerwaarde van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding) komt bijvoorbeeld tot uiting in herkenning, het bruggen bouwen tussen cliënt en zorg, in het weer verbinden van de cliënt met de maatschappij door connecties die iemand met ervaring heeft, zo blijkt uit de interviews en deskresearch⁹. Ze vormen de verbinding tussen de leefwereld en systeemwereld in de zorg. Respondenten geven ook aan dat het minder tijd kost om een relatie op te bouwen met een cliënt waardoor sneller stappen kunnen worden gezet.

"Wat bij kinderen vooral belangrijk is, is dat ze herkenbaarheid zoeken: 'ik ben niet de enige.' Een behandelaar die het ook gehad heeft, is daar heel helpend in. Dit is bij kinderen nog meer dan bij volwassenen." – werkgever tijdens interview

De ggz (niet specifiek jeugd-ggz) loopt van oudsher voorop bij de inzet van ervaringsdeskundigheid. Tegelijkertijd hebben we aanwijzingen gevonden dat in alle vormen van jeugdzorg de aandacht voor de inzet

⁸ Movisie (2021^a)

⁹ Lenkens, M. (2022) en Movisie (2021^b)

van (een vorm van) ervaringsdeskundigheid is toegenomen. Het lijkt vooral organisatie-afhankelijk te zijn of, en op welke manier, ervaringsdeskundigheid is gepositioneerd. Enkele organisaties gebruiken de inzet van ervaringsdeskundigheid als het ware als *unique selling point*, om de ondersteuning die zij bieden te onderscheiden van andere organisaties. Een voorbeeld hiervan is Yes We Can Clinics.

Voorbeeld Yes We Can Clinics

Yes We Can Clinics is een kliniek waar jongeren van 13 t/m 27 jaar terecht kunnen met psychische problemen, verslaving en gedragsproblemen. Op hun website geven zij aan dat één van de unieke aspecten van de organisatie is dat veel medewerkers dezelfde problemen als de jongeren in de kliniek hebben gehad. Dat zorgt voor herkenning en de kracht om echt te veranderen, zo is aangegeven. Yes We Can Clinics werkt deels met ervaringsdeskundigen zonder jeugdzorgopleiding ('counselor'), en deels met ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, bijvoorbeeld in de functies als behandelaar of casemanager. De organisatie biedt medewerkers de mogelijkheid om een SKJ- registratie te behalen.

Welk deel van de jeugdzorgorganisaties een visie heeft op de inzet van ervaringsdeskundigheid is niet te zeggen op basis van deze verkenning. Vermoedelijk een klein aantal, want niet alle jeugdzorgorganisaties die aandacht hebben voor ervaringsdeskundigheid hebben ook een visie daarop, zo is de indruk. Als een organisatie een visie heeft op (de inzet van) ervaringsdeskundigheid dan betreft dit niet specifiek de inzet van ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, maar de inzet van ervaringsdeskundigheid in algemene zin binnen de organisatie. Een voorbeeld hiervan is Trias Jeugdhulp, die ervaringskennis als eerste bron van kennis heeft omarmd:

"We zien ervaringskennis als een aparte bron van kennis: ervaringen met ingrijpende situaties, ofwel embodied knowledge. Deze kennis zien wij als eerste bron van kennis. Het vormt een vertrekpunt voor professionele kennis en wetenschappelijke kennis." - respondent Trias Jeugdhulp

Plek van ervaringsdeskundigheid in de werkwijze

Er zijn veel jeugdzorgprofessionals met eigen ervaringen in de jeugdhulp werkzaam. Naar schatting gaat het om circa 70-80%, zo geven respondenten aan. Deze ervaringen als jeugdzorgprofessional vervolgens gericht inzetten om de zorg te verrijken is echter wat anders. Er zijn maar heel weinig ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals actief in de jeugdzorg, zo is de indruk. Dat lijkt nog allesbehalve gemeengoed te zijn. Een groot deel van de huidige jeugdzorgprofessionals heeft juist geleerd om te werken vanuit professionele distantie. De laatste jaren komt er langzaam meer oog voor *professionele nabijheid* als tegenhanger van de *professionele distantie* (zie kader). Het wordt steeds meer gewaardeerd als jeugdzorgprofessionals hun eigen ervaring inbrengen als verrijking van de zorg, zo signaleren respondenten. Jeugdzorgorganisaties als Levvel en JB West, maken er bijvoorbeeld werk van om hun professionals te trainen en ze op te leiden tot

ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, zodat zij hun ervaringskennis kunnen inzetten naast professionele en wetenschappelijke kennis.

De inzet van ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) is wél veelvoorkomend in de jeugdzorg. We hebben geen cijfers gevonden hoe vaak dit voorkomt in de sector. In het sociaal domein werkt 65% van de organisaties met ervaringsdeskundigen(zonder jeugdzorgopleiding), zo blijkt uit een enquête uit 2020.¹⁰ Uit de interviews blijkt dat het aannemelijk is dit het beeld vergelijkbaar is voor de jeugdzorg.

De ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding) werkt in verschillende functies en staat vaak náást de professional, bijvoorbeeld om een doorbraak te bereiken in de behandeling. Vaak gaat het om één iemand per team, zo blijkt uit de verkenning. Ze vormen slechts een heel klein deel van het totale personeelsbestand bij veel jeugdzorgorganisaties, zo geven respondenten aan; denk aan een paar procent.

Van distantie naar nabijheid

Professionals werden voorheen met name opgeleid in *professionele distantie*. Hen werd geleerd dat het niet professioneel is om eigen ervaringen expliciet te benoemen en in hun werk in te zetten. Daar lijkt nu een kentering in te komen met het idee van *professionele nabijheid*. Dit komt erop neer dat een eerlijke, open relatie tussen hulpverlener en cliënt zorgt voor betere en snellere hulp. Het inbrengen van een eigen ervaring als professional (bijvoorbeeld eigen pijn of verdriet, ook als dat niet per sé dezelfde ervaring is als die van de cliënt) kan betekenisvol zijn als het iemand helpt bij het verwerken of om inzicht of erkenning te krijgen voor diens eigen problemen.¹¹

Strategieën om de jeugdzorg te verrijken

Een deel van de jeugdzorgorganisaties is zoekend naar manieren om ervaringsdeskundigheid (in algemene zin) meer aan te trekken en te borgen in hun organisatie. Zij passen daarbij verschillende strategieën toe.

Bijvoorbeeld:

- 🕒 Er is voorzien in trainingsaanbod of een leertraject voor de jeugdzorgprofessionals die in dienst zijn om zich te ontwikkelen tot ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional.
- 🕒 Er is een visietraject gestart om ervaringsdeskundigheid een plek te geven.
- 🕒 Er is een intern aanjager aangesteld, in de vorm van een persoon (bestuurslid) of een team.
- 🕒 Er is een doelstelling bepaald, zoals dat in 2023 drie tot vijf procent van alle medewerkers in dienst een functie heeft waarbij ervaringsdeskundigheid wordt ingezet. Om die doelstelling te bereiken worden medewerkers met eigen ervaring die in dienst zijn opgeleid tot ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional (verrijken), en worden nieuwe mensen met eigen ervaring met jeugdzorg aangetrokken voor verschillende functies (verleiden).

¹⁰ Movisie (2022). Jeugdhulp en ook de ggz zijn buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek.

¹¹ [Nabijheid kan niet strak worden vastgelegd | Blik op hulp.](#)

Jeugdzorgorganisaties zoeken daarbij samenwerking met experts op dit onderwerp, of worden ondersteund door organisaties die gespecialiseerd zijn in de inzet van ervaringsdeskundigheid, zoals ExpEx en ADAMAS Amsterdam.

Voorbeeld: Levvel

Op alle organisatielagen (bestuur, management, uitvoerend medewerkers) worden professionals getraind om te reflecteren op de eigen ervaring en die in te zetten in het werk. Dit geldt ook voor nieuwe medewerkers. Daarmee leidt de organisatie haar medewerkers op tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, zoals de focus van deze verkenning.

3.1.2 Beeld van het onderwijs

We geven eerst een algemeen beeld, daarna een beeld per onderwijstype.

Algemeen beeld van het onderwijs

Bij (jeugd)zorgopleidingen heerste lang de opvatting dat het niet professioneel is om eigen ervaringen te onthullen en in te zetten als professional. Studenten leerden niet hoe zij hun ervaringen konden benutten in hun werk. De aandacht voor ervaringsdeskundigheid lijkt nu te zijn toegenomen, al verschilt dit sterk per onderwijsniveau en per opleiding. Bij mbo- en hbo-opleidingen is meer oog voor ervaringsdeskundigheid dan op wo-niveau, zo is de indruk. We zien enkele voorlopers in het hbo en mbo die proberen de positie van ervaringskennis en inzet van ervaringsdeskundigheid in het onderwijs te versterken. En een paar mbo- en hbo-studies leiden hun studenten op tot ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professionals. Respondenten signaleren daarnaast een beweging vanuit studenten zelf om ervaringen te delen binnen de opleiding.

“Ervaringskennis neemt vaak de laagste positie in als kennisbron. Het is de bron die als eerste verdwijnt. De vraag is of het gelijkwaardig moeten zijn [aan andere bronnen], maar in ieder geval additief.”
- expert tijdens een interview

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)

In het mbo heeft ervaringskennis soms een plek naast professionele kennis. Er zijn opleidingen voor professionals waarbij ervaringsdeskundigheid een keuzedeel is, waarmee studenten opgeleid worden tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals. Een voorbeeld is de opleiding *persoonlijk begeleider maatschappelijk werk* bij het Summa College. Keerzijde is in de jeugdzorg vaak personeel met hbo-niveau wordt gevraagd, zo geven respondenten aan. Hierdoor lopen maar weinig mbo-studenten stage in de branche, zo is aangegeven, en gaan mbo-studenten na hun opleiding eerder ergens anders aan de slag dan in de jeugdzorg.

Hoger beroepsonderwijs (hbo)

Op hbo-niveau is er meer aandacht voor het onderwerp dan bij het wo. Het onderwerp heeft in enkele gevallen (sinds kort) een plek in de visie. En meerdere hogescholen, zoals de Hogeschool Arnhem Nijmegen en de Hogeschool van Amsterdam en Fontys, hebben een *associate degree* opleiding¹² ingericht voor studenten met ervaringskennis. Enerzijds leren ze in die opleiding hoe zijn hun herstellervaring professioneel kunnen inzetten bij herstelondersteuning en daarmee kunnen zij aan de slag als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Anderzijds leren zij hoe zij ervaringsdeskundigheid op de kaart kunnen zetten in organisaties. In de reguliere hbo-opleidingen worden studenten niet opgeleid tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals, zo is de indruk. De aandacht voor ervaringsdeskundigheid is in het hbo wel toegenomen, zo blijkt uit de verkenning. Er is bijvoorbeeld een (eenmalig) gastcollege over het onderwerp, het is soms een keuzerichting, of er is binnen de opleiding een aparte studierichting ingericht. Opleidingen zijn zoekend naar manieren om de verschillende kennisbronnen te integreren, of om ervaringsdeskundigheid als kennisbron te versterken in het onderwijs, zo is aangegeven in de interviews. Daarnaast worden bij veel opleidingen persoonlijke (familie) ervaringen van studenten besproken in de les. Maar dit wordt niet of nauwelijks (nog) gekoppeld aan de vorming van de professionele identiteit, zo blijkt uit onderzoek onder Social Work opleidingen uitgevoerd in 2021 onder hogescholen.¹³ Of in een les of opleiding aandacht wordt besteed aan ervaringskennis is sterk afhankelijk van de docent, zo blijkt uit interviews. De aandacht kan daardoor ook weer snel verdwijnen, bijvoorbeeld bij wisseling van docenten of het samenvoegen van opleidingen.

Wetenschappelijk onderwijs (wo)

Het wetenschappelijk onderwijs lijkt het minst ver te zijn met de inzet van ervaringsdeskundigheid. Ervaringskennis wordt vaak niet als kennisbron gezien, of als iets wat meer past bij het hoger beroepsonderwijs. Vaak ontbreekt een visie en is de aandacht voor het onderwerp in het curriculum beperkt, zo geven respondenten aan. Een enkele keer geeft een ervaringsdeskundige een gastles. Ook geven opleidingen niet of nauwelijks ruimte aan de inbreng van persoonlijke ervaringen door studenten.

Vraag: "Is er binnen de opleiding aandacht voor ervaringsdeskundigheid?"

Antwoord: "Eigenlijk heel weinig. In sommige vakken die specifiek zijn gericht op jeugdzorg, zoals diagnostisering en behandeling, is er wel wat ruimte voor ervaringen en geven docenten ook mee van 'kijk eens in je eigen omgeving wat daar voor ervaringen zijn'. Maar hier is alleen ruimte voor in de werkgroepen en dus ook alleen bij specifieke vakken." - student Pedagogische wetenschappen tijdens een interview

¹² Een associate degree opleiding is een tweejarige hbo-opleiding die veelal in samenwerking met mbo en werkveld wordt ontwikkeld. Het eindniveau van de associate degree ligt tussen mbo-4 en hbo-bachelor (bron: rijksoverheid.nl).

¹³ Engelbertink, M., Van Dijk, M., Van Gijzel, S., Van Hees, M., & Van Oosatijen, E. (2021). *Het benutten van ervaringen, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen Social Work opleidingen*. Werkplaatsen Sociaal Domein.

3.2 Verleiding

Onderwijsinstellingen werven niet of nauwelijks specifiek onder jongeren met ervaring in de jeugdzorg, zo is de indruk van respondenten. Voor veel studenten speelt eigen ervaring wel mee in de keuze van een opleiding geven zij aan. Respondenten verwachten niet dat het erg zinvol is om hier actief op te werven (verleiden), aangezien er zoveel afwegingen meespelen bij de keuze voor een opleiding. Ook werkgevers werven niet of nauwelijks specifiek voor banen als ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional, zo blijkt uit de interviews en uit de internetsearch naar vacatures bij jeugdzorgorganisaties. Wel komt het veel voor dat voormalige cliënten (vanuit behandeling) worden gevraagd of zij ambiëren om aan de slag te gaan bij de jeugdzorgorganisatie waar ze zijn geholpen, zo geven respondenten aan. De functie kan onderdeel zijn van hun persoonlijke proces van herstel en ontwikkeling. Zij kunnen dan na een kort leertraject aan slag in een functie als ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding). Sommige zorgorganisaties hebben hiervoor zelf een opleiding- of trainingsaanbod ontwikkeld, en er zijn (herstel)organisaties die opleiden tot ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding), zoals Ixta Noa en RCO de Hoofdzaak. In de interviews is aangegeven dat een deel van deze ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) zich mogelijk verder zou kunnen en/of willen ontwikkelen tot ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional. Een deel zou mogelijk wel willen en kunnen, maar is zich niet bewust van de mogelijkheden en wordt daar ook niet toe gestimuleerd vanuit de organisatie waar zij werken, zo geven respondenten aan. En voor sommigen van hen – en dit kan ook gelden voor jongeren met ervaring in de jeugdzorg die niet aan de slag zijn als (vrijwillig / betaald) ervaringsdeskundige zonder jeugd(zorg)opleiding, is de drempel om (te starten met) een opleiding tot, of functie als, jeugdzorgprofessional hoog door de eisen en de (werk)druk die dit met zich meebrengt.

3.3 Ontwikkelingen

Samenwerking en kennisdeling op het thema ervaringsdeskundigheid komt steeds meer op gang bij en tussen werkgevers, tussen onderwijsinstellingen, en ook cross-overs tussen die twee ontstaan. De focus ligt daarbij vooral op het versterken van ervaringsdeskundigheid in algemene zin binnen de organisatie, niet specifiek op het aantrekken of inzetten van ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals. Een voorbeeld van een cross-over is het actieonderzoek dat de Hogeschool Utrecht met vijf grote zorgorganisaties heeft uitgevoerd waarbij ruimte werd gegeven aan zorgprofessionals om ervaringsdeskundigheid te ontwikkelen en in te zetten. Dit onderzoek heeft o.a. geresulteerd in een boek 'Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid'.¹⁴

We zien vooral in het hbo samenwerking tussen onderwijsinstellingen op het onderwerp. Sinds een paar jaar bestaat een landelijk platform dat zich inzet om het gebruik van aanwezige ervaringskennis van studenten te stimuleren binnen het hoger sociaal agogisch onderwijs: het Hogeschool Overleg Ervaringskennis en Ervaringsdeskundigheid (HOED). Ook is het Sectoraal Advies College van Hogere sociale studies (SAC) bezig

¹⁴ Weerman e.a. (2018).

om het thema ervaringskennis/ervaringsdeskundigheid te integreren in de opleidingsplannen. De verwachting is dan ook dat de aandacht voor het onderwerp in hbo-opleidingen de komende tijd (verder) toeneemt.

Ook is bekend dat Jeugdzorg Nederland bezig is met een traject voor ervaringsdeskundigheid, in het kader van een studieafspraken voor herziening van het functieboek (zie kader). Het is tijdens dit onderzoek niet duidelijk geworden wat de verkenning precies inhoudt.

Afspraak uit het Onderhandelaarsakkoord cao Jeugdzorg 2021-2023, d.d. 11 april 2022:

"Steeds vaker worden ervaringsdeskundigen ingezet. Dit gebeurt op verschillende manieren op verschillende niveaus. Partijen willen ervaringsdeskundigheid inzetten in de organisaties. Partijen zullen in de verkenning kijken op welke wijze dit vorm kan worden gegeven."

Parallel zijn de afgelopen periode stappen gezet in opdracht van het Ministerie van VWS¹⁵ om het vak van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding) in de geestelijke gezondheidszorg en aanpalende gebieden te professionaliseren door de ontwikkeling van een kwaliteitssysteem. Zo opende begin 2023 het register Ervaringsdeskundigen bedoeld om de kwaliteit en professionele normen van het beroep te borgen (in de context van deze verkenning: het beroep van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding)). Het register is gebouwd in samenwerking met de Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvEd) en is onderdeel van Registerplein, een online registratiesysteem met verschillende registers voor professionals in het sociaal domein. In 2022 is ook het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid, bedoeld voor ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding), vernieuwd. De versie uit 2013 zoals opgesteld door de Nederlandse GGZ, het Trimbos-instituut, kenniscentrum Phrenos en HEE!¹⁶, is herzien om in de pas te lopen met de uitbreiding van de inzet van ervaringsdeskundigheid in de branche ggz en de verslavingszorg naar andere domeinen. Dit beroepscompetentieprofiel geeft een omschrijving van de kern van het beroep en geeft ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) zo input voor hun handelen.¹⁷ De verwachting van verschillende respondenten is deze lopende ontwikkelingen kunnen helpen om de positie van ervaringsdeskundigheid te versterken in jeugdzorgorganisaties, zo is aangegeven in de interviews. In het bijzonder de functie van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding), maar ook de inzet van eigen ervaringen in het algemeen in de jeugdzorg. Een vraag is wat die ontwikkeling betekent voor de functie van ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional. Tegelijkertijd blijkt uit de deskresearch dat niet iedereen voorstander is van de professionalisering van de functie van ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding). De angst is onder meer dat de beweging vooral wordt gevoed door positieve, maar exemplarische voorbeelden, en te weinig is onderbouwd met onderzoek.¹⁸

¹⁵ conform het Bestuurlijk akkoord geestelijk gezondheidszorg (GGZ) 2019 t/m 2022

¹⁶ HEE! is het toenmalige team Herstel, Ervaringsdeskundigheid en Empowerment, onderdeel van het Trimbos-instituut

¹⁷ <https://www.movisie.nl/artikel/beroepscompetentieprofiel-ervaringsdeskundigheid-nu-ook-sociaal-domein>

¹⁸ opiniestuk 'Stop professionalisering van ervaringsdeskundigen' geraadpleegd op website van stichting Kernkracht een belangenorganisatie ter bevordering van psychische, sociale en maatschappelijke gezondheid via <https://www.kernkracht.nl/opinie-stop-professionalisering-van-ervaringsdeskundigen/>

3.4 Uitdagingen

De inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg brengt ook meerdere uitdagingen met zich mee blijkt uit deze verkenning. We belichten die uitdagingen naar voren zijn gekomen en die relevant zijn voor het verrijken van de jeugdzorg met inzet van ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professionals, en de uitdagingen die raken aan het leertraject dat daarbij hoort. Die uitdagingen hebben we aan het eind van deze paragraaf samengevat in figuur 3.1 naar de verschillende niveaus waarop ze tot uiting komen.

De respondenten noemden het meest de uitdagingen die zich voordoen in de **interactie met anderen**. De meest genoemde uitdaging is dat draagvlak voor de inzet van ervaringen ontbreekt bij collega's in een organisatie. Dat draagvlak is nodig voor het delen van de eigen ervaringen in het contact met cliënten en collega's in het team of de organisatie. Jongeren die zijn opgeleid tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional komen hierdoor in een werkomgeving terecht waar dit niet gefaciliteerd wordt, of zelfs veroordeeld door collega's. Dan kan ervoor zorgen dat zij hun vaardigheden daardoor niet, of maar beperkt zullen inzetten in hun werk. Of dat ze het geleerde zelfs weer afleren, zo blijkt uit de interviews. Het ontbreken van draagvlak heeft te maken met het feit dat collega's hebben geleerd dat eigen ervaringen in het werk delen juist niet de bedoeling is. Ook heeft het te maken met het ontregelende karakter van het inbrengen van ervaringen en het effect dat dit kan hebben op anderen, zowel op de werkvloer als binnen opleidingen. Zo geeft Weerman (2016) aan dat het inbrengen van ervaringskennis binnen hbo-opleidingen voor zorg en welzijn ontregeling met zich meebrengt en dat dit het lastig maakt om het te gebruiken als verrijkend materiaal voor (aankomende) hulpverleners (Weerman, 2016). Professionals (zoals ervaringsdeskundigen zonder jeugdzorgopleiding, of managers) die zich hier hard voor maken worden getypeerd als 'voorvechters' of kwartiermakers vanwege de weerstand waar zij mee te maken krijgen, zo blijkt uit de interviews.

"We zijn al een jaar of zes bezig en hebben ervaringsdeskundigen in dienst. Om het aantal omhoog te brengen is een opgave. We bespreken in kwartaalgesprekken met het management hoe de taakstelling vordert. We hebben nu de koploper afdelingen 'de early adapters' wel gehad – we komen nu een beetje bij de grote groep medewerkers in het midden die matig geïnteresseerd is, die niet erg overtuigd zijn nog."
- werkgever tijdens een interview

Daarnaast signaleren we dat de inzet van eigen ervaringen in jeugdzorg raakt aan de vraag wat een professional kan doen om iemand te ondersteunen: (Hoe) kun je als professionals je eigen ervaring functioneel inzetten in hulpverlening? Zitten jongeren daar wel op te wachten?¹⁹ En voor de inzet van eigen ervaringen als

¹⁹ Steenvoorde, J., Van Dijk, M., & Linders, L. (2021).

ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional komt daarnaast de vraag op: is de inzet van ervaringen niet (vooral) voorbehouden aan de ervaringsdeskundige zonder jeugdzorgopleiding?

Ook is aangegeven dat jongeren /volwassenen op **persoonlijk niveau** verschillende uitdagingen tegenkomen. Deze zijn (deels) te relateren aan het persoonlijke (herstel)proces dat iemand doormaakt bij de stappen die nodig zijn om te komen tot een baan als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Het volgen van een opleiding of het werk in de jeugdzorg maakt dat zij geconfronteerd worden met hun eigen verleden. Er is een risico dat de confrontatie teveel wordt waardoor iemand uitvalt. Ook de timing is belangrijk: heeft iemand het eigen herstelproces voldoende afgesloten? Het kan ook zo zijn dat de opleiding of het werk onverwachts een eigen ervaring triggert en dat dit een beginpunt vormt voor een herstelproces, zo geven respondenten aan. Goede begeleiding en afspraken over wat iemand wel en niet wil en kan doen zijn in al die gevallen belangrijk om te voorkomen dat iemand uitvalt.

"Laatst voerde ik een sollicitatiegesprek met iemand voor de functie van psychiater. Zijn vader had suïcide gepleegd, bleek. Dat vind ik als manager fijn om te weten, zodat je er aandacht voor kunt hebben in hoe hij zijn werk kan doen." – werkgever tijdens een interview

En er zijn uitdagingen op **organisatieniveau**. Deze uitdagingen hebben te maken met de relatief nog nieuwe aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigheid specifiek voor de jeugd, en de zoektocht die daarbij hoort. Dit speelt zowel in het onderwijs als bij werkgevers. Daarbij is aangegeven dat draagvlak voor ervaringsdeskundigheid op alle niveaus van de organisatie belangrijk is. Anders is er het risico dat de inzet van ervaringsdeskundigheid niet beklijft en verdwijnt bij wisseling van personeel, dat het vooral iets is dat wordt gedaan voor de Bühne, of om als organisatie het vinkje te kunnen zetten dat ze iets doen met ervaringsdeskundigheid, zo geven respondenten aan. Specifiek werkgevers geven daarnaast aan dat het voor hen een uitdaging kan zijn om inzet van ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) in te zetten in de jeugdzorg en te financieren,²⁰ als dit een (nog) niet-geregistreerd professional is. In sommige gevallen stellen gemeenten eisen bij de inkoop van jeugdzorg die de inzet van ervaringsdeskundigen (zonder jeugdzorgopleiding) moeilijk maken.

²⁰ Als dit een (nog) niet- geregistreerd professional betreft, zijn hier mogelijkheden voor. bron jeugdzorg-werkt.nl.

Figuur 3.1 Uitdagingen

Uitdagingen	Onderwijs én werkgevers	Specifiek: onderwijs	Specifiek: werkgevers
Individueel niveau (jongere/ volwassene met eigen ervaring)	Risico op uitval door confrontatie/herbeleving van eigen ervaring	Op moment van keuze voor een vervolgopleiding is iemand mogelijk nog bezig met herstel	Voorbeelden/handreikingen ontbreken hoe en wanneer ervaringsdeskundigheid inzetten in het werk
Interactie met anderen	Veilige (werk)omgeving om eigen ervaring te kunnen delen is essentieel	Keuzevak/minor op het onderwerp kan stigmatiserend werken voor student	- Onduidelijkheid binnen team wanneer en op welke manier ervaringskennis kan worden ingebracht - Te weinig ontvankelijkheid voor inzet van ervaringen bij collega's / cliënten - Weerstand: het wordt als bedreigend ervaren door andere professionals - Te weinig tijd voor goede (stage)begeleiding van nieuwe collega's met eigen ervaring
Organisatie niveau	- Inbedden van ervaringsdeskundigheid als kennisbron - Aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigheid hangt nu vaak sterk op individuen binnen een organisatie	- Onderwijscurriculum is vol - Voorbeelden/ werkvormen ontbreken hoe en wanneer hoe ervaringskennis in te passen in de opleiding	- Het gaat niet vanzelf; draagvlak en investering (in tijd en geld) is nodig - Gemeenten hanteren te strikte inkoopvoorschriften en eisen dat iedere jeugdzorgprofessional een SKJ-registratie heeft, terwijl dit niet noodzakelijk is - Onbekendheid bij werkgevers over financieringsmogelijkheden voor de inzet van ervaringsdeskundigen

4 Conclusie en kansen

In het vorige hoofdstuk is een foto van het veld geschetst; welke plek heeft ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg? In dit hoofdstuk vatten we dat beeld samen en geven we antwoord op de vraag wat stakeholders aanvullend kunnen doen om meer ervaringsdeskundigheid aan te trekken en te borgen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt.

4.1 Conclusie

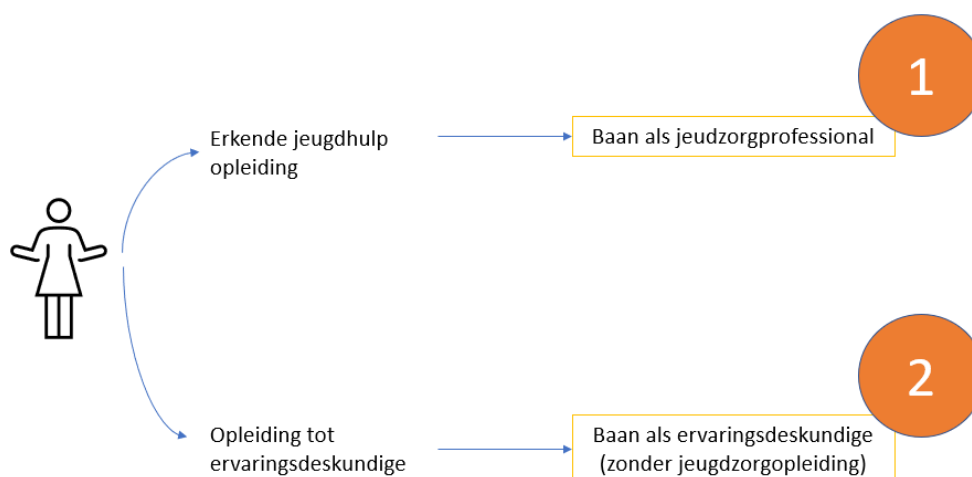
We concluderen dat de aandacht voor het onderwerp ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg de afgelopen jaren is toegenomen. Onderwijs, werkgevers en branchepartijen zien kansen voor verrijking van de jeugdzorg en zijn zoekend hoe ervaringsdeskundigheid op juiste manier kan worden ingezet. We zien daarbij dat de functie van *ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional*, zoals de focus is van de verkenning, nu niet of nauwelijks voorkomt. Enkele voorlopende organisaties proberen de inzet te vergroten door de professionals die in dienst zijn en die ervaring hebben met ontwikkeling en herstel, een training aan te bieden om zich verder te ontwikkelen tot ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional. Draagvlak voor de inzet van eigen ervaringen is ook niet vanzelfsprekend. En een belangrijke constatering is dat er maar beperkte mogelijkheden zijn om opgeleid te worden tot ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional:

- ➊ In het onderwijs is maar bij een heel beperkt aantal jeugd(zorg)opleidingen aandacht voor het inzetten van eigen ervaringen met jeugdhulp. Jongeren/volwassenen met eigen ervaring in jeugdzorg die een opleiding tot jeugdzorgprofessional volgen, worden daardoor opgeleid tot *jeugdzorgprofessional*, en gaan aan de slag zonder dat zij geleerd hebben gebruik maken van hun ervaringen in hun werk. Dit is groep 1 in figuur 4.1.
- ➋ Daarnaast is er een kleine groep jongeren/volwassenen met eigen ervaring in jeugdzorg die een training- of cursusaanbod volgt gericht op de inzet van ervaringsdeskundigheid, georganiseerd vanuit de jeugdzorgorganisatie of vanuit een herstelorganisatie. Zij worden opgeleid tot, en gaan vervolgens aan slag als *ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding)*. Dit betreft geen erkende opleiding tot jeugdzorgprofessional en zij gaan dus ook niet aan de slag als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional, zoals de focus is van dit onderzoek. Dit is groep 2 in figuur 4.1.

We hebben maar enkele voorbeelden gevonden waarbij de twee leertrajecten die nodig zijn voor een functie als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals geïntegreerd zijn (dus: een relevante opleiding voor een functie als professional in de jeugdhulp, en een leertraject hoe de eigen ervaring en kennis die is opgedaan kan worden ingezet om anderen te helpen in één).

We concluderen ook dat verleiding, oftewel het specifiek werven van jongeren met ervaring in de jeugdzorg, niet of nauwelijks gebeurt door onderwijsinstellingen en werkgevers, zo is de indruk. De verwachting is ook niet dat dit kansrijk is, omdat voor veel studenten de eigen ervaring al meespeelt bij de keuze voor een opleiding, en omdat er zoveel afwegingen meespelen bij de keuze voor een vervolgopleiding.

Figuur 4.1



Verder signaleren we dat de inzet van ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professionals, en breder - de inzet van ervaringsdeskundigheid in algemene zin - meerdere uitdagingen met zich meebrengt. Samenwerking en kennisdeling op het onderwerp komt dan ook steeds meer op gang. En er worden stappen gezet om de rol en inzet van *de ervaringsdeskundige zonder jeugdzorgopleiding* te professionaliseren. Een vraag is wat die ontwikkeling betekent voor de functie van ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional.

4.2 Kansen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt

De hoofdvraag in dit onderzoek is:

Hoe kan meer ervaringsdeskundigheid worden aangetrokken en geborgd voor de nabije en toekomstige jeugdzorgarbeidsmarkt?

De focus ligt daarbij op ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professionals.

Op basis van deze verkenning concluderen we dat onbenut arbeidspotentieel van jongeren/volwassenen met ervaring voor de jeugdzorgarbeidsmarkt er maar in beperkte mate lijkt te zijn. In de eerste plaats omdat voor veel van de jeugdzorgprofessionals en studenten die nu een opleiding tot jeugdzorgprofessional volgen, al geldt dat de eigen ervaring een belangrijke motivatie is om te kiezen voor de branche. En omdat er daarnaast ook nog eens jongeren/volwassenen met ervaring in de branche aan de slag gaan als ervaringsdeskundige (zonder jeugdzorgopleiding), bijvoorbeeld als rolmodel, of als belangenbehartiger. Dat neemt niet weg dat er naar verwachting twee kleine groepen van jongeren/volwassenen met ervaring zijn die aangetrokken of geborgd kunnen worden voor de jeugdzorgarbeidsmarkt. Deze groepen zijn beide beperkt in omvang maar

zijn wel de moeite waard om op in te zetten, zo geven respondenten aan, omdat alle beetjes helpen als het gaat tekort aan personeel, en omdat het de jeugdzorg verrijkt als (ook) zij actief zijn in de branche en daarbij hun eigen ervaringen inzetten.

1) Aantrekken: kansen bieden aan jongeren (volwassenen) met eigen ervaring

Voor jongeren met eigen ervaring in de jeugdzorg is een opleiding tot, of functie als ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional niet vanzelfsprekend. Het vraagt twee leertrajecten die nu niet of nauwelijks geïntegreerd worden aangeboden. Voor sommigen van hen is de drempel hoog om (te starten met) een opleiding tot, of functie als, jeugdzorgprofessional door de eisen en de (werk)druk die dit met zich meebrengt. En sommigen zijn aan de slag als ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional, en zijn zich niet bewust van ontwikkelmogelijkheden, of worden niet actief gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen.

Voor deze kleine, diverse groep zou het kunnen helpen als er verschillende opleidingen, functies en rollen zijn in de jeugdzorg (op mbo-, hbo- en wo niveau) voor mensen met ervaring, waarbij oog is voor de (werk)druk die zij (op dat moment) aankunnen. En het kan hen helpen als die functies en rollen perspectief bieden, oftewel als voor hen duidelijk is dat er mogelijkheden zijn om zich verder te ontwikkelen naar eigen vermogen en in een tempo dat bij hen past. De uitkomsten uit de verkenning zoals beoogd met de studieafspraken uit de cao Jeugdzorg 2021-2023 bieden hier mogelijk aanknopingspunten voor.

2) Borgen: voorkomen van uitval van jongeren / volwassenen met eigen ervaring

Een deel van de jongeren/volwassenen met eigen ervaring valt uit tijdens de opleiding of op het werk als jeugdzorgprofessional door confrontatie of herbeleving van de eigen ervaring. Deze vorm van uitval kan worden teruggedrongen als in opleidingen en bij werkgevers voldoende ruimte is voor het (op een goede manier) inbrengen van eigen ervaring en voor kwetsbaarheid. Enerzijds gaat het om een prettige omgeving om te voorkomen dat iemand uitvalt als gevolg van zijn of haar eigen ervaringen en de doorwerking daarvan (preventief). Anderzijds gaat het om goede begeleiding en ondersteuning op het moment dat iemand tijdelijk terugvalt, of uitvalt.

4.3 Wat zouden stakeholders aanvullend kunnen doen?

We zien dat verschillende stakeholders al bezig zijn om de inzet van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg vorm te geven. Aanvullend zien we de volgende mogelijkheden voor stakeholders om meer ervaringsdeskundigheid aan te trekken en te borgen voor de jeugdzorgarbeidsmarkt.

Onderwijs, werkgevers en branchepartijen

1. Stimuleer kennisontwikkeling

Onderwijs, werkgevers en branchepartijen kunnen – zowel individueel als samen – bijdragen aan kennisontwikkeling over het onderwerp. Kennis is onmisbaar om het draagvlak in het veld te vergroten

voor ervaringskennis als kennisbron en daarmee het draagvlak voor de ervaringsdeskundige jeugd(zorg)professional. Kennis is ook van belang om richting te geven aan het veld, hoe professionals worden getraind, hoe zij (samen)werken, en hoe organisaties en opleidingen zijn ingericht. Werkgevers en onderwijs kunnen de wetenschappelijke onderbouwing van de meerwaarde en toepassing van ervaringsdeskundigheid in de jeugdzorg vergroten door onderzoek naar de inzet van verschillende vormen van ervaringsdeskundigheid (bijvoorbeeld via effectonderzoek en onderzoek naar cliëntentevredenheid).

Werkgevers en onderwijs

2. Biedt kansen aan jongeren met ervaring

Zoek als onderwijs en werkgevers de samenwerking op om te zorgen voor opleidingen, functies en rollen in de jeugdzorg waarbij een vorm van inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gevraagd die passend is voor jongeren met ervaring op verschillende momenten in hun herstelproces en leertraject. Biedt perspectief door duidelijke routes te schetsen naar werk als ervaringsdeskundig jeugd(zorg)professional. Dit kan mogelijk door aanpassing van wat er al is (opleidingen, functies en rollen) of door verbreding van het palet aan mogelijkheden en/of door maatwerk te bieden – ook hierin is kennisontwikkeling (1) belangrijk. Werkgevers specifiek kunnen gebruik maken van de mogelijkheden om een (nog) niet-geregistreerd professional in te zetten en door banen te creëren voor mbo-leerlingen met eigen ervaring, om jongeren met eigen ervaring de kans te geven zich te ontwikkelen.

3. Zorg voor goede werkomstandigheden voor mensen met eigen ervaringen in de jeugdzorg

Zorg voor goede werkomstandigheden voor mensen met eigen ervaringen om het risico op uitval te verkleinen. Dit kan door oog te hebben voor de kwetsbaarheden die ervaringsdeskundigheid met zich mee kan brengen. Let er op dat eigen ervaringen ook latent aanwezig kunnen zijn. Aandacht voor de eigen ervaringen en wat dit met zich meebrengt is nodig tijdens de opleiding, tijdens stages, als jongeren net beginnen met werken, en tijdens het werk. Het vraagt een veilige omgeving om eigen ervaringen en kwetsbaarheden te delen. Een mentorprogramma of personeelsbeleid waarin ruimte is voor kwetsbaarheid en maatwerk kan daar een rol in spelen. Werkgevers kunnen er daarnaast bijvoorbeeld rekening mee houden bij de koppeling van professionals aan cliënten, door het welzijn van professionals te monitoren als zij iets doormaken wat confronterend is, of door maatwerk te bieden in het aantal contracturen dat iemand werkt.

Verder zijn de volgende mogelijkheden per stakeholder aangedragen om de inzet van ervaringsdeskundigheid te verstevigen (binnen de eigen organisatie).

Werkgevers

1. Zorg dat het inbrengen van ervaringen niet op de schouders van één medewerker rust maar zorg voor draagvlak voor ervaringsdeskundigheid in alle lagen van de organisatie: niet alleen op de werkvloer, ook op beleids- en bestuursniveau.
2. Ontwikkel een visie over de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de organisatie.
3. Geef een duidelijk kader hoe en wanneer professionals eigen ervaringen kunnen inzetten en train professionals met ervaring met jeugdzorg hierin.
4. Draag bij aan destigmatisering en normalisering van het inbrengen van eigen ervaringen door eigen ervaringen bespreekbaar te maken, en bijvoorbeeld te bespreken hoe professionals tegen de inzet van ervaringsdeskundigheid in het werk aankijken.

Onderwijs

1. Ontwikkel een visie over de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid (ervaringskennis opnemen als kennisbron).
2. Zorg dat toekomstige jeugdzorgprofessionals leren hoe zij hun eigen ervaringen kunnen inzetten in hun werk.
3. Draag bij aan destigmatisering en normalisering van het inbrengen van eigen ervaringen door in het onderwijsprogramma voortdurend aandacht te besteden aan herkenning en erkenning.

Branchepartijen

1. Verspreid best practices op dit onderwerp.
2. Organiseer netwerk/leergroepen om de expertise van ervaringsdeskundigen te vergroten.
3. Geef voorlichting over mogelijkheden om ervaringsdeskundigen in te zetten die geen opleiding of SKJ-registratie hebben.
4. Informeer financiers van jeugdzorg (gemeenten) dat inzetten van goede professional niet per se registratie vraagt.
5. Stimuleer dat de jeugdzorgarbeidsmarkt meer toegankelijk wordt voor mbo-leerlingen met (en zonder) eigen ervaringen.

Bijlage 1: Bronnen

Literatuurlijst

- De Beer, C. R. M., Nootboom, L. A., Van Domburgh, L., De Vreugd, M., Schoones, J. W., & Vermeiren, R. R. J. M. (2022). A systematic review exploring youth peer support for young people with mental health problems. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 1-14.
- Engelbertink, M., Van Dijk, M., Van Gijzel, S., Van Hees, M., & Van Oosatijen, E. (2021). *Het benutten van ervaringen, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen Social Work opleidingen*. Werkplaatsen Sociaal Domein.
- Hanzehogeschool Groningen. (z.d.). *Document concept leerplan ervaringsdeskundigheid*.
- Hogeschool Utrecht. (z.d.). *Raak! Ervaringsdeskundigheid onder zorgprofessionals*. Geraadpleegd van <https://www.hu.nl/onderzoek/projecten/raak-ervaringsdeskundigheid-onder-zorgprofessionals>
- HumanConcern. (z.d.). *Ervaringsprofessionals*. Geraadpleegd van <https://humanconcern.nl/ervaringsprofessionals/>
- Jeugdbescherming West. (z.d.). *Van levenservaring naar ervaringsdeskundigheid*. Geraadpleegd van <https://jeugdbeschermingwest.nl/blog/van-levenservaring-naar-ervaringsdeskundigheid/>
- Keuzenkamp, S. (2022). *Geef ervaringskennis en -deskundigen een serieuze positie*. Sociale Vraagstukken.
- Lenkens, M. (2022). *More than a Mirror: Mechanisms of experiential peer support for young people engaging in criminal behaviour*. Erasmus University Rotterdam.
- Movisie (2018). *Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein*.
- Movisie (2021^a). *De rol en meerwaarde van ervaringsdeskundigen in sociale wijkteams*.
- Movisie (2021^b). *Handreiking Samen deskundig*.
- Movisie (2022). *Zoeken naar de juiste balans*.
- Steenvoorde, J., Van Dijk, M., & Linders, L. (2021). Shit, mest en persoonlijke betrokkenheid. *Sociaal werk*, 2, 28-29.
- Van der Meulen, M., Liefhebber, S., Van der Zwet, R., & Keuzenkamp, S. (2021). *De rol en meerwaarde van ervaringsdeskundigen in sociale wijkteams*. Movisie.
- VNG (z.d.). *Hoopvol naar een toekomst met ervaringsdeskundigen als vaste partner aan tafel*. Geraadpleegd van <https://vng.nl/artikelen/hoopvol-naar-een-toekomst-met-ervaringsdeskundigen-als-vaste-partner-aan-tafel>
- Weerman, A. (2016). *Ervaringsdeskundige zorg- en dienstverleners*. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Weerman, A., Bhugwandass, Boote, M. (2020). *Hulpverleners: zet je eigen shit om tot mest*. Sociale Vraagstukken.

Geïnterviewde experts

- Mannus Boote, ervaringsdeskundige, trainer en ambassadeur bij ExpEx
- Mathijs Zwinkels, ervaringsdeskundige en oprichter Universiteit van de Straat
- Margriet Lenkens, onderzoeker bij IVO
- Alie Weerman, lector GGZ en Samenleving bij Hogeschool Windesheim
- Tim 'S Jongers, directeur bij Wiardi Beckman Stichting en senior adviseur bij de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS)

Interviewronde

Onderwijsinstellingen

- Hogeschool Utrecht
- Hogeschool InHolland
- Summa College
- Universiteit Utrecht
- Sectoraal adviescollege hogere sociale studies

Werkgevers

- Youz
- Levvel
- Trias Jeugdhulp
- Horizon (iHub)
- Jeugdbescherming West
- Gemeente Utrecht
- Ixta Noa Nijmegen
- @Ease
- LUMC Curium
- Yes We Can Clinics

Branchepartijen

- Jeugdzorg Nederland
- GGZ Nederland

Overige partijen

- Ondersteuningsteam Zorg voor de Jeugd (OZJ)
- Nederlands Jeugdinstituut (NJI)
- Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvEd)

Deelnemers werksessie

- Hogeschool InHolland
- Levell
- Jeugdbescherming West
- Trias Jeugdhulp
- GGZ Nederland
- Jeugdzorg Nederland
- Ministerie van VWS

Bijlage 2: resultaten internetsearch

Tabel 1: Resultaten internetsearch werkgevers jeugdzorg

Domein	Aandacht voor ervaringsdeskundigheid ²¹	Bij welke werkgevers
1 Jeugd- en opvoedhulp	4 van de 9	<u>SenzaZorg</u> : stuk op website over ervaringsdeskundigheid als werkzame factor <u>Koos, Trias en Combinatie Jeugdzorg</u> hebben ervaringsdeskundigen in dienst
2 Jeugdbescherming	1 van de 1	<u>William Schrikker Groep</u> heeft ervaringsdeskundigen in dienst
3 Jeugdreclassering	2 van de 2	<u>William Schrikker Groep</u> en <u>Leger des Heils</u> : hebben ervaringsdeskundigen in dienst
4 Ggz-jeugd	3 van de 8	<u>Levvel (zie pg 5)</u> en <u>Yes We Can clinics</u> hebben beide meerdere ervaringsdeskundigen in dienst. Bij Yes We Can clinics zijn ervaringsdeskundigen volwaardig onderdeel van het multidisciplinair team in verschillende functies. De organisatie heeft een eigen opleiding <u>SenzaZorg</u> : artikel op website over ervaringsdeskundigheid als werkzame factor in specialistische jeugdzorg
5 Jeugd – lvb	2 van de 2	<u>Ambig</u> en <u>'S Heerenloo</u> hebben beide ervaringsdeskundigen in dienst en zetten hier ook actief op in
Overig	1 van de 3	<u>Brijder</u> Verslavingszorg: Handvest over ervaringsdeskundigheid ondertekend en zeer actief met werven en inzetten ervaringsdeskundigen

²¹ Hierbij is gekeken of werkgevers gebruik maken van de inzet van ervaringsdeskundigen

Tabel 2: Resultaten internetsearch onderwijs

Onderwijsvorm	Is er informatie over ervaringsdeskundigheid bij opleidingen?	Zo ja, bij welke opleiding/school en op welke wijze?
<i>MBO</i>	2 van 4	<u>Maatschappelijke zorg voor ervaringsdeskundigen – Zadkine</u> : een opleiding voor GGZ speciaal voor mensen met ervaringsdeskundigheid die in de zorg willen gaan werken <u>Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg/ervaringsdeskundige (bbl) – Summa College</u> : een opleiding speciaal voor ervaringsdeskundigen, variant van de gewone opleiding
<i>HBO</i>	1 van 9	<u>Social work – Hogeschool Utrecht</u> : Gastles door ervaringsdeskundige
<i>HBO + / Associate Degree</i>	3 van 4	<u>Associate Degree (AD)</u> <u>'Ervaringsdeskundige in de zorg' bij HAN, HVA en Fontys</u> : opleidingen speciaal gericht op ervaringsdeskundigen om herstelervaringen professioneel in te zetten bij herstelondersteuning
<i>WO</i>	0 van 7	Niet van toepassing
<i>Totaal beeld</i>	6 van 24	

DSP-groep BV
Van Diemenstraat 410
1013 CR Amsterdam
+31 (0)20 625 75 37

dsp@dsp-groep.nl
KvK 33176766
www.dsp-groep.nl

DSP-groep is een onafhankelijk bureau voor onderzoek, advies en management, gevestigd aan de IJ-oever in Amsterdam. Sinds de oprichting van het bureau in 1984 werken wij veelvuldig in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook voor maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal of lokaal niveau. Het bureau bestaat uit 40 medewerkers en een groot aantal freelancers.

Dienstverlening

Onze inzet is vooral gericht op het ondersteunen van opdrachtgevers bij het aanpakken van complexe beleidsvraagstukken binnen de samenleving. We richten ons daarbij met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van zo'n vraagstuk. In dit kader kunnen we bijvoorbeeld een onderzoek doen, een registratie- of monitorsysteem ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of (tijdelijk) het management van een project of organisatie voeren.

Expertise

Onze focus richt zich met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van een vraagstuk. Wij hebben o.a. expertise op het gebied van transitie in het sociaal domein, kwetsbare groepen in de samenleving, openbare orde & veiligheid, wonen, jeugd, sport & cultuur.

Meer weten?

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website www.dsp-groep.nl voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers.

