

Inzet van collectieve ervaringskennis

in het sociale domein bij gemeenten

Marcel Niezen
Lies Korevaar
Martinus Stollenga



1

Inhoud

- Het onderzoek
- De infographic

Disclaimer: veel tekst, dus alleen de highlights

Vraag: denk alvast na over waar en hoe je zou kunnen beginnen met de inzet van ervaringsdeskundigheid...

2

Even voorstellen

- Ervaringswerker bij GGZ Drenthe
- Docent-onderzoeker bij Hanzehogeschool
- Onderzoeker bij Optimaal Leven
- Vicevoorzitter VvEd

3



4

C.V.

5

VNN Hoog Hullen

Zelfhulpgroep AG

2008: ervaringsdeskundige bij VNN
2009: **Holland Casino**

6

Het onderzoek: doel en producten**Doel**

Gemeenten informeren over ervaringsdeskundigheid (wat is het, wat levert het op, waar en hoe kan het worden ingezet), zodat gemeenten op basis van deze informatie en van hun eigen behoeften ervaringsdeskundigen weloverwogen in het sociale domein kunnen (gaan) inzetten.

Producten

- Overzicht informatiebehoeften bij gemeenten
- **Infographic (collectieve) ervaringskennis**
- Beschrijving *good practices*
- (Online) workshop

7

Het onderzoek: gesproken

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| • Gemeente Groningen | Provincie Groningen |
| • Gemeente Midden-Groningen | Ministerie J&V |
| • Gemeente Pekela | Holland Casino |
| • Gemeente Tynaarlo | Kansspelautoriteit |
| • Gemeente Borger-Odoorn | |
| • Gemeente Coevorden | 25 ED-initiatieven |
| • Gemeente Hoogeveen | |
| • Gemeente Meppel | |
| • Gemeente De Fryske Marren | |

8

Het onderzoek: bevindingen

Kennis en ervaringen

- Gemeenten hebben geen of een eenzijdig beeld van ervaringsdeskundigheid
- Gemeenten hebben negatieve ervaringen met ervaringsdeskundigen
- Gemeenten waarderen een N=1 verhaal maar kunnen daarop geen beleid formuleren
- Gemeenten hebben medewerkers met ervaringskennis in dienst

Behoeften

- Nieuwkomers: haat tussen wat reguliere instanties bieden en nieuwkomers nodig hebben, ed-er kan culturele brug slaan (sleutelfiguur)
- Er wordt beleid gemaakt zonder overleg met de mensen die het betreft, idem in uitvoering
- Er zijn mensen waar gemeenten moeilijk mee in contact komen, die zich onder de radar bevinden.
- Gemeenten hebben het drukker op individueel niveau met mensen die de aansluiting missen op collectief niveau (en bijv. niet een inloop binnengaan)
- Veel projecten en/of tijdelijk gefinancierde initiatieven, dus geen duurzaam beleid
- **Inzicht in:** Hoeveel uren heeft een ed-er nodig? Welk schaal? Welk salaris? Welke competenties? Zijn er functieprofielen? Hoe vinden we ze? Wie zijn ze? Moeten we ze direct in dienst nemen? Bedrugging voor andere medewerkers? Kwaliteitscriteria: hoe weten we dat we een goede hebben?

Onderliggend beleid

- Inclusie-agenda, Verdrag voor gehandicapten, Alliantie van Kracht, Armoedepact, **Wet op de kansspelen**, Nieuwe wet inburgering, beleidsnotities waarin ervaringsdeskundigheid is opgenomen.

9

Het onderzoek: uit feedback en gesprekken

- Opleidingen noemen, discussie wel of niet opgeleid?
- **Hoe breng je ervaringsdeskundigheid ook onder de politieke aandacht**, waarmee bijvoorbeeld structurele subsidies kunnen worden vastgelegd in de begroting (en waarmee beleidsadviseurs dus ook meer vrijheid hebben om ervaringsdeskundigheid in te zetten).
- Als je ervaringsdeskundigen inzet, wordt iemand in de loop van de tijd ook onderdeel van het systeem waar hij/zij is gaan werken. Ik mis hoe de 'onafhankelijkheid en objectiviteit' van de ervaringsdeskundigen wordt gewaarborgd.
- Ik ben altijd vrij kritisch geweest ten aanzien van de inzet van ervaringsdeskundigen omdat dat begrip geen garantie biedt voor een objectieve inbreng. Voor mij is het van cruciaal belang dat de objectiviteit gewaarborgd wordt, maar hoe doe je dat...
- Moet ed-er wel worden beschouwd als aparte discipline waar van alles voor geregeld moet worden?
- Is een ander ziektebeleid nodig?
- Is er wel een kloof tussen leefwereld en systeemwereld?
- Wat heb je er in de praktijk aan, wat is het voordeel voor gemeenten?

10

Resultaten

- Opdracht bij de gemeente Groningen
- Kwartier gemaakt bij de andere gemeenten
- Coöperatie InBegrepen, collectief voor ervaringskennis
- Meegeschreven aan lokale partijprogramma
- Lid adviesgroep Preventiebeleid Kansspelen van Holland Casino
- Infographic op LinkedIn: meer dan 10.000 keer bekeken
- Infographic veelvuldig verspreid via eigen netwerken
- Infographic gepresenteerd tijdens slotbijeenkomst en op uitnodiging bij provincie Drenthe en leernetwerk Hogeschool Utrecht
- Infographic via griffiers naar alle raadsleden van alle gemeenten in de drie noordelijke provincie

11

Inzet van collectieve ervaringskennis bij gemeenten

Wat is ervaringsdeskundigheid?

Ervaringsdeskundigheid betekent het integreren van eigen en anderen ervaringen in collectieve kennis en deze kennis en kunde professioneel overdragen aan anderen.



Ervaring



Deskundigheid



Ervaringsdeskundigen



Doelgroep



Ervaringsdeskundigen



medewerkers

Verbinding

Ervaringsdeskundigheid kan een brug vormen tussen burgers en medewerkers van gemeenten en andere organisaties.

12

Inzet in de praktijk

Ervaringen en good practices in Noord Nederland

Klik op de voorbeelden voor meer informatie.

Armoede	LVB
Buddyprojecten	Nieuwkomers
Dak- en thuisloosheid	Seksueel misbruik
Herstelacademie	Wachttijstproblematiek

Rollen/werkzaamheden

Ervaringsdeskundigen kunnen op verschillende niveaus en in verschillende rollen worden ingezet: van het vertellen van ervaringsverhalen, meedenken in onderzoek, geven van trainingen en individuele en teamcoaching tot beleidsontwikkeling en projectuitvoering.

In de rol van bondgenoot, criticus, (culturele) bruggenbouwer, veranderaar en/of kwartiermaker zijn zij een middel om beleid echt inclusief te maken, door leefwereld en systeemwereld optimaal op elkaar en de behoeften en mogelijkheden van de burgers af te stemmen.

Vragen, ideeën, meer informatie of nieuwsgierig naar een verdiepende workshop? Neem dan contact op met: m.unieze@plu.hanze.nl



13

10 tips voor een goede start

Waar en hoe begin je en waar houd je rekening mee?

14

Inzet in de praktijk

Tips voor een goede start

- Formuleer een visie op de inzet van ervaringsdeskundigheid.
- Vorm een tandem van een beleidsmedewerker en ervaringsdeskundige om dit proces te begeleiden.
- Creëer draagvlak, maak kwartier, bespreek verslechtingen.
- Ontoek de diversiteit aan ervaringskennis. Leer ervaringskennis als derde kennisbron te gebruiken.
- Bedenk waar, in welke rol en voor welke taak ervaringsdeskundigen worden ingezet.
- Bedenk welke ervaring, expertise en aanvullende competenties gewenst zijn.
- Zorg voor ondersteuning, interviews, inbedding en zet minimaal twee ervaringsdeskundigen in.
- Denk na over beloning, functietoelating, positionering en verantwoordelijkheden.
- Vind en match de juiste ervaringsdeskundigen met de juiste opdracht.
- Overneem de bij de eigen medewerkers samenvoegde ervaringskennis in te zetten.

15

Vragen of opmerkingen?

Dank voor jullie aandacht!

16