

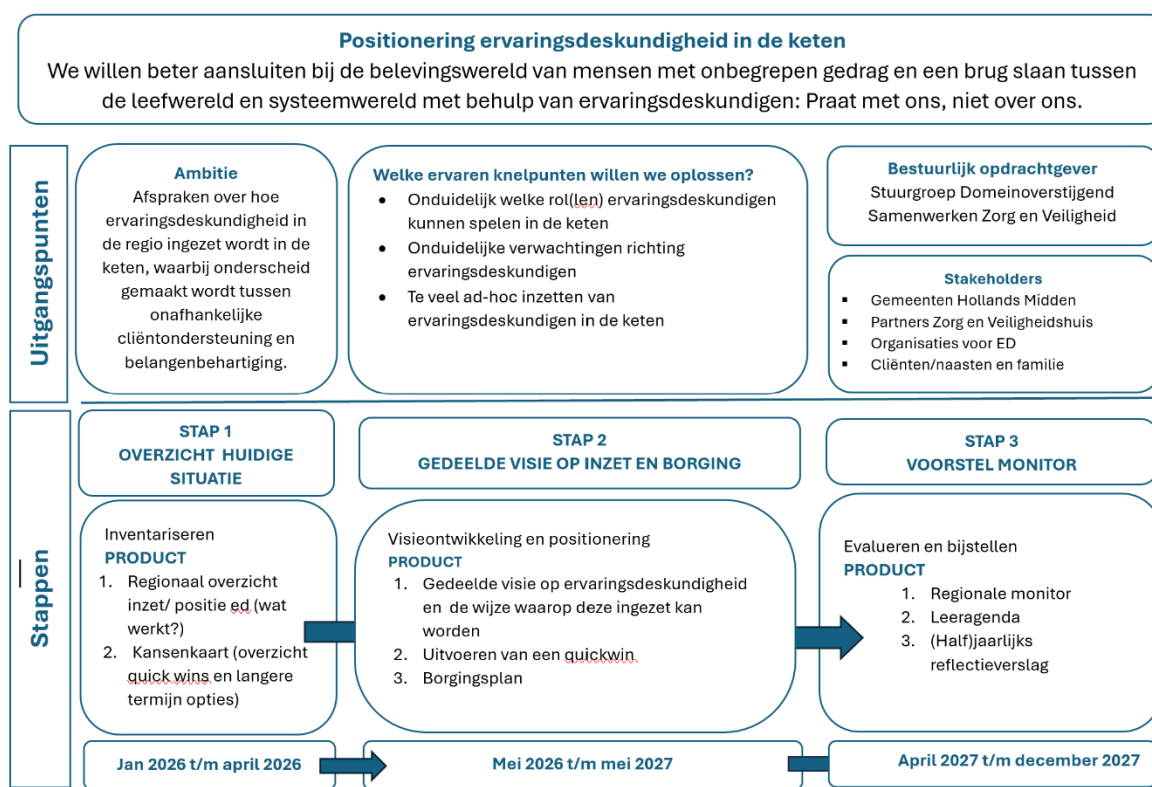


Analyse response vragenlijst inbedding ervaringsdeskundigheid in de keten

1. Aanleiding en context

Algemeen

In het kader van het programma Domeinoverstijgend Samenwerking Zorg en Veiligheid rondom Onbegrepen Gedrag is één van de projecten gericht op het beter positioneren van ervaringsdeskundigheid in de keten. Hiervoor is onderstaande opdracht en aanpak geformuleerd.



In het kader van deze opdracht is in de eerste fase door middel van een vragenlijst informatie verzameld over de wijze waarop gemeenten en samenwerkingspartners ervaringsdeskundigheid inzetten, welke vormen deze inzet kent en welke ervaringen, knelpunten en kansen daarbij worden gezien. Deze inventarisatie heeft geleid tot een eerste regionaal beeld van de huidige praktijk, best practices en ontwikkelkansen.

Het beeld dat hieronder wordt toegelicht laat zien dat de inzet van ervaringsdeskundigheid zich nog in een ontwikkelfase bevindt. De term ervaringsdeskundigheid wordt verschillend geduid, er is sprake van een hoge mate van variatie in zowel de inzet van ervaringsdeskundigen door de verschillende organisaties als in de positionering van ervaringsdeskundigheid. Daarnaast geeft het merendeel van de organisaties aan te worstelen met de structurele inbedding van ervaringsdeskundigheid.



Uitkomsten en analyse

Het doel van de analyse van de vragenlijsten is om een helder en gedeeld vertrekpunt te hebben over de stand van zaken rondom de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de aanpak van personen met onbegrepen gedrag in de regio, zodat dit als basis kan dienen voor de ontwikkeling en besluitvorming van de positionering en opschaling van ervaringsdeskundigheid. In de regio. Op basis van de analyse worden de onderliggende rode draden zichtbaar. Deze rode draden vormen de basis voor stappen die gezamenlijk genomen kunnen worden in de richting van een gezamenlijke visie op de regionale inzet van ervaringsdeskundigheid en de structurele inbedding van deze inzet.

2. Belangrijkste uitkomsten van de inventarisatie

Algemeen

Binnen de regio is sprake van een toenemende groep mensen met onbegrepen gedrag, die druk zet op zowel de zorg- als veiligheidsketen. Uit de vragenlijst blijkt dat:

- Alle organisaties (100%) hiermee te maken hebben
- Ongeveer 75% een toename ziet van de groep mensen met onbegrepen gedrag
- De problematiek complexer wordt (stapeling van GGZ, sociale en veiligheidsvraagstukken)

Het vraagstuk is urgent, groeiend en domein overstijgend.

Respondenten

In totaal zijn 32 vragenlijsten uitgezet. Er zijn 27 responses binnengekomen. In de Leidse regio hebben enkele gemeenten gezamenlijk gereageerd. Ook de gemeenten Hillegom, Lisse en Teylingen hebben gezamenlijk gereageerd. Feitelijk heeft daarmee iedereen een reactie gegeven.

De onderverdeling tussen de binnengekomen responses is als volgt:

Gemeenten: 18

Partners: 12

Zorg: 8

Sociaal domein: 4

Veiligheid: 2

Definitie ervaringsdeskundigheid

Door de respondenten worden verschillende definities gebruikt voor de term ervaringsdeskundigheid. Alleen de organisaties voor ervaringsdeskundigheid zelf maken onderscheid tussen mensen met ervaringen, mensen met ervaringskennis en ervaringsdeskundigen. De beelden over ervaringsdeskundigheid binnen en tussen organisaties zijn niet hetzelfde. Dit blijkt ook uit de beantwoording van de vragen over de huidige inzet van de ervaringsdeskundigen.

Huidige inzet ervaringsdeskundigheid

De helft van de respondenten zet ervaringsdeskundigheid in, de andere helft nog niet.

De voorbeelden die genoemd worden rondom de inzet zijn gekoppeld aan: direct clientcontact (in verschillende fasen van het proces), advisering van professionals en bij beleid (niet gespecificeerd in welke fase).

Redenen die het vaakst genoemd worden om geen ervaringsdeskundigheid in te zetten zijn: onbekendheid met de mogelijke inzetvormen ((42,9%) gebrek aan financiering (14,3%) en onvoldoende aanbod van geschoolde ervaringsdeskundigen(14,3%).

Het is dan ook niet verbazingwekkend dat als voorwaarden om wél ervaringsdeskundigheid in te zetten de volgende onderwerpen worden benoemd:



- Meer bekendheid met de mogelijkheden over en de effectiviteit van de inzet van ervaringsdeskundigheid
- Voldoende aanbod van ervaringsdeskundigen
- Voldoende geschoolde ervaringsdeskundigen
- Een duidelijk financieel kader voor de inzet van ervaringsdeskundigheid

Belang van professionalisering

85% van de respondenten vindt scholing belangrijk tot zeer belangrijk. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat de ervaringsdeskundigen die zij inzetten ook geschoold worden. Uit de reacties komt verder naar voren dat er sprake is van een grote diversiteit aan opleidingen van ervaringsdeskundigen. Er is derhalve geen eenduidig beeld van de kwaliteit die in de regio gewenst is rondom ervaringsdeskundigheid.

Spanningsvelden die bij de beantwoording van de vragen over professionaliteit naar voren komen zijn:

- Ervaringskennis versus professionalisering (voldoen aan voorwaarden die niet altijd passend zijn voor de groep)
- Vrijwilligers versus betaalde ervaringsdeskundigen (welke eisen mag je aan de verschillende personen stellen)
- Informele versus formele scholing en opleiding (hoe worden interne en externe scholing en opleiding gewaardeerd)

Positionering van ervaringsdeskundigen

Ervaringsdeskundigen worden op verschillende manieren gepositioneerd door de organisaties. De meest voorkomende posities zijn: als onderdeel van een multidisciplinair team (11%), zelfstandig naast reguliere zorg (als onafhankelijke cliëntondersteuner) (22%) of losstaand bij projecten (11%). In de zorgorganisaties zijn ervaringsdeskundigen veelal in dienst, terwijl bij de meeste gemeenten gebruik gemaakt wordt van de organisaties voor ervaringsdeskundigheid. Gemeenten maken het meest gebruik van zowel vrijwilligers als betaalde ervaringsdeskundigen.

Als we kijken naar de meest voorkomende rollen die zij vervullen dan zijn dat zijn dat de rollen van maatje, coach, adviseur en brugfunctionaris tussen de organisatie en de cliënt. De rol van de ervaringsdeskundige is slechts in 11% van de gevallen formeel vastgelegd. Dat betekent dat taken, rollen en verantwoordelijkheden niet altijd duidelijk zijn.

Scholing en intervisie worden genoemd als ondersteuning die belangrijk zijn voor ervaringsdeskundigen.

Er is geen overzicht bij organisaties hoe en op welke manier ervaringsdeskundigen kunnen worden ingezet. Dit heeft als risico dat de kwaliteiten van de ervaringsdeskundigen en de beschikbare ervaringsdeskundigen onvoldoende benut kunnen worden.

Daarnaast kan onduidelijkheid ontstaan over de taken en rollen van de ervaringsdeskundigen omdat deze niet vastliggen en in verschillende situaties (individuele cliëntondersteuning, inzet bij bemoeizorg, rol bij beleid etc.) telkens anders kunnen zijn.

Meerwaarde

Belangrijke waarden waar de ervaringsdeskundigen invulling aan geven zijn:

- Zorgen voor gelijkwaardigheid tijdens een gesprek met cliënten
- Zorgen dat cliënten zich gehoord en gezien voelen
- Laagdrempelige toegang

Organisaties noemen de volgende meerwaarde bij het inzetten van ervaringsdeskundigheid:

- Betere aansluiting bij de doelgroep van zowel beleid als concrete oplossingen in de praktijk



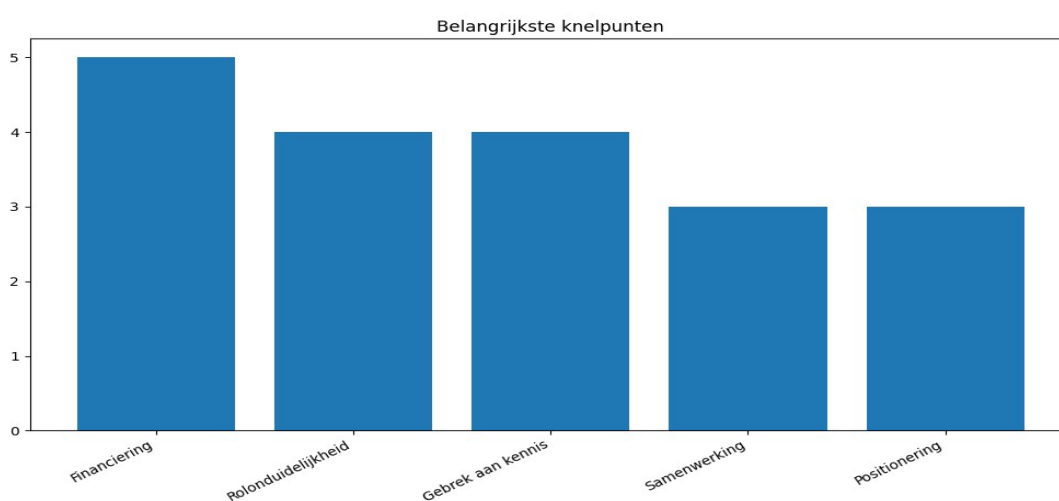
- Meer vertrouwen bij de cliënten in de werkwijze en bedoeling van de organisatie
- De-escalatie bij de inzet van ervaringsdeskundigen in concrete casuïstiek
- Brugfunctie tussen systeem en leefwereld
- Preventie van escalaties als ervaringsdeskundigen tijdig worden ingezet
- Minder zorgmijding

Op de vraag welke best practises er in de regio zijn, zijn de volgende voorbeelden benoemd: de inzet van ervaringsdeskundigheid bij bemoeizorg/zorgnetwerkoverleg, de inzet van ExPex, het respijthuis en de inzet van het ervaringsdeskundigenpanel bij beleidsvorming.

De meerwaarde van de inzet ervaringsdeskundigheid wordt breed erkend, ook door organisaties die nog geen ervaringsdeskundigheid inzetten.

Knelpunten

Op de vraag naar de belangrijkste knelpunten komt onderstaand beeld naar voren.



Uit de toelichting blijkt dat het belangrijkste probleem niet zit in het niet *willen* inzetten van ervaringsdeskundigen, maar in *het organiseren* van deze inzet.

Behoeften en ontwikkelkansen

Organisaties geven aan behoefte te hebben aan meer inzet van ervaringsdeskundigheid bij:

- Directe ondersteuning van cliënten
- Outreachende inzet bij crisis/acute situaties
- Deskundigheidsbevordering van professionals
- Beleids- en organisatieontwikkeling

Als ontwikkelkansen worden genoemd:

- Kennisdeling en good practices
- Gezamenlijke visie
- Eenduidige rolomschrijvingen
- Regionale samenwerking
- Opleidings- en kwaliteitskaders
- Structurele financiering voor zowel inzet als scholing

Er is een duidelijke vraag naar een regionaal kader en gezamenlijke richting.



3. Samenvatting en conclusie

- De problematiek van onbegrepen gedrag in de regio neemt toe en wordt complexer
- De meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de aanpak van onbegrepen gedrag wordt door de organisaties in de regio breed erkend
- Organisaties zijn positief maar zoekend als het gaat om hoe, wanneer en op welke manier ervaringsdeskundigheid ingezet kan worden
- Er is behoefte aan duidelijkheid en afspraken over rollen en taken, kennis en kunde, uitwisseling van kennis en best practices en inzicht in financiering

Inspiratiesessies

Om opvolging te geven aan hetgeen is opgehaald worden op 24 november 2026 en 18 januari 2027 samen met de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag inspiratiesessies georganiseerd voor medewerkers van gemeenten en partnerorganisaties in de regio. Voor deze sessies worden in ieder geval beleidsadviseurs, uitvoerend medewerkers en ervaringsdeskundigen uitgenodigd.

Voor informatie over dit project en de inspiratiesessies kan contact opgenomen worden met het projectduo:

Lennart Boot via l.boot@kernkracht.nl of Brechtje Simons via b.simons@krimpenerwaard.nl