



GLOBAL PLAN ERVARINGS- DESKUNDIGHEID

november 2018

1. GLOBAAL PLAN ERVARINGSDESKUNDIGHEID (GPE)	3
1.1 Als leidraad	3
1.2 In co-creatie over sectorgrenzen heen	3
1.3 Uitgangspunten	4
2. DEFINITIES EN ACTIETERREIN	4
2.1 Definitie ervaringsdeskundige	4
2.2 Van patiënt of naastbetrokkene tot ervaringsdeskundige	4
2.3 Iedereen ervaringsdeskundige?	5
2.4 Actieterrein	6
3. ROL VAN DE ERVARINGSDESKUNDIGE	6
3.1 Kiezen voor rollen	6
3.2 Onderscheid tussen rollen, functies en taken	7
3.3 Over rollen en diversiteit	8
3.4 Aanbevelingen over de rol als ervaringsdeskundige	8
4. ALS ERVARINGSDESKUNDIGE AAN DE SLAG	10
4.1 De arbeidsvoorwaarden van de ervaringsdeskundige	10
4.2 Knelpunten en drempels	10
4.3 Vergoeding en verloning van ervaringsdeskundigen	11
4.4 Van normpersoneel tot elders verworven competenties	11
4.5 Randvoorwaarden bij de inschakeling van ervaringsdeskundigen	12
4.6 Aanbevelingen over de arbeidsvoorwaarden	12
5. CULTUUR VAN EEN ORGANISATIE	13
5.1 Cultuur: What's in a name?	13
5.2 In welke cultuur dan?	13
5.3 Cultuur voorbereiden	14
5.4 Aanbevelingen rond de voorbereiding van de cultuur van een organisatie	16
6. COACHING, INTERVISIE EN SUPERVISIE	16
6.1 Een onontbeerlijke ondersteuning	16
6.2 Noodzakelijke vormen van coaching:	16
6.3 Aanbevelingen rond coaching van ervaringsdeskundigen en medewerkers	18
7. VORMINGS- EN OPLEIDINGSAANBOD	18
7.1 Onderscheid tussen en gelaagdheid van de ontwikkelingstrajecten	19
7.2 Vaststellingen	20
7.3 Aanbevelingen rond vorming en opleiding ervaringsdeskundigheid	21
8. JE WEG ZOEKEN ALS ERVARINGSDESKUNDIGE	22
8.1 Een warm huis	22
8.2 Aanbevelingen ter ondersteuning van Warme Huizen	23
9. BESLUIT	24
10. CONTACT	24
11. BIJLAGEN	25
Bijlage 1: Deelnemers aan de voorbereiding van dit GPE	25
Bijlage 2: Lexicon	26
Bijlage 3: Implementatie van de herstelondersteunende visie	27
Bijlage 4: Vorming en opleiding m.b.t. ervaringsdeskundigheid	29

1. GLOBAAL PLAN ERVARINGSDESKUNDIGHEID

1.1 Als leidraad

De bijdrage van ervaringsdeskundigheid aan de implementatie van de herstelvisie in de geestelijke gezondheidszorg (ggz) is intussen bewezen. Ervaringsdeskundigen worden meer en meer ingezet in (welzijns)zorg- en dienstverlening.

Om de inzet en positie van ervaringsdeskundigen – zowel binnen als buiten de ggz – op een goede manier verder uit te bouwen, te verbeteren en te borgen, is een goede omkadering nodig. Het GPE biedt hiervoor antwoorden.

Het GPE wil zowel een stimulans als een **leidraad** zijn voor iedereen die ‘ervaringsdeskundigheid’ wil omarmen, door aanbevelingen te formuleren voor de inschakeling van ervaringsdeskundigheid op zowel micro-, meso- als macroniveau. Het betreft hier ervaringsdeskundigheid vanuit het perspectief van de patiënt, maar ook vanuit het perspectief van de familie en/of naaste van een patiënt.

Dit document pretendeert niet op alles antwoorden te bieden. Een aantal topics vergt verder onderzoek. De voorziene antwoorden of suggesties vragen uiteraard een verdere vertaling naar de eigen organisatie en medewerkers. Want zo divers als het doelpubliek van de ggz is, zo divers zijn ook de culturen in de betrokken organisaties en hun deelwerkingen.

1.2 In co-creatie over sectorgrenzen heen

Zowel de Federale als de Vlaamse regering, provincies, de netwerken, de overlegplatforms en tal van organisaties binnen de zorg hebben inspanningen geleverd om ervaringsdeskundigheid op de kaart te helpen zetten. In 2016 kwamen elf organisaties samen en stelden vast dat een stevige onderbouw aan deze inspanningen ontbrak. Ze namen het initiatief om dit GPE te ontwikkelen en mee vorm te geven.

Deze elf initiatiefnemers¹ wilden tot een breed gedragen plan komen. Dus waren krachtenbundeling en samenwerking in een co-creatie van meet af aan een bewuste keuze. Uiteindelijk namen 73 mensen, als vertegenwoordigers van 35 organisaties deel aan de kerngroep, de stuurgroep en/of één van de thematische werkgroepen. (zie bijlage 1)

Verschillende types van organisaties actief **binnen de ggz** werden in dit proces uitgenodigd: zowel patiëntenverenigingen, groeperingen van ervaringsdeskundigen, de koepel van overlegplatforms als familieverenigingen.

Gezien het belang van dit plan en de impact die het kan hebben **op andere sectoren**, werden ook vertegenwoordigers uitgenodigd voor een multisectorale werkgroep: uit armoede, verslaving, fysieke en verstandelijke beperking, kinderen en jongeren.

De stuurgroep die dit GPE verder uitwerkte, werd ook opengesteld voor **Waalse en Brusselse partners**.

¹ Ondertekenende partijen:
Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen,
DENK Halle-Vilvoorde, DENK Leuven,
LEF, OPGang/Vlaams Patiënten-
platform, OP WEGG, Similes,
UilenSpiegel, VVGG,
WEP, OP².

1.3 Uitgangspunten

Binnen het GPE werden een aantal uitgangspunten gedefinieerd als basis voor alles wat met ervaringsdeskundigheid te maken heeft en voor de werkgroepen die aan dit plan werkten.

1. Ervaringsdeskundigheid: zowel vanuit **patiënt- als familieperspectief**
2. Aanknopingspunten met het **wettelijk en decretaal kader** rond geestelijke gezondheid
3. **Onafhankelijke en neutrale werking** met ruimte voor provinciale, regionale en lokale diversiteit
4. **Co-creatie en afstemming** tussen de verschillende groeperingen van ervaringsdeskundigen om versnippering tegen te gaan en de basiscondities gedragen, gefundeerd en toekomstgericht te maken
5. **Diversiteit**: focus ligt op inschakeling van unieke talenten en competenties van ervaringsdeskundigen. Ruimte en respect voor de diversiteit in rollen, opleiding, statuut van ervaringsdeskundigen is cruciaal.

2. DEFINITIES EN ACTIETERREIN

2.1 Definitie ervaringsdeskundige

In dit document zal de term 'ervaringsdeskundige' gebruikt worden, wetende dat in het werkveld ook volgende termen gangbaar zijn: ervaringsdrager, persoon met ervaringskennis en ervaringswerker.

De stuurgroep volgt de definities van ervaringsdeskundige en ervaringsdeskundigheid, zoals deze zijn opgenomen in het voorontwerp van Vlaams decreet betreffende de Geestelijke Gezondheid (2018):

- **Ervaringsdeskundige**: *'persoon die, als gebruiker of als persoon uit de context, ervaringsdeskundigheid bezit.'*
- **Ervaringsdeskundigheid**: *'de kennis en expertise die voortkomt uit de ervaring met individuerichte zorg, opgedaan als gebruiker of context, en die voor zichzelf en voor anderen herstelbevorderend kan worden ingezet. Die ervaring kan alleen tot kennis en expertise met betrekking tot individuerichte zorg leiden als ze via lotgenotencontact wordt verwerkt en verruimd en als via opleiding of vrijwilligerswerk kennis, houdingen, vaardigheden en methoden zijn aangereikt om de verruimde ervaring met individuerichte zorg deskundig aan te wenden.'*

Alle andere gebruikte termen of definities hebben evenwel dezelfde gemeenschappelijke kern, namelijk dat het gaat om personen (zowel patiënt als familie of naaste) die hun persoonlijke ervaring op een deskundige manier inzetten voor anderen.

2.2 Van patiënt of naastbetrokkene tot ervaringsdeskundige

Patiënten, familie en naastbetrokkenen in de ggz vormen een kwetsbare groep. Niet alleen is deze groep zeer divers in achtergrond, interesses en mogelijkheden. Zij stappen ook, net door hun psychische kwetsbaarheid of hun betrokkenheid bij een naaste, binnen in een zorgsysteem dat complex is qua organisatie, aanbod en taalgebruik.

Ervaringsdeskundigen kunnen, steunend op hun ervaringen, als wegwijzer of als ‘tolk’ optreden.

Onderzoek wijst uit dat de inzet van ervaringsdeskundigen in de geestelijke gezondheidszorg noodzakelijk is voor het duurzaam implementeren en borgen van de herstelvisie in de geestelijke gezondheidszorg (Dröes, 2011). Net deze herstelvisie is het uitgangspunt bij de ontwikkeling van dit GPE.

Ervaringsdeskundigen kunnen de herstelvisie mee uitdragen, bijvoorbeeld door lezingen te geven, workshops te begeleiden of cursussen te maken voor bijvoorbeeld de HerstelAcademies.

In de geestelijke gezondheidszorg is het WIJ-ZIJ denken nog sterk ingeburgerd. WIJ, de patiënten versus ZIJ, de hulpverleners versus WIJ, familieleden van de patiënt. ‘ZIJ die ONS niet schijnen te begrijpen’.

Ervaringsdeskundigen kunnen die WIJ-ZIJ kloven dicht en kunnen verbindingen leggen tussen de drie kernactoren in de ggz.

2.3 Iedereen ervaringsdeskundige?

² In Erp, N. van, Boertien, D., Scholtens, G. & Rooijen, S. van (2011). Ervaringsdeskundigheid en herstelondersteuning. Utrecht: Trimbos-instituut.

Om zich als ervaringsdeskundige te kunnen inzetten voor anderen is er meer nodig dan alleen het hebben van een persoonlijke ervaring. Onderstaande grafiek illustreert het traject van de persoonlijke ervaring naar ervaringsdeskundigheid, zoals door Hilko Timmer² beschreven.



INZET IN VERSCHILLENDE ROLLEN VAN ERVARINGSDESKUNDIGEN

Bron: Hilko Timmer, coördinator Bureau Herstel SBWU. In: Van Erp e.a. 2011

Ervaring

De eigen ervaring is een eerste bron van kennis, waarbij het 'ervaringsweten' een eerste stap is. De persoon krijgt weet van de unieke betekenis van de eigen ervaringen met de individuele kwetsbaarheid en krijgt een eerste besef van de persoonlijke beperkingen en herstelmogelijkheden.

Ervaringskennis

Door (zelf)analyse en -reflectie wordt de 'IK-kennis' vergroot waardoor de eigen kwetsbaarheid, grenzen en mogelijkheden beter begrepen worden. Dit brengt het besef mee van de eigen noden aan zorg en zelfzorg.

Door het uitwisselen van ervaringen en het raadplegen van andere bronnen groeit de 'WIJ-kennis' en worden inzichten bekomen die meer algemeen gelden dan de individuele beleving. Hierdoor wordt het zichtveld verbreed en kan o.a. diagnose-overschrijdend gewerkt worden.

Ervaringsdeskundigheid

De ervaringskennis wordt, bijvoorbeeld via vorming, verder uitgediept zodat men voeling krijgt met de eigen kwaliteiten en vaardigheden en de nodige competenties verwerft om de ervaringskennis deskundig in te zetten.

De ervaringsdeskundige overstijgt de eigen herstelervaring, kan er van op een zekere afstand naar kijken, koppelt de opgedane ervaringskennis aan handelen en zet dit alles in voor het herstel van anderen. Dit in de wetenschap dat herstel een continu proces is waarbij bijscholing en op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen niet mogen ontbreken.

2.4 Actieterrein

Om bovengaannde verder te concretiseren en het GPE te onderbouwen, werden volgende elementen verder uitgewerkt:

- Definiëren van rollen voor ervaringsdeskundigen,
- Een ondersteunend wettelijk en organisatorisch kader
- Beschikbaarheid van een open organisatiecultuur die ervaringsdeskundigheid waardeert
- Mogelijkheid tot coaching, intervisie en supervisie
- Aanbod vorming en opleiding

3. ROL VAN DE ERVARINGSDESKUNDIGE

3.1 Kiezen voor rollen

Dé ervaringsdeskundige bestaat niet. Uit de gesprekken met mensen die hun ervaringsdeskundigheid inzetten, wordt dit snel duidelijk. De ene vindt zijn gading in beeldvormingsprojecten, de andere in beleidsadviserende werk. Anderen zetten zich eerder in voor de zorg aan lotgenoten. Nog anderen geven vorming of vervullen nog andere taken. In deze diversiteit gingen we op zoek naar de gemeenschappelijkheid. En deze vonden we in de verschillende rollen

die een ervaringsdeskundige kan opnemen. Deze rollen dienen ook als handvatten voor diverse thema's die in dit document aan bod zullen komen (vorming en opleiding, coaching, aanwerving en tewerkstelling, ...).

Waarom kiezen voor rollen? Door een rol te definiëren als een samenhangend pakket van taken die door één of meerdere personen vervuld kan worden, kan (een stukje van) een proces of functie afgebakend worden, zonder vast te lopen in vage functieomschrijvingen.

Een rol schept duidelijkheid over wederzijdse verwachtingen en laat iedereen toe om actief keuzes te maken, zowel naar de rollen die men wil en kan opnemen als naar de vorming en coaching die hierop aansluit.

Voor een organisatie of team is het definiëren van rollen noodzakelijk voor de onderlinge **communicatie**. Het biedt de nodige basis om verwarring inzake taakuitvoering te voorkomen en de meerwaarde en bijdrage aan het geheel actief in beeld te brengen.

Ook voor verdere **professionalisering** is deze oefening belangrijk. Iets kan maar vorm krijgen als er structurele elementen aanwezig zijn om er een samenhangend geheel van te maken. Alle betrokken partijen (organisatie, project, ervaringsdeskundige) hebben er belang bij om de noden, behoeften en kansen te vertalen naar rollen.

3.2 Onderscheid tussen rollen, functies en taken

3 www.fons-vernooi.nl/vakdidactiek-bedrijfseconomie/Comp-functies-rollen.html

We gebruiken, met Fons Vernooij³, volgende omschrijving van deze termen.

Taak: de inhoud van een opdracht om bepaalde activiteiten te verrichten.

Een voorbeeld:
Iemand kan de rol van voorzitter van een vergadering opnemen. Deze rol van voorzitter is weer te geven in de taken die allemaal vervuld moeten worden, zoals agenda bewaken, discussies in goede banen leiden, besluiten voorbereiden, deelnemers aansturen, tijd bewaken, beslissingen nemen, etc.
Deze rol van voorzitter is niet noodzakelijk verbonden aan de functie die men heeft in een organisatie. Iedereen in de organisatie kan wel eens de rol van voorzitter opnemen. Maar het kan ook dat deze rol vast in een bepaalde functieomschrijving wordt opgenomen: bij deze functie hoort ook deze rol.

Rol: Een rol kan gezien worden als een pakket werkzaamheden met een logische samenhang die door één of meerdere personen vervuld kan worden. Deze terugkerende taken zijn de verantwoordelijkheden van een rol en geven aan wie welke handelingen mag uitvoeren en wat anderen van de persoon in deze rol kunnen verwachten.

Functie: Een wel omschreven pakket aan taken waarvoor een persoon de verantwoordelijkheid krijgt toegewezen. Die functie kan vastliggen in een functieomschrijving, in de statuten of in het huishoudelijk of arbeidsreglement. Voor een goede uitoefening van de functie moet het duidelijk zijn welke verantwoordelijkheden er zijn voor welke taken.

Eén organisatorische functie kan één of meerdere rollen inhouden. Daarnaast kan iemand een rol opnemen, waardoor men verantwoordelijk wordt voor een pakket van taken. Dit pakket is daarom niet noodzakelijk specifiek voor de functie. Rollen zijn dus vaak veel concreter dan functies.

Een essentieel verschil tussen rollen en functies is dat rollen een afspiegeling zijn van het werk dat georganiseerd wordt terwijl functies een afspiegeling zijn van mensen die georganiseerd worden. Dit is een fundamenteel andere benadering van mens en werk!

3.3 Over rollen en diversiteit

Welke rollen?

Welke rollen passen in het verhaal van ervaringsdeskundigheid? We willen hierop geen definitief en sluitend antwoord geven omdat we groei en evolutie willen mogelijk houden.

Anderzijds willen we een zekere houvast bieden aan iedereen die er effectief mee aan de slag wil gaan. De in dit document voorgestelde rollen – zie verder – zien we dan ook als een voorlopige verzameling die groeit en ruimte biedt aan transformatie.

Elke rol wordt benoemd en beknopt omschreven, voorbeelden gelden als illustratie voor de taken die onder deze rol kunnen opgenomen worden en zijn dus niet limitatief.

Overlap

Een overzicht bieden van rollen is geen synoniem voor het plaatsen van schotten. Rollen overlappen elkaar vaak en vloeien, afhankelijk van het moment of de fase in een proces, soms in elkaar over. Dit vraagt evenwel een transparante communicatie, die bij coaching en functioneringsgesprekken ter sprake komen.

Superman

De idee dat al deze rollen samen de perfecte ervaringsdeskundige opleveren is een illusie. Het zogenaamde supermancomplex leeft niet alleen bij de organisatie of het project, maar ook bij de persoon die in de functie van ervaringsdeskundige stapt.

Los van de individuele ervaring en het herstelproces heeft iedereen eigen talenten en vaardigheden die aansluiten bij één of meerdere rollen.

Verwachten dat aan alle rollen moet voldaan worden, is bijna altijd te ambitieus en bouwt al impliciet het falen in.

3.4 Aanbevelingen over de rol als ervaringsdeskundige

Voor de werkgever

- **Duidelijk:** Lijst, bij het omschrijven van een opdracht binnen een project of organisatie, alle afzonderlijke rollen op. Wees daarover duidelijk. Geef aan wie hierrond zal aansturen,
- **Realistisch:** Wees realistisch bij het uitschrijven van een vacature voor een ervaringsdeskundige: maak een keuze uit de rollen die u binnen deze functie ingevuld wil zien,
- **Haalbaar:** Neem liever twee ervaringsdeskundigen aan dan één en verdeel de taken en/of rollen onder hen. Zo vermijdt u dat de druk voor hem/ haar of voor hen te hoog wordt.

Voor de ervaringsdeskundige

- Ga bij uzelf na naar welke rollen uw interesses uitgaan en waar uw kwaliteiten liggen,
- Maak keuzes. U hoeft niet in alles even goed zijn,
- Bewaak goed uw balans van draagkracht en draaglast.

De diverse rollen die een ervaringsdeskundige kan opnemen:

ROL	BESCHRIJVING	VOORBEELDEN
Beeldvormer	zet ervaringskennis in zodat realistisch gedacht en gesproken wordt over geestelijke gezondheid(-sproblemen).	Getuigenis, kwartiermaken, vorming, voorlichting, antistigma-acties, beeldvorming.
Hoopverlener	schept hoop, biedt perspectief en inspireert.	Lezingen, blogs, artikels, peer-coaching, groepsprocessen, aanwezig zijn op afdeling.
Krachtverlener	focus in individuele gesprekken op mogelijkheden en empowerment bij de patiënt, dichtbetrokkene of ervaringsdeskundige en draagt daarmee bij aan het herstelproces.	Individuele herstelgesprekken als lid van een mobiel team of op een zorgafdeling, buddy, coachen en intervisie van ervaringsdeskundigen.
Groepsondersteuner	begeleidt groepen met focus op mogelijkheden en empowerment.	Begeleiden van lotgenoteninitiatieven en zelfhulpgroepen, begeleiden cursus Herstelacademie of een HerstelWerkGroep, vorming aan ervaringsdeskundigen, coaching en intervisie van teams.
Bruggenbouwer	onderhoudt en/of legt de verbinding tussen patiënten, hulpverleners-, familie- en patiëntenperspectief, beleid, organisaties, (en andere) mogelijke stakeholders en bij uitbreiding de maatschappij en draagt zo bij aan meer wederzijds begrip en gelijkwaardig samenwerken.	Teamgesprekken als lid van mobiel team of zorgafdeling, patiëntvertegenwoordiger, afstemmen vraag en aanbod inzet ervaringsdeskundigen, kwartiermaken op individueel niveau.
Wegwijzer/gids	maakt mensen wegwijs in terminologie, zorg- en vormingsaanbod en de bredere dienstverlening.	Onthaalfunctie in zorgvoorziening, toeleiding naar hulpverlening, vrijetijd, ontmoeting en/of werk, infopunt rond herstel en ervaringsdeskundigheid.
Vertegenwoordiger	vertegenwoordigt en verdedigt het perspectief van patiënt, familie en/of andere dichtbetrokkene en/of ervaringsdeskundige.	Deelnemen aan netwerken Art 107, VVGG-Herstelplatform en werkgroepen, OPGanG.
Frisdenker/innovator	durft 'de dingen' in vraag stellen en levert naast het aanbrengen van vernieuwende ideeën ook een creatieve, verfrissende en kritische blik op de actuele werking en visie van organisaties en bij de uitwerking van opdrachten en concrete projecten.	Projecten depressiehulp.be, Mental Health First Aid, deelname aan ad hoc projecten/denktank.

4. ALS ERVARINGSDESKUNDIGE AAN DE SLAG

4.1 De arbeidsvoorwaarden van de ervaringsdeskundige

4 In Nederland bestaat reeds een algemeen erkend beroepscompetentieprofiel. In een volgende fase van dit GPE zal een analyse gemaakt worden van het Nederlandse profiel enerzijds om verschillen en gelijkenissen met de Belgische situatie duidelijk te krijgen. Anderzijds om aanbevelingen te formuleren voor een eigen profiel.

5 In de ggz-organisaties is het aantal personeelsleden, in de zorg ingeschakeld, gekoppeld aan het aantal erkende plaatsen. Daarvoor zijn normen bepaald. Deze personeelsleden worden vaak benoemd als normpersoneel.

Verschillende onderzoekers en beleidsmakers geven aan dat ervaringsdeskundigen nodig zijn voor een kwaliteitsvolle ggz. Toch is er geen beroeps(competentie)profiel⁴ voorhanden, noch een duidelijk wettelijk of decretaal kader waarbinnen ervaringsdeskundigheid te plaatsen valt. Ervaringsdeskundigen horen bv. niet tot het normpersoneel⁵, waardoor elke werkgever in de ggz tot op heden de vrijheid heeft om ervaringsdeskundigen in de eigen organisatie aan te werven of niet, en onder welke voorwaarden.

Wie als ervaringsdeskundige aan de slag wil, kan verschillende drempels ervaren m.b.t. **statuut, vergoeding of verloning**. Hieronder bespreken we deze verschillende punten kort.

4.2 Knelpunten en drempels

6 Voor een uitgebreider overzicht van knelpunten rond de verschillende statuten verwijzen we naar de studie 'Het tewerkstellingsstatuut van ervaringsdeskundigen in de geestelijke gezondheidszorg', www.opgang.be/publicaties/het-tewerkstellingsstatuut-van-ervaringsdeskundigen-in-de-geestelijke-gezondheidszorg, uitgevoerd door Tine Van Regenmortel in opdracht van OPganG (2017).

Ervaringsdeskundigen kunnen, bij aanwerving, aan de slag gaan als vrijwilliger, als werknemer of als zelfstandige.

In elk van deze arbeidsvoorwaarden zien we knelpunten en drempels⁶.

Voorbeelden knelpunten en drempels voor vrijwilligers:

- Een goedkeuring van de instanties die een uitkering of tegemoetkoming uitbetalen, is vereist voorafgaand aan de tewerkstelling.
- In de afhandeling van persoonlijke dossiers zijn er verschillen in de verstrekte informatie.
- De beperkingen die het vrijwilligersdecreet oplegt rond de vergoedingen die men als vrijwilliger mag ontvangen en het aantal uren dat men mag presteren.
- Veel vrijwilligers hebben een takenpakket dat hun taakomschrijving overschrijdt.

Voorbeelden knelpunten voor werknemer of zelfstandige:

- De vrees om opnieuw in een betaald statuut te stappen, na een periode van vervangingsinkomen.
- Welk loon kan ik verwachten?
- Wat als mijn lager loon is dan mijn uitkering of tegemoetkoming?
- Wat als er een terugval of uitval is, kan ik dan eventueel terug naar mijn vorig statuut?
- Zal de werkgever voldoende rekening houden met mijn kwetsbaarheid?
- Het beperkte aanbod aan betaalde functies voor ervaringsdeskundigen.

4.3 Vergoeding en verloning van ervaringsdeskundigen

Er is op dit moment geen eenduidige aanpak op het vlak van **vergoedingen en verloningen** van ervaringsdeskundigen. Vaak willen werkgevers een vergoeding voorzien die in verhouding staat tot de geleverde diensten, maar wettelijk is dit niet steeds mogelijk of hangt het af van de socio-economische status van de ervaringsdeskundige. Een **flexibel vergoedingssysteem** dat rekening houdt met de complexe financiële en gezondheidssituatie van ervaringsdeskundigen zou hier een antwoord op kunnen geven.

Als **vrijwilliger** kan een ervaringsdeskundige een onkostenvergoeding krijgen (onkostenvergoeding, forfaitaire vergoeding, vergoeding in natura en/of tegemoetkoming in de vervoersonkosten...). Als een ervaringsdeskundige in verschillende organisaties actief is, mag hij deze verschillende systemen niet combineren. De vrijwilligerswetgeving is complex en **informatie hieromtrent is vaak niet doorzichtig**.⁷

⁷ www.vlaanderen.vrijwilligt.be/wetgeving/kosten-en-vergoedingen/

- ⁸ Voorbeelden van tewerkstelling-ondersteunende maatregelen:
- Loopbaanbegeleiding: www.vdab.be/loopbaanbegeleiding
 - Ondersteunende maatregelen voor personen met een arbeids-handicap, zoals de Vlaamse Ondersteuningspremie, arbeidspostaanpassingen... : www.vdab.be/arbeidshandicap/maatregelen
 - Begeleiding voor zelfstandigen (in wording) met een arbeidshandicap: HAZO vzw: www.hazovzw.be
 - Project Z²O van GTB: www.gtb.be/ondernemerschap

Bij de inschakeling van ervaringsdeskundigen als **werknemers**, zien we werkgevers worstelen met het barema waarop ze de werknemer dienen in te schalen. Nochtans bestaan er evenwel systemen van tegemoetkoming en tewerkstellingsondersteunende maatregelen om mensen met een chronische ziekte te ondersteunen.⁸

De sector ggz maakt hier (te) weinig gebruik van omdat deze mogelijkheden onvoldoende gekend zijn bij de werkgevers en kandidaat-werknemers.

Bij gebrek aan duidelijkheid over de inschaling van ervaringsdeskundigen, is er vandaag ook geen uniformiteit in de verloning van ervaringsdeskundigen. Elke werkgever bepaalt vaak naar eigen goeddunken de vergoeding/verloning van de ervaringsdeskundigen-werknemers.

4.4 Van normpersoneel tot elders verworven competenties

Een denkpiste is om de functie van ervaringsdeskundige op te nemen in het erkende '**normpersoneel**' van zorgvoorzieningen. Een voordeel hieraan is de aanwezigheid van een structurele stimulans voor het aanwerven van ervaringsdeskundigen. Een nadeel is dat geen enkele bestaande opleiding voor ervaringsdeskundigen momenteel overeenstemt met de diplomabepalingen van de huidige erkenningsnormen. In de toekomst is het mogelijk dat bepaalde opleidingen wél tot het gevraagde diplomaniveau zouden leiden. Een eerste risico hierbij is echter de verarming van de functie 'ervaringsdeskundige' doordat bijvoorbeeld slechts één type vooropleiding aanvaard zou worden of men uitsluitend 'supermanprofielen' zou zoeken.

Een mogelijke oplossing kan bestaan uit het diversifiëren van functies. Zo wordt het mogelijk om verschillende soorten financiering te voorzien, afhankelijk van de functie en/of van de rol die de ervaringsdeskundige opneemt.

Een tweede risico is dat enkel ervaringsdeskundigen als werknemer kunnen worden aangenomen die voldoen aan specifieke diplomavereisten, die enkel via een opleiding kunnen gehaald worden. Het kunnen aantonen van '**elders verworven competenties**' (EVC), via eenvoudige procedures, zou een valabel alternatief kunnen zijn. Sommigen hebben niet de kans gekregen een (hoge)

opleiding te volgen waardoor ze dus geen (geschikt) diploma hebben. Nochtans hebben ook zij talenten en eventueel andere werkervaringen en dus ook elders verworven competenties. Deze kunnen ook benut worden in hun rol als ervaringsdeskundige. **Deze vroegere ervaringen en EVC moeten in rekening gebracht worden bij de aanwerving.**

9 Bv. sociale Maribel ondersteuning

Extra tewerkstellingsmaatregelen binnen de sector zijn vaak vrij van hogergenoemde diplomavooraarden en bieden nu al de mogelijkheid om ervaringsdeskundigen in dienst te nemen. Nadeel is dat deze financiële middelen niet altijd voldoende zijn om ervaringsdeskundigen op bijvoorbeeld bachelorniveau te verlonen. Dit leidt ertoe dat deze middelen aangevuld moeten worden met premies van de verschillende overheden⁹ om ervaringsdeskundigen met financieel aantrekkelijke voorwaarden in dienst te nemen.

4.5 Randvoorwaarden bij de inschakeling van ervaringsdeskundigen

Om de inschakeling van ervaringsdeskundigen optimaal te laten verlopen, moet er, behalve het statuut en de vergoeding, ook aan enkele randvoorwaarden voldaan worden. Zo zijn o.a. het creëren van een 'ontvankelijke' cultuur in de organisatie voor ervaringsdeskundigheid, het voorzien in een degelijk vormings- en opleidingsaanbod voor de professionalisering van ervaringsdeskundigen en het voorzien van coaching essentieel. Deze thema's komen verder aan bod.

4.6 Aanbevelingen over de arbeidsvoorwaarden

Voor de overheid

- Vereenvoudig de vrijwilligerswetgeving en zorg voor duidelijke informatie,
- Zorg voor uniforme beslissingscriteria bij de goedkeuring van vrijwilligerswerk,
- Zorg voor een uniforme inschalings- en verloningssysteem voor betaalde ervaringsdeskundigen,
- Creëer een flexibel vergoedingssysteem dat rekening houdt met de complexe financiële en gezondheidssituatie van ervaringsdeskundigen,
- Voorzie incentives/stimulansen (bv. extra tewerkstellingsondersteunende maatregelen) om de aanwerving van (betaalde) ervaringsdeskundigen te bevorderen, zowel voor de werknemer zelf als voor de werkgever,
- Exploreer de piste van het normpersoneel, mits behoud van de diversiteit van invulling van ervaringsdeskundigheid.

Voor de werkgever

- Zorg voor de ervaringsdeskundige als voor ieder ander van uw medewerkers,
- Informeer u over de bestaande tegemoetkomingen en andere voordelen waarop (de meeste) ervaringsdeskundigen een beroep kunnen doen.

Voor de ervaringsdeskundige

- Informeer u bij een informatiepunt, uw potentiële werkgever en uw uitbetalende instantie opdat u zich niet ondoordacht in een financieel kwetsbare situatie werkt.

5. CULTUUR VAN EEN ORGANISATIE

5.1 Cultuur: What's in a name?

De cultuur van een organisatie kan op verschillende manieren worden opgevat. Algemeen wordt er gesproken over een geheel aan gedeelde en vaak aangeleerde waarden, normen en gedragsuitingen dat de leden van de organisatie met elkaar verbindt. Organisatiecultuur bepaalt in hoge mate hoe er naar de realiteit en problemen wordt gekeken, maar ook hoe men er vervolgens mee aan de slag gaat. Het is een complex geheel met talloze lagen, vaak gelinkt aan de historiek en niet iets waar u op korte termijn verandering in brengt.

Vragen die hierbij gesteld kunnen worden:

- In welke cultuur gedijt een ervaringsdeskundige het best?
- Hoe kan een organisatie zich voorbereiden op de in dienstneming van een ervaringsdeskundige?

5.2 In welke cultuur dan?

Beeldvorming

10 www.canonsociaalwerk.eu/1971_stigma_VL/2008%20ALERT%20stigmatisering%20in%20de%20GGz.pdf

11 www.canonsociaalwerk.eu/1971_stigma_VL/2013%20Alert%20Verhaeghe%20stigmatisering%20ggz.pdf

Net zoals er in de maatschappij vooroordelen bestaan t.a.v. mensen met een psychische kwetsbaarheid¹⁰, zien we ook in sommige ggz-organisaties dezelfde vooroordelen¹¹, wat een belemmering is voor de doeltreffendheid van de zorg. Ook t.a.v. de ervaringsdeskundigen zelf blijken een aantal vooroordelen en onduidelijkheden te bestaan, vaak als gevolg van onvoldoende informatie over de persoon, de rol, de taakinhoud.

Voorbeelden vooroordelen:

- Iemand die zelf kwetsbaar is (geweest) kan toch moeilijk een andere met een kwetsbaarheid helpen...
- Iemand die, in het beste geval ergens een korte opleiding heeft gevolgd, gaat ons nu zeggen hoe we moeten werken.
- Iedereen met wat empathisch vermogen, kan zich wel inleven in de andere en kan dus ook het patiënt- of familieperspectief meenemen. Trouwens, zijn we niet allemaal een beetje patiënt?
- Hebben we ons werk dan al die jaren niet goed gedaan?
- Moet ik nu vrezen voor mijn job?
- Die luis in de pels is voor ons een blok aan het been

Wanneer deze of andere vooroordelen bestaan t.a.v. ervaringsdeskundigen, dan zal het klimaat waarin een ervaringsdeskundige actief is, niet stimulerend en positief zijn. Het werken aan een begripvol, helder en inkluderend klimaat is een (continue) opdracht van elke organisatie.

Duidelijkheid

Om de inschakeling van ervaringsdeskundigen optimaal te laten verlopen, moet er behalve een duidelijk statuut en een goede vergoeding, ook aan bepaalde randvoorwaarden voldaan zijn.

Zo is het belangrijk dat de werkgever een **duidelijk kader en correcte afspraken** naar verwachtingen, doelstellingen, taakhoud en verantwoordelijkheden voorziet. Daarnaast moeten er afspraken zijn over mogelijke uitval en verzekering, verloning, voorziene coaching en (financiële) tegemoetkomingen.

We zien nu al te vaak dat de ervaringsdeskundige vaak zelf zijn rollen dient in te vullen. Deze op het eerste zicht aantrekkelijke vrijheid weegt vaak niet op tegen de onduidelijkheid van de job.

Herstelondersteunende visie

Ervaringsdeskundigheid wordt vaak in een adem genoemd met de herstelondersteunende visie of met het krachtgericht werken. Het laatste impliceert het inzetten van ervaringsdeskundigheid in de zorg. Ervaringsdeskundigheid kan ook los van deze visie ingezet worden, deels ook afhankelijk van welke rol de ervaringsdeskundige opneemt.

Welke waarden, normen en gedrag vormen nu de kern van deze visie en werkwijze, die de ruimte en de tools biedt aan ervaringsdeskundigheid?

- **Empowerment:** Benut ieders kracht en bekijk samen welke rollen de ervaringsdeskundige vanuit eigen kracht, ervaring, talent en interesse kan vervullen.
- **Eigen regie:** stimuleer zelfmanagement en laat ontwikkeling primeren, begeleid mensen in plaats van ze te leiden. De kracht van ervaringsdeskundigheid ligt in het 'eigene', het authentieke en de ruimte die hij/zij krijgt om dit parcours zelf vorm te geven.
- **Openheid en transparantie:** zet in op communicatie over het ontwikkeltraject waarbij alle partijen betrokken zijn, zonder verborgen agenda's.
- **Kwetsbaarheid toelaten, de-stigmatisering:** geef ruimte aan twijfel en kwetsbaarheid, nodig uit tot reflectie en intervisie. Flexibiliteit kan hier de nodige ademruimte geven. Kwetsbaarheid als meerwaarde durven inzetten betekent dat u als organisatie breder kan groeien.
- **Hoop geven en verbinden:** geef aandacht aan wat werkt en waar mensen elkaar kunnen versterken.

Een ervaringsdeskundige aanwerven zonder enige overweging of idee rond visie en zorg is disfunctioneel en leidt tot wederzijdse frustratie.

5.3 Cultuur voorbereiden

Gaat een (ggz-)organisatie (voor het eerst) aan de slag met ervaringsdeskundigen als medewerker, dan is een degelijke voorbereiding en opvolging belangrijk.

Daarbij dient niet alleen de expliciete cultuur (missie, visie, waarden, ...) van de organisatie onder de loep genomen te worden. De impliciete cultuur (op de werkvloer, waar vooroordelen en misverstanden kunnen binnensluipen) dient eveneens onderwerp van deze voorbereiding uit te maken.

Handvatten bij deze voorbereiding voor organisaties

Ervaringsdeskundigheid is ingebed in de organisatie via

- Ervaringsdeskundigheid is opgenomen in de missie / visie / strategisch plan / beleids-plan van de organisatie,
- Er zijn rollen geïdentificeerd die door een ervaringsdeskundige kunnen worden opgenomen,
- Er is een budget voorzien voor vergoedingen (loon, vergoeding, verplaatsing, vorming, ...) van ervaringsdeskundigen,
- Voorafgaand aan de aanwerving is nagedacht over wat van een ervaringsdeskundige verwacht wordt, welke noden de ervaringsdeskundige zou kunnen inlossen, welke de rol en de taken zijn die de ervaringsdeskundige zal opnemen,
- Er is een duidelijke aanwervingsprocedure (met een realistische vacature, een aanwervingsgesprek en een ondertekende overeenkomst) van ervaringsdeskundigen (vrijwilligers- of arbeidscontract).

Investeer in de inschakeling en instandhouding van ervaringsdeskundigen via

- Er is een zicht op hoe in de organisatie gereageerd wordt op 'ervaringsdeskundigheid' en herstelondersteunende zorg. Er is ook een zicht op welke de eventuele vooroordelen en/of misverstanden zijn die hieromtrent leven,
- Ervaringsdeskundigen worden ingeschakeld in teams die hierop voorbereid zijn,
- Ervaringsdeskundigen hebben een duidelijke rol en taakomschrijving,
- Ervaringsdeskundigen nemen, zoals andere medewerkers, deel aan medewerkersbevragingen, tevredenheidsmetingen, ...
- Ervaringsdeskundigen krijgen de kans om deel te nemen aan (interne en/of externe) interviews met andere ervaringsdeskundigen.

Draag zorg voor de individuele ervaringsdeskundige (balans tussen draagkracht en draaglast) via

- Overweeg of het engageren van twee ervaringsdeskundigen een betere optie is (bv. door taken onder hen te verdelen) dan één persoon aan te werven en een (te) hoge druk op diens schouders te leggen. Zo kunnen beide, vanuit hun discipline, overleggen en elkaar versterken,
- Er is de ruimte en budget voor het volgen van gepaste vormingen,
- Er wordt de mogelijkheid geboden tot het volgen van coaching of supervisie, intern of extern,
- Er zijn ontwikkelings-/ functioneringsgesprekken.

Toepassen van de herstelondersteunende visie

Zoals gezegd is elke organisatiecultuur uniek. En dat geldt ook voor de manier waarop deze cultuur vorm krijgt. Meestal is het kopiëren van een bepaalde piste of toepassing geen succes. Wat niet wil zeggen dat er niet veel geleerd kan worden van elkaar: good practices uitwisselen en bij elkaar op bezoek gaan zijn waardevolle methodieken.

In de [bijlage 3](#) beschrijven we hoe de herstelondersteunende visie geïmplementeerd kan worden vanuit een gefaseerde benadering.

5.4 Aanbevelingen rond de voorbereiding van de cultuur van een organisatie

Voor de werkgever

- Werk voorbereid en gefaseerd (zie hoger),
- Betrek de stakeholders (cliënten, medewerkers, beleid...) bij het implementatietraject,
- Voorzie vorming van de medewerkers.

Voor de ervaringsdeskundige

- Blijf voeling houden met het werkveld en zoek gelijkgestemden op door u aan te sluiten bij een lotgenotengroep en/of werkgroep ervaringsdeskundigheid

6. COACHING, INTERVISIE EN SUPERVISIE

6.1 Een onontbeerlijke ondersteuning

Coaching en ondersteuning, via vorming, opleiding, supervisie of intervisie, zijn noodzakelijk in de geestelijke gezondheidszorg. Niet alleen voor ervaringsdeskundigen maar voor alle medewerkers binnen de sector. In een voortdurend veranderend landschap vormen levenslang leren en reflecteren de basis van een kwaliteitsvol werk.

Coaching is altijd maatwerk. Coaching kan zowel binnen als buiten de organisatie voorzien worden. Dit zowel op het individuele niveau van de ervaringsdeskundige als voor de organisatie.

6.2 Noodzakelijke vormen van coaching

Coaching op individueel niveau

Deze coaching wordt voorzien op het niveau van de ervaringsdeskundige medewerker.

- **Intern:**
 - Er is een referentiepersoon (peter/meter, buddy, ...) aanwezig die zich verdiept in de werkmethoediek ervaringsdeskundigheid en die aanspreekpunt is voor de nieuw aangeworven ervaringsdeskundige(n). Deze referentiepersoon kan een hulpverlener zijn of een ervaringsdeskundige die al langer in de organisatie aan de slag is. De functie van deze referentiepersoon is duidelijk en biedt een langdurig traject van samenwerking met de ervaringsdeskundige aan op vastgelegde momenten naast informeel overleg (modellen van peter- en meterschap kunnen hier inspiratie bieden).
 - Net als voor de andere personeelsleden wordt een permanent vormingsaanbod geboden en worden functioneringsgesprekken (of een andere methodiek) gevoerd.

- **Extern:**
 - Een overkoepelende, regionale organisatie zorgt voor opvolging en coaching van ervaringsdeskundigen. De autonomie van deze organisatie zorgt ervoor dat ervaringsdeskundigen er laagdrempelig terecht kunnen en creëert ruimte voor dialoog met werkgevers en beleidsmakers. Een voorbeeld hiervan zijn de regionale werkgroepen van ervaringsdeskundigen.
 - Binnen deze regionale organisaties kunnen, door de aanwezige procesbegeleiders, coachingtrajecten op maat opgezet worden.
 - Binnen de regionale organisatie komt de ervaringsdeskundige in contact met lotgenoten/ervaringsdeskundigen. Hierdoor blijft de ervaringsdeskundige, los van de werkplaats, op de hoogte van de evoluties in het werkveld en op cliëntenniveau.

Coaching op groepsniveau

Deze coaching wordt voorzien op het niveau van een groep ervaringsdeskundigen binnen de organisatie (afdeling- of werkplaatsoverstijgend) of regionaal. Vormen van coaching en intervisie op groepsniveau:

- **Intervisie:**
 - Intervisie is een forum om ervaringen te delen en als ervaringsdeskundigen van elkaar te leren.
 - De intervisie wordt begeleid door een deskundige intervisor die extern aan de werking is.
 - De intervisie moet ondersteuning voorzien, men moet kunnen leren van elkaar en groeien doorheen de intervisies.
 - Inhoud intervisie: casusbespreking, uitwisselen van ervaringen met cliënten indien relevant.
- **Coaching:**
 - Begeleiding bij persoonlijke knelpunten, of moeilijkheden in het werken met collega's.

Coaching op regioniveau

- Werking binnen een regio die instaat voor coaching op individu-overstijgend niveau. Deze coaching behelst o.a. info over tewerkstelling, statuten, ... De procesbegeleiders dienen de nodige expertise te hebben.
- Regionale werking die een laagdrempelig inloopmoment organiseert waar ervaringsdeskundigen terecht kunnen met vragen.

6.3 Aanbevelingen rond coaching van ervaringsdeskundigen en medewerkers

Voor de werkgever

- Het aanbod van coaching moet duidelijk en zichtbaar zijn. Dit zowel op organisatie- als organisatieoverstijgend niveau,
- Het aanbod coaching vindt zowel permanent plaats als op vaste tijdstippen,
- Het coaching-aanbod wordt op maat van de ervaringsdeskundige bepaald,
- Het coaching-aanbod wordt voorzien door personen met de juiste expertise,
- Het aanbod coaching is bereikbaar.

Voor de ervaringsdeskundige

- U heeft het recht om coaching te vragen, ongeacht of u als vrijwilliger of betaald aan de slag gaat.

Organisator van de Regionale werkgroep ervaringsdeskundigheid

- Organiseer op regelmatige basis overleg en bewaak de continuïteit van het aanbod.
- Draag zorg voor de ervaringsdeskundigen en het groepsproces door deskundige opvolging en gepaste ondersteuning

7. VORMINGS- EN OPLEIDINGSAANBOD

Een aanbod om de kennis en vaardigheden van kandidaat-ervaringsdeskundigen te vormen en bij te sturen is essentieel. Een divers en laagdrempelig aanbod dat breed toegankelijk is en aan ieder die dit wenst een traject aanbiedt, waarin hij/zij volgens de eigen mogelijkheden (o.a. financiële en mentale draagkracht, tijdsinvestering en bereikbaarheid) kan leren om ervaringen kwalitatief en ethisch-verantwoord in te zetten. Ook bijscholing én een aanbod voor hulpverleners met ervaringsdeskundigheid moet in dit aanbod voorzien worden.

Alle betrokken opleidingsinstanties zitten samen om de bestaande opleidingen en vormingen rond ervaringsdeskundigheid in kaart te brengen, lacunes te detecteren en aanbevelingen te formuleren om nog beter te voldoen aan de noden van de cursisten (zowel vanuit familie-, naaste als patiëntperspectief) en werkgevers.

De werkgroep die zich over het thema vorming boog, formuleerde de volgende (soms tegenstrijdige) verwachtingen:

- de wens om de diversiteit van het huidige vormingsaanbod in Vlaanderen te behouden,
- de verwachting dat ervaringsdeskundigen toch ten minste een minimale vorming hebben genoten,
- de verwachting dat het vormings- en opleidingsaanbod o.a. alle mogelijke informatie, theoretische bagage, praktische oefeningen bevat opdat mensen naargelang hun eigen wensen, talenten, draagkracht of interesse als ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen,

- de verwachting dat de al dan niet betaalde inschakeling van ervaringsdeskundigen niet afhangt van een diploma, statuut of certificaat en vooral gebaseerd is op de ervaring, kennis, wensen, talenten en competenties van de betrokkenen,
- de hoop om, in Vlaanderen / België een onoverzichtelijk kluwen van soms erg dure vormingen en opleidingen zoals in Nederland te kunnen vermijden,
- de verwachting van 'werkgevers' om te kunnen vertrouwen op de competenties van de ervaringsdeskundigen die ze wensen in te zetten,
- de verwachting dat door overheden/instanties middelen en faciliteiten ter beschikking worden gesteld om het gewenste vormings- en opleidingsaanbod te implementeren,
- de verwachting van overheden en instanties dat het vormings- en opleidingsaanbod voor ervaringsdeskundigen kwaliteitsvol is,
- De verwachting dat het vormings- en opleidingsaanbod voldoende toegankelijk (geografisch, kostprijs, vooropleiding, verwachtingen, evaluatie, frequentie, draagkracht, ...) is.

Vraagstukken die nog op tafel liggen in deze werkgroep zijn o.a. de mogelijke samenwerking tussen de instellingen, de afstemming tussen modules en opleidingen, de attestering, de toegankelijkheid en spreiding van het aanbod en een aanbod voor familie-ervaringsdeskundigen. Ook de ervaringskennis van hulpverleners moet een plaats krijgen in het opleidingsaanbod.

Er zijn zeker nog hiaten in het huidige vormings- en opleidingsaanbod.

Daarnaast gaat de inbedding van ervaringsdeskundigen en de herstelvisie ook nieuwe opleidingsnoden met zich meebrengen. Ook hierop dient ingespeeld te worden.

7.1 Onderscheid tussen en gelaagdheid van de ontwikkelingstrajecten

Zoals aangegeven in punt 2.3 *Iedereen ervaringsdeskundige?* is er een zekere weg te gaan voordat men van 'ervaringsdeskundigheid' kan spreken. In eerste instantie gaan mensen zelf aan de slag in hun persoonlijke ontwikkeling en herstel. Hiervoor bestaan naast het therapeutisch aanbod ook initiatieven zoals o.a. HEE, WRAP, HerstelAcademie.

Binnen het Globaal Plan Ervaringsdeskundigheid wordt gefocust op het aanbod dat gericht is op de ontwikkeling van inzichten, vaardigheden en competenties met het oog op de inzet van ervaringsdeskundigheid voor anderen (binnen een professionele context). Dit overstijgt het persoonlijk hersteltraject.

Vanuit alle werkgroepen die dit GPE hielpen voorbereiden, komt de vraag naar het behoud van de huidige diversiteit in het aanbod met daarbij de bedenking dat:

- gelaagdheid géén uitspraak doet over het belang en/of waarde van elk traject,
- er nood is aan duidelijkheid van de doelstelling/finaliteit van elk traject,
- diversiteit in het aanbod nodig is: zowel de verwachtingen van de kandidaat-ervaringsdeskundigen als de door werkgevers verwachte competenties weerspiegelt.

Overzicht van het huidig aanbod aan ontwikkelingstrajecten voor ervaringsdeskundigheid:

LAGEN	AANBIEDER	AANBOD
1ste laag A: Type: Cursus	UilenSpiegel	Ervaringskennis Ervaringsdeskundigheid
1ste laag B: Type: Doelgerichte cursus	UilenSpiegel	Patiëntvertegenwoordiger Art. 107 Begeleiden van groepen
	Similes	Familie-ervaringsdeskundige Familiëvertegenwoordiger
2de laag: Type: Vorming	VIVES/Hogeschool Gent-Kortrijk,	Oriënterend basistraject 1 jaar, vaste groep
	Thomas More Hogeschool Antwerpen	
	Université de Mons	
3de laag: Type: Opleiding	CVO SSH-UCLL, Heverlee	Beroepsopleiding HBO5 – min. 3jr, Modulair

Voor meer details over vorming en opleidingen m.b.t. ervaringsdeskundigheid vanuit patiëntperspectief, zie [Bijlage 4](#).

Gemeenschappelijk aan deze lagen/types is dat de cursist inzicht krijgt over:

- Wil ik als ervaringsdeskundige aan de slag gaan?
- Op welk terrein wil ik me als ervaringsdeskundige toespitsen?
- Welke rollen liggen me?
- Waar wil/kan/moet ik me (nog) in bijscholen om aan de slag te kunnen gaan?

7.2 Vaststellingen

Op dit moment stellen we vast dat:

- ondanks een eerder beperkt aanbod aan (betaalde) jobs, er toch een grote vraag is en blijft om de vormingen/opleidingen tot ervaringsdeskundige te volgen,
- iets meer dan 60 mensen met succes een vorming/opleiding tot ervaringsdeskundige hebben beëindigd. Met het huidig opleidingsaanbod kan het aantal gevormde/opgeleide ervaringsdeskundigen jaarlijks toenemen met een 40-tal mensen. Dit lijkt ons onvoldoende om alle ggz-organisaties te voorzien van minstens één ervaringsdeskundige of om de ambitieuze plannen van het ontwerpdecreet geestelijke gezondheid/de netwerken ggz m.b.t. ervaringsdeskundigheid te kunnen realiseren,
- Het vormings- en opleidingsaanbod ervaringsdeskundigheid in Vlaanderen/ België gelaagd en gedifferentieerd is, waardoor het voldoende aansluit bij de individuele voorkeuren en interesses,
- het vormings- en opleidingsaanbod niet voldoende geografisch gespreid is,
- er slechts een beperkt aanbod vorming/opleiding voor familie-ervaringsdeskundigheid bestaat.

7.3 Aanbevelingen rond vorming en opleiding ervaringsdeskundigheid

Voor de overheid

- De vormingen en opleidingen ervaringsdeskundigheid moeten door de overheid erkend en gesubsidieerd worden. Bij de bepaling van de erkennings- en subsidiëringsvoorwaarden dienen alle stakeholders betrokken te worden,
- Het aanbod aan vormingen en opleidingen dient toegankelijk, gelaagd en gediversifieerd te zijn,
- Het aanbod aan vormingen en opleidingen dient toe te nemen en een betere geografische spreiding te kennen.

Voor de opleidingsinstanties

- In een gecoördineerd vormings- en opleidingsaanbod is de inhoud van de verschillende types ontwikkelingstrajecten op elkaar afgestemd,
- Gelijke types ontwikkelingstrajecten die geografisch verspreid worden aangeboden, hebben voldoende overeenkomsten op het vlak van inhoud, aanpak, intensiteit, praktijkstages, duur, kostprijs, selectie, evaluatiemethode, instapvoorwaarden, de wijze waarop rekening gehouden wordt met vooropleiding en Elders Verworven Competenties,
- Het vormings- en opleidingsaanbod heeft een aanbod op maat zodat specialisatie mogelijk is,
- Aan vormingen en opleidingen worden per type ontwikkelingstraject rollen en competentieprofielen verbonden. De vormingen en opleidingen zijn geënt op die profielen,
- De vormingen en opleidingen ervaringsdeskundigheid hebben aandacht voor toegankelijkheid op de verschillende vlakken:
 - financieel: de kostprijs voor de deelnemers is haalbaar,
 - geografische spreiding,
 - frequentie van de opleiding,
 - draagkracht van de persoon: de opleidingen kunnen modulair gevolgd worden zodat de combinatie met werk, gezin en zorg optimaal kan verlopen.
- Het vormings- en opleidingsaanbod ervaringsdeskundigheid voorziet in studie- en procesbegeleiding,
- In het vormings- en opleidingsaanbod ervaringsdeskundigheid worden ervaringsdeskundigen in voldoende mate ingeschakeld.

Voor de werkgevers

- Creëer opportuniteiten voor ervaringsdeskundigen om ervaring op te doen,
- Geef ervaringsdeskundigen binnen de eigen organisatie de mogelijkheid om zich (verder) te scholen,
- Werk actief mee aan de financiering/borging van het vormings- en opleidingsaanbod,
- Denk mee over de noden, inzet, competenties, vaardigheden, ... zodat het ontwikkelingsaanbod 'up-to-date' blijft.

Voor alle betrokken partijen

- Blijf oog hebben voor 'vraag-aanbod',
- Werk via een werkgroep van stakeholders actief samen om het ontwikkelingsaanbod afgestemd te houden op de tendensen in de samenleving,
- Onderzoek waar er hiaten/opportunities zijn, plekken om ervaringsdeskundigen aan de slag te krijgen, te houden, ...
- Kijk ook buiten de grenzen van de ggz voor de inzet van ervaringsdeskundigen

8. JE WEG ZOEKEN ALS ERVARINGSDESKUNDIGE

8.1 Een warm huis

Als patiënt de juiste keuze maken om het pad van ervaringsdeskundigheid te bewandelen is geen evidentie. Er zijn, naast persoonlijke ambities, ook persoonlijke kenmerken als stressgevoeligheid, gezins- en financiële situatie en studieachtergrond die meespelen bij deze beslissing.

De kerngroep van dit GPE stelt het concept van een '**Warm huis**' voor, waar kwetsbare mensen worden betrokken, gevormd en uitgestuurd om als ervaringsdeskundigen hun talenten in te zetten.

Valt een ervaringsdeskundige uit, dan verzekert dit 'Warm huis' de continuïteit van het werk door een vervanger uit te sturen uit de pool van talenten waarover het 'Warm huis' beschikt. Intussen wordt degene die uitvalt, ondersteund tot hij of zij klaar is om het engagement weer op te nemen of om een ander engagement aan te gaan. De inschakeling van ervaringsdeskundigen hoeft niet beperkt te worden tot de geestelijke gezondheidszorg zelf.

Naast tewerkstelling kan het 'Warm huis' bovendien nog andere diensten aanbieden. Dat kunnen getuigenissen zijn, het werken met patiënten, het geven van vormingen, het meewerken aan onderzoek of evaluaties (bv. ROPI), het geven van beleidsadviezen, het mee opzetten of o.a. uitwerken van beeldvormingsinitiatieven.

Vandaag bestaan er in Vlaanderen reeds diverse **initiatieven**, vaak met ondersteuning vanuit een provinciaal overlegplatform ggz, **die ervaringsdeskundigen inzetten en ondersteunen**. Zij sluiten aan op ons concept van een 'Warm huis' en nemen een of meerdere taken ervan op.

Onderstaande functies omschrijven het concept van een Warm Huis:

1. Samenwerken rond herstelgerichte methodieken zoals opleiding voor ervaringsdeskundigen, HerstelAcademie, onderzoek rond herstel en ervaringsdeskundigheid,
2. Organiseren van een 'pool' van ervaringsdeskundigen,
3. Promoten van de meerwaarde van het inschakelen van ervaringsdeskundigen,
4. Belangen behartigen voor ervaringsdeskundigen,
5. Stimuleren van lotgenotencontact (maar niet zelf organiseren).

Deze functies zijn cruciaal om ervaringsdeskundigheid op een structurele en kwalitatieve manier in te bedden in de geestelijke gezondheidszorg.

Daarnaast blijft het erg belangrijk dat de **patiënten- en familieverenigingen** zelf sterk genoeg zijn. Een structurele steun van deze verenigingen en initiatieven helpt de doorstroom van ervaringsdeskundigen naar het werkveld. Bovendien garandeert het lotgenotencontact binnen deze verenigingen dat een werkgever zich verzekerd weet van de 'gedragen stem' waarmee de ingeschakelde ervaringsdeskundige handelt.

8.2 Aanbevelingen ter ondersteuning van Warme Huizen

Voor de overheid

- Structurele ondersteuning voor patiënten- en familieorganisaties zodat ze o.a. de doorstroom van ervaringsdeskundigen kunnen organiseren en de 'gedragen stem' kunnen ondersteunen,
- Structurele ondersteuning van de Warme Huizen voor de functies die deze opnemen,
- Onderzoek naar ervaringsdeskundigheid faciliteren, over de sectoren heen, over inzet, rollen en effecten.

Voor de werkgever

- Informeer u bij bestaande regionale werkgroepen van ervaringsdeskundigen/warme huizen over hun aanbod met betrekking tot ervaringsdeskundigheid,
- Besteed de diensten aan uw ervaringsdeskundige medewerkers uit aan een warm huis indien u hier zelf geen ondersteuning in voorziet,
- Stimuleer uw ervaringsdeskundige medewerkers zich aan te sluiten bij een bestaande overleggroep van ervaringsdeskundigen.

Voor de ervaringsdeskundige

- Informeer u bij een bestaand warm huis indien u een engagement als ervaringsdeskundige overweegt
- Ga actief op zoek naar oefenplekken, kennis- en ervaringsuitwisseling met andere ervaringsdeskundigen.

¹² Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen, DENK Halle-Vilvoorde, DENK Leuven, LEF, OP GanG/Vlaams Patiëntenplatform, OP WEGG, Similes, UilenSpiegel, WEP, OP²

Neem contact op met één van de initiatiefnemers¹² van dit globaal plan voor meer actuele informatie.

9. BESLUIT

Dit plan wil een inspiratiebron en leidraad zijn voor wie ervaringsdeskundigen een plaats geeft in zijn beleid of in zijn werking. Een gedeelde visie op ervaringsdeskundigheid is een start van een meer structurele inbedding van deze nieuwe doelgroep.

Dit plan is niet af. We willen concrete projecten opzetten om dit plan te evalueren, maar vooral ook om het te implementeren. Het momentum is er. Nu is het zaak om de vaart erin te houden.

Het is duidelijk dat de implementatie van dit GPE een investering vraagt. We gaven via de aanbeveling in dit plan reeds aan hoe deze door de overheid, door de organisaties, door de ervaringsdeskundigen zelf kunnen gerealiseerd worden. De centrale opvolging van dit GPE is noodzakelijk en zal blijvend opgevolgd worden.

Wij geloofden in de co-creatie van een gedragen Globaal Plan Ervaringsdeskundigheid. En wij doen dat nog steeds.

10. CONTACT

Contact

Steunpunt Geestelijke Gezondheid
tel. 09 221 44 34 of mail herstel@steunpuntgg.be

Namens de kerngroep

Els Draeck – OP WEGG/Uilenspiegel, Wendy Gabriëls – OGGPA, Tanja Gouverneur – Steunpunt Geestelijke Gezondheid, Else Tambuyzer – OPGanG/Vlaams Patiëntenplatform, Jochen Van den Steen – IPSO-Gent, Jan Van Speybroeck – VVGG, Eef Verschaeve – Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen

Bijlage 1: Deelnemers aan de voorbereiding van dit GPE

Nathalie Albert, RAP	Marie Celine Lemestré, Psytoyens
René Bartholemy, IHP l'espoir	Rita Meurisse, DENK Leuven
Luc Bevernage, UPC Sint-Camillus Bierbeek	Ingrid Nelis, DENK Halle-Vilvoorde
Sylvie Boisieux, Sonar-Walden/CVO SS Heverlee	Miet Neyens, Cachet / Bijzondere jeugdzorg
Eva Bratanata, DENK Leuven	Kristel Ornelis, VVGG
Griet Briels, Familieplatform	Geert Peeters, OP WEGG
Eline Bruneel, Vlaams Patiëntenplatform	Geert Peremans, DENK Halle-Vilvoorde
Sara Casalin, Familieplatform	Siel Pirard, Trefpunt Zelfhulp
Greet Claes, RAP	Roel Reubens, Cachet / Bijzondere jeugdzorg
Peggy Cools, LEF	Alain Rigaux, GOB De Ploeg
Kathleen Coppens, Bru-stars	Veerle Sammels, DENK Halle-Vilvoorde en Uilenspiegel
Jana De Beul, OGGPA	Miet Smeets, SPIL
Christine De Clerck, OP WEGG/Thomas More	Jasper Stevens, Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen
Olivier De Gand, OPGG Brussel	Else Tambuyzer, OPGanG/Vlaams Patiëntenplatform
Stefanie De Vos, DENK Halle-Vilvoorde	Frank Van Cauwenbergh, Clinique sans Souci
Vincent de Wouters, En Route asbl	Ann Van de Vloet, Uilenspiegel
Jos Debois, Similes	Tom Van den Abeele, UPC Sint-Camillus Bierbeek
Marjolein Deceulaer, WEP	Jochen Van den Steen, IPSO-Gent
Inge Decorte, Overlegplatform ggz West-Vlaanderen	Derkje Van der Elst, De Link/Armoede
Frédéric Defalque, En Route asbl	Erik Van der Eycken, OP WEGG/Thomas More
Jan Delvaux, Uilenspiegel	Koen Van Hemelryck, DENK Leuven
Jeroen Dillen, SPIL	Geert Van Isterdael, DENK Halle-Vilvoorde en Uilenspiegel
Els Draeck, OP WEGG/Uilenspiegel	Kathy Van Lindt, OP WEGG
Carry Flamant, De Link/Armoede	Rik Van Nuffel, VVGG
Pascale Fransolet, Clinique Sans Souci	Geert Van Reusel, Thomas More
Wendy Gabriëls, OGGPA	Jan Van Speybroeck, VVGG
Gilles Geeraerts, VAD / Verslaving	Marleen Van Staey, Similes/Thomas More
Walter Geuens, DENK Leuven	Lief Vanbael, Gezin en Handicap
Peter Gielen, Trefpunt Zelfhulp	Stefaan Vande Moortele, WED Gent
Tanja Gouverneur, VVGG	Ria Vandenheuvel, Familieplatform
Sara Habex, LEF	Hilde Vanderlinden, Similes
Lindsay Hacke, DENK Leuven	Annemie Vandermeulen, Trefpunt Zelfhulp
Dirk Hellemans, VLABO	Eef Verschaeve, Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen
Kris Holemans, Familieplatform	Grace Verween, CVO Sociale School Heverlee
Bernadette Houdart, CVO Sociale School Heverlee	Toon Walschap, De Link/Armoede
Michael Hutsebaut, OP WEGG	Gina Wyngaert, Cliëntenbureau Oost-Vlaanderen
Veerle Jacobs, Thomas More	

Bijlage 2: Lexicon

ARC	Arbeidsrevalidatiecentrum
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DENK	Door ervaring naar Kennis
ED	Ervaringsdeskundige
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
GPE	Globaal Plan Ervaringsdeskundigheid
GOB	Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum
HEE	Programma Herstel, Empowerment, Ervaringsdeskundigheid
HOOP	Deze vragenlijst meet 'hoop' als karaktertrek
HOZ	Herstelondersteunende zorg
IBW	Initiatief Beschut Wonen
IHP	Initiative d'Habitations Protégées (analoog aan de IBW)
IRB	Individuele Rehabilitatiebenadering
KVG	Katholieke Vereniging Gehandicapten
LEAP	Listen-Empathize-Agree-Partner (Dr. X. Amador)
LEF	Limburgs Ervaringsdeskundigen Forum
MANSA	Een multidimensionale vragenlijst ontwikkeld om de kwaliteit van leven vast te stellen
NEL	Nederlandse Empowerment Vragenlijst
OGGPA	Overlegplatform ggz Provincie Antwerpen
OP GGZ West-Vlaanderen	Overlegplatform ggz Provincie West-Vlaanderen
OP Wegg	Ontmoeting Participatie Werkgroep Ervaringsdeskundigheid Geestelijk Gezondheid; Patiëntenoverleg provincie Antwerpen
OPGanG	Open Patiëntenkoepel Geestelijke Gezondheid
POPOV GGZ	Overlegplatform ggz Provincie Oost-Vlaanderen
RAP	Regionale Adviesraad voor GGZ-Participatie - Tienen
ROPI	Recovery Oriented Practices Index
Similes	Vereniging van en voor familie van psychisch kwetsbare mensen
SRH	Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats – sterkte-zwakteanalyse
Uilenspiegel	Vereniging voor mensen met een psychisch kwetsbaarheid
UPC	Universitair Psychiatrisch Centrum
VAD	Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen
VLABO	Overlegplatform ggz Provincie Vlaams Brabant
VPP	Vlaams Patiëntenplatform
VVGG	Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheid (zal vanaf 1 januari 2019 overgaan in Steunpunt Geestelijke Gezondheid)
WED	Werkgroep Ervaringsdelen
WEP	Werkgroep Ervaringsinzet en participatie
WRAP	Wellness Recovery Action Plan

Bijlage 3: Implementatie van de herstelondersteunende visie¹²

TRAJECT VOOR	CLIENTEN	MEDEWERKERS	ORGANISATIES
1. BEGINFASE > bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> – Info/vorming door ervaringsdeskundigen (ED) over herstelondersteunende zorg (HOZ) – Ervaringsverhalen – Themabijeenkomsten, ook naasten betrekken – Herstelwerkgroepen en cursussen begeleid door ervaringsdeskundigen (<i>Herstellen doe je zelf, Begin maken met herstel, ...</i>) – Evaluatie via cliëntenpanel, vragenlijsten (NEL, HOOP, MANSA, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> – Info/vorming door ED en professional over betekenis en mogelijkheden – Herstelvisie, werken met ED – Info/vorming ook voor psychiaters en management – Themabijeenkomsten, film, ... – Stellingen, ervaringsverhaal, ... – Zoeken naar vertaling visie naar de praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> – Visie inzet ED: draagvlak creëren – Steun management – Projectstructuur opzetten: – Projectgroep, multidisciplinair, projectleider, projectplan voorbereiding: ROPI, SWOT, ... – Doelen, middelen, planning, – Evaluatie, communicatie, ...
Doel	Cliënten nieuwsgierig maken en een perspectief op vervolg geven	Denkproces op gang brengen door spiegel voor te houden, hoe komen onze intenties aan? Bewustwording, betekenis en mogelijkheden. Verbinden met eigen ervaringen.	

¹² Gebaseerd op “Handreiking voor de implementatie van herstelondersteunende zorg in de ggz”, A. Hendriksen-Favier, e.a., 2012, Trimbos-instituut, Utrecht

2. VERVOLGFASE

> ontwikkelen deskundigheid en cultuur

- Kansen geven om **ervaringskennis te ontwikkelen** Cursus
- Ervarings/herstelverhalen schrijven
- **Herstelwerkgroepen:** via groep leren reflecteren op eigen ervaringen
- **Cursus Empowerment**
- **Studiedag Herstel** (koppel cliënt en hulpverlener, dialoog, relatie)
- **Fotovoices:** stigma, EW versterken
- Cursus Werken met eigen ervaring (HEE) Zelfhulp: **WRAP**; zelfmanagement, steun, coping, triggers, actie- en crisisplan
- **Scholing** over basishouding
- Basiscursus HOZ Hoe behandelcultuur aanpassen, routines in vraag stellen
 - Behandelrelatie en doelen
 - Diagnostiek (Jim van Os)
 - Informatie
 - Medicatie Stigma binnen en buiten bestrijden: taalgebruik, dwang, ... door aandacht op team, getuigenissen, buddy, levende bib
- **Methodieken/ modellen:**
 - Begeleidingsplan
 - Strengths Model
 - Shared Decision Making
 - > Rehabilitatie:
 - IRB
 - SRH
 - > Motiverende gespreksvoering, socratische dialoog, empowerende gesprekken, LEAP (Amador)
 - > Visie Philippe Delespaul (medisch, sociaal, persoonlijk herstelproces)
- Proces faciliteren en monitoren
- Praktijk is weerbarstig
 - Andere prioriteiten
 - Verandering kost tijd
 - We krijgen ze niet mee
- > Houd de moed en discipline erin, doen, evaluatie, successen vieren
- Voortgang meten
- Cliënten structureel stem geven
- Onderhouden/ aanwakken d.m.v. studiedagen,
- WG, intervisie ambassadeurs...
- Werkbezoeken
- Evaluatie (ROPI)
- ...

Doel

- Cliënten participeren aan visie ontwikkeling via werkgroepen. Focus op cursussen, ontwikkelen ervaringskennis
- Hoe zorg meer tot HOZ maken? Aansluiten bij herstelfasen?
- Nieuwe cultuur, denkomslag
- Focus op methodieken

3. VERANKERING

Resultaten vasthouden, verankering in de dagelijkse routine want neiging te vervallen in oude routines. Wordt vaak onderschat. Moeizaam, herstel voortdurend op de kaart zetten. Verantwoordelijkheid op organisatieniveau om resultaten vast te houden: scholing, visie, coaching van teams, plan, jaarlijkse meting... Vb. oprichting Warm Huis

Voorwaarden

- Draagvlak voor herstelvisie in heel de organisatie
 - Structurele inzet van ervaringsdeskundigen: taak- en functieomschrijvingen, duidelijkheid, dienstverbanden, statuut, budget
 - Organisatie- en overlegstructuren: herstellbureau, stuurgroep, netwerk...
 - Sturing door management en behandelaars: evenwicht tussen groei en sturing
 - Cliëntuitkomsten zijn leidend: zich gesteund voelen bij verwezenlijken van herstel op punten die hij zelf belangrijk vindt (zelfvertrouwen, werk, relaties, zelfstandig wonen...)
 - Ruimte voor scholing en deskundigheidsbevordering
 - Ruimte om te pionieren: nieuwe activiteiten ontplooiën, binnen de uren
 - Een goede financiële basis
-

Bijlage 4: Vorming en opleiding m.b.t. ervaringsdeskundigheid vanuit patiëntperspectief

UilenSpiegel: Ervaringskennis

www.uilenspiegel.net

Doelstelling:

- Persoonlijke groei en eigen herstel
- Het eigen levens-/herstelverhaal

Attestering: Attest (geen examens of portfolio)

Looptijd: oktober – juni

Lesdagen: 10 (10-17u)

Contact: Wouter de Witte (wouter@uilenspiegel.net)

Locatie: In-house bij de inrichtende organisatie

Max: 15 personen/groep

Prijs: gratis

UilenSpiegel: Ervaringsdeskundigheid

Doelstelling:

- Persoonlijke groei en eigen herstel
- Het eigen levens-/herstelverhaal
- Inzet eigen ervaring voor anderen

Attestering: Attest (geen examens of portfolio)

Looptijd: oktober – juni

Lesdagen: 12 (10-16u)

Locatie: Leuven

Max: 20 personen/groep

Prijs: gratis

VIVES Kortrijk - HO Gent: Basistraject Ervaringswerker in de ggz

www.vives.be/opleidingen/sociaal-agogisch-werk/bijbscholingscursus-basistraject-ervaringswerker-de-geestelijke

Doelstelling:

- Geen therapeutische doelstelling
- Inzet eigen ervaring voor anderen
- Werkveldverkenning en portfolio

Attestering: Certificaat voor de behandelde clusters

Looptijd: 1 kalenderjaar met start in januari

Lesdagen: 30 (op maandag)

Contact: rik@vvgg.be of

Mieke Brenning (VIVES) +32 473 67 24 70

Locatie: Gent en Kortrijk

Max: 16 deelnemers

Prijs: € 150 à 440

Thomas More Antwerpen: Oriënterend basistraject Ervaringswerker in de ggz

www.thomasmore.be

Doelstelling:

- Geen therapeutische doelstelling
- Inzet eigen ervaring voor anderen
- Werkveldverkenning en portfolio

Attestering: Certificaat voor de behandelde modules

Looptijd: 1 kalenderjaar met start in februari

Lesdagen: 30 (op donderdag)

Contact: geert.vanreusel@thomasmore.be en/of
veerle.jacobs@thomasmore.be

Locatie: Antwerpen

Max: 20 deelnemers

Prijs: € 190

CVO SSH Heverlee: HBO5-opleiding – Ervaringswerker in de ggz en verslavingszorg

www.cvo-ssh.be/opleidingen/ervaringswerker-ggz/

Doelstelling:

- Geen therapeutische doelstelling
- Inzet eigen ervaring voor anderen
- Beroepsopleiding
- Stagemodule(s) en examens

Attestering:

- Procedure aanvraag accreditering tot HBO5-diploma loopt
- In afwachting van deze accreditering: certificaat per geslaagde module
- Indien alle modules behaald: door werkveld erkend certificaat 'ervaringswerker in de ggz en verslavingszorg'
- Zodra accreditering effectief is: verzilvering certificaat naar het HBO5 Diploma 'ervaringswerker in de ggz en verslavingszorg'

Looptijd: voor alle modules 3 à 4 jaar (zelf in te plannen)

Lesdagen: Modules van 6 of 9 lesdagen
+ examendag (1 dag/week)

Contact: grace.verween@ucll.be

Locatie: Heverlee

Max: 20 deelnemers

Prijs: € 67 à € 115 /module (mogelijkheid tot sociaal tarief)