

Poule met een doel: Ervaringsdeskundigheid in de regio verbonden

Resultaten en aanbevelingen naar aanleiding van de nulmeting en verkennende gesprekken

Carolijn de Beer, Pien Tissink, Sanne
Dierick, Marieke van der Horst
September 2026



Inhoudsopgave

Over dit onderzoek	3
Algemene bevindingen	4-5
Algemene aanbevelingen	6
Bevindingen en aanbevelingen LUMC Curium	7
Bevindingen en aanbevelingen Cardea	8-9
Bevindingen en aanbevelingen GGZ Rivierduinen	10
Bevindingen en aanbevelingen iHub	11-12

Over Poule met een doel

Poule met een doel is een onderzoeksproject bestaande uit; LUMC Curium, Cardea, iHub, GGZ Rivierduinen en ervaringsdeskundigennetwerken Stichting Lumen Holland Rijnland, Stichting Kernkracht en de Nationale Jeugdraad (NJR). Het doel van dit onderzoeksproject is het versterken van de inzet van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis binnen de jeugdhulp.

In het kader van dit project is in 2026 een nulmeting uitgevoerd naar de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen LUMC Curium, Cardea, iHub en GGZ Rivierduinen. De nulmeting bestond uit een vragenlijst onder medewerkers en aanvullende verkennende gesprekken. Het doel van de nulmeting was om de actuele stand van zaken rondom de inzet van ervaringsdeskundigheid in kaart te brengen volgens het perspectief van de medewerkers. Omdat de nulmeting is gebaseerd op de kennis, ervaringen en percepties van medewerkers, geven de uitkomsten vooral inzicht in de mate waarin de inzet van ervaringsdeskundigheid zichtbaar en bekend is binnen de deelnemende organisaties.

Deze samenvatting presenteert de belangrijkste bevindingen van de nulmeting en verkennende gesprekken en bevat aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling en versterking van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis binnen de jeugdhulp. De samenvatting start met een organisatie-overstijgend beeld van de resultaten, waarna de bevindingen en aanbevelingen binnen de betrokken instellingen worden beschreven.

Methode



Online vragenlijst, uitgezet van 17 februari t/m 1 april 2026.



68 respondenten waarvan 29 zorgverleners, 20 ervaringsdeskundigen, 12 managers en 9 respondenten werkzaam in onderzoek, beleid, advies, administratie en onderwijs.



13 verkennende gesprekken met managers, ervaringsdeskundigen, projectcoördinatoren en andere professionals die met ervaringsdeskundigen werken binnen één van de vier organisaties.

*Voor de leesbaarheid worden alle respondenten in de rest van deze samenvatting aangeduid als medewerkers.

Wat is ervaringskennis?

Binnen ervaringskennis wordt het onderscheid gemaakt tussen **persoonlijke ervaringskennis** en **collectieve ervaringskennis**. Persoonlijke ervaringskennis is het inzicht en begrip dat ontstaat door de reflectie op eigen doorleefde en vaak ontwrichtende ervaringen. Collectieve ervaringskennis begint bij deze persoonlijke ervaringskennis, en ontwikkelt zich door ervaringen uit te wisselen met lotgenoten, relevante bronnen te bestuderen en hier verdere reflectie en analyse op toe te passen. Door deze verschillende perspectieven samen te brengen, ontstaat een breder en dieper begrip van wat mensen helpt, belemmert of ondersteunt in hun herstel of ontwikkeling.

Wat is ervaringsdeskundigheid?

Ervaringsdeskundigheid is het vermogen om persoonlijke en collectieve ervaringskennis over ontwrichting, herstel, stigmatisering en maatschappelijke uitsluiting te vertalen naar professionele inzet en deze doelgericht te gebruiken voor ondersteuning, samenwerking, beleid, onderwijs en/of zorg. Deze deskundigheid wordt ontwikkeld en versterkt door reflectie, praktijkervaring en het volgen van een training en/of opleiding over ervaringsdeskundigheid.

Breed draagvlak voor ervaringsdeskundigheid

In de vier onderzochte organisaties bestaat een breed draagvlak voor de inzet van ervaringsdeskundigheid, maar de inzet ervan verschilt en is vaak nog niet structureel ingebed. Medewerkers geven aan dat ervaringsdeskundigen vooral worden ingezet in directe ondersteuning van jongeren, bij voorlichting, en het delen van ervaringsverhalen.

98% van de medewerkers vindt de inzet van ervaringsdeskundige jongeren enigszins tot zeer belangrijk

51% geeft aan dat de organisatie ervaringsdeskundige jongeren in dienst heeft

Uitdagingen bij de inzet van ervaringsdeskundige jongeren

Hoewel er veel waardering is voor de inzet van ervaringsdeskundige jongeren, brengt de praktijk ook uitdagingen met zich mee. De meest genoemde uitdaging is **onduidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden** (74%). Daarnaast geeft **51%** aan dat er **onvoldoende kennis** is over ervaringsdeskundigheid. Medewerkers beschrijven dat het niet altijd duidelijk is wat ervaringsdeskundigheid inhoudt, welke expertise ervaringsdeskundigen meebrengen en hoe deze expertise effectief kan worden benut. Ook een gebrek aan **tijd en capaciteit** wordt genoemd als uitdaging (**46%**). **Onvoldoende draagvlak** bij leidinggevendenden wordt het minst vaak genoemd: slechts **23%** van de medewerkers ziet dit als uitdaging.

Daarnaast benoemen de medewerkers meerdere knelpunten in de samenwerking tussen ervaringsdeskundige jongeren en collega's, waaronder:

- **Stigma en vooroordelen:** volgens sommige ervaringsdeskundigen zijn er nog veel aannames en vooroordelen over ervaringsdeskundigheid, waardoor de unieke meerwaarde van ervaringsdeskundigheid niet altijd wordt herkend en benut.
- **Onduidelijkheid over de inzet van ervaringsdeskundigheid:** dit uit zich in onduidelijkheid over de rol en positionering van ervaringsdeskundigen, verschillen in verwachtingen en perspectieven tussen ervaringsdeskundigen en collega's, en het ontbreken van heldere afspraken over taken, verantwoordelijkheden en de manier waarop wordt samengewerkt.
- **Instabiliteit in de samenwerking:** uit de vragenlijst komt naar voren dat de continuïteit van de samenwerking onder druk kan komen te staan door wisselende beschikbaarheid of uitval van ervaringsdeskundigen. Vermoedelijk spelen hierbij ook een gebrek aan duidelijke rolomschrijvingen, structurele werkbegeleiding en supervisie een rol. Wanneer deze verwachtingen en verantwoordelijkheden onvoldoende helder zijn ingebed, bemoeilijkt dat voor alle partijen een duurzame en stabiele samenwerking.

Algemene bevindingen

De verkennende gesprekken bevestigen dit beeld. Medewerkers benoemden dat het vaak onduidelijk is wat een ervaringsdeskundige precies doet, waar deze voor ingezet kan worden en hoe de samenwerking met collega's vormgegeven kan worden. Ook werden beperkte zichtbaarheid, gebrek aan coördinatie en financiering, onvoldoende kennis binnen teams en het ontbreken van duidelijke structuren voor begeleiding en intervisie genoemd als knelpunten.

Voorwaarden voor succesvolle inzet

Medewerkers noemen als belangrijke voorwaarden om ervaringsdeskundigheid te implementeren:

- Duidelijke rol- en taakbeschrijving van ervaringsdeskundige jongeren
- Goede begeleiding voor alle medewerkers rondom het thema ervaringsdeskundigheid
- Gelijkwaardigheid
- Draagvlak binnen de organisatie
- Structurele financiering
- Voldoende stabiliteit van ervaringsdeskundigen

Gelijkwaardigheid is niet vanzelfsprekend

In de verkennende gesprekken werd gelijkwaardigheid regelmatig genoemd als belangrijke randvoorwaarde voor de inzet van ervaringsdeskundigheid. Medewerkers gaven aan dat deze gelijkwaardigheid niet altijd vanzelfsprekend is. Dit uit zich onder meer in onduidelijkheid over de positie van ervaringsdeskundigen binnen teams en beperkte betrokkenheid bij overlegmomenten. Zo gaf een ervaringsdeskundige vrijwilliger aan dat collega's soms terughoudend zijn in het inzetten van ervaringsvrijwilligers, mede omdat zij hen vanwege hun vrijwilligheid niet te veel willen belasten.

! Aandacht voor taalgebruik

Deze samenvatting volgt zo veel mogelijk de formuleringen die door respondenten in de vragenlijst zijn gebruikt. Daarbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor de impact van taalgebruik. Respondenten verwezen regelmatig naar de begrippen stabiliteit en instabiliteit. Deze termen kunnen onbedoeld stigmatiserend werken doordat zij kunnen suggereren dat een ervaringsdeskundige instabiel is. Het is passender om te spreken van balans in professionele belastbaarheid, ook met collega's onderling. Een gezonde balans tussen draagkracht en draaglast is een belangrijke voorwaarde voor een duurzame inzet van ervaringsdeskundigen, net zoals voor iedere andere medewerker.

Ruimte voor ervaringskennis

Er lijkt binnen de deelnemende organisaties een goede basis te bestaan voor het delen van ervaringskennis. **86%** van de medewerkers ervaart de cultuur als redelijk open tot zeer open als het gaat om het delen van persoonlijke ervaringen met ontwrichting. Medewerkers geven aan dat het belangrijk is om bewust ruimte te maken voor gesprekken over ervaringskennis door dit onderwerp actief te agenderen binnen teams. Het delen van persoonlijke ervaringen kan volgens hen bijdragen aan een cultuur waarin openheid over psychische uitdagingen mogelijk is.

46% van de medewerkers geeft aan enigszins of zeer geïnteresseerd te zijn in scholing over het professioneel inzetten van eigen ervaringskennis.

Algemene aanbevelingen

Op basis van de resultaten van de nulmeting zijn vijf overkoepelende aanbevelingen geformuleerd die relevant zijn voor alle deelnemende organisaties

1. Maak informatie over de inzet, taken en verwachtingen van ervaringsdeskundigen expliciet

Ontwikkel duidelijke functieprofielen van de vormen van inzet zoals ervaringsdeskundige in dienst, ervaringsdeskundige stagiairs, ervaringsdeskundige vrijwilligers, en medewerkers die werken vanuit eigen ervaringskennis. Beschrijf per functie de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, begeleiding en verwachtingen, zodat voor alle betrokken helder is wat zij van elkaar mogen verwachten. Maak hierbij ook expliciet welke opleiding(en) of scholing gewenst zijn voor ervaringsdeskundigen, en hoe daarbij de taken en verantwoordelijkheden hierbij verschillen. Bundel deze informatie in een toegankelijk document, zodat medewerkers dit eenvoudig kunnen raadplegen. Bespreek deze functieprofielen, taken en verwachtingen tijdens teamoverleggen, bij de start van samenwerkingen en tijdens evaluatiemomenten.

2. Maak inzet van ervaringsdeskundigheid zichtbaar en vindbaar

Alle vier de organisaties zetten al ervaringsdeskundige jongeren in. Binnen de vier organisaties wordt ervaringsdeskundigheid op verschillende manieren ingezet: ervaringsdeskundige jongeren zijn bijvoorbeeld actief als vrijwilliger, stagiair of betaald medewerker. Maak daarom zichtbaar welke ervaringsdeskundigen actief zijn, wat hun expertise is en hoe zij kunnen bijdragen aan herstelgericht werken binnen de organisatie. Zichtbaarheid kan worden vergroot via nieuwsbrieven, kennismakingsbijeenkomsten, en het aanstellen van een centraal contactpersoon voor ervaringsdeskundigheid.

3. Investeer in kennis over ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid

Onvoldoende kennis over ervaringsdeskundigheid wordt door meer dan de helft van de medewerkers genoemd als uitdaging. Zorg daarom dat medewerkers kennis ontwikkelen over wat ervaringsdeskundigheid inhoudt, welke meerwaarde ervaringsdeskundigen kunnen bieden, welke verschillende rollen er bestaan en hoe je samenwerkt vanuit verschillende perspectieven. Ontwikkel een handreiking of e-learning waarin deze informatie overzichtelijk wordt gebundeld, en verspreid dit breed binnen de organisatie zodat medewerkers dit kunnen teruglezen. Organiseer daarnaast scholingsbijeenkomsten, bied reflectiemomenten aan en/of laat ervaringsdeskundigen en collega's met elkaar meelopen.

4. Versterk het gebruik van ervaringskennis van medewerkers

Veel medewerkers beschikken over relevante ervaringskennis. Agendeer ervaringskennis daarom actief binnen teams en creëer ruimte voor het delen van ervaringen. Maak ervaringskennis bijvoorbeeld een (vast) onderwerp tijdens intervisies. Bied daarnaast scholing en praktische handvatten aan, zodat medewerkers leren hoe zij hun ervaringen op een betekenisvolle manier kunnen inzetten. Ervaringsdeskundigen kunnen hierbij hun expertise inzetten om medewerkers te ondersteunen bij het benutten van ervaringskennis.

5. Faciliteer passende ondersteuning

Zorg voor toegankelijke ondersteuning voor ervaringsdeskundigen. Dit kan bijvoorbeeld door individuele begeleidingsgesprekken, intervisie met andere ervaringsdeskundigen en teamreflecties waarin ervaringen worden uitgewisseld en van elkaar wordt geleerd. Bied ruimte om vraagstukken rondom rolinvulling, samenwerking en professionele ontwikkeling te bespreken. Maatwerk is hierbij belangrijk: de behoefte aan ondersteuning verschilt per persoon en situatie.

Respondenten



13 medewerkers vulden de vragenlijst in. Daarnaast zijn 3 verkennende gesprekken gevoerd.*



Respondenten waren werkzaam als zorgprofessional (13), ervaringsdeskundige (2) en als manager (1).



Zij waren afkomstig van de High Intensive Care (HIC) (8), Unit J (3), het poliklinisch behandelteam eetstoornissen (6), de Autonomiegroep (1), het Intensive Home Treatment Team (1) en de afdeling onderzoek (2).



Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met een ervaringsdeskundige jongere, een zorgmanager en een ouder met ervaringsdeskundigheid.

**Sommige deelnemers bekleedden meerdere functies en werkten op meerdere afdelingen.*

Huidige situatie

Binnen LUMC Curium is één ervaringsdeskundige jongere in dienst voor het bieden van de directe zorg voor jongeren. Alle medewerkers van de nulmeting waren hiervan op de hoogte, wat erop wijst dat deze inzet binnen de organisatie goed zichtbaar is. Hoewel medewerkers bekend zijn met de ervaringsdeskundige jongere, is de capaciteit met één ervaringsdeskundige voor de gehele organisatie beperkt. Dit kan invloed hebben op de bereikbaarheid en bredere inbedding van ervaringsdeskundigheid.

Ervaringsdeskundigheid wordt binnen Curium met name ingezet voor de ondersteuning van en voorlichting aan jongeren (respectievelijk genoemd door **100%** en **61,5%** van de medewerkers). Inzet binnen onderzoek en kennisontwikkeling is in mindere mate zichtbaar (**38,5%**), met name onder klinische medewerkers. Daarnaast wordt de inzet van ervaringsdeskundigheid nog niet herkend binnen beleid en besluitvorming.

Alle medewerkers vinden de inzet van ervaringsdeskundigheid enigszins tot zeer belangrijk. Ook wordt de organisatiecultuur rondom het delen van persoonlijke ervaringen over eigen mentale gezondheid of die van een naaste door medewerkers omschreven als redelijk open tot heel open: **91,7%** noemt dat er ruimte is om persoonlijke ervaringen te delen met collega's, en beschrijven dat in passende situaties dit ook met jongeren en gezinnen kan.

Tot slot blijkt dat medewerkers niet altijd duidelijk zicht hebben op de positionering van ervaringsdeskundigen, bijvoorbeeld in hoeverre de ervaringsdeskundige functie binnen het LUMC Curium betaald of vrijwillig is.

Aanbevelingen op basis van de uitkomsten



Verduidelijk de positionering van ervaringsdeskundigheid door een duidelijke functiebeschrijving en taken vast te leggen in een toegankelijk document dat eenvoudig kan worden geraadpleegd. Wijs daarnaast een aandachtsfunctionaris aan waar medewerkers terecht kunnen met vragen over rollen, verantwoordelijkheden, begeleiding en samenwerking.



Maak tijd en investeer in scholing, training en bijeenkomsten gericht op:

- Het inzetten van eigen ervaringskennis van zorgverleners (incl. grenzen en ethiek)
- De rollen, verwachtingen en positionering van ervaringsdeskundige jongeren
- Vormgeven van samenwerking met ervaringsdeskundigen binnen multidisciplinaire teams



Vergroot de zichtbaarheid van bestaande inzet van ervaringsdeskundigheid binnen LUMC Curium, inclusief activiteiten binnen zorg, onderzoek en beleid. Deel regelmatig praktijkvoorbeelden tijdens de lunchlezing of via nieuwsbrieven, organiseer kennismakingsbijeenkomsten en betrek ervaringsdeskundigen bij teamoverleggen.



Verken mogelijkheden om ervaringsdeskundigheid breder te verankeren binnen Curium. Gezien de beperkte beschikbaarheid van één ervaringsdeskundige voor de gehele organisatie is het van belang te onderzoeken op welke manieren en in welke vormen meer ervaringsdeskundigen kunnen worden betrokken bij Curium.

Respondenten



13 medewerkers namen deel aan de vragenlijst. Aanvullend zijn er zes verkennende gesprekken gevoerd.*



Respondenten waren werkzaam binnen management (4), beleid, advies en projectleiding (4), als ervaringsdeskundigen (3) of als zorgprofessionals (3).



Zij vertegenwoordigden uiteenlopende onderdelen van de organisatie, zoals beleid, directie, wijkteams, zorglocaties, en medezeggenschap en participatie.



Daarnaast zijn verkennende gesprekken gevoerd met twee projectleiders Medezeggenschap, Ervaringsdeskundigheid en Participatie, een ouder met ervaringsdeskundigheid, een teammanager, een beleidsmedewerker en een ervaringsdeskundige stagiaire.

**Sommige deelnemers bekleedden meerdere functies en werkten op meerdere afdelingen.*

Huidige situatie

Cardea heeft sinds september 2023 ruimte gecreëerd om alle thema's rondom Medezeggenschap, Ervaringsdeskundigheid en Participatie (MEP) met elkaar te verbinden en verder te versterken binnen de organisatie. Momenteel zijn binnen Cardea drie ervaringsdeskundige jongeren actief, waarvan twee als stagiaire. Daarnaast zijn er twee vrijwillige ervaringsdeskundige ouders actief. Zij ondersteunen jongeren en ouders, verzorgen voorlichting en activiteiten en dragen vanuit hun ervaringen bij aan projecten en organisatieontwikkeling. Daarnaast investeert de organisatie in het benutten van ervaringskennis van medewerkers via het sub-project: 'leren werken met ervaringskennis', waarin medewerkers leren hoe zij hun eigen ervaringen op een professionele manier kunnen inzetten.

De zichtbaarheid van ervaringsdeskundigheid binnen Cardea lijkt groot. Maar liefst **91,7%** van de medewerkers gaf aan dat er binnen de organisatie ervaringsdeskundigen aanwezig zijn. Medewerkers beschrijven dat ze veelal samenwerken met ervaringsdeskundige jongeren vanuit werkervaringsplekken. Ervaringsdeskundigheid wordt vooral herkend in de ondersteuning van jongeren (**50%**: veelal in wijkteams) en beperkter in beleid en besluitvorming (**16.7%**).

De samenwerking met externe partners, met name ExpEx en Stichting Lumen, wordt door de medewerkers als zichtbaar ervaren (respectievelijk **83,3%** en **41,7%**). Daarnaast geven medewerkers aan dat de jongerenraad een belangrijke rol speelt en een voorbeeldfunctie heeft, zowel binnen de organisatie als daarbuiten. Binnen Cardea wordt door alle medewerkers de meerwaarde van ervaringskennis en deskundigheid gezien. De bereidheid om dit verder te ontwikkelen is groot en wordt ondersteund doordat het thema is opgenomen in het meerjarenbeleid. Tegelijkertijd valt op dat er soms nog angst of weerstand* is bij medewerkers rondom het betrekken van ervaringsdeskundigen (**41.7%** noemt dit). Daarnaast hebben medewerkers niet altijd helder zicht op de organisatorische inbedding van ervaringsdeskundigen, bijvoorbeeld of functies betaald, vrijwillig of via een stageconstructie zijn ingevuld.

Ook worden vraagstukken genoemd rondom inzet, belastbaarheid en verwachtingen. Deze vraagstukken spelen met name bij startende ervaringsdeskundigen die nog aan het begin van hun professionele ontwikkeling staan.

**Angst en weerstand zijn als antwoordcategorieën voorgelegd aan respondenten. Deze termen zijn mogelijk zwaarder dan de woorden die respondenten zelf zouden gebruiken, maar werden wel regelmatig geselecteerd.*



- ◆ **Versterk de organisatiebrede visie en sturing op ervaringsdeskundigheid.** Vertaal het bestaande meerjarenbeleid verder door naar concrete kaders en uitvoeringsafspraken, zodat ervaringsdeskundigheid op een duurzame manier kan worden ingezet binnen wijkteams, beleid en besluitvorming.
- ◆ **Pak angst en weerstand actief aan.** Maak ruimte voor reflectie en dialoog binnen teams over mogelijke angst of weerstand rondom het thema ervaringsdeskundigheid, bijvoorbeeld door intervisie, casuïstiekbesprekingen of leerbijeenkomsten.
- ◆ **Versterk gelijkwaardige samenwerking door duidelijke rolverdeling en verwachtingen binnen teams bespreekbaar te maken.** Maak daarbij onderscheid tussen de verschillende vormen van inzet, zoals ervaringsdeskundige in dienst, ervaringsdeskundige stagiairs en vrijwilligers, ervaringsdeskundige ouders en medewerkers die hun eigen ervaringskennis inzetten, zodat voor alle betrokkenen helder is wat hun rol, positie en bijdrage is.

Respondenten



29 medewerkers namen deel aan de vragenlijst. Aanvullend hebben er vier verkennende gesprekken plaats gevonden.*



Respondenten waren afkomstig uit de zorg (14), management (1), beleid, advies en projectleiding (3), en werkzaam als ervaringsdeskundige (11, waarvan 9 uit de volwassen GGZ).



Zij werkten binnen Poli Jong (15), FACT-teams (6), kwaliteit en onderzoek (2), het kenniscentrum (herstel, ervaringsdeskundigheid en preventie (4) en (poli)klinische afdelingen (3).



Aanvullend hebben er verkennende gesprekken plaatsgevonden met een coördinator ervaringsvrijwilligers, een orthopedagoog met ervaringsdeskundigheid en twee medewerkers van team Acut Jong.

**Sommige deelnemers bekleedden meerdere functies en werkten op meerdere afdelingen.*

Huidige situatie

Binnen Rivierduinen Jong is momenteel één ervaringsdeskundige vrijwilliger aanwezig. **62%** van de medewerkers weet niet of er binnen Rivierduinen Jong ervaringsdeskundigen in dienst zijn.

Tegelijkertijd beschikt de organisatie over een sterke basis, met onder andere een kenniscentrum voor ervaringsdeskundigheid en herstel. Uit de verkennende gesprekken blijkt bovendien dat binnen de volwassenenzorg circa 20 ervaringswerkers en 40 ervaringsvrijwilligers actief zijn. Zij worden onder andere ingezet voor herstelgroepen, voorlichtingen, maatjesprojecten en herstelgerichte ondersteuning. Ook noemt **86,4%** van de medewerkers dat de organisatie medewerkers in dienst heeft die werken vanuit eigen ervaringsdeskundigheid/ ervaringskennis. De organisatie kenmerkt zich door een groeiende aandacht voor herstelgericht werken en ervaringsdeskundigheid, wat een goede basis biedt om ervaringsdeskundigheid verder te ontwikkelen en te versterken.

Medewerkers beschrijven tegelijkertijd dat er nog onduidelijkheid bestaat over visie, beleid en organisatiebrede samenhang rondom dit onderwerp, waardoor ervaringsdeskundigheid soms versnipperd wordt ingezet of onvoldoende zichtbaar is.

De cultuur rondom het delen van eigen persoonlijke ervaringen met mentale problematiek wordt overwegend als open ervaren. Een meerderheid van de medewerkers geeft aan hier neutrale (**13,8%**) of positieve ervaringen (**72,4%**) mee te hebben. Tegelijkertijd ervaart **13,8%** van de medewerkers weinig tot geen ruimte om dergelijke ervaringen binnen Rivierduinen te delen.

Aanbevelingen op basis van de uitkomsten

- ◆ Versterk de verbinding tussen volwassenenzorg en jeugdhulp, door de bestaande expertise en infrastructuur (zoals het kenniscentrum en ervaringsdeskundigen in de volwassenenzorg) op het gebied van ervaringsdeskundigheid actief te benutten en door te vertalen naar jeugd. Stimuleer kennisuitwisseling tussen jeugd- en volwassenenteams door middel van meeloopdagen, gezamenlijke intervisies en expertisebijeenkomsten.
- ◆ Vergroot de zichtbaarheid en bekendheid van ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie door kennismakingsbijeenkomsten, kennisdeling tussen teams en het delen van succesvolle praktijkvoorbeelden van de inzet van ervaringsdeskundigheid via bijvoorbeeld nieuwsbrieven.
- ◆ Start met gerichte pilots binnen teams, om ervaring op te doen met inzet van ervaringsdeskundige jongeren (bijvoorbeeld binnen poli's, FACT-teams of herstelgericht aanbod). Leg daarbij vooraf doelen, rollen en evaluatiemomenten vast, zodat ervaringen kunnen worden benut voor verdere opschaling binnen de organisatie.

Respondenten



15 deelnemers vulden de vragenlijst. Aanvullend vond er een verkennend gesprek plaats met een coördinator van het ervaringshuis.*



Zij waren werkzaam binnen de zorg (6), management (6), beleid, advies en projectleiding (2), onderwijs (1), administratie (1) en als ervaringsdeskundige (4).



De respondenten waren afkomstig uit onder meer School2Care (zorg-onderwijs; 10), Kwaliteit (2) en het Ervaringshuis (3).



De nulmeting is gebaseerd op een kleine groep respondenten ten opzichte van het totaal aantal medewerkers. Een herhaalde meting met een bredere groep medewerkers is daarom wenselijk om een vollediger beeld te krijgen.

**Sommige deelnemers bekleedden meerdere functies en werkten op meerdere afdelingen.*

Huidige situatie

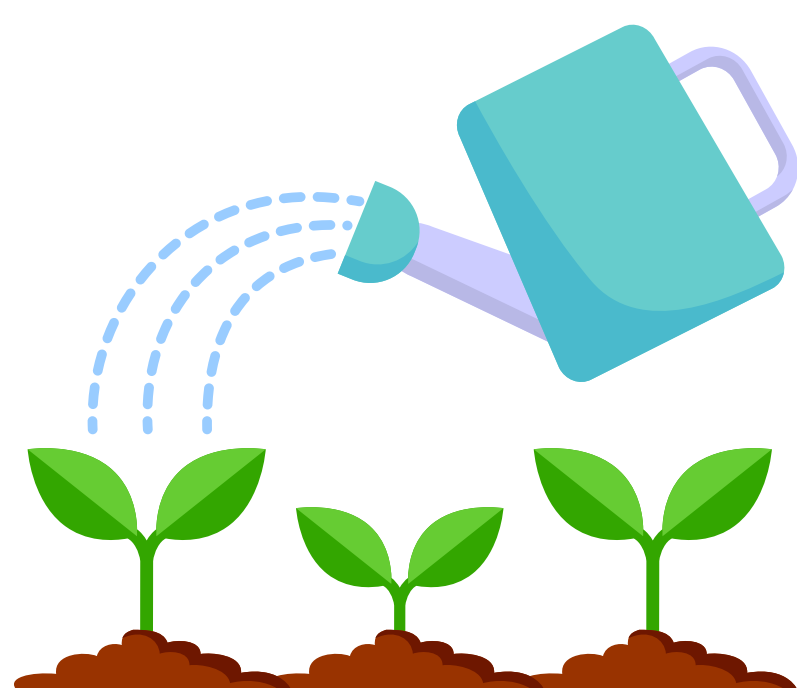
Binnen iHub zijn momenteel vijf ervaringsdeskundige jongeren met een (veelal klein) dienstverband, die verbonden zijn aan het Ervaringshuis actief. Het Ervaringshuis ondersteunt en coördineert ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. De ervaringsdeskundigen worden voornamelijk ingezet voor beleidsadvies, kwaliteitsverbetering, onderzoeksparticipatie en deskundigheidsbevordering. Daarnaast onderhoudt iHub een actief netwerk met ExpEx-organisaties, ouderpanels en zijn er ervaringsdeskundige stagiairs betrokken.

Binnen iHub is ervaringsdeskundigheid wisselend zichtbaar. Hoewel **66,7%** van de medewerkers aangeeft dat er ervaringsdeskundigen in dienst zijn, weet **33,3%** niet of er ervaringsdeskundigen werkzaam zijn binnen hun onderdeel van de organisatie. Dit wijst erop dat de zichtbaarheid en de bekendheid van ervaringsdeskundigheid nog niet overal vanzelfsprekend zijn. De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gezien als belangrijk tot zeer belangrijk door alle medewerkers. Daarnaast omschrijft **93,3%** van de medewerkers de cultuur rondom het delen van persoonlijke ervaringen met mentale problematiek als redelijk tot zeer open.

Volgens medewerkers worden ervaringsdeskundige jongeren voornamelijk ingezet voor ondersteuning van jongeren (**60%**), voorlichting (**70%**), onderzoek (**40%**) en beleid (**40%**). De inzet van ervaringsdeskundigheid bij de training van professionals en coaching wordt door medewerkers minder vaak herkend (respectievelijk **20%** en **10%**). De inzet vindt plaats binnen zorg en onderwijs, waarbij het goed is om te benoemen dat deelnemers aan de vragenlijst met name afkomstig waren uit het ervaringshuis of School2Care.

Binnen iHub onderwijs zouden de medewerkers graag zien dat ervaringsdeskundigen worden ingezet in gastlessen om bijvoorbeeld hun levensverhaal te delen. Tegelijkertijd geven medewerkers aan dat er verschillen bestaan in bekendheid en duidelijkheid over de inzet en rol van ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie. De positionering is niet overal eenduidig uitgewerkt, bijvoorbeeld in termen van rolafbakening, verantwoordelijkheden en functie-invulling.

Daarnaast ervaren sommige medewerkers dat er nog weerstand bestaat onder medewerkers rondom de inzet van ervaringsdeskundige jongeren (**50%**). Ook wordt in de stellingen aangevinkt dat ervaringsdeskundigheid nog onvoldoende zichtbaar wordt gedragen door leidinggevenden (**40%**) en dat structurele financiering niet altijd beschikbaar is (**40%**).



- ◆ **Bouw voort op de aanwezige ervaringskennis van medewerkers.** Veel medewerkers beschikken over relevante ervaringskennis en zetten dit al in. Versterk dit door te investeren in trainingen, scholing, intervisie en praktische handvatten, zodat medewerkers hun ervaringen op een bewuste, professionele en betekenisvolle manier kunnen inzetten.
- ◆ **Versterk eigenaarschap vanuit management en directie.** Zorg voor duidelijke sturing en zichtbare betrokkenheid vanuit management en directie, zodat ervaringsdeskundigheid organisatiebreed wordt gedragen en niet afhankelijk is van losse teams of individuen. Dit kan door het structureel te agenderen en te verankeren in (team)doelstellingen en overlegstructuren.
- ◆ **Vergroot de zichtbaarheid van het Ervaringshuis en de aanwezige expertise.** Een deel van de medewerkers weet niet of er binnen hun organisatieonderdeel ervaringsdeskundigen werkzaam zijn. Maak daarom actief zichtbaar welke ervaringsdeskundigen, ervaringsvrijwilligers en medewerkers met ervaringskennis betrokken zijn, welke rol zij vervullen en hoe teams hen kunnen betrekken bij zorg, onderwijs, onderzoek en beleid. Bijvoorbeeld middels kennismakingsbijeenkomsten, gastlessen en nieuwsbrieven.