

Ervaringskennis is nodig voor goede jeugdzorg

Ervaringskennis in de jeugdzorg van
Overijssel: Wat, waarom en hoe



Werkgroepleden: Sandra Eektimmerman en Edwin Wijnen (Karakter); Miranda Adema en Fleur Landsmeer (Dimence jeugd-ggz); Naomi Bont en Julia van der Zwan (Pactum); Francis Jansink en Angelique Kesselaar (Ambiq); Sofie Servaas en Froukje van der Meer (Accare); Claire Diets en Christa Pieterse (JbOV); Linda Walgemoet, Monique Harbers en Lotte Elzinga (Trias); Pieter Folkeringa (gemeente Deventer); Chantal Sipman (gemeente Oldenzaal); Olga Lemmen (gemeente Zwolle).

Schrijvers: Daantje Daniëls, Esther van Loon, Pelle Oosting, Birgit Pfeifer en Alie Weerman

Foto's: Marcelle Hilgers en Jeske Fricker

Opmaak: Suzan Huijbers en Jeske Fricker



Voorwoord

Dit is het visiedocument ervaringsdeskundigheid jeugdzorg Overijssel. Het is gemaakt vanuit het Leernetwerk Ervaringsdeskundigheid Jeugd Overijssel, het LEJO, samen met het lectoraat GGZ en Samenleving van hogeschool Windesheim. Met ondersteuning van het expertisenetwerk Jeugd Overijssel. De zeven jeugdzorgorganisaties die onderdeel uitmaken van het LEJO hebben een bijdrage aangeleverd: Ambiq, Trias, Pactum, Dimence jeugd-ggz, Accare, Karakter en Jeugdbescherming Overijssel (JBOV), evenals drie gemeenten: Zwolle, Deventer en Oldenzaal.

Het visiedocument bouwt voort op de kaders die in het landelijke kwaliteitssysteem ervaringsdeskundigheid zijn opgesteld. Het basisdocument is aangevuld met literatuur en inzichten vanuit de jeugdzorg en vanuit documenten die in organisaties van het LEJO beschikbaar waren. Zowel jeugdzorgprofessionals als ervaringsdeskundigen hebben input gegeven. De adviesgroep van het LEJO gaf feedback.

Het visiedocument vormt een basis van waaruit de jeugdzorgorganisaties in Overijssel ervaringskenn kunnen implementeren en versterken in hun organisaties. Eenheid van terminologie bevordert uitwisseling, gezamenlijk leren en gezamenlijk opleiden. Er blijft ruimte voor eigen accenten en eigen invulling binnen organisaties.



Inhoudsopgave

p. 7	Hoofdstuk 1: Inleiding
p. 8	1.1 Het Leernetwerk Ervaringsdeskundigheid Jeugd Overijssel (LEJO).
p. 9	(Gedicht: Binnenin gebeurt het)
p. 10	1.2 Hoe is dit visiedocument tot stand gekomen?
p. 11	1.3 Voor wie is dit visiedocument bedoeld?
p. 11	1.4 Leeswijzer
p. 12	Hoofdstuk 2: Wat is ervaringskennis? Uitgangspunten en kaders
p. 13	2.1 Om welke ervaringen gaat het?
p. 14	2.2 Wat is ervaringskennis?
p. 15	2.3 Hoe ontstaat ervaringsdeskundigheid?
p. 18	2.4 Drie bronnen van kennis
p. 19	2.5 Gebaseerd op waarden
p. 20	2.6 Ervaringskennis als PEPPER
p. 21	2.7 Kerntaken van ervaringsdeskundigen
p. 23	Hoofdstuk 3: Waarom is ervaringskennis belangrijk?
p. 23	3.1 Kwaliteitsargumenten voor de inzet van ervaringskennis
p. 24	3.2 Principiële en ethische argumenten
p. 25	3.3 Bedrijfsmatige argumenten
p. 25	3.4 Financiële argumenten
p. 26	Hoofdstuk 4: Kwesties bij inzet van ervaringskennis
p. 26	4.1 Alle ervaringen tellen mee, maar niet alle ervaringen leiden tot ervaringsdeskundigheid
p. 27	4.2 Ervaringskennis is een gelijkwaardige kennisbron
p. 28	4.3 Werken vanuit de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid
p. 30	Hoofdstuk 5: Voorwaarden, positionering, professionalisering
p. 31	5.1 Rollen en functies
p. 34	5.2 Training, professionalisering en kwaliteitsbeleid
p. 36	5.3 Aspecten die aandacht behoeven bij implementatie
p. 38	Literatuur





Hoofdstuk 1

Inleiding

Het is belangrijk dat er goed geluisterd wordt naar de ervaringen van jongeren, ouders en pleegouders in de jeugdzorg. Hun ervaringen vormen bovendien een bron van kennis: ervaringskennis. Ervaringskennis is noodzakelijk voor goede jeugdzorg. Ervaringskennis wordt in de breedte van zorg en welzijn inmiddels erkend als gelijkwaardige bron van kennis aan die van andere bronnen (de Beer e.a., 2022; de Beer, 2024; Bultink e.a., 2023; Karbouniaris, 2023; Karbouniaris e.a., 2024; Leemeijer, 2024; Movisie, 2024; Van Erp, e.a., 2025; Weerman e.a., 2019). Ervaringskennis overstijgt de individuele ervaringen, het bevat ook collectieve elementen. Ervaringskennis kan op diverse manieren en in verschillende rollen en functies gebruikt worden, ook in de rol van jeugdzorgprofessional. Ervaringsdeskundigen zetten ervaringskennis in. De professionele ervaringsdeskundige is een relatief nieuw beroep en een nieuwe functie.

Het is belangrijk dat er goed geluisterd wordt naar ervaringen van jongeren, ouders en pleegouders in de jeugdzorg. Werken vanuit ervaringsdeskundigheid versterkt dit.

Het Nederlands Jeugdinstituut pleit voor de versterking van ervaringsdeskundigheid evenals de Nationale Jeugdraad. In 2022 is in opdracht van het ministerie van VWS onder regie van de Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvEd) een landelijk Kwaliteitssysteem voor Ervaringsdeskundigen opgeleverd (KvE) - Vereniging van Ervaringsdeskundigen met daaraan verbonden een beroepsregister. Het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid is in 2022 vernieuwd en nu geschikt voor ervaringsdeskundigen in de jeugdzorg (Van Erp e.a., 2022). Het kwaliteitssysteem bevat ook een richtlijn voor het implementeren van ervaringsdeskundigheid in organisaties: de Zorgstandaard Ervaringsdeskundigheid (Van Erp & Boertien, 2022). De Zorgstandaard Ervaringsdeskundigheid onderscheidt ervaringen, ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid van elkaar. Ze zijn allemaal belangrijk.

Ervaringskennis is gebaseerd op persoonlijk gevoelde ervaringen met crisis, ontwrichting, uitsluiting of beperking én van het herstellen van of van het leren leven met deze ervaringen. Ervaringsdeskundigen kunnen vanuit doorleefde kennis ruimte geven aan ervaringen van jongeren, ouders en pleegouders. Zij kunnen bijdragen aan de kwaliteit van begeleiding of behandeling en aan het realiseren van inclusief beleid.

1.1 Het Leernetwerk Ervaringsdeskundigheid Jeugd Overijssel (LEJO)

In verschillende regio's in Nederland is met steun van de Expertisenetwerken Jeugd gestart met initiatieven op het gebied van ervaringsdeskundigheid (zie bijv. Bulsink, De Wildt & Van der Ploeg, 2023). In Overijssel zijn alle jeugdzorgorganisaties bezig met ervaringsdeskundigheid. Uit de Quick Scan Cliëntperspectief van het Expertisenetwerk Jeugd Overijssel (2023) bleek dat nog niet alle organisaties dit doen vanuit een visie of met duidelijk beleid. Verschillende jeugdzorgorganisaties gaven aan hierin te willen samenwerken. Het Expertisenetwerk Jeugd Overijssel ondersteunt dit initiatief dat vorm kreeg als het Leernetwerk Ervaringsdeskundigheid Jeugd Overijssel, oftewel het LEJO. In het LEJO werken zeven jeugdzorgorganisaties en drie gemeenten uit de provincie Overijssel met elkaar samen om ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid een vast onderdeel te maken van de jeugdzorg, zowel in de jeugdhulp, de jeugd-ggz als de jeugdbescherming. In dit visiedocument spreken we van jeugdzorg als het gaat om deze drie sectoren. Het LEJO ziet ervaringskennis als een gelijkwaardige bron van kennis die een stevige plek moet krijgen in de jeugdzorgorganisaties en daarbuiten: ervaringsdeskundigheid is ook nodig voor preventie en inclusie. Het betekent ook het goed benutten van de eigen kennis en kracht van gezinnen en hun omgeving. Ervaringskennis versterken ontlast op die manier ook de jeugdzorg.

Hoofddoel van het LEJO is het versterken en integreren van ervaringskennis- en deskundigheid in de deelnemende organisaties. Dat betekent dat er gelijkwaardig en wederkerig wordt samengewerkt met jongeren en (pleeg-) ouders waarbij hun ervaringen als bron van kennis benut worden. Het betekent ook dat ervaringskennis- en deskundigheid verder ontwikkeld wordt in diverse rollen. Hierbij krijgen ook medewerkers met eigen ervaringen en ervaringskennis ruimte om dit explicieter en professioneel in te zetten.

Het LEJO bestaat uit drie pijlers: 1. Een gedragen visie op ervaringskennis en deskundigheid; 2. Implementeren van ervaringskennis; 3. Trainen en Opleiden. Een werkgroep werkt deze pijlers uit. In deze werkgroep zitten jeugdzorgprofessionals en ervaringsdeskundigen van alle deelnemende organisaties van het LEJO. Onderzoekers van hogeschool Windesheim ondersteunen de ontwikkeling van het LEJO en werken producten uit. Daarnaast is er een adviesgroep met externe experts betrokken tijdens de looptijd van het ontwikkelproject.

Dit document is een uitwerking van pijler 1, de visie. Het vormt het uitgangspunt voor het implementeren van ervaringskennis binnen de deelnemende organisaties. Het trainen en opleiden gebeurt eveneens vanuit deze visie.

Gedicht:

Binnenin gebeurt het

Binnenin gebeurt het.
Waar niemand kijkt.
Waar gedachten ontrafelen,
als draadjes los uit een trui
die te vaak is aangetrokken
zonder echt te passen.

Ik leer mezelf beschermen,
tegen wat ik voel,
tegen wat ik niet durf te voelen.
Want soms is stilte veiliger
dan woorden die ontvlammen
voordat je ze kunt uitleggen.

Soms branden gedachten als vuur
achter mijn ogen,
en niemand ziet het.
Soms beklemmen emoties mijn borst
alsof ademen
iets is wat je eerst moet verdienen.

Ik zoek manieren om te verzachten,
zonder mezelf te verliezen.
Zoek grenzen die niet alleen beperken,
maar ook beschermen.
Ik probeer gevoelens te trechteren,
richting rust.
Soms lukt het me om los te laten.
Soms niet.

Ik heb geleerd te praten
in formulieren,
in verslagen die anderen schrijven
over mijn leven.

Ik weet hoe het voelt
als vertrouwen een document wordt,
als je geschiedenis op tafel ligt
tussen mensen die je nauwelijks kent.

Ik vertel,
niet omdat het makkelijk is,
maar omdat ik hoop
dat mijn stem
een deur kan openen
voor wie na mij komt.

Soms wil ik gewoon bewaren
wat goed voelt,
voor als het weer donker wordt.
Soms moet ik ontwortelen
oude overtuigingen,
die fluisteren: "je bent niet genoeg."

Soms wil ik bevriezen,
om niet te voelen.
Maar ik leer ook weer losmaken,
laag voor laag.

En ik ga door.
Want ergens weet ik:
zelfs als het schuurt,
zelfs als het pijn doen blijft,
kan ik nog steeds doorgaan.

Niet perfect.
Maar wél echt.

Ik groei langzaam,
maar ik groei.
Ik voed mezelf met zachtheid,
met rust,
met mensen die luisteren
zonder te oordelen.

Ik laat me prikkelen
door hoop,
door licht tussen de naden.

En ik ontwikkel niet
naar een eindresultaat,
maar naar mezelf.

En heel misschien...
heel langzaam...
leer ik ook
mijn eigen toon te bepalen.

En mijn ervaring te delen
met anderen als zij
er om vragen,
om te steunen,
om bij te dragen.

1.2 Hoe is dit document tot stand gekomen?

Dit visiedocument is op een participatieve manier gemaakt in vijf bijeenkomsten van de werkgroep met ervaringsdeskundigen en jeugdzorgprofessionals uit de deelnemende organisaties van het LEJO. Dimence, Trias Jeugdhulp en Karakter hadden al een goed uitgewerkt visiedocument. Daar is dankbaar gebruik van gemaakt. Ook het visiedocument van Levvel vormde een inspiratiebron. Daarnaast hebben we gezamenlijk besloten de landelijke kaders van het Kwaliteitssysteem voor Ervaringsdeskundigen (KvE) als uitgangspunt te nemen en zijn aanvullende documenten bestudeerd. In de werkgroep is besproken in hoeverre landelijke afspraken en taal herkenbaar zijn voor de eigen organisaties. Een aantal zaken uit het beroepscompetentieprofiel zijn doorgesproken met het oog op mogelijke misverstanden of weerstand die je kunt tegenkomen bij implementatie van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Met name vier uitgangspunten riepen veel discussie op: namelijk 1) 'niet alle ervaringen leiden tot ervaringsdeskundigheid'; 2) 'ervaringskennis is gelijkwaardig aan wetenschappelijke kennis en professionele praktijkkennis'; 3) 'de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vormen de grondslag voor het werken met ervaringskennis' en tot slot: 4) 'ervaringskennis als gelijkwaardige bron benutten betekent dat er in de hele organisatie een andere, meer persoonlijke invulling van de beroepsrol nodig is.' Deze discussiepunten noemen we kwesties. Deze kwesties zijn verder verkend (zie hoofdstuk 4) en verdiept in een sessie met een artistieke werkvorm.

We hebben in een aantal rondes gewerkt om de visie te ontwikkelen: eerdere versies zijn voorgelegd, besproken en van commentaar voorzien door de werkgroep leden. In een brede themabijeenkomst waar ook mensen uit jeugdzorgorganisaties buiten Overijssel of buiten het LEJO aanwezig waren zijn eveneens uitgangspunten besproken. Ook de adviesgroep van het LEJO gaf schriftelijk feedback.

We hebben in gesprekken een onderscheid gemaakt tussen het 'wat' van ervaringskennis, het 'waarom' en het 'hoe'. Dit document werkt vooral het 'wat' en het 'waarom' uit: wat verstaan we onder ervaringskennis, wat is het? En: waarom is ervaringskennis van belang? We gaan ook in op mogelijke rollen en voorwaarden voor het implementeren van ervaringsdeskundigheid en geven op die manier richting aan implementatie en opleiding. Omdat ervaringskennis niet alleen iets is van je hoofd, maar ook een gevoelsmatige zaak van het hart, en woorden dan weleens tekortschieten, hebben we aanvullend gewerkt met niet-talige creatieve werkvormen. Deze zijn terug te vinden in deze visie. Je ziet in deze visie verschillende beelden van een hand of handen in combinatie met een voorwerp. Deze beelden symboliseren verschillende aspecten van ervaringskennis en zijn gemaakt door betrokken kunstenaar onderzoekers van Windesheim en besproken en van meerwaarde bevonden door de werkgroep leden. Naast de beelden ontwikkelden we vanuit de werkgroep woorden die betrekking hebben op ervaringskennis, soms al bestaande woorden, maar ook nieuwe woorden die uitdrukken waar ervaringskennis naar verwijst. Deze creatieve aspecten versterken de tekst van de visie en zijn daarom verwerkt in de lopende tekst en ook in het gedicht dat voor in dit visiedocument is opgenomen. De foto's en de woorden die je in dit document vindt geven kwesties op een beeldende manier weer. Dit visiedocument wordt gedragen door alle deelnemende organisaties van het LEJO.

1.3 Voor wie is dit document bedoeld?

Dit document is in eerste instantie bedoeld voor de zeven jeugdzorgorganisaties en de drie gemeenten die participeren in het LEJO. Het vormt de basis voor verdere implementatie, training en opleiding. Wij denken dat het document ook bruikbaar kan zijn voor andere jeugdzorgorganisaties en andere regio's en wellicht ook in andere sectoren.

1.4 Leeswijzer

- **In hoofdstuk twee** gaan we eerst in op het 'wat': wat is ervaringskennis? Welke definities hanteren we? Vanuit welke kaders werken we?
- **Hoofdstuk drie** gaat in op de vraag 'waarom' ervaringskennis van belang is. Wat draagt het bij? Waarom moet ervaringskennis versterkt worden?
- **In hoofdstuk vier** gaan we in op een aantal zaken die vaak misverstanden en discussie oproepen. We noemen ze 'kwesties'.
- **In hoofdstuk vijf** gaan we in op voorwaarden, positionering en professionalisering.



Hoofdstuk 2

Wat is ervaringskennis? Uitgangspunten en kaders

De partners van het leernetwerk vertrekken vanuit de landelijke kaders van het kwaliteitssysteem voor ervaringsdeskundigen en vanuit het beroepscompetentieprofiel.

Het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid (Van Erp e.a., 2022) is vooral geschreven voor mensen die ervaringsdeskundigheid beroepsmatig inzetten, dus voor professionele ervaringsdeskundigen. Het competentieprofiel is echter ook bruikbaar voor degenen die niet (willen) werken als professionele ervaringsdeskundige, maar als vrijwilliger of in een niet-beroepsmatige rol. In het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid staat uitgebreid beschreven wat ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid is, op welke ervaringen dit is gebaseerd en op welke waarden.



2.1 Om welke ervaringen gaat het?

We bedoelen in dit document met 'ervaring' dat je persoonlijk en lijfelijk ervaring hebt met ontwrichtende, onveilige of machteloos makende situaties. Je kan erdoor ontwortelen. Het zijn ingrijpende en ontregelende situaties, gebeurtenissen die vaak nog lang doorwerken en sporen in je leven achterlaten. Het zijn ervaringen die pijn doen en branden. Je 'weet' daardoor hoe het is om... bijvoorbeeld in de gesloten jeugdzorg te zitten, te worstelen met traumatische gebeurtenissen, verwaarloosd of mishandeld te worden, heel erg boos of heel bang te zijn, niet meer te willen leven, in armoede en schaamte op te groeien, bang te zijn voor je ouders, of je kind niet meer te mogen zien. Het kan ook gaan om pijnlijke ervaringen in de jeugdzorg en het je niet gehoord hebben gevoeld. Ook hulpverlening kan traumatiseren.

Als je hier (deels) mee hebt leren omgaan vormen deze ervaringen een bron van kennis: ervaringskennis. Als je hersteld bent, weet je hoe je weer verder kunt, kracht en steun hebt gevonden of gekregen. Je hebt ervaren wat je herstel heeft bevorderd en wat hierbij niet ondersteunend was. Met 'herstel' wordt niet bedoeld dat je nergens meer last van hebt – soms blijf je nog jarenlang last hebben van pijnlijke dingen - we bedoelen dat je weer balans hebt gevonden, een manier om verder te gaan met je leven, in een omgeving waarin je tot je recht komt. Je kunt weer leven.

Met 'ervaringen' bedoelen we dus niet álle (levens-) ervaringen, maar ervaringen met crisis, ontwrichting, uitsluiting, beperking én herstel. De term 'herstel' kan ook vervangen worden door een andere term met een soortgelijke betekenis, zoals het aanboren van veerkracht, tot bloei komen, groeien en bloeien, het vinden van een steunende omgeving of een nieuwe balans.

Dit proces van herstel van ontwrichting wordt ook wel weergegeven in een afbeelding van de Japanse kunst van Kintsugi, waarbij gebroken aardewerk met goud wordt hersteld en aan waarde en schoonheid wint. Dimence heeft dit beeld opgenomen in het eigen visiedocument.

Niet alleen cliënten maar ook jeugdzorgprofessionals kunnen ontwrichtende dingen meemaken. Zij hebben vaak geleerd dat je hier in je werk niet openlijk over mag praten. Dat kan beperken en schuren. Het LEJO wil hier verandering in brengen en deze verborgen potentiële kracht in de jeugdzorg aanboren en professioneel benutten als ervaringskennis. Sommige deelnemers van het LEJO doen dit al, zoals Dimence en Trias.



2.2 Wat is ervaringskennis?

Om vanuit ervaringen met ontwrichting en herstel naar ervaringskennis te komen is het allereerst nodig om ze met iemand te kunnen delen, erover te kunnen praten. Deze stap kan lastig zijn en soms lang duren. Het is een proces van voorzichtigen. In een groep mensen die iets vergelijkbaars hebben meegemaakt (bijvoorbeeld met peers of lotgenoten) lukt dat vaak gemakkelijker. Je ontdekt dan dat je in sommige dingen niet alleen staat, en dat ervaringen waarover je misschien nog moeilijk kunt praten, herkend worden door anderen. Daardoor kunnen dingen verzachten.

Je herkent dingen bij elkaar en je leert er (samen) woorden aangeven. Dat kan bevrijdend zijn en het geeft inzicht. Als er te weinig woorden zijn kun je het ook op een andere manier uiten, bijvoorbeeld in tekeningen of muziek. Je leert erop te reflecteren, ze te vergelijken met die van anderen, verhalen van anderen te lezen of films te bekijken die herkenbaar zijn: het ontrafelen van je eigen verhaal. Je ontdekt overeenkomsten en verschillen. Zo ontstaat samen met anderen ervaringskennis. Dit kan het eigen proces voeden. Professionele ervaringsdeskundigen kunnen dit proces ondersteunen en versnellen.

Ervaringskennis overstijgt de individuele ervaring en bevat ook gemeenschappelijke elementen. We noemen dat collectieve ervaringskennis. Collectieve ervaringskennis doe je op in gesprekken met lotgenoten en ervaringsdeskundigen en door reflectie en het raadplegen van bronnen. Ervaringskennis is niet zuiver cognitief, het is kennis die je ook voelt.

Niet iedereen heeft ervaringen met ontwrichting en herstel, dus niet iedereen heeft ervaringskennis.

Bij jongeren speelt mee dat zij specifieke ervaringskennis kunnen hebben opgedaan die samenhangt met hun leeftijd en positie. Je kunt denken aan zaken als afhankelijkheid, machtsongelijkheid, uitsluiting.

Ervaringskennis is kennis die verweven is met de 'geleefde werkelijkheid' van ouders en jongeren. Ervaringskennis doet recht aan de verschillen in beleving. Ervaringskennis is ook een kritisch construct (Hamer, 2024). Vanuit doorleefde ervaring weet je ook hoe structuren en procedures mensen juist kunnen uitsluiten en hoe het voelt als je gestigmatiseerd wordt. Dat kan prikkelen om het anders te willen. Je hiervan bewust worden en dit met elkaar delen, activeert soms verzet. Ervaringsdeskundigheid is daarmee niet alleen een aanvulling op de zorg en ondersteuning, het kan ook kritisch zijn: de toon bepalen. Het erkennen en ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid is een vorm van emancipatie en empowerment (zie ook Weerman e.a., 2019 en Keuzenkamp & Van Hoorn, 2022).

2.3 Hoe ontstaat er ervaringsdeskundigheid?

Ervaringsdeskundigheid ontstaat door training en reflectie (in cursus, opleiding of praktijk) waarin je ervaringskennis op een kundige manier leert gebruiken om ruimte te creëren voor ervaringen van anderen. Zodat anderen zich ook verder kunnen ontwikkelen. Dat kan in verschillende rollen. Ook jeugdzorgprofessionals, managers, regie-behandelaren of bestuurders kunnen ervaringsdeskundige worden, er bestaan voor hen specifieke trainingen die toegang geven tot het beroepsregister Ervaringsdeskundigheid. Zij worden ZME genoemd: de Zorgprofessional met Ervaringsdeskundigheid, of soms Professional met Ervaringsdeskundigheid of Jeugdzorgprofessional-met-ervaringsdeskundigheid (JZME). Ervaringsdeskundigheid vormt bij hen een extra competentie.

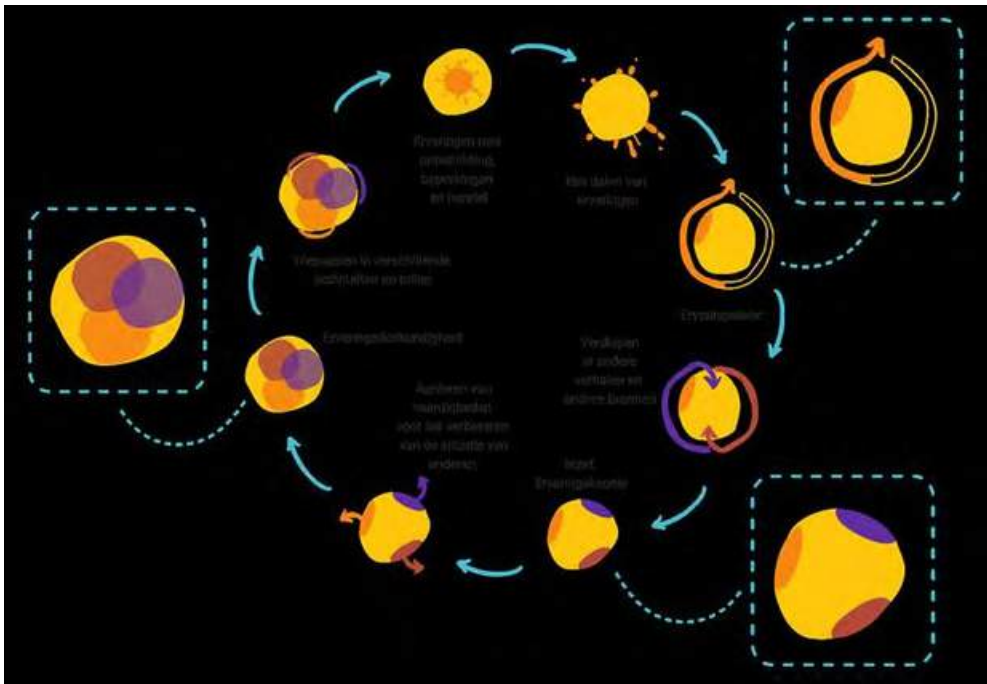
Van mensen die ervaringsdeskundigheid beroepsmatig inzetten mag je verwachten dat ze zich houden aan het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid, zich inschrijven in het beroepsregister en de beroepscode onderschrijven. Zij bezitten de competenties die in het beroepscompetentieprofiel staan beschreven.

De volgende competenties zijn van toepassing op de beroepsmatige inzet van ervaringsdeskundigheid. De ervaringsdeskundige moet deze competenties in zijn of haar beroepspraktijk kunnen inzetten.

1. *kan zich wederkerig en gelijkwaardig opstellen in contact en kan daarbij de eigen en collectieve ervaringskennis inzetten;*
2. *kan gebruik maken van methoden, technieken en hulpmiddelen passend bij het vakgebied ervaringsdeskundigheid;*
3. *kan op meerdere niveaus vanuit gelijkwaardigheid samenwerken en zich positioneren;*
4. *kan vanuit ervaringskennis veranderingsgericht adviseren over zorg, ondersteuning, dienstverlening en beleid;*
5. *kan conceptueel, normatief en beroepsmatig denken en handelen;*
6. *kan de eigen deskundigheid onderhouden en ontwikkelen.*

Het proces waarin ervaringen leiden tot ervaringsdeskundigheid geven we weer in een cirkelmodel van hogeschool Windesheim en Trias, dat een bewerking is van het lineaire model van Hilko Timmer dat gebruikt wordt in het beroepscompetentieprofiel. Wij hebben gekozen voor een cirkelmodel omdat dit de ontwikkeling neerzet als een cyclisch proces in plaats van een lineair proces. Het is kennis die je kunt blijven doorontwikkelen naar een nieuwe rol, maar dat hoeft niet. Bovendien biedt het meer ruimte om vanuit verschillende posities ervaringen als kennis te benutten: als ervaringsdeler, als persoon met ervaringskennis of als ervaringsdeskundige.

Figuur 1: Cirkelmodel van ervaringen naar ervaringsdeskundigheid



Figuur 1 laat zien dat ervaringsdeskundigheid ontstaat uit een leerproces. Het begint met ervaringen met ontwrichting en herstel. Iedereen kan deze ervaringen hebben: cliënten of patiënten, ouders/ verzorgers, maar ook hulpverleners en andere werkers in de jeugdzorg. De eerste stap naar ervaringsdeskundigheid is over die ervaringen leren praten met anderen. De ervaringen krijgen dan betekenis, ook voor anderen. Die stap kost soms veel tijd en moeite omdat er niet altijd woorden zijn om uit te drukken wat je hebt ervaren. Het vertellen gaat vaak in losse fragmenten. Creatieve middelen kunnen helpen. Je wordt een ervaringsdelers als je verhaal anderen iets leert, inspireert en hoop geeft.

Het LEJO heeft trainingen voor de rol van ervaringsdelers.

De volgende stap in de cirkel is het goed kunnen luisteren naar ervaringen van anderen. Je zit dan niet meer vast in emoties als verdriet of boosheid. Je eigen verhaal staat niet voorop. Je kunt je daar van losmaken. Je staat open voor het verhaal van anderen. Je raadpleegt ook andere bronnen, zoals bijvoorbeeld literatuur over trauma en herstel- of ervaringsverhalen van mensen met verschillende achtergronden. Je verwerft ervaringskennis.

Als je ervaringskennis op zo'n manier kunt inzetten dat anderen erdoor gesteund worden in hun eigen proces en ervaringskennis groeit, spreken we van ervaringsdeskundigheid. De ervaringsdeskundige heeft ervaringskennis verdiept tot de kern van de eigen professionele expertise (Visiedocument Dimence, 2019).

Er is sprake van een leerproces waarin diverse vaardigheden verworven zijn. Zoals in de cirkel te zien is, is ervaringsdeskundigheid nooit af. Het groeit door nieuwe ervaringen, reflectie en nieuwe verhalen. Een ervaringsdeskundige heeft meestal geleerd negatieve

ervaringen te incasseren en hiermee om te gaan. Uit deze ervaringen scheppen zij kennis. In de jeugdhulp zelf doe je ook ervaringen op en die kunnen op hun beurt weer positief of juist belastend zijn. Het met anderen verwerken van gebeurtenissen en het ontwikkelen van collectieve ervaringskennis in de jeugdzorg, kan verbindend zijn en tot acties leiden die gericht zijn op veranderingen in de jeugdzorg. Het kan een toekomstige andere toon bepalen. Een toon van gelijkwaardigheid, openheid en medemenselijkheid. Niet alle ervaringen, maar ervaringen met ontwrichting, crisis, uitsluiting, beperkingen en herstel leiden tot ervaringskennis en –deskundigheid.

We kunnen vaststellen dat:

- Alle ervaringen doen ertoe in de jeugdzorg: ervaringen van jeugdigen, ouders, pleegouders en professionals.
- Persoonlijke ervaringen op verschillende manieren kunnen worden benut in de jeugdzorg.
- Niet alle ervaringen, maar ervaringen met ontwrichting, crisis, uitsluiting, beperkingen en herstel leiden tot ervaringskennis en –deskundigheid.
- Het inzetten ervaringskennis oefening en reflectie vereist.
- Als ervaringsdeskundigheid beroepsmatig wordt ingezet het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid (Van Erp e.a., 2022) en het landelijk kwaliteitssysteem voor ervaringsdeskundigen geldt.
- Er twee beroepsmatige rollen zijn: de rol van ervaringsdeskundige en de rol van zorgprofessional met ervaringsdeskundigheid (ZME).

Voorbeeld: Uit het visiedocument van Dimence over ervaringsdeskundigheid

Zorgprofessionals in verpleging en behandeling kunnen dus ook hun eigen patiëntervaringen inzetten in hun werk. Dat kan door tijdens een behandelmoment eigen ervaringen te benoemen, door eigen ervaringen meenemen in kijken, denken en doen of door patiëntervaringen verder te ontwikkelen tot ervaringskennis of ervaringsdeskundigheid.



2.4 Drie bronnen van kennis

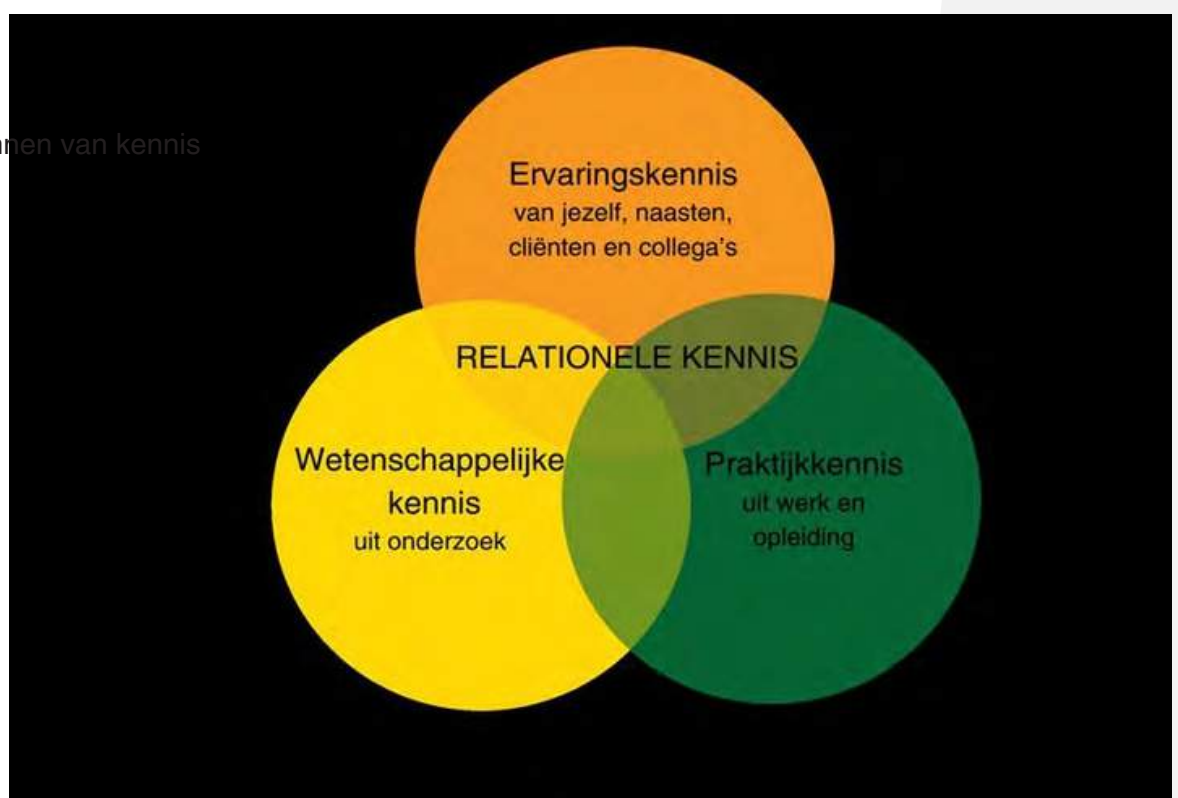
Drie bronnen van kennis spelen een rol in behandeling en begeleiding in de jeugdzorg: wetenschappelijke kennis (algemeen geldende kennis uit wetenschappelijk onderzoek), praktijkkennis (kennis van methodieken die professionals opdoen via opleiding en werkervaring) en ervaringskennis.

Ervaringskennis heeft als basis de doorleefde ervaring uit de leefwereld. Dit staat weergegeven in figuur 2. Als we deze drie bronnen van kennis optimaal en gelijkwaardig benutten, kan de best mogelijke zorg en ondersteuning geboden worden. We spreken dan van evidence-based practice (EBP) (Nederlands Centrum Jeugdgezondheid, 2019). Bij evidence-based practice gaat het dus niet slechts om het benutten van wetenschappelijke inzichten.

Om de bronnen te kunnen combineren moeten gesprekken gevoerd worden waarin dit mogelijk is. Hierin spelen machtsposities een rol. Ervaringskennis heeft een lagere status dan de andere twee kennisbronnen, terwijl het uitgangspunt in de zorg inmiddels is dat zij gelijkwaardig zijn (zie Leemeijer, 2024; Wilken en Cabiati, 2024). Ervaringskennis veronderstelt een specifieke wetenschapstheoretische invalshoek die in de wetenschappelijke wereld aan invloed wint (Dings, 2023; Wilken & Cabiati, 2024; Weerman, 2016). Het niet erkennen of onderwaarderen van ervaringskennis kan ook als een vorm en 'epistemisch onrecht' worden gezien (zie bijv. Fricker, 2007).

Het LEJO benadrukt dat de bronnen van kennis gelijkwaardig zijn aan elkaar. Professionele ervaringsdeskundigen moeten zich ook verhouden tot andere kennisbronnen, het is één van de competenties uit hun beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid (Van Erp e.a., 2022). Hierbij komen nieuwe vraagstukken op (Wilken & Cabiati, 2023). Ervaringskennis kan in botsing komen met de kennis van professionals. Het is niet gewoon een extra bron die je er 'even aanplakt'. Het kan ook kritiek inhouden op hulpverlening of vorm krijgen buiten de formele jeugdzorg als ouders en jongeren en hun netwerk ervaringskennis uitwisselen en eigen oplossingen ontwikkelen. Het vraagt om zelfstandigen.

Figuur 2: Drie bronnen van kennis



2.5 Gebaseerd op waarden

Ervaringsdeskundigheid is gebaseerd op waarden: gelijkwaardigheid, wederkerigheid, inclusie en vrije ruimte. Wanneer organisaties ervaringskennis ten volle willen benutten dienen deze waarden de basis te vormen voor de hele organisatie. Dat is niet gemakkelijk, vooral niet voor organisaties die sterk hiërarchisch zijn ingericht. Het werken vanuit de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vraagt oefening. Het vraagt om telkens uitproberen en doorgaan. Je moet verantwoordelijkheid kunnen nemen terwijl je tegelijkertijd ook iets loslaat. In het visiedocument van Trias lezen we: “Gelijkwaardigheid doordat je iets wezenlijks met elkaar deelt en hierin gelijkwaardig bent. Het verschil valt weg, we hebben allemaal een ervaring en we zijn allemaal gelijk.” Ervaringsdeskundigheid draagt bij aan wederkerigheid doordat een gedeelde ervaring uitwisseling en samenwerking bevordert: het gaat over en weer. Wederkerigheid bevordert gelijkwaardigheid.

De waarde ‘vrije ruimte’ is een kernwaarde van ervaringsdeskundigen. In het beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid (Van Erp e.a., 2022) lezen we; “Vrije ruimte verwijst in de eerste plaats naar de vrije ruimte die ieder mens in zich heeft om de eigen levenskracht te hervinden, eigen keuzes te maken, betekenis te geven en nieuwe mogelijkheden te zoeken en te vinden. Het is de overdrachtelijke ademruimte die iedereen nodig heeft om zich te ontplooien op een unieke en eigen wijze.” De waarde ‘vrije ruimte’ verwijst dus in de eerste plaats naar ruimte voor beleving en betekenisgeving van ouders, jongeren en professionals. Om dat te kunnen doen is vaak ook letterlijk vrije ruimte nodig in de uitoefening van je functie die meebeweegt met de processen van ouders en jongeren en hun ervaringskennis versterkt. Het vinden van ‘vrije ruimte’ is lastig als er strakke roosters en productie-afspraken zijn. vasthouden en controleren zijn contraproductief. Dat is soms lastig. Het vraagt om moed (om te) en werken vanuit vertrouwen..

Het professioneel inzetten van ervaringskennis is een vak apart, tegelijkertijd gaat het ook om een houding voor iedereen binnen de jeugdzorg: ook voor psychiaters, gedragswetenschappers, directeuren of pleegzorgwerkers. Het is een houding die de zorg menselijker en gelijkwaardiger maakt.

2.6 Ervaringskennis als PEPPER

Ervaringskennis kan samengevat worden in de afkorting PEPPER (Weermane.a., 2019). PEPPER staat voor zes kenmerken van ervaringskennis. Het heeft een Praktisch aspect (bijvoorbeeld weten hoe je in een gewelddadig gezin kunt overleven of hoe je rondkomt als je in de bijstand leeft); het is Existentieel (dat wil zeggen dat je weet hoe het is om aan de grenzen van het leven te zitten en daar weer uit terug te veren); het is Politiek-kritisch (het is kritisch naar uitsluiting en onrechtvaardigheid); het is Persoonlijk (gebaseerd op persoonlijke ervaringen; maar het overstijgt ook weer die ervaringen); het is Ethisch (de mens staat voorop, het is gebaseerd op waarden); en het is Relationeel (het ontwikkelt zich in ontmoeting en uitwisseling die gelijkwaardig is en waarin ruimte is voor verschillen in beleving en betekenisgeving). PEPPER is naast een acroniem over ervaringskennis ook een samenwerkingsverband van negen organisaties dat zich als doel stelt ervaringskennis en de positie van ervaringsdeskundigen en ZME's te versterken. Dimence en hogeschool Windesheim zijn onderdeel van het PEPPER-consortium.



2.7 Kerntaken van ervaringsdeskundigen

In de beroepsmatige inzet van ervaringskennis staan vier kerntaken centraal (Van Erp e.a., 2022). Hieronder vertalen we dat voor de jeugdzorg.

1. Ondersteuning in contact met jongeren, (pleeg)ouders, professionals, netwerkpartners;
2. Het inzetten van ervaringskennis op het gebied van beleidsontwikkeling en strategische keuzes.
3. Emancipatoire beïnvloeding van maatschappelijke processen gericht op het tegen- gaan van stigma(tisering) en het creëren van maatschappelijke kansen.
4. Eigen en collectieve ervaringskennis inzetten ter versterking van het vakgebied en de positionering van het beroep.

We gaan nu wat dieper in op de bijdrage van ervaringsdeskundigheid aan de hand van deze vier kerntaken. We geven verschillende voorbeelden.

1. Ondersteuning in contact met jongeren, (pleeg)ouders, professionals, netwerkpartners

- Verbinding leggen vanuit een andere laag, een nieuwe dimensie inbrengen in de jeugdzorg. Vanuit geleefde ervaring verbinding zoeken met het verhaal van de ander. Ruimte geven aan verschillende 'geleefde werkelijkheden'. Voor het aansluiten zijn niet altijd veel woorden nodig, ervaringsdeskundigen hebben 'voelspietjes' voor pijnlijke ervaringen.
- Stem versterken van degenen die minder hoorbaar zijn of minder gehoord worden. Sommige mensen worden minder gehoord (bijv. jonge kinderen of naastbetrokkenen). Ervaringsdeskundigen hebben daar oog voor. Ervaringsdeskundigen staan dicht bij de beleavingswereld en kunnen dit vertalen voor professionals. De sensitiviteit van een organisatie kan hierdoor toenemen.
- Emotionele steun, normaliseren, bemoedigen, hoop geven, motiveren. 'Ik ben niet de enige die dit meemaakt'; je gehoord en gezien voelen vanwege de herkenning en erkenning.
- Toekomstperspectief bieden, geloofwaardig rolmodel zijn. De ervaringsdeskundige toont door wie hij of zij is, dat verandering en verbetering mogelijk is. Hun verhalen van veerkracht en succes kunnen jongeren motiveren en laten zien dat herstel en positieve verandering mogelijk is.
- Belangenbehartiger: verminderen van stigma en schaamte. Informeren, inzicht geven over 'hoe het is' om te worstelen met lastigheden. Meer begrip kweken voor psychische en sociale kwetsbaarheden
- Praktische tips geven; 'wat heeft mij geholpen?'
- Educatie en deskundigheidsbevordering: De ervaringsdeskundige kan het verhaal achter een probleem zichtbaar maken en de gevoeligheid van professionals voor de behoeften van cliënten vergroten.



2. Het inzetten van ervaringskennis op het gebied van beleidsontwikkeling en strategische keuzes

Wil ervaringskennis aan de zorg kunnen bijdragen, dan is het van belang dat het in de hele organisatie is terug te vinden: in visie, missie, strategisch en operationeel beleid en in alle lagen van de organisatie. Met ervaringskennis heb je een stevige basis om beslissingen te nemen die beter aansluiten op de leefwereld van jongeren en ouders en daarmee kan kwaliteit en draagvlak worden vergroot. Ervaringsdeskundigen kunnen de kloof tussen theoretische kennis en de praktijk verkleinen.

Ervaringsdeskundigen kunnen bijdragen aan het vormgeven van waarden van ervaringsdeskundigheid. Zij kunnen adviseren bij het maken van beleid en jaarplannen. Ervaringsdeskundigen in management, bestuur en in de Raad van Toezicht helpen bij het neerzetten van een gelijkwaardige en wederkerige sfeer waarin ervaringskennis kan gedijen. Ervaringsdeskundigen kunnen ook ingezet worden om mee te denken op specifieke thema's of om deze uit te werken in beleid of in nieuwe werkwijzen.

3. Emancipatoire beïnvloeding van maatschappelijke processen gericht op het tegengaan van stigma(tisering) en het creëren van maatschappelijke kansen

Meer ruimte en openheid over ervaringen en ervaringskennis maakt ontwrichting en uitsluiting zichtbaar. Ervaringskennis stelt machtsverhoudingen aan de orde en maakt de ongewenste effecten hiervan voelbaar en inzichtelijk. Het geeft inzicht in maatschappelijke onrechtvaardigheid. Ervaringsdeskundigen laten ongewenste effecten van 'het systeem' zien en laten zien hoe het anders kan en moet.

4. Eigen en collectieve ervaringskennis inzetten ter versterking van het vakgebied en de positionering van het beroep

Tot slot dragen ervaringsdeskundigen bij aan het verder ontwikkelen van ervaringskennis en – ervaringsdeskundigheid. Het erkennen van ervaringskennis als noodzakelijke bron van kennis in de jeugdzorg betekent dat het verder ontwikkelen hiervan, zowel in onderzoek als praktijk, noodzakelijk is. Hier hoort ook bij dat je de validiteit van ervaringskennis verbetert en de kwaliteit van ervaringsdeskundigheid bevordert en bewaakt.

Hoofdstuk 3

Waarom is ervaringskennis belangrijk

Hiervoor gaven we aan dat ervaringskennis nodig is voor evidence-based practice: zonder ervaringskennis mist de jeugdzorg een bron van kennis.

Er zijn daarnaast andere argumenten voor het implementeren van ervaringskennis als gelijkwaardige bron van kennis. We onderscheiden kwaliteitsargumenten, principiële of ethische argumenten, bedrijfsmatige argumenten en tenslotte financiële argumenten. We werken ze in dit hoofdstuk achtereenvolgens uit.

3.1 Kwaliteitsargumenten voor de inzet van ervaringskennis

Om problemen effectief aan te pakken, is een goed zicht op de complexiteit van de levensechte werkelijkheid essentieel. Ervaringskennis leidt tot inzichten en oplossingen die anders mogelijk over het hoofd worden gezien. Ervaringskennis is gebaseerd op herstelervaringen van ontwrichtende gebeurtenissen. Voor kinderen en jongeren en voor hun (pleeg)ouders biedt het herstelondersteunend kijken vaak hoop, herkenning en erkenning die relevant en belangrijk zijn in hun eigen processen. Hierdoor verbetert de kwaliteit van het contact tussen medewerkers, jongeren en (pleeg)ouders. Interventies door een ervaringsdeskundige resulteren in minder gevoelens van eenzaamheid en isolement, meer hoop op een beter leven, meer zelfvertrouwen, je beter in staat voelen om met problemen om te gaan en je begrepen voelen (zie de review van Metze e.a., 2025).

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de bijdrage van ervaringskennis (Weerman e.a., 2019; Karbouniaris, 2023; Keuzenkamp & Van Hoorn, 2022; De Beer, 2022; Verwey-Jonker, 2022). Het lijkt erop dat de inzet van ervaringsdeskundigen in de jeugdhulp leidt tot een afname van zorggebruik, grotere behandelmotivatie en behandeltrouw, meer tevredenheid over de hulp, ervaren van meer sociale steun, beter maatschappelijk functioneren, beter in staat tot werk en opleiding, meer vertrouwen in de toekomst, grotere mentale veerkracht en meer begrip voor psychische klachten (zie ook Bultmann e.a., 2023 ontleend aan het rapport Gelijkwaardig, eigen en wijs, 2021). Onderzoek in de gesloten jeugdzorg laat zien dat het benutten van ervaringskennis leidt tot vermindering van suïcidaliteit, toename van motivatie voor behandeling en verbetering van emotieregulatie bij jongeren (Kaijadoe, 2024).

Ervaringskennis biedt een aanvullend en vaak verrijkend perspectief aan andere bronnen van kennis en aan andere professionals in de organisatie. Door vanuit ervaringskennis te kijken wordt hulpverleners soms een spiegel voorgehouden: vanzelfsprekendheden komen sneller aan het licht en er ontstaat meer oog en aandacht voor het verminderen van stigma. In de gesloten jeugdzorg leidt de inzet van ervaringskennis tot minder beheersmatig handelen, vergroten van autonomie van jongeren en het heeft een educatieve functie naar collega's (Kaijadoo, 2024).

Duurzame oplossingen vereisen herkenning en eigenaarschap. Ervaringsdeskundigheid kan ertoe bijdragen dat jongeren en (pleeg-) ouders niet alleen gehoord worden, maar dat hun ervaringen en behoeften ook daadwerkelijk invloed hebben op de vormgeving en implementatie van beleid.

3.2 Principiële en ethische argumenten

Er zijn ook principiële redenen waarom de inzet van ervaringskennis nodig is. Ervaringskennis doet recht aan de kennis en kunde die jongeren en (pleeg)ouders meebrengen. Het bevordert inclusie en diversiteit: verschillende 'geleefde werelden' worden zichtbaarder. Het uitsluiten van ervaringskennis kan gezien worden als een vorm van onrecht, ook wel 'epistemisch onrecht' genoemd (Fricker, 2007). Dit epistemisch onrecht kan zich ook subtiel en verborgen uiten, bijvoorbeeld in systemen of regels die mensen uitsluiten of verhinderen om betrokken te kunnen zijn. We spreken dan van hermeneutisch onrecht.

Ervaringskennis betrekken is daarmee 'het goede' doen. Het doet recht aan autonomie en empowerment, het geeft mensen een stem en maakt zorgprocessen inclusiever en menselijker. Ervaringsdeskundigheid draagt bij aan goed bestuur, aan inclusief beleid en besluitvorming, waarin het perspectief van alle betrokkenen wordt gehoord en gewaardeerd.

Werken vanuit ervaringskennis betekent dat er de bereidheid moet zijn om op andere manieren te kijken. Het risico is dat de stem van (pleeg-) ouders, jongeren of mensen met ervaringskennis wel wordt gehoord, maar in uiteindelijke besluitvorming toch geen rol speelt. Daarmee is er toch weer sprake van epistemisch onrecht.



3.3 Bedrijfsmatige argumenten

De toekomst van de jeugdzorg staat onder druk. Voor aanbieders en toezichthouders in de jeugdzorg is het aantrekken en behouden van medewerkers een van de kernprioriteiten (Jeugddautoriteit, 2024). De inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigen kan van belang zijn om te voorzien in verwachte tekorten aan jeugdzorgprofessionals (Hogeboom & Pluijm, 2023). Internationaal onderzoek in de ggz laat zien dat opgeleide peer workers de zorg kunnen ontlasten daar waar tekorten ontstaan (Ostrow e.a., 2024). Het is niet voor niets dat de Hervormingsagenda Jeugd 2023-2028 (Rijksoverheid, 2023) adviseert om ervaringsdeskundigen en informele netwerken meer te betrekken. Zo wordt beter aangesloten bij de leefwereld van jongeren en ontstaan mogelijkheden om de professionele jeugdzorg te ontlasten.

Het verder ontwikkelen en versterken van ervaringskennis en –deskundigheid maakt de jeugdzorg toekomstbestendiger: het ontlast professionals, er ontstaat een meer gedeelde verantwoordelijkheid, het versterkt ouders, jongeren en hun netwerk. Een herstelgerichte benadering zet zich in op het empoweren van jongeren en gezinnen en het vrij maken van ervaringskennis.

Organisaties in de jeugdzorg doen er verder ook goed aan om bij te dragen aan de vitaliteit van medewerkers. Naar schatting 45 tot 75% van de professionals in de jeugdzorg heeft zelf of in de naaste familie ontwrichting meegemaakt (Weerman e.a., 2019). Veel van hen benutten deze ervaring nog niet expliciet als bron van kennis in hun werk. Dit is een onbenut potentieel, dat ook bij kan dragen aan de vitaliteit van medewerkers. Als zij eigen ervaringen van kwetsbaarheid, waar vaak schaamte en stigma op rust, niet meer geforceerd hoeven afsplitsen van hun werk, werkt dat bevrijdend (Weerman e.a., 2019; Karbouniaris, 2023). Dit ondersteunt de (mentale) gezondheid en vitaliteit van medewerkers en het trekt tevens een nieuwe groep medewerkers aan die zich kunnen vinden in een mensgerichte benadering.

3.4 Financiële argumenten

Momenteel maakt 1 op de 7 kinderen in Nederland gebruik van jeugdhulp. De kosten van jeugdzorg nemen toe (Jeugddautoriteit, 2024). Kosteneffectiviteit en aandacht voor fraude zijn aspecten die de jeugddautoriteit voorstelt om de jeugdzorg toekomstbestendig te houden. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) constateert dat gemeenten met grote financiële tekorten kampt door de grote vraag naar zorg. Zij stelt voor om oplossingen ook buiten de jeugdzorg te zoeken. Ervaringskennis en -deskundigheid versterken kan een belangrijke plaats innemen in het zoeken naar werkbare alternatieven (Rijksoverheid, 2023).

Hoofdstuk 4

Kwesties bij de inzet van ervaringskennis

Een aantal uitgangspunten voor de inzet van ervaringskennis en -deskundigheid roepen specifieke vragen of weerstanden op. We noemen ze 'kwesties'. Daar gaan we in dit hoofdstuk op in. We bespreken vier kwesties die in besprekingen met de werkgroep van het LEJO herhaaldelijk aan de orde kwamen: 1) niet alle ervaringen leiden tot ervaringsdeskundigheid; 2) ervaringskennis is gelijkwaardig aan wetenschappelijke kennis en professionele praktijkkennis; 3) de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vormen de grondslag voor het werken met ervaringskennis en tot slot: 4) Ervaringskennis als gelijkwaardige bron benutten betekent dat er in de hele organisatie een andere, meer persoonlijke invulling van de beroepsrol nodig is.

Deze met elkaar samenhangende kwesties komen nu achtereenvolgens aan de orde. Kwestie 3 en 4 bespreken we in één paragraaf.

4.1 Alle ervaringen tellen mee, maar niet alle ervaringen leiden tot ervaringsdeskundigheid

Ervaringen met ontwrichting, beperking, uitsluiting, crisis, lijden en het herstel hiervan, liggen aan de basis van ervaringskennis. Uit de worstelingen, crisis, problemen waarvoor je hulp vraagt of krijgt van de jeugdzorg ontstaat specifieke kennis. Niet iedereen maakt deze dingen mee. Dat betekent dat niet alle jeugdzorgprofessionals ervaringskennis kunnen ontwikkelen of ervaringsdeskundige kunnen worden.

Dit uitgangspunt leidt er geregeld toe dat mensen (bijv. zorgprofessionals of ouders) zonder deze specifieke ervaringen het idee hebben dat hun ervaringen er niet toe doen. Dat is niet zo, integendeel. Ook levenservaringen die niet ontwrichtend zijn, zijn belangrijk in de jeugdzorg. Ervaringskennis gaat echter niet over 'gewone' prettige en minder prettige levenservaring.

Het is daarbij in de jeugdzorg specifiek van belang aandacht te hebben voor afhankelijkheden en machtsverschillen tussen zorgprofessionals, ouders en jongeren en voor het versterken van de positie en het verkleinen van stigma van jongeren en hun ouders en pleegouders. Hierin heeft iedereen een rol en daarmee doen alle ervaringen ertoe.



Daarnaast zagen we in figuur 1 ook dat niet iedereen met ervaringen met ontwrichting en herstel zich kan of hoeft te ontwikkelen tot ervaringsdeskundige. De ontwikkeling tot ervaringsdeskundige vereist scholing. Er is inmiddels een breed aanbod aan opleidingen (van NLQF-niveau 2 t/m 7) en tevens een groot cursus aanbod, bijvoorbeeld van de zelfregie- en herstelcentra om zich hierin te ontwikkelen. Niet iedereen met ontwrichtende ervaringen wil of kan een professionele ervaringsdeskundige worden. Voor sommigen is het volgen van een opleiding te moeilijk. Dit kan weerstanden en spanningen opleveren tussen ervaringsdeskundigen met en zonder een opleiding, waarbij de laatste groep zich soms minder voelt dan de opgeleide collega. Een valkuil die kan ontstaan is dat alleen de ervaringen van hoogopgeleide professionele ervaringsdeskundigen worden gezien als geldend en legitiem. We willen benadrukken dat ervaringsdeskundigen in alle rollen en functies van waarde zijn.

4.2 Ervaringskennis is een gelijkwaardige kennisbron

Ons uitgangspunt is dat alle drie kennisbronnen gelijkwaardig zijn, waarbij ervaringskennis de basis is. In de praktijk van de jeugdzorg is dat nog niet altijd het geval. Door opleiding en socialisatie in het vak hebben wetenschappelijke kennis en praktijkkennis een dominantere positie verworven in de praktijk van jeugdzorg (Leemeijer, 2024). Deze kennis wordt vaak gezien als objectief en universeel geldend.

Bezien vanuit dit denkkader wordt ervaringskennis soms gezien als anekdotisch en individueel (een “n=1 verhaal”)¹. Echter, zoals eerder besproken, spreken we pas van ervaringskennis als het naast het individuele verhaal ook gezamenlijke elementen vertegenwoordigt: collectieve ervaringskennis. Dit maakt ervaringskennis meer dan het herstelverhaal van slechts één persoon: het vormt een breder gedragen perspectief op hoe het is als je ‘het’ hebt ervaren.

Door de dominantie van de andere kennisbronnen staat ervaringskennis veelal op een achtergestelde, ongelijkwaardige positie. Door krachten te bundelen in dit leernetwerk en het verstevigen van de positie van ervaringsdeskundigen op landelijk niveau zal er steeds meer ruimte komen voor ervaringskennis als gelijkwaardige kennisbron. Ook dit vraagt om inzet en betrokkenheid van alle jeugdzorgprofessionals. Het denkkader van evidence-based practice biedt argumenten voor het versterken van ervaringskennis als gelijkwaardige bron.

Het erkennen van ervaringskennis als gelijkwaardige bron kan in de praktijk leiden tot nieuwe dynamieken en vragen: wat als ervaringskennis op gespannen voet staat met wetenschappelijke kennis of professionele praktijkkennis? In hoeverre is ervaringskennis overdraagbaar aan mensen die geen ervaringskennis hebben? En wat als ervaringskennis onderling botst? Welke ervaringskennis wordt wel gezien en welke niet?

Gelijkwaardig en wederkerig werken vraagt om een nieuwe dialoog en nieuwe gesprekken en afwegingen in de organisatie waarbij ook schuring ontstaat. Een nieuwe bron van kennis positie geven roept ook spanningen op.

4.3 Werken vanuit de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vraagt een nieuwe invulling van beroepsrollen in de jeugdzorg

Jeugdzorgprofessionals zijn merendeels opgeleid met het idee dat ze professionele afstand horen te bewaken in contact met cliënten. Ze zijn gericht op het opbouwen van een therapeutische relatie, waarbinnen authenticiteit en echtheid betracht wordt, maar zonder dat hun persoonlijke ervaringen expliciet benoemd worden in de zorg- of behandelrelatie. Situaties waar ze mee worden geconfronteerd benaderen ze op een manier zonder dat het hen ogenschijnlijk zou moeten raken.

¹ Er lijkt ook een tendens gaande dat n=1 onderzoeken in de wetenschap meer voet aan de grond krijgen. Juist omdat dit ook zinvolle en andere kennis oplevert die je niet met onderzoek binnen een groep verkrijgt. Zie onder andere het werk van Hester van de Bovenkamp.

Ervaringsdeskundigen daarentegen, brengen ervaringen juist bewust expliciet in en zij laten zich gemakkelijker en zichtbaar emotioneel raken door ervaringen van anderen. Je laten raken een onderdeel van wederkerigheid. Het openlijk delen van eigen ervaringen met ontwrichtende situaties door zorgprofessionals is niet gebruikelijk en was vaak (on)bewust niet toegestaan. Onbedoeld kan deze afstand ongelijkwaardigheid creëren en het stigma vergroten: cliënten kunnen het idee krijgen dat uitsluitend zij dit soort ervaringen hebben. Dat kan beklemmen en schuren en doet geen recht aan hoe het leven is.

Wil ervaringskennis de ruimte krijgen dan is het nodig dat in de hele organisatie de invulling van de beroepsrol wordt vernieuwd, waarbij professionele nabijheid, gelijkwaardigheid en wederkerigheid centraal staan bij iedereen. Waarin ook professionals ervaringen delen die bijdragen aan een relatie die vertrouwen versterkt en de ander goed doet, en dat kunnen ook ervaringen zijn met ontwrichting en crisis. Deze vernieuwing kan leiden tot ongemak, weerstanden of onbegrip bij zorgprofessionals. Uiteraard is het niet de bedoeling dat ervaringen 'in het wilde weg' gedeeld worden, professionals – al dan niet ervaringsdeskundig – zetten ervaringen in om ruimte te creëren voor die van anderen en niet om hen te belasten of te beschadigen. Het gaat om 'verbindende professionaliteit' (Noordegraaf 2020 in Leemeijer, 2024, p.66): professionals zijn niet meer de belangrijkste expert, maar werken over de grenzen van hun eigen domein samen met anderen om in (complexe en veranderlijke) situaties keuzes te maken. Professionaliteit ontstaat en wordt bepaald vanuit de samenwerking met anderen. Dat vraagt om het niet langer vasthouden aan opvattingen over professionaliteit die hieraan niet helpend zijn. Het vraagt juist om het samen maken en naleven van een nieuwe opvatting over professionaliteit.

Ervaringsdeskundigheid implementeren is al met al meer dan het 'inpluggen' van een extra kennisbron. Het vraagt om nieuwe cultuurwaarden en het heroverwegen van het discours van professionele afstand. Het betreft een langdurig proces, als je hebt geleerd dat het onprofessioneel is om eigen ervaringen expliciet te delen – wat lange tijd het geval was – is het een grote omslag dat dit nu juist gewenst is. Dit vraagt goed personeelsbeleid, intervisie en reflectie: het is niet de bedoeling dat je verplicht je eigen ervaringen benoemt in contact met cliënten. Als je nog midden in ontwrichting zit en nog amper een herstelproces hebt doorlopen, is het niet raadzaam deze ervaringen te delen. Er is zorg nodig voor dit soort processen.

Hoofdstuk 5

Voorwaarden, positionering, professionalisering

Wanneer organisaties ervaringskennis als gelijkwaardige bron willen implementeren in de jeugdzorg is het nodig dat er gewerkt kan worden vanuit een gedegen visie op de rol, positie en meerwaarde van ervaringskennis. Dit document kan voor de organisaties van het LEJO hierin de basis vormen. Het is ook van belang dat de visie met kracht wordt uitgedragen door het bestuur en het management en dat de visie draagvlak heeft in de organisatie: ervaringskennis stevig positioneren vraagt inspanning omdat deze bron van kennis een lagere status heeft en in een gemarginaliseerde positie kan blijven steken (Leemeijer, 2024). Idealiter is ervaringsdeskundigheid geborgd op alle niveaus in de organisatie, dus zowel op het operationele, uitvoerende niveau, als ook in coördinerende rollen of rollen in onderzoek, beleidsontwikkeling en management en bestuur. Op die manier is de inzet van ervaringsdeskundigheid niet afhankelijk van enkele enthousiaste individuen.

Er is topdown sturing én een bottom-up emancipatieproces nodig, interesse en een gevoelde noodzaak voor het werken aan een werkcultuur die gelijkwaardigheid, inclusie, diversiteit en destigmatisering bevordert. Hiervoor is ook training en opleiding nodig. Verder is er beleid nodig om het implementeren daadwerkelijk vorm te geven, waarbij er zowel ruimte voor het delen van 'ervaringen', het ontwikkelen en inzetten van ervaringskennis en voor de inzet van ervaringsdeskundigheid in diverse rollen, zowel professioneel en betaald als onbetaald. De ervaring uit andere sectoren leert ons dat het middenmanagement hier een belangrijke rol in vervult (Weerman e.a., 2019; Karbouniaris, 2023) evenals HR-afdelingen. Er is inmiddels kennis ontwikkeld over hoe de introductie en het werken met ervaringsdeskundigen vorm kan krijgen in organisaties.

Het Nederlands Jeugdinstituut heeft kennis over de inzet van ervaringsdeskundigheid gebundeld op deze website: <https://www.nji.nl/ervaringskennis>

Op de volgende pagina gaan we in op rollen en functies, professionalisering en opleiding en kwaliteitsbeleid.

5.1 Rollen en functies

Voor het versterken van de bijdrage van ervaringskennis is het van belang dat rollen, functies, taken, niveaus en positionering van ervaringsdeskundigen worden vastgesteld. Onduidelijkheden hierin belemmeren de inzet van ervaringskennis (Van Slooten, Sprinkhuizen & Weerman, 2022). Het is noodzakelijk om na te denken over de manier waarop en in welke rol(-len) ervaringsdeskundigheid wordt ingezet. Is dat in vrijwillige en betaalde rollen? Is dat gericht op het versterken van ervaringskennis bij jeugdzorgprofessionals? Is dat door het uitnodigen tot het versterken van ervaringskennis van (pleeg)ouders en jongeren? Een combinatie van verschillende rollen kan de voorkeur hebben. Er zijn vrijwillige en betaalde rollen mogelijk.

Ook ervaringskennis van jeugdzorgprofessionals kan worden versterkt. Naar schatting heeft ongeveer 70% van de jeugdzorgprofessionals eigen ervaring met de jeugdzorg (Hogeboom & Pluijm, 2023). Er is een groot onbenut potentieel aan ervaringskennis.

Er kan gelet worden op:

1. Het kiezen van rollen of functies;
2. De activiteiten of taken van de ervaringsdeskundige;
3. Het niveau van de ervaringsdeskundige;
4. De positionering van ervaringsdeskundigheid.

Ervaringskennis kan ingezet worden in rollen of in functies die in het functiehuis zijn opgenomen. Bij een functie gaat het om een functie als 'ervaringsdeskundige', of om een functie als (jeugdzorg) professional-met-ervaringsdeskundigheid.

De ervaringsdeskundige is een erkend beroep met een eigen beroepscompetentieprofiel en een eigen beroepsregister. Recent is in de CAO Jeugdzorg een functieomschrijving voor de ervaringsdeskundige toegevoegd op drie niveaus van inzet (Jeugdzorg Werkt, 2024). Deze functieomschrijvingen kunnen organisaties helpen bij het maken van rol- en functiebeschrijvingen in HR-beleid.

Beroepsmatig werkende ervaringsdeskundigen kunnen zich registreren in het register Ervaringsdeskundigheid. Zowel ervaringsdeskundigen met een betaalde als met een onbetaalde baan kunnen zich registreren.

Een rol is wat anders dan een functie. Jongeren, ouders, maar ook professionals en ervaringsdeskundigen kunnen verschillende rollen vervullen, ook als zij niet op een beroepsmatige manier werken in een functie als ervaringsdeskundige.

De inzet kan ook geordend worden in de eerdergenoemde kerntaken:

1. Inzet in contacten met en tussen jongeren, ouders, pleegouders, hulpverlener.
2. Bijdragen aan beleid en strategische keuzes (bijv. in jaarplannen);
3. Bijdragen aan vermindering van vooroordelen, stigma en onbegrip binnen en buiten de organisatie
4. Eigen en collectieve ervaringskennis inzetten ter versterking van het vakgebied en de positionering van het beroep.

Voorbeelden van Trias Jeugdhulp van kerntaak 1

Groepsverband: In groepsverband kunnen ervaringen bespreekbaar en genormaliseerd worden. De groep ontwikkelt met elkaar ervaringskennis. Dat kan vastgelegd worden in producten (zoals een lijst met voorbeelden of adviezen). De groep kan zo nodig begeleid worden door een (professionele) ervaringsdeskundige.

- Een groep waarin verhalen worden gedeeld en naar elkaar geluisterd wordt, zonder dat dit direct een doel dient. Het leren vertellen is het doel. Er zijn allerlei varianten mogelijk, zoals een 'herstelgroep', een lotgenotengroep, een zelfhulpgroep of een 'herstelwerkplaats'. Er kan gekozen worden voor gemixte groepen (hulpverleners en ervaringsdeskundigen; of ouders en pleegouders; of jongeren en ouders) of voor groepen die minder gemixt zijn, bijvoorbeeld een groep van pleegouders of ouders waarin thema's aan de orde komen die specifiek zijn voor hen. Het delen van ervaringen leidt tot ervaringskennis, maar normaliseert ook, bijvoorbeeld het gevoel dat je faalt als ouder
- In de groep kan men elkaar benutten als vraagbaak. Op deze manier kan bijvoorbeeld een verzameling tips en adviezen gemaakt worden (als product van ervaringskennis)
- Spiegelgroepen waarin verschillende groepen (cliënten, hulpverleners) elkaar confronteren met taal, opvattingen, bejegening, vooroordelen en met elkaar in gesprek gaan. Gericht op verbinding en destigmatisering.
- Jongeren, ouders, pleegouders en hulpverleners doen gezamenlijk activiteiten of ontwikkelen samen een werkwijze of product.
- Een groep waarin specifieke methodieken worden toegepast, zoals de cursus Herstellen doe je Zelf en die je kunt vertalen naar de jeugdhulp. Begeleid door een professionele ervaringsdeskundige.

Individueel: Ervaringsdeskundigen kunnen ook individueel (of in duo's) worden ingezet. Hieronder staan een aantal voorbeelden

- Het geven van voorlichting: wat heeft gewerkt, tips en adviezen. Dit kan gedaan worden voor verschillende groepen: jongeren, ouders en pleegouders, maar ook aan hulpverleners.
- Deskundigheidsbevordering (ook voor hulpverleners) door een (of een groepje) ervaringsdeskundigen. Coaching van cliënten of hulpverleners door ervaringsdeskundigen.
- Traject gericht op destigmatisering bij hulpverleners.
- Ervaringsdeskundigen (inclusief hulpverleners met ervaringsdeskundigheid) die bewust eigen ervaringen inzetten als dat passend is. Dat geeft verdieping aan het contact.
- Een maatje of buddy of 'opvang' zijn voor een cliënt, ouder of pleegouder.
- Hulpverleners met ervaringsdeskundigheid
- Gepast inzetten van eigen ervaringen in cliëntencontacten. Dat geeft verdieping aan het contact en het kan soms iets doorbreken. Een rol vervullen als hulpverlener-met-ervaringsdeskundigheid. Collega's coachen vanuit er varingsdeskundigheid.

Voorbeelden van Trias van kerntaak 3

- Voorlichting geven hulpverleners aan jeugdzorgmedewerkers, aan wijkteams, binnen scholen, aan leerlingen of docenten. Hierbij aandacht voor destigmatisering en normalisering van kwetsbaarheid.
- Meedenken met externe partijen zoals het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) voor beleid.
- Ervaringen delen bij gemeente of overheid, op confronterende wijze, ongepolijst durven en kunnen delen van ervaringen kan een krachtig middel zijn voor verandering.
- Ervaringen delen op social media.

Er is ook een indeling mogelijk in werk- en opleidingsniveau. Het beroepsregister van ervaringsdeskundigen, dat is ondergebracht bij Registerplein, maakt een indeling in drie niveaus:

1. Ondersteunend en assiterend ervaringsdeskundige (MBO2 en 3);
2. Uitvoerend en coördinerend ervaringsdeskundige (MBO 4 en HBO5);
3. Coördinerend en leidinggevend ervaringsdeskundige (HBO 6 en HBO 7, masterniveau).

Bijvoorbeeld in een rol als senior ervaringsdeskundige of als onderzoeker of innovator.



5.2 Training, professionalisering en kwaliteitsbeleid

Ervaringskennis ruimte geven vraagt scholing. Er is veel aanbod. Er zijn trainingen voor ouders, jongeren, ervaringsdeskundigen en jeugdzorgprofessionals die willen werken met ervaringskennis. Ook het LEJO heeft trainingen, waarvan een aantal SKJ geregistreerd is en/of erkend is door Registerplein:

1. De basistraining Gelijkwaardig & Wederkerig werken: deze is bedoeld om het gelijkwaardig en wederkerig werken van jeugdzorgprofessionals te versterken en te ervaren wat het betekent om dit te doen.
2. Voor ouders, pleegouders en naastbetrokkenen is er een training waarin zij ervaringen uitwisselen, samen ervaringskennis ontwikkelen met het oog op het vervullen van diverse rollen in de jeugdzorg.
3. De training Ervaringsdeler is bedoeld voor jongeren die niet kiezen voor een rol als (professionele) ervaringsdeskundige, maar wél hun ervaringen leren verwoorden en uitdragen in een pakkend verhaal dat anderen inspireert en bemoedigt.
4. De training (Jeugd)zorgprofessional-met-ervaringsdeskundigheid is bedoeld voor jeugdzorgprofessionals die willen leren eigen ervaringen met ontwrichting en herstel als extra deskundigheid op te nemen in hun professionele rol. Het afronden van deze training geeft toegang tot het beroepsregister Ervaringsdeskundigheid.

Voor het beroepsmatig inzetten van ervaringskennis en voor het beroep Ervaringsdeskundige bestaan landelijke leerplannen.

Landelijke leerplannen

De professionele inzet van ervaringsdeskundigheid vraagt om een opleiding. Ook bij vrijwillige inzet en bij inzet van ervaringskennis naast een professionele rol is een opleiding helpend. Er zijn opleidingen op zes verschillende niveaus: vanaf MBO-2 tot aan HBO-7. Het laatste niveau betreft de master Ervaringsdeskundigheid, die opleidt voor functies voor beleid en innovatie op het gebied van ervaringskennis, met een internationaal erkend diploma. In opleiding leren mensen om hun ervaringen om te zetten en te verdiepen en verrijken tot ervaringskennis en leren ze hoe dit professioneel in te zetten en te benutten. Opleidingen zijn niet voor alle mensen met ervaringskennis passend en mogelijk. Er is ook een groot lokaal cursorsch aanbod en trainingen, vaak verzorgd vanuit zorgorganisaties of herstelnetwerken. In het LEJO wordt bijvoorbeeld samengewerkt met Ixta Noa die interne trainingen heeft ontwikkeld. Op de website van de VvED zijn de opleidingen die toegang geven tot dit register te vinden, maar ook aanbod van cursussen en trainingen.

Beroepsregister en beroepscode

Ervaringsdeskundigen worden aangemoedigd om zichzelf te registreren als ervaringsdeskundige. Dit kan op de website: <https://www.registerplein.nl/registers/ervaringsdeskundigen>. Registreren bevordert kwaliteit, maakt transparant wie zich op welke wijze als ervaringsdeskundige heeft ontwikkeld. Het beroepsregister is er voor alle bovengenoemde opleidingsniveaus. Ook is het mogelijk voor mensen zonder regulier diploma om zich in te schrijven in het register.

Zij volgen dan een individuele route. Iedereen die zich inschrijft in het beroepsregister onderschrijft de beroepscode. Bovendien verplichten zij zich tot het bijhouden van hun deskundigheid bijvoorbeeld via intervisie, cursussen, studiedagen of congressen.

De beroepscode Ervaringsdeskundigheid gaat uit van de Universele Verklaring van de Rechten van de mens. Beroepswaarden van de ervaringsdeskundige die beschreven zijn in de Beroepscode zijn:

- gelijkwaardigheid mogelijk maken;
- wederkerigheid realiseren;
- inclusiviteit bewerkstelligen;
- solidariteit tonen;
- diversiteit beseffen;
- integriteit naleven;
- respect tonen;
- deskundig handelen.

Kwaliteitsbeleid

Voor een duurzame positie van ervaringskennis is kwaliteitsbeleid nodig. Hierbij is ook aandacht voor kwantiteit nodig: wil ervaringskennis- en deskundigheid daadwerkelijk een effectieve bijdrage leveren en bijdragen aan de transformatie van een toekomstbestendig jeugdzorg waarin meer gelijkwaardig en wederkerig wordt gewerkt met jongeren, ouders, naastbetrokkenen en netwerkpartners dan is ook de macht van het getal van belang. Met een enkele ervaringsdeskundige of een jeugdzorgprofessional-met-ervaringsdeskundigheid redden we het niet.

5.3. Aspecten die aandacht behoeven bij implementatie

Dit visiedocument wil een basis vormen voor de implementatie van ervaringskennis in de jeugdzorg. Hierbij behoeven de volgende aspecten aandacht: organisatie, cultuur, ontwikkeling ervaringsdeskundigheid, personeelsbeleid, opleidingsbeleid.

Organisatie

1. Is er een centraal aanspreekpunt/rolhouder/kwartiermaker van waaruit het versterken van ervaringskennis- en deskundigheid is belegd? Wie is hiervoor verantwoordelijk? Zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden in evenwicht? Is er een jaar- of activiteitenplan? Steunt het bestuur en het management deze kwartiermaker voldoende? Is er mandaat?
2. Op welke manier wordt de positie van ervaringskennis in de managementlaag, directie en bestuur versterkt? En in de raad van toezicht?

Cultuur

1. Op welke manier wordt draagvlak in de organisatie versterkt?
2. Op welke manier krijgen de waarden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vorm?
3. Hoe kan de samenwerking tussen jeugdzorgprofessionals en ervaringsdeskundigen bevorderd worden?
4. Hoe wordt geanticipeerd op knelpunten en weerstand?

Ontwikkeling ervaringsdeskundigheid

1. Hoe wordt de inzet van ervaringskennis gemonitord en versterkt door onderzoek? Hoe gaan we om met de dynamiek tussen de drie bronnen van kennis?
2. Op welke manier wordt een breed en divers spectrum van ervaringskennis (verwaarlozing, mishandeling, psychiatrie, eetproblemen, suicidaliteit, armoede, enzovoort) geregeld en bewaakt?
3. Op welke manier wordt ruimte gegeven aan ervaringen en ervaringskennis van (pleeg)ouders en jeugdigen?
4. Op welke manier wordt ervaringskennis ontwikkeld van (pleeg) ouders, jeugdigen en professionals? Gebeurt dat groepsgewijs? In gemengde groepen?

Personeelsbeleid

1. Welk personeelsbeleid is geregeld? Hoe krijgt ervaringskennis een plek in de processen van werving en selectie? En in functionerings- en evaluatiegesprekken?
2. In welke rollen en functies krijgt ervaringskennis en – deskundigheid plek? Hoe is de verhouding tussen vrijwilligers en betaalde ervaringsdeskundigen? Zijn er streefcijfers?
3. In hoeverre is er zowel ruimte voor Jeugdzorgprofessional-met-ervaringsdeskundigheid (JZME) als professionele ervaringsdeskundigen? Hoe verhouden zij zich tot elkaar? Zijn er streefcijfers?
4. Op welke manier wordt rekening gehouden met zowel de specifieke kracht als kwetsbaarheid van medewerkers met ervaringskennis? In hoeverre moet iemand bijvoorbeeld ‘hersteld’ zijn ontwrichting of ontregeling? Hoe zorg je dat de nadruk niet op de ‘kwetsbaarheid’ van ervaringsdeskundigen komt te liggen, maar op de waardevolle kennis die zij inbrengen?

Opleidingsbeleid

1. Op welke manier worden mensen getraind? Welke cursussen en opleidingen? Welke kwaliteitseisen worden gesteld? Hoeveel medewerkers moeten geregistreerd zijn in het register Ervaringsdeskundigheid?



Literatuur

Boevink, W. (2017). Over herstel, empowerment en ervaringsdeskundigheid in de psychiatrie. Utrecht: Trimbos-instituut.

Bulsink, D., de Wildt, R., & van der Ploeg, J. (2023). Ervaringskennis en – deskundigheid in de jeugdhulp: Inzichten vanuit theorie en praktijk. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

de Beer, C. R. M., Nooteboom, L. A., van Domburgh, L., de Vreugd, M., Schoones, J. W., & Vermeiren, R. R. J. M. (2022). A systematic review exploring youth peer support for young people with mental health problems. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s00787-022-02120-5>

Dings, R. (2023). Experiential knowledge: From philosophical debate to health care practice? *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 29(7), 1119–1126. <https://doi.org/10.1111/jep.13845>

Erp, N. van, Boertien, D., Liefhebber, S., & van der Berg, A. (2022). Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid (BCP-E). Utrecht: Vereniging van Ervaringsdeskundigen, Kenniscentrum Phrenos, Movisie, Trimbos-instituut.

Erp, N. van, Karbouniaris, S., Keuzenkamp, S., Metze, R., & van der Zwet, R. (2025). Outcomes of experts by experience in (mental) health care and social domain: A scoping review. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 34(1), 26–50. <https://doi.org/10.54431/jsi.840>

Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.

Generieke Module Ervaringsdeskundigheid. (2022). Utrecht: Trimbosinstituut.

Hamer, A. (2024). Wat in kluwen geweten wordt: Hoe zinvol om te gaan met ervaringskennis in onderzoek. Werkplaats Sociaal Domein Zuyd.

Hogeboom, L., & Pluijm, M. (2023). Verleiden en verrijken: Quickscan naar kansen voor de inzet van ervaringsdeskundigheid voor de jeugdzorgarbeidsmarkt. DSP Groep. Geraadpleegd op 14 maart 2025 van https://www.dsp-groep.nl/wp-content/uploads/16LH-Verleiden-en-Verrijken_Quickscan-kansen-inzet-ervaringsdeskundigheid-jeugdzorgarbeidsmarkt-DSP-2023.pdf

Jeugdautoriteit. (2024). De stand van de jeugdzorg. Geraadpleegd op 4 april 2025 van <https://www.jeugdautoriteit.nl/documenten/rapporten/2024/10/08/stand-van-de-jeugdzorg-2024>

Jeugdzorg Werkt. (2024). Ervaringsdeskundigheid in jeugdzorg. Geraadpleegd op 13 maart 2025 van https://www.jeugdzorg-werkt.nl/sites/fcb_jeugdzorg/files/2024-12/FCB_Ervaringsdeskundigheid%20in%20jeugdzorg_DEF%20241230.pdf

Kaijadoe, S. P. T. (2024). *Breaking silence: Adolescent suicidality in secure residential youth care from different perspectives* (Proefschrift). Nijmegen: Radboud University.

Karbouniaris, S. (2023). *Let's tango! Integrating professionals' lived experience in the transformation of mental health services* (Proefschrift). Leiden: LUMC.

- Karbouniaris, S., Wilken, J. P., Weerman, A., & Abma, T. (2022). Experiential knowledge of mental health professionals: Service users' perceptions. *European Journal of Mental Health*, 17(3), 23–37. <https://doi.org/10.5708/EJMH/17.2022.3.2>
- Keuzenkamp, S. (2022). Geef ervaringskennis en -deskundigen een serieuze positie. *Sociale Vraagstukken*.
- Keuzenkamp, S., & van Hoorn, E. (2022a). Ervaringskennis, betekenissen, bronnen en invloed. Utrecht: Movisie.
- Keuzenkamp, S., & van Hoorn, E. (2022b). Wat doen ervaringsdeskundigen er eigenlijk toe? Een literatuurreview over de impact van ervaringsdeskundigen in één-op-één contacten. *Journal of Social Intervention*, 31(2), 4–22. <https://doi.org/10.54431/jsi.698>
- Kwaliteitssysteem van Ervaringsdeskundigen (KvE). (z.d.). Kwaliteitssysteem Ervaringsdeskundigheid. Vereniging van Ervaringsdeskundigen. Geraadpleegd van <https://www.vved.org>
- Leemeijer, A. (2024). 'Het zit gewoon niet goed in mijn systeem': Etnografisch onderzoek naar de inbedding van ervaringsdeskundigheid in professionele (GGZ-)praktijken (Proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Metze, R., & Weerman, A. (2024). Sociaal werk en ervaringsdeskundigheid. In F. Spierings & F. Spierts (Red.), *Basisboek Sociaal Werk* (pp. 293–311). Amsterdam: Boom.
- Metze, R., van der Zwet, R., van Erp, N., Karbouniaris, S., & Keuzenkamp, S. (2025). *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 34(1), 26–50.
- Movisie. (2024). Volwaardig werken met ervaringskennis als derde kennisbron. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl>.
- Nederlands Centrum Jeugdgezondheidszorg (NCJ). (2019). Evidence based practice, wat is dat? Geraadpleegd op 26 februari 2025 via <https://www.ncj.nl/inspiratie/evidence-based-practice-wat-is-dat>.
- Ostrow, L., Cook, J. A., Salzer, M. S., Pelot, M., & Burke-Miller, J. K. (2024). Employment of certified peer specialists in mental health professional shortage areas. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 51, 134–143.
- Phrenos. (z.d.). Generieke module Ervaringsdeskundigheid. Geraadpleegd van <https://www.kenniscentrumphrenos.nl>
- Rijksoverheid. (2023). Hervormingsagenda Jeugd 2023–2028. Geraadpleegd op 4 april 2025 van <https://open.overheid.nl/documenten/addec5d5-279c-40de-b607-7b64e8441602/file>
- Slooten, M. van, Sprinkhuizen, A., & Weerman, A. (2023). Inzet van ervaringsdeskundigen in de ggz en aanpalende sectoren: Een inventarisatie. *Participatie en Herstel*, 2, 5–17.
- Van der Kooij, A., & Keuzenkamp, S. (2018). Startnotitie: Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein; wie zijn dat en wat doen ze? Utrecht: Movisie.
- Vereniging Hogescholen. (2023). Sectorplan Hogere Sociale Studies.

Visiedocument Ervaringsdeskundigheid Dimence. (2019). Visiedocument Ervaringsdeskundigheid Level. (2023).

Visiedocument Ervaringsdeskundigheid Trias. (2022).

Visiedocument Inzet van ervaringskennis binnen Karakter. (concept, november 2024).

Weerman, A. (2016). Ervaringsdeskundige zorg- en dienstverleners (Proefschrift). Delft: Eburon.

Weerman, A., & Abma, T. (2018). Social work students learning to use their experiential knowledge of recovery: An existential and emancipatory perspective. *Social Work Education*, 1–17.

Weerman, A., de Jong, K., Karbouniaris, S., Overbeek, F., van Loon, L., & van der Lubbe, P. (2019). *Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid*. Amsterdam: Boom.

Wilken, J. P., & Cabiati, E. (2024). Foundations of experiential knowledge: Recovering a forgotten resource for social work. *European Social Work Research*, XX(X), 1–19. <https://doi.org/10.1332/2751768Y2024D000000022>



