|  |  |
| --- | --- |
| afstudeeronderzoek: Inzet van ervaringsdeskundigen Expertisecentrum AmarantLotte Jaspers 2102397 | Academie voor SOciale Studies – Avans ’S-HertogenboschAPV4 – AfstudeerTRAJECT 2018/2019Docent: Annet KapteijnPraktijkbegeleider: Tineke Rijvers23 mei 2019 |



# Samenvatting

De inzet van ervaringsdeskundigen komt steeds meer voor. Uit een peiling van Movisie en Sociaal Werk Nederland bleek dat in 2018 ruim 50 procent van de deelnemende organisaties gebruik maakte van ervaringsdeskundigen (Movisie, 2018). Het management van het expertisecentrum autisme van Amarant heeft als doel om vanaf januari 2020 ervaringsdeskundigen in te zetten, als volwaardig collega binnen teams Oostertuin en Oosterpoort. Deze teams bieden beschermd wonen voor cliënten met een autisme spectrum stoornis die een indicatie hebben vanuit de gemeente.

Het doel van dit onderzoek is om de voorwaarden voor een geslaagde implementatie in kaart te brengen. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *’Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in de teams Oostertuin een Oosterpoort?’.*

Om een antwoord te kunnen formuleren op deze hoofdvraag, zijn interviews afgenomen met respondenten die zowel afkomstig zijn uit de teams en daarbinnen werkzaam zijn als begeleider, als met respondenten uit het management van het expertisecentrum. Daarnaast is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek.

Uit de afgenomen interviews blijkt dat alle respondenten de meerwaarde van een ervaringsdeskundige zien. Zij staan ervoor open om deze op te nemen als collega in de teams, maar hebben met name nog vragen over de praktische invulling. Zowel de respondenten uit de teams als management geven aan dat er behoefte in aan een duidelijke taak- en functieomschrijving. Ook uit de literatuur komt naar voren dat een taak-en functieomschrijving helderheid geeft over de taken van een ervaringsdeskundige (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg, 2019).

Als het gaat om de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van het werken met ervaringsdeskundigen komen in de literatuur verschillende aandachtspunten naar voren, namelijk en heldere taak- en functieomschrijving, heldere arbeidsvoorwaarden, aandacht voor de kwetsbaarheid voor de ervaringsdeskundigheid, voldoende tijd voor de cultuuromslag en een goede samenwerking tussen de verschillende professionals in de organisatie (Boertien et al., 2012; Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017; Sociale Raad Tilburg, 2019).

De onderzoeker heeft naar aanleiding van de resultaten een aantal aanbevelingen gegeven. De onderzoeker sluit zich aan bij de literatuur en respondenten en beveelt aan dat er een duidelijke taak- en functieomschrijving moet komen, voor een ervaringsdeskundige die andere taken heeft dan de begeleiders. Het beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigheid kan helpen om het wenselijke niveau van functioneren te bepalen (Kamoschinki et al., 2013). Het lijkt de onderzoeker zinvol om verder onderzoek te laten doen naar de taak-en functieomschrijving en de overige arbeidsvoorwaarden. Hiervoor kan de informatie die al bekend is geworden tijdens dit onderzoek worden gebruikt. Als het gaat om de betaling van de ervaringsdeskundige raadt de onderzoeker aan om in gesprek te gaan. Dit omdat er zowel voor als nadelen te vinden zijn als het gaat om uitbetaling (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg,2019).

Ervaringsdeskundigen kunnen volgens de literatuur moeite hebben met het bewaken van hun grenzen. Om hen zo normaal mogelijk te behandelen raadt de onderzoeker aan om de gesprekken hierover te laten plaatsvinden met een senior of loopbaancoach vanuit Amarant (Sociale Raad Tilburg, 2019). Dit zodat collega-begeleiders hier geen extra tijd aan kwijt zijn. Als het gaat om de implementatie is het belangrijk om te beseffen dat de cultuuromslag tijd kost en dat voor een breed draagvlak een duidelijke visie nodig is. Als laatst raadt de onderzoeker aan dat de ervaringsdeskundige een opleiding heeft gevolgd, op het gebied van ervaringsdeskundigheid. Dit zodat de kwaliteit van de inzet van ervaringsdeskundigheid kan worden gegarandeerd.

# Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport *’Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in de teams Oostertuin een Oosterpoort?’*. Dit onderzoek is gehouden binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort, van het expertisecentrum autisme van zorginstelling Amarant in Tilburg. Het is geschreven als afstudeerproject voor mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) aan het Avans in ‘s- Hertogen Bosch. Van februari 2019 tot en met mei 2019 ben ik bezig geweest met dit onderzoek. Door mijn persoonlijke interesse voor de autisme spectrum stoornis wilde ik graag afstuderen bij het expertisecentrum autisme. Het onderwerp en de doelstelling voor dit onderzoek zijn samen vormgegeven met T. Rijvers en het management van het expertisecentrum. Mijn doel was om erachter te komen wat de voorwaarden zijn voor een geslaagde implementatie van ervaringsdeskundigen binnen teams Oostertuin en Oosterpoort. Tijdens dit onderzoek ben ik ondersteund door mijn praktijkbegeleider T. Rijvers en mijn begeleidend docent van de opleiding. Daarnaast heb ik veel steun ontvangen van mijn medestudenten in mijn afstudeergroep. Graag zou ik hen allemaal willen bedanken voor de steun die ik heb ontvangen tijdens mijn afstudeerproces. In het speciaal wil ik mevrouw T. Rijvers bedanken, die vanaf het begin tot het eind van het proces mij op alle hoofdstukken feedback heeft gegeven. Ik ben ervan overtuigd dat dit een grote bijdrage heeft geleverd voor het onderzoek, zowel als het gaat om de inhoud als om de bruikbaarheid voor de praktijk. Ook wil ik graag de teamleden van de Oosterpoort bedanken, die mij de ruimte boden om op hun werkplek te werken. Ik ben blij dat ik mijn onderzoek heb mogen doen in een organisatie die is geïnteresseerd in de uitkomsten en me de kans bood om met veel verschillende betrokkenen te overleggen. Graag wil ik alle respondenten en alle gesprekspartners dan ook bedanken voor het meewerken aan dit onderzoek.

Dan rest het met nu nog om u veel leesplezier te wensen!

Met vriendelijke groet,

Lotte Jaspers

 Student Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Inhoudsopgave

[Samenvatting 1](#_Toc9495837)

[Voorwoord 2](#_Toc9495838)

[Hoofdstuk 1: De beroepspraktijk 5](#_Toc9495839)

[Hoofdstuk 2: Aanleiding onderzoek 6](#_Toc9495840)

[Hoofdstuk 3: Analyse en onderzoeksvragen 7](#_Toc9495841)

[3.1 Probleemanalyse 7](#_Toc9495842)

[3.2 Hoofdvraag, deelvragen & doelstelling 12](#_Toc9495846)

[Hoofdstuk 4: Onderzoeksaanpak 14](#_Toc9495851)

[4.1 Onderzoekspopulatie & Steekproef 14](#_Toc9495853)

[4.2 Dataverzamelingsmethode 14](#_Toc9495856)

[Hoofdstuk 5: Operationalisatie van de belangrijkste begrippen 16](#_Toc9495860)

[5.1 Operationalisatie interviews begeleiders 16](#_Toc9495862)

[5.2 Operationalisatie interviews management 17](#_Toc9495863)

[Hoofdstuk 6: Resultaten 18](#_Toc9495864)

[6.1 Deelvraag 1: Wat is de meerwaarde van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige? 18](#_Toc9495866)

[6.2 Begeleiders 19](#_Toc9495868)

[6.3 Management 20](#_Toc9495869)

[6.4 Deelvraag 2: Wat zijn de risico’s van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige? 21](#_Toc9495870)

[6.5 Deelvraag 3: Wat is er nodig om ervaringsdeskundigen met autisme als teamlid op te nemen binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort? 24](#_Toc9495874)

[Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen 29](#_Toc9495878)

[7.1 Conclusies 29](#_Toc9495879)

[7.2 Aanbevelingen 31](#_Toc9495884)

[Hoofdstuk 8: Discussie 34](#_Toc9495891)

[8.1 Bruikbaarheid 34](#_Toc9495892)

[8.2 Betrouwbaarheid 34](#_Toc9495893)

[8.3 Validiteit 35](#_Toc9495897)

[Hoofdstuk 9: Reflectie 36](#_Toc9495898)

[9.1 Onderzoekende houding 36](#_Toc9495899)

[9.2 Onderzoeksvaardigheden 37](#_Toc9495905)

[Hoofdstuk 10: Beroepsproduct 39](#_Toc9495906)

[10.1 Feedback praktijk 39](#_Toc9495907)

[10.2 Meerwaarde beroepspraktijk 39](#_Toc9495908)

[Literatuur 40](#_Toc9495909)

# Inleiding

De inzet van ervaringsdeskundigen blijkt steeds populairder, met name binnen de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) worden zij al breed ingezet. Over de inzet van ervaringsdeskundigen is veel geschreven evenals over de autisme spectrum stoornis. Er is echter nog niet veel onderzoek verricht naar de inzet van ervaringsdeskundigen met autisme. Het expertisecentrum autisme van Amarant biedt begeleiding aan cliënten met een autismespectrumstoornis en een normaal- tot hoogbegaafd niveau. Het doel van het management is om ervaringsdeskundigen in te gaan zetten binnen de teams Oostertuin & Oosterpoort. Deze teams bieden beiden beschermd wonen aan voor cliënten die een beschikking hebben vanuit de gemeente.

Dit onderzoeksplan is onderdeel van het afstudeertraject van de opleiding Sociale Pedagogische Hulpverlening aan het Avans in ’s-Hertogenbosch. De opdrachtgever vanuit de praktijk is het expertisecentrum autisme van Amarant. Het doel van het onderzoek is om de voorwaarden te vinden die horen bij een geslaagde implementatie van ervaringsdeskundigen binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort.

In de eerste hoofdstukken is meer informatie te vinden over de achtergrondinformatie van het onderzoek. Zo zijn in hoofdstuk 1 en 2 de beroepspraktijk en de aanleiding van het onderzoek omschreven. Hoofdstuk 3 bestaat uit een inhoudelijke analyse naar de achtergrondinformatie omtrent ervaringsdeskundigheid en autisme op macro-, meso- en microniveau. Op basis hiervan zijn de onderzoeksvragen voor dit onderzoek opgesteld.

In de volgende hoofdstukken is de theoretische aanpak van het onderzoek omschreven. In hoofdstuk 4 is de onderzoeksaanpak omschreven. In hoofdstuk 5 is de operationalisatie opgenomen die ten grondslag ligt aan de afgenomen interviews.

Hoofdstuk 6 omschrijft de resultaten op basis van de literatuur en de interviews met alle respondenten. In hoofdstuk 7 is de discussie te vinden die dit onderzoek kritisch evalueert op basis van verschillende kwaliteitscriteria. Uit de resultaten en deze discussie volgen de conclusies en aanbevelingen die in hoofdstuk 8 omschreven staan. Hierna sluit dit onderzoeksrapport af met twee reflecties namelijk de reflectie op het beroepsproduct (hoofdstuk 9) en de reflectie op het onderzoeksproces (hoofdstuk 10).

# Hoofdstuk 1: De beroepspraktijk

De Amarant Groep (hierna Amarant) is een organisatie die ondersteuning, zorg en behandeling biedt aan mensen met een verstandelijke beperking, in iedere levensfase (“Over Amarant”,z.d.). Binnen deze organisatie is het expertisecentrum autisme (hierna expertisecentrum), een specialistisch centrum voor normaal- en hoogbegaafden met een autisme spectrum stoornis (ASS) in Noord-Brabant. De cliënten van het expertisecentrum hebben geen verstandelijke beperking, maar in sommige gevallen wel psychiatrische problematiek. Het expertisecentrum biedt behandeling, begeleiding, werk, dagbesteding en wonen binnen de organisatie van Amarant. De missie is om mensen met ASS een prettig en volwaardig leven te laten leiden binnen de maatschappij (“Expertisecentrum autisme”, z.d.).

Binnen het expertisecentrum zijn meerdere locaties waarin behandeling, begeleiding, werk, dagbesteding of wonen worden aangeboden. Dit onderzoek zal zich richten op de locaties Oosterpoort en Oostertuin. Beide locaties bieden een beschermende woonomgeving aan cliënten, die hiervoor een beschikking hebben vanuit de gemeente. De cliënten hebben een diagnose ASS nodig en een van de IQ scoren (verbaal, performaal of totaal) moet groter of gelijk zijn aan 85. De instapleeftijd is 18+.

De doelgroep van locatie Oostertuin kan zichzelf niet handhaven in een zelfstandige woonruimte in de maatschappij doordat deze cliënten problematisch gedrag vertonen, wat een gevaar kan opleveren voor zichzelf of anderen. Doordat er vaak sprake is van actieve psychiatrische problematiek, heeft een cliënt binnen deze woongroep vaak meerdere malen per dag directe aansturing nodig. Daarom zijn er ook slaapdiensten waardoor er 24-uur per dag begeleiding mogelijk is (Amarant,2018).

“De visie van de Oostertuin is als volgt:

Zoveel mogelijk zorgen dat, zo min mogelijk zorgen voor. Dit afgestemd op de balans in draagkracht en draaglast van dat moment in overeenstemming met cliënt en netwerk. Groeien in en behouden van vaardigheden staan voorop vanuit ontwikkeling naar zelfstandigheid. Het team hecht hierbij waarde aan samenwerking met het netwerk van de cliënt (Amarant,2018, p.4)”.

Team Oosterpoort biedt een beschermende woonomgeving aan zonder verblijf waarbij cliënten hun woonruimte huren van Amarant woondiensten. Ook hier kan de doelgroep zichzelf niet handhaven in een zelfstandige woonruimte, maar er is geen 24-uurs begeleiding aanwezig (Amarant,2017a.).

De visie van de Oosterpoort is als volgt:

“Relatie en verbinding tussen cliënten, hun netwerk en de begeleiding staat centraal. Wij willen de voorwaarden scheppen voor een woonomgeving waarin de cliënt tot persoonlijke ontwikkeling kan komen en bestaande vaardigheden kan behouden. Dit zodat de cliënt zelfstandig kan wonen met enige ondersteuning in de nabijheid op het gebied van participatie en zelfredzaamheid (Amarant,2017a,p.3)”.

# Hoofdstuk 2: Aanleiding onderzoek

**Voorkennis aanleiding**

Binnen het expertisecentrum is er in 2014 voor het eerst gesproken over de inzet van ervaringsdeskundigen. Dit gebeurde in het Dr. Leo Kannerhuis, het huidige behandelcentrum van het expertisecentrum (Brand,2014). Hieruit blijkt dat het belang van de inzet van ervaringsdeskundigen al in 2014 werd gezien, deze visie werd echter nog niet geïmplementeerd in een concrete werkwijze.

Vanaf 2016 zijn er twee ervaringsdeskundigen bij het expertisecentrum betrokken geraakt, beiden zijn zij in het werk gerold na zelf cliënt te zijn geweest. In februari 2016 is ervaringsdeskundige L. , na zelf een behandeltraject gevolgd te hebben, binnen het behandelcentrum van het expertise centrum, gestart als vrijwilliger. Hij is na enige tijd aan de opleiding Maatschappelijke zorg voor ervaringsdeskundigen begonnen bij het Zadkine college in Rotterdam en liep tijdens het onderzoek stage als ervaringsdeskundige. Ervaringsdeskundige M. heeft van september 2013 tot november 2017 begeleid gewoond en behandeling gevolgd binnen het expertisecentrum. Van januari 2017 tot juli 2017 heeft zij de opleiding voor ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking gevolgd bij de Fontys.

Ondanks de ervaring met beide ervaringsdeskundigen is er op dit moment nog geen werkwijze waarin het werken met ervaringsdeskundige is ingebed.

**Aanleiding tot onderzoek**

Als onderdeel van het jaarplan van 2019 heeft het management als doel gesteld om in 2020, ervaringsdeskundigen als volwaardig teamlid in te zetten binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort. Het officiële doel is als volgt: “Ontwikkeling ervaringsdeskundige binnen het functiehuis expertisecentrum autisme toe gaan voegen. Waarbij wordt opgetrokken met divisieonderdeel Niet Aangeboren Hersenletsel (Divisie Sociaal Domein,2019)”.

Omdat het werken met ervaringsdeskundigen niet in de werkwijze verweven is, worden de ervaringsdeskundigen die op dit moment in beeld zijn niet doelgericht ingezet. Er is nog geen algemeen gedragen visie over de inzet van ervaringsdeskundigen en begeleiders hebben weinig kennis en ervaring als het gaat om het werken met ervaringsdeskundigen. Het doel van het management wordt door de begeleiders gedragen, maar een werkwijze waarin de inzet van ervaringsdeskundigen is opgenomen ontbreekt en verreist vooronderzoek.

De opdrachtgever heeft aangeven dat dit vooronderzoek zich met name moet richten op de vraag: ‘Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in teams Oostertuin en Oosterpoort?’. Dit omdat het doel van het management nog aandacht binnen de teams vereist, zodat er gezamenlijk gewerkt kan worden aan de voorwaarden voor een geslaagde implementatie.

# Hoofdstuk 3: Analyse en onderzoeksvragen

##  Probleemanalyse

###  Autisme en de ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid in Nederland

**Autisme**

Volgens het Nationaal Jeugd Instituut (z.d.) heeft in Nederland 1 procent van de bevolking een diagnose ASS. Dit is gebaseerd op basis van buitenlands onderzoek waaruit blijkt dat de wereldwijde prevalentie van ASS ongeveer 1 procent is. Omdat er tot nu toe geen verschillen gevonden kunnen worden tussen etnische groepen of sociaaleconomische status kan deze prevalentie overgenomen worden in Nederland (Gezondheidsraad,2009). Tussen de 40 en 60 procent van de mensen met ASS heeft hiernaast een verstandelijke beperking (Gezondheidsraad, 2009). Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018) bleek dat in 2011 binnen 26.000 behandeltrajecten met 4-tot 12-jarigen, in de tweedelijns curatieve geestelijke gezondheidszorg, jongens vier maal zo vaak behandeld werden dan meisjes.

ASS heeft twee belangrijke kenmerken, namelijk een beperking in de sociale communicatie en de aanwezigheid van beperkt, zich herhalend gedrag (Nederlands Jeugd Instituut, z.d.). Doordat ASS sinds de laatste versie van het psychiatrisch handboek ‘ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders’ (DSM-5) word gebruikt als overkoepelende classificatie, vallen de daarvoor gebruikte diagnoses onder deze diagnose. Dit maakt dat ASS een erg brede diagnose is (Kenniscentrum Kinder-en Jeugdpsychiatrie, z.d.). De vijf verschillende stoornissen die in de DSM-4 gebruikt werden zijn: de autistische stoornis, de stoornis van Asperger, het syndroom van Rett, de desintegratieve stoornis en PDD-NOS (Kenniscentrum Kinder-en Jeugdpsychiatrie,z.d.). Voor een verandering naar een overkoepelende diagnose is bewust gekozen, omdat de subgroepen moeilijk te onderscheiden zijn en de behandelingen erg overeenkomen (Greaves-Lord et al., 2012).

Het aantal mensen met een normaal tot hoogbegaafde intelligentie en ASS is ongeveer 30%. Bij deze doelgroep is ASS vaak bedrieglijk, omdat zij met hun intelligentie in staat zijn om hun ASS te camoufleren en compenseren (Vermeulen,2013). “Met hun goede intelligentie kunnen begaafde mensen met ASS beredeneren wat mensen zonder ASS in een fractie van een seconde aanvoelen. In nogal wat situaties komen ze daardoor, zij het via de trage omweg van het intellect, tot hetzelfde gedrag als mensen zonder ASS (Vermeulen,2013,p.23).” Toch hebben ook intelligente mensen met ASS last van een beperking in de sociale communicatie en komt deze met name tot uiting in onvoorspelbare situaties (Vermeulen,2013).

**Sociale domein**

Sinds januari 2015 is het sociaal domein door de nieuwe WMO, Participatiewet en Jeugdwet veranderd en hierdoor hebben de gemeenten de hoofdverantwoordelijkheid rond werk, participatie, zelfredzaamheid, zorg en jeugd gekregen (Stimulanz,z.d.). De decentralisaties hebben tot doel dat de gemeente haar inwoners sneller en beter kan helpen bij hun zorg- of ondersteuningsvragen. Zodat zij de zorg of ondersteuning krijgen die zij nodig hebben (Stimulanz,z.d.). Het doel van de participatiewet is dat mensen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan. Vanaf januari 2015 kunnen jongeren alleen nog een Wajong krijgen wanneer zij nooit arbeidsvermogen zullen hebben. De beslissing over de Wajong ligt bij het UWV, mensen die al een Wajong hadden behouden het recht op uitkering. Zij zullen echter ook opnieuw beoordeeld worden op arbeidsvermogen en eventueel voor een traject uitgenodigd worden opzoek naar passend werk (Movisie,2016).

Ervaringsdeskundigen kunnen een voorbeeldfunctie vervullen als het gaat om participeren binnen de maatschappij, daarnaast kunnen zij zelf participeren door hun baan als ervaringsdeskundige (Sociale Raad Tilburg,2019). Op deze manier wordt de participatie op beide fronten gestimuleerd en dit past erg bij de nieuwe ideeën die voortkomen uit nieuwe participatiewet.

**Definitie ervaringsdeskundigheid**

Er zijn verschillende definities van ervaringsdeskundigheid te hanteren. Volgens Van Bakel & Boertien (2012) heeft een ervaringsdeskundige het vermogen, om op de grond van eigen herstelervaring bij anderen ruimte te maken voor herstel. Hierbij heeft de ervaringsdeskundige het vermogen om:

1. “De eigen ervaringen met een ontwrichtende aandoening en het te boven komen ervan (herstel), in wederkerigheid in te zetten om anderen te ondersteunen bij het vinden van ruimte voor hun persoonlijke herstelproces. De inbreng van de persoonlijke dimensies van herstel onderscheidt een ervaringsdeskundige van reguliere hulpverlenende disciplines.
2. De eigen ervaringen van stigmatisering en empowerment in te zetten om een herstel ondersteunende zorg te bevorderen. De inbreng van persoonlijke aan den lijve ondervonden kennis voor de inrichting van herstelondersteunende zorg is onderscheidend van andere disciplines (Van Bakel & Boertien, 2012,p.12)”.

Er zijn verschillende manieren waarop mensen hun ervaringen inzetten en figuur 1 geeft dit overzichtelijk weer. Hierin zijn meerdere termen gebruikt, namelijk de termen ervaringen, ervaringskennis & ervaringsdeskundigheid. Men heeft ervaringen wanneer men met beperking en herstel te maken heeft gehad, in zijn of haar leven. Wanneer hierbij kennis over ervaringen van anderen, analyse en reflectie op de eigen ervaringen en kennis uit andere bronnen wordt toegevoegd, spreekt men van ervaringskennis. Als hiernaast ook nog de vaardigheden zijn aangeleerd voor professionele inzet, spreekt men over ervaringsdeskundigheid (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017; Boertien, Smulders, Van Bakel, Van Erp & Van Rooijen, 2015).



**Inzet van ervaringsdeskundigen**

In 2018 hebben Movisie en Sociaal Werk Nederland een peiling gedaan, hieruit blijkt dat er steeds meer organisaties zijn die ervaringsdeskundigen inzetten. Ruim negentig organisaties deden mee en bij 55% van deze organisaties waren ervaringsdeskundigen actief. Ook overwoog 13% om ervaringsdeskundigen in te gaan zetten. Bij 78% van de organisaties zijn ervaringsdeskundigen als vrijwilliger actief, terwijl er bij 29% van de organisaties ook ervaringsdeskundigen zijn die worden betaald. Sommige ervaringsdeskundigen worden ingezet in een combinatiefunctie (bijvoorbeeld als begeleider met ervaringsdeskundigheid), dit gebeurt bij 24% van de organisaties (Keuzenkamp,2018).

Organisaties die ervaringsdeskundigheid inzetten beogen vaak een participatie van mensen in de samenleving. Het aannemen van een ervaringsdeskundige ligt in het verlengde van deze missie. Ervaringsdeskundigen worden aangenomen met als doel om de dienstverlening te verbeteren. Toch bestaan er ook aarzelingen over inzetbaarheid van ervaringsdeskundigen. Vaak zijn er vragen over de werkdruk, maar ook bestaat er onduidelijkheid over het taak-en functieprofiel van ervaringsdeskundigen (Kamoschinski, Kluft, Liefhebbers, Van Bakel & Van Rooijen ,2013).

**Betaalde ervaringsdeskundigen**

Wanneer een ervaringsdeskundige betaald krijgt, worden de eisen die de organisatie stelt hoger en complexer (Van Bakel & Boertien,2012). Volgens Coalitie vanuit autisme bekeken zijn er een aantal extra kenmerken, die gelden wanneer iemand beroepsmatig wordt ingezet als ervaringsdeskundige. Deze kenmerken zijn:

* Ervaringskennis is ook op andere bronnen gebaseerd.
* Ervaringskennis wordt professioneel ingezet
* Vaardigheden daartoe zijn of moeten worden aangeleerd.̈
* Ervaringsdeskundigheid is gericht op het ondersteunen van anderen (in een herstel of veranderingsproces) en of (beïnvloeding van) het handelen van anderen (op het niveau van organisatie en beleid (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017).

Naast bovengenoemde kenmerken zijn er verschillende niveaus van functioneren beschreven in het beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigheid. Deze niveaus zijn opgesteld op basis van de mate van complexiteit, noodzaak tot transfer, zelfstandigheid & verantwoordelijkheid. Hieronder zijn deze niveaus kort opgesomd:

*Ervaringsdeskundige niveau B*

Een ervaringsdeskundige niveau B is voornamelijk werkzaam in cliëntsituaties en richt zich hierbij op het ondersteunen van herstelprocessen. Waar nodig is er ook ondersteuning in de dagelijkse bezigheden en bij de maatschappelijke participatie en emancipatie. Hij of zij levert een bijdrage aan de herstel ondersteunende zorg en probeert maatschappelijke kansen voor cliënten te zien en te benutten. Wanneer het nodig is heeft de ervaringsdeskundige niveau B altijd een andere ervaringsdeskundige of collega waarop hij/zij kan terugvallen(Kamoschinski et al.,2013).

*Ervaringsdeskundige niveau C*

Een ervaringsdeskundige niveau C richt zich op dezelfde kerntaken als een ervaringsdeskundige niveau B. Hij/zij opereert zelfstandig in zijn taken en begeleidt zelfstanding groepen aan de hand van vooropgestelde formats en draaiboeken (Kamoschinski et al.,2013).

*Ervaringsdeskundige niveau D*

Naast de bovenstaande kerntaken is een ervaringsdeskundige niveau D met name bezig met het regisseren van de inrichting van herstelondersteunende zorg in een instelling. Hij of zij maakt formats en is in staat om binnen de organisatie de inzet van ervaringsdeskundigheid te monitoren en voor de kwaliteit te waken. Daarnaast is een ervaringsdeskundige niveau D in staat om zelfstandig zeer complexe besluiten te maken als het gaat om het beleidsniveau. De ervaringsdeskundige kan zelfstandig cursussen en groepen leiden in externe situaties (Kamoschinski et al.,2013).

**Geschiedenis ervaringsdeskundigheid en herstelgerichte benadering**

Vanaf de jaren ‘90 is de belangstelling voor de inzet van ervaringsdeskundigheid zowel internationaal als in Nederland groot geworden. Dit is onder andere te danken aan de verschuiving in de zorg. In eerste instantie werd de zorg vooral vanuit het medisch perspectief benaderd, waarbij de nadruk lag op het behandelen en genezen van de cliënt. In de jaren 90 werd de zorg echter steeds meer ingericht op basis van het maatschappelijk model. Dit model heeft aandacht voor de kwaliteit van leven en als pijler dat mensen kunnen participeren in de samenleving. Herstelgerichte zorg werd steeds populairder. Hierbij werd ervan uitgegaan dat iedereen zichzelf zou moeten kunnen zijn en moet kunnen ervaren welke eigen invloed hij of zij heeft op de eigen ontwikkeling (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017).

In Nederland is er binnen de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) een start gemaakt met de ontwikkeling van onder andere een beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigen.“Door onder andere het HEE-team (Herstel, Ervaringsdeskundigheid, Empowerment), het Kenniscentrum Zelfhulp en Ervaringsdeskundigheid (KZE), Steunpunt GGZ Utrecht en het Instituut voor Gebruikersparticipatie en Beleid is een groot aantal verschillende initiatieven en producten voor scholing en herstelondersteuning ontwikkeld, die de inbreng van ervaringsdeskundigheid in de zorg ondersteunen (Boertien, Rijkaart, van Bakel, van Erp & van Rooijen, 2012 p.7)”.

**Herstelgerichte benadering**

Uit verschillende onderzoeksresultaten blijkt dat de herstelgerichte benadering een belangrijke innovatie is als het gaan om een verandering van de manier van werken (Cook, 2011;Gestel,2011). Maar waarop is deze benadering nu gebaseerd en waarom is het zo belangrijk om te weten wat herstel is, als men ‘gewoon’ wil weten wat ervaringsdeskundigheid is?

De herstelbenadering is gebaseerd op het herstelproces waarbij het gaat om het herontdekken van mogelijkheden, ondanks het hebben van de aandoening. Door de symptomen van een beperking een betekenis te geven, kunnen mensen beter inschatten wat hun kwaliteiten en valkuilen zijn. Hierdoor is iemand beter in staat zijn leven in te richten op een betekenisvolle manier en activiteiten en relaties te zoeken die bij hen passen. Er zijn vier vormen van herstel te onderscheiden:

* Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld.
* Het besef dat de aandoening een aspect van de identiteit is, maar niet volledig identiteitsbepalend.
* De positieve en negatieve kanten van de aandoening leren kennen en leren managen.
* Het participeren in positief gewaardeerde rollen in de samenleving.

Een herstelproces verloopt nooit volgens een vooropgezette planning omdat dit volledig uniek en persoonlijk is. De herstelondersteunende benadering is bedoeld om mensen weer een eigen plek in de samenleving te laten vinden, waar zij onder andere een huis, werk, een inkomen, vrienden en andere relaties hebben (Keuzenkamp & Van der Kooij,2018).

Doordat een ervaringsdeskundige zelf door een herstelproces is gegaan heeft hij/zij de mogelijkheid, om op de grond van zijn ervaringskennis ruimte te maken voor het herstel van anderen. Dit doen hij op basis van de twee pijlers, namelijk methodische zelfhulp en emancipatie. Bij methodische zelfhulp zoeken mensen naar een eigen betekenis van de beperking op basis van hun eigen kracht. Een gelijkwaardige uitwisseling van ervaringen kan hierbij als belangrijk hulpmiddel dienen (Cook, 2012;van Gestel,2011). Ervaringsdeskundigen kunnen daarnaast zorgen voor meer begrip in de maatschappij als het gaat om de beperking en daarmee ruimte creëren voor de participatie van mensen die in sommige gevallen (on)bewust worden buitengesloten (Kal,2010).

### Ervaringsdeskundigheid in Tilburg & ervaringsdeskundigheid met autisme

**Ervaringsdeskundigheid Tilburg**

In gemeente Tilburg is ervaringsdeskundigheid ook een bekend begrip, zo blijkt uit een adviesrapport van de Sociale Raad Tilburg (SRT). In dit adviesrapport “Het cement tussen de tegels” pleit de SRT voor meer beleid en een betere inbedding van ervaringsdeskundigen in organisaties, het liefst in normaal dienstverband. Binnen organisaties zorgen ervaringsdeskundigen voor laagdrempelig contact met de cliënt, vervullen ze een brugfunctie tussen cliënt en collega en houden ze professionele collega’s een spiegel voor (Sociale Raad Tilburg, 2019). Deze collega’s zien hiervan de meerwaarde terwijl zij de ervaringsdeskundigen eerst als bedreiging ervoeren. De voorzitter van de SRT is erg duidelijk: ‘Bied een ervaringsdeskundige een reguliere baan, als een proefperiode succesvol verloopt.’ Van de acht organisaties die de SRT in beeld had hebben er slechts twee alle ervaringsdeskundigen in loondienst. Drie andere werken met een mix van betaalde en vrijwillige krachten en drie anderen werken uitsluitend met onbetaalde inzet (Jongerius,2019). De ervaringsdeskundigen hebben vrijwel altijd een speciale opleiding gevolg en zijn actief binnen meerdere zorgsectoren (Jongerius,2019). De SRT heeft het advies gebaseerd op een reeks van gesprekken, niet alleen met de ervaringsdeskundigen zelf, maar ook met instellingen in de zorgsector, de gemeente Tilburg en enkele nationale kenniscentra (Sociale Raad Tilburg,2019).

### Amarant

**Ervaringsdeskundigheid binnen Amarant**

Zoals al eerder omschreven in de aanleiding wordt er binnen het expertisecentrum al over de inzet van ervaringsdeskundigen gesproken sinds 2014. Het adviesrapport van de SRT sluit goed aan bij de visie van het management. Zij willen, zoals in de aanleiding omschreven, vanaf 2020 ervaringsdeskundigen als volwaardig teamlid werkzaam stellen binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort.

**Huidige inzet ervaringsdeskundigen**

Op dit moment zijn er twee ervaringsdeskundigen binnen het expertisecentrum betrokken. Zij zijn, zoals eerder omschreven, van cliënt doorgegroeid naar ervaringsdeskundige en dus niet bewust aangenomen om de functie van ervaringsdeskundige te vervullen.

Binnen team Oostertuin is er op dit moment nog geen ervaringsdeskundige betrokken. Binnen team Oosterpoort is ervaringsdeskundige L. sinds juni 2018 werkzaam als stagiair. Hij komt eens in de twee weken en is dan drie uur aanwezig. Na een periode van kennismaking en laagdrempelig ontmoeten, zijn L. en team Oosterpoort aan het bepalen welke taken L. kan vervullen. Team en L. zijn hierin nog zoekende, gezien er geen taakomschrijving is. L sluit aan bij begeleidingsgesprekken en steunpunten. Hij denkt mee tijdens de overdracht. Hij probeert cliënten op verschillende manieren sociaal te activeren, door bijvoorbeeld mee te gaan met cliënten naar een game evenement in Tilburg. Daarnaast worden nu de mogelijkheden onderzocht of L. eventueel de tevredenheidsonderzoeken kan afnemen.

De missie van team Oosterpoort sluit erg aan bij de inzet van een ervaringsdeskundige op basis van de herstelbenadering. Deze missie luidt als volgt:

 “Beschermd wonen betekent voor ons de dialoog aangaan en ondersteunend zijn aan het proces, naar een zo gezond mogelijk bestaan aanleren. Dit binnen alle levensdomeinen, aansluitend bij de normen en waarden van de cliënt, binnen de maatschappij (Amarant, 2017 p.3)”.

Een ervaringsdeskundige zou aansluiten bij deze missie door een voorbeeldfunctie te vervullen als het gaat om participeren binnen de maatschappij. De ervaringsdeskundige kan er daarnaast voor zorgen dat de leefwereld van de cliënt en de begeleiding beter op elkaar aansluiten.

**Samenvatting**

Samenvattend kan er worden gezegd dat in Nederland ongeveer 1 procent van de bevolking ASS heeft, daarvan heeft 30 procent een normaal tot hoogbegaafd niveau. Het expertisecentrum biedt deze doelgroep behandeling, begeleiding, werk, dagbesteding en wonen aan. De missie is om mensen met ASS een prettig en volwaardig leven te laten leiden binnen de maatschappij (“Expertisecentrum autisme”, z.d.). Doordat er twee ervaringsdeskundigen betrokken zijn bij het expertisecentrum is de overtuiging ontstaan dat ervaringsdeskundigen een meerwaarde hebben. Vandaar dat het management als doel heeft gesteld om vanaf januari 2020 te werken met ervaringsdeskundigen als volwaardige en betaalde collega’s binnen de teams. Dit sluit goed aan bij de ontwikkelingen omtrent de participatiewet, maar ook bij de toenemende inzet van ervaringsdeskundigheid binnen zorgorganisaties in Nederland in het algemeen. Op dit moment is er nog geen werkwijze waarin het werken met ervaringsdeskundigen is ingebed. Dit is echter wel de wens van zowel het management als van de begeleiders.

##  Hoofdvraag, deelvragen & doelstelling

### Hoofdvraag

Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in de teams Oostertuin een Oosterpoort?

### Deelvragen

Om deze hoofvraag goed te kunnen beantwoorden is deze opgesplitst in de onderstaande deelvragen:

1. Wat is de meerwaarde van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige?
2. Wat zijn de risico’s van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige?
3. Wat is er nodig om ervaringsdeskundigen met autisme in het team op te nemen binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort?

### Doelstelling

Aan het einde van het onderzoek zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in kaart gebracht.

### Begripsafbakening

In deze begripsafbakening worden de begrippen afgebakend waarover discussie kan ontstaan, de andere begrippen uit de hoofvraag en deelvragen worden bekend geacht.

* **Ervaringsdeskundige:** Volgens van Bakel & Boertien (2012) heeft een ervaringsdeskundige het vermogen om op de grond van eigen ervaring ruimte te maken voor het herstel van anderen. Wanneer hierbij kennis over ervaringen van anderen, analyse en reflectie op de eigen ervaringen en kennis uit andere bronnen wordt toegevoegd spreekt men van ervaringskennis. Als hiernaast ook nog de vaardigheden zijn aangeleerd om deze vaardigheden in te zetten voor professionele inzet, dan spreekt men over ervaringsdeskundigheid (Boertien et al., 2015;Coalitie vanuit autisme bekeken,2017). Deze laatste definitie van ervaringsdeskundigheid wordt binnen dit onderzoek gehanteerd, met als toevoeging dat het gaat om een ervaringsdeskundige met ASS en normaal tot hoogbegaafd denkniveau (Vermeulen, 2013).
* **Risico’s :** Als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigen kan er over verschillende risico’s worden nagedacht . Zoals de risico’s die komen kijken bij een implementatie van het werken met ervaringsdeskundigen en de risico’s die voortkomen uit het feit dat de ervaringsdeskundige ASS heeft (Boertien et al.,2012;Vermeulen, 2013). Deze risico’s zullen worden toegepast op de toekomstige werksituatie waarbij een ervaringsdeskundige met ASS in de teams werkzaam wordt.
* **Meerwaarde:** In verschillende bronnen wordt gesproken over de meerwaarde voor de zorgverlening & de meerwaarde voor de ervaringsdeskundige. In dit onderzoek staat de meerwaarde voor de zorgverlening centraal en dan met name de meerwaarde van een ervaringsdeskundige ten opzichte van een sociaal werker (Boertien et al.,2012; Keuzenkamp & Van der Kooij, 2019: Sociale Raad Tilburg, 2019).
* **Betaald ervaringsdeskundige :** Ervaringsdeskundigen kunnen vrijwillig of betaald ingezet worden. Volgens Coalitie vanuit autisme bekeken (2017) moet dit per persoon worden bepaald. Vanuit een organisatie worden de eisen aan ervaringsdeskundigen vaak hoger en complexer wanneer zij betaald krijgen (Van Bakel & Boertien,2012). In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat de ervaringsdeskundige als volwaardig collega wordt opgenomen binnen de teams en dus ook salaris krijgt (Persoonlijke Communicatie, 16 april 2019).
* **Geslaagde implementatie:** Volgens het Nederlands Jeugdinstituut (z.d.) is een implementatie “een planmatig invoering van een vernieuwing of verandering”. Uiteindelijk is het de bedoeling dat deze vernieuwing is geïntegreerd in de beroepsmatige manier van handelen en heeft geleid tot een verbetering van de werkwijze. Het implementatieproces verloopt in vier verschillende fasen, namelijk de fasen: verspreiding, adoptie, invoering & borging (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.). In dit onderzoek wordt er niet uitgegaan van een geslaagde implementatie in de borgingsfase, maar worden de voorwaarden voor de fase van invoering onderzocht. Tijdens de fase van invoering leren de betrokkenen om te gaan met de verandering en voeren zij deze daadwerkelijk uit (Nederlands Jeugdinstituut,z.d.).

# Hoofdstuk 4: Onderzoeksaanpak

1.

##  Onderzoekspopulatie & Steekproef

### Onderzoekspopulatie

Volgens Verhoeven (2014) is het het domein waarover je uitspraken doet, de onderzoekspopulatie). Tijdens dit onderzoek bestond de onderzoekspopulatie uit de begeleiders van de teams Oostertuin & Oosterpoort en het management van het expertisecentrum. De onderzoekspopulatie bestond uit 11 (persoonlijk) begeleiders die werkzaam zijn binnen een beschermd wonen voorziening en drie managers.

De (persoonlijk) begeleiders hebben verschillende opleidingen gevolgd zoals bijvoorbeeld Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Pedagogiek, Sociaal Pedagogisch Werk niveau 3 , Z-opleiding etc. Daarnaast hebben sommige begeleiders extra interne cursussen gevolgd en een heeft er een post hbo autisme afgerond. Binnen team Oosterpoort zijn enkel vrouwen werkzaam en binnen team Oostertuin twee mannen en vier vrouwen. De werkervaring binnen de zorg varieert van een aantal maanden tot dertig jaar. Aangezien er door praktijkredenen onvoldoende tijd was om te gehele onderzoekspopulatie te interviewen is er gebruik gemaakt van een steekproef.

### Steekproef

De respondenten van de steekproef zijn uitgezocht op basis van een gerichte steekproef, waarbij is geprobeerd om respondenten van verschillende leeftijden, geslachten, opleidingen en werkervaring te spreken. Dit zodat de steekproef zoveel mogelijk verschillende mogelijkheden dekt. De gerichte steekproef is gebaseerd op theoretische overwegingen en niet iedereen heeft evenveel kans om in de onderzoekspopulatie terecht te komen. De keus om zoveel mogelijk verschillende begeleiders te spreken is een verantwoorde keus geweest die de kwaliteit van het onderzoek mede heeft bepaalt (Baarda et al.,2013). De managers zijn allemaal geïnterviewd in een focusgroep (Verhoeven, 2014). In eerder overleg met opdrachtgever is er ook nog besproken om eventueel bij andere bedrijven te interviewen, om na te gaan welke werkwijzen zij hanteren met ervaringsdeskundigen in dienst. Er is echter besloten om dit niet te doen wegens de beperkte tijdsspanne van dit onderzoek. Hierdoor is er geen volledige inhoudelijke verzadiging ontstaan en kan er dus niet gesproken worden over saturatie (Baarda et al., 2013).

##  Dataverzamelingsmethode

### Onderzoeksmethode

Binnen dit onderzoek staat de vraag naar de visie van begeleiders en managers over de inzet van ervaringsdeskundigen centraal. Wanneer een onderzoek met name gaat over de beleving van personen in bepaalde situaties, is er sprake van kwalitatief onderzoek en wordt er gebruik gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden (Verhoeven, 2014). Dit geldt zowel voor het literatuur onderzoek als voor de interviews, omdat zijn gecombineerd spreek je van methode-triangulatie. Bij methode-triangulatie worden meerdere dataverzamelingsmethoden gebruikt (Van Staa & Evers, 2010). Triangulatie verhoogt de geldigheid van de onderzoeksresultaten (Verhoeven,2011).

Doordat alle respondenten werkzaam zijn binnen het expertisecentrum als begeleider of manager is er gekozen voor open interviews. “Een open interview is een interview waarbij de antwoordmogelijkheden niet vastliggen. Wel wordt soms een topiclijst gebruikt (Baarda et al.,2013 p.153)”. Als leidraad voor deze interviews is een topiclijst gebruikt zodat een aantal vaste onderwerpen zeker werden behandeld (Baarda et al., 2013). De vragen in de topiclijst zijn naar aanleiding van de analyse en de onderzoeksvragen opgesteld.

### Literatuurstudie

Een literatuurstudie is een studie naar welke kennis en inzichten uit de vakliteratuur al bestaan over het onderzochte praktijkprobleem. Hierdoor wordt het inzichtelijk wat er al door anderen is geschreven en onderzocht (Van der Donk & Van Lanen, 2016). In dit onderzoek is de literatuurstudie gebruikt om vanuit de literatuur de deelvragen te beantwoorden (Van der Donk & Van Lanen, 2016; Verhoeven,2014). Om het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te maken is dit gedaan vanuit meerdere bronnen. Deze zijn doormiddel van een zoekvraag gezocht via de zoekmachines Google, Google Scholar, Kaluga en Pica. De laatste twee zoekmachines zoeken boeken in de schoolbibliotheek en alle openbare bibliotheken in Nederland (Van der Donk & Van Lanen, 2016). De bronnen bestonden met name uit gepubliceerde artikelen, boeken en eerdere onderzoeken. Er is altijd gezocht naar de meest relevantie versie van een bron door de publicatiedatum en auteurs te checken.

De onderzoeker heeft gebruik gemaakt van sleutelpublicaties, waarvan de literatuurlijst werd gebruikt om door middel van het sneeuwbaleffect verder te zoeken naar relevante literatuur (Verhoeven, 2014). Het is echter belangrijk om niet vanuit één sleutelpublicatie te werken omdat de informatie dan te eenzijdig kan worden. Op deze manier blijven andere visies en theoretische kader buiten beeld (Wiebering – Losse, 2009) In dit onderzoek zijn de resultaten van de literatuurstudie vergeleken met de resultaten uit de interviews. Op deze manier heeft de onderzoeker geprobeerd een zo groot mogelijke inhoudelijke verzadiging te creëren (Baarda et al. 2013).

### Analysemethode

Bij kwalitatieve analyse van teksten kan het gaan om de analyse van onder andere interviews (Verhoeven,2014). Deze analyse is altijd gericht op het vinden van antwoorden op de onderzoeksvragen (Baarda et al., 2013). Bij de analyse van interviews is het belangrijk om deze eerst volledig uit te typen in de vorm van een transcript. Op deze manier is de informatie later makkelijker analyseerbaar. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van codes om betekenis te geven aan de inhoud van de interviews. Deze codering heeft plaatsgevonden door middel van open coderen; hierbij wordt er gezocht naar datgene wat nog niet bekend is. Vervolgens zijn tijdens de specificatiefase de gegevens geordend zodat een beperkend aandacht concepten overbleef. Tijdens dit proces werd er gebruik gemaakt van axiaal coderen waarbij losse codes uiteindelijk gegroepeerd konden worden. Dit is gebeurd door te zoeken naar overeenkomsten en verschillen in de codes. In de reductiefase zijn de concepten uit de specificatiefase gebruikt om een beschrijving te geven op de deelvragen uit dit onderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van selectief coderen waarbij de codes uit het conceptuele kader verbonden werden aan het materiaal uit de interviews (Baarda et al., 2013).

# Hoofdstuk 5: Operationalisatie van de belangrijkste begrippen

In dit hoofdstuk staan beide operationalisatieschema’s weergeven zoals deze gemaakt zijn voor de interviews met de begeleiders en de focusgroep van managers. Beide operationalisatieschema’s zijn gemaakt aan het de hand van het stappenplan voor het maken van een onderzoeksinstrument zoals omschreven in Van der Donk & Van der Lanen (2016).

1.

##  Operationalisatie interviews begeleiders

Omdat de interviews gingen over de beleving van de begeleiders over de inzet van ervaringsdeskundigen leek het de onderzoeker beter zo min mogelijk voorkennis te hebben. Dit zodat de kans lager was dat de respondenten teveel beïnvloed zouden worden en het onderzoek zo valide mogelijk zou blijven (Baarda et al., 2013). Het operationalisatieschema dat hieronder is opgenomen is dan ook niet ontstaan naar aanleiding van een compleet literatuuronderzoek naar de deelvragen. Uit vooronderzoek bleek dat meerwaarde van ervaringsdeskundigen vaak wordt gezien als het gaat om contact met de cliënten en als spiegelfunctie voor collega’s. Daarnaast blijkt dat zij soms ingezet worden als het gaat om het maken van beleid (Sociale Raad Tilburg, 2019). Het kernbegrip teamlid opnemen heeft als deelaspecten onder andere de succesfactoren van een team (Twynstra Gudde, z.d.). De overige deelaspecten zijn ontstaan doormiddel van het bestuderen van de deelvragen van dit onderzoek.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Doel van het instrument voor dataverzameling** | **Kernbegrip** | **Deelaspecten** |
| Na afloop van de interviews is er data waaruit blijkt wat begeleiders van Oostertuin en Oosterpoort zien als **meerwaarde** van de inzet van een meewerkend ervaringsdeskundige.  | **Meerwaarde** | * Meerwaarde voor cliënten
* Meerwaarde voor teamleden
* Meerwaarde voor beleid
 |
| Ook zijn is er data over wat deze begeleiders als **risico’s** zien bij de inzet van een meewerkend ervaringsdeskundige.  | **Risico’s** | * Risico’s door autisme
* Risico’s door ervaringsdeskundigheid
* Risico’s voor de teamleden
 |
| Daarnaast is er data verzameld over wat de teams nodig denken te hebben om een ervaringsdeskundige met autisme **op te nemen als teamlid.** | **Teamlid opnemen** | Succesfactoren team:* Heldere doelstellingen
* Communicatie
* Wederzijds respect over verschil aan taken
* Aanpassing aan elkaar
* Andere voorwaarden voor samenwerking

Verwachtingen:* Opleiding
* Taken
* Verwachtingen van een volwaardig collega
 |

##  Operationalisatie interviews management

De interviews met het management hebben later plaatsgevonden in het proces. Doordat zij een andere functie hebben is er bewust gekozen om een andere vragen te stellen in deze focusgroep (Verhoeven,2014).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Doel van het instrument voor dataverzameling** | **Kernbegrip** | **Deelaspect** |
| Na afloop van de focusgroep is het duidelijk of de respondenten al tot ontwikkelingen zijn gekomen als het gaat om hun **visie** over de inzet van ervaringsdeskundigen zoals omschreven in het jaarplan. | **Visie** | **- Definitie:** Vanaf 2020 zullen er ervaringsdeskundigen als volwaardig teamlid meedraaien in teams Oostertuin en Oosterpoort. Officiele doel zoals opgenomen in het jaarplan:“Ontwikkeling ervaringsdeskundige binnen het functiehuis expertisecentrum autisme toe gaan voegen. Waarbij wordt opgetrokken met divisieonderdeel Niet Aangeboren Hersenletsel (Divisie sociaal domein,2019)”. **- Nog kloppend?****- Ontwikkelingen?** |
| Ook is het duidelijk voor welke **implementatiefase** de voorwaarden moeten worden onderzocht. | **Implementatiefase** | * **Definitie implementatie**
* **Fasen implementatie:**
	1. **verspreiding**
	2. **adoptie**
	3. **invoering**
	4. **borging**
* Welke fase onderzoek?
* Meerwaarde van inzet van ervaringsdeskundigen in gewenste fase
 |
| Daarnaast zullen zij worden bevraagd over het **niveau van functioneren** zoals omschreven in het beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigen. | **Niveau van functioneren**  | * **Zelfstandigheid** (geheel zelfstandig kunnen functioneren)

Clientgebonden taken vs. CursussenClientgebonden taken vs. Organisatiegebonden taken* **Beslissingen**

Eigen handelen vs. organisatie* **Complexiteit**

Werkt volgens instructies vs. Regiefunctie maakt zelf formats* **Kennis & Vaardigheden**

Eigen werksituatie vs. Vergelijkbare werksituatie.Eigen werksituatie vs. Buiten organisatie* **Reflecteren**

Eigen handelen vs. Gedrag van anderen.  |

Alle kernbegrippen die de basis zijn voor de interviews van het management zijn uitgewerkt aan de hand van bijbehorende theorie. Zo is het eerste kernbegrip uitgewerkt aan de hand van de visie voortkomend uit het jaarplan (Divisie Sociaal Domein,2019). Het tweede kernbegrip is uitgewerkt aan de hand van de implementatiefasen zoals omschreven door het Nederlands Jeugdinstituut (z.d.). Het niveau van functioneren is bevraagd aan de hand van de kenmerken omschreven in het beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigen (Kamoschinski et al.,2013).

# Hoofdstuk 6: Resultaten

1.

##  Deelvraag 1: Wat is de meerwaarde van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige?

### 6.1.1 Literatuur

De populariteit van ervaringsdeskundigen groeit onder andere omdat zij door hun ervaring kunnen uitstijgen boven het niveau van de cliënt, maar wel kunnen aansluiten op de leefwereld hiervan (Keuzenkamp & Van Der Kooij, 2009). In de literatuur zijn er daarnaast nog andere meerwaarden te vinden die hieronder zullen worden besproken.

**Meerwaarde voor collega’s**

In eerste instantie wordt een ervaringsdeskundige door medewerkers aanvankelijk als bedreiging ervaren, maar later worden zij steeds meer gezien als welkome aanvulling (Sociale Raad Tilburg, 2019). Ervaringsdeskundigen worden met name gewaardeerd, omdat ze als bewaker van het cliëntperspectief kunnen functioneren en hiermee een brugfunctie hebben tussen de hulpverlening en de cliënten (Sociale Raad Tilburg, 2019). Ook fungeren zij als spiegel voor collega’s doordat collega’s nieuwe ondervindingen kunnen toetsen bij de ervaringsdeskundigen en feedback kunnen ontvangen over hun handelen. Ervaringsdeskundigen hebben een ander perspectief en zijn daarom in staat om mogelijkheden te zien die andere collega’s eerder niet zagen. Hierdoor zijn zij ook een meerwaarde wanneer andere collega’s met cliënten zijn vastgelopen in het hulpverleningsproces (Boertien et al., 2012).

**Meerwaarde voor cliënten**

Vergeleken met een begeleider zonder ASS wordt een ervaringsdeskundige in het contact als laagdrempeliger ervaren door cliënten. Doordat zij ongeveer dezelfde ervaring hebben voelen cliënten zich begrepen en ontstaat er een veilige band op basis van vertrouwen. Wat ook bijdraagt aan het laagdrempeliger contact is dat de ervaringsdeskundige meer van zichzelf laat zien. Hij of zij is immers aangesteld om bij te dragen aan de behandeling op basis van eerdere ervaringen (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg,2019). Ervaringsdeskundigen kunnen een voorbeeldrol vervullen en hierdoor cliënten stimuleren om weer te participeren in de maatschappij. Doordat de cliënt herkenning kan ervaren, kan er een positief perspectief worden geboden (Sociale Raad Tilburg, 2019). Ook kunnen ervaringsdeskundigen hun vertrouwen uitspreken en laten zien dat het hen ook is gelukt (Boertien et al.,2012). Op deze manier kan de ervaringsdeskundige de eigen kracht stimuleren en eraan bijdragen dat de cliënt zijn eigenwaarde en vertrouwen terugkrijgt en in een minder afhankelijke positie terecht komt (Boertien et al.,2012). Doordat ervaringsdeskundigen vaak laagdrempeliger contact hebben met cliënten kunnen zij signalen van overkoepelende thema’s zoals bijvoorbeeld verlies-en rouwverwerking & worstelingen met (zelf)stigmatisering oppikken en dit terugkoppelen naar de ‘normale’ begeleiders en het gesprek met de cliënten aangaan (Sociale Raad Tilburg, 2019).

### 6.1.2 Begeleiders

**Spiegel begeleiding**

Alle respondenten geven aan dat zij het als een meerwaarde zien dat een ervaringsdeskundige een spiegel kan zijn voor de begeleiding. Omdat de ervaringsdeskundige dezelfde beperking heeft als de doelgroep, zou hij of zij ook aan moeten kunnen geven wat er verwacht wordt van de begeleiding. Op deze manier wordt de begeleiding door een collega geconfronteerd met hun eigen handelen, een collega die ook het perspectief kan bieden van de cliënt en op deze manier goed kan verwoorden wat zij nodig hebben. Ook bestaat de wens om deze collega in te zetten wanneer er vragen zijn over zorgmijders, ASS en intervisie.

Respondent 2: ‘*Ik zou het prettig vinden om steeds weer tips terug te krijgen. Want ik denk dat we geneigd zijn om dingen uit het oog te verliezen omdat je niet ziet dat onze cliënten een beperking hebben. Dat wij niet altijd realiseren hoe het nu zit, en cliënten dat niet altijd terugkoppelen uit schaamte. Voor mij persoonlijk zou het indruk maken als een ervaringsdeskundige dat elke keer zou blijven doen vanuit zijn ervaring.’*

**Laagdrempeliger contact met cliënten**

Zeven van de acht respondenten geven aan dat zij verwachten dat de ervaringsdeskundige in staat is om op een laagdrempeligere manier contact te leggen dan zijzelf. Dit omdat zij de gedeelde ervaring omtrent de diagnose hebben en misschien gemeenschappelijke interesses met de cliënten delen.

*Respondent 5: ‘Dus dan denk ik vooral die ervaring inderdaad, dat iemand kan terugpakken op zijn ervaringen. Zo van ‘Ik heb dat ook meegemaakt, en bij mij ging het zo en zo of op een andere manier.’ En daardoor een andere manier van aansluiten waar begeleiders nog weleens over kunnen komen van makkelijk praten jij, want jij hebt geen ASS dus jij weet niet precies wat ik bedoel. Dus jij weet niet hoe het is. Kan een ervaringsdeskundigen wel vanuit een gelijkwaardige ervaring instappen. Ik denk dat voor de cliënten laagdrempeliger kan zijn.‘*

**Meedenken over beleid**

Alle respondenten geven aan dat ze er in principe voor open staan om een collega te hebben die meedenkt over het beleid, mits dit gebeurd met collega’s van andere disciplines. Vijf respondenten geven aan dat het een toevoeging is wanneer de ervaringsdeskundige met ASS meedenkt over het beleid. Dit omdat het de beschermd woonvoorziening is ingericht op mensen met ASS en dit product zo goed mogelijk hierbij moet passen. Drie respondenten geven aan dat zij denken dat cliënten ook mee kunnen denken over het beleid.

*Respondent 1:’Ik ken er die er heel mondig zijn die ook echt wel een visie hebben op wat nou goede zorg of begeleiding is. Laat ze maar meedenken in dat proces dat helpt alleen maar om uiteindelijk het product wat je levert dat dat beter wordt. Op het moment dat je weet wat er gevraagd wordt.’*

Een respondent geeft aan dat het logisch is dat de ervaringsdeskundige mee mag denken over het beleid, maar dit moet wel bij de belastbaarheid passen. Daarnaast is iemand in principe aangesteld om goed te kunnen functioneren binnen het team, alles wat ernaast komt is mooi meegenomen.

**Bruggen slaan**

Zes van de acht respondenten geven aan dat zij denken dat de ervaringsdeskundige een brug kan slaan tussen de cliënt en andere partijen. Vijf respondenten geven hierbij aan dat het gaat om de bruggen tussen de cliënt en hulpverlener. Waarbij de ervaringsdeskundige een vertrouwensband zou kunnen creëren als opstart voor de hulpverlening, maar ook helder zou kunnen uitleggen wat de cliënten nodig hebben. Een respondent geeft aan dat het ook fijn zou zijn als ouders bij de ervaringsdeskundige terecht kunnen met vragen. Een andere respondent geeft aan dat de ervaringsdeskundige ook de brug kan slaan tussen de cliënt en de maatschappij.

*Respondent 6: ‘Ik denk dat daarin ook een ervaringsdeskundige een heel grote rol in kan spelen in die vertaalslag ook andersom. Dus niet alleen: “Hee cliënt! De maatschappij verwacht dit van jou.”, maar ook andersom “Hee maatschappij! Deze mensen hebben dit van jullie nodig.” Ik denk dat zij daar ook vanwege hun ervaring wat makkelijker kunnen uitleggen, beter dan wij.’*

**Overige meerwaarden**

Ook wordt genoemd dat een ervaringsdeskundige een voorbeeldfunctie zou kunnen vervullen voor de cliënt. Hij of zij zou er ook voor kunnen zorgen dat cliënten minder zelfstigma kunnen ervaren. Volgens vier respondenten kan de ervaringsdeskundige de cliënt meenemen naar activiteiten in de maatschappij en op deze manier bijdragen aan de participatie in de maatschappij. Daarnaast zou de ervaringsdeskundige tips kunnen geven over sociale interactie.

*Respondent 6: ‘Dus ik denk dat voor een ervaringsdeskundige het wel belangrijk is om hun ervaring met ASS en het leven te delen en ook voor cliënten positief is om te ervaren dat dat ook gewoon mensen zijn. Ik merk dat er veel jongeren die nog niet zoveel contact hebben gehad met mensen met ASS daar zwaarder over denken dan dat het daadwerkelijk is. Daarmee bedoel ik dat ze niet zo goed weten, er ligt soms ook nog weleens een stigma op: Zo van : Oo dat zijn allemaal rare mensen of gekke mensen of mensen met hele heftige problemen en ik denk dat zo’n ervaringsdeskundige zo’n beeld wel weg kan halen. En kan laten zien diegene heeft het gemaakt of zijn droom bereikt dat kan voor mij ook.’*

### 6.1.3 Management

De algemene visie van het management is dat een ervaringsdeskundige een toevoeging is aan de kwaliteit van de zorg die er geboden wordt. Volgens alle drie de managers heeft een ervaringsdeskundige een heel andere toevoeging naast de kennis die er al is.

**Acceptatie, herkenbaarheid & voorbeeldfunctie**

Alle respondenten zijn het erover eens dat zij verwachten dat de cliënten zichzelf in een ervaringsdeskundige herkennen en dat de hulp door een ervaringsdeskundige daardoor beter wordt geaccepteerd. Daarnaast verwachten zij dat de ervaringsdeskundige een voorbeeldfunctie kan zijn voor met name de jonge cliënten.

*Respondent 1: ‘Het kan ook een voorbeeldfunctie zijn voor onze jongelingen. Het perspectief laten zien van iemand die het echt heeft doorleeft. Zoals een cliënt hier, die moeite had met de diagnose, toch die hele route heeft doorlopen en nu uiteindelijk samenwoont. Dat is heel anders dan als de begeleiding een mooi verhaal gaat vertellen. Het perspectief van iemand die het helemaal heeft doorleeft is toch anders.’*

**Spiegelfunctie voor begeleiding**

Tot nu toe is de ervaring van de respondenten dat een ervaringsdeskundige ook een andere invalshoek kan pakken dan medewerkers. Ervaringsdeskundigen kunnen volgens hen ook medewerkers informeren en coachen over wat belangrijk is in de bejegening richting de cliënten en de manier van werken. Zij kunnen op deze manier begeleiders adviseren over hoe zij bepaalde casussen het beste kunnen aanpakken.

*Respondent 2: ‘En die andere invalshoek is op basis van zijn ervaring. Daar kan hij de begeleiders ook zeker nog bij helpen, die hebben dan wel allemaal een diploma gehaald, maar ook zij kunnen dingen missen.’*

**Zorgmijdend gedrag**

Een respondent geeft aan dat hij zichzelf kan voorstellen dat ervaringsdeskundigen ook een meerwaarde kunnen hebben bij zorgmijdend gedrag. Zij kunnen bijvoorbeeld advies geven in hoe er het best contact gemaakt kan worden en antwoord geven op andere vragen van begeleiders.

*Respondent 3: ‘In de zin van: Hoe maak je nou contact? Wat betekend het als diegene nog niet toe is aan begeleiding? Wat doe je wel? Wat doe je niet? Als je antwoord op die vragen hebt, ga je waarschijnlijk anders contact maken.*

##  Deelvraag 2: Wat zijn de risico’s van de inzet van een betaalde ervaringsdeskundige?

### Literatuur

**Autisme**

Zoals al eerder omschreven is in de analyse’, zijn de kenmerken van ASS terug te vinden in de sociale communicatie, beperkte interesses en repetitief gedrag. Hieronder is een schema opgenomen met de criteria voor een ASS.

Figuur 2: criteria ASS

Er is volgens de DSM-5 sprake van een ASS als men voldoet aan alle drie de criteria uit domein A (sociale communicatie) en aan twee van de vier criteria binnen domein B (beperkte interesses en repetitief gedrag) (Spek,2013). In dit onderzoek zal er worden ingegaan op de risico’s die behoren bij de sociale communicatie.

Doordat mensen met ASS moeite hebben met de sociale communicatie laten zij niet dezelfde wederkerigheid & non-verbale communicatie zien als mensen zonder ASS. Ook kunnen zij moeite hebben om anderen te begrijpen met name wanneer dingen niet letterlijk worden uitgesproken. Voor anderen kan het ook lastig zijn om mensen met ASS te begrijpen (Spek,2013).

Als gevolg van hun beperking op het gebied van sociale communicatie kunnen de volgende risico’s ontstaan:

* Mensen met ASS nemen niet altijd deel aan sociale gesprekken, waardoor de kans bestaat dat zij buiten de groep vallen.
* Wanneer zij wel deelnemen aan sociale gesprekken kan het mogelijk zijn dat ze hierin overvraagd worden waardoor er spanningen ontstaan.
* Doordat zij vragen stellen die zich met name richten op de inhoud kan dit worden begrepen alsof zij geen persoonlijke interesse in de verteller hebben, terwijl dit niet het geval is.
* Doordat het lastiger is in te schatten wat anderen nu eigenlijk willen kunnen zij hun gedrag moeilijker aanpassen op de ander.
* Doordat zij taal soms te letterlijk nemen kunnen zij te concreet oppakken wat andere mensen zeggen of vragen. Hierdoor kunnen er problemen ontstaan. Concreet en duidelijk taalgebruik is essentieel om elkaar te blijven begrijpen (Spek,2013).

Ondanks dat mensen met ASS allemaal anders zijn, komen zij vaak wel gelijksoortige uitdagingen tegen op hun werk. Deze uitdagingen zijn vaak te wijten aan zowel onderschatting als overschatting. Als het gaat om leervaardigheden en intelligentie worden zij vaak onderschat, terwijl zij overschat worden op het gebied van het oppakken van taken, omgaan met veranderingen, plannen, organiseren, omgaan met deadlines, druk en sociaal contact (Werk Web Autisme, z.d.). Een risico vanuit de persoon met ASS kan zijn dat hierdoor spanningen ontstaan, omdat hij/zij niet kan voldoen aan de verwachtingen vanuit de omgeving. Hierdoor kan overprikkeling ontstaan, met onvoorspelbaar gedrag als gevolg (Werk Web Autisme, z.d.). Ook zijn werkgevers soms onzeker om een persoon met ASS aan te nemen (Nederlandse Vereniging voor Autisme, z.d.).

**Ervaringsdeskundigheid**

Als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigen wordt er in verschillende bronnen over een aantal overeenkomende risico’s gesproken. Deze zullen hieronder kort worden toegelicht:

1. *Clash van culturen*

Ervaringsdeskundigen kunnen te maken krijgen met een clash van twee culturen: die van professionals binnen de organisatie versus de beleving van de cliënten. Ondanks dat zij zijn aangenomen om de brug te slaan zijn zij niet alleen in staat om de nieuwe werkwijze tot een succes te maken (Huber , Sedney & Holten, 2014).

1. *Onduidelijkheid over taken en rollen*

In veel gevallen weet niemand van de betrokken professionals precies welke taken en rollen de ervaringsdeskundigen zouden moeten hebben. Dit kan als risico worden beschouwd een ervaringsdeskundige kan namelijk niet goed functioneren wanneer hij/ zij niet weet wat er wordt verwacht (Boertien et al., 2012, Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017, Huber et al., 2014).

1. *Balans behouden*

Er worden steeds hogere eisen gesteld aan ervaringsdeskundigen, met name wanneer zij worden betaald (Van Bakel & Boertien, 2012). Dit zou een risico kunnen opleveren wanneer er geen rekening wordt gehouden met de beperking en de daarbij komende draagkracht en draaglast. Het is belangrijk dat de verwachtingen overeenkomen met dat wat een ervaringsdeskundige kan bieden (Boertien et al., 2012; Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017, Huber et al., 2014). Anders kan er overvraging ontstaan door te hoge verwachtingen (Boertien et al., 2012).

1. *Verdwijnen van zelfhulp*

In sommige gevallen binnen andere organisaties blijkt dat de integratie van ervaringsdeskundigen in het zorgaanbod, de inzet van zelfhulp laten verdwijnen. Dit is niet de bedoeling omdat zelfhulp heel anders is dan de inzet van een ervaringsdeskundige. Beiden kunnen naast elkaar worden ingezet (Huber et al., 2014).

1. *Teveel willen in te korte tijd*

Veel projectleiders die de implementatie van het werken met ervaringsdeskundigheid hebben geleid binnen andere organisaties, geven aan dat het een risico is om teveel te willen in te korte tijd. In praktijk gaan de ontwikkelingen vaak trager dan vooraf gedacht en gehoopt. Daarnaast kan weerstand van andere collega’s zorgen voor een trager proces van implementatie (Boertien et al., 2012).

1. *Betalen*

Naast het feit dat er hogere eisen gesteld worden aan ervaringsdeskundigen die worden uitbetaald, zijn er nog andere risico’s als het gaat om betaalde ervaringsdeskundigen. Sommige ervaringsdeskundigen geven namelijk aan dat zij met een 16- tot 20-uurs contract niet genoeg betaald krijgen om boven het uitkeringsniveau terecht te komen (Boertien et al., 2012). Wanneer zij een WIA of soortgelijke uitkering ontvangen, verliezen zij hun recht op deze uitkering bij acceptatie van een betaalde functie als ervaringsdeskundige. Het kan voor hen daarom een te groot risico opleveren om een betaalde functie te accepteren (Sociale Raad Tilburg,2019). Ondanks deze risico’s geven ervaringsdeskundigen ook aan dat zij graag een salaris ontvangen omdat zij zichzelf dan meer gewaardeerd voelen (Boertien et al., 2012).

### Begeleiders

**Autisme**

Alle respondenten geven aan dat een ervaringsdeskundige collega met ASS bepaalde risico’s kan opleveren. Vier respondenten geven aan dat het een risico kan zijn dat ervaringsdeskundigen overprikkeld kunnen raken door hun ASS. Vier andere respondenten geven aan dat de kans bestaat dat er niet voldoende rekening wordt gehouden met de draagkracht van de ervaringsdeskundige en daarmee de kans op overvraging aanwezig is. Organisatorische taken zouden volgens drie respondenten problemen kunnen opleveren. Dit geven zij aan omdat zij deze ervaring eerder hebben opgedaan met collega’s die de diagnose ASS hadden. Drie andere respondenten geven aan dat de kans bestaat dat er geen wederkerigheid zal zijn zoals bij andere collega’s.

**Persoonlijke huiver**

Vijf respondenten geven aan dat zij persoonlijke huiver ervaren tegenover de inzet van ervaringsdeskundigen. Zij vragen zich het meest af of op welke manier het er praktisch uit kan zien, of zij dezelfde taken kunnen uitvoeren als de ‘normale’ begeleiders, of er extra begeleiding nodig is en of de collega wel als gelijkwaardig zal worden beschouwd.

**Ervaringsdeskundigheid**

Vijf respondenten zien risico’s als het gaat om het feit dat de ervaringsdeskundige ervaringsdeskundig is. Drie respondenten geven aan dat het zou kunnen dat het werk te persoonlijk wordt voor de ervaringsdeskundige. Twee respondenten zien het als risico dat de ervaringsdeskundige zijn of haar ervaringen teveel plakt op de cliënt, terwijl ervaringen niet altijd gelijk hoeven te zijn. Een respondent geeft aan dat ze geen risico’s ziet bij de inzet van een ervaringsdeskundige. Een andere respondenten ziet ook geen risico’s mits er duidelijke afspraken worden gemaakt over hoe de ervaringsdeskundige wordt ingezet.

**Buiten het team vallen**

Vijf respondenten geven aan dat ervaringsdeskundigen eventueel buiten het team zouden kunnen vallen. Drie respondenten geven aan dat dit zou kunnen gebeuren omdat de ervaringsdeskundigen andere taken krijgen en er dan geen samenwerking meer wordt opgezocht. Twee respondenten geven aan dat de ervaringsdeskundige moeite zou kunnen hebben met sociale interactie door zijn of haar ASS.

*Respondent 7: ‘Dan hadden collega’s ook de diagnose ASS of zaten nog in dat traject, maar die vielen dan soms toch wel een beetje buiten het team. Het was bijna zo dat we een extra cliënt kregen hierdoor, en dat is niet de bedoeling.’*

**Voorkeur cliënten**

Drie respondenten geven aan het als een risico te zien dat de cliënten voorkeur krijgen voor de ervaringsdeskundige en daardoor de begeleiders zonder ASS buitensluiten.

*Respondent 4: ‘Nou ik denk dat het wel interessant is om te kijken hoe die verhoudingen worden dat het niet zo is dat als ik kom dat er niks met mij wordt gedeeld en als de ervaringsdeskundige dan komt krijgt die alles te horen. Want wij begeleiden hier als team onze 20 cliënten, dus het moet niet zo zijn dat stel jij bent mijn cliënt en je deelt niks meer met mij, maar je wacht tot de ervaringsdeskundige komt en dan deel je alles.’*

**Overige risico’s**

Een respondent geeft aan dat hij het als risico ziet dat de cliënten niet meer worden ingezet als het gaat om zelfhulp, wanneer er een ervaringsdeskundige in dienst komt. Twee respondenten geven aan dat het een risico kan zijn dat de ervaringsdeskundige een te grote hoeveelheid aan taken krijgt.

### Management

De respondenten uit het management zijn niet bevraagd over de risico’s. De respondenten noemen uit zichzelf het risico dat de taakfunctieomschrijving niet duidelijk genoeg zou zijn. Ondanks dat zij de intentie hebben om alles te dekken met de taak- en functieomschrijving, verwachten zij niet dat dit gaat lukken. Daarnaast geven zij aan dat zij graag boven tafel willen krijgen wat de begeleiders als bedreiging zien als het gaat om het werken met ervaringsdeskundigen.

*Respondent 3: ‘Wij kunnen wel heel graag willen, maar zij kunnen het lastig vinden. Dat ze zichzelf bijvoorbeeld de vraag stellen: “Kunnen we daarmee wel uit de voeten?” Je kunt iets heel graag willen en willen checken of je het kunt, maar soms is het belangrijk verdere stappen te makken. Dat is wel belangrijk.’*

## Deelvraag 3: Wat is er nodig om ervaringsdeskundigen met autisme als teamlid op te nemen binnen de teams Oostertuin en Oosterpoort?

### Literatuur

Om te gaan werken met ervaringsdeskundigen als teamlid zijn er een aantal voorwaarden waarop moet worden gelet. Deze komen voort uit de literatuur die is gebaseerd op onderzoek bij organisaties, waar al met ervaringsdeskundigen hebben gewerkt.

1. *Taak-en functieomschrijving*

Uit meerdere onderzoeken blijkt dat het lastig is om ervaringsdeskundigen structureel in de teams in te zetten, wanneer er geen duidelijke kaders zijn. Om deze kaders te bieden is een taak-en functieomschrijving nodig, zodat iedereen weet wat er van de ervaringsdeskundigen wordt verwacht (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg,2019). Het is belangrijk om voor de werving van een ervaringsdeskundige te bepalen wat de behoefte is vanuit de organisatie (Huber et al.,2014). Een goede structuur doormiddel van een taak- en functieomschrijving kan voorkomen dat ervaringsdeskundige een kwetsbare positie in het team krijgt (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017)

1. *Arbeidsvoorwaarden*

Zoals al eerder is omschreven in de vorige deelvraag kunnen ervaringsdeskundigen soms niet rondkomen, wanneer zij 16 tot 20 uur per week werken (Boertien et al., 2012). Daarnaast kunnen zij bij acceptatie van een betaalde functie hun recht op uitkering verliezen (Sociale Raad Tilburg,2019). Volgens Coalitie vanuit autisme bekeken (2017) is het goed om te bespreken, wat een passende manier is om de balans tussen geven en nemen te bewerkstelligen. Naast een passende vergoeding zijn hiervoor nog meer manieren zoals: erkenning en waardering, de voldoening die het geeft een bijdrage te leveren aan een betere kwaliteit van zorg of een training of opleiding. Daarnaast zou gekozen kunnen worden voor een vrijwilligersvergoeding, deze heeft geen invloed op het recht van uitkering, mits er hij niet hoger is € 1.700 per jaar (Belastingdienst, 2019).

1. *Oog houden voor de kwetsbaarheid van ervaringsdeskundigen*

Binnen veel organisaties worden er steeds hogere eisen aan ervaringsdeskundigen gesteld. Zoals het zijn van een herstelcoach voor cliënten of adviseur vanuit cliëntperspectief voor het team. Het is belangrijk om goed in de gaten te houden of de ervaringsdeskundige stabiel genoeg is om deze rollen te kunnen vervullen (Huber et al.,2014). Collega’s van ervaringsdeskundigen geven aan dat zij de ervaringsdeskundigen als erg gemotiveerd ervaren, maar dat zij niet altijd bewust zijn van hun eigen kwetsbaarheid. Volgens de Sociale Raad Tilburg moeten organisaties ervoor zorgen dat zij het welbevinden van de ervaringsdeskundigen goed in de gaten houden. Ervaringsdeskundigen uit Tilburg geven aan dat zij elkaar graag organisatie-overstijgend willen ontmoeten om over hun uitdagingen te spreken (Sociale Raad Tilburg,2019).

1. *Bewust werken aan cultuuromslag*

Implementatie van ervaringsdeskundigheid in de organisatie vraagt om een breed draagvlak op alle niveaus in de organisatie. Hiervoor is het nodig dat het management een duidelijk beleid uitzet omtrent de inzet van ervaringsdeskundigen en het gesprek aangaat met andere hulpverleners (Sociale Raad Tilburg,2019). De visie moet duidelijk genoeg zijn voor alle lagen van de instelling zodat alle medewerkers voorbereid zijn (Boertien et al., 2012). Dit beleid kan samen met cliënten en ervaringsdeskundigen worden gevormd doordat zij voorlichting geven, plaatsnemen in een projectgroep of de rol van staflid of beleidsadviseur hebben. Het is daarbij belangrijk dat teams heldere randvoorwaarden hebben, waaraan zij moeten voldoen wanneer zij gaan werken met een ervaringsdeskundige. Randvoorwaarden die in andere organisaties gelden zijn: een goede voorbereiding van het team, supervisie en intervisie die geregeld zijn en de betrekking van medewerkers met cliëntervaring. Wanneer een team genoeg handvaten heeft doormiddel van de randvoorwaarden, kunnen zij de ervaringsdeskundige enthousiast en voorbereid ontvangen (Boertien et al., 2012). Uit gesprekken met professionals blijkt namelijk dat zij de inzet van ervaringsdeskundigen eerst als bedreiging ervaren, maar dit verdwijnt wanneer de ervaringsdeskundigen werkzaam zijn in de teams (Sociale Raad Tilburg,2019).

1. *Tijd*

Het werken met ervaringsdeskundigen vereist een cultuuromslag. Deze cultuuromslag omvat meer dan het aanstellen van één of enkele ervaringsdeskundigen en kost tijd (Huber et al.,2014). Projectleiders binnen andere organisaties geven aan dat zij vaak teveel wilden in te korte tijd (Boertien et al., 2012).

1. *Zorg ervoor dat zelfhulp blijft bestaan*

Zelfhulp en peer support heeft altijd al een belangrijke rol vervuld in de hulpverlening. In sommige gevallen lijkt het dat de integratie van een ervaringsdeskundige ervoor zorgt, dat de eigenheid en toegevoegde waarde van zelfhulp verdwijnt. Zelfhulp en de inzet van ervaringsdeskundigheid kan echter ook naast elkaar bestaan (Huber et al.,2014).

1. *Zorgen voor een veilige cultuur*

Wanneer er een goede samenwerking is tussen ervaringsdeskundigen en andere professionals zal er vertrouwen, gelijkwaardigheid en wederkerigheid ontstaan. Voor ervaringsdeskundigen met ASS is het makkelijker om aan te geven wat zij nodig hebben in hun werk, wanneer zij een klik ervaren met collega’s. Wanneer zowel de andere collega’s als de ervaringsdeskundigen hun kwetsbaarheden, mogelijkheden en moeilijkheden delen, ontstaat er een veilige cultuur waarin dit gelijkwaardig met elkaar kan worden besproken (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017).

### Begeleiders

**Helder taak- en functiepakket**

Alle respondenten geven aan dat zij een helder taak-en functiepakket verwachten voor de ervaringsdeskundige, zodat zij weten op welke manier zij deze collega kunnen inzetten. Drie respondenten geven aan dat zij verwachten zich beter voor te kunnen bereiden op de komst van de ervaringsdeskundige, wanneer er een helder taak- en functiepakket geformuleerd is.

**Tijd voor het implementatieproces**

Zeven van de acht respondenten geven aan dat zij tijd nodig zullen hebben om te checken of de werkwijze met een ervaringsdeskundige eigen is geworden. Twee geven aan hier een halfjaar of jaar de tijd voor nodig te hebben, de overige respondenten geven aan dat zij hier minstens een jaar de tijd voor willen hebben. Vier respondenten geven aan dat zij de twee maanden inwerktijd willen hanteren zodat zij kunnen checken of de ervaringsdeskundige binnen het team past qua persoonlijkheid en werkwijze. Drie respondenten geven aan dat er minstens elke maand een evaluatiemoment moet zijn om te checken hoe het implementatieproces verloopt.

**Benodigheden team**

Volgens vier respondenten is het nodig dat alle collega’s positief zijn over de inzet van een ervaringsdeskundige. Een respondent geeft aan dat er voldoende capaciteit is om diegene de juiste begeleiding te bieden en de tijd te nemen om de werkwijze te veranderen.

**Bijdrage teamleden aan voorbereiding**

Drie respondenten geven aan dat zij met collega’s willen brainstormen over hoe zij een ervaringsdeskundige het beste kunnen gaan inzetten. Twee respondenten geven aan dat zij het nuttig vinden als iemand uit het team aansluit bij het maken van het functieprofiel, zodat zij de belangen kunnen behartigen van de begeleiders en teams. Een respondent wil graag inventariseren hoeveel tijd er gebruikt wordt voor de taken die nu worden uitgevoerd. En of er dan voldoende tijd over is om de ervaringsdeskundige te begeleiden. Wanneer hier onvoldoende tijd voor beschikbaar is wil hij graag meer uren ter beschikking krijgen.

**Verwachtingen vanuit de teams voor het management**

Vier respondenten willen dat het management hen coacht tijdens de inzet en implementatie van het werken met ervaringsdeskundigen. Twee respondenten geven aan dat zij een duidelijke visie verwachten. Vijf respondenten geven aan dat zij graag antwoorden zouden willen hebben over hoe de praktische invulling nu precies gaat zijn. Een respondent geeft aan dat het fijn is wanneer het management volgt hoe de ervaringsdeskundige functioneert.

**Selectie ervaringsdeskundige**

Als het gaat om de criteria waaraan de ervaringsdeskundige moet voldoen, denken alle respondenten dat een opleiding in de zorg of over ervaringsdeskundigheid een voorwaarde is. Verder geven de respondenten aan dat de ervaringsdeskundige moet rapporteren, overdragen en signaleren, feedback moet kunnen geven en ontvangen, mee moet kunnen in de gemeenschappelijke visie, zijn eigen grenzen moet kunnen bewaken, de samenwerking moet opzoeken, afspraken moet nakomen met collega’s en cliënten en een persoonlijke stabiele situatie moet hebben. Zes respondenten geven aan dat de taken afgestemd moeten worden op de draagkracht van de ervaringsdeskundige en zeven respondenten geven aan dat de taken afgestemd moeten worden op de persoonlijke kwaliteiten van de ervaringsdeskundige. Twee respondenten geven aan dat het belangrijk is dat een ervaringsdeskundige kort zijn dag kan evalueren met een collega, zodat hij niet vastloopt in het uitvoeren van zijn taken

### Management

**Functieomschrijving**

De respondenten zien het als voorwaarde dat er een heldere taak-en functieomschrijving komt voor de ervaringsdeskundige, hierbij hoort ook een salarisschaal. Deze omschrijving moet zo helder zijn dat alle betrokken weten wat de taken zijn van de ervaringsdeskundige. Er blijven echter functioneringsgesprekken nodig om te checken hoe de ervaringsdeskundige functioneert. De bedoeling is dat de inrichting van de werkzaamheden rekening houdt met het feit dat de ervaringsdeskundige ASS heeft. Ook moet er ruimte zijn voor eigen inbreng. Wel moet de ervaringsdeskundige in staat zijn om de taken uit te voeren die in de omschrijving staan, ongeacht zijn of haar rugzak.

*Respondent 3: ‘Ja, de belastbaarheid, in combinatie met wat je nodig hebt op een locatie en wat je van iemand verwacht. En dan kan ik me voorstellen dat je kiest om iemand niet fulltime op een locatie aan te nemen. En misschien ook niet om deze persoon onregelmatig te laten werken of te splitsen over twee locaties.’*

**Visie**

De algemene visie van de respondenten is dat ze graag een volwaardige medewerker zien met een andere taakomschrijving in de rol van ervaringsdeskundige. Zij willen starten met het aannemen van een of twee ervaringsdeskundigen en deze toe voegen aan een team. Volgens een respondent zou de ervaringsdeskundige zijn werkzaamheden uit kunnen breiden, maar moet deze eerst starten bij de werkzaamheden binnen het team.

*Respondent 3: ‘Kennismaken, beginnen op het expertisecentrum, wat houdt WMO precies in. Eigenlijk zoals dat voor al onze medewerkers geldt. Dus je gaat de schil steeds groter maken.’*

Enerzijds vinden de respondenten dat een ervaringsdeskundige geen extra begeleiding nodig heeft wanneer er een helder takenpakket is. Zij kennen echter wel mensen met ASS die begeleiding nodig hebben omdat zij anders uitvallen. Volgens een respondent beperk je mensen in hun ontwikkeling op het moment dat je ze gaat begeleiden, maar twee andere respondenten vinden dat dit niet het geval hoeft te zijn.

*Respondent 1: ‘Iemand hoeft niet beperkt te worden wanneer hij of zij wordt begeleid. Het gaat erom dat we dan met andere dingen rekening houden. Iemand kan bijvoorbeeld nog steeds aansluiten bij werkgroepen.’*

**Implementatie**

Als het gaat om de implementatie denken de respondenten dat dit onderzoek belangrijk is om te checken of de begeleiders positief tegenover de implementatie staan. Daarnaast voldoet het volgens hen om naar de implementatiefase van borging onderzoek te doen.

*Respondent 1: ‘De fase van borging volstaat , want door jouw onderzoek, ga je ook een taakfunctieomschrijving definiëren. Want ik kan me voorstellen dat dat een ander onderzoek is.’*

Volgens de respondenten hebben de teams met name een heldere taak-en functieomschrijving nodig en willen zij graag weten wat de plannen zijn qua implementatie, zodat zij weten wat ze kunnen verwachten. Een respondent verwacht dat de implementatie niet zo ingewikkeld is om te doen. Een andere respondent denkt dat je het niet moet onderschatten, maar dat het afhankelijk is van de weg die je kiest.

*Respondent 2: ‘Ik denk dat je dat echt niet moet onderschatten. Het ligt er ook aan hoe je het weg zet. Als je het op teams zet is het makkelijker dan als je het in de breedte over het hele expertisecentrum gaat inzetten.’*

**Benodigheden teams**

De respondenten geven aan dat het nodig is dat de teamleden accepteren dat de ervaringsdeskundige een andere functie zal hebben en daarom ook anders functioneert. Qua praktische stappen hebben zij het nodig dat de teams de nieuwe collega in willen werken, deel willen nemen aan gesprekken en vertellen wat zij nodig hebben in het implementatieproces.

**Selectie**

De respondenten geven aan er bepaalde competenties vastzitten aan de functie van ervaringsdeskundige. Hierdoor zal niet iedereen met ASS geschikt zijn om ervaringsdeskundige te worden. De ervaringsdeskundige moet vooral zelfstandig kunnen functioneren op cliëntgebonden taken binnen het team. Wanneer hij naar buiten treed mag hij daarbij gebruikmaken van de formats van de organisatie en daaraan zijn eigen invulling geven. Als het gaat om complexe besluiten moet hij voornamelijk beslissingen kunnen nemen binnen de teams. Hij mag meedenken over beleid en deelnemen aan andere werkgroepen net zoals andere collega’s.

*Respodent 3: ‘We doen dus wat we altijd doen. Werknemers inzetten op hun kunde en kijken wat zij toe kunnen voegen aan het onderdeel wat van belang is, in dit geval dus bijvoorbeeld het beleid. De ervaringsdeskundigen mag zich met alle dingen bemoeien op hoger niveau, net zoals de andere collega’s.’*

De ervaringsdeskundigen moet kunnen reflecteren op het eigen handelen. Daarnaast moeten zij in staat zijn om het gedrag van anderen kunnen bespreken.

*Respondent 1: ‘Ja ik denk het wel bij cliënt gerelateerde zaken, zeker als hij het anders ziet. Je kunt wel een mooie opleiding hebben, maar dat hoeft niet altijd te passen bij het stukje ervaring en hoe die ander het meest geholpen is. En daar mag je op gedrag over communiceren, dat is eigenlijk de hoofdreden waarom je die persoon erbij wilt hebben. Als je dat niet gaat doen, dan mis je de plank.’*

# Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt er op basis van de resultaten, beschreven in hoofdstuk 5 antwoord gegeven op de deelvragen en de hoofdvraag. Daarna worden er aanbevelingen gedaan die ondersteuning kunnen bieden aan het eerder geschetste probleem.

## 7.1 Conclusies

### 7.1.1 Deelvraag 1: Wat is de meerwaarde van de inzet van betaalde ervaringsdeskundigen?

In dit onderzoek zijn verschillende meerwaarden gevonden van de inzet van betaalde ervaringsdeskundigen. Meerwaarden die zowel uit de literatuur als uit de interviews met respondenten van de teams en management naar voren komen zijn:

* De spiegelfunctie voor begeleiders.
* Het laagdrempelig contact met cliënten.
* Een ander perspectief hebben en daardoor mogelijkheden zien bij bijvoorbeeld de begeleiding van zorgmijders.
* Het hebben van een voorbeeldfunctie.

Meerwaarden die zowel terugkomen uit de literatuur en interviews met respondenten uit de teams zijn:

* Een bijdrage leveren aan de eigenwaarde.
* Het afbreken van zelfstigma.
* Het hebben van een brugfunctie.
* Het cliëntperspectief bewaken.

Daarnaast zijn er ook nog meerwaarden die terugkomen uit de literatuur of interviews. Deze zijn:

* Snel dingen kunnen signaleren.
* Meedenken over het beleid.
* Een start maken met de participatie in de samenleving.

Samenvattend kan er geconcludeerd worden dat er verschillende meerwaarden te vinden zijn, over de inzet van betaalde ervaringsdeskundigen. Deze hebben met name te maken met het laagdrempeligere cliëntcontact en de bewaking van het cliëntperspectief, in het bedenken of uitvoeren van de zorg. Daarnaast geven alle respondenten aan dat zij het een toevoeging vinden als er een collega-ervaringsdeskundige werkzaam wordt in het team. Zij zijn bereid om met deze collega de zorgverlening voor de cliënten zo compleet mogelijk te maken.

### 7.1.2 Deelvraag 2: Wat zijn de risico’s van de inzet van betaalde ervaringsdeskundige?

Binnen dit onderzoek is er qua risico’s vooral literatuuronderzoek gedaan naar ASS en ervaringsdeskundigheid. Als het gaat om de risico’s die horen bij de ASS van de ervaringsdeskundige, is met name de beperking op het gebied van sociale communicatie een risico. Hierdoor kan er miscommunicatie ontstaan en kan de ervaringsdeskundige buiten de groep vallen, bijvoorbeeld omdat hij niet deelneemt aan gesprekken. Daarnaast bestaat het risico dat ervaringsdeskundigen op hun werk worden onderschat op het gebied van leervaardigheden en intelligentie, terwijl zij worden overschat op het gebied van organisatorische taken, omgaan met veranderingen en sociaal contact.

Als het gaat om de risico’s van de inzet van ervaringsdeskundigen is een van de meest voorkomende risico’s dat er onduidelijkheid is over de taken en rollen van de ervaringsdeskundige. Hierdoor kan de ervaringsdeskundige niet goed functioneren. Ook is het belangrijk dat de balans bewaakt wordt, zodat de taken passen bij de draagkracht van de ervaringsdeskundige met ASS (Boertien et al.,2012; Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017;Huber et al., 2014,). Organisatorisch gezien is het een risico dat een implementatieproces vaak meer tijd kost dan gedacht en dat zelfhulp vanuit de cliënten kan verdwijnen door de inzet van een ervaringsdeskundige wanneer hier onvoldoende op wordt gelet (Boertien et al.,2012; Huber et al., 2014). Een vraag die speelt in meerdere organisaties, maar ook bij de beleidsmakers van Amarant is de vraag of betaling wel moet worden nagestreeft. Sommige ervaringsdeskundigen geven namelijk aan dat zij met een 16- tot 20-uurs contract niet genoeg betaald krijgen om boven het uitkeringsniveau terecht te komen (Boertien et al., 2012).Wanneer zij een WIA of soortgelijke uitkering verliezen zij hun recht op uitkering bij acceptatie van een betaalde functie als ervaringsdeskundigen. Het kan voor hen daarom een te groot risico opleveren om een betaalde functie te accepteren (Sociale Raad Tilburg,2019).

Uit de interviews met begeleiders komen verschillende risico’s naar voren. Als het gaat om de ASS zien zij overprikkeling, gebrek aan wederkerigheid, een andere draagkracht en draaglast en het uitvoeren van organisatorische taken als risico’s. Ook zou het eventueel kunnen gebeuren dat de ervaringsdeskundige buiten het team valt, doordat er moeilijkheden zijn in de sociale communicatie. De respondenten geven aan dat zij het als risico zien dat de ervaringsdeskundigen een teveel aan taken krijgt. Zij ervaren met name persoonlijke huiver omtrent de praktische invulling en vragen zich af of een ervaringsdeskundige extra coaching nodig heeft en of diegene dan nog wel gelijkwaardig is. Als het gaat om het beroep van ervaringsdeskundigen vragen de begeleiders zich af of dit niet te persoonlijk is. Zij zien het daarnaast als gevaar dat ervan uitgegaan wordt dat de ervaringen van cliënten en de ervaringsdeskundige gelijk zijn, terwijl dit altijd het geval is. Twee respondenten zien geen risico’s als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigen, mits het helder is hoe de ervaringsdeskundigen worden ingezet. Een ander risico wat wordt benoemd is de kans dat cliënten voorkeur krijgen voor de ervaringsdeskundige en de andere begeleiders buitensluiten. Wanneer er onvoldoende overleg plaatsvind door het verschil in taken, kunnen de teams en ervaringsdeskundigen naast elkaar gaan werken. Ook zou het kunnen zijn dat cliënten minder actief zullen blijven in het aanbieden aan zelfhulp aan elkaar, door de inzet van een betaalde ervaringsdeskundigen.

De managers geven aan dat zij een onduidelijke taak-en functieomschrijving als risico zien. Daarnaast zouden zij graag willen weten of de begeleiders de ervaringsdeskundigen als bedreiging ervaren. Zij zouden hier graag het gesprek over aangaan.

Concluderend kan er worden gezegd dat er rekening gehouden moet worden met de ASS van de ervaringsdeskundige, bij de inrichting van de taak-en functieomschrijving. Zowel uit de literatuur als de gesprekken met respondenten blijkt dat er zonder een duidelijke taak-en functieomschrijving, geen duidelijke leidraad is voor hoe de ervaringsdeskundige kan worden ingezet. De teams geven ook aan dat zij risico’s zien in het gebrek aan communicatie, problemen sociale-communicatie en zichzelf afvragen wat de praktische invulling is. Als het gaat om de risico’s die komen kijken bij de implementatie van ervaringsdeskundigen, is het nuttig om te kijken of de ervaringsdeskundige wel moet worden uitbetaald en voldoende tijd te nemen voor de implementatie.

### 7.1.3 Deelvraag 3: Wat is er nodig om ervaringsdeskundigen met autisme op te nemen in de teams Oostertuin & Oosterpoort?

In dit onderzoek zijn er verschillende voorwaarden gevonden waaraan moet worden voldaan, wanneer een ervaringsdeskundige opgenomen wordt in de teams Oostertuin & Oosterpoort. Allereerst is het belangrijk om te beseffen dat het werken met ervaringsdeskundigen een cultuuromslag verreist, die door de gehele organisatie wordt gedragen. Daarom is een duidelijk beleid, een goede voorbereiding met een heldere taak-en functieomschrijving en een enthousiast team waarbinnen de ervaringsdeskundige wordt opgenomen, van groot belang. Om de implementatie tot een nieuwe werkwijze te maken is tijd nodig. Projectleiders binnen andere organisaties geven aan dat het proces meer tijd kostte dan verwacht. De begeleiders geven aan dat zij tussen een halfjaar en anderhalfjaar de tijd nodig hebben, om te checken of het werken met ervaringsdeskundigen echt in hun werkwijze is opgenomen. Zij verwachten tijdens deze periode coaching van het management, willen ook graag helder hebben hoe de praktische invulling eruit gaat zien en willen dat de managers het functioneren van de ervaringsdeskundige volgt.

De begeleiders zijn bereid om tijdens het voorbereidingsproces te brainstormen met collega’s en deel te nemen aan gesprekken over het opstellen van het taak- en functieprofiel. Het is daarnaast van belang dat de arbeidsvoorwaarden van een ervaringsdeskundige goed is. Ook moet er oog blijven voor hun kwetsbaarheid en rekening worden gehouden met hun draagkracht en draaglast. Het management geeft aan dat zij van de begeleiders een positieve instelling nodig hebben, een acceptatie nodig hebben dat de functie anders zal zijn en willen graag het gesprek kunnen voeren over het proces.

### 7.1.4 Hoofdvraag: Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagde implementatie van betaalde ervaringsdeskundigen in de teams Oostertuin en Oosterpoort?

Als het gaat om een geslaagde implementatie van een nieuwe werkwijze in de zorg is het volgens de literatuur van belang dat hiervoor voldoende tijd wordt genomen, er een helder beleid is en dat de nieuwe werkwijze door de gehele organisatie wordt gedragen. Alle begeleiders staan ervoor open om een ervaringsdeskundige op te nemen in hun team, maar vele hebben vragen over de praktische invulling.

Alle respondenten geven aan dat een heldere taak-en functieomschrijving van essentieel belang is om te weten wat er qua taken en inzet van de ervaringsdeskundige kan worden verwacht. Dit wordt ondersteund door de literatuur. Een aantal begeleiders en het management spreken uit dat zij graag een ervaringsdeskundige willen met een takenpakket in die hoedanigheid, kortom met een taak-en functieomschrijving die afwijkend is. Alle respondenten geven aan dat zij het als voorwaarde zien dat de ervaringsdeskundige een opleiding op het gebied van zorg of ervaringsdeskundigheid heeft gevolgd.

Om de persoonlijke huiver bij begeleiders weg te nemen is het volgens de managers en de literatuur van belang dat zij worden betrokken in het proces van de implementatie. Meerdere begeleiders geven aan dat zij hiervoor openstaan in de vorm van brainstormsessies met collega’s of het meedenken over de invulling van de taak-en functieomschrijving. Bij het maken van deze taak-en functieomschrijving is het van belang dat er rekening wordt gehouden met de kwetsbaarheid en de uitdagingen die bij ASS komen kijken.

Ondanks dat het management aangeeft de ervaringsdeskundige liever geen aparte begeleiding te bieden komt uit de interviews met de begeleiders en de literatuur naar voren dat ervaringsdeskundigen hulp nodig hebben in het bewaken van hun grenzen. Op deze manier kan er rekening gehouden worden met hun draaglast en draagkracht. Een risico dat uit de literatuur naar voren komt is dat ervaringsdeskundigen een teveel aan taken kunnen krijgen, dit wordt door twee begeleiders bevestigd.

Om een goede implementatie te bewerkstelligen en daarna een goede samenwerking te behouden zal goede communicatie nodig zijn. Op deze manier zullen bepaalde risico’s zoals de kans op buiten het team vallen en voorkeur van cliënten voor de ervaringsdeskundige waarbij andere begeleiders worden buitengesloten verminderen.

Los van de implementatie zijn er twee belangrijke kanttekeningen namelijk dat ervaringsdeskundigen hun recht op een uitkering kunnen verliezen bij de acceptatie van een betaalde baan en dat er voldoende ruimte over moet blijven voor zelfhulp.

## 7.2. Aanbevelingen

### 7.2.1 Cultuuromslag

Uit de interviews komt naar voren dat alle respondenten openstaan voor het werken met ervaringsdeskundigen. Dit vereist echter een cultuuromslag die tijd kost (Huber et al., 2014). Ook is het nodig om een duidelijke visie te hebben zodat alle medewerkers voorbereid zijn (Boertien et al.,2012). Wanneer teams duidelijke randvoorwaarden hebben kunnen zij de ervaringsdeskundige enthousiast en voorbereid ontvangen (Boertien et al., 2012). De onderzoeker beveelt aan dat er minstens een jaar de tijd genomen voor de implementatieperiode van invoering.

Dit is de gemiddelde tijd die door de begeleiders in interviews is aangegeven. Daarnaast wil de onderzoeker nogmaals benadrukken dat er rekening gehouden moet worden met de voorwaarden zoals omschreven in paragraaf 6.3.1. Een van deze voorwaarden is het maken van een heldere taak- en functieomschrijving.

### 7.2.2 Taak- en functieomschrijving

Uit de interviews komt naar voren dat de begeleiders met name vragen hebben over de praktische invulling van het werken met een ervaringsdeskundige. Deze vragen zullen volgens het management en de literatuur verdwijnen wanneer er een duidelijke taak- en functieomschrijving is (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg, 2019). Wanneer de teams betrokken worden in de ontwikkeling van een taak- en functieomschrijving en de implementatie is de kans het hoogst dat de implementatie door de gehele organisatie wordt gedragen (Huber et al., 2014). Omdat er nu veel verschillende ideeën zijn over de praktische invulling van een taak-en functieomschrijving raad de onderzoeker aan om gebruik maken van het beroepscompetentieprofiel van ervaringsdeskundige (Kamoschinski et al.,2013). Hierin staan verschillende niveaus omschreven waarop de ervaringsdeskundige kan handelen. Om rekening te houden met de behoefte van mensen met ASS op hun werkplek raad de onderzoeker aan om de websites van de Nederlandse Vereniging voor Autisme (z.d) en Werk Web Autisme (z.d.) te raadplegen. De onderzoeker gaat ervan uit dat de functie van ervaringsdeskundige een andere functie wordt dan die van begeleider. Dit kwam naar voren uit de focusgroep met het management en uit interviews met verschillende begeleiders. De onderzoeker sluit zich bij deze respondenten aan omdat zij denkt dat bepaalde meerwaarden (zoals bijvoorbeeld het laagdrempeliger contact) mogelijk zullen verdwijnen wanneer de ervaringsdeskundige ook een begeleidersfunctie heeft.

### 7.2.3 Wel of niet betalen van de ervaringsdeskundige?

Vanuit een beleidsmedewerker van Amarant was het de vraag om te onderzoeken of ervaringsdeskundigen wel of niet betaald worden. Hieronder zal de onderzoeker hierover haar aanbeveling delen.

Het management heeft als visie om de ervaringsdeskundigen een betaalde functie te geven. Dit past bij de uitspraak van ervaringsdeskundigen dat zij zich serieuzer genomen voelen wanneer zij uitbetaald worden (Boertien et al., 2012). Echter is binnen de GGZ gebleken dat ervaringsdeskundigen soms niet rondkomen wanneer zij 16 tot 20 uur per week werken (Boertien et al., 2012). Daarnaast kunnen zij bij acceptatie van een betaalde functie hun recht op uitkering verliezen (Sociale Raad Tilburg, 2019). Doordat er zowel voordelen als nadelen aan de betaling van ervaringsdeskundigen kleven raad de onderzoeker aan om samen met de ervaringsdeskundige te bespreken wat een passende vergoeding is (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017). Naast uitbetaling zijn ook andere opties om ervaringsdeskundigen te betalen zoals een opleiding, training of vrijwilligersvergoeding. Een vrijwilligersvergoeding verandert het recht op uitkering niet wanneer deze maximum € 1.700 per jaar is (Belastingdienst, 2019).

### 7.2.4 Begeleiding ervaringsdeskundigen

Ondanks dat het management aangeeft liever geen extra begeleiding te bieden aan ervaringsdeskundigen, geven zowel de begeleiders als literatuur aan dat het nodig is om rekening te houden met de draagkracht van de ervaringsdeskundige. Collega’s van ervaringsdeskundigen geven aan dat ervaringsdeskundigen erg gemotiveerd zijn, maar soms moeite hebben om hun grenzen te bewaken (Sociale Raad Tilburg, 2019). Daarnaast komt in de literatuur naar voren dat ervaringsdeskundigen een teveel aan taken kunnen krijgen, dit wordt door twee begeleiders in de interviews bevestigd (Boertien et al., 2012). Om de begeleiding van de ervaringsdeskundigen niet bij collega’s neer te leggen zou ervoor gekozen kunnen worden om dit door een organisatie te laten doen die jobcoaching voor mensen met ASS aanbiedt. Begeleiders zullen dan geen extra tijd kwijt zijn aan de begeleiding van hun collega.

De praktijkbegeleider geeft aan dat het fijn is als de begeleiding van de ervaringsdeskundige niet bij collega’s komt te liggen. Zij ziet het dan ook als goede oplossing om hiervoor andere ondersteuning te zoeken. Zij geeft echter aan dat er binnen Amarant ook senioren en loopbaancoaches zijn die een ondersteunende rol kunnen spelen in de loopbaan van ervaringsdeskundigen. Een voordeel hieraan zou zijn dat de ervaringsdeskundige op een reguliere manier begeleid kan worden en dus geen uitzonderingspositie krijgt.

### Opleiding ervaringsdeskundige

In dit onderzoek geven alle respondenten aan dat zij het als een voorwaarde zien dat de ervaringsdeskundige een opleiding op het gebied van zorg of ervaringsdeskundigheid heeft. Zoals eerder omschreven in dit onderzoek is men geen ervaringsdeskundige door persoonlijke ervaring. Een ervaringsdeskundige heeft ervaringskennis die is opgedaan uit verschillende bronnen onder andere door bijvoorbeeld een opleiding (Coalitie vanuit autisme bekeken, 2017).

De onderzoeker ziet het net zoals de respondenten als voorwaarde dat de ervaringsdeskundige scholing heeft gevolgd. Dit zodat de kwaliteit van de inzet van ervaringsdeskundigen gewaarborgd kan worden. De keus voor scholing hangt volgens de onderzoeker af van het takenpakket van de ervaringsdeskundige. Wanneer dit overlapt met het takenpakket van een begeleider raadt de onderzoeker de opleiding persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen aan het Summa College aan. Deze opleiding combineert de opleiding voor ervaringsdeskundige met die van groepsleider. Het gaat om een BBL opleiding met 20% school en 80% werk die een duur heeft van 3 jaar (Summa College, z.d.). De onderzoeker heeft naast deze opleiding geen andere opleiding binnen Nederland gevonden die het beroep van ervaringsdeskundige en groepsleider combineert. Wanneer de ervaringsdeskundige geen begeleiderstaken krijgt zou er ook voor een opleiding gekozen kunnen worden die zich alleen richt op ervaringsdeskundigheid. In de omgeving van Tilburg zijn er hiervan twee te vinden namelijk; de BBL opleiding Maatschappelijke zorg voor ervaringsdeskundigen aan het Zadkine College in Rotterdam en de deeltijd opleiding Ervaringsdeskundigheid in zorg & welzijn aan de Fontys in Eindhoven. Beide opleidingen duren 2 jaar (Fontys Hogeschool, z.d.: Zadkine College, z.d.)

### Vervolgonderzoek

De onderzoeker acht het van belang dat de arbeidsvoorwaarden van een ervaringsdeskundige duidelijk zijn voordat de vacature wordt geplaatst. Zoals eerder omschreven zijn er verschillende argumenten om ervaringsdeskundigen wel of niet uit te betalen. Ook zijn er verschillende verwachtingen binnen de organisatie als het gaat om de invulling van een taak-en functieomschrijving. De onderzoeker beveelt daarom een vervolg onderzoek aan naar de arbeidsvoorwaarden en de invulling van een taak- en functieomschrijving op basis van de eerder aanbevolen bronnen in paragraaf 7.2.2. Dit zodat het takenpakket en de arbeidsvoorwaarden vanaf begin af aan duidelijk zijn en alle betrokken weten wat er kan worden verwacht.

# Hoofdstuk 8: Discussie

In deze discussie wordt dit onderzoek geëvalueerd aan de hand van de kwaliteitscriteria bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit.

## 8.1 Bruikbaarheid

In ‘Het duivelse dilemma van praktijkgericht onderzoek’ behandelt de auteur het dilemma van praktijkonderzoek namelijk: ”Praktijkgericht onderzoek worstelt voortdurend met het dilemma dat het recht moet doen aan de bijzondere praktijksituatie en tevens algemeen geldig moet zijn (Simon, 2016 p.1)”. In dit onderzoek is dit niet anders en is ervoor gekozen om vooral recht te doen aan de bruikbaarheid van het onderzoek, zodat de opdrachtgever iets heeft aan de resultaten en aanbevelingen. Om ervoor te zorgen dat het onderzoek bruikbaar zal zijn voor de opdrachtgever, is er zowel contact geweest met de praktijkbegeleider, een beleidsmedewerker en het management van het expertisecentrum, om te discussiëren over belangrijke keuzes voor het onderzoek. Dit contact is al in december begonnen met het doel om samen tot een bruikbare onderzoeksvraag te komen. Het management van het expertisecentrum heeft aangegeven dat het onderzoek zich moest richten op de implementatiefase van invoering, dit is gebeurd. De opdrachtgever wilde met name weten op welke manier de implementatie van het werken met ervaringsdeskundigen het best kon worden voortgezet, hier zijn de aanbevelingen dan ook op gebaseerd. Dit onderzoek is dus ingericht op basis van de instrumentele bruikbaarheid. De resultaten zullen immers gebruikt worden voor een praktisch doel (Verhoeven, 2014). Volgens een beleidsmedewerker van Amarant zou het onderzoek het meest bruikbaar zijn wanneer de aanbevelingen gaan over het inrichten van de functie, de voorwaarden voor de implementatie en de vraag of ervaringsdeskundigen betaald moeten worden. Daarnaast zou zij graag advies terugzien voor vervolgonderzoek (Persoonlijke Communicatie, 16 april 2019). Deze wensen komen terug in de aanbevelingen. Als gevolg van het korte afstudeertraject is het beroepsproduct volgens de praktijk onvoldoende bruikbaar. Hierover is een reflectie opgenomen in hoofdstuk 9.

## 8.2 Betrouwbaarheid

Een onderzoek is zo betrouwbaar mogelijk wanneer de onderzoeksgegevens zo min mogelijk afhangen van toevalligheden. Deze toevalligheden kunnen liggen in de onderzoeker, de dataverzamelingsmethode en de onderzoekssituatie (Baarda et al., 2013).

1. **De onderzoeker**

In kwalitatief onderzoek is de onderzoeker vaak zelf het instrument, zo ook in dit onderzoek (Baarda et al., 2013). Omdat er in dit onderzoek gebruik is gemaakt van een open interview op basis van een topiclijst en het doorvragen van de onderzoeker, had de onderzoeker invloed op de respondenten. Deze toevallige invloed zou minder zijn geweest wanneer er gekozen was voor een enquête of voor gesloten interviews. De respondenten hadden dan echter minder kans gehad om vrijere antwoorden te geven.

1. **De dataverzamelingsmethode**

Hierboven is al besproken dat de dataverzamelingsmethode van interviews zich meer leent voor toevallige fouten, dan de dataverzamelingsmethode van enquêtes. Bij het invullen van enquêtes spelen alleen de toevallige omstandigheden mee van de respondent, bij interviews ook die van de onderzoeker (Baarda et al., 2013). In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een gerichte steekproef die is gebaseerd op theoretische overwegingen. In dit geval de overweging om respondenten van zoveel mogelijk verschillende leeftijden, geslachten, opleidingen en werkervaring te spreken (Baarda et al., 2013). Ook is het management geïnterviewd. Hierdoor zijn, in de beschikbare tijd, zoveel mogelijk verschillende respondenten geïnterviewd die verschillende standpunten hadden over het onderzoek.

1. **De onderzoekssituatie**

Doordat het gaat om een praktijkgericht onderzoek waarbij er uitspraken gedaan zijn over twee specifieke teams, is er in dit onderzoek niet voldaan aan de replicatie eis. Dit houdt in dat een andere onderzoeker hetzelfde onderzoek kan doen en tot dezelfde resultaten zal kunnen komen (Baarda et al., 2013). In elke woning of organisatie is de situatie anders en hierdoor is de kans klein dat de resultaten hetzelfde zullen zijn. Wel is er sprake van betrouwbaarheid door middel van transparantie van de gebruikte onderzoeksmethoden en werkwijzen (Baarda et al., 2013). De interviews zijn allemaal getranscribeerde en opgenomen en hierdoor na te lezen door geïnteresseerde.

## 8.3 Validiteit

Volgens Van der Donk & Van Lanen (2014) is een onderzoek valide wanneer er zo min mogelijk systematische fouten zijn. Daarnaast is het belangrijk dat datgene wordt onderzocht wat onderzocht dient te worden. De interne validiteit gaat om de vraag of de juiste hulpmiddelen zijn ingezet om een antwoord te geven op de vraagstelling (Boeije, 2015). Doormiddel van operationalisatie van de onderzoeksvragen die als basis dienen voor de interviews met begeleiders en managers is hier zoveel mogelijk aan voldaan. De operationalisatie van de interviews van begeleiders is echter niet gebaseerd op literatuuronderzoek, omdat de onderzoeker zo onbevangen en onbeoordeeld mogelijk wilde zijn (Baarda et al., 2013). Hierdoor stond de beleving van de respondenten centraal en konden inzichten uit de literatuur niet worden getoetst. De operationalisatie voor de focusgroep met het management is wel gedaan op basis van literatuur. Hierin is bewust de keuze gemaakt om met name vragen te stellen over de afbakening van het onderzoek en de verwachtingen van de ervaringsdeskundigen. Dit zodat er al deels bepaald werd wat de behoeften waren vanuit de organisatie (Huber et al., 2014). In de topiclijst stond echter geen enkele vraag over de risico’s van de inzet van een ervaringsdeskundige, dit terwijl dit wel een van de deelvragen van dit onderzoek is. Dit beschouwt de onderzoeker dan ook als een systematische fout.

Doordat er veel verschillende bronnen beschikbaar zijn over zowel ervaringsdeskundigheid als autisme, konden deze gecombineerd worden. Hierdoor was het mogelijk om zowel argumenten als tegenargumenten te verzamelen over bepaalde standpunten (Herik & Schuitema, 2016). Op verschillende punten vertonen zowel de respondenten als verschillende literatuurbronnen overeenkomsten en hierdoor is er sprake van een grotere interne validiteit (Baarda et al., 2013).

De onderzoeker realiseert zich dat begeleiders binnen team Oostertuin geen ervaring hebben met het werken met een ervaringsdeskundige. Dit in tegenstelling tot de begeleiders bij team Oostertuin die zowel met L. als M. hebben samengewerkt. Dit kan van invloed zijn geweest op de participatie in de interviews en de gegeven antwoorden.

# Hoofdstuk 9: Reflectie

In dit deel van het onderzoek zal gereflecteerd worden op basis van het boek ‘Een onderzoekende houding’ en op basis van het kernkwaliteiten model (Geenen, 2017; Herik & Schuitema, 2016). Allereerst zal er stil worden gestaan bij de onderzoekende houding en zal ik omschrijven op welke punten ik hier wel en niet aan voldoe, hierna zal ik mijn kernkwaliteit creativiteit verder uitwerken doormiddel van het kernkwaliteiten model.

## 9.1 Onderzoekende houding

Volgens Herik en Schuitema (2016) is een onderzoekende houding de mate waarin iemand gemotiveerd is om opmerkzaamheid, nieuwsgierigheid, bedachtzaamheid en een kritische houding te tonen in een beroepssituatie.

1. **Opmerkzaam zijn**

Als het gaat om opmerkzaamheid, is het belangrijk dat men bewust waarneemt in een professionele situatie. Hierbij kan het zowel negatief als positief zijn om een gevoel te volgen. Wanneer de onderzoeker rekening houdt met zijn of haar grenzen, wordt dit vaak als positief ervaren. Als de onderzoeker last heeft van vooroordelen en hiernaar handelt, komt dit het onderzoek niet ten goede. Tijdens dit onderzoek heb ik meerdere malen mijn grenzen aangegeven en gezegd dat ik niet alles kon onderzoeken. Dit heb ik moeten doen in het begin tijdens de afbakening van het onderzoek, maar ook aan het eind toen ik werd gevraagd om naast mijn onderzoek ook een workshop te geven. Ik heb bewust gekozen deze workshop te geven, maar hierbij gezegd dat ik deze pas na de deadline van mijn scriptie kan voorbereiden, omdat ik al een tekort aan tijd had. Van de collega die het onderzoekssymposium organiseerde kreeg ik als compliment dat ik hierin erg duidelijk was en mijn grenzen duidelijk aangaf. Als het ging om de uitkomsten van het onderzoek had ik als vooroordeel dat mensen met ASS waarschijnlijk altijd begeleiding nodig zullen hebben op hun werk. Ik heb echter besloten mijn onderzoek voort te zetten en pas later conclusies te trekken. Mijn vooroordelen hebben mijn onderzoekende houding daarmee niet in de weg gestaan (Herik & Schuitema, 2016).

1. **Nieuwsgierig zijn**

Als onderzoeker was ik oprecht nieuwsgierig naar mijn onderwerp van onderzoek. Dit had onder andere te maken met het feit dat ik het onderzoek zelf mee had vormgegeven en mijn onderzoek mocht doen bij de organisatie die ik al vanaf augustus 2018 op het oog had. Gedurende mijn onderzoek heb ik vragen gesteld aan verschillende teamleden en mij zowel gericht op papieren bronnen als persoonlijke ervaringen van begeleiders en managers. Ik heb geen kans gehad om nieuwe handelingen uit te proberen in de praktijk, dit heeft met name te maken met het feit dat ik geen medewerker ben van het expertisecentrum. Wel heb ik anderen bevraagd in hoeverre zij openstaan om aan de slag te gaan met de bevindingen van dit onderzoek (Herik & Schuitema, 2016). Mijn nieuwsgierigheid is op het einde van mijn onderzoek verminderd door een tekort aan tijd, maar ook door vermoeidheid, emoties en stress. Dit heb ik meteen besproken met zowel mijn begeleider vanuit de opleiding, als mijn begeleider vanuit het werkveld. Hierdoor konden zij meedenken over logische stappen en hoefde ik niet de illusie in stand te houden dat ik volledig zeker was over mezelf (Brown, 2013).

Mijn onderzoeksmethoden leende zich voor een grote mate van nieuwsgierigheid. Tijdens de interviews heb ik zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de methode LSD (luisteren, samenvatten en doorvragen). Dit had als voordeel dat ik ook kon checken of ik de antwoorden van de respondenten goed had begrepen en respondenten hadden ruimte voor eigen inbreng. Het literatuuronderzoek is gebaseerd op verschillende bronnen met meerdere invalshoeken. Dit kwam door mijn doorzettingsvermogen om bronnen te zoeken, maar ook door het geluk dat er veel bronnen over ervaringsdeskundigheid en autisme te vinden zijn (Herik & Schuitema, 2016).

1. **Bedachtzaam zijn**

Tijdens dit onderzoek ben ik niet volledig bedachtzaam geweest. Een bedachtzame houding houdt in dat de onderzoeker stilstaat bij wat er gebeurt, nadenkt, niet meteen oordeelt en van perspectief wisselt (Herik & Schuitema, 2016). Ik heb wel bewust nagedacht over de onderzoeksaanpak en aan welke eisen het onderzoek inhoudelijk moest voldoen. Hiertoe werd ik ook gedwongen door school omdat de onderzoeksaanpak in de criteria is opgenomen. Wanneer ik dit criterium niet had gehad, had ik waarschijnlijk minder bewust nagedacht over de onderzoeksmethoden omdat deze niet vers in mijn geheugen zaten. Ondanks dat ik me niet heb kunnen houden aan het tijdspad wat ik aan het begin van mijn onderzoek heb opgesteld, heb ik gemiddeld 30 uur per week aan mijn onderzoek besteed. Dit heb ik met de organisatie vooraf afgesproken en voortgezet om de tijd te kunnen nemen voor het onderzoek. Als het gaat om stilstaan en het onderzoek van een afstand bekijken, heb ik dit onvoldoende gedaan (Herik & Schuitema, 2016). Dit komt onder andere door de tijdsdruk van het onderzoek door het naar voren halen van de inleverdatum en mijn drang om constant door te willen. Mijn manier van onderzoeken is met name bevraagd door mijn praktijkbegeleider en hierdoor heb ik onder andere besloten om te werken op de praktijkplek zodat ik meer concentratie had. Wel heb ik voor elke begeleidingsles op school vragen opgesteld, zodat ik zoveel mogelijk gebruik kon maken van de kennis van de docent en medestudenten.

1. **Kritisch zijn**

Volgens Ter Berg, Van Gelder & Teppema (2013) gaat kritisch zijn niet vanzelf, het vraagt een bepaalde inspanning. In een professionele context is het de bedoeling dat er kritisch naar verschillende informatie wordt gekeken en deze wordt vergeleken. Daarnaast is het van belang om zowel argumenten als tegenargumenten te formuleren voor een bepaalde oplossing (Herik & Schuitema,2016). Op deze manier is de kans het grootst dat er een zo volledig mogelijke inhoudelijke verzadiging ontstaat (Baarda et al., 2013). Zoals eerder omschreven heb ik in dit onderzoek meerdere bronnen gebruikt (Van der Donk & Van der Lanen, 2016). Ook heb ik meerdere respondenten bevraagd, zodat zowel het perspectief van het management als dat van de begeleiders aan bod kwam. De conclusies zijn beschreven vanuit meerdere perspectieven namelijk die van het management, begeleiders en verschillende literatuurbronnen.

1. **Info delen**

Als het gaat om het delen van de informatie van mijn onderzoek, is het beroepsproduct hiervan het beste voorbeeld. Om ervoor te zorgen dat de informatie van het beroepsproduct relevant was heb ik meerdere opties voor een beroepsproduct aan mijn praktijkbegeleider gestuurd. Zij heeft duidelijk aangegeven wat zij verwacht van het beroepsproduct namelijk een uitgebreide gespreksdag, met als start een presentatie door middel van een factsheet. Door de praktijkbegeleider te bevragen is er rekening gehouden met de ontvangers van de informatie en gekozen voor een geschikte presentatie van het beroepsproduct. Het moment van het gesprek zal echter zelf moeten worden georganiseerd (Herik & Schuitema, 2016).

## 9.2 Onderzoeksvaardigheden

Als het gaat om het onderzoeksproces waren er bepaalde punten die ik makkelijker vond dan andere punten. Tijdens het eerste tussenbeoordelingsmoment kwam naar voren dat ik moeite had met de indeling van mijn verslag. Dit heb ik later door feedback te vragen van medestudenten opgelost. Door deze feedback was het schrijven van de aanleiding van het onderzoek en de beroepspraktijk ook gemakkelijker. Het schrijven van de analyse en het daarbij horende literatuuronderzoek vond ik erg leuk om te doen, al vond ik het wel lastig om te bepalen wanneer de analyse compleet genoeg was. Hierover heb ik aan de begeleiders vanuit school en de beroepspraktijk feedback gevraagd. Nadat ik deze had verwerkt heb ik besloten dat de analyse voldoende was. De onderzoeksaanpak heb ik geschreven naar aanleiding van verschillende bronnen en is al in de eerste fase goed beoordeeld. Omdat ik wist dat de onderzoeksaanpak goed in elkaar zat, heb ik de operationalisatie op dezelfde manier vormgegeven. Het resultatenhoofdstuk was voor mij een lastig hoofdstuk. Dit kwam met name doordat ik het lastig vond om de juiste keuzes te maken bij de operationalisatie. Het bewustzijn dat de operationalisatie altijd afhangt van de invulling van de onderzoeker en mijn perfectionisme zorgde ervoor dat ik erg lang over de verwerking van de interviews deed. Het literatuuronderzoek heb ik echter binnen twee dagen afgerond. Ook de reflecties in dit onderzoek zijn voor mij geen probleem geweest. De conclusies en aanbevelingen waren voor mij redelijk makkelijk om te schrijven, nadat ik het resultatenhoofdstuk goed had vormgegeven. Omdat ik er zeker van wilde zijn dat deze hoofdstukken ook bruikbaar waren, heb ik hierover feedback gevraagd aan de beroepspraktijk. Het maken van het beroepsproduct vond ik erg leuk om te doen. Dit kwam met name door het creatieve aspect. In de eindfase van mijn onderzoek heb ik erg veel last gehad van stress. Dit zorgde voor een blokade als het gaat om het werken aan het onderzoek. Toen ik besloten had niet te willen voldoen aan de deadline van 23 mei pende ik echter hoofdstuk na hoofdstuk op papier.

Samenvattend zou ik kunnen zeggen dat ik het literatuuronderzoek erg leuk vond om te doen. Ook het afnemen van de interviews en het doorvragen vond ik boeiend. De facetten waarin ik minder was waren het verwerken van de resultaten en het indelen van het onderzoek. Ook de omgang met de stress die hoorde bij de deadline was voor mij erg lastig. Dit laatste is iets waar ik beter wil mee leren omgaan, omdat ik mezelf besef dat dit een terugkerend thema zal zijn in mijn carriere.

# Hoofdstuk 10: Beroepsproduct

In de bijlage is het beroepsproduct voor de praktijk opgenomen dit is een factsheet met hierop de conclusies en de resultaten. Hieronder zal de onderzoeker naar aanleiding van de feedback van de praktijk op de meerwaarde van het beroepsproduct formuleren.

## 10.1 Feedback praktijk

De praktijkbegeleider heeft aangegeven dat een factsheet of een presentatie over de conclusies en de aanbevelingen van het onderzoek een van de stappen is in een beroepsproduct. In principe is een factsheet dus zeker zinvol omdat geïnteresseerde op deze manier snel geïnformeerd kunnen worden. Een factsheet alleen is echter niet voldoende om een start te maken met het implementatieproject. Hiervoor zal een uitgebreider beroepsproduct nodig zijn. Bijvoorbeeld een draaiboek voor een gespreksdag waaraan de opdrachtgever de volgende eisen stelt:

1. De uitkomsten (resultaten, conclusies, aanbevelingen) van jouw onderzoek worden helder en overzichtelijk gepresenteerd in een presentatie of factsheet.
2. Een gesprek naar aanleiding van stellingen die voortkomen uit de nog te bediscussiëren punten uit het onderzoek. Kortom uit de verschillen tussen de theorie, de visie van de teamleden en de managers.
3. Een afsluiting waarbij acties worden vastgelegd om het proces van implementatie na dit onderzoek blijvend vorm te geven (Persoonlijke Communicatie, 20 mei 2019).

De praktijkbegeleider geeft aan dat dit onderzoek nuttig is als de uitkomsten worden gedeeld, er concrete aanbevelingen zijn om een stap verder te nemen in het proces van implementatie en er helder is aangegeven op welke punten nog vervolgonderzoek of discussie nodig is. Het meest nuttige beroepsproduct is een draaiboek waarmee een gespreksdag kan plaatsvinden die deze discussie faciliteert en ruimte biedt voor het uitzetten van verdere acties (Persoonlijke Communicatie, 20 mei 2019).

## 10.2 Meerwaarde beroepspraktijk

Zoals hierboven omschreven heeft de praktijkbegeleider aangegeven dat het beroepsproduct voor hen onvoldoende bruikbaar is. Ondanks dat dit onderzoek is ingericht op basis van de instrumentele bruikbaarheid geeft het beroepsproduct onvoldoende basis voor het voortzetten van de implementatie (Verhoeven, 2014). Als onderzoeker ben ik het eens met dit statement. Helemaal aangezien er uit de literatuur naar voren komt dat het belangrijk is om een breed draagvlak voor de implementatie te creëren en een duidelijke taak-en functieomschrijving te hebben (Boertien et al., 2012; Sociale Raad Tilburg,2019).Deze wens wordt ook door alle respondenten uitgesproken. Een factsheet draagt niet bij aan deze gewenste ontwikkeling. Het maken van een factsheet kost echter weinig tijd en liet voldoende tijd over voor het beschrijven van de resultaten, conclusies en aanbevelingen binnen de verkorte tijdsspanne van dit onderzoek.

Ondanks dat een factsheet niet bruikbaar is voor het voortzetten van de implementatie kan deze wel worden ingezet voor een presentatie en het onderzoekssymposium van Amarant. Een factsheet zorgt er namelijk voor dat geïnteresseerde in een oogopslag de conclusies en aanbevelingen van mijn onderzoek kunnen zien. Dit past bij de ontvangers van de informatie die op een onderzoeksmarkt niet erg veel tijd zullen hebben (Herik & Schuitema, 2016).Tevens kan een factsheet dienen als basis voor een presentatie.

Omdat zowel de praktijkbegeleider als ik overtuigd zijn van de meerwaarde van een gespreksdag, heb ik besloten deze alsnog als beroepsproduct aan te bieden. Dit lukte wegens de korte onderzoeksperiode echter niet binnen de onderzoekstijd. De inhoudelijke punten die hierboven zijn omschreven zijn gemeenschappelijk samengesteld. Het nieuwe beroepsproduct zal op 7 juni van feedback worden voorzien, waarna ik het als onderzoeker op 10 juni inlever. Ondanks dat mijn onderzoek voor school al ingeleverd is zie ik het als mijn plicht om een goede inhoud te geven aan het beroepsproduct. Dit onderzoek is immers een praktijkgericht onderzoek dat moet bijdragen aan de eerder gestelde vraag vanuit de beroepspraktijk (Bruijning, Wouters & Van Zaalen, 2015).

# Literatuur

Amarant. (2017a). *Eerste graadsstrategie beschermd wonen verblijf ASS NB Oosterpoort.* Tilburg: Amarant.

Amarant. (2017b). *Gespreksnotitie ‘ doorontwikkeling Ervaringsdeskundigheid binnen de Amarantgroep’.* Tilburg: Amarant.

Amarant (2015). *Vervolgsessie ervaringsdeskundigheid.* Geraadpleegd op 25 februari 2019, van [file:///H:/Downloads/Ervaringsdeskundigheid%202015%20(1).pdf](file:///H%3A/Downloads/Ervaringsdeskundigheid%202015%20%281%29.pdf)

Amarant. (2018). *Welkomstboekje Oostertuin.* Tilburg: Amarant.

Baarda, B., Bakker, E., Fischer,T., Julsing,M., Peters,V., De Goede,M. Van der Velden,T. (2013). *Basisboek voor kwalitatief onderzoek.* Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen.

Brand, B. (2014). *Brainstormsessie ervaringsdeskundigheid*. Tilburg: Amarant.

Belastingdienst. (2019, 2 april). *Vrijwilligersvergoedingen*. Geraadpleegd 10 mei 2019, van <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen>

ter Berg, T., Van Gelder, T., & Teppema, S. (2013). *Kritisch denken. Redeneren en betogen met rationale.* Amsterdam: Pearson.

Boeije, H.(2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen.* Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Boertien, D., Van Erp, N., Rijkaart, A. M., Van Bakel, M., & Van Rooijen, S. (2012). V*ernieuwde inzet van ervaringsdeskundigheid LIVE*. Geraadpleegd op 20 februari 2019 , van https://www.trimbos.nl/docs/fc16d2ba-fff2-4963-88c5-385914730ec2.pdf

Brown, B. (2013). *De kracht van kwetsbaarheid. Heb de moed om niet perfect te willen zijn.* Amsterdam: Lev.

Centraal Bureau voor de statistiek (2018). *Autisme onder 4-12 jarigen.* Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=83716ned&D1=12&D2=a&D3=0&D4=0&D5=0-3&HD=180627-1313&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4>

Coalitie vanuit autisme bekeken (2017). *Handreiking ervaringsdeskundigheid.* Utrecht: Coalitie vanuit autisme bekeken.

Cook JA, ME Copeland, JA Jonikas, MM Hamilton, LA Razanno, DD Grey, CB Floyd, WB Hudson, RT Macfarlane, TM Carter, S Boyd. Results of a Randomized Controlled Trial of Mental Illness Self-management Using Wellness Recovery Action Planning. Schizophrenia Bulletin Advance Access, 2011.

Divisie sociaal domein (2019). *Zo werken wij in het Sociaal Domein.* Tilburg: Amarant.

Expertisecentrum Autisme Amarant Groep (z.d.). Geraadpleegd op 10 maart 2019, van <https://www.amarantgroep.nl/expertisecentrumautisme/expertisecentrum-autisme>

Fontys Hogeschool. (z.d.). *Ervaringsdeskundigen in Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd 14 mei 2019, van https://fontys.nl/Professionals-en-werkgevers/Opleidingen-en-cursussen/Ervaringsdeskundigheid-in-Zorg-en-Welzijn-Associate-degree.htm

Geenen, M. J. (2017). *Reflecteren*. Bussum: Coutinho.

Gestel-Timmermans JAWMv. Recovery is up to you. Evaluation of a peer-run course. Tilburg: Uvt/Tranzo, 2011.

Gezondheidsraad (2009). *‘ Autismespectrumstoornissen: Een leven lang anders’.* Den Haag: Gezondheidsraad. Pub.nr: 2009/09 p.48 ev.

Greaves-Lord, K., Eussen, M.L.J.M., Verhulst, F.C., Minderaa, R.B., Mandy, W.P., Hudziak, J.J. et al (2012*). Empirically based phenotypic profiles of children with Pervasive Development Disorder: Interpatation in the light of the DSM-5.* Journal of Autism and Developmental Disorders, in revision.

Huber, M., Sedney, P., & Holten, J. (2014, September 28). *Werken met ervaringsdeskundigen vereist een cultuuromslag*. Geraadpleegd op 9 mei 2019, van <https://www.socialevraagstukken.nl/sociale-praktijk/werken-met-ervaringsdeskundigen-vereist-cultuuromslag/>

Jongerius, S. (2019, 8 januari). *Sociale Raad Tilburg: ervaringsdeskundigen normaal betalen.* Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <https://www.bd.nl/tilburg-e-o/sociale-raad-tilburg-ervaringsdeskundigen-normaal-betalen~a5f67124/>

Kal, D. (2010). Kwartiermaken, werken aan ruimte voor mensen met een psychiatrische achtergrond. Uitgave in eigen beheer. Eerdere uitgaven Uitgeverij Boom (2001, 2002).

Kamoschinski, J., Kluft,M.,Liefhebber,S., Van Bakel, M.& Van Rooijen,S.(2013). *Ervaringsdeskundigheid: Beroepscompetentieprofiel.* Geraadpleegd op 6 april 2019, van <https://www.ggznederland.nl/uploads/publication/Ervaringsdeskundigheid.pdf>

Kenniscentrum Kinder-en Jeugdpsychiatrie. (z.d.). *Autisme bij kinderen en jongeren: Wat is autisme?* Geraadpleegd op 18 februari 2019, van <https://www.kenniscentrum-kjp.nl/ouders-jongeren/autisme/>

Keuzenkamp, S. (2018, 24 april). *Peiling: ervaringsdeskundigen maken opmars in het sociaal domein*. Geraadpleegd 10 april 2019, van https://www.movisie.nl/artikel/peiling-ervaringsdeskundigen-maken-opmars-sociaal-domein

van der Kooij, A., & Keuzenkamp, S. (2018,april). *Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein: Wie zijn dat en wat doen ze?* Geraadpleegd 18 april 2019, van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Startnotitie-Ervaringsdeskundigen-in-het-sociaal-domein+[MOV-13952652-1.0].pdf

Movisie. (2016, 4 april). *Participatiewet en de WWB maatregelen: een overzicht.* Geraadpleegd op 2 april 2019, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-wwb-maatregelen-overzicht?gclid=Cj0KCQjw7sDlBRC9ARIsAD-pDFoDT1LCPIkXn0_vwsNxsyEqTSWHkWeZbcuHnogWEJabbjZnC43ACLUaAqCiEALw_wcB>

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.). *Autisme: Cijfers.* Geraadpleegd op 12 februari 2019, van <https://www.nji.nl/Autisme-Probleemschets-Cijfers>

Nederlands Jeugd instituut. (z.d.). *Definitie autisme*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://www.nji.nl/Autisme-Probleemschets-Definitie>

Nederlands Jeugd instituut. (z.d.). *Probleemschets autisme*. Geraadpleegd op 26 februari 2019, van <https://www.amarantgroep.nl/expertisecentrumautisme/expertisecentrum-autisme>

Nederlandse Vereniging voor Autisme. (2018, 3 december). *NVA - Autisme en werk*. Geraadpleegd 23 mei 2019, van https://www.autisme.nl/over-autisme/autisme-en-werk/

Over Amarant. (z.d.). Geraadpleegd op 9 maart 2019, van <https://www.amarant.nl/amarant/visiemissie>

Simon, F (2016). *Het duivelse dilemma van praktijkgericht onderzoek.* Geraadpleegd op 26 februari 2019, van nieuwsbrieven avans

Sociale Raad Tilburg. (2019, 7 januari). *Het cement tussen de tegels. Advies over de inzet ervaringsdeskundigheid.* Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <https://socialeraadtilburg.nl/bestanden/181224-Advies-Ervaringsdeskundigheid-Het-cement-tussen-de-tegels.pdf>

Spek, A. (2013). *Autismespectrumstoornissen bij volwassenen: een praktische gids voor volwassenen met ASS, naastbetrokkenen en hulpverleners*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers.

Stimulanz. (z.d.). Participatiewet: Informatie voor gemeenten. Geraadpleegd op 26 februari 2019, van <https://www.amarantgroep.nl/expertisecentrumautisme/expertisecentrum-autisme>

Summa College.(z.d.).Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen/ ervaringsdeskundige (bbl). Geraadpleegd op 15 mei 2019, van [https://www.summacollege.nl/opleidingen/opleidingen-overzicht/opleiding-detail/persoonlijk-begeleider-specifieke-doelgroepen-ervaringsdeskundige-(bbl)](https://www.summacollege.nl/opleidingen/opleidingen-overzicht/opleiding-detail/persoonlijk-begeleider-specifieke-doelgroepen-ervaringsdeskundige-%28bbl%29)

Twynstra Gudde. (z.d.). *Werken in een team | Kennisbank*. Geraadpleegd 18 april 2019, van https://www.twynstraguddekennisbank.nl/coachen-en-communiceren/werken-een-team

Van Bakel, M., & Boertien, D. (2012). *Handreiking voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit de Geestelijke Gezondheidszorg*. Geraadpleegd op 4 april 2019 van <https://www.trimbos.nl/docs/5e12cfe6-c412-4c40-919d-8cd13c7a5e5e.pdf>

Van der Donk, C.& Van Lanen, B.(2016). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn.* Bussum:Uitgeverij Couthinho.

Van Erp, N., Boertien, D., Van Rooijen, S., Van Bakel, M., & Smulders, R. (2015). Basiscurriculum ervaringsdeskundigheid. Geraadpleegd op 12 maart 2019, van <https://www.trimbos.nl/docs/c341208c-1c20-41a3-a11c-af6aac4c5c2f.pdf>

Van den Herik, M., & Schuitema, A. (2016). Een onderzoekende houding: werken aan professionele ontwikkeling. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Van Staa, A., & Evers, J. (ter perse). ‘Thick analysis’: strategie om de kwaliteit van kwalitatieve data-analyse te verhogen. *Kwalon 43*, 1–11. Geraadpleegd van file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/Staa-Thick-analysis.pdf

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom uitgevers.

Vermeulen, P. (2013). *Brein bedriegt. Autisme en normale tot hoge begaafdheid.* Uitgeverij EPO: Berchem.

Werk Web Autisme (z.d.). *Tips voor werkgevers die mensen met autisme in dienst willen nemen.* Geraadpleegd op 4 mei 2019, van <https://www.werkwebautisme.nl/werkhebben/tips-voor-werkgevers>

Wouters, E., Bruijning, J., & Van Zaalen, Y. (2015). *Praktijkgericht onderzoek in de paramedische zorg*. Bussum: Coutinho.

Wiebering-Losse,M.(2009). *Onderzoeksvaardigheden voor docenten: methoden en technieken voor het uitvoeren en begeleiden van praktijkonderzoek.* Boom Uitgevers: Den Haag.

Zadkine College. (z.d.). *Maatschappelijke zorg voor ervaringsdeskundigen (BGE)*. Geraadpleegd 18 april 2019, van https://www.zadkine.nl/StuderenBijZadkine/Studiewijzer/Maatschappelijke+zorg+voor+ervaringsdeskundigen.aspx