

Bezoek Utrecht woensdag 05 februari 2020

Deelnemers Marlon, Patrick, Reinier, Berend.

Ontvangst door Gerti Havekamp, programmaregisseur Wijkteams in Utrecht.

Opdrachtgever Wijkteams in Utrecht is de gemeente. Uitvoerder is Inclusio
Alle medewerkers in de Wijkteams, vallen onder Inclusio. Eén organisatie, één visie.
Gerti heeft binnen de wijkteams het onderdeel "ervaringsdeskundigheid" vorm gegeven.

Ervaringsdeskundigheid:

In eerste instantie (bij aanvang) werd om ervaringsdeskundigheid gevraagd als "extra competentie". Hierdoor werd de invulling te breed (iedereen heeft wel een ervaring...) Nu wordt het neergezet als "beroep", men moet echt bereid zijn, om zijn/haar relevante ervaringskennis beroepsmatig in te zetten.

Belangrijkste eigenschap van de EDer is, dat hij/zij het *vermogen heeft om connectie te maken met de generalisten in het team*. Belangrijk bleek daarbij dat de ervaringsdeskundige beschikt over een *HBO denkniveau* (dit denkniveau wordt immers ook van de generalisten verwacht).

Van belang is ook dat de Ervaringsdeskundige een duidelijke (en andere dan die van de generalist) taak heeft.

Plaats in het team:

Van belang is ook dat de EDer echt werkt binnen het generalistisch team. Dat zorgt voor verbinding, dat men elkaar kent en vertrouwd. . Soms wordt wel gebruik gemaakt van een andere" ervaringsdeskundige, wanneer specifieke kennis vereist is (voorbeeld Autisme). Dat is echter uitzondering. De ervaringsdeskundigen werken in een centraal team dat in de praktijk decentraal (in de wijkteams) werkt.

Generalist en EDer hebben beiden hun eigen taak, maar maken samen (en met de klant) het plan van aanpak. De generalist is daarbij eindverantwoordelijk.

Voor een succesvolle aanpak is het van belang dat de Ervaringsdeskundige gelijk al bij de start van het ondersteuningsproces berokken wordt. En dus niet pas wanneer de generalist vastloopt. Casuïstiekbespreking door generalist, ervaringsdeskundige én de klant samen, waarin ieders taken en de vervolgstappen besproken worden, wordt positief bevonden.

De generalisten in het Wijkteam moesten vertrouwen krijgen in de Ervaringsdeskundigen. Dit kan alleen door méér kwaliteit te leveren (de verwachtingen te overtreffen). De ervaringsdeskundige moet zich willen bewijzen!

Inschaling:

Generalis en EDer werken beiden op HBO niveau en zijn daarom gelijkwaardig ingeschaald (schaal 8).

Opleiding/begeleiding/Intervisie

Elke ervaringsdeskundige krijgt opleiding aangeboden. De ervaringen met de verschillende opleidingen (EDASU, BDG) zijn wisselend. *Cruciaal is het aannamebeleid* (bij de opleiding) is men voldoende ver in het eigen herstel, beschikt men over het gewenst werk- en denkniveau.

Dit gewenst werk- en denkniveau, hangt ook af het werk dat men gaat doen. Voor een "maatje", "lotgenoot" of medewerker bij een inloophuis, is HBO niveau niet persé nodig. De waarde van

ervaringskennis moet wij niet onderschatten! De werkzaamheden op het "lagere" niveau kunnen ook een prima kweekvijver/vindplaats zijn voor talent.

Een coach begeleidt elke ervaringsdeskundige individueel in diens ontwikkeltraject. Eén coach voor alle Utrechtse EDers bij de Wijkteams. Zodoende wordt ook de uniformiteit geborgd.

Intervisie, verzorgen de EDers onderling (na hier eerst door een extern bureau in begeleidt te zijn). De EDers uit de verschillende teams komen hiervoor periodiek bijeen.

Afrekenen met Beren op de weg:

De Wijkteams waren in het begin niet allemaal even enthousiast. Wanneer met de keuze had gehad, had men liever voor een extra generalist gekozen. De meerwaarde van een EDER kende men immers nog niet. Grootste struikelblok waren "aannames", het (negatieve) beeld dat men had van ervaringsdeskundigen.

Dit positief beïnvloeden was de grootste uitdaging. Van groot belang was om teammanagers (van de Wijkteams) stevig te betrekken. Tips hierbij zijn:

- om te beginnen met teammanagers die er positief (of ten minste niet afwijzend) tegenover staan.
- Verzorg ook goede training en voorlichting aan de generalisten over de toegevoegde waarde van de ervaringskennis aan hun professionele kennis.
- T.a.v. de EDers is het van groot belang dat een zelfde werk- en denkniveau hebben als de generalisten en dat zij de connectie weten te maken. Zij moeten het vertrouwen opbouwen, zij effenen de weg voor andere EDers.
- Kweek begrip en nieuwgierigheid, nieuwe medewerkers brengen ook nieuwe inzichten.
- Sollicitaties aan de hand van casuïstiekbespreking.

Berend de Groot
06 februari 2020