

PROJECT KEUS

Kennen | Ervaren | Uitproberen | Starten



BOUWEN AAN EEN LEERNETWERK ERVARINGSKENNIS EN ERVARINGSDESKUNDIGHEID IN DE PARTICIPATIEWET

We bouwen een Leernetwerk om ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de gemeentelijke uitvoering van de Participatiewet in te zetten.

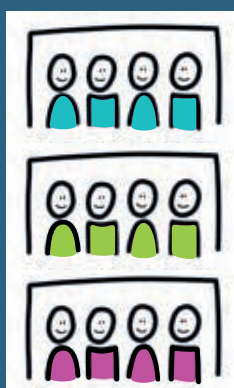
Zo stimuleren we eenvoud, menselijke maat en een gelijkwaardige benadering van ervarings-, praktijk- en wetenschappelijke kennis

ACTIELEREN

Beleidsmedewerkers, uitvoerders en ervaringsdeskundigen leerden tijdens het actieleren welke vorm en waarden samenwerking ondersteunen (cultuur).

We onderzochten ook te zetten stappen om ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid effectief in te zetten in de gemeentelijke uitvoering van de participatiewet (structuur). In deze factsheet delen we de vier belangrijkste inzichten.

ZWIJNDRECHT
ZOETERMEER
ZAFFIER (O.A. ALKMAAR)
HOF VAN TWENTE
AALTEN/LABORIJN
SOEST
DRONTEN
EMMEN
SUDWEST-FRYSLAN



3 GROEPEN
2 SYNERGIEBIJEENKOMSTEN
4 ACTIELEERBIJEENKOMSTEN PER GROEP
7 GEMEENTEN
2 UITVOERINGSORGANISATIES
9 BELEIDSMEDEWERKERS
11 UITVOERDERS
7 ERVARINGSDESKUNDIGEN
4 KRITISCHE VRIENDEN SUA EN EAPN

WAARDEN | *Cultuur*

Waarden vormen de basis voor gedrag en keuzes en houden ons verbonden. Project KEUS formuleerde drie kernwaarden:

- **GELIJKWAARDIGHEID**
- **VERTROUWEN**
- **MOED OM TE GROEIEN**

(in vertrouwen & gelijkwaardigheid)

Groei is een proces van samen proberen, onderzoeken en veranderen. Men leert door ruimte te krijgen en geven, nieuwsgierig te zijn, mee te bewegen en niet bang te zijn voor ongemak of fouten maken. Zo ontstaat gezamenlijke kennis en kunde over handelen vanuit vertrouwen en gelijkwaardigheid.

AANZET TOT REFLECTIE

- Hoe vertaal jij de waarden naar je gedrag /communicatie?
- Hoe maak je ze bespreekbaar en houd je ze actief?

GOED VOORBEELD

Organiseer een integrale tafel - inclusief ervaringsdeskundigen - om thema's vanuit verschillende perspectieven te belichten.

"MOED TONEN EN ANDEREN STIMULEREN NEGATIEVE ERVARINGEN NAAR HET POSITIEVE OM TE ZETTEN, OF DE VINGER OP DE ZERE PLEK TE LEGGEN."

| Ervaringsdeskundige(n)

"WE HEBBEN RUIMTE TE CREËREN VOOR ONSZELF EN ANDEREN OM DE OMSLAG TE KUNNEN MAKEN."

| Beleidsmedewerker(s)

"CONFLICTEN EN ANDERS DENKEN, ZIJN NODIG OM VANUIT DIVERSE KADERS TE HANDELEN, MAAR DAAR IS TIJD VOOR NODIG." | Uitvoerder(s)



"IK KAN EEN VOORBEELDFUNCTIE HEBBEN DOOR ERVARINGEN TE DELEN, EN DAARDOOR RUIMTE BIJEN VOOR ERVARINGSDESKUNDIGEN".

| Beleidsmedewerker(s)

"ER LIJKT MEER RESPECT EN VRIENDELICHHEID AANWEZIG TE ZIJN NU ER EIGEN ERVARINGEN GEDEELD ZIJN".

| Uitvoerder(s)

"PERSOONLIJKE ERVARINGEN EN ERVARINGSKENNIS MOETEN DOORLEEFD ZIJN VOORDAT ZE BEWUST INGEZET KUNNEN WORDEN."

| Ervaringsdeskundige(n)

ERVARINGSDELER | *Cultuur*

Iedereen heeft ervaringskennis, ook collega's. De stap maken om die te delen, kost soms tijd en moeite. Soms is het moeilijk om uit te drukken, schaamte of is het nog te pijnlijk. Organisaties voeren nog weinig gesprekken over of medewerkers ervaringskennis hebben en of zij deze (bewust) willen inzetten.

AANZET TOT REFLECTIE

- Welke ervaringskennis deel jij, en waarom wel of niet?
- Hoe ondersteunt HR of management jou daarbij?

GOED VOORBEELD

Vraag tijdens sollicitaties expliciet naar ervaringskennis en waardeer dit als pré.

ERVARINGSKENNIS VIA PARTICIPATIE | Structuur

We onderzochten hoe ervaringsdeskundigen de leef- én systeemwereld kunnen ondersteunen binnen verschillende participatievormen.



VRAGEN PER PARTICIPATIETREDE

- Hoe wordt ervaringskennis ontsloten en vertaald?
- Hoe ondersteunt een ervaringsdeskundige de leef- en de systeemwereld?
- Hoe kan de systeemwereld faciliteren in het centraal stellen van de leefwereld, bijv. in positionering van de ervaringsdeskundige(n), of de eigen werkwijze of communicatie?

GOED VOORBEELD

Laat inwoners met ervaringskennis, ondersteund door een ervaringsdeskundige, meedenken bij het herzien van armoedebelaid (zoals rapport ‘van Arm-lastig naar Arm-slag’ van gemeente Aalten).

BEGRIPPEN

PARTICIPATIE:

Inwoners praten, denken, doen of beslissen mee in beleid.

ERVARINGEN:

Gebeurtenissen die je leven vormen.

ERVARINGSKENNIS:

Inzicht en kennis verkregen door reflectie op ervaringen.

ERVARINGSDESKUNDIGHEID:

Het doorgeven van persoonlijke en collectieve ervaringskennis. Een ervaringsdeskundige is iemand, die dat beseft en leert (of daarmee aan de slag gaat) hoe dit goed te kunnen inzetten.

PROCESSTAPPEN VOOR EFFECTIEVE INZET | Structuur

Gemeenten benaderen dit proces verschillend: soms ontwerpen ze eerst beleid, soms starten ze direct met pilots. Het hangt vooral van de context af waar het team of organisatie zich in bevindt en waar de mogelijkheden zijn. Belangrijk inzicht: er is geen volgorde in stappen, afwisselen kan, maar alle stappen doen ertoe.

VERGROTEN VAN DRAAGVLAK

1. ORGANISATIESCAN

Waar bevindt zich ervaringskennis en -deskundigheid? Vrijwillig, opgeleid, onder collega's? Hoe wordt deze ontsloten en vertaald, en door wie?



“BLIJF NIET TE LANG HANGEN IN DRAAGVLAK OF BELEID CREËREN, OP EEN GEGEVEN MOMENT IS HET GEWOON DOEN, BIJV. IN EEN PILOT MET GOEDE EVALUATIE OF BELEID.” | Beleidsmedewerker(s)

PARTICIPATIE	
PARTICIPATIE NIVEAU	ACTIVITEITEN (enkele voorbeelden)
 INDIVIDUEEL / STRAAT	• VOOR EIGEN STRAAT, EIGEN BUREN • MAATJES / BUDDY'S / BUURTHULP / etc. ALS VRIJWILLIGER • DEELNEMEN IN ACTIVITEITEN
 ORGANISATIE	• ADVISEUR OP INDIVIDUELE BASIS • ADVIES VIA CLIËNTENRADEN / PANELS (COLLECTIEF) • ZELFORGANISATIES (VERENIGING / COÖPERATIE) • ZELFORGANISATIES (LOBBY)
 COLLECTIEF - GEMEENTELIJK	• IN DIENST GENOMEN ERVARINGSDESKUNDIGE • MAATJES / BUDDY'S / BUURTHULP / etc. ALS ERVARINGSDESKUNDIGE • (TIJDELIJKE) COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING
 COLLECTIEF - LANDELIJK en/of EUROPEES	

2. GIDEONSBENDE

Welke collega's zijn gemotiveerd om mee te werken? Hoe creëer je ruimte voor pionieren? Bij welke overleggen of bijeenkomsten kun je aansluiten om anderen te inspireren?

3. PREVALUATIE-IMPACT

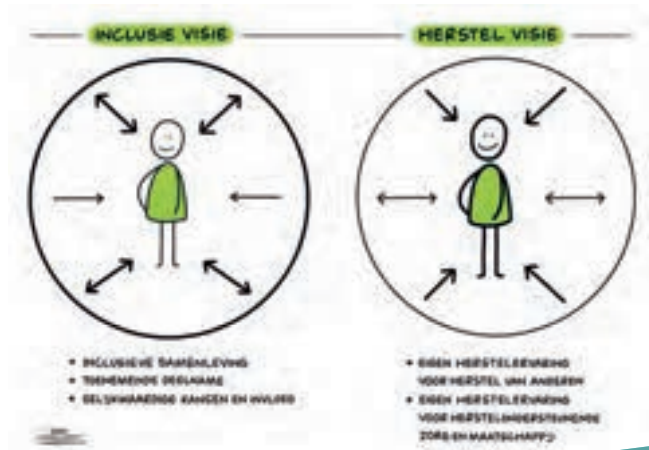
Wat wil je bereiken, zowel in resultaat, als in groeiproces?
En waarom? Hoe en wanneer evalueren we de impact?

POSITIONEREN ERVARINGS- DESKUNDIGE OF INWONER MET ERVARINGSKENNIS

Denk bewust na over de volgende vier stappen voor het effectief inzetten van ervaringsdeskundigheid. Er is geen volgorde in stappen, afwisselen kan, maar alle stappen doen ertoe.

1. PLEK

Welke visie (inclusie- of herstelvisie) past bij de ervaringsdeskundige? En welke visie bij de vraag van de organisatie? Welke rol en taken passen daarbij? En welke competenties zijn vereist?



2. VOORWAARDEN

Wat is de opdracht, inclusief verantwoordelijkheden en aantal uren? Wie is de vaste buddy? Welke voorwaarden zijn er nodig voor team of organisatie?

3. ONDERSTEUNING

Hoe is er aandacht voor verschil in leerproces van de ervaringsdeskundige en van de organisatie? Wat moet afgesproken over mogelijke kwetsbaarheid? Wat moet het team of collega's leren?



4. WAARDERING

Hoe wordt de niet-financiële waardering vormgegeven?
Wat is een passende financiële waardering? Zie voorbeeld in het boekje *KRACHT* van Trudy Jansen.

GOED VOORBEELD

- SWF Tichtby, drie getrainde ervaringsdeskundigen in de uitvoering bij gemeente SúdWest Fryslân.
- Werk met meerdere ervaringsdeskundigen in verschillende beleidsdomeinen, die sparren en elkaar opzoeken.

"HET IS BELANGRIJK NIET ALLEEN TE STAAN
ALS ERVARINGSDESKUNDIGE; SAMENWERKEN
EN SPARREN ZORGT VOOR COLLECTIEVE
ERVARINGSKENNIS IN DE ORGANISATIE."

| Ervaringsdeskundige(n)



“BEDENK WELKE STEUN OF TRAINING NODIG IS OM MEER TE WERKEN VANUIT VERTROUWEN EN DE MENSELIJKE MAAT. ONDERZOEK HET SAMEN ALS SPRAKE IS VAN WEERSTAND OF EEN RECHTMATIGHEIDS-MINDSET.”

| Uitvoerder(s)