

EVC - Peer Professional

Waardering en bruikbaarheid van het EVC instrument



Maart 2017

In opdracht van Kwintes en Bureau STERK

Dr. Ir. C. Nijboer, ChrisFit



Met medewerking van:

R. Bargeman, Directeur Bureau STERK

A. Hoefsloot, Medewerker Bureau Herstelondersteuning, Kwintes

M. Kraak, Medewerker Bureau Herstelondersteuning, Kwintes

A. Vergeer, Teamleider Bureau Herstelondersteuning, Kwintes

Drs. A. Niewijk, Hoofd zorgontwikkeling en kwaliteit, Kwintes

Kwintes, Centraal Bureau
Laan van Vollenhove 3213
3706 AR Zeist
www.kwintes.nl

Bureau STERK
Godfried Bomansstraat 7
4103 Culemborg
www.bureausterk.nl

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	4
2. HET EVC - PP	4
2.1 Ontstaansgeschiedenis van het EVC – PP	4
2.2 Doel van het EVC - PP	4
2.3 De potentiële kandidaat	4
2.4 De kerntaken van de peer professional	4
2.5 De EVC – PP procedure	5
3. AANPAK ONDERZOEK	8
3.1. Interviews met kandidaten, hun begeleiders en assessoren	8
3.2. Gesprekken met experts	8
4. RESULTATEN van de INTERVIEWS	9
4.1 De EVC kandidaten, hun begeleiders en assessoren	9
4.2. De waardering en bruikbaarheid van het EVC	10
4.2.1. De motivatie voor deelname aan het EVC	10
4.2.2. De waardering van het EVC	10
4.2.3. De doeltreffendheid van het EVC	15
4.2.4. De hanteerbaarheid van het EVC	18
4.2.5. De mate van geschiktheid van het EVC	20
4.3 Conclusie bevindingen uit interviews	24
5. REACTIES van EXPERTS	26
6. CONCLUSIES en AANBEVELINGEN	28
SLOTBESCHOUWING	32
REFERENTIES	33
Lijst met afkortingen	33

1. INLEIDING

Ervaringsdeskundigheid is in het werkveld van de (O)GGZ steeds meer een onmisbaar aspect in de organisatie van herstelondersteunende zorg. Er is ook een redelijk groot palet aan opleidingen en cursussen voor ervaringsdeskundigen met een uiteenlopend lesaanbod. Het belang van professionalisering van ervaringsdeskundigheid neemt daarbij navenant toe. Kwintes onderschrijft dit.

Kwintes is een organisatie die mensen met een (langdurige) psychiatrische kwetsbaarheid of psychosociale problemen ondersteunt bij hun herstelproces. Om dit proces te ondersteunen is Bureau Herstelondersteuning (BHO) ontwikkeld. Het team van BHO bestaat uit mensen met een psychische kwetsbaarheid, die hun ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid inzetten in hun werk. BHO geeft er de voorkeur aan de term 'peer professionals'ⁱ om daarmee gelijkwaardigheid en professioneel handelen binnen het kader van de beroepsgroep en het werkveld aan te geven. Binnen Kwintes zijn er veel cliënten die geen startkwalificatie of diploma als ervaringsdeskundige hebben en graag willen werken, maar hiervoor nauwelijks in aanmerking komen. Veel van hen zoeken naar mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen, hetzij door opleiding of (on)betaald werk. Naast de opkomst van peer professionals in de zorg, gaf dit onder meer aanleiding te kijken of een EVCⁱⁱ mogelijkheden biedt.

Samen met Bureau STERK, een erkend EVC- aanbieder, heeft BHO een competentieprofiel ontwikkeld voor hen, die behoefte hebben om hun kennis, vaardigheden, werk- en cliëntervaringen te certificeren. Dit competentieprofiel wordt door een EVC- Peer Professional gewaardeerd (=EVC - PP). Doel van het EVC - PP is de competenties (kennis, vaardigheid, juiste houding in de beroepscontext) van de kandidaat aan te tonen. Uiteindelijk is het EVC perspectief gevend door middel van het vaststellen en certificeren van competenties.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de bruikbaarheid en de waardering van het EVC - PP. In deelstudie A wordt inzicht verkregen vanuit het oogpunt van ((toekomstige) gecertificeerde) peer professionals, hun inhoudsdeskundige begeleiders en assessoren. In deelstudie B wordt inzicht verkregen vanuit het oogpunt van enkele experts. De onderzoeksperiode liep van september 2016 tot maart 2017.

2. HET EVC - PP

2.1. Ontstaansgeschiedenis van het EVC - PP

De ontwikkeling van het EVC verliep volgens de onderstaande stappen:

a. Introductie van het EVC als instrument voor verdere ontwikkeling op gebied van opleiding of werk door Bureau STERK, een erkend EVC Bureau, aan BHO. Mei 2013 volgt een samenwerkingsovereenkomst met als doel een EVC-PP te ontwikkelen en te introduceren binnen Kwintes.

b. Formatie van een werkgroep van peer professionals voor de opzet en ontwikkeling van een **EVC - PP**. Deelnemers van de werkgroep zijn directeur van Bureau STERK en medewerkers BHO. Zij geven vorm aan diverse activiteiten binnen de herstelondersteunende zorg, zoals het organiseren van herstelwerkgroepen, -cursussen en ontmoetingen. De taken van deze werkgroep zijn:

- Inventarisatie huidige taken en (functie)eisen van peer professionals bij Kwintes;
- Inventarisatie inzichten en ontwikkelingen rondom een (beroeps)competentieprofiel ervaringsdeskundigheid
- Keuze van de gewenste competenties die peer professionals zouden moeten beheersen aan de hand van KBB;
- Opstellen van een concept EVC - PP;
- Door publicatie van het BCP (Bakel van et al, 2014) en vergelijking hiervan met het EVC - PP bleek het instrument voldoende onderbouwd.

c. Mei 2014: Start pilot van het EVC - PP onder 4 kandidaten.

d. Op basis van de verkregen resultaten van de pilot werd het EVC- PP verfijnd op een aantal destigmatiserende en inhoudelijke onderwerpen, zoals het includeren van de competentie: 'werknemerschap'. 'Peer professional' in plaats van 'ervaringsdeskundige' en 'onbetaald medewerker' in plaats van vrijwilliger werden verkozen. Er bleek veel rust, aandacht en tijd nodig om met elkaar af te stemmen welke taal het beste aansloot bij het te ontwikkelen instrument en haar gebruikers.

e. Februari 2016 werd het EVC aangeboden aan een bredere groep dan alleen cliënten van Kwintes. Vanuit RIBW Arnhem, Pameijer en op eigen initiatief meldden 10 andere kandidaten zich aan. In het najaar 2016 zijn er 14 EVC kandidaten, 4 EVC begeleiders en 8 assessoren.

2.2 Doel van het EVC-PP

Het doel van het EVC - PP is dat kandidaten inzicht krijgen in en erkenning krijgen voor de competenties die ze in allerlei settings hebben opgedaan. Daarnaast kan de kandidaat de inzichten gebruiken om zich verder te ontwikkelen. De erkenning kan ook gebruikt worden bij het zoeken naar werk op het gebied van herstelondersteunende zorg. Met andere woorden: erkenning van competenties kan de kandidaat stimuleren te werken aan verdere ontwikkeling en herstel.

2.3 De potentiële kandidaat

De potentiële kandidaat van EVC - PP is een peer professional die werkzaam is in de herstel ondersteunende zorg (betaald dan wel onbetaald) en die zijn/haar ervaringen zichtbaar wil maken, wilt laten erkennen als competenties en zich eventueel verder wil ontplooiën. Vaak gaat het om peer professionals die ervaring hebben opgedaan binnen en buiten de herstelondersteunende zorg die niet zichtbaar is, of gemaakt kan worden in formele diploma's of certificaten.

2.4 De kerntaken van de peer professional

Het EVC - PP gaat over de kerntaken, werkprocessen en competenties die horen bij de rol van (on)betaald peer professional in de herstel ondersteunende zorg. De taken en werkeisen van de medewerker herstelondersteunende zorg van het BHO waren hiervoor uitgangspunt. Hierna werden op basis van het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid (van Bakel et al., 2013) drie kerntaken geformuleerd, gekoppeld aan werkprocessen en bijbehorende competenties die golden als toetsingsstandaard.

Kerntaak 1: Voorwaarden scheppen voor en onderzoek doen naar mogelijkheden voor herstel activiteiten

Werkproces 1.1: Faciliteert en organiseert een bijeenkomst waar ontmoeting kan plaatsvinden

Werkproces 1.2: Ontmoeting aangaan vanuit kernwaarde zelfhulp

Werkproces 1.3: Bespreekt en inventariseert wensen van de deelnemer

Werkproces 1.4: Stelt vast welke (herstel)activiteiten worden gevolgd

Kerntaak 2: Verzorgt bijeenkomsten

Werkproces 2.1: Verzorgt een bijeenkomst voor één of meer deelnemers en/of medewerkers

Werkproces 2.2: Verzorgt een bijeenkomst voor collega's (in opleiding) en andere externe partijen

Kerntaak 3: Uitvoeren van organisatie gebonden taken die horen bij het vak ervaringsdeskundige

Werkproces 3.1: Werkt aan het vergroten van de eigen professionaliteit en professionaliseren van het vak van ervaringsdeskundigheid

Werkproces 3.2: Werkt aan het bevorderen en bewaken van de kwaliteit

Werkproces 3.3: Evalueert de werkzaamheden

Werkproces 3.4: Voert coördinerende taken uit

Werkproces 3.5: Participeren in en initiëren van in- en externe overleggen

De competenties, gekoppeld aan de werkprocessen, zijn gebaseerd op KBB competentie model mbo-3/4 niveau. Naast bestaande competenties, zijn er voor het competentieprofiel van de peer professional specifieke competenties benoemd, zoals:

- Ervaringsdeskundigheid toepassen
- Neemt de rol van werknemer
- Faciliteren
- Overtuigen en beïnvloeden
- Reflecteren en analyseren

2.5 De EVC - PP procedure

De EVC-procedure kan onderverdeeld worden in 6 stappen en er wordt van uitgegaan dat deze na 6 maanden afgerond kan zijn. De uiteindelijke doorlooptijd zal per persoon verschillen.

Stap 1 Voorlichting

Indien een kandidaat of organisatie overweegt om een EVC – traject in te zetten wordt men eerst persoonlijk of telefonisch ingelicht over wat het EVC is en hoe het traject verloopt. Indien gewenst, wordt een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd.

Stap 2 Aanmelding

Als EVC een passende en juiste keus is, meldt de kandidaat zich aan via de website van Bureau STERK ([www. bureausterk.nl](http://www.bureausterk.nl)).

Stap 3 Intakegesprek en EVC-overeenkomst

Doel van het intakegesprek is dat de kandidaat en begeleider weten waar ze aan gaan beginnen, met welk doel en hoe de onderlinge rolverdeling is. Belangrijk is dat wat men op voorhand weet waar men op beoordeeld wordt. Daarnaast wordt de uitgangssituatie van de kandidaat doorgenomen en beoordeeld. Wat is er nodig, hoeveel tijd gaat het vragen, hoe gaat het traject eruitzien? Dit wordt vastgelegd in een EVC –overeenkomst. Na ondertekening gaat het EVC traject officieel van start.

Stap 4 Digitaal portfolio

De volgende stap is het samenstellen van een online portfolio. De kandidaat beschrijft de ervaring die hij heeft met een werkproces en de bewijzen die hij daarvoor heeft. Bij het samenstellen van het portfolio wordt gewerkt met STARR(T)-formulieren. STARR(T) staat voor Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie en Transfer. Dit helpt de kandidaat om op een gestructureerde wijze inzichtelijk te maken hoe de taken en handelingen worden uitgevoerd. Het portfolio wordt per werkproces opgebouwd. De STARR(T)-beschrijvingen worden aangevuld met beroepsproducten en andere relevante bewijzen. Daarbij kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan certificaten, diploma's etc. Bij de start neemt de inhoudsdeskundige begeleider de STARR(T)-methodiek goed door met de kandidaat zodat deze direct aan de slag kan. Ook geeft de begeleider voorbeelden van bewijzen die in het portfolio kunnen worden opgenomen. Tijdens het traject kan de kandidaat bij de begeleider terecht voor opbouwende reacties, tips en adviezen. Het e-portfolio voldoet aan de eisen van de examenkamer (www.examenkamer.nl).

Stap 5 Beoordeling en criteriumgericht interview (CGI): het assessment

Als het portfolio gereed is, wordt het ter beoordeling voorgelegd aan een onafhankelijke en gecertificeerde assessor. Hij controleert de volledigheid van het portfolio en bekijkt per werkproces de uitwerking en beoordeelt de bijbehorende bewijzen aan de hand van de VRAAK criteria: variatie, relevantie, actualiteit, authenticiteit, kwantiteit. Na beoordeling van het portfolio nodigt de assessor de kandidaat uit voor een eindgesprek (het criteriumgericht interview (CGI)).

In dat gesprek komt het volgende aan de orde: Peer professional en assessor bekijken de portfoliobeoordeling, met name welke competenties zijn 'erkend'. In het algemeen worden over ongeveer vier werkprocessen verdiepende vragen gesteld en getoetst of men voldoende gekwalificeerd is. Aan het einde van het CGI gesprek kan men dit laten weten, al kan het ook zijn dat

men dit later laat weten. De assessor bespreekt de beoordeling met de peer professional en doet een voorstel voor het persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit voorstel bestaat uit de competenties die de peer professional verder kan ontwikkelen.

Voor de kandidaat, die verzilvering op mbo4 niveau wenst, dienen ook Nederlands, Engels en rekenen te worden beoordeeld.

Stap 6 Het ervaringscertificaat

De assessor stelt op basis van de beoordeling het ervaringscertificaat op. In een uitgebreide rapportage geeft de assessor de beoordeling per werkproces aan. Hierin wordt op gedetailleerde wijze onderbouwd welke onderdelen de kandidaat beheerst en op basis waarvan de assessor tot dat oordeel is gekomen. De rapportage geeft naast de conclusie ook aanbevelingen voor verdere ontwikkeling. Dit certificaat is ondertekend door de assessor. Deze verklaart daarmee namens de organisatie die de EVC-procedure aanbiedt en namens Bureau STERK dat wat in het portfolio staat, volgens zijn bevindingen juist is.

3.AANPAK ONDERZOEK

Het doel van deze studie is tweeledig:

Deelstudie A. inzicht krijgen in de bruikbaarheid en de waardering van het EVC- PP als instrument voor professionalisering van ervaringsdeskundigheid vanuit het oogpunt van:

- ((toekomstig) gecertificeerde) peer professionals
- hun inhoudsdeskundige begeleiders en assessoren

Deelstudie B. inzicht krijgen in de bruikbaarheid en de waardering van het EVC- PP als instrument vanuit het oogpunt van enkele experts.

3.1. Interviews met kandidaten, hun begeleiders en assessoren

Met behulp van een semi - gestructureerde vragenlijst zijn 19 interviews gehouden onder ((toekomstig) gecertificeerde) peer professionals, hun inhoudsdeskundige begeleiders en assessoren.

In het najaar 2016 zijn er totaal: 14 EVC kandidaten, 4 inhoudsdeskundige begeleiders en 8 assessoren. Alle EVC kandidaten zijn benaderd voor een gesprek. Drie van de vier inhoudelijke begeleiders en drie van de acht assessoren zijn geïnterviewd tot de saturatie van gegevens was bereikt.

Om de bruikbaarheid van de EVC - PP te meten is gevraagd naar de:

1. motivatie om een EVC te doen
2. mate van waardering
3. ervaren doeltreffendheid (=effectiviteit)
4. hanteerbaarheid en
5. mate van geschiktheid.

ad 2. Voor wat betreft de waardering is onderscheid gemaakt naar de algemene tevredenheid van het EVC instrument en de tevredenheid over een aantal specifieke onderdelen.

ad 3. Voor wat betreft de doeltreffendheid is gevraagd naar wat het EVC traject heeft opgeleverd, dan wel wat men denkt dat het gaat opleveren voor hen die tijdelijk gestopt zijn of nog bezig zijn.

ad 4. Voor wat betreft de hanteerbaarheid c.q. gebruik is gevraagd naar de mening over het invullen van de STARR (T)- formulieren en het aanleveren van bewijzen en de duidelijkheid c.q. begrijpelijkheid van de werkprocessen en competenties.

ad 5. Voor wat betreft de mate van geschiktheid is gevraagd naar de persoonlijke kwalificaties en voorwaarden die nodig zijn om een EVC te doen.

3.2 Gesprekken met experts

Voor de selectie van experts is gekeken naar partijen, die peer professionals opleiding en/of werk bieden c.q. faciliteren. Werkgevers, waaronder zorgaanbieders, creëren leerwerkplekken voor peer professionals en bieden hen banen aan. Hulpverleners gaan de inzet van peer professionals steeds meer op waarde schatten en cliënten hebben baat bij herstelgerichte zorg. Ontwikkeling en professionalisering van ervaringsdeskundigheid wordt beoogd door opleidingsinstituten. Uitkeringsinstantie UWV en gemeentelijke werkbedrijven zijn bereid om EVC trajecten (mede) te financieren.

In onderling overleg is gekozen voor:

- Margreet van Diks- Heumen, directeur Markieza, opleidingsacademie voor herstel en ervaringsdeskundigheid tevens EVC - PP assessor.
- Peter van den Berg, arbeidsdeskundige, re-integratiemanager van het UWV.
- Rob Ruijs, trainer, coach en supervisor herstelondersteunende zorg en rehabilitatie bij Altrecht; tevens gedetacheerd als supervisor Leergang Ervaringsdeskundigheid en Veerkracht (LEV). Voorheen 5 jaar docent BGE/ MWD/SPH opleidingen HU.
- Anke Vergeer, teamleider herstelondersteunende zorg tevens betrokken als inhoudsdeskundige bij het competentieprofiel, Kwintes.

In gesprekken met hen zijn de volgende punten belicht:

- de bekendheid van het EVC - PP
- wat de (meer)waarde is van het EVC - PP voor peer professionals respectievelijk hun werkgevers en andere betrokkenen
- de (meer)waarde van het EVC ten opzichte van een diploma of andere wijze van professionalisering van ervaringsdeskundigheid
- de eigen rol, die men kan spelen ten aanzien van het EVC - PP.

4. RESULTATEN van de INTERVIEWS

4.1 De EVC kandidaten, hun begeleiders en assessoren

In september 2016 zijn er in totaal 14 EVC kandidaten, 7 mannen en 7 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar variërend van 25 tot 54 jaar.

Van de 14 kandidaten zijn er 7 gecertificeerd, 2 zijn gestopt, 4 zijn tijdelijk gestopt en 1 kandidaat is nog bezig met het EVC traject.

Van de 7 gecertificeerde kandidaten is het onderwijs(achtergrond)niveau voor 3 personen mbo, voor 2 hbo, een persoon is universitair geschoold en een persoon heeft geen (beroeps)diploma. Vier gecertificeerde Howie the Harp studenten zijn gestart met het EVC; drie van hen zijn nu gecertificeerd.

Van de twee kandidaten die gestopt zijn, is er één gestopt wegens moeilijkheden met de hanteerbaarheid van het instrument. Deze gaf aan het te moeilijk te vinden de gedachten op papier te duiden en het overzicht te bewaren. De andere kandidaat gaf aan dat haar behoefte om zich te certificeren was wegge-ebt, aangezien er op dat moment te veel werk op haar pad kwam. Zij gaf te kennen het instrument persoonlijk niet nodig meer te hebben. Wel vindt zij het een bruikbaar en geschikt instrument om competenties te laten erkennen en beveelt zij het instrument aan bij collega's die de ambitie hebben hun competenties te laten erkennen.

Vier kandidaten zijn tijdelijk gestopt. De redenen daarvoor zijn divers. Het betreft persoonlijke perikelen, gezondheidsgerelateerde klachten en beëindiging van een betaald werkcontract. Allen gaven aan van plan te zijn het EVC traject weer te willen oppakken zodra daar gelegenheid voor is.

Acht van de 14 kandidaten zijn betaald werkzaam, als ervaringsdeskundig coach (4), medewerker herstelondersteuning (2), ambulante begeleider (1), woonbegeleider/slaapwacht (1). De overige vijf zijn werkzaam als vrijwilliger in de herstelondersteunende zorg.

Voor dertien kandidaten werd het EVC vergoed door de organisatie en een persoon betaalde het EVC zelf.

Er zijn momenteel vier inhoudelijke EVC begeleiders en acht assessoren. Allen zijn zorgvuldig getraind als begeleider respectievelijk assessor. Zij hanteren de Kwaliteitscode EVC en worden hierop beoordeeld. EVC-aanbieders maken gebruik van assessoren die de EVC-trajecten uitvoeren en het

ervaringscertificaat opstellen. Zowel begeleiders als assessoren zijn inhoudsdeskundig, onafhankelijk en gecertificeerd.

Er zijn 4 EVC begeleiders opgeleid. Drie van hen zijn werkzaam bij Kwintes. Een van hen is werkzaam bij Bureau STERK. Twee begeleiders zijn tevens assessor. Drie begeleiders zijn intensief betrokken geweest bij het eerste ontwerp van het EVC - PP.

Daarnaast zijn er 8 assessoren. Twee van hen zijn werkzaam bij Kwintes, twee bij RIBW Arnhem Veluwe Vallei, twee bij Markieza en twee werken freelance.

Drie van 4 begeleiders en drie van de acht assessoren zijn geïnterviewd totdat saturatie van gegevens was bereikt.

Alle begeleiders en assessoren hebben ervaringsdeskundigheid. Dit is nodig om te kunnen (in-)zien dat een peer professional op een andere manier werkt dan veel andere beroepsgroepen. Het is de kunst om deze andere manier van werken te herkennen in de beschreven competenties. Als begeleider en assessor moet men ook weet hebben van (door het zelf te hebben ondervonden) het spanningsveld waarin een peer professional soms moet werken.

4.2 De waardering en bruikbaarheid van het EVC

Onderstaand worden de ervaringen van de respondenten gegeven; dit betreft kandidaten, hun begeleiders én assessoren. Waar de kandidaten afzonderlijk hun mening geven, wordt dit apart vermeld en **blauw** gemarkeerd. Waar begeleiders en/of assessoren hun mening geven, wordt dit **groen** gemarkeerd.

4.2.1. De motivatie voor deelname aan het EVC

De belangrijkste reden die de kandidaten aangeven om het EVC traject te gaan doen is niet zozeer gericht op het erkennen van competenties als wel het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt of verdere ontwikkeling. Zoals de kandidaten het verwoordden:

'Het EVC biedt mij een door een instantie erkende positie van wat ik kan en doe als ervaringsdeskundige. Er kan geen misverstand zijn over mijn vakbekwaamheid. Dit zou houvast kunnen geven aan een potentiële werkgever die mij niet kent.'

'Het is niet zozeer dat ik mezelf moet bewijzen wat ik kan, maar ik heb dit certificaat wel nodig om verder te (kunnen) gaan.'

'De reden dat ik het EVC ben gaan doen is, dat het mij een kans biedt op een betaalde baan; ik werk nu als vrijwilliger.'

'Ik wil erg graag blijven werken in het soort werk wat ik nu doe en hoop op een baan op de arbeidsmarkt. Mijn contract loopt af en met dit certificaat hoop ik dat mijn kans vergroot wordt.'

'Vanuit mijn positie als coach van studenten wilde ik graag meer fundament onder mijn ervaringsdeskundigheid leggen. Dat is waarom ik het EVC doe.'

4.2.2. De waardering van het EVC

De waardering van het EVC is vertaald naar de mate van algemene tevredenheid. Daarnaast is onderscheid gemaakt naar de mate van tevredenheid over de opzet, de intake, de begeleiding, de plenaire bijeenkomsten, het assessment, het werken in duo's, de duur van het traject, de te investeren tijd en de kosten van het traject.

Alle respondenten prijzen het EVC als instrument. De meeste kandidaten, ook diegenen die (tijdelijk) gestopt zijn, noemen het instrument wel een pittig traject en prijzen het als mooi, goed en veelbelovend.

'Het is een bekroning op mijn [vrijwilligers]werk.'

'Veel van de kandidaten hebben door hun verleden weinig kans gehad om opleidingen te volgen. Het traject naar ervaringsdeskundigheid kenmerkt zich ook door een proces: werken aan persoonlijk herstel door cursussen te volgen bij instellingen, eigen kracht herkennen en daardoor geïnteresseerd raken in het werken als ervaringswerker, als vrijwilliger starten en blijven werken voor de instelling. Het instrument sluit dus goed aan bij mensen met ervaringsdeskundigheid die hiervoor nog niet erkend zijn en doet recht aan de ontwikkeling van mensen in de praktijk.'

'Bij mensen met ervaringsdeskundigheid blijkt dat hun kwaliteiten niet altijd evenzeer zichtbaar zijn, gewaardeerd en erkend worden en daarmee worden hun talenten en ontwikkelingsmogelijkheden onderbenut. Het EVC kan hierbij helpen.'

'Het EVC is erop gericht de kans op de arbeidsmarkt en op vervolgopleiding te vergroten. Het is nu nog een vrij onbekend instrument, zeker in de wereld van de GGZ. Ik hoop dat ervaringsdeskundigheid met dit EVC als vakmanschap gezien wordt; ik vind het een mooi en veelbelovend instrument.'

'Binnen het EVC wordt er vooral informeel, van en met collega's en gedurende het werk geleerd. Het is excelleren in leren door te doen: van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam'.

'Wanneer recente diploma's ontbreken, en men cliënt- en werkervaring heeft, is het EVC een mooi middel dat kan helpen in de richting van werk of vervolgopleiding.'

Duidelijk is dat het EVC - PP potentie heeft en in ontwikkeling is. Opvallend hierbij is dat men graag een bijdrage levert aan deze ontwikkeling. Iedereen heeft belangeloos zijn oordeel gegeven, ongeacht de tijd, de aandacht en het denk- en schrijfwerk dat van hen gevraagd werd. De betrokkenheid bij dit onderzoek bleek enorm; men vond het belangrijk een bijdrage te leveren aan de professionalisering van ervaringsdeskundigheid.

'Gevoelsmatige inschatting is dat er een grote behoefte is aan dit instrument. Momenteel is de procedure EVC nog niet erg bekend, maar ik merk wel dat wanneer ik erover vertel, mensen erg enthousiast raken. Bij ervaringswerkers, die al langer bezig zijn, is er met name behoefte voor de professionalisering van ervaringsdeskundigheid. Het biedt hen de kans om het werk dat ze doen, te kunnen blijven doen. Daarnaast schat ik in dat ook instellingen, die al langer met ervaringswerkers werken en deze mogelijk "kwijt kunnen raken" omdat zij certificering nodig hebben voor de verzekeraar, behoefte hebben aan het EVC.'

'De hoofdreden dat ik met het EVC traject heb meegedaan, was het pionierende karakter: ik hoop dat mijn bijdrage bijdraagt aan het deskundiger maken van het beroep ervaringsdeskundige en dat anderen door dit EVC-traject makkelijker toegang vinden tot werk.'

'De wetenschap dat ik bij heb mogen dragen aan de ontwikkeling van dit mooie document, wat hopelijk richting gaat geven aan de beroepsgroep peer professionals, vind ik belangrijk.'

Over de opzet van het traject met de digitale toegankelijkheid, de intake, de deskundige begeleiding op maat, een aantal plenaire bijeenkomsten, het criterium-gerichte interview en de kosten is men zeer tevreden. Deze aspecten blijken zeer professioneel over te komen. Enkele punten zijn onderstaand specifiek uitgewerkt.

De intake

'De intake omvat enerzijds informatie over EVC en anderzijds uitwisseling over kwaliteiten en mogelijkheden en doelen van de kandidaat. Het was een prettig en open gesprek. De intake heeft me een duidelijk beeld gegeven van wat er van mij verwacht wordt'

'Deze is voor mij een onuitwisbare vrolijke herinnering geworden. De intaker bood meteen maatwerk. Deze werd tegelijkertijd bij mijn collega en mij afgenomen en heeft in grote mate bijgedragen aan het bereiken van het doel. Er was een relatie, vertrouwen en de essentie: er werd meteen een goede koers uitgezet.'

'In intake staat het EVC centraal, de kerntaken en werkprocessen. Belangrijk is dat men op voorhand weet wat er van hen verwacht wordt en waar men op beoordeeld wordt. Het komt voor dat een bepaald werkproces niet wordt gedaan. Dit kan dan ook niet worden omschreven in het EVC. In het certificaat wordt dan aangetekend dat dat werkproces niet is behaald. Eventueel kan dit onderdeel wel in extra werkzaamheden of een vervolg opleiding worden behaald.'

De begeleiding

De professionele begeleiding is meer dan ondersteunend en blijkt essentieel. De enthousiasmerende, persoonlijke begeleiding heeft een duidelijk positieve bijdrage aan het proces. Het blijkt zeer motiverend en enthousiasmerend te werken; snelle feedforward (=opbouwende reactie) is daarbij een sterk pluspunt.

'Zij weet precies welke situatie ik kan werken voor welk werkproces'

'Ze spreekt van feedforward in plaats van feed back. Dat heeft mij erg gestimuleerd en gemotiveerd om door te gaan, terwijl ik dacht dat ik het niet kon'

'Mijn EVC begeleider was snel en gretig met feedback, waardoor ik me gezien voelde'

'De EVC begeleider, die ik had bood mij gedegen voorbereiding en ondersteuning bij het hele traject. Zij was betrokken, enthousiast en kon goed druk zetten op het verwachte resultaat'

De begeleiders melden hierover het volgende:

'Drie uitgangspunten: stel realistische doelen, geef gedoseerd begeleiding en feed forward in plaats van feed backward. Daarbij: A, L, D, S = afstemmen, luisteren, doorvragen en samenvatten.'

'De begeleiding van de kandidaat is een heel belangrijk onderdeel binnen het EVC, Hij/zij moet de kandidaat faciliteren om te groeien en plezier te krijgen in het leren leren. Ik zie dat veel mensen zich persoonlijk professioneel ontwikkeld hebben. Wij hebben echt plezier in ons werk. Ik ook, al vraagt het veel tijd en is het behoorlijk intensief. Je krijgt er zoveel voor terug.'

De persoonlijke begeleiding vanuit het EVC traject is officieel drie uur. Het blijkt dat sommige mensen 12 uur nodig hebben, aldus de begeleiders. Zij geven aan dat gemiddeld zes uur minimaal nodig is. Er is vooral behoefte aan begeleiding over hoe werkzaamheden te vertalen zijn naar de STARR(T)-formulieren, aldus de EVC begeleiders. Ook is er behoefte aan voorbeelden en ervaringen van anderen. Begeleiding op de werkplek is eveneens gewenst/ vereist. Een kandidaat gaf aan face-to-face contact te missen.

'Ik heb persoonlijk contact gemist. Met mijn begeleider gaat alle contact via de mail'

'Soms lijkt het of het steeds dezelfde vragen zijn, waardoor het best moeilijk is om te beslissen welke situatie past in welke STARR(T). Daar heb je dan echt een begeleider bij nodig.'

De plenaire bijeenkomsten

'De bijeenkomsten gaven veel mij inzicht. Ze waren duidelijk, informatief, zinvol en werkten motiverend. Mensen vanuit verschillende organisaties kregen de mogelijkheid te sparren met elkaar. Daar heb ik veel aan gehad.'

'De mogelijkheid om te sparren is er zeker en ik weet dat de wens bestaat om meerdere bijeenkomsten te organiseren. Maar de kosten hiervoor zijn erg hoog.'

Het assessment

De meerwaarde van het assessment benoemt een van de assessoren als volgt:

'Op verschillende manieren wordt er naar de competenties gekeken: 1. door de kandidaat zelf, 2. zijn begeleider bij het werken aan de STARR(T)'s en 3. door de assessor vanuit het portfolio maar zeker ook in het criteriumgericht interview. Sommige mensen komen op papier minder tot hun recht dan 'live.'

'Een van de respondenten had graag gehad dat de assessor op werkplekbezoek komt. Veel dingen, zoals empathie tonen, nabij in contact zijn, zijn niet te omschrijven maar alleen te ervaren.'

Het werken in duo's

Als collega's, ieder afzonderlijk, in duo's aan het EVC werken, is dit aan te bevelen:

'Mijn collega en ik hebben het EVC onderling vormgegeven en elkaar bekrachtigd. Ik was blij met mijn collega als maatje. Als ik dit alleen had moeten doen, dan was dit lastig geweest.'

'EVC kandidaten van dezelfde organisatie kunnen gefaciliteerd worden in het maken van STARR(T)'s door het beschikbaar stellen van een PC-ruimte en het benadrukken van de kracht die uit gaat van het 'samen' doen, zodat zij zelfstandig gezamenlijk aan hun individuele portfolio's kunnen werken. Dit terwijl er een EVC begeleider in het pand aanwezig is om eventuele vragen aan te stellen. Met daarnaast 2 plenaire bijeenkomsten om goed te kunnen opstarten'

Een kandidaat gaf juist aan dat het werken in duo's niet vanzelfsprekend stimulerend hoeft te zijn. *In duo's werken is niet altijd even handig. Je start op hetzelfde moment, maar in de loop van het traject heeft ieder zo zijn eigen proces en dan is het minder zinvol om gezamenlijk het EVC traject te volgen.'*

De kosten

De huidige kosten van het traject zijn €1.520,- inclusief 3 uur begeleiding, assessment en ervaringscertificaat. De kosten worden bij bijna alle kandidaten vergoed door de organisatie waarvoor men werkt. Tevens krijgt een aantal kandidaten een deel van hun uren gecompenseerd. De kosten blijken niet op te wegen tegen de baten.

'Ik heb er misschien wel meer dan 100 uur in geïnvesteerd, en dat krijg ik niet allemaal gecompenseerd, maar dat is het zeker waard geweest.'

'In dit traject hoef je geen stage te lopen van lange dagen. Het is een relatief kort en goedkoop traject; korter dan een mbo 4 opleiding. Dit maakt het voor mij aantrekkelijk; dat vind ik prettig.'

'In vergelijking met een voltijds 3-jarige mbo opleiding (€ 1.137,- per jaar) vind ik het EVC duur. Het EVC heeft mij een aantal maanden gekost en ik krijg minder begeleiding dan bij een opleiding. Aan de andere kant krijg ik nu wel een certificaat dat waarschijnlijk (deels) verzilverd kan worden naar een mbo 4 diploma. Als het verzilverd kan worden, vind ik de prijs eerlijk.'

De duur van het traject

Tijdens de intake wordt een EVC-overeenkomst getekend met daarin een datum waarop men de afronding van het traject verwacht. Deze datum is een streefdatum. Het is gebleken dat het vaak voorkomt dat het EVC traject door omstandigheden moest worden onderbroken; dat was vervelend, maar dat bleek niet erg. Doordat men werkt met een digitaal systeem kun je in eigen tijd en in eigen werkt tempo via de website werken en de draad weer oppakken wanneer het uitkomt. Een van de sterke elementen van het EVC is de flexibiliteit in duur, vindt men.

'Het EVC geeft je veel vrijheid van handelen. Soms heb ik er even geen zin in of mis ik inspiratie, dan kan ik het EVC even laten voor wat het is.'

Veel kandidaten hebben zich wel verkeken op de duur van het traject, die vaak langer is dan verwacht. De verwachting was dat men er gemiddeld 6 maanden over zou doen, terwijl in de praktijk 1 jaar realistischer is. Ook in vergelijking met andere EVC trajecten blijkt de duur van EVC - PP langer. Dit kan te maken hebben met het feit dat kwaliteiten en talenten verborgen liggen onder lang onderdrukte emoties, aldus een begeleider.

'Het verwerken van die emoties en het hervinden van balans vragen dan eerst de aandacht. De meeste kandidaten hebben een time-out genomen, hetzij vanwege persoonlijke omstandigheden of omstandigheden op het werk.'

'Mijn eerste deadline was heel krap en door ziekte kon ik hem niet halen. De volgende keer zou ik rekening houden met onvoorziene omstandigheden en de deadline ruimer plannen.'

Een andere verklaring voor een langere duur van dit EVC die een van de begeleiders opperde was dat veel kandidaten lange tijd uit het arbeids- of scholingsproces zijn geweest; voor hen is het moeilijk om de structuur en/of studievaardigheden weer op te pakken.

De te investeren tijd

Naast dat het traject langer heeft geduurd dan was verwacht, was ook het aantal te investeren uren meer dan gepland. De tijd die men voor het EVC traject nodig heeft, blijkt in de praktijk veel hoger dan verwacht. Er werd van uitgegaan dat de investeringstijd 80 à 100 uur is, terwijl momenteel het gemiddeld geschatte aantal investeringsuren 100 à 120 uur is. Dit blijkt onder meer te maken te hebben met de tijd en inzet die het vraagt om persoonlijke ervaringen en werkprocessen te benoemen en om te zetten op papier. Veel kandidaten ervoeren dit als moeilijk. Ook was niet iedereen het gewend om alles concreet, zorgvuldig, accuraat, planmatig en met voldoende reflectie te omschrijven; schrijfvaardigheid werd in de loop van het traject ontwikkeld.

'Het converteren van alle werkprocessen van de weerbarstige realiteit naar het geduldige papier vraagt heel veel tijd. Wellicht is er een andere vorm mogelijk. Dezelfde kapstok, maar dat je dan de werkervaring dient te filmen waarin alle indicatoren naar voren moeten komen.'

Ook de tijd voor het verzamelen van bewijsmateriaal vroeg bij sommige kandidaten extra inzet. Daarnaast bleek een aantal kandidaten onvoldoende werkervaring te hebben om het traject te voltooien; dus werd werkervaring opgedaan om bepaalde vaardigheden en competenties te ontwikkelen die het EVC vereist.

'Je moet een flink stuk ervaring meenemen wil je dit traject succesvol kunnen afronden.'

'Ik heb er mijn tijd voor genomen en blijktbaar was dat voor mij nodig. Ik heb er wel veel meer tijd in zitten dan vooraf gepland, maar dat vind ik niet erg. Ik had het niet sneller kunnen doen, omdat ik werkervaring te kort kwam en dit gedurende het traject heb opgedaan.'

'Het omvat niet alleen het verzamelen van bewijsmateriaal, maar daarbovenop was tevens een handtekening vereist; dat moest ik dan scannen. Dat vond ik behoorlijk tijdrovend.'

De combinatie werk –privé - EVC

De meeste kandidaten ervaren het voltooien van het EVC in combinatie met werk zwaar, maar andere noemen deze combinatie juist een sterk punt.

'Ik zag het niet zitten om een studie te gaan doen, daar heb ik geen zin meer in. Het EVC traject zie ik als een zelfstandige cursus en kan ik naast mijn werk doen. Dit vind ik een heel erg aantrekkelijke manier en biedt mij een prima alternatief in vergelijking met een opleiding'.

Een van de vereisten om een EVC - PP te doen is (on)betaald werkzaam te zijn in de herstelondersteunende zorg. Het is juist een groot pluspunt dat mensen vanuit hun baan de werkprocessen kunnen beschrijven en daarmee hun ervaringen expliciet erkend zien worden. Dit maakt mensen bewust van hun competenties en ook wat zij misschien zouden kunnen/willen leren.

De combinatie werk – privé- EVC heeft een aantal mensen behoorlijke druk opgeleverd. Dit had mogelijk voorkomen kunnen worden door expliciet tijd vrij te maken voor het EVC, omdat het EVC nu eenmaal specifieke concentratie en aandacht vraagt.

'Als ik dit instrument nog eens zou gebruiken zou ik dit niet meer starten in de avonden omdat het tijdrovend is. Dit is mijn valkuil geweest waardoor het lang duurde om het af te kunnen ronden'.

'Dit doe je er niet even bij naast je werk en privé, er moet echt ruimte voor gemaakt worden'

'Omdat ik mijn vrijwilligerswerk heb uitgebreid en tegelijk bezig ben met dit traject, merk ik dat deze combinatie mij (té) veel energie heeft gekost. Bewaken van eigen grenzen is hierin heel belangrijk'.

De waardering van het EVC

Algemeen is men zeer tevreden over het instrument, ook de opzet, het digitale systeem, de intake, de begeleiding, de plenaire bijeenkomsten, het assessment; alles komt zeer professioneel over.

- De begeleiding is motiverend en snel. Maar er is behoefte aan meer dan drie uur. Minimaal zes uur is gewenst.
- De plenaire bijeenkomsten en het werken in duo's bieden veel mogelijkheden om te sparren.
- Het mondelinge assessment heeft meerwaarde naast de schriftelijke toetsing; werkplekbezoek van de assessor is gewenst.
- De kosten van het EVC (in geld en uren) wegen op tegen de baten.
- De gemiddelde totale duur is 1 jaar (=langer dan verwacht (6 maanden)). Onvoorziene omstandigheden op werk of privé, de periode die nodig is om na lange tijd uit het arbeidsproces opnieuw structuur op te pakken en de te investeren tijd voor het EVC zijn hier mogelijke verklaringen voor.
- De investering in tijd blijkt hoger dan verwacht. Onvoldoende schrijfvaardigheid, onvoldoende werkervaring c.q. competenties als peer professional en afleiding door combinatie werk-privé en EVC zijn hiervan de oorzaken.
- De combinatie werk-privé –EVC blijkt zwaar. Het is aan te bevelen hierop goed voorbereid te zijn.
- De bekendheid van het EVC laat te wensen over.

4.2.3 De doeltreffendheid van het EVC

Er zijn tal van (alternatieve) leerroutes gericht op ervaringsdeskundigheid. Het EVC is een andere mogelijkheid om ervaringen en competenties van ervaringsdeskundigheid te erkennen en te certificeren, ook wel alternatieve leerroute genoemd. Daarnaast biedt het EVC meer. De begeleiders en assessoren zijn hierover zeer stellig.

Je wilt niet weten hoe ik mensen heb zien veranderen; van wat onzeker naar bloeiend zelfvertrouwen'.

'levert een bijdrage voor de ervaringsdeskundige zelf voor wat betreft erkenning, waardering en inzicht van zijn/haar competenties'

'Een van de assessoren noemt de impact op het zelfstigma als grootste winst'.

De kandidaten zelf geven allen aan dat het EVC traject hun veel meer zelfvertrouwen in de rol als peer professional heeft gebracht.

'Ik durf mezelf nog meer te laten zien'

'Ik voel meer zelfvertrouwen als ervaringsdeskundige. Ik heb het gevoel dat ik me minder hoeft te verantwoorden over mijn ervaringsdeskundigheid. Mijn deskundigheid, ervaringen, talenten, kern en passie zijn uitgebreid en duidelijk omschreven in een document, waarmee ik mijn positie als beroepskracht heb kunnen verankeren, aldus een van de kandidaten die tevens Howie the Harp gecertificeerd was.'

'Ik heb eindelijk met dit EVC traject iets kunnen afmaken, iets wat ik nog nooit eerder had gedaan. Dat geeft mij zelfvertrouwen en toekomstperspectief.'

'De hoeveelheid zelfvertrouwen in mijn professioneel handelen, die ik heb overgehouden aan het EVC is onbeschrijfelijk. Ik had er niet op gerekend dat dit ook voor mij zou gelden. Ik had te maken met zelfstigma, maar heb nu zoveel meer zelfvertrouwen en meer zekerheid in mijn werk. Ik heb echt gevoel dat ik zinvol bezig ben'

'Het EVC heeft me sterker gemaakt. Ik was mijn zelfvertrouwen kwijt door een burn-out. Dankzij EVC heb ik weer zicht gekregen op mijn kwaliteiten en een positief zelfbeeld opgebouwd. Ik heb mijn droom waar kunnen maken en kan nu als gecertificeerd peer professional mijn ervaring inzetten voor anderen als hoopverlener.'

De meeste kandidaten geven te kennen hun competenties als peer professional te hebben verworven, al blijkt dat zij zich hiervan veel meer bewust te zijn geworden in de loop van het traject. Naast vermindering van het zelfstigma en versterken van het zelfvertrouwen, wordt bewustwording als gevolg van reflectie op eigen handelen het meest genoemd.

'Ik heb beter in de gaten gekregen wat en hoe ik dingen doe en wat ik leuk vind'

'Ik heb nu een prachtig ego- en tijdsdocument, waarin werk, ervaringen en reacties van studenten zijn opgenomen en waarin ik al mijn werkprocessen mooi heb verwoord. Ik zal hier over tien jaar met trots op terug kunnen kijken'.

'Het heeft mij - meer bewust - doen reflecteren over mijn eigen handelen in mijn [vrijwilligers]werk.'

'Iedereen maakt zijn eigen persoonlijke werkprocessen zichtbaar. Daarmee krijg je een persoonlijk document.'

Het EVC heeft alle kandidaten veel geleerd, met name op het gebied van het opdoen van werkervaringen, zoals hieronder is uitgewerkt. Leerervaringen in termen van herstel, zoals het grip krijgen op de eigen kwetsbaarheid, het bewaken van grenzen, arbeidsparticipatie en persoonlijke ontwikkeling, zijn ook leerpunten geweest.

'De combinatie werk en EVC vraagt veel, soms te veel en geeft dan ook werkstress. Dit keer ben ik niet ziek geworden, omdat ik geleerd heb mijn eigen tempo aan te houden. Ik ga niet meer op wilskracht gewoon door en door, maar ik heb een houding ontwikkeld om in mijn eigen invloedssfeer te blijven. Dat vond ik fijn om te merken'.

Het EVC brengt een breed geheel aan competenties in kaart en beperkt zich niet tot alleen ervaringsdeskundigheid.

'Ik denk dat het een mooie vorm is waarin je een podium creëert om al je kennis en kwaliteiten zichtbaar te maken. Door dit in de volle breedte te doen ga je verbanden zien die eerder niet bekend waren. Ikzelf heb bijvoorbeeld ontdekt dat ik naast mijn ervaringsdeskundigheid mijn andere opleidingsachtergronden (cultureel antropologisch) veel meer naar voren mag halen, juist ook in mijn huidige werk.'

Men zou kunnen denken dat het EVC puur gaat om erkennen wat men kan, maar het EVC biedt juist ook een impuls om te gaan leren en werkervaringen op te doen, aldus een begeleider.

'Een aantal kandidaten bleek nog niet genoeg werkervaring te hebben en heeft tijdens het EVC traject gericht werkzaamheden gedaan om de benodigde competenties en vaardigheden te ontwikkelen, die vanuit het EVC gevraagd werden.'

'Je moet een flink stuk ervaring meenemen, wil je dit traject succesvol kunnen afronden. Ik was nog onvoldoende ervaren en heb in de loop der tijd de benodigde ervaringen op kunnen doen. Zo heb ik een aantal extra cursussen gevolgd, een presentatie en workshop gegeven.'

'Het EVC-traject heeft mij een schat aan werkervaring gebracht die ik niet had willen missen'

'Mijn werkzaamheden nu zijn verbreed. De organisatie weet beter wie ik ben en wat ik te bieden heb. Ik krijg nu bv ook de kans om op bestuurlijk niveau uitleg te geven over mijn werk.'

'Door het EVC is mijn deelname aan verschillende commissies waarin ik mijn ervaring kan benutten vergroot.'

Gedurende de onderzoeksperiode werd duidelijk dat het EVC - PP certificaat zeer waarschijnlijk toegang biedt voor een Associate Degree (AD), aldus de projectleider. Dat het EVC ingewisseld kan worden voor een mbo-4 diploma, mits de toetsen voor Nederlands, Engels en rekenen zijn behaald, bleek voor een aantal kandidaten een grote wens.

'Als de kans zich voordoet om het certificaat om te ruilen voor mbo4 diploma, doe ik het meteen.'

'Het EVC geeft mij zicht op een mbo4 diploma. Ik was patiënt, daarna werkloos, daarna werkzoekend, werkzaam als vrijwilliger met cliëntervaring, daarna werd ik ervaringsdeskundige. Nu ben ik gecertificeerd peer professional en ik kijk ernaar uit gediplomeerd peer professional te worden. Daar ga ik voor!'

Verondersteld kan worden dat het EVC de kans op de arbeidsmarkt vergroot, ook al is het EVC nog in ontwikkeling is en relatief nog onbekend.

'Het certificaat heeft mij zeker geholpen bij het vinden van werk als ambulant begeleider. Ik had een mooi document waarin ik mijn ervaringsdeskundigheid kon laten zien.'

'Het is nog onduidelijk of het EVC ook daadwerkelijk de kansen vergroot op de arbeidsmarkt. Het EVC is nog te onbekend. Ik hoop dat ervaringsdeskundigheid met dit EVC als vakmanschap gezien wordt.'

De doeltreffendheid van het EVC

Het EVC biedt erkenning van ervaringen en competenties van peer professionals en is daarmee een extra mogelijkheid ervaringsdeskundigheid te professionaliseren binnen het huidige aanbod.

Daarnaast biedt het EVC:

- sterke vermindering van zelfstigma's
- meer zelfvertrouwen
- bewustwording door reflectie op het eigen handelen: van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam
- ontwikkeling op het gebied van herstel
- brede erkenning van kennis en kunde, niet alleen beperkt tot ervaringsdeskundigheid
- leerervaringen op het gebied van werk
- mogelijk toegang tot een Associate Degree
- mogelijk zicht op een mbo4 diploma
- kans op de arbeidsmarkt, mits bekendheid wordt vergroot

4.2.4. De hanteerbaarheid van het EVC

Met de drie kerntaken als basis wordt per werkproces een STARR(T)-formulieren ingevuld. Het betreft in totaal 11 werkprocessen dus dient de kandidaat 11 STARR(T) formulieren in te vullen. In het kader van hanteerbaarheid worden de volgende zaken onderscheiden: de duidelijkheid c.q. begrijpelijkheid van de formuleringen van werkprocessen, en daaraan gekoppelde competenties, het aanleveren van bewijzen en de volledigheid van het takenpakket daarbij.

De leesbaarheid, juistheid en duidelijkheid c.q. begrijpelijkheid

De kerntaken, de werkprocessen en de prestatie- indicatoren die beschreven zijn en waaraan men zijn invulling moet geven bevat volgens een aantal kandidaten onduidelijkheden en/of onjuistheden en er is sprake van dubbele en/of lange zinnen.

'Zinnen zijn erg lang en vaak onbegrijpelijk.'

'Sommige zinnen vind ik erg ingewikkeld en kunnen simpeler. Ze zijn niet altijd even duidelijk voor mij. Het lijkt of er veel dezelfde woorden worden gebruikt en dan toch net even een andere betekenis krijgen.'

'Prestatie - indicatoren soms duidelijk genoeg, maar veelal niet; veel zijn onbegrijpelijk door gebruik van te lange zinnen en/of onbruikbaar (niet/ moeilijk passend).'

'De woordkeuze roept negatieve reacties op.'

Sommige dingen zijn vanzelfsprekend. Er wordt heel veel doorgevraagd op hele kleine dingen. Veel dingen die ik doe zijn voor mij vanzelfsprekend en om zo heel precies uit te werken wat je bij elke stap doet vind ik een beetje overdreven en roept irritatie op.'

'De volgorde van werkprocessen vind ik niet altijd even logisch.'

'Er is sprake van onjuistheid va wat een peer professional behoort te doen.'

'De ruimte die ik ter beschikking heb om mijn werkzaamheden te verwoorden is voor mij te beperkt.' Mijn EVC begeleider zegt dat ik het dan moet inkorten, maar dat vind ik moeilijk want ik heb er heel veel moeite voor gedaan om het zo op te schrijven en dat wat ik opgeschreven heb, dekt de lading en ben ik ook trots op.'

'Het opbouwen van het portfolio was een proces van horten en storen en daarmee moeizaam, want het is heel veel als je veel te vertellen hebt.'

Enkele kandidaten vonden bepaalde termen of werkprocessen ongenueanceerd en/of gaven een aantal aanvullingen op het huidige EVC.

Beschrijven van werkzaamheden en het aanleveren van bewijzen

Het EVC vraagt om het beschrijven van praktijksituaties. De kandidaat kiest zelf welke situaties hij/zij wil beschrijven en dit zorgt voor een grote betrokkenheid van de persoon bij zijn/haar traject. Het EVC vraagt tevens om het aanleveren van bewijzen hiervoor, zoals de mening van de ander, je collega, cliënt of leidinggevende, over hoe jij je werkt doet. Dit is een vereiste van de examencommissie, aldus de EVC ontwikkelaar. Veel kandidaten blijken dit laatste niet te weten en hebben hier een uitgesproken mening over. Enkel ervaren het als belastend, doch anderen juist het tegendeel.

'Voor alle processen moet je bewijzen aanleveren. Het aanleveren van een bewijs in de vorm van mail of een reactie van een cliënt vind ik prima. Maar dat je daarna ook nog om een handtekening moet vragen vind ik omslachtig. Voor mij hoeft dat niet zo. Ik meen dat de reden hiervoor is fraude bestrijding, maar ik vind het niet nodig. Ik denk niet dat dit een meerwaarde heeft.'

'Ik heb geworsteld met het verzamelen van bewijsmateriaal; het verzamelen en inscannen van alle handtekeningen en mailen nam meer tijd in beslag dan gedacht. Ik had graag hierover meer informatie gehad. Het zou fijn zijn als dit minder omslachtig zou kunnen, maar kan geen alternatief bedenken. Vooralsnog zou ik het zo laten, want het belang van het formaliseren weegt hier niet tegenop.'

'Ik heb prachtige complimenten van mijn cursisten gekregen. Dat vind ik erg fijn.'

'De feedback van mijn studenten heeft mij veel waardering gegeven; ik weet nu beter wat ik kan en voel me erg zekerder in'

'Door de feedback die ik heb gevraagd aan collega's, leidinggevende of cliënten is de betrokkenheid van hen bij mijn werk vergroot.'

'Het aanleveren van bewijs vind ik niet altijd even nodig, maar geeft anderzijds wel voldoening. Ik krijg nu expliciet positieve reacties terug van mensen, bijvoorbeeld dat ik goed kan luisteren.'

De volledigheid van het takenpakket

Het huidige EVC omvat drie kerntaken uitgesplitst naar werkprocessen. Uit enkele gesprekken blijkt dat aanvullingen nodig zijn. Er zijn werkzaamheden genoemd, die men nog zou willen opnemen in het huidige EVC. Coaching wordt door verschillende respondenten genoemd. Eén persoon noemt kennistoetsing en een ander werving van nieuwe medewerkers mist in het EVC. Het is onduidelijk of deze werkprocessen moeten worden opgenomen in kerntaak 1, 2 of 3 of dat extra kerntaak benoemd moeten worden.

'Er zijn nogal wat taken die niet het EVC zijn opgenomen, bv werving nieuwe medewerkers met ervaringsdeskundigheid; beleidsadvies, kwaliteitstoetsing door middel van een ROPI; betrokkenheid bij cliëntenraden, lesgeven vanuit cliënten perspectief, bijvoorbeeld ten aanzien van wetgeving'

'Kennistoetsing over ervaringsdeskundigheid heb ik gemist; bijvoorbeeld hoe men de familie bij het proces kan betrekken en taalgebruik keuze voor 'de term 'aandoening' in plaats van 'stoornis'

'had meer coaching gewild'

'.. vind ook dat coaching als kerntaak verder uitgewerkt dient te worden. De 1 op 1 (herstelgerichte begeleiding en ook het samenwerken in FACT-team kan een plaats krijgen binnen het EVC.'

'Echt het ruimte maken voor andermans herstel, hoe doe je dat nu in face-to-face contact, waarbij zelfs het knippen van je ogen juist ten goede of ten nadele kan uitpakken binnen de interactie die je met de ander hebt. Echte nieuwsgierigheid, passie, empathie, optimisme, betrouwbaar en hoopvol zijn. Dit soort thema's, die mis ik.'

‘ Wellicht ook: Hoe zorg je voor jezelf en voor je eigen kwetsbaarheid, hoe geef je ruimte aan je eigen herstel, hoe bewaak je je grenzen, hoe stel je je op als peer professional, waarbij je in de minderheid bent, in een spanningsveld zit. Kortom Wat is nodig om goed voor jezelf te zorgen in het werk, want dan kan je er ook voor de ander zijn.

De hanteerbaarheid van het EVC

Het EVC is geen gemakkelijk traject. Voor veel kandidaten blijkt het behoorlijk lastig de werkzaamheden uit te schrijven in de STARR(T) –formulieren; (meer) begeleiding is vereist.

- Volgens veel kandidaten zijn de werkprocessen en prestatie-indicatoren niet altijd even helder omschreven en zijn er onjuistheden.
- Het aanleveren van bewijzen wordt zowel stimulerend als belastend ervaren.
- Vooral de referentieverklaringen die deelnemers van anderen krijgen, blijken veel overtuigingskracht te hebben.
- Belangrijkste genoemde aanvullingen van het EVC is de taak coaching ver uit te werken.

4.2.5. De mate van geschiktheid van het EVC

De mate van geschiktheid wordt onderverdeeld naar 1. de voorwaarden die de kandidaat nodig heeft om het EVC te kunnen doen, 2. vereiste kwaliteiten en vaardigheden van de gebruiker en 3. de geschiktheid van het instrument zelf.

1. De voorwaarden die de respondenten noemen zijn: gefaciliteerd worden in termen van tijd en ruimte nemen of krijgen om het traject te mogen lopen, financiering, steun vanuit werk en/of privé en beschikking over een PC.

2. Niet iedereen is geschikt voor deelname van het EVC traject. Het EVC is een talig instrument en vereist taal- en schrijfvaardigheid van de kandidaat; daarbij zijn functies vanaf minimaal mbo-3/4 niveau passend. In de toekomst is het idee om het gebruik van film/video te exploreren voor mensen die meer beeldgericht zijn en op het mbo-2 niveau aantoonbaar willen maken hoe en waarom zij hun werkzaamheden uitvoeren, aldus de ontwikkelaar.

‘Het EVC legt de nadruk op het benoemen, maar sommige dingen zijn niet te benoemen, maar die kun je alleen zien en ervaren. Daar moet de ander bij aanwezig zijn. Ik vind het een must dat de assessor niet alleen oordeelt op basis van STARR(T) formulieren en de bewijsmaterialen. Het is ook belangrijk dat men daarnaast een werksituatie bezoekt, waarbij zicht komt op de interactie tussen de peer professional en de ander. Deze interactie is niet te verwoorden op papier’.

‘Ik loop regelmatig vast als ik met het invullen van een STARR(T) formulier bezig ben. Ik doe veel, heb veel verschillende werkzaamheden, weet niet altijd waar ik wat moet neerzetten; heb veel associaties. Mijn gedachten gaan soms sneller dan dat ik het op papier kan schrijven. Heb daarom meteen bij aanvang een spraak-naar-tekst programma aangeschaft (€100) en dat maakt het voor mij iets makkelijker. Maar ondanks dat, vind ik het erg lastig om de vertaalslag te maken van mijn werkzaamheden naar de EVC’.

‘ De belangrijkste reden dat ik gestopt ben met het EVC traject is, dat ik mijn werk niet kon verwoorden. Het beschrijven van wat ik doe en hoe ik dat doe heb ik erg lastig gevonden; te lastig. Ik werk geheel improviserend en heb moeite met overzicht te houden. Ik begreep wel wat de bedoeling was, dat was duidelijk, maar ik kon dit gewoonweg niet op papier krijgen. Daar liep ik op vast. Dat lukte mij niet, zeker niet alleen. Ik had het misschien wel op film of op een geluidsopname kunnen zetten’

‘Ik begeleid iemand die zich mondeling kan verwoorden, maar geheel niet schrijfvaardig is. Voor hem zouden andere mogelijkheden ontwikkeld moeten worden, zodat ook hij gekwalificeerd kan worden, want hij weet wel wat de herstelvisie betekent.’

Naast taal- en schrijfvaardigheid dient de kandidaat te beschikken over een aantal jaar werkervaring en een behoorlijk aantal kwaliteiten en competenties van ervaringsdeskundigheid dan wel in staat zijn deze in het traject te kunnen ontwikkelen. Het is niet voor niets een erkenningstraject (en geen opleidingstraject). De volgende kwalificaties zijn genoemd:

1. Reflectievermogen	8. Leergierig; ontwikkelingsbereid
2. Grip hebben op eigen kwetsbaarheid	9. Passie voor herstel
3. Doorzettingsvermogen /discipline	10. Optimisme
4. Intuïtief aanvoelen / aansluiten bij de ander; openstaan in gesprek	11. Creatief en inventief omgaan met dynamiek
5. Balans werk-EVC-privé	12. Kunnen vragen om hulp
6. Zelfstandig kunnen werken	13. Accuraat kunnen werken; ordenen/verzamelen
7. Kunnen plannen	14. Overzicht kunnen bewaren

Vijf kwalificaties, die genoemd zijn, vindt men ook terug in de competenties zoals het EVC voorschrijft. Het betreft:

1. Reflectievermogen
2. Grip op eigen kwetsbaarheid komt overeen met 'Omgaan met veranderen en aanpassen'.
4. Intuïtief aanvoelen/ aansluiten bij de ander komt overeen met 'Aandacht en begrip tonen'.
5. Balans werk - EVC- privé sluit aan bij 'Met druk en tegenslag kunnen omgaan'.
7. Plannen

De competentiebeschrijving voor peer professional is geschreven op een mbo 4 niveau. *De begeleiders en assessoren zeggen hier het volgende over:*

Bepaalde werkprocessen behoren niet tot het takenpakket van de peer professional op mbo4 niveau, maar overstijgen het niveau.

Men moet een bepaalde lenigheid van geest bezitten, maar het is mij tot nog toe altijd gelukt dat ieder ook (aanvankelijk veronderstelde niet-gepast) werkproces vorm en inhoud te geven, zodanig dat de ervaringen, vaardigheden en competenties erkend konden worden.

Als er kandidaten uitvallen, betekent het misschien dat er nog tijd nodig is voor het eigen herstelproces en dat men nog niet toe is aan het EVC. '

3. Voor wat betreft de mate van de geschiktheid van het instrument zelf is het de vraag of dit EVC - PP het takenpakket biedt dat een 'peer professional in de herstelondersteunende zorg' doet dan wel behoort te kunnen doen. De diversiteit van de werkzaamheden van de verschillende peer professionals is enorm en dat maakt de geschiktheid / specificiteit van het EVC voor de individuele peer professional ingewikkeld, aldus een van de begeleiders.

'Ik had moeite met werkproces 1.3. Dit omdat het een taak is van betaalde medewerkers van BHO en ik ben vrijwilliger. Gelukkig heb ik dit onderdeel toch behaald dit onderdeel omdat ik veel wist te vertellen over het aanbod van cursussen bij BHO.

Daarnaast had ik moeite met 3.3: Evalueert de werkzaamheden. Formeel evalueer ik niet. Ik heb deze taak kunnen ondervangen door o.a. een informeel evaluatie gesprek aan te gaan met mijn leidinggevende en hiervan heb ik een verslag te geschreven'.

'Ik mis de koppeling naar de drie werkgebieden uit het beroepscompetentieprofiel bij het eindadvies. Cliëntondersteuning, herstelondersteuning op organisatorisch niveau of maatschappelijk. Er staat wel iets over mbo4, maar de richting naar het werkveld mis ik. Het zou het mooi zijn om ook een sturend advies te krijgen binnen welk segment iemand het meest floreert.'

'Ik ben altijd ondersteunend bezig geweest en heb nooit zelfstandig een cursus of training opgezet. Ik kan het EVC dus nooit volledig invullen. Ik pleit voor de ontwikkeling van een EVC ervaringsdeskundig ondersteuner'.

Een van de assessoren geeft aan: de BGE is een reguliere opleiding, mensen die deze doorlopen ontvangen een erkend diploma. Voor hen is een EVC procedure dan minder aan de orde. Voor de ARIE of andere alternatieve leerroutes kan de EVC procedure aanvullend zijn (en andersom). Binnen deze leerroutes krijgen mensen de kans om competenties te ontwikkelen en aan te tonen. Met het EVC traject kunnen ze de ontwikkelde competenties nog explicieter aan tonen en laten verzilveren.

In de praktijk worden vijf typen medewerkers met ervaringsdeskundigheid onderscheiden: ondersteunend, assiserend, uitvoerend, coördinerend en adviserend. In het landelijk BCP wordt het volgende onderscheid gemaakt:

- Cliëntgebonden ervaringsdeskundige, die in een 1 op 1 contact of groepsgewijs de cliënt ondersteunt
- Organisatie gebonden ervaringsdeskundige, die werkzaam is in de herstelondersteunende zorg. Coachen, scholen en deskundigheidsbevordering van hulpverleners, leidinggevend en andere ervaringsdeskundigen zijn de belangrijkste taken.
- Maatschappelijk gebonden ervaringsdeskundige, die werkzaam is op beleidsniveau en breder zijn taken uitvoert.

Het EVC, dat nu ontwikkeld is, maakt geen onderscheid tussen verschillende functies. Het huidige EVC lijkt zich vooral te richten op de uitvoerend / coördinerend peer professional. De respondenten, die vooral ondersteunend werkzaam zijn en die alleen 1 op 1 contact hebben met een cliënt kunnen iets minder uit de voeten met dit EVC.

Voor de peer professional die puur beleidsmatig werkzaam is, blijkt dit EVC niet geschikt. Een aantal beleidstaken dat opgenomen is in het huidige EVC, wordt niet altijd gedaan door peer professionals die werkzaam zijn in andere organisaties dan Kwintes.

Voorgesteld wordt om het een en ander uit te splitsten en minimaal twee of zelf drie uitstroomniveaus ervaringsdeskundigheid te benoemen: ondersteunend, uitvoerend/coördinerend en beleidsmatig.

Voor de ondersteunende peer professional (mbo2 niveau) lijkt het huidige EVC te pittig. Extra begeleiding, andere vormen van toetsing dan het beschrijvingen van werkzaamheden, bijvoorbeeld door werkzaamheden mondeling te benoemen en werkplekbezoek(en) van de assessor zijn enkele opties die genoemd zijn om ervaringsdeskundigheid van hen te kunnen certificeren.

De mate van geschiktheid wordt onderverdeeld naar 1. voorwaarden die de kandidaat nodig heeft om het EVC te kunnen doen, 2. vereiste kwaliteiten en vaardigheden van de gebruiker en 3. de geschiktheid van het instrument zelf.

1. Voorwaarden om het EVC te kunnen doen zijn: gefaciliteerd worden in termen van tijd en ruimte nemen of krijgen om het traject te mogen lopen, financiering en beschikking hebben over een PC.

2. Naast mbo 3/4 niveau, cliëntervaring en een aantal jaar werkervaring in de herstelondersteunende zorg en taal- en schrijfvaardigheid worden de volgende kwalificaties en vaardigheden genoemd, die vereist zijn om EVC te kunnen voltooien:

reflectievermogen	leergierig; ontwikkelingsbereid
grip op eigen kwetsbaarheid	passie voor herstel
doorzettingsvermogen /discipline	optimisme
intuïtief aanvoelen / aansluiten bij de ander	
openstaan in gesprek	creatief en inventief omgaan met dynamiek
balans werk-EVC-privé	kunnen vragen om hulp
zelfstandig kunnen werken	accuraat kunnen werken; ordenen/verzamelen
kunnen plannen	overzicht kunnen bewaren

3. De diversiteit van de werkzaamheden van de verschillende peer professionals is enorm en dat maakt de geschiktheid c.q. de specificiteit van het EVC voor de individuele peer professional ingewikkeld. Het huidige EVC omvat zowel ondersteunende, uitvoerende, coördinerende en beleidsmatige werkzaamheden. Voorgesteld wordt om op basis van het huidige EVC minimaal twee of drie uitstroomniveaus te benoemen: ondersteund, uitvoerend/coördinerend en beleidsmatig. Voor de ondersteunende peer professional wordt aanbevolen de toetsing (deels of geheel) mondeling te doen in combinatie met werkplekbezoek(en) door de assessor, zodat mensen op mbo 2 niveau meer gelegenheid krijgen hun ervaringsdeskundigheid te laten certificeren.

4.3 Conclusies uit de interviews

Er zijn 14 EVC- kandidaten; van hen zijn er 7 gecertificeerd, 2 zijn gestopt, 4 zijn tijdelijk gestopt en 1 kandidaat is nog bezig met het EVC traject. De bruikbaarheid van het EVC - PP is gevraagd aan al dan niet gecertificeerde kandidaten, hun inhoudelijk begeleiders en assessoren. Hierbij is gekeken naar de motivatie om dit EVC te doen, de mate van waardering, de doeltreffendheid, de hanteerbaarheid en de mate van geschiktheid. De meningen van deze afzonderlijke groepen bleken elkaar prima aan te vullen.

De belangrijkste motivatie van de kandidaten om het EVC traject te gaan doen is niet zozeer gericht op het erkennen van competenties als wel het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt of verdere ontwikkeling.

Zowel de kandidaten als hun inhoudelijk begeleiders en de assessoren vinden het EVC -PP in het algemeen een goed, veelbelovend en mooi instrument. Het EVC biedt erkenning aan ervaringen en competenties van peer professionals en is daarmee een extra mogelijkheid om ervaringsdeskundigheid te professionaliseren binnen het huidige aanbod. Daarnaast biedt het EVC:

- sterke vermindering van zelfstigma
- meer zelfvertrouwen
- bewustwording door reflectie op eigen handelen: van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam
- ontwikkeling op het gebied van herstel
- brede erkenning van kennis en kunde, niet alleen beperkt tot ervaringsdeskundigheid
- leerervaringen op het gebied van werk
- mogelijk zicht op mbo4 diploma
- mogelijk toegang tot Associate Degree
- kans op de arbeidsmarkt

Het EVC blijkt best een pittig traject. Voor veel kandidaten blijkt het behoorlijk lastig de werkzaamheden te omschrijven in de STARR(T) –formulieren. Meer begeleiding dan de 3 uur die nu wordt geboden blijkt vereist. Men blijkt zich nogal eens te verkijken op de te investeren tijd en de duur. De te investeren tijd is gemiddeld 100 uur en de duur is gemiddeld een jaar. Diverse persoonlijke en/of omgevingsfactoren liggen hieraan ten grondslag.

Het aanleveren van referentieverklaringen die deelnemers van anderen krijgen, vindt de een omslachtig, maar blijkt voor de ander veel overtuigingskracht te hebben. Ook dit kan meer geëxpliciteerd worden in de intake of tijdens de begeleiding.

Coaching is een onderdeel van de werkzaamheden dat gemist wordt in het huidige EVC.

Het EVC - PP maakt gebruik van een digitaal systeem en is daardoor alleen geschikt voor mensen die zich schriftelijk goed kunnen uitdrukken. Daarnaast blijken sommige werkzaamheden die peer professionals doen niet/moeilijk te benoemen en te vertalen naar tekst.

Niet iedereen is geschikt voor deelname van het EVC traject. Voorwaarde is dat de kandidaten beschikken over cliëntervaring en een flinke dosis werkervaring als peer professional. Door de werkervaring beschikt men over de kennis, de vaardigheden en de competenties die passen bij het beroep. Deze vaardigheden kunnen ook tijdens het EVC-traject verder ontwikkeld worden. Tijd, ruimte, taal- en schrijfvaardigheid, een PC en steun, zowel vanuit de werkkring als privé, zijn hierbij randvoorwaarden.

De competenties die vereist zijn om het EVC - PP te voltooien die kandidaten hebben genoemd zijn:

- | | |
|---|---------------------------------|
| reflectievermogen | leergierig; ontwikkelingsbereid |
| grip op eigen kwetsbaarheid | passie voor herstel |
| doorzettingsvermogen /discipline | optimisme |
| intuïtief aanvoelen / aansluiten bij de ander | |

openstaan in gesprek
balans werk-EVC-privé
zelfstandig kunnen werken
kunnen plannen

creatief en inventief omgaan met dynamiek
kunnen vragen om hulp
accuraat kunnen werken; ordenen/verzamelen
overzicht kunnen bewaren

Het EVC - PP is ontwikkeld op minimaal mbo 4 niveau. Een kanttekening hierbij is dat ervaringsdeskundigheid zich niet in de verschillende onderwijsniveaus laat vertalen. Ervaringsdeskundigheid als competentie en kan wel vorm worden gegeven op verschillende onderwijsniveaus. Daarnaast kan aangesloten worden bij de niveaus, zoals benoemd in het BCP:

- A. Client gebonden: praktisch, uitvoerend
- B. Organisatie-gebonden: coördinerend, overstijgend
- C. Maatschappij- gebonden: op beleids-en onderzoeksniveau

Geconstateerd wordt dat niet iedere kandidaat uit de voeten kan met de werkprocessen zoals opgenomen in het huidige EVC. De diversiteit van de werkzaamheden van de peer professionals in de praktijk is enorm en dat maakt de geschiktheid / specificiteit van het EVC voor de individuele peer professional ingewikkeld. Het huidige EVC omvat zowel ondersteunende, uitvoerende, coördinerende en beleidsmatige werkzaamheden.

5. REACTIES van EXPERTS

De groep experts bestaat uit vertegenwoordigers van Altrecht, UWV, Markieza en Kwintes. In de gesprekken met hen werd de bekendheid van het EVC - PP nagegaan, wat de waarde is van het EVC voor peer professionals, werkgevers en eventueel andere betrokkenen, en wat de waarde is van het EVC ten opzichte van een diploma of andere wijzen van professionalisering van ervaringsdeskundigheid. Tot slot werd de eigen rol ten aanzien van het EVC - PP belicht.

Bekendheid met het EVC

Allen hebben gehoord van het EVC - PP. Twee van hen zijn bekend met de precieze inhoud en doelstelling, van wie één betrokken is bij de ontwikkeling van het EVC - PP en de ander EVC - PP assessor is. De laatste heeft ook ervaring met EVC voor vrijwilligers, ontwikkeld door MOVISIE (Brink, 2010). De andere experts van Altrecht respectievelijk UWV hebben van het EVC- PP gehoord, maar kennen het traject niet inhoudelijk. Bij Altrecht kent men het EVC - PP van naam. Het UWV kent het instrument EVC wel, maar is nog onbekend met het EVC - PP.

Waarde EVC voor peer professionals

De experts vinden het instrument een mooi aanbod binnen de waaier aan mogelijkheden die er zijn voor peer professionals die hun ervaringen willen benutten.

'Voor de één biedt het EVC zelfvertrouwen of een extra mogelijkheid om zich te ontwikkelen, de ander kiest voor een opleiding. De mensen die de ambitie hebben om ervaringsdeskundig te worden hebben nu een breder aanbod om te kiezen wat bij hen past, aldus Altrecht.'

'Het EVC biedt m.i. een prima mogelijkheid voor een betaalde baan. En werk draagt bij aan persoonlijk en maatschappelijk herstel', aldus UWV.

Het EVC maakt inzichtelijk wat de competenties zijn en biedt perspectief op de arbeid, loopbaan en opleiding', aldus Kwintes. 'Het EVC maakt deel uit van het informeel leren en draagt bij aan het op maat gericht werken.'

De werkprocessen van het huidige EVC zijn op uitvoerend niveau uitgewerkt, dat betekent mbo 4 niveau. 'Ervaringsdeskundigheid kun je niet uitdrukken op onderwijsniveau, wel kun je kijken naar competenties', vertelt Markieza. 'In de toekomst gaat men ook meer competentiegericht werken in plaats van op opleidingsniveau. Ook dit biedt perspectief voor het EVC. '

Waarde van het EVC voor werkgevers en andere betrokkenen

'Uit de praktijk blijkt dat werkgevers eerder geneigd zijn mensen met een diploma aan te nemen in plaats van mensen die een EVC traject hebben gevolgd, aldus UWV, Markieza en Kwintes. 'En dat is jammer'.

'Voor werkgevers is het EVC een heel mooi document waarin veel meer staat dan in een diploma. In het EVC - certificaat staan alle competenties die iemand met ervaringsdeskundigheid beheerst zeer expliciet uitgewerkt. Gecertificeerde peer professionals kunnen daarmee gerichter en bovendien breder worden ingezet en op opleidingsbudgetten kan bespaard worden. Daarnaast is het fiscaal aantrekkelijk een EVC te bieden'. Het EVC - PP verdient meer aandacht, erkenning en bekendheid'.

UWV ziet zeker kansen voor het EVC - PP, al bestaat er twijfel over baangarantie. Die twijfel is terecht aangezien dit EVC recent is ontwikkeld. Daardoor is het nog onduidelijk in hoeverre gecertificeerde kandidaten daadwerkelijk hun kansen op de arbeidsmarkt hebben vergroot, zo zegt Kwintes. Ook het UWV meldt het gebrek aan bekendheid met dit EVC.

Twee punten van het EVC komen aan de orde. Om het EVC - PP te kunnen voltooien, moet men betaald dan wel onbetaald werkzaam zijn in de herstelondersteunende zorg. Werk, ook onbetaald

werk, ondersteunt sociale contacten. Participatie moedigt het UWV aan. “De stap van onbetaald werk naar betaald werk wordt zodoende kleiner, en dat zal het UWV zeker stimuleren.’

Binnen het EVC - PP is ‘werknemerschap’ een van de competenties waarop getoetst wordt, aldus Kwintess. Rekening houden met de ander, zorg voor eigen hygiëne en omgeving en meer algemeen afspraken plannen en nakomen zijn hiervan concrete uitwerkingen. Veel mensen, die (langdurig) afhankelijk zijn van een uitkering, zijn psychisch en sociaal kwetsbaar. Extra aandacht voor goed werknemerschap is een pluspunt van dit EVC.

EVC versus andere professionaliseringsmogelijkheden

Het EVC verschilt op een aantal punten ten opzichte van andere professionaliseringsmogelijkheden. Als het EVC naast de BGE opleiding, de Howie the Harp, de ARIE en LEV wordt gezien, noemt men de volgende verschillen:

- Het EVC werkt via een digitaal systeem, wat betekent dat men van huis uit en op zelf gekozen momenten en tempo het EVC kan invullen. Alle andere opleidingen en alternatieve leerroutes voor ervaringsdeskundigheid zijn op opleidingslocatie.
- Het EVC is geen opleiding, maar erkent de competentie ervaringsdeskundigheid.
- Het EVC is complementair aan alternatieve opleidingsmogelijkheden tot ervaringsdeskundigheid en is breder georiënteerd op het gebied van peer professional. Zo hoeft het EVC bijvoorbeeld niet gelieerd te zijn aan hulpverlenerschap en dat is bij de andere trajecten wel het geval. Daarnaast kan het EVC aanvullend zijn op Howie the Harp, de ARIE of BGE.
- De toelatingseisen van het EVC - PP zijn ongeacht het opleidingsniveau; ook Howie the Harp en de ARIE kennen geen toelatingseisen. Voor de BGE geldt vmbo-t als toelatingseis en de LEV is een post-hbo.
- De potentiële kandidaten van zowel het EVC als de LEV zijn zeer divers van leeftijd. De BGE opleiding, de ARIE en de Howie the Harp richten zich op studenten. De doelgroep voor deze opleidingen is relatief jong.
- Binnen het EVC traject werkt men solistisch; zelfstandig kunnen werken is vereist. Er zijn 2 plenaire bijeenkomsten gedurende het EVC traject. De LEV omvat 10 bijeenkomsten. Bij de BGE opleiding, de ARIE en de Howie the Harp zijn veel meer groepsmomenten; daar is sprake van klassikaal onderwijs.
- De kosten van een EVC traject zijn relatief laag.
- De duur van het EVC is flexibel van opzet. De gemiddelde duur bedraagt 1 jaar. De ARIE en de Howie the Harp opleiding zijn voltijds en duren 1 jaar, terwijl de BGE opleiding 2 jaar duurt. De LEV betreft 10 bijeenkomsten verspreid over een jaar.
- Terwijl het EVC en de LEV ruim 100 uur in beslag nemen, is het totaal aantal te investeren uren bij de overige opleidingen beduidend hoger.
- Het EVC traject wordt getoetst op het al dan niet behalen van bepaalde competenties. Het is onduidelijk in hoeverre de studenten van de betrokken opleidingen getoetst worden op deze (of andere) competenties. Dit valt buiten de scope van dit onderzoek, maar het is interessant om dit nader te onderzoeken.

De eigen rol ten aanzien van het EVC - PP

Altrecht geeft aan dat meer bekendheid voor het instrument binnen de GGZ instelling mogelijk en wenselijk is. Aangezien Altrecht een grote instelling is, wordt aangeraden het EVC op afdelingsniveau toe te lichten, bijvoorbeeld binnen FACT-teams.

Volgens de richtlijnen van het UWV kan dit EVC als traject ingezet worden voor klanten met een Ziektewet-, WAO-, WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering. In gesprek met hun arbeidsdeskundige kunnen potentiële kandidaten zich doorlopend voor een EVC aanmeldenⁱⁱⁱ

Aangezien het EVC - PP nog relatieve onbekendheid geniet, wordt aangeraden om het UWV landelijk en lokaal over het EVC - PP te informeren en hen hierbij te betrekken. Dit geldt ook voor re-integratie

medewerkers en klanten c.q. werkzoekenden. Wellicht zijn er meer mogelijkheden te exploreren om het EVC - PP te promoten binnen het UWV, aldus UWV.

Markieza werkt momenteel in samenwerking met Bureau STERK toe naar een verzilvering van het EVC- PP op mbo4 niveau en toegang voor AD. Daarnaast doet Markieza andere EVC trajecten, zoals het EVC voor vrijwilligers; daarbij leert men van elkaar. Februari 2017 heeft Markieza het initiatief genomen alle alternatieve leerroutes met betrekking tot ervaringsdeskundigheid met elkaar te verbinden en kennis en ontwikkelingen hieromtrent uit te wisselen. Daarmee wordt beoogd de krachten te bundelen en kwaliteit te borgen.

6. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Binnen Kwintes zijn veel mensen met een (0-) GGZ achtergrond die geen startkwalificatie of diploma ervaringsdeskundigheid hebben. Velen van hen willen zich graag verder ontwikkelen door een opleiding of werk. Dit gaf onder meer aanleiding het EVC- PP te ontwikkelen. In deze rapportage wordt verslag gedaan van het onderzoek naar de bruikbaarheid en de waardering van het EVC – PP. Hiervoor zijn 19 interviews afgenomen bij peer professionals, inhoudsdeskundige begeleiders en assessoren en een groep experts.

Deze gesprekken leverden ons de volgende inzichten:

- De peer professionals waren gemotiveerd om het EVC traject te gaan doen. Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt of verdere ontwikkeling zagen zij als belangrijkste reden hiervoor.
- De peer professionals vonden dat het EVC naast kansen op het gebied van werk en opleiding meer bood, namelijk:
 - ✓ bewustwording door reflectie op eigen handelen
 - ✓ brede erkenning van kennis en kunde, niet alleen beperkt tot ervaringsdeskundigheid
 - ✓ ontwikkeling op het gebied van herstel en herstelondersteuning
 - ✓ meer zelfvertrouwen
 - ✓ sterke vermindering van zelfstigma
- De peer professionals vonden het een mooi, goed en veelbelovend instrument. Men is zeer tevreden over de diverse aspecten.
- Een aantal peer professionals heeft het EVC traject wel ervaren als een pittig traject. Zo vond men vooral het vertalen van werkzaamheden naar tekst lastig en sommige werkprocessen van het EVC pasten niet/moeilijk bij de taken van de kandidaat.
- Gebleken is dat niet iedereen is geschikt voor deelname aan het EVC traject.
- De begeleiders en assessoren waren dezelfde mening toegedaan als de peer professionals. Hun meningen vulden die van de peer professionals prima aan. Daarbij waren zij iets meer uitgesproken. Het vertalen van de werkzaamheden blijkt in de praktijk lastig. Begeleiding en lenigheid van geest zijn vereist.
- De taak coaching wordt gemist in het huidige EVC en verdient nadere uitwerking.
- Ook de experts vonden het instrument een mooi aanbod binnen de waaier aan mogelijkheden die er zijn voor peer professionals die hun ervaringen willen benutten. Wel wezen zij op de onbekendheid van het instrument, waardoor mogelijkheden onbenut bleven.

Bij elkaar genomen geeft het onderzoek inzicht in de bruikbaarheid en de waarde van het ontwikkelde EVC. Geconcludeerd kan worden dat het EVC –PP een veelbelovend, mooi en kansrijk instrument is, omdat het een unieke bijdrage biedt aan de ontwikkeling en professionalisering van ervaringsdeskundigheid.

Het onderzoek leert dat het EVC – PP de volgende kenmerken heeft:

1. Het EVC - PP is zeer professioneel van opzet door een toegankelijk ICT systeem, persoonlijke begeleiding op maat, de groepsbijeenkomsten en het assessment (criteriumgericht interview).
2. Tijdens het werken in de herstelondersteunende zorg ontwikkelen peer professionals kennis, vaardigheden, houdingen en competenties in de beroepscontext. Het EVC - PP haakt hierop in door dit expliciet zichtbaar te maken. Ervaringen van peer professionals worden gevat in competenties. De meerwaarde is verwoord als 'Van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam'.
3. Niet iedereen is geschikt voor deelname aan het EVC traject. Voorwaarde is dat de kandidaten beschikken over cliëntervaring in de (O)GGZ, en een flinke dosis werkervaring als peer professional. Door de werkervaring beschikt men over de kennis, houding en de competenties die passen bij het beroep. Deze vaardigheden kunnen ook tijdens het EVC-traject verder ontwikkeld worden. Tijd, ruimte, taal- en schrijfvaardigheid, een PC en steun, zowel vanuit de werkring als privé, zijn hierbij randvoorwaarden.
4. Het erkennen en ontwikkelen van competenties biedt voor peer professionals niet alleen toekomstperspectief op de arbeidsmarkt en/of opleiding, maar meer inzicht in en over herstelprocessen en herstelondersteuning.
5. De grote rol van de peer professionals zelf in de procedure, met name in de zelfbeoordeling en het verzamelen van bewijzen, vermindert zelfstigma en draagt bij aan zelfvertrouwen.
6. De onafhankelijke beoordeling van de bewijzen door de inhoudsdeskundig assessor en de kwaliteitseisen dragen bij aan de herkenbaarheid en waarde van de EVC-procedure voor de buitenwereld.
7. Het EVC-PP is vormgegeven op een mbo4 niveau. Op dit moment wordt de mogelijkheid onderzocht om samen met een ROC aansluitend een maatwerktraject vorm te geven waarmee een mbo4 diploma behaald kan worden. Het EVC biedt tevens mogelijk toegang tot een Associate Degree Ervaringsdeskundigheid. Dit is niet alleen aantrekkelijk voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Peer professionals kunnen breder ingezet worden en op opleidingsbudgetten kan bespaard worden.
8. De huidige kosten van het EVC traject zijn €1.520,- Dit is inclusief 3 uur begeleiding, assessment en een ervaringscertificaat. Genoemde kosten zijn pilotprijzen^{iv}.
9. Het aantal te investeren uren is gemiddeld 100 uur.
10. De duur is persoonsgebonden en situatieafhankelijk en daarmee flexibel van opzet. Gemiddelde duur van het EVC - PP traject is één jaar.

Zorg voor bredere implementatie

- Zoek aanknopingspunten voor bredere implementatie. Inventariseer en analyseer het draagvlak van en behoefte aan het EVC- PP bij onder meer alle GGZ- en RIBW instellingen systematisch.
- Er is een waaier aan aanbod waar mensen die hun ervaring willen benutten, van gebruik kunnen maken. Keerzijde is dat men door de bomen het bos niet meer ziet en dat de kwaliteit niet geborgd kan worden. Aanbevolen wordt om de krachten te bundelen van alle opleidingen en trajecten die bezig zijn met ervaringsdeskundigheid. Om de potentiële peer professionals en/of hun werkgevers een bewuste verantwoorde keuze te kunnen laten maken, is het van belang dat men inzicht heeft in de voor- en nadelen van het een en het ander. Markieza heeft hiertoe het initiatief genomen. Het is aan te bevelen hier betrokken bij te zijn en te blijven. Op deze manier kan ook meer draagvlak van het EVC worden gecreëerd bij de toekomstige gecertificeerde peer professional en bij de werkgever.
- Creëer draagvlak onder gemeenten en uitkeringsinstanties. Het UWV blijkt mogelijkheden te hebben om ook dit EVC te financieren. Daarvan wordt nu nog geen gebruik gemaakt. Daarnaast zijn er momenteel veel lokale herstelinitiatieven, herstelacademies of zelfregiecentra, gefaciliteerd vanuit gemeentelijke (WMO) gelden. Het verbinden van dergelijke initiatieven met het brede sociaal domein en de wijkgerichte ggz biedt perspectieven voor de implementatie van het EVC - PP.
- Informeer en betrek brancheverenigingen, zoals VVvE, GGZ Nederland, MIND en de RIBW alliantie om landelijke erkenning te verkrijgen. Het onderzoek biedt de mogelijkheid om aan de hand hiervan het gesprek over de kwaliteit van het EVC- PP en opleidingen ervaringsdeskundigheid aan te gaan.

Zet vervolgonderzoek op

- Dit oriënterende onderzoek biedt mogelijkheden voor vervolgonderzoek. Zo is een vergelijkbaar onderzoek op te zetten waarbij alle (reguliere en alternatieve) leerroutes van ervaringsdeskundigheid kunnen worden betrokken. Hierdoor krijgt men inzicht in onderscheidende aspecten van het aanbod op het gebied van professionalisering van ervaringsdeskundigheid.
- Daarnaast is follow-up onderzoek interessant om (blijvend) herstel en toekomstperspectief, zoals kansen op de arbeidsmarkt en opleiding, inzichtelijk te maken.
- Het in kaart brengen van de behoefte aan de professionalisering van peer professional binnen Kwintes en/of daarbuiten is aan te bevelen.

SLOTBESCHOUWING

Peer support is niet meer weg te denken binnen de zorg en welzijn. Verondersteld kan worden dat de inzet van peer professionals zal toenemen.

Steeds meer zorgverzekeraars hechten waarde aan de inzet van professionele ervaringsdeskundigheid en voorzien in een maluskorting bij het ontbreken van peer professionals. Voor de structurele inzet van peer professionals is een zelfstandige beroepsontwikkeling die leidt tot een declarabele inzet van peer support op den duur een voorwaarde. Dit pleit voor gecertificeerde en gediplomeerde peer professionals.

Het EVC – PP kan hierbij een aparte plaats innemen als aanvulling op een opleiding of als toeleiding naar een opleiding of werk.

Enige terughoudendheid is geboden om alleen op basis van dit oriënterend onderzoek uitspraken te doen over de effecten van het EVC. Het EVC is nog relatief onbekend, maar verdient aandacht en erkenning. Duidelijk is dat het EVC veelbelovend, uniek en kansrijk is. Voor veel mensen kan het EVC de mogelijkheid bieden zich verder te ontwikkelen. Door het optrekken met andere leertrajecten, regulier dan wel alternatief, kan worden bezien wat het EVC onderscheidend maakt, zonder aan kwaliteit te verliezen.

REFERENTIES

Bakel van M., Rooijen van S., Boertien D., Kamoschinski J., Liefhebber S. & Kluft M. 2013. Ervaringsdeskundigheid Beroepscompetentieprofiel. Trimbos-instituut / Kenniscentrum Phrenos, GGZ NI, Movisie, Utrecht.

Erp van N., Boertien D., Rooijen van S., Bakel van M. en Smulders R., 2015. Basiscurriculum Ervaringsdeskundigheid Bouwstenen voor onderwijs en opleidingen voor ervaringsdeskundigen 2015, Trimbos-instituut / Kenniscentrum Phrenos, Utrecht.

Brink C., 2010. Methodebeschrijving EVC-procedure Algemene vrijwilligerscompetenties Databank Effectieve sociale interventies, Movisie, Utrecht.

www.examenkamer.nl 2016 Normtekst EVC Kwaliteitscode 2.0 EVC ten behoeve van de arbeidsmarktroute.

Lijst met afkortingen

AD: Associate Degree

ARIE: Alternatieve Route Inzet ervaringsdeskundigheid

BGE: Begeleider in de Geestelijke Gezondheidszorg met Ervaringsdeskundigheid

BHO: Bureau Herstelondersteuning

CGI: Criterium Gericht Interview

EVC - PP: Erkennen van Verworven Competenties Peer Professional

FACT: Flexible Assertive Community Treatment

GGZ: Geestelijke gezondheidszorg

KBB: Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

LEV: Leergang Ervaringsdeskundigheid en Veerkracht

MMZ/SPW Medewerker Maatschappelijke Zorg / Sociaal Pedagogisch Werker

RIBW: Regionale Instellingen voor Beschermd en Begeleid Wonen.

SPH: Sociaal Pedagogische Hulpverlening

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

VvVe: Vak Vereniging Van Ervaringsdeskundigen

Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WA: Wet verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

ⁱ De term die refereert naar de mensen met een langdurige cliëntervaring binnen de (0-) GGZ en daarbij hun ervaringskennis en deskundigheid op professionele wijze inzetten. Peer professional kan vorm krijgen in functies zoals ervaringswerker, ervaringsdeskundige, peer- to- peer worker, professional met ervaringsdeskundigheid, medewerker met cliëntervaring in de herstelondersteunende zorg.

ⁱⁱ EVC= Erkennung van Verworven Competenties

ⁱⁱⁱ www.uwv.nl/zakelijk/leveranciers/re-integratiedienstverlening/ik-wil-dienstverlening-voor-re-integratie-aanbieden/detail/ervaringscertificaat-etc-en-ervaringsprofiel-etc.

^{iv} Actuele kosten zie www.bureausterk.nl.