



De implementatie van Ervaringsdeskundigheid binnen de Regionale Expertteams van IJsselland en Twente

Social Work – Jeugd & Zorg

Studenten:	Tamara Bosch - 485209 Miray Polat - 425838 Wietse Post - 407055
Supervisor:	Anne-Marie Hoogland
Tweede supervisor:	Lieneke Ebbe
Opdrachtgever:	Expertise Netwerk Jeugd Overijssel
Datum:	07 – 07 – 2023

Voorwoord

Dit onderzoek betreft een bachelor onderzoek van vierdejaarsstudenten Social Work aan Hogeschool Saxion Enschede. Naar aanleiding van een gesprek met het Expertise Netwerk Jeugd Overijssel, is het onderwerp van dit onderzoek vastgesteld. Dit praktijkgerichte onderzoek zal inzicht geven in het implementatieproces van een ervaringsdeskundige binnen de regionaal expertteams IJsselland en Twente van het Expertise Netwerk Jeugd Overijssel. In de periode van februari 2023 tot en met juli 2023 heeft het onderzoek plaatsgevonden. Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Expertise Netwerk Jeugd Team Overijssel. De onderzoekers hebben samen met de opdrachtgever het onderzoeksdoel opgesteld. Hogeschool Saxion en het Expertise Netwerk Jeugd Team Overijssel, hebben akkoord gegeven voor de uitvoering van het onderzoek. De Coördinator Cliëntperspectief en Onderzoeker van het Expertise Netwerk Jeugd Overijssel waren nauw betrokken bij dit onderzoek.

Enschede, 07 – 07 – 2023

Tamara Bosch, Miray Polat en Wietse Post

1 Aanleiding onderzoek.....	5
1.1 Onderzoeksorganisatie	5
1.2 Context	5
1.3 Praktijkprobleem	5
2. Onderzoeksdoel.....	5
3. Onderzoeksvraag	6
3.1 Hoofdvraag.....	6
3.2 Deelvragen	6
3.2.1 Theoretische deelvragen	6
3.2.2 Praktische deelvragen	6
4. Onderzoeksmethode	6
4.1 Onderzoekspopulatie	6
4.2 Methode	6
4.3 Dataverzameling	7
4.3.1 Operationaliseren	7
4.4 Data-analyse.....	7
4.5 Kwaliteitscriteria.....	8
4.5.1 Betrouwbaarheid	8
4.5.2 Validiteit.....	8
4.5.3 Ethische verantwoording	9
5. Beantwoording theoretische deelvragen	9
6. Resultaten praktijkonderzoek (interviews + focusgroep).....	13
6.1 Kenmerken respondenten	13
6.2 Interviews met respondenten	13
6.2.1 Buiten RET en beïnvloeding	13
6.2.2 Introductie en contact ervaringsdeskundige	14
6.2.3 Vooraf ervaringsdeskundigheid inzetten.....	14
6.2.4 Verloop van ervaringsdeskundige	14
6.2.5 Dilemma's	15
6.2.6 Winsten.....	15
6.2.7 Optimaal verloop RET-bijeenkomst	15
6.2.8 Gelijkwaardigheid, perspectieven en positionering	15
6.2.9 Verbetering samenwerking.....	16
6.2.10 Reflectie samenwerking ervaringsdeskundige	16
6.2.11 Professionele identiteit	16
6.2.12 Zelf inzetten ervaringskennis	16

6.2.13 Ervaring inzet ervaringsdeskundigheid	17
6.2.14 Verschillen binnen team Twente en IJsselland	17
6.2.15 Andere regio's	17
6.2.16 Extra hulpmiddelen	17
6.2.17 Website	18
7 Conclusie.....	18
8 Discussie, aanbevelingen en evaluatie	19
8.1 Discussie	19
8.1.1 Positionering ervaringsdeskundige	20
8.1.2 Implementatie	20
8.2 Aanbevelingen	20
8.2.1 Aanvullende aanbevelingen	21
8.3 Evaluatie	21
9 Terugkoppeling onderzoek	22
10 Kwaliteitscriteria hbo-onderzoek	22
11 Literatuurlijst	24
Bijlage 1 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht	26
Bijlage 2 Interviewschema en Topiclijst	31
Bijlage 3 Interviewvragen	37
Bijlage 4 Toestemmingsformulier interview	39
Bijlage 5 Legenda en codeerschema	40
Bijlage 6 Infographic	54
Bijlage 7 Evaluatieformulier opdrachtgever	55
Bijlage 8 Bewijzen literatuuronderzoek	59

1 Aanleiding onderzoek

1.1 Onderzoeksorganisatie

In 2020 heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) acht landsdelen de opdracht gegeven voor het opzetten van acht expertisenetwerken voor complexe jeugdhulp. Overijssel (jeugdzorgregio's IJsselland en Twente) is één van deze landsdelen. De coördinerende gemeente voor Overijssel is de gemeente Enschede.

1.2 Context

De samenwerking van en voor alle jeugdzorgprofessionals en jeugdhulporganisaties in de provincie Overijssel vormen het Expertisenetwerk Jeugd Overijssel. Het Expertisenetwerk Jeugd Overijssel brengt kennis en netwerken samen om complexe problematiek binnen de jeugdzorg bespreekbaar te maken, waarbij alle belanghebbenden betrokken zijn, inclusief jeugdigen, ouders, professionals en zorgverleners. Het expertisenetwerk bevordert het leren van elkaar om professionals te ondersteunen bij het toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden in hun dagelijkse praktijk. Binnen het Expertisenetwerk staat de jeugdige en zijn gezin centraal. Het belang van de jongere en zijn gezin staat voorop en het Expertisenetwerk zorgt ervoor dat er naar hen wordt geluisterd en dat er gehandeld wordt in hun belang. Door te leren van elkaar op alle niveaus en open te staan voor elkaar, kan het netwerk zich organiseren om de belangen van de jeugdige en zijn gezin te behartigen. Dit zorgt ervoor dat zij meer zeggenschap krijgen over hun eigen toekomst (Expertise Netwerk Jeugd Overijssel, z.d.). Het regionaal expertiseteam, ook wel RET genoemd, zet zich in voor een gelijkwaardige samenwerking tussen professionals en cliënten. In de praktijk blijkt vaak dat ouders en jongeren zich niet begrepen voelen of volledig gezien worden. Ervaringsdeskundigheid kan hiervoor een uitkomst zijn (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, 2022). De organisatie zoekt in casuïstiek naar een oplossing voor gezinnen en jongeren met meervoudige en complexe problematiek. Daarnaast werken zij (meer beleidsmatig) concreet aan een aantal ontwikkelingsopgaven in het systeem die al jaren spelen en die alleen samen met het netwerk opgelost kan worden. Ook leert en verbetert de organisatie met elkaar door de dingen die zij doen goed te onderbouwen, bijvoorbeeld met behulp van onderzoek (Expertise Netwerk Jeugd, z.d.).

1.3 Praktijkprobleem

Uit een voorgaand onderzoek van het RET is het belang van ervaringsdeskundigheid gebleken. De Regionale Expertteams willen daarom ervaringsdeskundigheid implementeren binnen de werkwijze van het team. In beide teams sluit een ervaringsdeskundige aan bij de overleggen van het RET IJsselland en Twente. Binnen de teams zijn er vraagstukken ontstaan met betrekking tot het implementeren van een ervaringsdeskundige. Het RET wil de vraagstukken over de nieuwe werkwijze binnen het expertteam in beeld krijgen zodat het implementatieproces optimaal kan verlopen.

2. Onderzoeksdoel

Het doel van dit onderzoek is om in beeld te krijgen hoe het proces verloopt van het implementeren van een ervaringsdeskundige binnen het expertteam, en wat er nodig is om de nieuwe werkwijze - de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen het team - te laten leiden tot een optimaal resultaat. Het overkoepelende doel is om een compleet beeld te hebben over het implementatieproces en de meerwaarde van de nieuwe werkwijze. De resultaten en aanbevelingen worden gepresenteerd op een factsheet. Er is naderhand besloten voor een infographic om de resultaten en aanbevelingen op een duidelijke en overzichtelijke manier te presenteren in één oogopslag. De infographic dient als hulpmiddel voor de gehele landelijke organisatie. In [bijlage één](#) is het onderzoek contract/overeenkomst met de gemaakte afspraken opgenomen.

3. Onderzoeksvraag

3.1 Hoofdvraag

Hoofdvraag:

- Wat hebben de RET leden nodig om de inzet van een ervaringsdeskundige te laten leiden tot een optimaal resultaat?

3.2 Deelvragen

3.2.1 Theoretische deelvragen

Theoretische deelvragen:

- Wat is ervaringsdeskundigheid?
- Hoe zet je ervaringsdeskundigheid effectief in binnen een team?
- Hoe implementeer je een nieuwe werkwijze in een team?

3.2.2 Praktische deelvragen

Praktische deelvragen:

- Wat zijn de eerste ervaringen van team Twente en team IJsselland met de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de RET-bijeenkomsten?
- Wat hebben team Twente en team IJsselland nodig om de inzet van de ervaringsdeskundige optimaal te laten bijdragen aan het doel van de RET-bijeenkomst?

4. Onderzoeksmethode

4.1 Onderzoekspopulatie

Binnen het RET IJsselland en Twente zijn twaalf professionals en wetenschappers werkzaam. Er is gekozen om vijf leden van de expertteams te interviewen. Beide expertteams hebben dezelfde voorzitter die is geïnterviewd. Verder zijn de ervaringsdeskundige, projectondersteuner en gedragswetenschappers van beide expertteams geïnterviewd. Er is gekozen om de voorzitter te interviewen, omdat de voorzitter in beide expertteams werkzaam is en hierdoor inzichten heeft in beide expertteams. Dit geldt eveneens voor de ervaringsdeskundige. Naast de bovengenoemde kandidaten is er van beide expertteams een gedragsdeskundige geïnterviewd. Hierdoor hebben de onderzoekers een compleet beeld van beide teams gekregen. Indien mogelijk zou er ook een ouder of jeugdige geïnterviewd worden. Er is geen casus gevonden die hiervoor toestemming heeft gegeven. Het had waardevol kunnen zijn als dit mogelijk was geweest, omdat de ouder of jeugdige goed contact heeft met de ervaringsdeskundige.

4.2 Methode

Er is gekozen voor een beschrijvend onderzoek, omdat het RET geen helder beeld had over de vraagstukken, zoals de nieuwe werkwijze en ervaring met organisatieverandering die zijn ontstaan binnen beide expertteams (IJsselland en Twente). Doordat er onderzoek is gedaan naar meningen en ervaringen van het expertteam over het implementeren van de nieuwe werkwijze, hebben de onderzoekers het proces in kaart gebracht, dat passend is voor een beschrijvend onderzoek (Van Der Donk & Van Lanen, 2016). Om zicht te krijgen op dit proces hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van mix methods, waarbij er vijf interviews zijn afgenomen en er is een focusgroep georganiseerd waaraan de experts van de RET-teams IJsselland en Twente hebben deelgenomen (George, 2022). Allereerst zijn de interviews afgenomen zodat het niet is beïnvloed door het gesprek van de focusgroep.

4.3 Dataverzameling

Doormiddel van deskresearch en fieldresearch hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van diverse onderzoeksmaterialen. Voor de deskresearch zijn er theoretische deelvragen opgesteld die beantwoord zijn. Fieldresearch bestaat uit praktische deelvragen waarvoor de experts van de RET-Teams zijn geïnterviewd. De theoretische vragen zijn beantwoord vanuit literatuurstudie. Hiervoor hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van publieke bronnen via online databanken, google scholar, het boek "Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid" van Alie Weerman en het beroepscompetentieprofiel voor ervaringsdeskundigheid (Weerman, 2019). De onderzoekers hebben gebruik gemaakt van Nederlandse en Engels bronnen om zoveel mogelijk literatuur te verzamelen. Onder anderen zijn de volgende zoektermen hiervoor gebruikt: ervaringsdeskundigheid, werken met ervaringsdeskundigen, implementeren werkwijze, ervaringsdeskundige in een team en de doorbraakmethode (dit is namelijk de methode waarmee ze binnen het RET werken). Er is een topiclijst samengesteld voor de praktische- en theoretische deelvragen, de vragen die hierin zijn weergegeven, zijn gebruikt bij het afnemen van de interviews ([bijlage twee](#)). De deelvragen zijn ontleed en in dimensies verdeeld. De onderzoekers hebben termen uit de deelvragen ontleed en passende dimensies toegevoegd die zijn ontstaan vanuit gekoppelde synoniemen. Op deze manier is er kritisch gekeken naar de vragen en wordt de betrouwbaarheid van de resultaten vergroot.

4.3.1 Operationaliseren

Zie [bijlage twee](#) voor de operationalisering van de theoretische- en praktische deelvragen.

4.4 Data-analyse

Doormiddel van de opgestelde topiclijst ([bijlage twee](#)) en vragenlijst ([bijlage drie](#)) zijn de interviews en de focusgroep discussie gehouden onder de RET-experts. Met toestemming van de RET-experts ([bijlage vier](#)) zijn zowel van de interviews als de focusgroep geluidsopnames gemaakt via Microsoft Teams, een veel gebruikt samenwerkingsplatform. De geluidsopnames zou in eerste instantie door de onderzoekers verwerkt worden in AtlasTI. Dit programma transcribeert de interviews en het gesprek van de focusgroep. Aangezien dit niet is gelukt, zijn de opnames doormiddel van de software OneDrive en Microsoft Teams getranscribeerd. Beide programma's bevinden zich in de betrouwbare omgeving van Saxion waarin de onderzoekers bestanden met elkaar kunnen delen. In het uitschrijven van de interviews is aangegeven welke vragen er zijn gesteld uit de vragenlijst en wie welke uitspraak deed (onderzoeker of deelnemer). Bij het uitschrijven van het gesprek binnen de focusgroep is er aangegeven welke topic van de topiclijst werd besproken en zijn de beroepstitels van de deelnemers gekoppeld aan de betreffende uitspraken, zie [bijlage vijf](#) voor de legenda met afkortingen. De transcripties zijn door de onderzoekers nagekeken om eventuele fouten te verbeteren. De teksten zijn opgedeeld in fragmenten, welke bestaan uit betekenisvolle stukken tekst. Deze fragmenten bestaan uit codes die de inhoudt in kernwoorden weergeeft, dit heet coderen. Het proces van coderen is zichtbaar gemaakt in een codeerschema ([bijlage vijf](#)), hierdoor is een overzichtelijke weergave ontstaan waar de fragmenten over gaan. Bepaalde hoofdcodes zijn onderscheiden, hierdoor zijn verschillende groepen ontstaan. Diverse categorieën zijn vastgesteld en gekoppeld aan de theoretische en praktische deelvragen. Het aanbrengen van een logische structuur in de codes heet het axiaal coderen (Baarda et al., 2013). Deze resultaten zijn gecontroleerd en verwerkt in het advies voor de twee RET-teams en voor de andere RET-teams in Nederland. Alle informatie is opgeslagen binnen een online omgeving vanuit Saxion waar alleen de onderzoekers toegang tot hebben en kan delen met de organisatie en de docent.

4.5 Kwaliteitscriteria

4.5.1 Betrouwbaarheid

Het onderzoek is door drie onderzoekers uitgevoerd. Dit verhoogt de kritische blik op het onderzoek en daarmee ook de betrouwbaarheid. Er is rekening gehouden met de subjectiviteit door de onderzoekers, door interpretaties te onderscheiden van feiten. Alle drie de onderzoekers zouden in eerste instantie de interviews individueel houden, waarbij ook elke onderzoeker zijn/haar eigen interview zou analyseren. Echter is ervoor gekozen om interviews met twee onderzoekers af te nemen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten. Eén van de onderzoekers nam het interview af en de ander hield de tijd in de gaten, controleerde of alle vragen aanbod kwamen en stelde waar nodig kritische vragen bij onduidelijkheden of ging in op informatie die de interviewer was ontgaan. Alle onderzoekers hebben elkaars transcripties nagekeken en de opmaak van het codeerschema is gezamenlijk uitgevoerd. Op basis van incidentele afwijkingen is de betrouwbaarheid van het onderzoek gemeten. Er zijn maatregelen getroffen om invloeden die eventueel afwijkingen kunnen veroorzaken te beperken. In dit onderzoek betreft dit de volgorde van fieldresearch om beïnvloeding van de kandidaten te voorkomen. Dit maakt dat de resultaten, de conclusies en de antwoorden op de onderzoeksvraag betrouwbaarder zijn. Er zijn drie punten die invloed kunnen uitoefenen op de betrouwbaarheid: de onderzoeker, de onderzoeksmethode en de onderzoekssituatie (Baarda et al., 2013). Naast kennis vanuit de literatuur is er ook data verzameld doormiddel van interviews en een focusgroep. De interviews zijn eerst afgenomen en daarna is de focusgroep georganiseerd. Dit is om beïnvloeding - dat tijdens de discussie in de focusgroep kan ontstaan - te voorkomen. Hierdoor hebben we afzonderlijke antwoorden van de geïnterviewde deelnemers gekregen. De kandidaten van de interviews zijn individueel geïnterviewd zodat ook zij elkaar niet kunnen beïnvloeden, hiermee werd de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd (Van der Donk & Van Lanen, 2016). De interviewvragen bestonden uit open vragen en er is gebruik gemaakt van gesprekstechnieken als samenvatten en doorvragen. Dit verkleint de kans op toevallige fouten. Om de betrouwbaarheid vanuit de onderzoeker te garanderen, stelt deze zich nieuwsgierig, oprecht en informeel op (Baarda et al., 2013). Dit maakt de sfeer voor zowel de onderzoeker als de deelnemer aangenamer. De interviews zijn online in een aparte ruimte afgenomen zodat gesprekken niet verstoord konden worden door anderen. Dit bevordert de concentratie van zowel de onderzoeker als de deelnemer. De tijdsduur van de interviews was zestig minuten, waarvan gemiddeld 45 minuten is gebruikt. Omdat er direct geluidsopnames zijn gemaakt van de interviews was er geen vertraging tussen de gesprekken en registratie, hierdoor is de kans op vertekening van de resultaten verkleint. De kandidaten waren op de hoogte van de opnames, wat kan maken dat de antwoorden zijn beïnvloed. Voorafgaand aan de focusgroep hebben de onderzoekers een topiclijst gemaakt wat bijdraagt aan de betrouwbaarheid van dit onderzoek (Bryman, 2016). Naast de bovengenoemde werkwijze is er kennis verzameld vanuit de literatuur.

4.5.2 Validiteit

De opdrachtgever heeft contactgegevens met de onderzoekers gedeeld zodat zij de experts kunnen benaderen voor een interview en voor het plannen van de focusgroep. Eén van de onderzoekers heeft zich aangesloten bij een fysieke kennismakingsbijeenkomst van het RET. De andere onderzoekers konden om omstandigheden hier niet bij zijn. Later in het onderzoeksproces zijn alle onderzoekers aanwezig geweest bij een fysieke bijeenkomst waar beide RET-teams aanwezig waren. Daarnaast hebben de onderzoekers een online RET-bijeenkomst bijgewoond voor beeldvorming van het proces. Er is een tweewekelijkse bijeenkomst geweest tussen de begeleider (de cliëntcoördinator van het RET) en de onderzoekers. Op bepaalde momenten was de onderzoeker van het RET ook aanwezig bij de overleggen. Tijdens deze bijeenkomsten is er ruimte voor het geven

van feedback en werd er samen gekeken naar de voortgang van het onderzoek. Op deze manier zorgden de geplande momenten ervoor dat het onderzoek verliep zoals gewenst vanuit beide partijen. De interne validiteit is gewaarborgd doordat de onafhankelijke variabelen voor elk interview hetzelfde waren. In beide teams wordt er op dezelfde manier gewerkt met dezelfde ervaringsdeskundige. De interviews hadden hetzelfde doel, namelijk zich focussen op (de implementatie van) ervaringsdeskundigheid binnen het team. De afhankelijke variabelen kunnen wel variëren, want uit elk interview is het mogelijk dat er andere resultaten zijn of dat een ander perspectief wordt weergegeven (Thomas, 2023). Externe validiteit omvat de generalisatie van alle resultaten van het onderzoek in een bredere context (Bhandari, 2022). De resultaten van de interviews en de focusgroep geven het implementatieproces van een nieuwe werkwijze binnen het team weer. Ook hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van triangulatie om de validiteit van het onderzoek te verhogen. Hierbij is gebruik gemaakt van informatie uit verschillende invalshoeken. Er zijn meerdere databronnen gebruikt, maar ook verschillende dataverzamelmethode (Baarda et al., 2013). Doordat er verschillende kandidaten zijn geïnterviewd bood dit de mogelijkheid om verschillende perspectieven met elkaar te vergelijken. Dit zorgde voor een hoge validiteit van de resultaten en daarmee ontstond er een completer beeld van de onderzoekssituatie.

4.5.3 Ethische verantwoording

Om ouders- en jongeren niet extra te belasten in de complexe situatie waarin ze zich bevinden is ervoor gekozen om hen niet te interviewen, tenzij er een casus verleende waarbij de jongere en/of ouder(s) wel geïnterviewd konden worden. Dit is niet aan de orde geweest omdat de mogelijkheid er niet was. Informatie die voor het onderzoek is gebruikt werd alleen gezien door de onderzoekers en beoordeelaars. Alle persoonlijke informatie van het onderzoek wordt na beoordeling van de computers verwijderd. In [bijlage vier](#) vindt u het toestemmingsformulier dat is gebruikt tijdens het houden van de interviews. Deze zijn ondertekend door de onderzoekers en geïnterviewden voordat de interviews plaats hebben gevonden. Hiermee werd voldaan aan de AVG-wetgeving.

5. Beantwoording theoretische deelvragen

In dit hoofdstuk beantwoorden wij de volgende theoretische deelvragen:

'Wat is ervaringsdeskundigheid?'

'Hoe zet je ervaringsdeskundigheid effectief in?'

'Hoe implementeer je een nieuwe werkwijze binnen een team?'

Ervaringsdeskundigheid is een breder begrip die wordt samengevoegd met de termen ervaringskennis en ervaringsdeskundige. Ervaringskennis is het reflecteren op eigen ervaringen en het delen met anderen en wordt naast professionele en wetenschappelijke kennis erkend als aparte kennisbron. Het betreft ervaringen op het gebied van beperking, handicap, ziekte, aandoening, ontwrichting, crisis en vinden van een nieuw evenwicht. Deze kennis begint op individueel niveau, omdat iemand kennis heeft opgebouwd over een eigen situatie. Het gaat niet alleen over de ervaring zelf, maar ook over hoe je ermee omgaat. De ervaringsdeskundige geeft kennis door op basis van persoonlijke en collectieve ervaringskennis en kan ingezet worden bij geestelijke gezondheidszorg, armoedebestrijding, jeugdzorg en ondersteuning van mantelzorgers (van der Kooij & Keuzenkamp, 2018). Ervaringsdeskundigen kunnen soms sneller een inschatting maken van de situatie en zijn bekend met emoties die mee kunnen spelen in bepaalde situaties. Deskundigheid maakt dat ervaring professioneel ingezet kan worden. Erkenning en identificatie zijn belangrijke elementen die bijdragen aan de professionele bekwaamheid van ervaringsdeskundigen.

Ervaringsdeskundigheid is een continu proces van ervaring opdoen, ervaringskennis ontwikkelen en inzetten van ervaringsdeskundigheid (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d.).

Ervaringsdeskundigen bieden ondersteuning bij worstelingen en de aanpassingen en herbezinning

en zetten eigen ervaringen in om een ander te helpen. Het is gebaseerd op gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Het is van essentieel belang om mensen te helpen bij het ontdekken van nieuwe mogelijkheden en het benutten van hun eigen kracht. Door deze innerlijke kracht kunnen mensen beter omgaan met uitdagende omstandigheden en problemen. Het methodische aspect van deze vorm van ondersteuning houdt in dat er voortdurend en consistent ruimte wordt gecreëerd voor het versterken van eigenwaarde en autonomie, zowel op individueel niveau als op het niveau van de gemeenschap (Vereniging van ervaringsdeskundigen, z.d.). Een ervaringsdeskundige kan zowel dienstverlenend als beleidsmatig worden ingezet en spelen ook een rol als onderzoekers (Bulsink & de Wildt, 2023). Het betreft diverse rollen als; ondersteuners, begeleiders, maatjes, coaches en deskundigheidsbevorderaars. Deze rollen worden onderverdeeld in verschillende niveaus, namelijk: B, C en D. Beroepsniveaus worden in de beroepsuitoefening van uitvoerende beroepskrachten onderscheiden in vier niveaus van beroepsuitoefening, namelijk niveau A t/m D waarbij A het laagste niveau is en D het hoogste niveau. GGZ Nederland et al. (2013) onderscheidt de beroepsuitoefening van de ervaringsdeskundige in niveau B tot en met D in de beroepenkolom. Echter is de scheiding tussen de niveaus niet altijd scherp af te bakenen. Onderstaand geven we een korte beschrijving van deze beroepsniveaus. De ervaringsdeskundige niveau B ondersteunt individuele herstelprocessen, creëert ruimte voor herstel en werkt in cliëntsituaties. Hij werkt zelfstandig binnen gestructureerde kaders, heeft een signalerende rol en werkt samen met andere professionals. Hij biedt ondersteuning bij herstel, zelfhulp, scholing en voorlichting en helpt bij het ontwikkelen van anti-stigma activiteiten. Taken omvatten het bieden van een diagnose- en machtsvrije ruimte, ondersteuning bij individueel herstel, sociale en praktische ondersteuning, groepsbegeleiding en voorlichting. Hij reflecteert op zijn handelen en houdt zijn deskundigheid en expertise bij. Volgens GGZ Nederland et al. (2013) omvat niveau C het creëren van ruimte voor herstel bij mensen met een ontwrichtende aandoening. Ervaringsdeskundigen bieden individuele ondersteuning en faciliteren trainingen en groepsactiviteiten waarbij ze zelfstandig werken en eigen beslissingen nemen met complexe overwegingen en onduidelijke gevolgen, dit maakt hen verantwoordelijk voor hun eigen professionele handelen. Om resultaten te behalen passen ze kennis en vaardigheden toe binnen de kaders, maar kunnen ook improviseren. De ervaringsdeskundigen in niveau C werken samen met andere professionals, vervullen rollen in herstel en zelfhulp, organiseren deskundigheidsbevordering, adviseren over herstel ondersteunende zorg en ontwikkelen anti-stigma activiteiten. Binnen het RET voert de ervaringsdeskundige taken uit van niveau B en deels niveau C. De ervaringsdeskundige maakt het cliëntperspectief zichtbaar en ondersteunt de cliënten. De complexiteit van de problematiek maakt dat het deels ook niveau C betreft. De ervaringsdeskundige niveau D zorgt ten slotte voor de organisatie en registratie van de herstel ondersteunende zorg, de bevordering van ervaringsdeskundigheid en is verantwoordelijk voor de verandering van de ggz-cultuur. Net als B en C begeleidt hij mensen in complexe situaties door gebruik te maken van zijn eigen ervaringen met ziekte- en herstel en bevordert daarbij maatschappelijke participatie en emancipatie. Ook geeft hij voorlichting, scholing en initieert verbeteringen. Echter heeft de ervaringsdeskundige op dit niveau een regiefunctie in ervaringsdeskundige ondersteuning. Hij past zijn kennis en vaardigheden toe in verschillende situaties en werkt samen met andere disciplines. Het werk van de ervaringsdeskundige niveau D is complex en vereist flexibiliteit, originaliteit en probleemoplossend vermogen. GGZ Nederland et al. (2013) geeft de overeenkomsten tussen alle niveaus weer door te benoemen dat ervaringsdeskundigen in alle niveaus gebruik maken van persoonlijke ervaringen met herstel om anderen te ondersteunen. Naast de overeenkomsten zijn er ook verschillen. Niveau B werkt voornamelijk in cliëntsituaties en biedt individuele ondersteuning, terwijl niveau C ook trainingen en groepsactiviteiten faciliteert en werkt met mensen met complexe problematiek. Ten slotte werkt niveau D ook met organisatorische uitdagingen en heeft hij een bredere verantwoordelijkheid in het bevorderen van herstel ondersteunende zorg en het

doorbreken van stigma (Bulsink & de Wildt, 2023; GGZ Nederland et al., 2013). Het is essentieel om ervaringsdeskundigheid binnen de drie niveaus effectief in te zetten zodat de kennis geheel tot zijn recht komt en daarmee optimaal benut wordt. Echter kan het voorkomen dat de rol of positie van ervaringsdeskundigheid niet altijd duidelijk is omdat het relatief nieuw is. Het is belangrijk om ervaringsdeskundigheid als een kennisbron te zien net als wetenschappelijke kennis en de professionele praktijkkennis. Iedereen heeft ervaringen, maar ervaringsdeskundigen kunnen deze ervaringen juist interpreteren en er waardevolle conclusies aan verbinden (Movisie, 2022). De manier van interpreteren door een ervaringsdeskundige is waardevol voor het bekijken van een casus vanuit het clientperspectief. Voor een optimale samenwerking met ervaringsdeskundigen is het volgens het Nederlands Jeugdinstituut (z.d. -a) belangrijk om ervoor te zorgen dat de professionals en ervaringsdeskundige(n) veel contact met elkaar hebben. Hierdoor leren ze elkaar beter kennen, is er meer vertrouwen in het werken met elkaar en weten collega's dat ze bij elkaar terecht kunnen. Daarnaast is het van belang om (nieuwe) medewerkers te informeren over ervaringsdeskundigen zodat ze een goed beeld hebben. Eventueel is het aan te raden om medewerkers te trainen over ervaringsdeskundigheid. Afspraken over de inzet van ervaringsdeskundigen dienen helder gecommuniceerd te worden met de medewerkers en de ervaringsdeskundige. Om de gelijkwaardige samenwerkingsrelatie te bevorderen is het essentieel om reflectie- en feedbackmomenten in te plannen tussen de professionals. Eveneens speelt de match tussen de ervaringsdeskundige en andere professionals hierin ook een rol en dient hier aandachtig naar gekeken te worden. Mocht er binnen een organisatie meerdere ervaringsdeskundigen zijn, is het belangrijk om ze tegelijk in te zetten zodat ook zij van elkaar kunnen leren. Tevens is het begeleiden van ervaringsdeskundigen noodzakelijk om kwaliteit te behouden. Door middel van intervisie/supervisie en scholing kan dit worden gerealiseerd. Daarbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor risico op overbelasting van de ervaringsdeskundige door verwachtingen naar elkaar uit te spreken. Het Nederlands Jeugdinstituut (z.d. - b) wijst er ten slotte op dat jongeren en/of ouders geïnformeerd dienen te worden over ervaringsdeskundigheid zodat het helder is wat een ervaringsdeskundige voor ze kan betekenen. Sinds februari wordt er gewerkt met een ervaringsdeskundige binnen het RET. Dit is een verandering en valt te zien als nieuwe werkwijze. Maar hoe implementeer je een nieuwe werkwijze binnen een team? Voor het implementeren van een nieuwe werkwijze binnen een team is verandermanagement essentieel om de verandering succesvol door te voeren. Verandermanagement omvat organisatiekunde, organisatieontwikkeling en organisatieverandering. Organiseatiekunde richt zich op het juiste organisatieontwerp om doelen te realiseren, organisatieontwikkeling ontwikkelt bewuste veranderprocessen als reactie op de interactie tussen de organisatie en zijn omgeving en organisatieverandering is een planmatige aanpak om processen en de structuur van een organisatie ingrijpend te wijzigen. Het is belangrijk om een doelgerichte aanpak te volgen bij organisatieverandering (Rorink et al., 2020). Verandermanagement kenmerkt zich dus met het plannen, implementeren en beheren van veranderingen binnen een organisatie om gewenste doelen te behalen. Het implementatieproces omvat de identificatie voor verandering, de betrokkenheid van belanghebbenden, de ontwikkeling van de veranderingsstrategie, de (eventuele) weerstand tegen verandering en de monitoring van de voortgang. Hedendaags zijn er talloze verandermodellen. Echter was Lewin's Planned Change Model het allereerste verandermodel waaruit de Action Research Model en het Positive model zijn ontstaan (Cummings & Worley, 2014). Deze drie modellen zijn de basismodellen van het hedendaagse verandermanagement. Cummings en Worley (2014) beschrijven de drie modellen als volgt: Het Lewin's Planned Change model richt zich op veranderbereidheid en weerstand. Volgens dit model ontstaat verandering wanneer verstoringen in het krachtenveld plaatsvinden, wat voorheen wél voor een stabiele situatie zorgde. Als de krachten voor verandering sterker zijn dan de krachten die verandering tegenhouden, zal de

organisatie van de ene situatie naar de andere transformeren. Om weerstand te overwinnen, zijn er volgens Lewin drie activiteiten nodig: losmaken, veranderen en stabiliseren (House of Control, z.d.). Het klassieke action research model richt zich op geplande verandering en begint met onderzoek naar de organisatie. Dit onderzoek levert informatie op voor verdere veranderingsacties. De resultaten van deze acties worden geëvalueerd om verdere informatie te verkrijgen en de verandering te verankeren. Het actieonderzoek-model wordt vaak gebruikt in verandermanagement en is synoniem met organizational development (OD). Het richt zich op groepsniveau binnen een organisatie en maakt gebruik van technieken uit de groepsdynamica (Rorink et al., 2020). In tegenstelling tot het klassieke Planned Change Model, waarbij voornamelijk het management verantwoordelijk is voor veranderingsactiviteiten, betreft het actieonderzoek-model bij de hedendaagse toepassing meer organisatieleden bij het veranderproces (Cummings & Worley, 2014). Bij het RET zien we dat er in de basis op deze manier gewerkt wordt tijdens het doorvoeren van een verandering. Er is vooraf onderzoek gedaan over de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid, teamleden zijn geïnformeerd en bevraagd over het inzetten van een ervaringsdeskundige en momenteel wordt er binnen de organisatie onderzocht hoe de ervaringsdeskundigheid zo optimaal mogelijk geïmplementeerd kan worden in combinatie met groepsdynamica om zo de verandering te verankeren. Een andere theorie die wordt toegepast bij verandering is het Positive Model dat zich juist richt op wat de organisatie goed doet. Het helpt leden beter te begrijpen wanneer de organisatie op zijn best werkt en bouwt daarop voort om zo de mogelijkheid te hebben om nog betere resultaten te behalen. Het positieve model wordt voornamelijk toegepast via waarderend onderzoek, ook wel AI genoemd. AI stimuleert een positieve oriëntatie voor de opvatting en beheer van verandering. Het bevordert de betrokkenheid van leden bij het ontwikkelen van een gedeelde visie over het positieve potentieel van de organisatie. Die zorgt voor een krachtig en leidend doel (Cummings & Worley, 2014). Deze benadering is consistent met de groeiende beweging in de sociale wetenschappen die 'positieve organisatiewetenschap' wordt genoemd (Cameron et al., 2003). Een onderzoek naar verwachtingseffecten van dit model bevestigt het succes van deze vorm van verandermanagement. De onderzoeken van Cooperrider (1990) en Eden (1988) tonen aan dat men geneigd is te handelen op een manier die voldoet aan de verwachting. Positieve verwachtingen van een organisatie over een verandering (nieuwe werkwijze) kunnen daarop anticiperen waarmee gedrag wordt gestuurd bij de leden om die overtuiging te realiseren. Binnen de bovengenoemde theorieën blijken drie elementen van groot belang: leiderschap, goede communicatie en de mogelijkheid voor medewerkers om te kunnen participeren (Wiezer & De Jong, 2012, p. 71). Een verandering die voldoet aan deze drie kenmerken resulteert erin dat werknemers meer geloof en controle in de verandering, meer vertrouwen in de eigen capaciteiten en een hogere veranderbereidheid hebben. Hierdoor ontstaat er vaker een adequate (probleemgeoriënteerde) copingstijl (Terry & Jimmison, 2003, p. 93-95). Binnen het leiderschap is een 'goede' leidinggevende met een duidelijke verandervisie cruciaal. De urgentie van verandering dient duidelijk te zijn voor iedereen, echter is een positieve stimulans gewenster dan urgentie, omdat mensen beter meebewegen bij een aantrekkelijk toekomstbeeld. Om een nieuwe werkwijze te kunnen laten slagen moeten de leidinggevendenden in een vroeg stadium duidelijk informatie verstrekken over de (aanstaande) veranderingen, ook als er nog onduidelijkheden zijn (Steenbergen, 2017). Daarnaast zeggen Ootjers en Breeman (2011) als de medewerkers duidelijk geïnformeerd zijn kunnen de medewerkers betrokken worden in de verandering. Door het voeren van een dialoog en het vergoten van de betrokkenen binnen de gehele organisatie wordt het slagingspercentage bevorderd. Om eventuele weerstand of overweldiging te verminderen is het gewenst om de verandering geleidelijk door te voeren en gebruik te maken van positieve versterking door te belonen om de acceptatie en voortzetting van de nieuwe werkwijze te bevorderen. Daarbij is het belangrijk om de nieuwe werkwijze te monitoren en evalueren en indien nodig aan te passen. Tijdens de

overgangperiode is het bevorderend om continu ondersteuning en begeleiding te bieden (Bridges, 2005).

6. Resultaten praktijkonderzoek (interviews + focusgroep)

In dit hoofdstuk zijn de antwoorden van de respondenten uit de interviews en focusgroep omschreven. In het codeerschema zijn labels gekoppeld aan belangrijke citaten, zie [bijlage 5](#).

6.1 Kenmerken respondenten

Er zijn in totaal vijf respondenten geïnterviewd en er is een focusgroep gehouden. De interviews waren online en de focusgroep fysiek. Alle respondenten zijn experts van RET-team IJsselland of Twente. Werkervaring binnen het vakgebied en werkervaring binnen het RET verschilt tussen de RET-experts. Er is één mannelijke RET-expert geïnterviewd en de overige RET-experts waren vrouwelijk. De begeleider (coördinator cliëntperspectief) van het RET heeft de contactgegevens van de experts met ons uitgewisseld. Zoals in het onderzoeksplan vermeld staat, bestaat het RET-team uit verschillende disciplines en is er gekozen voor diversiteit in functies. Via mailcontact zijn de experts benaderd met de vraag wanneer de online interviews afgenomen konden worden. De vragenlijst die tijdens de interviews werd afgenomen, is in samenwerking met de begeleider en de onderzoeker van het RET vormgegeven. De vragenlijst was in principe voor iedereen hetzelfde, alleen de voorzitter kreeg een aantal extra vragen. Deze vragen hadden betrekking op het wel of niet vooraf inzetten van de ervaringsdeskundige waarover de voorzitter beslist. De afspraak van ieder interview was een uur, waarvan gemiddeld 45 minuten werd benut. De focusgroep heeft fysiek plaatsgevonden bij de organisatie Trias in Zwolle waar alle onderzoekers aanwezig waren. Tijdens deze bijeenkomst was RET-team IJsselland en RET-team Twente aanwezig. Twee gedragswetenschappers, de ervaringsdeskundige en de coördinator cliëntperspectief hebben met ons de focusgroep gehouden. Aan de hand van een aantal vragen – verdiepingsvragen op de interviews - die ook in samenwerking met de begeleider is opgesteld, gingen de experts met elkaar in gesprek. Aan het begin van de focusgroep zijn de bevindingen die uit de interviews zijn gekomen met elkaar gedeeld. De focusgroep duurde een uur. Op een groot vel papier zijn memo's geplakt met punten en acties die besproken zijn. Verder zijn zowel de interviews als de focusgroep met beeldmateriaal opgenomen. Alle informatie is getranscribeerd en verwerkt in het codeerschema.

6.2 Interviews met respondenten

Aan de hand van de topiclijst ([bijlage twee](#)) is er een vragenlijst opgesteld in samenwerking met de cliënt coördinator en tevens ook onze begeleider en onderzoeker van het RET. De vragenlijst ([bijlage drie](#)) is opgedeeld in vijf thema's: algemene beeldvorming, introductie ervaringsdeskundige RET-expert, proces RET-bijeenkomst team niveau, RET-expert individueel niveau en afronding. De focusgroep fungeerde als verdieping voor de uitkomsten van de interviews. Er is een passende vragenlijst opgesteld. De resultaten en thema's van het kwalitatief onderzoek zijn verwerkt in het codeerschema met bijpassende thematische codes. Hieruit zijn de volgende bevindingen ontstaan.

6.2.1 Buiten RET en beïnvloeding

Alle geïnterviewde RET-experts hebben naast hun werkzaamheden binnen het RET eerdere ervaringen met ervaringsdeskundigheid. De RET-experts die alleen werkzaam zijn bij het RET hebben de ervaring voornamelijk vanuit een vorige baan. Door deze eerdere ervaringen geven experts aan dat zij makkelijker kunnen werken vanuit ervaringsdeskundigheid. Door de toevoeging van een ervaringsdeskundige aan het team vinden de expert het makkelijker om stil te staan bij het cliëntperspectief. Anderzijds geeft de projectondersteuner (P) aan dat er geen beïnvloeding is omdat

er al sprake was van een openhouding. De ervaring met het werken met ervaringsdeskundigheid wordt als positief gezien omdat het een andere invalshoek vanuit de cliënt belicht. Alle RET-experts vinden het een waardevolle aanvulling waaruit 'lessen' voortkomen die geïmplementeerd kunnen worden.

6.2.2 Introductie en contact ervaringsdeskundige

Alle RET-experts uit team IJsselland hebben de introductie als prettig ervaren. Er is een introductie geweest en een meeting op locatie. De ervaringsdeskundige heeft uitgelegd wat ze wil, kan en wat haar idee is en is er gekeken naar wat de RET-experts willen. Een gedragswetenschapper (G1) van team IJsselland heeft het enthousiasme over het werken met een ervaringsdeskundige van een collega als aanstekelijk ervaren en kijkt goed terug op de introductie. Echter heeft een gedragswetenschapper (G2) uit team Twente het minder goed ervaren omdat er eenmalig is gecommuniceerd over het inzetten van een ervaringsdeskundige, waarna deze collega direct aansloot. De organisatie van de ervaringsdeskundige is benaderd door het RET voor een gesprek met de coördinator cliëntperspectief en voormalige voorzitter. De ervaringsdeskundige is gecontacteerd door de coördinator cliëntperspectief en ervaarde een klik. Er was vrij snel een casus waar het cliëntperspectief is ingezet en de ervaringsdeskundige kreeg de bevestiging dat het RET achter haar staat.

6.2.3 Vooraf ervaringsdeskundigheid inzetten

De voorzitter beslist na het lezen van de aanmelding of inzet van een ervaringsdeskundige vooraf of naderhand nodig is bij een RET-bijeenkomst. De voorzitter geeft aan dat een gesprek vooraf of naderhand waardevol kan zijn als ouders moeite hebben of de jongeren weinig beweging laten zien. Volgens de voorzitter (V) en de projectondersteuner (P) hebben de volgende factoren invloed op de keuze of een ervaringsdeskundige vooraf wordt ingezet; LVB (licht verstandelijke beperking) om overvraging te voorkomen, ontbreken van welwillendheid en een te jonge leeftijd. De ervaringsdeskundige wil meer zeggenschap hebben hierin, ondanks ze aangeeft dat de voorzitter dit al heel goed doet. Tijdens het interview met de ervaringsdeskundige (E) en de focusgroep werd opnieuw het belang benadrukt van een andere besluitvorming. Waarbij gewenst is dat de ervaringsdeskundige samen met de voorzitter beslist over het wel of niet vooraf inzetten van een gesprek. Daarnaast werd er in de focusgroep anders gekeken naar de doelgroep LVB. De gedragswetenschappers (G3 en G4) vinden het te kort door de bocht om deze doelgroep niet te betrekken en vinden het belangrijk dat er wordt gekeken naar wat het juist wel oplevert, zodat er onderscheid gemaakt kan worden of er sprake is van meerwaarde of overvraging.

6.2.4 Verloop van ervaringsdeskundige

Het eerste antwoord van alle RET-experts, tijdens het interview, op de vraag hoe het verloop van de inzet van een ervaringsdeskundige momenteel is, werd beantwoordt met "goed". Volgens de voorzitter (V) en projectondersteuner (P) komt het perspectief van beide teams goed van de grond en wordt ervaringsdeskundigheid als waardevolle aanvulling gezien. Volgens de gedragswetenschapper (G1, G3 en G4) en de ervaringsdeskundige (E) zelf, mag haar stem groter en zwaarder wegen in de overleggen. Tijdens de focusgroep is gebleken dat de vooroverleggen hierin helpend zijn. Door vooraf de taken van de experts te positioneren ontstaat er een gelijkwaardige inbreng. Daarnaast vinden de gedragswetenschappers (G3 en G4) van de focusgroep dat het van groot belang is om de randvoorwaarden kenbaar te maken aan cliënten, omdat er eerder een misverstand is ontstaan waarbij ouders onder de veronderstelling waren dat de ervaringsdeskundige voor hen zou spreken.

6.2.5 Dilemma's

Volgens alle RET-experts is evidence based werken wetenschappelijk te onderbouwen en is ervaringsdeskundigheid moeilijker te onderzoeken. Dit wekt de vraag op wanneer men mag spreken van ervaringsdeskundigheid. Vanuit de ervaringsdeskundige mogen dilemma's er zijn en is het niet erg als het wetenschappelijke perspectief en ervaringskennis tegenover elkaar komen te staan omdat beide nodig zijn. De projectondersteuner (P) benoemd in het interview dat iedereen handelt vanuit eigen expertise maar dat er vanuit die rol niet stilgestaan wordt bij het cliëntperspectief. Ook is er tijdens de interviews door een gedragswetenschapper (G2) de vraag gesteld of het aansluiten van een extra persoon wel nodig is omdat er al zoveel mensen aansluiten bij de RET-bijeenkomst. Overigens kwam uit de focusgroep naar voren dat het nodig is om ervaringsdeskundigheid samen te laten gaan met wetenschappelijke evidence-based.

6.2.6 Winsten

Alle RET-experts zien het implementeren van een ervaringsdeskundige als winst en kunnen eenvoudiger vertragen tijdens een bijeenkomst. Hiermee wordt volgens de voorzitter (V) en projectondersteuner (P) bedoeld dat de ervaringsdeskundige een andere bril op heeft en beter kan aansluiten bij de ervarings- en belevingswereld van de jongeren. Het gaat volgens de gedragswetenschapper (G1) voornamelijk om goed en oprecht kunnen luisteren waarbij een individuele benadering - zoals de ervaringsdeskundige doet - passend is. Alle RET-experts gaven aan dat door te vertragen extra aandachtig naar de behoeften van de cliënt geluisterd wordt, waardoor de experts extra alert zijn op wat de cliënt daadwerkelijk nodig heeft.

6.2.7 Optimaal verloop RET-bijeenkomst

Uit de focusgroep is gebleken dat positionering door de voorzitter essentieel is voor het bevorderen van het optimale verloop van een bijeenkomst met diverse expertises. Volgens de RET-experts (V, G1, en C) kan een ervaringsdeskundige beter inschatten wanneer je iets moet vertalen, verduidelijken of uitleg moet geven aan de cliënt. In zowel het interview met de voorzitter (V) als de focusgroep (G3 en G4) is benoemd dat intervisie nodig is om de kwaliteit van de experts te waarborgen. Tevens zal dit volgens de gedragswetenschapper (G1) bevorderend zijn voor de samenwerking. Het is volgens haar belangrijk om van elkaar te weten hoe men samenwerkt en dat weerstand en meningen er mogen zijn. Echter is het volgens gedragswetenschapper (G2) wél wenselijk om dezelfde overtuigingen te delen zodat de meerwaarde vanuit het cliëntperspectief wordt benadrukt. Tijdens de focusgroep kwam naar voren dat het delen van dezelfde overtuigingen en de nabespreking van essentieel belang is, wat tevens meer gestructureerd mag. Ook het gesprek vooraf of achteraf met de jongeren of ouders kan volgens de ervaringsdeskundige (E) mooier weergegeven worden door het fysiek te laten plaatsvinden. Dat er in ieder geval iets van contact of verbinding met de ervaringsdeskundige is.

6.2.8 Gelijkwaardigheid, perspectieven en positionering

Tijdens de focusgroep is de positionering van de ervaringsdeskundige ter sprake gekomen. Er is gesproken over de vormgeving, werkafspraken, kennismaking, veiligheid en diverse rollen van een ervaringsdeskundige. Er is volgens alle RET-experts en de ervaringsdeskundige behoefte aan een verbeterde samenwerking zodat er een 'wij' ontstaat. Uit het interview met de voorzitter (V) en de focusgroep (G3, G4 en C) is gebleken dat het vormen van een 'wij' gerealiseerd kan worden met inzet van supervisie en intervisie, omdat reflectie belangrijk is voor eigen identiteit. Bij de nabespreking van een RET-bijeenkomst willen de RET-experts en de ervaringsdeskundige meer handelen vanuit overeenstemming met elkaar. Hierin ligt de taak van de voorzitter om de functies

van de RET-experts te verdelen zodat deze goed tot zijn recht komen en de ervaringsdeskundige meer ruimte inneemt om de experts alert te houden op het cliëntperspectief. De ervaringsdeskundige (E) ervaart verschil tussen team IJsselland en team Twente vanwege verschillen in persoonlijkheidsstijlen waardoor positionering, identiteit waarborging en gelijkwaardigheid kan verschillen. Overigens is door de gedragswetenschappers (G3, G4) en de ervaringsdeskundige (E) tijdens de focusgroep gesproken over een JIM (jouw ingebracht mentor). Als er gewerkt wordt met een JIM verandert dit de positionering en rol van de ervaringsdeskundige.

6.2.9 Verbetering samenwerking

Volgens alle RET-experts en de ervaringsdeskundige is er behoefte om elkaar beter te leren kennen op het gebied van socialisatie, overtuigingen en leerervaringen. Deze thema's worden door de experts gezien als belangrijke elementen als het gaat om samenwerking. Zoals eerder benoemd, is intervisie en supervisie een passend middel. Niet alleen persoonsgericht, maar ook in groepsverband. Voor een goedlopend team is het volgens de gedragswetenschappers (G3 en G4) nodig om veiligheid te creëren door elkaar te begrijpen, aanvoelen en ondersteunen bij valkuilen. Tijdens de focusgroep werd door E, G3 en G4 benoemd dat het afnemen van een DISC-persoonlijkheidstest een uitgangspunt kan zijn.

6.2.10 Reflectie samenwerking ervaringsdeskundige

Zoals eerder benoemd zorgt de bijdrage van de ervaringsdeskundige voor vertraging en het verbreden van het referentiekader van de RET-experts. De voorzitter (V) gaf aan dat aansluiting met de jongeren ontstaat en de ervaringsdeskundige (V) kreeg van de experts feedback dat haar bijdrage zorgt voor nieuwe inzichten. Uit de interviews bleek dat er twijfels waren bij team Twente. Ondanks de twijfels over het inzetten van een ervaringsdeskundige, is er positief gereageerd op het vernieuwende perspectief. De ervaringsdeskundige (E) belichte tijdens de focusgroep en het interview de behoefte aan hulp van bijvoorbeeld de voorzitter om de eigen professionele positionering meer op de voorgrond te zetten.

6.2.11 Professionele identiteit

Uit interviews met de voorzitter (V), projectondersteuner (P) en gedragswetenschapper (G1) is gebleken dat ervaringsdeskundigheid een positieve invloed heeft op de eigen professionele identiteit. Zo vertelt de gedragswetenschapper (G1) dat ervaringen een meerwaarde krijgen en dat ze deze ervaringen meeneemt in haar werkwijze. Daarnaast geeft zowel gedragswetenschapper (G1) als de voorzitter (V) aan dat het werken met een ervaringsdeskundige helpend is voor het reflecteren op het eigen handelen. Tevens vinden alle RET-experts dat zij meer stilstaan bij het cliëntperspectief. De ervaringsdeskundige (E) ondervindt dat verschillende perspectieven wrijving kan opleveren, maar dat wordt als waardevol gezien.

6.2.12 Zelf inzetten ervaringskennis

Zowel de ervaringsdeskundige (E) als de voorzitter (V) en twee gedragswetenschappers (G1 en G2) zet eigen ervaringen in bij de moederorganisatie. Gedragswetenschappers G1 en G2 geven voorbeelden over de inzet van eigen ervaringen binnen bepaalde casuïstiek zoals adoptie en middelengebruik. Zij werken met het inzetten van eigen ervaringen, omdat zij het waardevol vinden en hierdoor zien ze ook de meerwaarde van het werken met een ervaringsdeskundige.

6.2.13 Ervaring inzet ervaringsdeskundigheid

De beleving en verbeterpunten van de ervaringsdeskundige over de huidige manier van inzet van ervaringsdeskundigheid is ter sprake gekomen. Zo vertelt de ervaringsdeskundige (E) dat haar functie bij het RET ervoor zorgt dat ze reflecteert op eigen handelen en soms geconfronteerd wordt met oude patronen. Ook vertelt ze dat ze twijfels had over de dynamiek binnen de RET-teams. Dit kwam voort uit verschil in persoonlijkheden bij de experts. Daarom is het voor haar van groot belang om een veilig samenwerkingsverband te creëren zodat zij vanuit ervaringskennis haar bevindingen durft te delen. De teamsamenstelling met verschillende type communicatieprofielen speelt volgens de ervaringsdeskundige (E) hierin een grote rol.

6.2.14 Verschillen binnen team Twente en IJsselland

Hoewel de voorzitter (V) geen verschillen heeft ervaren, heeft de ervaringsdeskundige (E) dit wel ervaren. In de interviews werd vrij snel duidelijk dat in het begin IJsselland enthousiast was om een ervaringsdeskundige in het team toe te voegen en Twente hier nog over twijfelde. Uiteindelijk bleek deze twijfel te gaan over of er niet al genoeg mensen bij de overleggen waren. Tijdens de focusgroep deelden de ervaringsdeskundige (E), gedragswetenschappers (G3 en G4) en de cliëntcoördinator (C) dat team IJsselland en team Twente verschillen in communicatieprofielen. De ervaringsdeskundige (E) gaf aan dat team IJsselland kleiner voelde, terwijl beide teams even groot zijn. Tijdens de focusgroep kwam naar voren dat dit mogelijk te maken heeft met de persoonlijkheden in een team. In team IJsselland zijn de persoonlijkheden meer in balans volgens de ervaringsdeskundige (E) en de gedragswetenschappers (G3 en G4), terwijl team Twente erg dynamisch is waarbij de experts meer ruimte innemen. De ervaringsdeskundige (E) gaf aan dat dit voor haar lastig is en heeft ze vanuit oude patronen moeite om ruimte in te nemen. Tijdens de focusgroep is er gesproken over dat het belangrijk is om te kijken naar de dynamiek in een team, want een betere dynamiek zorgt voor meer gelijkwaardigheid.

6.2.15 Andere regio's

De voorzitter (V) vertelde dat een expert uit team Gelderland heel tevreden was over wat hij zag. Hij was geïnspireerd door team IJsselland en Twente over hoe zij werkten met ervaringsdeskundigheid. Uit de focusgroep kwam naar voren dat er meerdere regio's zijn die al met ervaringsdeskundigheid werken. RET Gelderland en RET Zuid-Holland werken namelijk ook met ervaringsdeskundigheid. RET-Zeeland wil dit in de toekomst ook. Een ander verschil met andere regio's is dat in team IJsselland en Twente een voor- en nabespreking is bij de fysieke bijeenkomsten.

6.2.16 Extra hulpmiddelen

Volgens de voorzitter (V) is het toevoegen van een standaardvraag over het vooraf inzetten van een ervaringsdeskundige in het aanmeldformulier wenselijk. Zo houden aanmelders rekening met het cliëntperspectief en is het RET in het aanmeldproces al op de hoogte van de voorkeuren van de cliënt. Tijdens de focusgroep deelden alle RET-experts en de ervaringsdeskundige (E) de wens om elkaar beter te leren kennen en een verdiepende slag hierin te maken op regioniveau. Momenteel zijn de fysieke RET-bijeenkomsten voor regio IJsselland en Twente samen. Echter geven de RET-experts (G3, G4 en C) aan dat aparte fysieke bijeenkomsten per regio wenselijk is waarbij iedere regio een eigen ervaringsdeskundige heeft. De online RET-bijeenkomsten worden al per regio gehouden. Tijdens de focusgroep spraken de experts over de overweging om de online RET-bijeenkomsten fysiek te houden. Dit kan van meerwaarde zijn omdat hiermee de verbinding met de cliënt kan worden vergroot en zo ook het vertrouwen, anderzijds moet er rekening worden gehouden met de laagdrempeligheid voor de jeugdigen en/of ouders dat wordt geboden bij onlinebijeenkomsten. Tijdens de focusgroep gaven gedragswetenschappers (G3 en G4) aan dat er

opnieuw gekeken moet worden naar de doelgroep LVB (licht verstandelijk beperkt) gekoppeld aan ervaringsdeskundigheid. De voorzitter heeft ervoor gekozen dat de ervaringsdeskundige niet vooraf in gesprek gaat met deze doelgroep om overvraging te voorkomen, hierover moeten nieuwe afwegingen worden gemaakt. De gedragswetenschapper (G3) geeft aan dat het belangrijk is om met elkaar te kijken naar de gesprekken vooraf. Uit de focusgroep blijkt dat het wenselijk is om gezamenlijk duidelijke afspraken te maken over de inzet van ervaringsdeskundigheid vooraf aan de bijeenkomst door middel van een gesprek met de cliënt. Hierover dienen gezamenlijke afspraken gemaakt te worden, bijvoorbeeld bij de doelgroep LVB. Een ander hulpmiddel dat werd benoemd is supervisie en intervisie. Ondanks dat de meeste RET-experts supervisie of intervisie vanuit de moederorganisatie hebben, lijkt het de RET-experts waardevol om met de elkaar een eigen intervisiegroep te organiseren. Gedragswetenschapper (G4) geeft aan dat hierdoor een verbeterde en veilige samenwerking ontstaat wat bevorderend is voor een gelijkwaardige samenwerking waarin de ervaringsdeskundige meer ruimte inneemt. Ten slotte is het onderwijs ter sprake gekomen. Volgens de gedragswetenschapper (G3 en G4) is het toevoegen van een onderwijsconsulent bij bepaalde casuïstiek nuttig.

6.2.17 Website

Er is onvrede uitgesproken over de website van het Expertisenetwerk. Volgens de ervaringsdeskundige (E) en gedragswetenschapper (G3) is de website niet cliëntvriendelijk en worden er veel moeilijke woorden gebruikt. De cliënt coördinator (C) geeft aan dat de website meer extern gericht moet zijn.

7 Conclusie

De hoofdvraag luidde: 'Wat hebben de RET leden nodig om de inzet van een ervaringsdeskundige te laten leiden tot een optimaal resultaat?' Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden is het van belang om te weten wat ervaringsdeskundigheid is en hoe deze effectief ingezet kan worden. Verder dient men rekening te houden met hoe een nieuwe werkwijze wordt ingevoerd.

Bij de inzet van ervaringsdeskundigheid is het belangrijk om tijdens de introductie duidelijke informatie te verschaffen over de expertise en hoe deze zal worden gepositioneerd in het team. Tijdens de interviews gaven experts van team IJsselland aan dat ze de introductie fijn hebben ervaren, omdat er vooraf gecommuniceerd is. Een expert van regio Twente heeft het minder prettig ervaren omdat er eenmalig over de inzet van de ervaringsdeskundige is gecommuniceerd waarna de ervaringsdeskundige al deelnam aan de bijeenkomsten. Voor hem was het daardoor onduidelijk en was er weinig sprake van een introductie. Ootjers en Breeman (2011) geven aan dat een dialoog tijdens het implementeren van een nieuwe werkwijze leidt tot duidelijkheid en vertrouwen bij medewerkers. Ervaringsdeskundigheid omvat ervaringskennis en de rol van ervaringsdeskundigen en is erkend als aparte kennisbron naast professionele en wetenschappelijke kennis.

Ervaringsdeskundigen interpretern situaties op een unieke manier en kunnen waardevolle conclusies trekken. Zo bleek uit de interviews dat iedereen het werken met de ervaringsdeskundige waardevol vindt om het cliëntperspectief te belichten. De ervaringsdeskundige zorgt voor vertraging waardoor de RET-experts extra alert zijn op de behoeften van de cliënt in plaats van direct op zoek te gaan naar oplossingen. Het is belangrijk om ervaringsdeskundigheid te zien als een waardevolle kennisbron. Een dilemma dat tijdens de interviews werd genoemd is dat er wrijving kan ontstaan tussen wetenschappelijk kennis en ervaringskennis. Echter gaven alle betrokkenen in dit onderzoek ook aan dat beide perspectieven elkaar aanvullen en een compleet beeld creëren. Er is veel winst te behalen op het gebied van samenwerking. Zo vindt de ervaringsdeskundige het lastig om haar stem

te laten horen en kan positionering vanuit de voorzitter helpend zijn voor een gelijkwaardige samenwerking. Het Nederlands Jeugd Instituut zegt hierover dat aandacht hebben voor de match tussen ervaringsdeskundigen en andere professionals en het plannen van reflectie- en feedbackmomenten met het team essentieel is voor een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie. Tijdens de focusgroep werd benoemd dat kwaliteitswaarborging en een veilige samenwerking gecreëerd kan worden door middel van intervisie waarbij er ook aandacht moet zijn voor de groepssamenstelling en de dynamiek. De groepssamenstelling voor de fysieke RET-bijeenkomsten bestaat momenteel uit professionals en wetenschappers van regio IJsselland en Twente. Echter geven meerdere RET-experts aan dat aparte bijeenkomsten per regio wenselijk is met elk een eigen ervaringsdeskundige. Dit komt overeen met het literatuuronderzoek waaruit blijkt dat het van belang is om de kwaliteit van ervaringsdeskundigen te waarborgen door middel van intervisie, supervisie. Daarnaast stimuleert het gezamenlijk inzetten van meerdere ervaringsdeskundigen binnen een organisatie het onderling leren. Hierbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor het risico van overbelasting en om verwachtingen naar elkaar uit te spreken. GGZ Nederland et al. (2013) geeft drie niveaus van ervaringsdeskundigheid weer: niveau B, C, en D. Tijdens de focusgroep werd het belang van een andere besluitvorming benadrukt. De wens is dat de ervaringsdeskundige samen met de voorzitter beslist over het wel of niet vooraf inzetten van een gesprek. Bovendien werd er door RET-experts verschillend gekeken naar de doelgroep LVB gekoppeld aan ervaringsdeskundigheid. Momenteel wordt er geen ervaringsdeskundige ingezet bij cliënten met LVB, maar tijdens de focusgroep werd daar anders naar gekeken en zouden er andere afwegingen moeten worden vastgelegd. Tot nu toe was er geen onderwijsconsulent betrokken bij de RET-bijeenkomsten, echter blijkt uit de focusgroep dat dit wél wenselijk is. Ten slotte hebben meerdere RET-experts en de ervaringsdeskundige aangegeven dat de website eenvoudiger moet zodat deze cliëntvriendelijk is.

Het onderzoek is behaald doordat er een helder beeld is ontstaan over hoe ervaringsdeskundigheid optimaal kan worden ingezet. De resultaten van het literatuuronderzoek en het praktijkonderzoek kwamen nauw overeen.

8 Discussie, aanbevelingen en evaluatie

8.1 Discussie

In dit onderzoek zijn meerdere individuele interviews afgenomen en een focusgroep gehouden om de ervaring van de implementatie van een ervaringsdeskundige binnen het RET te onderzoeken. Voor het verzamelen van resultaten vanuit verschillende perspectieven, is er gekozen voor verschillende disciplines. Het onderzoek is uitgevoerd binnen team Twente en team IJsselland. Op basis van bovenstaande informatie kan gesteld worden dat bij herhaling van dit onderzoek en daarmee de resultaten valide zijn. Uit de interviews en focusgroep bleek dat de ervaringsdeskundige zich sneller en makkelijker kan aansluiten bij de cliënt. Vanuit het cliëntperspectief wordt er gekeken naar de behoefte van de cliënt en zijn experts vanuit zichzelf niet altijd bewust van dit perspectief. Experts kijken kritisch naar werken vanuit ervaringskennis omdat evidence based werken volgens de experts wetenschappelijk onderbouwd kan worden en ervaringsdeskundigheid moeilijker te onderzoeken is. De implementatie van de ervaringsdeskundige resulteert in bewustwording van de experts en krijgt de RET-bijeenkomst een andere wending door het toevoegen van het cliëntperspectief. Dit resultaat is in overeenstemming met de literatuur omdat ervaringsdeskundigen volgens de literatuur soms sneller een inschatting kunnen maken van de situatie en bekend zijn met de bijpassende emoties in bepaalde situaties, wat leidt naar professionele inzet (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d.). Wat opviel is dat team IJsselland de introductie van de

ervaringsdeskundige positiever heeft ervaren dan de geïnterviewde expert uit team Twente. Volgens de vaste experts van het RET-team is de introductie in samenspraak verlopen, terwijl de expert uit team Twente de ervaring heeft dat het besluit al vaststond.

8.1.1 Positionering ervaringsdeskundige

Tijdens dit onderzoek is aan de ervaringsdeskundige gevraagd naar haar rol. Zo blijkt de ervaringsdeskundige aan te sluiten bij de RET-bijeenkomsten vanuit het cliëntperspectief, heeft een signalerende rol en werkt samen met andere RET-experts. Deze rol komt overeen met ervaringsdeskundige niveau B omdat er sprake is van signalering, werken met andere professionals en het bieden van individuele ondersteuning, door de complexiteit van de problematiek voert ze deels ook taken uit van niveau C (Bulsink & de Wildt, 2023; GGZ Nederland et al., 2013). Uit de resultaten van de focusgroep blijkt dat positionering van de ervaringsdeskundige een belangrijke rol speelt. De ervaringsdeskundige wil beroep doen op het meebeslissen van bepaalde zaken in samenspraak met de voorzitter. Zoals de keuze wanneer er wel of geen gesprek plaatsvindt met jeugdige en/of ouders. Daarnaast zijn er tijdens de focusgroep factoren zoals LVB ter discussie gesteld waaruit blijkt dat experts niet op één lijn zitten wanneer een gesprek wordt uitgesloten. Bovendien is er behoefte aan verbetering in samenwerking zodat er een 'wij' ontstaat wat gerealiseerd kan worden met de inzet van intervisie. Volgens het NJI zorgt begeleiding van ervaringsdeskundigen voor behouden van kwaliteit door het inzetten van intervisie/supervisie en scholing (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.).

8.1.2 Implementatie

Voorgaand aan dit onderzoek is er binnen het RET-onderzoek gedaan naar de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid en zijn de experts geïnformeerd en bevraagd over de inzet ervan. Volgens de literatuur is verandermanagement van essentieel belang om met een doelgerichte aanpak de implementatie zo optimaal te laten verlopen (Rorink et al., 2020). Verandermanagement bestaat uit plannen, implementeren en beheren van veranderingen om het gewenste doel in een organisatie te behalen (Cummings & Worley, 2014). Om de verandering van het toevoegen van een ervaringsdeskundige optimaal te laten verlopen willen de experts elkaar beter leren kennen en een DISC-persoonlijkheidstest afnemen. De ervaringsdeskundige ervaart bij team IJsselland meer ruimte voor het geven van haar mening dan bij team Twente, waardoor gelijkwaardigheid volgens haar niet tot zijn recht komt. Er is daarom de vraag gesteld of team IJsselland en team Twente opgesplitst kunnen worden met ieder team een eigen ervaringsdeskundige. Tot slot zijn er een aantal bevindingen besproken die niet impliciet naar voren komen uit de literatuur. Het implementeren van andere disciplines zoals een JIM of een onderwijsconsulent is ter sprake gekomen. En de website van het RET mag meer vanuit het cliëntperspectief geschreven worden omdat het gebruik van moeilijke woorden niet verwelkomend oogt voor de doelgroep. De tekst is geschreven vanuit het interne perspectief, terwijl de bezoekers van de website externe betrokkenen zijn.

8.2 Aanbevelingen

Na het analyseren van de voorgaande informatie in de discussie, kunnen er enkele aanbevelingen geformuleerd worden voor het RET. Een eerste aanbeveling is om voorgaand aan het overleg in samenspraak met de voorzitter, de RET-experts en de ervaringsdeskundige de positie te bepalen. Daarbij is het belangrijk om helder te hebben welke rol de ervaringsdeskundige vóór, tijdens en na de bijeenkomst aanneemt. De rol kan veranderen als er met andere methodieken gewerkt wordt. Denk bijvoorbeeld aan de JIM-methodiek waarbij JIM staat voor Jouw ingebrachte mentor. Deze mentor wordt zelf gekozen door de jeugdige en treedt op als

vertegenwoordiger voor de jeugdige richting het gezin en de professionals. Ten slotte is het van grote meerwaarde om in samenspraak met de voorzitter en de ervaringsdeskundige opnieuw afspraken te maken over het vooraf inzetten van een ervaringsdeskundige. Bij specifieke doelgroepen, zoals LVB dient er gekeken te worden naar de overwegingen voor het wel of niet vooraf inzetten.

De tweede aanbeveling betreft het opsplitsen van de fysieke RET-bijeenkomsten in team IJsselland en team Twente. Meerdere RET-experts gaven aan dat zij een voorkeur hebben voor de bijeenkomsten per regio en niet met beide regio's. Uit de focusgroep kwam naar voren dat beide teams beschikken over verschillende persoonlijkheden die vanuit een DISC-persoonlijkheidstest in beeld gebracht kunnen worden. Daarnaast is het belangrijk om tijdens fysieke bijeenkomsten met elkaar te blijven reflecteren doormiddel van supervisie en intervisie. De derde aanbeveling is gericht op het inzetten van een eigen ervaringsdeskundige per team. Momenteel is de ervaringsdeskundige werkzaam in beide teams. Door per team een ervaringsdeskundige in te zetten voorkom je een te hoge werkdruk. Tevens bevordert het hebben van meerdere ervaringsdeskundigen in één organisatie het onderling leren door feedback te leveren aan elkaar en daarmee wordt de kwaliteit van ervaringsdeskundigheid gewaarborgd.

8.2.1 Aanvullende aanbevelingen

De vierde aanbeveling betreft de toevoeging van een onderwijsconsulent aan de RET-bijeenkomsten. Hiermee kunnen de onderwijservaringen van de jeugdige aan bod komen en vertegenwoordigd worden in het RET. Zo wordt de bredere leefwereld van de jeugdige meegenomen. De laatste aanbeveling is het aanpassen van taalgebruik in zowel de bijeenkomsten als de website zodat deze begrijpelijk en cliëntvriendelijk is. Zo voelt de jeugdige en/of aanmelder zich uitgenodigd en gekend. Foto's van de RET-experts op de website kunnen hieraan positief bijdragen.

De aanbevelingen zijn verwerkt in het eindproduct. Voorafgaand aan het onderzoek was er gekozen voor een factsheet. Uiteindelijk is het een infographic geworden omdat het overzichtelijker is. De infographic is te zien in bijlage zes of via deze link.

8.3 Evaluatie

In dit hoofdstuk wordt over de validiteit en bruikbaarheid van het onderzoek gesproken. In het onderzoek zijn meerdere bronnen gebruikt om het literatuuronderzoek vanuit verschillende invalshoeken te kunnen onderbouwen. Daarbij is er gekozen voor vijf interviews met RET-experts. Deze RET-experts hebben allen een andere rol, met uitzondering van de twee gedragswetenschappers. Er is gekozen voor twee gedragswetenschappers, omdat zij beide in een ander team zitten (één in Twente en één in IJsselland). Daarbij is ook een focusgroep gehouden waar RET-experts aan meededen die wij nog niet geïnterviewd hadden. Dit zorgt voor een zo breed mogelijk perspectief. De interviews zijn gehouden door één onderzoeker, waarbij een tweede onderzoeker aanwezig was om subjectieve interpretaties zo laag mogelijk te houden. Deze interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en verwerkt in een codeerschema om relevante informatie helder te hebben. Er is gekozen om interviews te houden en een focusgroep, omdat de onderzoeksvraag betreft wat de RET-experts nodig hebben. De ervaringen en meningen van de RET-experts zijn essentieel en meegenomen in het onderzoek. De focusgroep gaf nieuwe inzichten in het onderzoek en er werden onderwerpen besproken die tijdens de interviews niet aan bod zijn gekomen. Hierdoor ontstond er meer verdieping wat overigens ook het doel was van de focusgroep.

Kijkend naar het onderzoek is er sprake van hoge validiteit gezien er meerdere bronnen zijn gebruikt voor informatie en controle van juistheid bij het literatuuronderzoek. Daarnaast zijn de interviews afgenomen met dezelfde vragenlijst. Deze vragenlijst is nauwkeurig opgezet in samenwerking met de coördinator cliëntperspectief. Ten slotte kan er gesproken worden over een betrouwbaar onderzoek omdat meerdere RET-experts vanuit diverse perspectieven soortgelijke antwoorden gaven en hiermee lijkt het resultaat betrouwbaar.

9 Terugkoppeling onderzoek

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd op welke manier de terugkoppeling met de organisatie is verlopen. De onderzoekers hebben elkaars teksten op een kritische manier beoordeeld en verwerkt zodat het onderzoek vanuit drie verschillende perspectieven is bekeken. De samenwerking heeft zowel fysiek als online plaatsgevonden met tweewekelijkse afspraken met de opdrachtgever. Bij dit overleg sloten de coördinator cliëntperspectief en onderzoeker van het RET aan. Vooraf aan de bijeenkomsten werden documenten gedeeld en feedback besproken en verwerkt, zodat de verbeterde versies opnieuw met elkaar gedeeld kon worden. Ook hebben de onderzoekers elkaar kritisch beoordeeld op de onderzoeksresultaten en voorzien van feedback zodat het onderzoek vanuit drie verschillende perspectieven is bekeken. Gedurende het onderzoek zijn documenten met de docent gedeeld om de validiteit van het onderzoek te vergroten. Bij onduidelijkheden is er contact opgenomen met de desbetreffende docent en de organisatie.

De opdrachtgever heeft een evaluatieformulier ingevuld waarin zij haar mening geeft over de totstandkoming van het onderzoek, de wijze waarop de resultaten zijn gepresenteerd en het geleverde product. Dit formulier is te zien in [bijlage zeven](#). In september 2023 worden de resultaten van het onderzoek en de infographic gepresenteerd aan RET IJsselland en Twente tijdens een fysieke bijeenkomst. De infographic met aanbevelingen wordt door Het Regionaal Expertise Netwerk Overijssel landelijk overgedragen aan andere RET-teams.

10 Kwaliteitscriteria hbo-onderzoek

Er zijn kwaliteitscriteria waaraan een HBO-onderzoek moet voldoen. Het onderzoek moet namelijk relevant zijn voor de praktijk, het literatuuronderzoek moet grondig onderbouwd zijn door theorie en methodieken en het moet ethisch verantwoord zijn. In dit hoofdstuk wordt besproken waarom het onderzoek hieraan voldoet.

Ten eerste is er veel samengewerkt met Hogeschool Saxion en het Regionaal Expertise Netwerk Overijssel om allereerst te achterhalen wat het meest relevant is voor de praktijk. Er is een hoofdvraag opgezet samen met theoretische en praktische deelvragen. Deze vragen zijn opgesteld met feedback van Hogeschool Saxion en het Regionaal Expertise Netwerk Overijssel. Tijdens de samenwerking bij het opzetten van de hoofd- en deelvragen is er goed gekeken naar relevantie voor de praktijk. Tijdens het praktijkonderzoek is er rekening gehouden met belanghebbende respondenten, zo is er gekozen voor diversiteit in team en beroep. Ook zijn er tijdens de focusgroep RET-experts uit diverse teams gehoord. Hierdoor zijn tijdens de interviews en de focusgroep diverse perspectieven zichtbaar geworden. Voor het literatuuronderzoek is er gebruik gemaakt van verschillende bronnen om een breder perspectief te belichten. Aan het eind van ons onderzoek bleek theorie uit de literatuur en resultaten van het praktijkonderzoek overeen te komen. Dit toont aan dat er relevante literatuur is gebruikt om de praktijk te onderbouwen.

Het onderzoek is ethisch verantwoord. Ten eerste is er vertrouwelijk omgegaan met alle informatie. Alle RET-experts die geïnterviewd zijn hebben een toestemmingsverklaring ondertekend (zie [bijlage](#)

[vier](#)). Voorafgaand aan de interviews hebben de onderzoekers benadrukt dat de interviews enkel voor onderzoeksdoeleinden zijn. De interviews en transcripties zijn enkel bekeken door de onderzoekers en bewaard in een vertrouwde online omgeving. Na afronding van het onderzoek worden de interviews verwijderd. In het onderzoek wordt enkel met beroepstitels gewerkt om de privacy van de respondenten te waarborgen. Een ander ethisch aspect is het interviewen van een jeugdige en/of ouder(s). Er zijn door de onderzoekers en het RET voorwaarden gesteld voor een eventueel interview met jeugdige en/of ouder(s) om overvraging te voorkomen. Naderhand bleek zich geen passende casus te verlenen en is er gekozen om géén interview te houden met een jeugdige en/of ouder(s).

De onderzoekers hebben zowel met Hogeschool Saxion als het Regionaal Expertise Netwerk Overijssel regelmatig feedbackmomenten gehad. Dit draagt bij aan relevantie en kwaliteit van het onderzoek.

11 Literatuurlijst

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van der Velden, T. & De Goede, M. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek; Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (3e ed.). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Bhandari, P. (2022, 17 oktober). *Externe validiteit waarborgen | Uitleg, bedreigingen en voorbeelden*. Scribbr. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/externe-validiteit/>

Bridges, W. (2005). *Managen van transities. Over de menselijke kant van organisatieveranderingen*. Zaltbommel: Thema.

Bryman, A. (2016). *Soci Research Methods* (5th edition). Oxford: Oxford University Press
Bulsink, D., & de Wildt, R. (2023, februari). *Handreiking ervaringsdeskundigen inzetten*. Verwey Jonker. https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2023/03/220440_Handreiking-Ervaringsdeskundigen_inzetten.pdf

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. R. (2003). *Positive organizational scholarship : foundations of a new discipline*. In Berrett-Koehler eBooks. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA68702965>

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change* (10th ed.). Cengage Learning.

D. Cooperrider, "Positive Image, Positive Action: The Affirmative Basis for Organizing," in Appreciative Management and Leadership, eds. S. Srivastva, D. Cooperrider, and Associates (San Francisco: Jossey-Bass, 1990).

D. Eden, " " in Research in Organizational Change and Development, vol. 2, eds. W. Pasmore and R. Woodman (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1988)

Expertise Netwerk Jeugd Overijssel. (z.d.). *Expertisenetwerk*. expertisenetwerkjeugdoverijssel.nl/over-expertisenetwerk
Geraadpleegd op 15 maart 2023, van <https://expertisenetwerkjeugdoverijssel.nl/over-expertisenetwerk>

Expertise Netwerk Jeugd. (z.d.). *Expertisenetwerk Overijssse*. [Expertisenetwerkjeugdoverijssel.nl/](https://expertisenetwerkjeugdoverijssel.nl/)
Geraadpleegd op 8 maart 2023, van <https://expertisenetwerkjeugdoverijssel.nl/>

George, T. (2022, december 2). *Onderzoek met gemengde methoden | Definitie, gids en voorbeelden*. Scribbr. Geraadpleegd op 6 maart 2023, van <https://www.scribbr.com/methodology/mixed-methods-research/>

GGZ Nederland, Trimbos-instituut, HEE!, & Kenniscentrum Phrenos. (2013). *Ervaringsdeskundigheid beroepscompetentieprofiel*. Trimbos. <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/sites/31/2021/09/dl019-ervaringsdeskundigheid-beroepscompetentieprofiel.pdf>

House of Control. (z.d.). *House of Control*. <https://www.house-of-control.nl/onderwerpen/verandermanagement/theorie-9/veranderbereidheid-weerstand/lewins-model-van-organisatieverandering.html>

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2022, 27 juni). *Ouders en kinderen beter betrekken bij afweging over uithuisplaatsing*. igj. Geraadpleegd op 20 maart 2023, van

<https://www.igj.nl/actueel/nieuws/2022/06/27/ouders-en-kinderen-beter-betrekken-bij-afweging-over-uisplaatsing>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (z.d.). *Ervaringsdeskundigheid bij complexe casuïstiek*. Aanpak complexe casuïstiek | Regelhulp - Ministerie van VWS.
<https://www.regelhulp.nl/complexe-zorgvragen/samenwerken/ervaringsdeskundigheid>

Movisie. (2022, 1 april). *Inzetten van ervaringskennis en -deskundigheid werkt*. Movisie.nl.
<https://www.movisie.nl/artikel/inzetten-ervaringskennis-deskundigheid-werkt>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-a). *De verschillende rollen van ervaringsdeskundigen*. nji.nl
<https://www.nji.nl/ervaringskennis/de-verschillende-rollen-van-ervaringsdeskundigen>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-b). *Tips voor inzetten ervaringsdeskundigheid*. Nji.nl.
<https://www.nji.nl/ervaringskennis/tips-voor-inzetten-ervaringsdeskundigheid>

Ootjers, A., & Breman, P. (2011). *De veranderaanpak van directeurs en managers bij reorganisaties*. Holland/Belgium Management Review (135), 22-26.

Rorink, F. J., Öztürk, B., & Kleijn, H. G. (2020). *Verandermanagement*.

Steenbergen, B. (2017). *Succesvol veranderen: een aanpak voor de onderstroom*. Sociaal Bestek, 79(1), 59–61. <https://doi.org/10.1007/s41196-017-0022-6>

Terry, D., & Jimmieson, N. (2003). *A Stress and Coping Approach to Organization Change: Evidence from the Three Field Studies*. Australian Psychologist, 38(2), 92-101.

Thomas, L. (2023, 1 maart). *Onafhankelijke en afhankelijke variabelen: het verschil*. Scribbr.
<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/onafhankelijke-afhankelijke-variabelen/>

Van Der Donk, C., & Van Lanen, B. (2016). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (2de editie).Coutinho.

Van der Kooij, A., & Keuzenkamp, S. (2018, april). *Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein: wie zijn dat en wat doen ze?* Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Startnotitie-Ervaringsdeskundigen-in-het-sociaal-domein%20%5BMOV-13952652-1.0%5D.pdf>

Vereniging van ervaringsdeskundigen. (z.d.). *Solidariteit en verbondenheid*. vved.org.
<https://vved.org/>

Weerman, A. (2019). *Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid*.

Wiezer, N., & Jong, d. T. (2012). *Gezond reorganiseren: een uitdaging voor management en medewerkers*. Een onderzoek naar de effecten van reorganisaties op het welzijn van medewerkers. M&O(september/oktober), 61-78
, 61-78.

Academie Mens en Maatschappij

OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam	Tamara Bosch Miray Polat Wietse Post
Adres	Bilderdijkstraat 40 Dr van der Zandestraat 15 Ada Kokstraat 15
Postcode / woonplaats	7442 VM Nijverdal 7545 EH Enschede 7572 EA Oldenzaal
Telefoonnummer	0541-536121
Mobiel	0613592294 0640725585 0637165588
Email	485209@student.saxion.nl 425838@student.saxion.nl 407055@student.saxion.nl
Opleiding	Social Work
<i>(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen)</i>	
GEGEVENS INSTELLING / ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	Expertisenetwerk Jeugd Overijssel
Eindverantwoordelijke onderzoek	Lieke Helmes
Onderzoeksbegeleider + opleiding	

Adres	
Postcode/woonplaats	
Telefoonnummer	+31 (0)6 28 94 91 55
Email	l.helmes@enschede.nl
De organisatie geeft wel / niet toestemming voor publicatie van het bachelor rapport.	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Anne-Marie Hoogland
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Mariska Jacobs- Ooink
Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	088-0191026
Email	a.m.h.t.hoogland@saxion.nl
GEGEVENS ONDERZOEK	
Onderwerp en achtergrondsheets	Het praktijkonderzoek zal antwoorden geven op de implementatie van een ervaringsdeskundige binnen de twee RET-Teams (IJselland en Twente). Deze twee teams werken voor het eerst met een ervaringsdeskundige. Uit dit onderzoek zal blijken wat er al goed gaat en wat er eventueel nodig is om de werkwijze te optimaliseren.
Doelstelling/vraagstelling	Dit onderzoek richt zich op het implementeren van een nieuwe werkwijze binnen de RET-Teams. Allereerst wordt onderzocht wat ervaringsdeskundigheid inhoudt en hoe dit effectief ingezet kan worden binnen een team. Daarnaast wordt er intern binnen de organisatie onderzocht welke ervaringen de RET-Teams tot nu toe hebben met de inzet van ervaringsdeskundigheid en wat zij nodig hebben om de inzet optimaal te laten bijdragen aan het doel van de RET-bijeenkomst.

Projectomschrijving	De hoofdvraag zal beantwoord worden door de theoretische en praktische deelvragen. De theoretische deelvragen worden beantwoord doormiddel van deskresearch. En de praktische deelvragen worden beantwoord door de interviews met de RET-experts van team IJsselland en Twente en de focusgroep discussie. De uitkomsten hiervan worden opgenomen in het beantwoorden van de hoofdvraag. En worden meegenomen in het advies over het implementatieproces van de nieuwe werkwijze met de ervaringsdeskundige.
Werkwijze	Vanuit literatuuronderzoek worden de theoretische vragen beantwoord. Er worden afspraken gemaakt met de opdrachtgever voor het plannen van de interviews. De vragenlijsten worden aan de hand van de topiclijst opgesteld en met de experts van het RET-Team gehouden. De uitkomsten worden met een geluidsopname vastgelegd zodat de onderzoekers de resultaten kunnen transcriberen en coderen. Na het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen, wordt het eindproduct middels een factsheet gemaakt.
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	Iedere twee weken is er een overleg gepland met de opdrachtgever en de onderzoekers. Daarnaast staat er een kennismaking gepland en een bijeenkomst van het RET-Team waar de onderzoekers aanwezig mogen zijn.
Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd) Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal beslaan.	Gestart in februari (week 3.1 13-2-2023), eindigt in juli (week 4.11)
Beoogde tussenproducten	Onderzoeksplan (inleveren week 3.7) Onderzoek dossier (inleveren uiterlijk week 4.11)
Producten ter beschikking	Google Scholar, studieboeken, informatie vanuit RET en AtlasTI.
Geheimhoudingsplicht (bijv. privacy)	Informatie voor het onderzoek en het verslag wordt alleen gelezen door onderzoekers,

	beoordelaars en de opdrachtgever. Dataverzameling zoals opnames en de verwerking ervan worden na het voldaan van het onderzoek van alle computers verwijderd.
--	--

OVERIGE AFSPRAKEN/ CONDITIES:

Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

Overige afspraken en condities, indien van toepassing, *kunnen* gemaakt worden door opdrachtgever en studenten met betrekking tot onder meer:

- De te leveren aantallen eindrapporten (en de mogelijke extra kosten daarvan) en daarmee samenhangende extra inspanningen, zoals een handzame samenvatting van de rapportage en/of persbericht;
- De presentatie van de onderzoeksresultaten;
- Het copyright/auteursrecht. (In de vorm van een zinsnede als: “Het auteursrecht van de eindrapportage/ eindproduct berust bij”);
- Het al dan niet hebben van publicatierecht van een rapport voor Academie M&M dan wel de betrokken organisatie (sluit direct aan bij voorgaande punt);
- Het al dan niet gemeenschappelijk dragen van de kosten van een (mogelijke) publicatie;
- Door de opdrachtgever te leveren inspanningen m.b.t. bijvoorbeeld het aanleveren van materiaal en informatie of te regelen voorzieningen ten behoeve van het onderzoek;
- Afspraken m.b.t. de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het onderzoek vanuit AMM. Dat is formeel de manager onderwijsuitvoering, die de verantwoordelijkheid delegeert aan de onderzoeksbegeleider;
- Investerings- en betalingscondities: de naar verwachting vereiste financiële investering van de opdrachtgever (en eventuele bijdrage van de opdrachtnemer in de kosten), afspraken over mogelijk meerwerk en over betalingstermijnen/deelfacturen.

VOOR AKKOORD

- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding

Anne-Marie Hoogland

- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling

Lieke Helmes

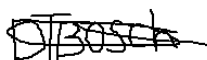


- Handtekening Student(en)

Wietse Post



Tamara Bosch



Miray Polat



4 april 2023 Enschede

Klik [hier](#) om terug te gaan naar het onderzoeksdoel.

Bijlage 2 Interviewschema en Topiclijst

Wat is ervaringsdeskundigheid?

Concept	Ervaringsdeskundigheid
Dimensie	Eigen ervaringen, inleving, overbrengen, vertrouwen, wanbegrip, verbinding, bewustwording (beroepscompetentie ervaringsdeskundigheid)
Indicator	<p>Eigen ervaringen: welke functie hebben eigenervaringen binnen het werkveld?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat betekent volgens jou ervaringsdeskundigheid? - Welke functie heeft het hebben van eigen ervaringen als professional volgens jou? <p>Inleving: kan inleving meerwaarde bieden aan een cliënt?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan je als ervaringsdeskundige makkelijker inleven in een cliënt dan een professional? <p>Overbrengen: op welke professionele manier communiceer je?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe communiceer je op een professionele manier als ervaringsdeskundige naar je cliënten? - Hoe communiceer je met professionals waarmee je samenwerkt? <p>Vertrouwen: is vertrouwen belangrijk bij het werken met ervaringsdeskundigen?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan je het vertrouwen vergroten door het inzetten van ervaringsdeskundigheid? Zo ja, bij wie?

	<p>Wanbegrip: zorgt ervaringsdeskundigheid voor het voorkomen en verkleinen van wanbegrip?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Is er wel eens sprake van wanbegrip vanuit cliënten naar professionals? - Kan een ervaringsdeskundige wanbegrip verkleinen?
--	--

Hoe zet je ervaringsdeskundigheid effectief in binnen een team?

Concept	Effectiviteit
Dimensie	Beoogd doel, doeltreffend, meten, resultaat
Indicator	<p>Beoogd doel: wat wil je bereiken?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welk doel wil je bereiken met het inzetten van ervaringsdeskundigheid? <p>Doeltreffend: hoe werk je naar een doel?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke wijze werkt het team naar dit doel? <p>Metten:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe meet je of het doel is bereikt? <p>Resultaat:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is het gewenste resultaat?

Concept	Team
Dimensie	Gemeenschappelijk doel, gedeelde visie, samenwerken, verschillen de rollen
Indicator	<p>Gemeenschappelijk doel:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe werk je als team aan hetzelfde doel? <p>Gedeelde visie:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heeft het team dezelfde visie voor ogen? <p>Samenwerken:</p> <p>Vragen</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Welke communicatiewijze is er nodig voor een samenwerking? - Hoe verloopt de communicatie binnen een samenwerking? <p>Verschillende rollen: Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uit welke rollen bestaat het team en hoe zet je dit effectief in?
--	---

Hoe implementeer je een nieuwe werkwijze in een team?

Concept	Implementeren
Dimensie	Nieuwe invoering, proces- en planmatig, vraagstukken
Indicator	<p>Nieuwe invoering</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe introduceer je een nieuw voorstel aan een team? <p>Proces- en planmatig</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke handelingen zijn nodig voor het bereiken van het eindresultaat? <p>Vraagstukken</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat kom je tegen tijdens een implementatie? - Welke dilemma's spelen er bij een nieuwe werkwijze?

Concept	Nieuwe werkwijze
Dimensie	Methode, verandermanagement
Indicator	<p>Methode (manier van werken):</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke technieken dragen bij aan werken vanuit een methode? <p>Verandermanagement (omgaan met weerstand bij verandering):</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe ga je om met weerstand?

Wat zijn de eerste ervaringen van team Twente en team IJsselland met de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de RET-bijeenkomsten?

Concept	Ervaringen
Dimensie	Meegemaakt, toepassen, overdragen, meerwaarde, meningen
Indicator	<p>Meegemaakt: Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat hebben de RET-experts al meegemaakt m.b.t. ervaringsdeskundigheid? <p>Toepassen Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan je eigen ervaringen toepassen in het werkveld? <p>Overdragen: Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier kan je eigen ervaringen overdragen naar anderen? <p>Meerwaarde Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer hebben eigen ervaringen meerwaarde? - Welke meerwaarde heeft het werken met de ervaringsdeskundige binnen dit team? <p>Meningen Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat dacht je vooraf? - Hoe kan het verbeterd worden?

Wat hebben team Twente en team IJsselland nodig om de inzet van de ervaringsdeskundige optimaal te laten bijdragen aan het doel van de RET-bijeenkomst?

Concept	Inzet
Dimensie	Bijdrage leveren, starten, inschakelen
Indicator	<p>Bijdrage leveren: welke aanvulling kunnen ervaringsdeskundigen leveren aan het doel van de bijeenkomsten?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke bijdrage kan een ervaringsdeskundige leveren volgens jou? <p>Starten:</p> <p>Beginnen met iets nieuws wat nog niet eerder mee is begonnen.</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hebben jullie een protocol of werkwijze als jullie met iets nieuws starten? <p>Inschakelen:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is nodig om het inschakelen van een ervaringsdeskundige zo optimaal mogelijk te laten verlopen? - Zijn er momenten waarbij je de ervaringsdeskundige niet erbij zou willen hebben? Wanneer juist wel?

Concept	Optimaal
Dimensie	Gunstig/hogst mogelijke uitkomst, gewenst resultaat
Indicator	<p>Gunstig/hogst mogelijke uitkomst: wanneer zien leden het inzetten van ervaringsdeskundigheid als gunstig?</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer komt de inzet van een ervaringsdeskundige het meeste tot zijn recht? <p>Gewenst resultaat: wanneer is het gewenste resultaat volgen de leden bereikt?</p> <p>Vragen:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Wanneer is de inzet van de ervaringsdeskundige volgens het gewenste resultaat bereikt?
--	--

Concept	Doel
Dimensie	Wat je wil bereiken, nodige handelingen
Indicator	<p>Wat je wil bereiken:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat wil het RET bereiken tijdens de bijeenkomsten? <p>Nodige handelingen:</p> <p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is nodig om het doel te bereiken? - Hoe kan een ervaringsdeskundige helpen het doel te bereiken?

Klik [hier](#) om terug te gaan naar operationaliseren en dataverzameling.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar interviews met respondenten.

Bijlage 3 Interviewvragen

INFORMATIE VOORGAAND HET INTERVIEW

- Vragen of geïnterviewde zichzelf wil introduceren (naam, functie, werkervaring). Studenten introduceren zichzelf.
- Informatie over onderzoek (implementatie ervaringsdeskundige binnen het team, ervaringen binnen het RET en wat nodig is voor proces van inzetten van ervaringsdeskundigheid). Benoemen dat interview wordt opgenomen en getranscribeerd (verwijzing toestemmingsformulier).
- Rolverdeling vermelden (interviewer en notulist/tijdbewaker).
- Geheugensteuntje studenten: vraag geïnterviewde naar voorbeelden tijdens afname interview.

ALGEMENE BEELDVORMING

1a) Welke ervaringen heb je met het werken met een ervaringsdeskundige als directe team collega buiten het RET?

1b) Op welke manier beïnvloedt dit de samenwerking met de ervaringsdeskundige RET-Expert?

INTRODUCTIE ERVARINGSDESKUNDIGE RET-EXPERT

2a) Hoe is het proces van introductie gegaan met het inzetten van een ervaringsdeskundige binnen het RET?

2b) Wat was hierin helpend, of juist niet helpend? (Wat hebben de RET-experts nodig om de inzet van een ervaringsdeskundige te laten leiden tot een optimaal resultaat binnen een RET-bijeenkomst?)

2c) Voorzitter* Wanneer kiest U ervoor om de ervaringsdeskundige eerst 1 op 1 met de ouders/jeugdige te laten spreken? En wanneer niet?

2d) Voorzitter* Hoe maak je deze keuze en wat zou je kunnen helpen om nog beter deze keuze te kunnen maken?

PROCES RET-BIJEENKOMST TEAMNIVEAU

3a) Hoe vind je de inzet van de ervaringsdeskundige binnen het RET momenteel verlopen?

Vragen voor ouders/jeugdige

3b) Hoe ervaar je de inzet van de ervaringsdeskundige?

3c) Wat was hierin helpend of niet helpend?

3d) Hoe heeft de ervaringsdeskundige jou geholpen (of niet) om je eigen ervaringskennis/stem te laten horen?

4a) Welke dilemma's ontstaan er wanneer er gewerkt wordt met een RET-expert met ervaringskennis en RET-Experts met wetenschappelijke kennis? (Kun je een voorbeeld noemen?)

4b) En welke winst ontstaat er?

5) Hoe kan de inzet van de ervaringsdeskundige bijdragen aan het zo optimaal mogelijk laten verlopen van de RET-bijeenkomsten? (Kun je een voorbeeld geven?) *(Met optimaal mogelijk bedoelen we belangen van de jeugdige en gezin vooropzetten, door echt te luisteren en hierop handelen. En als netwerk organiseren, voor elkaar openstaan en samen te leren met en van elkaar op alle niveaus van uitvoering tot bestuur, zodat jeugdige en gezin beter zeggenschap hebben over hun eigen (toekomst)perspectief).*

RET-EXPERT INDIVIDUEEL NIVEAU

6) Wat heb jij nodig om goed of nog beter samen te kunnen werken met je ervaringsdeskundige RET-collega?

7a) Wat heb je geleerd over jezelf door samen te werken met de ervaringsdeskundige RET-collega?

7b) Hoe neem je dit mee in je eigen professionele identiteit?

8) Heb je zelf ervaringskennis en hoe zet je dit in?

AFRONDING

9) Wil je nog iets delen betreffend dit onderwerp wat voor ons belangrijk is of dat niet ter sprake is gekomen?

10) Welke feedback heb je voor ons over het interview en de vragen?

INFORMATIE NA AFNAME INTERVIEW

- Vertellen wat wij gaan doen met de input (transcriberen en coderen).
- Tijdsplanning en terugkoppeling (8 juni focusgroep, eind juni/begin juli onderzoek af en 14 september resultaat/eindproduct presenteren).
- Navragen of wij contact mogen opnemen bij onduidelijkheden.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar data-analyse.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar interviews met respondenten.

Bijlage 4 Toestemmingsformulier interview

Kwalitatief onderzoek naar ervaringsdeskundige in het RET Team.

Verantwoordelijke onderzoekers:

Tamara Bosch

Miray Polat

Wietse Post

Onderzoek: Ervaringsdeskundigheid binnen de RET Teams.

- Ik stem hiermee in om geïnterviewd te worden.
- Ik weet dat het interview op vrijwillige basis is en als ik niet meer mee wil werken ik kan stoppen of beslis niet meer mee te doen.
- Ik geef toestemming om mijn gegevens te gebruiken voor alleen het onderzoek.
- Ik ga akkoord met het opnemen van het interview en dat dit wordt getranscribeerd.
- Ik ga akkoord dat de interviews alleen voor het onderzoek gebruikt gaan worden en dat er geen namen worden gebruikt, alleen beroepstitel (zoals gedragswetenschapper, voorzitter).
- Ik geef toestemming om mee te doen aan het onderzoek.

Datum:

Handtekening:

Naam respondent:

Naam onderzoeker: Tamara Bosch

Handtekening:

Naam onderzoeker: Miray Polat

Handtekening:

Naam onderzoeker: Wietse Post

Handtekening:

Klik [hier](#) om terug te gaan naar data-analyse.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar kwaliteitscriteria hbo-onderzoek.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar ethische verantwoording.

Bijlage 5 Legenda en codeerschema

Functietitel	Afkorting	RET-team
Voorzitter	V	IJsselland en Twente
Projectondersteuner	P	IJsselland en Twente
Ervaringsdeskundige	E	IJsselland en Twente
Coördinator cliëntperspectief	C	IJsselland en Twente
Gedragwetenschapper	G1	IJsselland
Gedragwetenschappen	G2	Twente
Gedragwetenschappen	G3	IJsselland
Gedragwetenschapper	G4	Twente
*Memo's uit focusgroep	F	

Citaat	Thematische code	Axiale Code
<p>"Ja, daar heb ik ervaring mee, gekoppeld aan verslavingsproblematiek. [...]. En met mensen die wat moeilijk verstaanbaar gedrag of zorg mijndend gedrag hebben vanuit de psychiatrie." - V</p> <p>"We zijn bij ons een projectgroep gestart [...] met mensen die ook als ervaringsdeskundigen aan het werk zijn. Op de behandelgroep Plus werkten we ook met ervaringsdeskundigen." - G1</p> <p>"Ik heb hiervoor gewerkt bij mediant en daar werden ook ervaringsdeskundigen ingezet. Dus op die manier ken ik het principe van ervaringsdeskundige." - P</p> <p>"Af en toe spreek ik op een conference en Vorige week heb ik nog een presentatie gegeven bij de gemeente, bij gemeente Enschede team onderwijs." - E</p> <p>"Twee jaar en 2,5 jaar geleden ben ik begonnen als ervaringsdeskundige op vrijwillige basis. En wat ik daar deed, was het begeleiden van deelnemers van onze bezoekers, want we werken bij ixta noa met een actief begeleidingsplan." - E</p> <p>"Ik heb samen met wijkteams de supportgroepen 'seksueel misbruik' en 'verlies en rauw' opgezet". De groep 'sterker' is voor vrouwen die seksueel misbruikt zijn". - E</p> <p>"Wat ik bij Accare doe is voornamelijk gesprekken met jongeren of ouders en zijn we ook bezig met opstarten van supportgroepen". - E</p>	Buiten RET	Eigen ervaring/Beeldvorming

<p>"Omdat ik nu een coördinerende rol heb doe ik zelf niet het uitvoerende werk, maar heeft een collega vrijwillig dat overgenomen en draait dat gewoon." - E</p> <p>"Best wel beperkt denk ik [...]. Nu hebben wij een pedagogisch hulpverlener als ervaringsdeskundige bij Pluryn." - G2</p>		
<p>"Ik heb het idee omdat ik er al vaker mee te maken heb gehad, dat ik sneller erin kan schakelen [...]. Ik koppel direct de mogelijkheid voor ervaringsdeskundige inzet." - V</p> <p>"Ik ben zelf heel erg voorstander van het werken met ervaringsdeskundigen, omdat het ook voor cliënten gewoon een heel andere invalshoek is en het kan ook wat los staan van behandeling." - G1</p> <p>"Ik denk dat juist niet, ik sta er heel open in [...]. Dus ik denk dat het een waardevolle aanvulling is " - P</p> <p>"Nee ik kan daar niks bij bedenken." - G2</p> <p>"Ik heb er natuurlijk wel weer lessen uitgehaald. Bepaalde problematieken kom je vaker tegen en dan denk ik van oh, dit heeft voor die weer geholpen, dus dat neem ik zeker mee." - E</p>	Beïnvloeding	
<p>"Ik heb contact gehad met de coördinator cliëntperspectief. Zij is enthousiast dus dat werkt dan aanstekelijk. Ook heeft zij goed de rol en functie vormgegeven. Dus ik kijk daar zelf goed op terug." - G1</p> <p>"Ja goed zij heeft zich heel goed voorgesteld, heel duidelijk uitgelegd wat ze allemaal wil en kan en wat haar idee is, maar ook inderdaad bekeken van wat willen wij heel graag." - P</p> <p>Ixta Noa is benaderd door het RET [...] toen ben ik gevraagd. Ik had met de coördinator cliëntperspectief en voormalige voorzitter een gesprek en dat klikte goed." - E</p> <p>"Ik ben geïntroduceerd en er was een meeting op locatie. De keer daarvoor ben ik er gewoon naar toe gegaan, ben vanaf nu de ervaringsdeskundige die aansluit." - E</p> <p>"Er kwam een casus die heel waardevol was om te bekijken vanuit het cliëntperspectief en hierbij werd ik ingezet. Al vrij snel dacht het RET dat ervaringsdeskundigheid hier goed te pas kwam." - E</p> <p>"Volgens wij hebben we erover gesproken [...] en toen in één keer was de collega daar." - G2</p>	Introductie ervaringsdeskundige	RET-Bijeenkomsten
<p>"Voor mijn gevoel stond ik samen sterk met de coördinator cliëntperspectief. [...] Ze staan hierachter en we gaan dit gewoon doen, de steun heb ik wel echt ervaren." - E</p> <p>"Ook omdat je ook meerdere malen contact opzocht, even checken, dus dat liet mij wel sterk voelen." - E</p>	Contact ervaringsdeskundige	

<p>"Wanneer ik in de aanmelding lees dat ouders moeite hebben of de jongeren weinig beweging laat zien, dan kan ik in de voorbereiding de ervaringsdeskundige betrekken [...]. Het kan ook zijn dat ik het juist naderhand inzet als de jongere nog niet zover is om überhaupt iets van behandeling aan te gaan." - V</p> <p>"Sommige casussen zijn niet geschikt voor ervaringsdeskundigen, namelijk de doelgroep LVB." - V</p> <p>"Heeft met het feit te maken of een jeugdige welwillend is, verschil in leeftijd [...] iemand met LVB-achtergrond kun je bepaalde gesprekken niet mee aangaan." - P</p> <p>"Dat contact vooraf, daar ben ik nog wel zoekende in, maarja daar heb ik niet echt controle op [...]. Als ik organisatorisch denk dan zou het wel mooi zijn als ik inspraak daarin heb maar tegelijkertijd denk ik dat de voorzitter dat heel goed doet." - E</p> <p>"Tot nu toe nog maar één keer gebeurt. Hadden wij in gedachten omdat de jongeren of de ouders door de chaos van alle scherpjes zich niet gehoord voelt." - E</p> <p>"Heel vaak is het zo dat bij LVB iemand overschat wordt en dan is het natuurlijk dat zo'n gesprek niet aansluit. Dus dat is waar wij momenteel tegenaan lopen." - E</p> <p>"Ik merk wel hoe het is van tevoren eventueel contact hebben met jeugdige, dat het de laatste tijd heel weinig is gebeurd vanwege overvraging, maar ik denk dat dat wel een heel mooi format kan zijn om van tevoren contact te hebben." - C</p> <p>"Dat de voorzitter samen met jou mede positioneerd, dat je samen gaat kijken." - G3</p> <p>"Ook bij de aanmelding al gelijk een lijstje leggen met de ervaringsdeskundige. En dan per RET dit duidelijk en helder wegzetten." - G3</p> <p>"De voorzitter bekijkt of het een toevoeging is om ervaringsdeskundigheid vooraf in te zetten. Ik zou hierin wel mee willen beslissen." - E</p> <p>"Want soms zit ik zelf ook met LVB en dan denk ik juist dat ik er wel voor zou kiezen bij LVB". - G3</p> <p>"Het zou te kort door de bocht zijn om te zeggen Het kan bij alle LVB niet, want volgens mij moet je ook afwegen wat levert het WEL op." - G4</p> <p>"Momenteel inzet ervaringsdeskundige vooraf minimaal, is meer nodig voor erkenning, is heel waardevol." - F</p> <p>"Ervaringsdeskundigheid ook bij LVB, afwegen of het meerwaarde of overvraging is." - F</p>	<p>Wel/niet vooraf Inzetten ervaringsdeskundigheid</p>	
--	--	--

<p>"Ik vind hem zelf zoals ik het ervaar goed verlopen [...]. In beide teams komt het gewoon goed van de grond." - V</p> <p>"Goed, maar soms is het een beetje zoeken in die overleggen, want die lopen heel verschillend. Soms zou ik die stem van ervaringsdeskundigheid nog wel wat groter willen zien, mag die voor mij nog zwaarder wegen in die overleggen." - G1</p> <p>"Goed, ik denk dat ze een hele waardevolle aanvulling is. Ja ze zoekt echt de samenwerking op, ze stelt kritische vragen, ze luistert heel goed, observeert." - P</p> <p>"Het maakt niet uit dat we tegenover elkaar staan. De verbinding blijft, we blijven open en laten iedereen in zijn waarde. Die veiligheid is er." - E</p> <p>"Jongeren willen vaker er niet bij zijn, de bijeenkomst, dus ik denk dat het heel mooi is dat er ieder geval iemand bij zit vanuit cliëntperspectief". - E</p> <p>"Ik probeer echt de positieve kant te bekijken van de jeugdige [...] vooral kijken wat er al is en daarbij aansluiten en dat juist gaan inzetten. Wat vindt iemand leuk? Waar haalt iemand energie uit?". - E</p> <p>"Met de vooroverleggen ook even met elkaar [...] wil jij die vraag stellen, dus dat is al een voorwaarde om ook goed de stem te laten horen." - G3</p> <p>"Ik weet dat andere voorzitter dat anders deden, maar dat dit er juist voor zorgt dat er een gelijkwaardige inbreng komt van alle experts en vanuit verschillende profielen." G3</p> <p>"Jij (ervaringsdeskundige) hebt ook een keer een gesprek gedaan van tevoren en dan moeder zoiets had van 'Oh de ervaringsdeskundige die spreekt wel voor mij', dus die randvoorwaarden moeten erin blijven staan." - G4</p>	<p>Verloop inzet ervaringsdeskundigheid</p>	
<p>"Het dilemma zou kunnen zijn; dat wetenschappelijk, evidence based allemaal te onderbouwen valt [...]. Ervaringsdeskundigheid valt moeilijker te onderzoeken." [...] Niet iedereen heeft dezelfde kennis en ervaring. Vanaf wanneer mag je het hebben over een ervaringsdeskundige?' Daar ligt op een gegeven moment misschien de discussie of het mogelijke wrijfpunt van wat kun je en mag je verwachten van een ervaringsdeskundige." - V</p> <p>"Ik denk dat dilemma's er ook altijd wel zal zijn en dat het niet erg is dat je die twee hebt en dat die tegenover elkaar staan, want je hebt beide nodig." - E</p> <p>"[...] Met 1 gesprek achter zo'n scherpje kom je eigenlijk nog niet genoeg tot de kern." - E</p> <p>"Vanuit de wetenschap leren jullie natuurlijk heel erg evidence based te werken. Evidence based methodieken te gebruiken,</p>	<p>Dilemma's</p>	

<p>je baseert je handen heel erg op de uitkomsten van recent wetenschappelijk onderzoek. Ervaringsdeskundigheid heeft (nog) niet dezelfde wetenschappelijke onderbouwing." - G1</p> <p>"Met een ervaringsdeskundige helpt het ook om te weten; als ik informatie wil, is dat dan veilig? Vertrouw je mij op mijn expertise of zie je het bijvoorbeeld als weerstand als ik een andere mening heb." - G1</p> <p>"Hebben we niet al zelf bepaalde kennis in huis." - P</p> <p>"Iedereen handelt vanuit eigen expertise. Maar vanuit hun rol staan ze niet echt stil bij cliëntperspectief." - P</p> <p>"Omdat je al met zoveel mensen zit en iedereen vragen je wil stellen. Is nog weer een extra persoon erbij gelijk heel veel, want is het echt waard, is het echt nodig?"- G2</p> <p>"Ga je je oordeel baseren op individuen de ervaring en daarmee meer diepgaande kennis? Of ga je het baseren op wetenschappelijk getoetst en genen [...]? Daarom is die samenwerking belangrijk, zodat ervaringsdeskundigheid gecombineerd wordt met wetenschappelijke kennis en dat je dan een oordeel of besluit vormt op beide, in plaats van dat de een de overhand heeft." - G2</p> <p>"Ik denk je hebt het wel nodig om de ervaringsdeskundigheid samen te kunnen laten gaan met de wetenschappelijke evidence-based [...] We merkten dat het schuurde." - G4</p>		
<p>"Ik denk dat de winst hem zit in het beter kunnen aansluiten bij de ervarings- en belevingswereld van de jongeren zelf [...]. En het toch weer even kunnen vertragen in de casus." - V</p> <p>"Het werken met ervaringsdeskundigen geeft je steeds weer eventjes dat signaal van; wacht, rustig aan, zodat je niet in die ratrace doorgaat". - V</p> <p>"Je hebt beide perspectieven (wetenschappelijk en ervaringen) nodig en die vullen elkaar aan." - E</p> <p>"Je hebt een hele andere bril op [...] we willen een oplossing creëren. En nu worden we terug naar de basis gefloten." - P</p> <p>"En niet alleen maar inderdaad we gaan naar een oplossing, dit moeten we doen of deze behandeling is noodzakelijk". P</p> <p>"Zij heeft het voorgesprek gehad, dat zij dan alsnog de stem kan zijn van die ouders of de jongere." - P</p> <p>"Ervaringsdeskundige weet heel goed wanneer in te spelen en weet wanneer wel of niet moment moet pakken. Dan is het echt wel een toegevoegde waarde [...]. Je zorgt ervoor dat je als team de cliënt beter kan begrijpen doordat die ervaringsdeskundige vertaalslag kan maken en de cliënt ons beter kan begrijpen. [...] steunend kan zijn." - G2</p>	<p>Winsten</p>	

<p>"Maar zeker met nou wat complexere problematiek, dus waar veel factoren een rol spelen en waar veel hulpverleners betrokken bij zijn, is het best nog wel een kunst om echt goed te luisteren, oprecht te luisteren naar de stem van de cliënt. En dan helpt het dat iemand dat ook inbrengt In de discussie of eens even extra toets klopte dat." - G1</p> <p>"Het zou best kunnen dat je vanuit ervaringskennis leert dat iets wat nog niet zo onderzocht is in de wetenschap, wél werkzaam is." - G1</p> <p>"Veel wetenschappelijk onderzoek is gebaseerd op groepen. Maar elk individu vraagt een andere benadering/behandeling om een goede werkrelatie op te bouwen [...]. Dat kan als je oog houdt voor het individu en goed luistert naar het verhaal van een cliënt." - G1</p> <p>"Wat is nou het verschil in het plekje met de ervaringsdeskundige en met de behandelaar? En het is dan echt, ze geven bijna altijd aan: Daar pak je aan wat je nodig hebt, maar bij de ervaringsdeskundige kan ik erover ventileren en dan heb je die verbinding. Het is mooi om die twee naast elkaar te hebben". - E</p> <p>"Ik vind het scherp houden heel erg belangrijk [...] Dat vind ik echt heel helpen, dat jij soms zegt: "Wat heb jij dan eigenlijk nodig?" - G4</p> <p>"De ervaringsdeskundige leest de vragen anders en kijkt anders naar de voorinformatie en dat is gewoon heel fijn." - G3</p>		
<p>"Het is aan de procesondersteuner of voorzitter om de verschillende expertises een positie te geven tijdens de bijeenkomsten [...]. Zo ook die van de ervaringsdeskundige." - V</p> <p>"Om de kwaliteit en de inzet van ervaringsdeskundigen en voorzitters te waarborgen is er intervisie nodig." - V</p> <p>"Weten hoe je samenwerkt met elkaar en van elkaar weten dat weerstand en een andere mening er mag zijn". - G1</p> <p>"Dat er steeds meer vragen gesteld gaan worden aan de ervaringsdeskundige. Maar ook dat je begint bij de ervaringsdeskundige, wat zij van iets vindt en vervolgens doorgaat naar de andere expertises." - G1</p> <p>"Ik hoop vooral dat we met elkaar, dus als team, daarin dezelfde overtuigingen ook kunnen delen, het echt kunnen zien als bron van kennis en dat we de meerwaarde kunnen zien. Daar begint het voor mij bij en dan helpt het om nog meer dat belang van die cliënt centraal te stellen". - G1</p> <p>"Het belangrijk voor de ervaringsdeskundige om zoveel mogelijk informatie te krijgen vanuit de client zelf en dit dan</p>	<p>Optimaal verloop RET-Bijeenkomst</p>	

<p>goed samengevat delen in de voorbespreking. En vervolgens nog het nazorgcontact te hebben." - E</p> <p>"De gesprekken vooraf en of achteraf met de jongeren of ouders zelf dat is ook mooi om op locatie te doen. [...] In ieder geval wel IETS van contact of verbinding gehad met de ervaringsdeskundige." - E</p> <p>"Dat de ervaringsdeskundige uit die voorbespreking dingen heeft gehaald [...] dan hou je daar toch een beetje rekening mee." - P</p> <p>"De ervaringsdeskundige beter kan inschatten wanneer je iets moet vertalen, verduidelijken of uitleg moet geven aan de cliënt." - G2</p> <p>"De positioneren en waardering op financieel gebied, maar ook hoe word je door de voorzitter gepositioneerd. Daar is heel veel winst in te behalen, heel veel over te vertellen". - C</p> <p>"Structuur in nabespreking puntsgewijs tijd voor hebben belangrijk." - F</p> <p>"Fysiek afspreken RET en ervaringsdeskundige vooraf nadien" - F</p>		
<p>"Waarin de voorzitter de ervaringsdeskundige positioneert." - G3</p> <p>"En ook met ervaringsdeskundigheid hoe willen wij die positioneren? En dat daar gewoon een werkafpraak over komt en zo doen we het dan met elkaar." - G3</p> <p>"Dat gaat heel erg over positionering, veiligheid, elkaar beter leren kennen en weten vanuit welk referentiekader je spreekt." - G3</p> <p>"Ik denk dat wij nu wel qua aantal best oke zitten, maar ik merk wel dat ik echt behoefte voel om bij casus specifiek onderwijs uit te nodigen. [...] De onderwijsconsulent weet hoe het werkt" - G3</p> <p>"Dus niet dat de ervaringsdeskundige zichzelf positioneert, maar dat dit gebeurt vanuit het RET zelf." - G4</p> <p>"We zouden ook nog kunnen gaan kijken naar ervaringsdeskundigheid, want het heeft verschillende rollen. Zo zetten wij ervaringsdeskundigheid in, maar zou die andere ook nog kunnen?" - C</p> <p>"Het grootste verschil tussen IJsselland en Twente is de stijl van persoonlijkheden, ja de persoonlijkheid. Dat dit ook wat doet met positioneren en het identiteit behouden, maar ook gelijkwaardigheid." - G3</p>	<p>Gelijkwaardigheid, perspectieven en positionering</p>	

<p>"Als je dit weet allemaal van elkaar, hoe je dan ook meer ruimte voor elkaar kan creëren en dat je dan een beetje voor elkaar kan zorgen." - E</p> <p>"Dan zet je dus de ervaringsdeskundige op scherphouding in." - C</p> <p>"Dat is een voorwaarde voor de positionering. Is er een JIM? Dan kiest de ervaringsdeskundige weer voor het andere perspectief." - G3</p> <p>"Hoe werk je samen met alle perspectieven zodat er een 'wij' ontstaat? Nouja, dan kom je op die supervisie/intervisie misschien." - G3</p> <p>"Ik kwam bij mijzelf tegen dat ik opeens niet naar clientperspectief kijk, maar behandelperspectief. Door bespreekbaar maken kwamen we daar wel weer uit samen." - E</p> <p>"Dan is er weinig tijd voor reflectie en dat is soms best wel belangrijk. [...] Dat is denk ik ook belangrijk voor je eigen identiteit. Om weer even terug te gaan naar jezelf 'wat vond ik hier van en hoe sta ik hier zelf in'? [...] En misschien moet daar ook wel meer structuur in zitten, in het nabespreken." - E</p> <p>"Dat je eigen identiteit meer verschuift naar meer wij. [...] En hoe kan je elkaar daar dan scherp op houden?" - C</p> <p>"Ja, daarvoor heb je die reflectie dus wel nodig met elkaar." - G3</p> <p>"Nabespreken, beseffen dat je meer op wij gaat zitten i.p.v. ik/eigen identiteit." - F</p> <p>"Ervaringsdeskundige spreekt niet voor cliënt maar mét cliënt." - F</p> <p>"Welke rollen kan ervaringsdeskundige hebben en nog meer in zetten?" - F</p> <p>"Positionering voorzitter voorwaardelijk/noodzakelijk om tot recht te komen" - F</p> <p>"Ervaringsdeskundige meer ruimte nemen d.m.v. positionering voorzitter, supervisie, professionele ontwikkeling." - F</p> <p>"Teamleden weten van elkaar de beeldvorming over de wetenschap en de overtuigingen." - F</p> <p>"Ervaringsdeskundige scherp houden van ander RET-experts mag meer/belangrijk." - F</p>		

<p>"Met name wel het elkaar beter leren kennen, denk ik. Dat is wel mooi nu aan die fysieke bijeenkomsten." - G1</p> <p>"Niet zo heel veel, we weten elkaar goed te vinden, we bellen of mailen met elkaar." - P</p> <p>"Wat nu nog ontbreekt is elkaar leren kennen [...] we spreken elkaar een uur en dan is het best wel chaotisch en hectisch [...]. Dat wij weten wat de krachten en de kennis is van die ervaringsdeskundige, dus we waar de ervaringsdeskundige kunnen gebruiken en waar niet." - G2</p> <p>"Als je het hebt over intervisie/supervisie ga je kijken naar jezelf, want in de samenwerking moet je eigenlijk ook weten met wie zit ik hieraan tafel." - G3</p> <p>"Wat heeft jou gevormd, wat is jouw socialisatie? Je overtuigingen? Hoe opgevoed en leerervaringen? Dat maakt hoe jij in het hier en nu kijkt [...] Dat is belangrijk in de samenwerking, want dan weet je van elkaar waar je op aan gaat." - G3</p> <p>"En dan is intervisie/supervisie een middel voor samenwerken." - C</p> <p>"Zoals vorige week ook, toen had ik wel een stukje gedeeld over dat ik moeite had met een bepaalde bijeenkomst en als je elkaar beter leert kennen merk ik dat ik zelf ook kwetsbaarder durf te zijn. Dat is wel nodig in samenwerking." - E</p> <p>"Ik denk dat Het gaat om veilig voelen en doorpraten, maar ook elkaar kunnen aanvoelen en begrijpen over waar ook je valkuilen soms zitten [...] dat je weet dat daar een uitdaging in zit en dat je elkaar daarin kunt ondersteunen. Dan kan je ieder zijn sterke kanten echt benutten." - G4</p> <p>"Ik heb nog opgeschreven dat intervisie om elkaar te leren kennen, maar ook als middel tot betere samenwerking en daar zouden wij deze bijeenkomsten voor kunnen gebruiken." - C</p> <p>"Wie heeft er ruimte om het RET op te pakken en wat wordt er verwacht van iemand die in het RET aansluit zonder te kijken naar wat (disc) er al is." - G4</p> <p>"Dat is voor ons ook nog weer een vertaalslag en hoe ga je dat covenant inzetten? Stel de gedragswetenschapper vertrekt, wat is dan de samenstelling?" - C</p> <p>"Ik vind dat wij met elkaar mogen kijken en aangeven dit is wat wij nodig hebben om het een goedlopend team te laten zijn. Om ook met elkaar te behalen wat je beoogt met het RET." - G3</p> <p>"DISC afnemen, wat doet dat met positionering en ruimte innemen." - F</p>	<p>Verbetering samenwerking</p>	<p>Individueel niveau RET-Expert</p>
--	---------------------------------	--------------------------------------

<p>"In RET-overleg zelf was weinig tijd en ruimte voor bespreken. [...] Nu is er ruimte om te vertragen, dan heb je reflectie met elkaar nodig." - G3</p> <p>"Supervisie/intervisie (niet enkel persoonsgericht), is middel tot betere samenwerking." - F</p>		
<p>"Het helpt elke keer weer om even tot stilstand te komen [...]. En daarmee beter aansluiting bij de hulpvragen of in ieder geval de persoon waarover het gaat." - V</p> <p>"Wij als experts en wij als gedragswetenschappers zijn opgeleid om goed te analyseren, maar uiteindelijk zul je altijd moeten toetsen; Is dit ook in het belang van de cliënt? Is dit wat de cliënt daadwerkelijk vraagt?" - G1</p> <p>"Die tunnelvisie, dat je af en toe die oogkleppen af moet zetten [...] er zijn meerdere perspectieven. Je bent er bewuster door omdat ervaringsdeskundige aansluit." - P</p> <p>"Als ik hoor dat de ervaringsdeskundige bepaalde dingen zegt die voor mijn gevoel van waarde zijn, die dus ook als gespreksverslag naar ouders heen en naar de aanmelder." - P</p> <p>"Waar ik wel op moet letten, is dat ik soms gewoon te snel ga." - G2</p> <p>"Ik denk dat het nog wel mooi is om te vermelden dat wat ik ook al van experts heb gehoord is: maar door jouw visie en bepaalde kijk krijg ik zelf ook weer nieuwe inzichten." - E</p> <p>"Heel snel gaat het weer vanuit het behandelperspectief. Dan mag ik wat steviger in mijn schoenen staan om ruimte in te nemen, want we zaten zo mooi op het cliëntperspectief." - E</p> <p>"Van team Twente gehoord die eerst vraagtekens erbij had die nu positief is. Dan denk ik: ohja daar kan ik wel een beetje trots op zijn. Dan zorgen wij er toch weer voor dat het vak meer gewaardeerd gaat worden." - E</p> <p>"Ik denk dat ik bij mijzelf nog moet gaan zoeken in de professionalisering van mijzelf. Maar ik denk ook in de positionering van tevoren, dat ik daar hulp kan krijgen van bijvoorbeeld de voorzitter. Toch nog even checken bij de bijeenkomst als het niet vanuit mijzelf komt, zo van 'Hey ervaringsdeskundige, laat je horen he.'" - E</p> <p>"Mooi dat je bij de evaluatiemomenten en nabesprekingsmomenten tijd hebt om met elkaar te ontdekken: wat heb jij van ons gemist? Laat je horen." - G4</p> <p>"Mijn hoofd gaat altijd supersnel, waarbij ik het heel fijn vindt dat de ervaringsdeskundige altijd dat clientperspectief terughaalt." - G3</p>	<p>Reflectie samenwerking ervaringsdeskundige</p>	

<p>"De ervaringsdeskundige kan ook op een andere niveau connecten dan dat wij als professional dat kunnen. Het is wel iets verschillend, maar voor mij ook weer gelijk". - G4</p>		
<p>"Wat ik steeds weer opnieuw leer is dat het elke weer helpt om even tot stilstand te komen." - V</p> <p>"Intervisie is voor mij hét middel om steeds mijn werken goed te houden." - V</p> <p>"Ervaringen niet van tafel te schuiven, maar juist de waarde daarvan in te zien." - G1</p> <p>"Luister ik daadwerkelijk goed? Het is ook een manier om feedback te vragen op mijn eigen handelen. Het gaat rondom dit thema, ook over normen en waarden en je eigen referentiekader." - G1</p> <p>"Echt aandacht blijven besteden aan de cliënten." - G2</p> <p>"En soms neem ik het vooral mee dat het niet erg is dat je een andere mening hebt en dat je dan dus niet vanuit je oude gedrag en je oude pijn en oude patroon hoeft te handelen, maar dat het er mag zijn en dat het oke is om ertegenin te gaan". - E</p> <p>"Ik heb bij het RET echt geleerd dat een discussie en wrijving juist tot iets heel moois kan leiden. Het is oké dat de twee perspectieven tegenover elkaar staan." - E</p>	<p>Professionele identiteit</p>	
<p>"Ik ben geadopteerd en dat gebruik ik op zich ook wel in mijn werk. Daar waar het past, niet specifiek in die die functie van een ervaringsdeskundige." - G1</p> <p>"Nee in die zin niet. Ja natuurlijk uit privé of iets dergelijks [...] Dus in die zin kan ik af en toe meeleven met wat er speelt of wat er is." - P</p> <p>"Ik geef zelf al heel lang voorlichting, op basis van eigen ervaring over middelengebruik." - G2</p> <p>"Wat we doen is vertellen over Ixta Noa [...] en vertel ik een stuk van mijn eigen verhaal en sluit ik mijn verhaal daarop aan." - E</p>	<p>Zelf inzetten ervaringskennis</p>	
<p>"Voor mij is het altijd heel erg helpend. Ik heb het nodig zodat ik elke keer weer geconfronteerd wordt. [...] daar wil ik niet meer naar terug. Kijk waar ik toen stond en nu sta." - E</p> <p>"Dit dwingt je eigenlijk om elke keer weer even stil te staan bij waar je vandaan komt, waar je nu staat en de lessen die je leert." - E</p>	<p>Ervaring inzet ervaringsdeskundigheid</p>	

<p>"In het begin had ik hier nog onzekerheden over, maar als je elkaar beter leert kennen is het veel veiliger om dit dan te delen." - E</p> <p>"In Twente hebben we ook best wel te maken met sterke persoonlijkheden. Dan wordt het voor mij lastiger om een bepaalde ruimte in te nemen." - E</p>		
<p>"Er zit eigenlijk nagenoeg geen verschil in. Het is echt de vertragende werking en de andere bril op laten zetten gebeurt in beide teams." - V</p> <p>"Ijsselland zei eigenlijk meteen ja, leuk gaan we doen, dus toen was het eigenlijk al bekend dat ik sowieso in Ijsselland ging starten. Twente was nog een twijfelgevalletje, maar toen kwam er een casus, waarbij het heel mooi van om te bekijken vanuit het cliëntperspectief." - E</p> <p>"Volgens mij was de twijfel meer van bij het RET zit je al met veel scherpjes en heb je te maken met veel expertises. [...] Nog een expertise, waar ligt de grens?" - E</p> <p>"Het was best spannend van ja Twente vindt het toch een beetje spannend om met een ervaringsdeskundige te werken. [...] Ben ik dan wel welkom of ga ik mij dan wel welkom voelen? [...] Wel een warm welkom, want ze stonden ervoor open." - E</p> <p>"Uiteindelijk had het niks te maken met wel of niet inzetten van ervaringsdeskundigheid, maar meer als in er zitten al heel veel mensen aan tafel." - P</p> <p>"Ik denk dat in Ijsselland dat die balans tussen persoonlijkheden er is. In Twente is het dat ze bijna allemaal dat plekje innemen." - E</p> <p>"Die communicatieprofielen, zal bij Twente allemaal dezelfde kleur zijn en bij Ijsselland allemaal verschillend." -G4</p> <p>"Dan krijg je ook een andere dynamiek. Dat is wel interessant. Dat gaat dan weer over gelijkwaardige." - G3</p> <p>"Bij Twente is er vaak nog onduidelijkheid qua informatie. We zijn ook wat heftigere dingen tegenkomen en daar ontbreekt vaak veel. Ik weet niet waar het vandaan komt" - E</p> <p>"In Ijsselland zijn we met een kleiner clubje. Ik weet niet of het waar is, zo voelt het voor mij." - E</p> <p>"RET grote is hetzelfde, maar denk dat het door de persoonlijkheid komt. Er zitten mensen met een hele andere stijl denk ik." - G3</p>	<p>Vershil binnen team Twente en Ijsselland</p>	<p>Extra informatie</p>
<p>"Een lid van RET-team Gelderland vond het inspirerend hoe wij de ervaringsdeskundigheid een positie geven en de bijeenkomst voor- en na bespreken." - V</p>	<p>Andere regio's</p>	

<p>"Want in RET Gelderland werken ze ook met ervaringsdeskundigheid, RET Zuid-Holland ook, RET Zeeland wil er mee gaan werken, maar daar zijn zij mee aan het stoeien." - C</p>		
<p>"Ons aanmeldformulier van het RET aanvullen met een standaardvraag of het gewenst is dat een ervaringsdeskundige met de jeugdige en of ouders in gesprek gaat en waarover. Dan kan ik nog gerichter daarop ingaan. Het geeft aanmelders kans om vanuit dat perspectief (ervaringsdeskundigheid) te gaan kijken." - V</p> <p>"Een aanmeldformulier, daar haal je heel veel informatie uit." - P</p> <p>"We hebben een visiedocument ontwikkeld samen met ouders, jongeren en vertegenwoordiging vanuit alle lagen van de organisatie [...]. Ook in dat visiedocument staat; we beschouwen het (ervaringsdeskundigheid) als eerste bron van kennis waar we gebruik van maken." - G1</p> <p>"Dat zou ook nog een idee kunnen zijn om het op regioniveau te doen." - C</p> <p>"Deze bijeenkomsten zijn voor beide RET's, uiteindelijk wil je ook in elke regio die verdiepende slag maken." - G3</p> <p>"Dat je kijkt hoe kunnen we iets van storytelling doen over jezelf, wat je overtuigingen zijn, wat je strategieën zijn." - G3</p> <p>"Het is wel mooi om te kijken naar wat voor dingen we tegenkomen, om met elkaar in rollenspellen te gaan." - C</p> <p>"Ik denk dat het goed is om met elkaar, vooral voorzitters en de ervaringsdeskundige en uiteindelijk de hele groep, om te komen tot indicatoren wanneer wel of niet inzetten. En ook met LVB kan dat prima." - G3</p> <p>"Qua aantal zitten wij wel oke, maar ik heb wel behoefte om bij casus specifiek onderwijs uit te nodigen [...] De onderwijsconsulent weet hoe het werkt." - G3</p> <p>"Maar ook juist in die supervisie/intervisie om het wat veiliger te maken." - G4</p> <p>"De JIM-methodiek (jouw ingebrachte mentor) is weer iets anders dat ervaringsdeskundigheid en moeten wij meer achteroverleunen en vertragen. [...] Dat het ernaar toe gaat dat JIM aansluit." - G4</p> <p>"Onderwijs uitnodigen (doorontwikkeling)." - F</p> <p>"Aparte ervaringsdeskundige Twente en IJsselland." - F</p>	<p>Extra hulpmiddelen</p>	

<p>"In aanloop naar behandeling (ventileren ervaringsdeskundige) verschillende krachten en aanvullend." - F</p> <p>"Regio niveau afspraken storytelling intervisie." - F</p> <p>"Indicatoren voorwaarden (voorzitter, ervaringsdeskundige, cliëntperspectief) inzet afweging ervaringsdeskundige aanscherpen en rollen verduidelijken van ervaringsdeskundige" - F</p>		
<p>"Hoe komt iemand eigenlijk binnen bij het RET?' Dat is vaak dan de website. Toen dacht ik 'Als je dit als ouders of als client leest is het eigenlijk helemaal niet fijn binnenkomen. [...] Hoe fijn is het als je op zo'n website bijvoorbeeld al foto's ziet van de RET-Experts, zodat het zoveel meer welkom aanvoelt. " - E</p> <p>"Toen heb ik ook gekeken op de site en ik dacht 'wat is dit ingewikkeld allemaal'. Wat moeilijk en wat staat het er cryptisch en moeilijk beschreven." - G3</p> <p>"Die tekst op de site staat er nog op, maar sta ik niet achter. De bril is soms even intern gericht en ik hoop dat we nu straks weer meer naar extern kunnen gaan." - C</p> <p>"Website, hoe cliëntvriendelijk?" - F</p>	Website	

Klik [hier](#) om terug te gaan naar data-analyse.

Klik [hier](#) om terug te gaan naar resultaten praktijkonderzoek.

Bijlage 6 Infographic

Implementatie van een ervaringsdeskundige binnen het RET

Wat hebben de RET-experts nodig om de inzet van een ervaringsdeskundige te laten leiden tot een optimaal resultaat?*

1. Positionering ervaringsdeskundige in het RET-team

- A. Bepaal in samenspraak (de RET-experts, de voorzitter en de ervaringsdeskundige) de positionering en het vooraf wel of niet inzetten van de ervaringsdeskundige.
- B. De rol van de ervaringsdeskundige moet voor iedereen vóór, tijdens en na de bijeenkomst gezamenlijk afgestemd worden.
- C. Bespreek met elkaar de verwachtingen, heb weet van elkaars expertise en hoe deze gezamenlijk te benutten en bespreek welke voorwaarde er nodig zijn voor een gelijkwaardige positionering.
- D. Maak afwegingen bij specifieke doelgroepen (zoals LVB) over het al dan niet vooraf inzetten van de ervaringsdeskundige.

2. Inzet ervaringsdeskundige in het RET-team

- A. Maak in samenspraak met de voorzitter en de ervaringsdeskundige een afweging over het wel of niet vooraf/naderhand inzetten van de ervaringsdeskundige. Voorzitter en ervaringsdeskundige maken in samenspraak de afweging of de ervaringsdeskundige vooraf een gesprek gaat inzetten.
- B. Weeg met de voorzitter en ervaringsdeskundige af welke rol passend is. Denk hierbij aan rollen als cliëntondersteuner en een coachende rol voor de RET-experts.
- C. Bijl. evalueren wat de meest wenselijke rol is van de ervaringsdeskundige. Bij gebruik van diverse methodieken/interventies (zoals inzet van de JM tijdens het RET) kan de rol van de ervaringsdeskundige veranderen.
- D. Voeg per regio een eigen ervaringsdeskundige in het team, ter voorkoming van een hoge werkdruk. Bovendien stimuleert het inzetten van meerdere ervaringsdeskundigen binnen een organisatie het onderlinge leerproces. Ervaringsdeskundigen leren van elkaars praktijkervaringen en bewaken zo de geleverde kwaliteit.

3. Samenwerking

- A. Plan de fysieke RET-bijeenkomsten waarbij de doorontwikkeling centraal staat per regio.
- B. Organiseer interview met elkaar, zodat de RET-experts per regio elkaars expertise en achtergrond beter leren kennen. Een voorbeeldthema voor interview is: 'Autonomie versus Veiligheid'.
- C. Breng de dynamiek van het team in kaart door bijvoorbeeld gebruik te maken van de DISC-persoonlijkheidstest. Dit geeft inzicht in het team en in elkaars identiteit zodat het duidelijk wordt wat eenieder nodig heeft om de eigen expertise in te brengen. Hierdoor ontstaat een gelijkwaardige samenwerking.

4. Onderwijs

- A. Overweeg de toevoeging van een onderwijsconsulent aan de RET-bijeenkomsten, zodat de onderwijservaringen van de jeugdige aan bod komen en vertegenwoordigd worden in het RET. Hiermee wordt de bredere leefwereld van de jeugdige meegenomen.

5. Taal

- A. Zorg ervoor dat informatie wordt gegeven in begrijpelijke taal.
- B. Houd de website actueel en cliëntvriendelijk zodat de jeugdige en/of aansprijder zich uitgenodigd voelt om contact op te nemen met het RET of zich gekend voelt. Foto's van de RET-experts geven een impressie van het team en zorgen voor toegankelijkheid.

Klik op onderstaande linkjes voor meer informatie

- [Introductie ervaringsdeskundige](#)
- [Competenties ervaringsdeskundige](#)
- [Rollen ervaringsdeskundige](#)
- [Tijds voor inzetten ervaringsdeskundigheid](#)

In opdracht van: Expertise Netwerk Jeugd Overijssel

Hogeschool Saxion
Tamara Bosch, Miray Polak, Wietse Post

Klik [hier](#) om terug te gaan naar de aanvullende aanbevelingen.

Klik [hier](#) om de infographic te zien via de Canva site.

Bijlage 7 Evaluatieformulier opdrachtgever

Academie Mens & Maatschappij – Social Work		
EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT		
STUDENTGEGEVENS		
Naam / namen & studentnummers	Tamara Bosch	485209
	Miray Polat	425838
	Wietse Post	407055
Onderwerp Praktijkonderzoek		
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE		
Naam organisatie + afdeling	Expertisenetwerk Jeugd Overijssel	
Onderzoeksbegeleider	Lieke Helmes	
Adres	Langestraat 24	
Postcode/woonplaats	7511 HC Enschede	
Telefoonnummer	06 28 94 91 55	
Email	l.helmes@enschede.nl	
Datum	05 juli 2023	

De beoordeling die we van u vragen, kent de onderstaande **vier kwalificaties**. U moet de 'gestelde eisen' zien als datgene wat u redelijkerwijs mag verwachten van een **beginnend beroepsbeoefenaar**. Indien een vraag niet van toepassing is, hoeft u deze niet in te vullen.

Kwalificatie	Omschrijving
Goed (G)	Op alle punten beter dan de gestelde eisen
Ruim Voldoende (RV)	Volgens de gestelde eisen, maar op meerdere punten duidelijk beter
Voldoende (V)	Op alle punten volgens de gestelde eisen
Onvoldoende (O)	Niet volgens de gestelde eisen

1. Graag uw mening over het product dat het onderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	OV	V	RV	G
Inhoud: duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang			X	
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)			X	
Bereiken van de afgesproken doelen			X	
Bruikbaarheid voor de organisatie			X	

Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:

Miray, Tamara en Wietse hebben goed de kern uit het onderzoek gehaald en vertaald naar aanbevelingen. Het is echter zoeken hoe dit in een actieve en bondige manier te doen. Dus wat is de kern in een notendop? Wie is mijn lezer en wat heeft de lezer nodig om hiermee aan de slag te gaan? Zij hebben dit op een goede manier gedaan. En ik denk wanneer er meer tijd voor het product was geweest, had er nog meer verfijnd en verduidelijkt kunnen worden. Nog meer stil staan bij, wat willen we eigenlijk met deze aanbeveling zeggen en hoe verwoorden we dat dan goed? Nog meer verdiepen in hoe deze factsheet gebruikt kan worden in het werkveld (wat is hier dan voor nodig). Nu was deze tijd er onvoldoende. Desondanks een ruim voldoende product afgeleverd, mede dankzij hun open en flexibele houding om te willen verbeteren en tot een goed product te komen. Chapeau!

Mooi hoe jullie aandacht hebben voor vormgeving en ook nog de aanvullende aanbevelingen meegeven.

2. Graag uw mening over de wijze waarop het onderzoek tot stand is gekomen:

	OV	V	RV	G
Samenwerking studenten vs. organisatie				x
Zelfstandigheid studenten				x
Effectiviteit van werken van studenten				x
Omgaan met afspraken/planning				x
Communicatie van studenten				x
Afronding van de opdracht door studenten				x
Indien van toepassing: samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)				x

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

Miray, Tamara en Wietse zijn professioneel in hun basishouding, communicatie en samenwerking. Ze kunnen goed aangeven wat ze nodig hebben, in voorbereiding of bij onduidelijkheid. Ze staan open voor feedback en wisten dit op de juiste manier te verwerken in het onderzoek. Ze begrepen goed wat de focus van het onderzoek moest zijn. Ze zijn punctueel, zorgvuldig en flexibel. Ik heb de indruk gehad dat er een duidelijke onderlinge taakverdeling en samenwerking was en dat dit goed voor hen werkte. Volgens mij zijn ze aanvullend op elkaar geweest, wat mede bijgedragen zal hebben aan goed uitvoeren van dit onderzoek.

Miray, Tamara, Wietse: ik heb heel prettig met jullie samengewerkt en fijn dat het beroepsveld jullie als professionals mag verwelkomen straks! Met jullie houding en professionaliteit hebben jullie een goede basis in jullie om door te groeien tot stevige professionals. Ik heb er alle vertrouwen in!

3. Graag uw mening over de wijze waarop de resultaten van het onderzoek zijn gepresenteerd (al dan niet in de vorm van een presentatie / verslag)

Presentatie van de resultaten:	O	V	RV	G
Is op een professionele manier weergegeven			x	
Laat overzichtelijk zien hoe de resultaten tot stand zijn gekomen			x	
Draagt bij aan verspreiding van kennis				x
Laat zien dat de studenten zelf over een kritische blik beschikken			x	
Laat zien dat de studenten weten wat belangrijk is voor deze beroepsgroep			x	

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de resultaten zijn gepresenteerd.

De resultaten van het onderzoek zijn heel bruikbaar voor mij als coördinator cliëntperspectief, maar ook voor het bovenregionale én landelijke netwerk. We kunnen hier als professionals in het netwerk van leren, dus dank!

Miray, Tamara en Wietse hebben zich goed verdiept in de theorie en hoe goed onderzoek te doen. Bijvoorbeeld hoe het zo feitelijk mogelijk te houden en diverse bronnen te gebruiken. Ze staan open voor de feedback hoe dit op een professionele manier weer te geven. Denk bijvoorbeeld aan opbouw in interviewvragen of kopjes in verslag. Dit vergroot de leesbaarheid, maar ook de begrijpelijkheid voor de geïnterviewde of lezer. Leuk om te zien dat ze leergierig zijn en het graag goed willen doen.

Met veel plezier heb ik jullie begeleid. Jullie zijn (nu nog) studenten, dus helemaal logisch dat er kwaliteitsverbetering nodig waren tijdens het onderzoek en proces. Jullie lerende houding hierin is heel helpend. Heel tof hoe goed jullie dit oppakken en ook begrijpen waarom die verbetering nodig is. Een mooier compliment kan ik jullie niet geven, dan dat jullie jezelf al hebben gegeven: we wisten niet dat we dit niveau in ons hadden, we hebben onszelf overtroffen. Ik kan alleen maar vertrouwen geven, ik weet zeker dat jullie fijne professionals en collega's worden in welke sector binnen het Sociaal Domein dan ook.

4. Wat is uw eindoordeel over het eindproduct (aankruisen wat volgens u van toepassing is)
- 0 **goed**
 - 0 ruim voldoende
 - 0 voldoende
 - 0 onvoldoende

Toelichting: Los van het eindproduct, had het onderzoek zelf al een lerend effect voor de RET-experts. Het met elkaar de tijd hebben en nemen om dit onderzoeken hoe de inzet van ervaringsdeskundigheid leidt tot een zo'n optimaal mogelijke RET-bijeenkomst. Heel waardevol. De aanbevelingen zijn zeker bruikbaar voor andere RET's in het land en teams die willen gaan werken met ervaringsdeskundigheid. Er zijn nog vele verdiepingsslagen te bedenken op dit onderzoek, want het is een gebied dat in ontwikkeling is. Maar binnen de tijd en mogelijkheden die jullie hadden, is dit een heel goed resultaat.

5. Tot slot graag uw mening over het contact met de AMM

Informatie over het praktijkgericht onderzoek:	OV	V	RV	G	NV T
werd duidelijk uit de informatiebrief die ik van studenten heb ontvangen				X	
ten aanzien van mijn rol als opdrachtgever, was duidelijk				X	
en de keuze voor het eindproduct heeft in afstemming plaatsgevonden				X	
Heeft u aanvullende opmerkingen of een toelichting?					
Geen, er is goede afstemming geweest en die is ook als prettig ervaren.					

Plaats... Zwolle

Datum: 05 juli 2023

Naam en handtekening opdrachtgever:



Bedankt voor het invullen!

Klik [hier](#) om terug te gaan naar de terugkoppeling onderzoek.

Bijlage 8 Bewijzen literatuuronderzoek

Beoordeling definitief gemaakt van Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611)

Van	Safoura Ghaeminia (sgh02)
Aan	Wietse (WPB) Post (407055)
Datum	27 oktober 2022 15:39

Het resultaat voor Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611) is definitief gemaakt.

Definitief gemaakt resultaat: 6

Toetsdatum: vrijdag 14 oktober 2022

Definitief gemaakt door: Safoura Ghaeminia (sgh02)

Geldende resultaat: 6

Toetsdatum: vrijdag 14 oktober 2022

Beoordeling definitief gemaakt van Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611)

Van	Safoura Ghaeminia (sgh02)
Aan	Tamara (DT) Bosch (485209)
Datum	12 april 2021 19:02

Het resultaat voor Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611) is definitief gemaakt.

Definitief gemaakt resultaat: 6

Toetsdatum: vrijdag 26 maart 2021

Definitief gemaakt door: Safoura Ghaeminia (sgh02)

Geldende resultaat: 6

Toetsdatum: vrijdag 26 maart 2021

Beoordeling definitief gemaakt van Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611)

Van	Aframia Ilias - Shashan (ash03)
Aan	Miray (MA) Polat (425838)
Datum	14 april 2020 15:15

Het resultaat voor Toets - LP 9.1.2: Literatuuronderzoek (T.48611) is definitief gemaakt.

Definitief gemaakt resultaat: 7

Toetsdatum: maandag 10 februari 2020

Definitief gemaakt door: Aframia Shashan (ash03)

Geldende resultaat: 7

Toetsdatum: maandag 10 februari 2020