

Werkgroep Competentie ontwikkeling

Leidraad dd. 16 juni 2020

Op basis van bijeenkomsten in 2019 en 2020 van de werkgroep in wisselende samenstelling, maar altijd op basis van expertise en ervaring hebben we een leidraad ontwikkeld voor competentie ontwikkeling voor ervaringsdeskundigen in Amsterdam.

Hieronder beschrijven we de bouwstenen daarvan en eindigen met aanbevelingen die kunnen worden opgepakt door het ANE, stedelijke leeromgeving platforms zoals CollegED en Herstel Werkt en alle betrokken opleidingsplaatsen en initiatieven. De werkgroep zal dit graag begeleiden en de dialoog in de stad initiëren en faciliteren.

inhoud:

1. uitgangspunten voor competentie ontwikkeling	2
2. rollen en competenties	3
3. wat is een goede leeromgeving	4
4. aanbevelingen	5

Een competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext (Vlaar e.a. 2006)

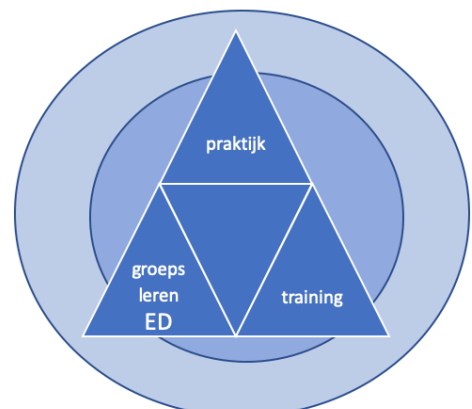
1. uitgangspunten voor competentie ontwikkeling

- **Ervaringsdeskundigheid** vraagt om afstand kunnen nemen van je eigen problematiek.
- **Taal is belangrijk.** Soms vatten mensen woorden anders op (bijv. herstel, ambitie), afhankelijk van hun eigen interpretatie of ervaring; dat kan belemmerend werken. Het telkens en gezamenlijk zoeken naar de “eigen” woorden is een manier om hiermee om te gaan. Je gaat niet een taal vinden die alle groepen past.



- ervaringsdeskundigheid ontwikkelen vanuit individuele ervaringskennis is een proces
 - dat plaats vindt in de praktijk en door reflectie aan de groep of community
 - in aansluiting en naar behoefte van de deelnemers en de rol/functie die ze (gaan) vervullen.
- **Zonder praktijk, geen opleiding of competentie ontwikkeling.**

Competentie ontwikkeling voor ervaringsdeskundigen vraagt om groeps-/informeel, formeel (training) en praktijkleren. Deze vormen van leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.



2. rollen en competenties

- **Rollen voor ervaringsdeskundigen** - ongeacht hun functie, beroep, betaald of onbetaald werk:
 - Bruggenbouwer, ook wel voorlichter, genoemd
 - Bondgenoot, ook wel ondersteuner genoemd
 - Kwartiermaker, ook wel veranderaar genoemd
 - Kritisch adviseur, ook wel luis in de pels genoemd
 - Ambassadeur, ook wel rolmodel genoemd



- **Competenties voor ervaringsdeskundigen¹**
 - Werken vanuit en met je levensverhaal is de belangrijkste competentie voor de inzet van ervaringsdeskundigen.
In verschillende rollen komen ook de volgende competenties meestal aan de orde:
 - Het beschikken over passende communicatieve vaardigheden
 - Flexibiliteit, creativiteit en kunnen wisselen van posities
 - Organiseringsvermogen: regelen, organiseren, mede-ontwikkelen
 - Het kunnen opbouwen van een vertrouwensrelatie, waarin respect, integriteit en gelijkwaardigheid centraal staan.Voor al deze competenties geldt dat hun relevantie afhankelijk is van de praktijkplaats en rollen die van toepassing zijn daarbinnen. Ondersteuning zorgt ervoor dat mensen tot hun recht kunnen komen.
- **Rol biedt een kader voor competentie ontwikkeling**
- **Rollen lopen door elkaar.** Ze lijken 'vast' maar in de praktijk is het een proces, voor ervaringsdeskundigen zelf en in het werk. Sommige rollen zijn voor sommige mensen moeilijk te interpreteren.

¹ deze basiscompetenties komen uit het veel uitgebreider beroepscompetentieprofiel VVED. Voor de Amsterdamse praktijk heeft de Vrijwilligersacademie een tussenversie ontwikkeld in dienst van de rollen (ondersteuner, veranderaar, rolmodel) van ED in toekomstige buurtteams.

- Rol kan ook een uitgangspunt zijn voor het gesprek. Competentie ontwikkeling vraagt om het **vermijden van niveaus**. Het gaat om: 'wie ben je wat wil je'. Dus niet als een vakvereniging; eerst niveaus en dan invullen, maar wij gaan het omdraaien. En hoewel niet iedereen alle rollen kan vervullen, is de ruimte om dat uit te vinden een belangrijke voorwaarde.

3. wat is een goede leeromgeving

- Een leeromgeving **maakt gebruik van een netwerk van sleutelfiguren**, die in staat zijn om de onzichtbare mensen, aan te laten sluiten. Een leeromgeving sluit aan bij het verlangen van mensen om de potentie in zich te ontwikkelen.
- Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk, maar het gaat om een bijdrage leveren aan het werk/organisatie. Het kan niet los: als je ervaringsdeskundigen op wil leiden, dan moet je **samenwerken met de praktijk**. Dat is anders dan regulier onderwijs, vraagt een inspanning van organisaties en is spannend voor alle betrokkenen.
- Een goede leeromgeving biedt **altijd een combinatie van opleiding en praktijk + leren van en met elkaar**. Volwaardig leren is naar behoefte, in aansluiting op individuele leerwensen.
- Vanuit een gedeeld probleem kunnen mensen elkaar vinden. In de schuring met de systeemwereld valt het meest te leren: de **praktijk als leerschool**.
- Dat vraagt wel om een inspanning en **randvoorwaarden**: de praktijk is ook bedoeld als plek om te leren, biedt kader, is inclusief door ondersteuning en komt altijd in overleg tot stand.
- Het is **belangrijk om dit stedelijk (organisatie overstijgend) te organiseren**: alleen zo kun je ervaringsdeskundigheid ontwikkelen en het systeemdenken doorbreken en de basis breder maken.
- Een goede leeromgeving spant zich in voor **samenwerking en uitwisseling**: tussen trainers, op expertise en in vorm. Dat geldt ook voor ervaringsdeskundigen onderling: gemengde groepen is belangrijk.

4. aanbevelingen

Uit de uitgangspunten voor competentie ontwikkeling en leeromgeving volgen de volgende aanbevelingen op leren, wegwijzen, uitwisselen, kwaliteit en onderzoek.

Op elke aanbeveling volgt een actie en co creatie. De Werkgroep competentie ontwikkeling wil graag een dialoog organiseren waarbij alle aanbevelingen aan de orde zullen komen.

1. Waarborg diversiteit in opleidingen, waarin een combinatie van vormen van leren plaatsvindt (**combinatie leren**).
2. Waarborg diversiteit in ondersteuning van ervaringsdeskundigen, in aansluiting op de praktijk en hun leerwensen (**wegwijzen**).
3. Faciliteer uitwisseling onderling en intervisie, stedelijk georganiseerd (**uitwisselen**).
4. Waarborg kwaliteit: ontwikkel een keurmerk voor goede ontwikkel/werk/stage plekken (**keurmerk praktijk**).
5. Onderzoek en monitor: wat is een goede leeromgeving en breng in kaart waar de schuring met de systeemwereld aandacht verdient (**onderzoek**).

ⁱ bronnen:

- Hilko Timmer, coördinator Bureau Herstel SBWU
- Beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid
- Leerplan Ervaringsdeskundigheid in armoede en sociale uitsluiting, Amsterdam, oktober 2018
- Leerlijn ervaringsdeskundige buurtteam medewerkers, Vrijwilligersacademie 2020

