

## Handreiking inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen de vrouwenopvang



Deze handreiking is geschreven door Aldine van Schaik in samenwerking met de werkgroep Ervaringsdeskundigheid, onderdeel van het Landelijk Netwerk Vrouwenopvang van Valente.

3 januari 2025



## Colofon

In 2023 liet Valente door Wilma Boevink onderzoek doen naar de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen de vrouwenopvang. Deze uitkomsten waren het uitgangspunt bij het schrijven van deze handreiking. Deze handreiking geeft organisaties het kader waarmee ze ervaringsdeskundigheid kunnen inzetten in hun hulpverlening.

Deze handreiking is geschreven binnen de werkgroep Ervaringsdeskundigheid van Valente. Hieraan werkten mee:

**Essa Reijmers** (Valente)  
**Alieke Geerds** (Valente)  
**Sandra Loerakker** (Vereniging van Ervaringsdeskundigen)  
**Suzan Schrederhof** (Neos)  
**Janet Hudson** (Blijf Groep)  
**Inge de Keijser** (Arosa ZHZ)  
**Karin Duboc** (Sterk Huis)  
**Judith Martens** (Sterk Huis)  
**Aldine van Schaik** (Moviera)



## Inhoud

<b>Handreiking inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen de vrouwenopvang voor de leden van Valente .....</b>	<b>3</b>
Inleiding .....	3
Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid .....	3
<b>Beroepscode voor ervaringsdeskundigheid en het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid .....</b>	<b>4</b>
<b>Model Ervaringsdeskundigheid .....</b>	<b>5</b>
<b>Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de vrouwenopvang .....</b>	<b>6</b>
<b>Inzet ervaringsdeskundigheid binnen de risicogestuurde zorg .....</b>	<b>7</b>
Samenwerken voor veiligheid .....	7
Samenwerken voor risicogestuurde zorg .....	8
Samenwerken voor herstelgerichte zorg (volwassenen en kinderen) .....	8
<b>Afwegingskader inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid .....</b>	<b>9</b>
Stap 1: Verkenning .....	9
Stap 2: Draagvlak en visievorming .....	9
Stap 3: Investering .....	10
Stap 4: Afbakening .....	10
Stap 5: Deskundigheidsbevordering .....	11
Stap 6: Borging .....	11
<b>Interessante links .....</b>	<b>12</b>
<b>Bronnen .....</b>	<b>13</b>

# Handreiking inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen de vrouwenopvang voor de leden van Valente

## Inleiding

Onderdeel van de missie van Valente is dat in 2030 ervaringsdeskundigheid een volwaardige en professionele rol heeft in de hulpverlening en methodische zelfhulp en dat deze wordt benut in het maken van beleid. Ook zijn er doelen rondom ervaringsdeskundigheid geformuleerd in de jaarplannen. Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid zijn dan binnen de vrouwenopvang op alle organisatieniveaus vertegenwoordigd, zowel horizontaal als verticaal. We vinden het belangrijk dat ervaringsdeskundigheid, naast wetenschappelijke en praktijkkennis, als derde bron van kennis wordt erkend. Deze handreiking biedt richting en een afwegingskader aan organisaties die vrouwenopvang bieden om ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid te implementeren.

De handreiking is in eerste plaats geschreven voor bestuur en management van de vrouwenopvang om richting te geven aan de manier waarop beleid ontwikkeld en geïmplementeerd kan worden. Dit helpt hulpverleners om ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid op de juiste manier in te zetten. De handreiking beschrijft de belangrijkste uitgangspunten voor het succesvol implementeren van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de vrouwenopvang. Er wordt een koppeling gemaakt met de [dossierpagina ervaringsdeskundigheid](#) van Valente waar succesvolle interventies en achtergrondinformatie zijn opgenomen.

## Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid

In deze handreiking verstaan we onder ervaringskennis de kennis die mensen hebben opgedaan door eigen levenservaringen en life events. Iedereen maakt gebeurtenissen van verlies, pijn, vreugde en successen mee. Bij ervaringskennis gaat het om het reflecteren op je eigen, persoonlijke ervaringen en daar kennis uit halen, bijvoorbeeld door te reflecteren op wat bepaalde ervaringen met jou als hulpverlener doen.

Ervaringsdeskundigen zijn opgeleid om ervaringskennis professioneel in te zetten. Het beroep van ervaringsdeskundige professional is gebaseerd op persoonlijke en collectieve ervaringskennis opgedaan door het leren omgaan en leven met ontregeling, uitsluiting, beperking en ontwrichting. [Ervaringsdeskundigheid](#) is gebaseerd op solidariteit, verbondenheid, onderlinge steun en zelfhulp tussen mensen met ontwrichtende ervaringen (Erp, 2022).



## Beroepscode voor ervaringsdeskundigheid en het beroepscompetentieprofiel ervaringsdeskundigheid

Onder regie van de Vereniging van Ervaringsdeskundigen is de [beroepscode voor ervaringsdeskundigheid](#) ontwikkeld (Ervaringsdeskundigen, 2022).

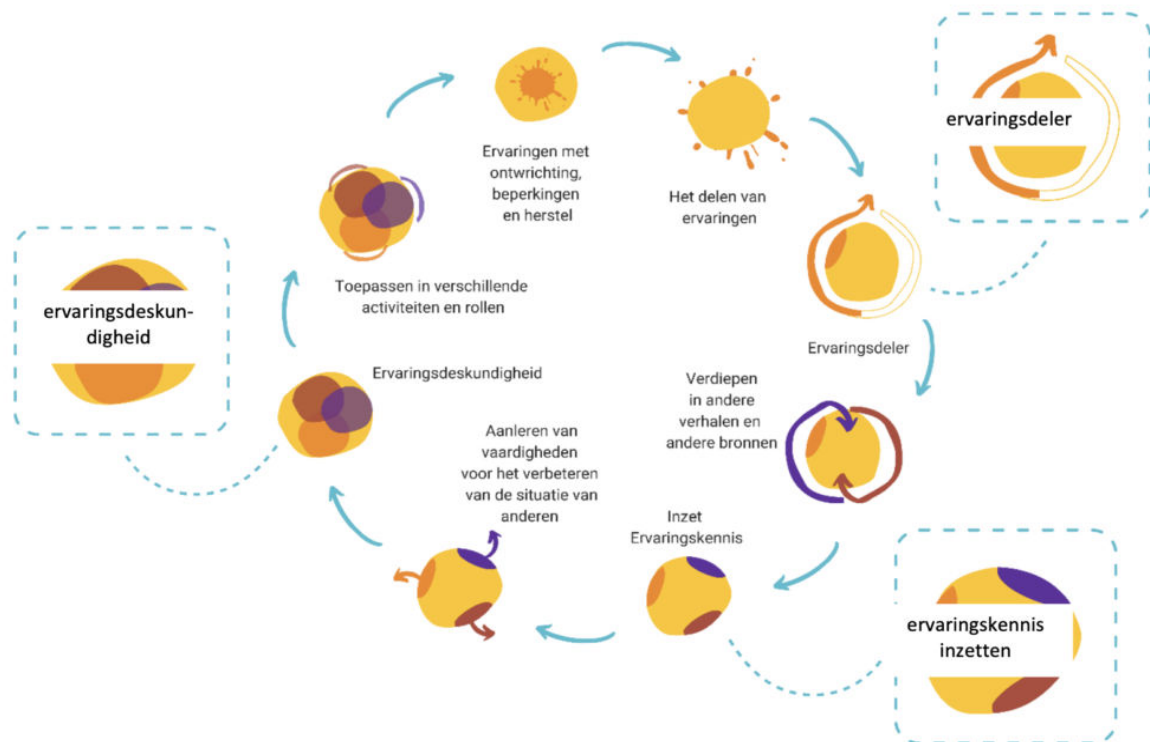
Deze beroepscode is voor de in het beroepsregister geregistreerde ervaringsdeskundigen gebaseerd op het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid. De beroepswaarden van ervaringsdeskundigen komen voort uit het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid (Erp, 2022). Daarin gaat het om;

- gelijkwaardigheid mogelijk maken
- wederkerigheid realiseren;
- inclusiviteit bewerkstelligen;
- solidariteit tonen;
- diversiteit beseffen;
- integriteit naleven;
- respect tonen;
- deskundig handelen.

Voor meer informatie over het beroepscompetentieprofiel en de beroepscode verwijzen we naar de website van de [Vereniging van Ervaringsdeskundigen](#).

## Model Ervaringsdeskundigheid

In onderstaand figuur wordt de samenhang van de begrippen schematisch weergegeven. Het proces waarbij ervaring wordt omgezet in ervaringskennis en vervolgens in ervaringsdeskundigheid is voortdurend en circulair, telkens verrijkt door nieuwe ervaringen.



© Windesheim i.s.m. Trias Jeugdhulp

Zie ook: [Trias Jeugdhulp en Windesheim ontwikkelen eigen Cirkel van Ervaringsdeskundigheid](#)

## Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de vrouwenopvang

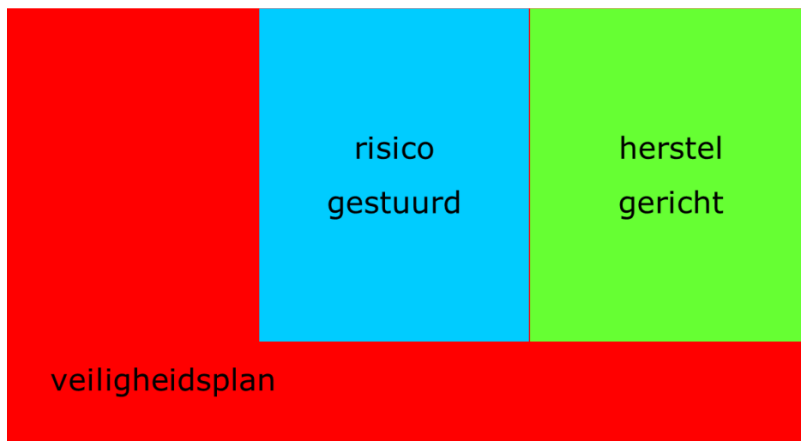
Ervaringsdeskundigheid is geworteld in de sociaal-activistische burgerrechtenbeweging die ontstond vanaf de jaren '60. Binnen de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling heeft de inzet van ervaringsdeskundigheid altijd een grote rol gespeeld. Zelforganisaties van vrouwen die slachtoffer waren geweest van huiselijk geweld of kindermishandeling vestigden publieke aandacht op de problematiek. Zij hebben aan het begin gestaan van het ontstaan van de vrouwenopvang. Vanaf 1990 werden veel organisaties geprofessionaliseerd en verdween ervaringsdeskundigheid naar de achtergrond. Anno 2025 willen we het belang van ervaringsdeskundigheid in de ontstaansgeschiedenis van de vrouwenopvang benadrukken. We erkennen ervaringsdeskundigheid als gelijkwaardige bron van kennis, naast wetenschappelijke kennis en kennis opgedaan in de praktijk. In de Canon sociaal werk leest u meer over de [geschiedenis van de vrouwenopvang](#).

In 2023 onderzocht Wilma Boevink op verzoek van Valente de wijze waarop ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid bij Valente organisaties wordt benut en ontwikkeld. Uit het [onderzoek](#) blijkt dat de ontwikkeling van ervaringskennis en de samenwerking met ervaringsdeskundigen een beginnende en kwetsbare ontwikkeling is. Het aantal ervaringsdeskundigen is klein, er is nog onvoldoende kennis over het onderwerp en financiering wordt als knelpunt ervaren. Bij (grotere) organisaties worden vaker ervaringsdeskundigen ingezet. In de praktijk zijn de rollen die ervaringsdeskundigen vervullen uiteenlopend. Ervaringsdeskundigen worden ingezet als maatje, herstelcoach of als begeleider met ervaringsdeskundigheid. Ook in beleidsfuncties, bij cursussen en trainingen en bij casusbesprekingen worden ervaringsdeskundigen ingezet (Boevink, 2023). Voor een overzicht van mogelijke rollen verwijzen we naar het [BCP](#) (Erp, 2022).

Uit onderzoek naar ervaringskennis van hulpverleners bij huiselijk geweld blijkt dat een ruime meerderheid van medewerkers in de vrouwenopvang zélf ervaring heeft met huiselijk geweld (Weerman, 2019). Het is belangrijk om de ervaringskennis van medewerkers te benutten. Door te praten over eigen ervaringen ontstaat een meer gelijkwaardige relatie tussen cliënt en hulpverlener en kunnen problemen waar cliënten mee worstelen worden genormaliseerd. Wanneer de eigen ervaringen op de juiste manier worden ingezet, verbetert dit de kwaliteit van zorg.

## Inzet ervaringsdeskundigheid binnen de risicogestuurde zorg

Het primaire doel van de vrouwenopvang is het bieden van een veilige omgeving en begeleiding gericht op duurzame veiligheid. Daarvoor wordt binnen de vrouwenopvang gefaseerd gewerkt waarbij iedere fase gekenmerkt wordt door eigen doelen met onderliggend het doorlopende veiligheidsplan. Welke positie kan ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid innemen in elke van deze fasen?



Figuur: 'Visie gefaseerd samenwerken aan veiligheid' (Vögtlander & Van Arum, 2021).

### Samenwerken voor veiligheid

In de eerste fase wordt gezamenlijk een veiligheidsplan opgesteld. Ervaringsdeskundige inzet in deze fase is van meerwaarde omdat ervaringsdeskundigen de kennis hebben om een brugfunctie te vervullen naar de hulpverlening voor cliënt en zijn/haar sociale systeem. De ervaringsdeskundige inzet kan laagdrempelige toegang bieden voor cliënten die anders buiten beeld blijven (bijvoorbeeld plegers), en zo out of the box hulp vormgeven voor zorgmijdende cliënten en systemen waar structureel onveiligheid is. Het helpt om (ex-)partners en plegers vroegtijdig te betrekken om te de-escaleren, hen zich gehoord te laten voelen en zo de weg te openen om het volledige systeem hulp aan te bieden.

De ervaringsdeskundige en de cliënt begrijpen en voelen elkaar aan, ook zonder woorden. Het is voor een cliënt fijn niet alles uit te hoeven leggen, maar iemand te treffen die je begrijpt, van binnenuit, omdat diegene hetzelfde heeft doorgemaakt. Ze zijn daarmee in staat om iemand op zijn/haar gemak te stellen. De rust en ruimte die daardoor ontstaat helpt bij het in kaart brengen van de veiligheidssituatie. Daarnaast zijn ervaringsdeskundigen in deze fase vaak een rolmodel; ze geven hoop aan mensen die nog niet door hun problemen heen kunnen kijken.



## Samenwerken voor risicogestuurde zorg

In de tweede fase kan de inzet van een ervaringsdeskundige de cliënt helpen hun schaamte bespreekbaar te maken en het eigen netwerk van familie en/of vrienden te informeren. Dit kan in de toekomst nieuw risicogedrag of het aangaan van risicovolle relaties voorkomen.

Gedeelde ervaringen met lotgenoten kunnen helpen om inzicht te krijgen in wat helpt de geweldspiraal te doorbreken en welke bronnen van steun inzetbaar zijn. Ervaringsdeskundigen herkennen valkuilen en algemene dynamieken. Ze doen dit door te delen met anderen die hetzelfde hebben meegemaakt.

Daarbij biedt ervaringsdeskundige inzet mogelijkheden het hele systeem te bereiken. Ook kinderen en (ex)partners doorbreken de schaamte op wat zij meegemaakt hebben. De voorbeelden van ervaringsdeskundigen helpen hen om te (durven te) praten over wat zij hebben meegemaakt en uit te reiken als ze hulp nodig hebben.

## Samenwerken voor herstelgerichte zorg (volwassenen en kinderen)

In de laatste fase, waarin met name wordt gewerkt aan het verduurzamen van de veiligheid ondersteunt ervaringskennis het herstelproces verder. De persoon met ervaringskennis of ervaringsdeskundigheid biedt gelijkwaardig contact en een voorbeeldrol in het herstel. Dit helpt de cliënt een soortgelijk proces te lopen, waarbij ze zingeving ervaren doordat ze nieuwe rollen innemen, bijvoorbeeld als vrijwilliger. Hun ervaring is niet alleen een last, maar ook iets waar zij kracht uit kunnen putten. Cliënten ontwikkelen zo een zelfbeeld waarbij het geweld een deel is van hun geschiedenis, niet hun identiteit. Ze voelen zich gesterkt in kwaliteiten en vaardigheden (empowerment).

De ervaring leert dat herstelgroepen geleid door professionele ervaringsdeskundigen, helpend kunnen zijn bij herstel. Ervaringsdeskundigen hebben zelf een herstelproces doorgemaakt en kunnen door het professioneel inzetten van eigen ervaringen goed aansluiten bij de groep. Andere mogelijkheden voor inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in deze fase zijn bijvoorbeeld wandelgroepen, creatieve activiteiten en inloopsprekuren. Ook de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in trainingen en cursussen gericht op eigen regie en persoonlijke ontwikkeling worden als verrijkend ervaren. Goede voorbeelden hierbij zijn o.a. het project [Maatje achter de voordeur](#) en het project [De Nieuwe Toekomst](#).

## Afwegingskader inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid

Hoe maak je een goed onderbouwde afweging voor de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid binnen je eigen organisatie? Valente maakt hieronder per stap de verschillende afwegingen inzichtelijk. Uitgangspunten hierbij waren de aanbevelingen uit het [rapport van Wilma Boevink](#) aangevuld met diverse bronnen. De linkjes bij de tekst verwijzen hiernaar (Boevink, 2023).

### Stap 1: Verkenning

1. Inventariseer wat er nodig is om te starten met ervaringsdeskundigheid of deze te verstevigen; wat is de huidige stand binnen je organisatie?
2. Overweeg een 0-meting uit te voeren. Dit kan kwantitatief door middel van een enquête. Of kwalitatief door teambijeenkomsten of gesprekken met medewerkers over hoe ervaringsdeskundige inzet een plek heeft in je organisatie. De GGZ standaard ervaringsdeskundigheid biedt een instrument om een indicatie te geven van de implementatie van ervaringsdeskundigheid. Het heeft als naam: [Monitoring implementatie ervaringsdeskundigheid](#) (MIE).
3. Ga na wat er binnen teams al bekend is over ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid en verken welke motieven er leven om met ervaringsdeskundigheid te werken. Vraag naar wat medewerkers nodig hebben om deze kennisbron in te zetten.

### Stap 2: Draagvlak en visievorming

1. We raden organisaties aan om een breed gedragen visie op ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis te ontwikkelen. Hierin staat beschreven hoe de organisatie aankijkt tegen de inzet van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid, welke waarde deze heeft en welk doel dit dient. Deze visie vormt het vertrekpunt voor het beleid waarin keuzes worden gemaakt over het aantal ervaringsdeskundigen binnen organisaties, op welke posities, hun rollen, verantwoordelijkheden en taken. Helpend hierbij is het lemniscaat [Ervaringsdeskundigheid in beleid](#) van Movisie (Dermaux, 2024). Dit lemniscaat ondersteunt het proces van de inzet van ervaringsdeskundigheid. De ‘liggende 8’ visualiseert en beschrijft de verschillende fasen die je als organisatie moet doorlopen om op een goede manier ervaringskennis te gebruiken.
2. Breed draagvlak voor de inzet van ervaringskennis- en deskundigheid is van belang. Overweeg een training voor MT en bestuur zodat zij kennis opdoen over ervaringsdeskundigheid, de meerwaarde ervan en de wijze van inzet en implementatie. Het helpt ook als zij toegerust zijn om te fungeren als rolmodellen voor het praten over eigen ervaringen.

### Stap 3: Investering

1. Investeer in capaciteit; maak een keuze voor een beleidsmedewerker, projectleider of coördinator aandachtsgebied ervaringsdeskundigheid, afhankelijk van waar je als organisatie staat in relatie tot ervaringsdeskundige inzet. Wanneer een organisatie in het begin staat, er nog geen visie ligt over ervaringsdeskundige inzet; kies dan voor een beleidsmedewerker. Zijn er al keuzes gemaakt binnen een organisatie en is er een opdracht geformuleerd; kies dan voor een projectleider. Wanneer er binnen je organisatie al meerdere stappen zijn gezet en ervaringsdeskundigheid breed wordt ingezet; kies dan voor een coördinator om de processen te bewaken, te begeleiden en te sturen.
2. Zorg voor financiële middelen en ruimte en tijd voor ervaringsdeskundigen.

### Stap 4: Afbakening

1. Baken taken en verantwoordelijkheden af. Maak een keuze, passend bij je organisatie, welke voorwaarden je stelt aan een ervaringsdeskundige. Je kunt bijvoorbeeld als voorwaarde stellen dat een hulpverlener een erkende opleiding heeft gevolgd om zich ervaringsdeskundig te kunnen noemen.
2. Maak gebruik van het Beroepscompetentie profiel voor ervaringsdeskundigen. Daar vind je een overzicht van rollen en taken. Ervaringsdeskundigheid is gebaseerd op twee pijlers; Methodische zelfhulp en emancipatie. Hieruit volgen vier kerntaken:
  - a. Ruimte maken voor ervaringskennis bij het herstel of de persoonlijke ontwikkeling van mensen die ontwrichtende situaties en de gevolgen daarvan ervaren
  - b. Bevorderen van persoonsgerichte, gelijkwaardige en toegankelijke zorg, ondersteuning en dienstverlening
  - c. (Beleids)beïnvloeding van de systeemwereld om die dienend te maken aan de leefwereld om zodoende empowerment, diversiteit en inclusie te bevorderen
  - d. De eigen en collectieve ervaringskennis inzetten ter versterking van het vakgebied en de [positionering van het beroep](#).

## Stap 5: Deskundigheidsbevordering

1. Organiseer deskundigheidsbevordering voor medewerkers die hun ervaringskennis professioneel willen inzetten, biedt opleiding aan en ga aan de slag met de professionele identiteit van medewerkers. Op de site van de Vereniging van Ervaringsdeskundigen vind je een [overzicht van opleidingen en trainingen](#).
2. Besteed in de organisatie (meer) aandacht aan de (bewustwording van de) eigen ervaringen van professionals, hoe dit een rol speelt in het werk en hoe professionals hier op een goede manier mee kunnen omgaan. Stel de professionele identiteit van medewerkers centraal en onderzoek hoe eigen ervaringen hierin een rol spelen. Heb daarbij aandacht voor de medewerkers en ondersteun hen in het bewustwordingsproces.
3. Zorg als organisatie voor een veilig en open, 'trauma-sensitief' klimaat waarin het hebben van ervaringen met huiselijk geweld bespreekbaar zijn. Zorg voor voldoende 'holding space' het aanwezig zijn van steun, kaders en vrije ruimte (Plett, 2022).
4. Iedereen in een coördinerende, organiserende of beleidsmatige rol wat betreft de inzet van ervaringsdeskundigheid, is welkom om zich aan te sluiten bij het [kennisnetwerk van Valente](#). Het netwerk is bedoeld om elkaar te steunen bij de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen de eigen organisatie (Valente, 2024).
5. Organiseer intervisie en/ of supervisie voor de ervaringsdeskundige medewerkers binnen en/of buiten je organisatie.

## Stap 6: Borging

1. Structureel voldoende geld vrijmaken; ervaringsdeskundigheid is geen project maar een onlosmakelijk onderdeel van herstelondersteunend werken.
2. Zorg voor een professionele inzet van ervaringsdeskundigheid door randvoorwaarden goed te organiseren.
3. Overweeg om te werken met [geregistreerde ervaringsdeskundigen](#) voor bepaalde rollen binnen je organisatie, bijvoorbeeld wanneer ervaringsdeskundigen gesprekken voeren met cliënten (Registerplein, 2024).
4. Overweeg aanpassing van het functiehuis indien van toepassing: de inzet van ervaringsdeskundigheid brengt vaak met zich mee dat er nieuwe functies ontstaan, en/of dat bestaande functies uitgebreid worden met een addendum.

## Interessante links

- [Dossier ervaringsdeskundigheid - Vereniging Valente](#)
- [Ervaringskennisplein](#); Betrouwbare en relevante informatie over ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Aan de website is een speciale helpdesk gekoppeld waar je voor vragen terecht kunt.
- [Ervaringsdeskundigheid | Movisie](#); Betrouwbare website voor kennis en aanpak van sociale vraagstukken.
- [Kenniscentrum Phrenos](#)[Kenniscentrum Phrenos](#); Phrenos is een kenniscentrum op het gebied van zorg, herstel en participatie van mensen met ernstige psychische problemen. Phrenos ontwikkelt en deelt deze kennis en stimuleert de toepassing ervan in de praktijk
- [Ervaringsdeskundigheid](#) Website over ervaringsdeskundigheid in de forensische zorg.
- [Rapport-Ontwikkeling-en-benutting-ervaringskennis-en-kunde-in-Valente-organisaties.pdf](#)
- [Vereniging van Ervaringsdeskundigen](#)
- [Samenvattingskaart](#)

## Bronnen

Boevink, W. (2023). *Rapport Ontwikkeling en benutting ervaringskennis en kunde in Valente organisaties*. Amersfoort: Valente.

Dermaux, J. M. (2024). *www.movisie.nl*. Opgehaald van Ervaringskennis in beleid: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-04/Ervaringskennis-in-beleid-2024.pdf>

Erp, V. N. (2022). *Vereniging van Ervaringsdeskundigen*. Opgehaald van Beroepscompetentieprofiel: <https://vved.org/wp-content/uploads/2023/05/2022-BCP-DEF.pdf>

Ervaringsdeskundigen, w. O. (2022, april). *vved.org*. Opgehaald van Beroepscode: <https://vved.org/wp-content/uploads/2023/01/Beroepscode-28-12.pdf>

Plett, H. (2022). *de kunst van holding space, lessen in liefde, loslaten en leiderschap*. Nijmegen: Het Noorderlicht.

Registerplein. (2024). *www.registerplein.nl*. Opgehaald van ervaringsdeskundigen: <https://www.registerplein.nl/register/ervaringsdeskundigen/>

Valente. (2024). *www.valente.nl*. Opgehaald van kennisnetwerk ervaringsdeskundigheid: <https://www.valente.nl/netwerken/kennisnetwerk-ervaringsdeskundigheid/>

Vögtlander, L., & Van Arum, S. (2021, september donderdag). *Visie gefaseerd samenwerken aan veiligheid*. Opgehaald van VGN: <https://vng.nl/sites/default/files/2021-01/20210125-visie-gefaseerd-samenwerken-aan-veiligheid-def.pdf>

Weerman, A. P. (2019, december 12). *Moviera Iprova*. Opgehaald van Moviera: <https://moviera.iprova.nl/portal/#/document/00e0fa14-76c8-4c14-843e-a8415553b3f3>