



Projectplan Ervarings- deskundigheid & Werk

JANUARI 2025 T/M DECEMBER 2025 | 13 MAART 2025 | VERSIE 2

Projectnaam

Project Ervarings-
deskundigheid & Werk

Opdrachtgever

Saskia Duursma namens
De Alliantie van Kracht

Projectleider

Lajenda Garst

Mensuren

16 uur per week

Inhoudsopgave

1. INLEIDING

1.1. Achtergrond & historie	3
1.2. Projectperiode 2023 - 2024	5
1.3. Opbrengsten en lessen uit 2024	6

2. PROJECTDEFINITIE

2.1. Visie 2025: Toekomstbeeld Ervaringsdeskundigheid	8
2.2. Tussenstap in 2030	9
2.3. Doelstellingen 2025	11
2.4. Beoogde resultaten 2025	12
2.5. Afbakening	15
2.6. Randvoorwaarden	16
2.7. Relatie tot andere projecten	16

3. PLANNING & MIDDELEN

3.1. Globale planning	17
3.2. Financiën	17

4. ORGANISATIE & COMMUNICATIE

4.1. Organisatie	18
4.2. Communicatie	18

5. SWOT-ANALYSE

19

6. SLOT

20

7. BIJLAGE

21



Inleiding

1.1. ACHTERGROND & HISTORIE

In 2021 werd het project Ervaringsdeskundigheid en Werk opgezet om ervaringsdeskundigheid structureel te verankeren binnen organisaties die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht. Het project ontstond vanuit overtuiging dat ervaringskennis een krachtig middel is om armoede en sociale uitsluiting tegen te gaan. De bijna 50 aangesloten organisaties dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om mensen uit een ontwrichtende situatie te helpen. Door werkgelegenheid te creëren, werkgevers en ervaringsdeskundigen met elkaar te verbinden, en de kloof tussen de systeemwereld en de leefwereld te verkleinen.

Dit project richt zich op duurzame verandering, waarbij de organisaties samenwerken en van elkaar leren. Door krachten te bundelen, kleine successen te vieren, en bestaande initiatieven te versterken, blijft de beweging die in gang gezet is groeien.

De kracht van ervaringsdeskundigheid

Ervaringsdeskundigheid is een opkomend beroep dat zich richt op het professioneel inzetten van persoonlijke ervaringen om andere te ondersteunen. Het is een essentieel middel om de vicieuze cirkel van (generatie)armoede in de Drentse en Groningse veenkoloniën te doorbreken. Armoede gaat niet alleen over een tekort aan financiële middelen, maar ook over beperkte ontwikkelingskansen, sociale uitsluiting en het ontbreken van perspectief. Ervaringsdeskundigen zijn de brug tussen organisaties en de mensen die zij willen bereiken. Ze spreken de taal van de doelgroep en kunnen als rolmodel dienen. Hun inzet maakt

ondersteuning effectiever en toegankelijker, omdat ze vanuit ervaring begrijpen wat nodig is om duurzaam vooruit te komen.

Ervaringsdeskundigen zetten zich – op basis van persoonlijke en gedeelde ervaringskennis – professioneel in voor anderen. Als mensen hebben geleerd hoe ze ervaringskennis breder kunnen inzetten, is er sprake van ervaringsdeskundigheid. Wanneer iemand als ervaringsdeskundige aan het werk gaat, heeft dit een positieve effecten op bijvoorbeeld de kinderen, omdat de kinderen hierdoor eerder werk vinden.



De meerwaarde voor individu, organisatie en samenleving

De meerwaarde van ervaringsdeskundigheid is driedelig¹:

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Voor cliënten en inwoners biedt het een herkenbaar en laagdrempelig aanspreekpunt. | 2. Voor ervaringsdeskundigen zelf biedt het een kans om uit een ontwrichtende situatie te komen en economisch zelfstandig te worden. | 3. Voor de arbeidsmarkt creëert het nieuwe mogelijkheden door een extra dimensie toe te voegen aan bestaande functies en organisaties te helpen beter aan te sluiten bij de behoefte van hun doelgroep. |
|--|---|--|

Ambitie: 250 ervaringsdeskundigen aan het werk

Vanuit het project is de ambitie uitgesproken dat ten minste 250 mensen na het volgen van een opleiding (betaald) werk vinden als ervaringsdeskundige. Primaire richt het project zicht op ervaringsdeskundigheid binnen het thema armoede en sociale uitsluiting. Andere vormen van ervaringsdeskundigheid (GGZ, LVB, verslaving, mantelzorg) kunnen aanvullend betrokken worden, dit wordt per situatie bekeken. Mensen kunnen zelf bepalen waar zij opgeleid willen worden en of zij de opleiding willen afronden met een diploma of certificaat. Het gaat om mensen die een ontwrichtende levenservaring hebben meegemaakt. Het aanboren van ervaringskennis kan daarbij (ook) leiden tot keuzes die leiden naar reguliere functies waaraan een tekort bestaat, of combinaties daarvan. Het project richt zich op de provincies Groningen en Drenthe met een focus op de Veenkoloniën.



¹ Afkomstig uit driehoek over meerwaarde van ervaringsdeskundigheid, ontwikkeld door Tinten training & advies.

1.2. PROJECTPERIODE 2023 - 2024

Vanaf oktober 2023 werd een vernieuwd projectplan geïmplementeerd onder leiding van Sanne Martena.

In dit projectplan lag de focus op twee lijnen:

1. Werving:

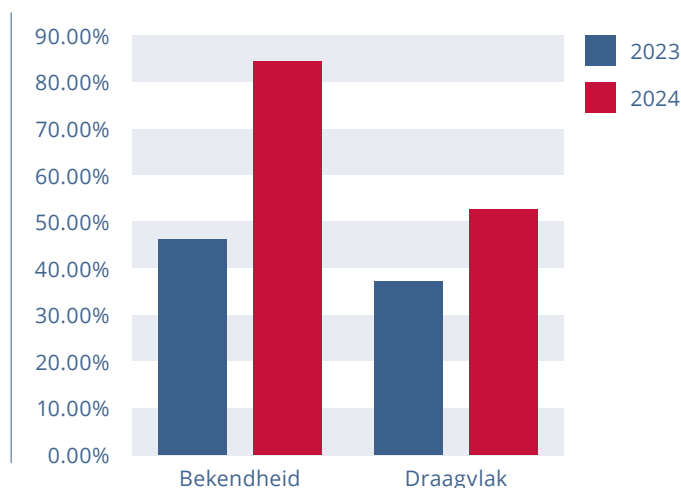
Gericht op het bereiken van potentiële studenten voor de opleiding tot ervaringsdeskundige. Zodat de capaciteit op de opleiding beter wordt benut. Het UWV en kaartenbakken van gemeenten beter aanhaken om potentiële studenten te signaleren en toe te leiden naar de opleiding(en).

2. Duurzame plaatsing:

De erkenning van ervaringsdeskundigheid binnen de organisaties die zijn aangesloten bij Alliantie van Kracht wordt vergroot. De inzet van ervaringsdeskundigen wordt minder afhankelijk gemaakt van enkele welwillende binnen de organisaties. Daarnaast worden er tools beschikbaar gesteld die bijdragen aan uniformiteit van het beroep en helpen stigma's te doorbreken.

Het resultaat

Ontwikkelen en verspreiden van functieprofielen en flyers. Grotere bekendheid en meer draagvlak van ervaringsdeskundigheid binnen het netwerk (zie diagram). Toename in het aantal betaalde ervaringsdeskundigen aan het werk binnen het netwerk (zie overzicht aantal ervaringsdeskundigen aan het werk). Voor een compleet overzicht van de resultaten zie bijlage '[factsheet projectmonitoring Ervaringsdeskundigheid en Werk 2024](#)' op [pagina 21](#).



Aantal ervaringsdeskundigen aan het werk



1.3. OPBRENGSTEN EN LESSEN UIT 2024

Successen 2024

- › Oprichting van werkgroep Ervaringsdeskundigheid en een sterke samenwerking.
- › Jaarlijkse evaluatie & infographic zorgen voor een fijn inzicht en overzicht van de behaalde resultaten.
- › Groei en bekendheid – ervaringsdeskundigheid staat op meerdere beleidsagenda's.
- › Steeds meer ervaringsdeskundigen aan het werk.
- › Heldere tijdlijn en structuur in de planning, waardoor concrete resultaten worden geboekt.
- › Commitment en bevoegenheid van de partners, met actieve terugkoppeling naar bestuurders.
- › Altijd ervaringsdeskundigen aanwezig in beleidsprocessen.
- › Ontwikkeling functieprofielen en FAQ's.
- › Ervaringsdeskundigen als vast HR-thema bij werkgevers.
- › Bewustwording en integratie binnen gemeentelijk beleid.

Uitdagingen en verbeterpunten voor 2025

- › **Financiering en duurzaamheid:** werkgevers blijven terughoudend in het (vast)aannemen van ervaringsdeskundigen.
- › **Ziekteverzuim:** blijkt hoger onder ervaringsdeskundigen.
- › **Certificering en standaardisatie:** blijven complexe vraagstukken.
- › **Meer zichtbaarheid creëren.**
- › **Stuurgroep beter inzetten op hun kwaliteiten.**
- › **Grotere en bredere vertegenwoordiging in de werkgroep.**
- › **Bredere samenwerking met nieuwe partners.**
- › **Minder focus op de waan van de dag** – langetermijnvisie sterker vasthouden ook in dagelijkse werkzaamheden.
- › **Constructieve manier vormgeven van omgaan met weerstand bij** – Ervaringsdeskundige inzetten vanuit de rol als 'verbinder', communiceren met voldoende begrip voor weerstand en kritische blik over ervaringsdeskundigheid.



Kansen voor 2025

- › *Koppeling met andere ervaringsdeskundigen*, zoals mensen met laaggeletterdheid.
- › *Samenwerking met woningcorporaties* (zoals Lefier), waardoor ervaringsdeskundigheid breder wordt toegepast.
- › *Meer bijeenkomsten en voorlichting binnen organisaties.*
- › *Nog meer ervaringsdeskundigen introduceren bij managers en bestuurders.*
- › *Vernieuwde start met frisse blik en brede betrokkenheid van organisaties.*
- › *Concrete stappen en uitvoering versterken* – geen plannen zonder implementatie.

Dit projectplan voor 2025 bouwt verder op de behaalde resultaten van 2024 en de uitkomsten van de werksessies met de werkgroep op 22 januari en 5 februari 2025. We richten ons op structurele inbedding van ervaringsdeskundigheid bij de organisaties die aangesloten zijn bij de Alliantie van Kracht.



Projectdefinitie

2.1 VISIE 2035: TOEKOMSTBEELD ERVARINGSDESKUNDIGHEID

In 2035 is ervaringsdeskundigheid geen discussiepunt meer- het is er gewoon. Het is een vanzelfsprekend onderdeel van onze samenleving. Elke bij Alliantie van Kracht aangesloten organisatie, van zorg en onderwijs tot woningcorporaties en gemeenten, werkt met ervaringsdeskundigen. In cliëntcontact, beleid, herstelondersteuning en bredere arbeidsmarktintegratie. Niet omdat het 'moet', maar omdat het werkt.

Een gedeeld succes

We vieren deze verandering samen: ervaringsdeskundigen, opleiders, professionals, beleidsmakers en werkgevers. Geen losse initiatieven meer, maar een geïntegreerd en **erkend vakgebied**. Organisaties die nog geen ervaringsdeskundigen inzetten, voelen dat als een gemis. Het succes ervan is bewezen, het stigma is verdwenen, en **ervaringskennis wordt breed gewaardeerd**.

Ervaringsdeskundigheid als volwaardig beroep

Het beroep is **geprofessionaliseerd** met **duidelijke functieprofielen**, erkende opleidingen en loopbaanperspectieven. Er is een **structurele doorstroom** naar en van mbo-, hbo- en masteropleidingen. Opleidingen zitten vol want steeds meer mensen met levenservaring ontdekken hun kracht en weten hoe ze deze professioneel kunnen inzetten. En hun werk wordt **naar waarde en inzet betaald**.

Van zorg naar brede maatschappelijke impact

Waar ervaringsdeskundige eerst vooral in de zorg werkten, zien we hun kracht nu op veel meer plekken: in het onderwijs, bij woningcorporaties, in het sociaal domein en zelfs bij klimaatadaptatie en stedelijke ontwikkeling. Overal waar menselijke perspectief nodig is, zijn ervaringsdeskundigen een **verbindende factor**. Ze zorgen voor inclusie, signaleren problemen vroegtijdig en dragen bij aan beleid dat écht werkt.

Een wereld zonder taboes

Sterke verhalen worden gedeeld, om te **inspireren** en **taboes te doorbreken**. Mensen die zich schamen voor hun situatie, voelen zich gesteund en krijgen de kracht om vooruit te kijken. Ervaringsdeskundigen spelen een **sleutelrol in preventie** en sociale uitsluiting te verminderen.



Inclusief en veelzijdig

Je hoeft niet altijd een opleiding te hebben om waardevolle ervaring in te brengen. Er is ruimte voor **alle vormen van ervaringskennis** – van armoede, en verslaving tot mantelzorg en laag geletterdheid. **Jobcarving** wordt breed ingezet, waardoor ervaringsdeskundigen bijdragen op plekken waar tekorten zijn, zoals de zorg en het onderwijs.

Ervaringskennis en structurele kracht

Gemeenten en organisaties zetten ervaringsdeskundigen in voor **beleidsvorming, signalering en preventie**. Hun rol is structureel verankerd in organisaties, compleet met erkende functieprofielen en doorgroeimogelijkheden. Niet alleen als uitvoerders, maar ook als **adviseurs en trainers**. **Hun inzichten maken het verschil** in strategische besluitvorming.

De impact is meetbaar

Generatiearmoede is afgenomen, sociale cohesie is versterkt en mentale veerkracht is toegenomen. De bijdragen van ervaringsdeskundigen wordt **erkend en gemeten**, niet alleen in economische waarde, maar ook in sociale winst.

Van droom naar realiteit

Ervaringsdeskundigheid is een erkend vak, een structurele kracht in organisaties en een essentiële schakel in het verbinden van de leef- en systeemwereld. **Het project Ervaringsdeskundigheid en Werk is niet meer nodig. Want het werk is, en blijft er.**

2.2 TUSSENSTAP IN 2030

Om onze dromen waar te maken zullen we tussenstappen moeten zetten. Dat betekent dat we toewerken naar 2030 waarin Ervaringsdeskundigheid geen apart thema meer is, maar een geïntegreerd onderdeel van organisaties en beleidsvorming. Hierbij zien we de volgende veranderingen voor ons:

Verandering in Organisatiecultuur

- › **Nieuwsgierigheid van organisaties groeit.** Werkgevers nemen zelf initiatief en willen meer weten over ervaringsdeskundigheid
- › **Meer zichtbaarheid en kennisdeling.** Succesverhalen worden actief gedeeld, waardoor ervaringsdeskundigheid niet alleen bekend, maar ook gewaardeerd wordt
- › **Teams vragen actief om ervaringsdeskundigen.** De meerwaarde wordt zowel praktisch als strategisch erkend, en teams zien de noodzaak om ervaringsdeskundigen in te zetten
- › **Vertrouwen vervangt wantrouwen.** Organisaties die eerder twijfelden over de inzet van ervaringsdeskundigen, ervaren inmiddels de voordelen.

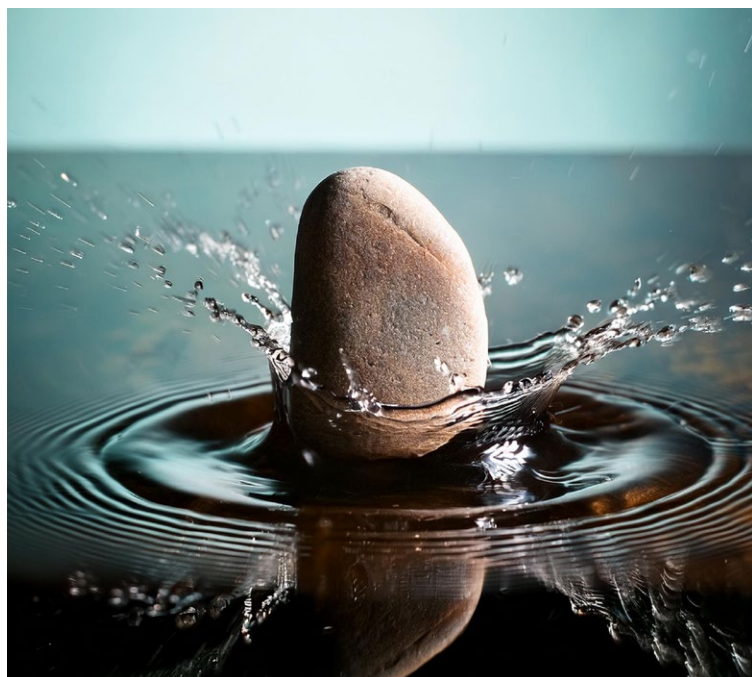


Structurele Verankering in Beleidsvoering

- › **80% van de welzijnsorganisaties hebben ervaringsdeskundigen in dienst.** Dit betekent dat ervaringsdeskundigheid niet langer experimenteel is, maar een vast onderdeel van organisaties.
- › **Ervaringsdeskundigheid is meetbaar.** Het is inzichtelijk gemaakt met data en impactmetingen wat ervaringsdeskundigheid oplevert mentaal, financieel en maatschappelijk niveau.
- › **Structurele financiering.** Organisaties financieren de inzet van ervaringsdeskundigheid naar waarde en inzet.
- › **Ervaringsdeskundigheid als erkend beroep.** Er zijn vaste functieprofielen en carrièrepaden, en ervaringsdeskundigheid is onderdeel van CAO's.

Versterking van de gemeenschap en doorstroom

- › **Potentieel van toekomstige ervaringsdeskundigen wordt beter benut.** Mensen worden sneller herkend en begeleid richting een rol als ervaringsdeskundige. Daarnaast is het helder en overzichtelijk wat de mogelijkheden zijn om ervaringsdeskundige te worden.
- › **Ervaringsdeskundigen helpen elkaar.** Door een maatjes-systeem krijgen nieuwe ervaringsdeskundigen begeleiding van ervaren collega's, wat hun kans op succes vergroot.
- › **Steen in het water:** De impact van ervaringsdeskundigheid breidt zich uit naar nieuwe sectoren, zoals woningcorporaties, onderwijs en de klimaatsector.



2.3 DOELSTELLINGEN 2025

In 2025 werken we aan concrete doelstellingen als tussenstap richting de veranderingen in 2030 en de uiteindelijke realisatie van onze visie in 2035. De doelstellingen voor 2025 zijn onderverdeeld in drie pijlers:

Zichtbaarheid en Meetbaarheid

Ervaringsdeskundigheid krijgt een stevigere positie binnen het netwerk van Alliantie van Kracht door het actief delen van ervaringen en inzichten. Organisaties raken geïnspireerd om ervaringsdeskundigheid niet als 'extra' te zien, maar als onmisbare kracht in hun teams. Wat je ziet ga je vanzelf als normaal beschouwen, daarom maken we (succesvol) verhalen en voorbeelden zichtbaar. Het gaat om verhalen waarbij de inzet van ervaringsdeskundigen heeft bijgedragen aan het oplossen van maatschappelijke en/of organisatievraagstukken. Daarnaast maken we inzichtelijk wat de impact is van het inzetten van ervaringsdeskundige (financieel, mentaal en maatschappelijk).

Duurzame plaatsing en Werkgelegenheid

Draagvlak voor de inzet van ervaringsdeskundigen groeit verder. Stapsgewijs bouwen we naar een situatie waarin ervaringsdeskundigheid niet langer als aanvulling, maar als vanzelfsprekend onderdeel van organisatie wordt gezien. Steeds meer organisaties erkennen de waarde en voegen ervaringskennis toe aan hun teams. Het creëren van nieuwe banen is niet altijd mogelijk, maar door jobcarving en het anders organiseren van werk ontstaan er meer structurele plekken voor ervaringsdeskundigen. Nieuwe ervaringsdeskundige worden gekoppeld aan ervaren collega's, zo werken we aan een soepelere overgang van opleiding naar werk. Daarnaast werken we aan de kennis en draagvlak voor ervaringsdeskundigheid binnen teams door de inzet van onder andere werkateliers. Ervaringskennis wordt steeds meer gezien als een essentieel en waardevol perspectief binnen de organisaties, met als doel 180 ervaringsdeskundigen structureel aan het werk binnen het netwerk.

Opleiding en instroom

Een realistisch beeld over verschillende instroom en doorstroom mogelijkheden vinden we belangrijk. Voor elke opleiding en training tot ervaringsdeskundige is het duidelijk voor welke doelgroep deze geschikt is. Dit helpt toekomstige ervaringsdeskundige een bewuste keuze te maken en wat bijdraagt aan het vergroten van de instroom en doorstroom. Door een gerichte informatievoorziening en meeloopmogelijkheden met ervaren collega's in het netwerk, willen we dit realiseren. Met als doel om nieuwe studenten (minimaal 50 bij Noorderpoort en 25 bij de Hanze) de opleiding tot Ervaringsdeskundige te laten volgen.

2.4 BEOOGDE RESULTATEN 2025

Het project focust zich op de volgende beoogde resultaten, behorende bij de doelstellingen voor 2025:

Zichtbaarheid en Meetbaarheid

- › **Brede vertegenwoordiging werkgroep:** Binnen de werkgroep is er een bredere vertegenwoordiging vanuit het netwerk er zijn partners betrokken vanuit (corporaties, zorg, onderwijs, gemeente, etc.), daarbij is er ook oog voor inclusie.
- › **Verhalen en Blogs:** Aan het einde van 2025 hebben we minimaal 12 verhalen en 12 blogs gedeeld via website, LinkedIn en nieuwsbrief Alliantie van Kracht, over Ervaringsdeskundigheid en Werk. Waarbij de focus ligt op verhalen waarbij de inzet van Ervaringsdeskundigheid (positief) heeft bijgedragen aan maatschappelijke- en organisatievraagstukken.
- › **Website Alliantie van Kracht:** Ervaringsdeskundigheid is goed vindbaar en heeft een duidelijk plek op de website van Alliantie van Kracht. Er zijn categorieën waarop de informatie ondergebracht is (Aspirant-ervaringsdeskundige, opleiding, ervaringsdeskundige en werkgevers).
- › **Communicatieplan:** Er ligt een communicatieplan dat aansluit bij de visie en acties voor komend jaar en daarna. Plan is afgestemd met Team Communicatie binnen Alliantie van Kracht.
 - Er zijn Banners en posters ontwikkeld met QR-code naar de website, die bij alle partners neergezet worden in de gang/kantine.
 - Inventarisatie bij partners wie en hoeveel banners/posters er moeten komen.
- › **Projectmonitor:** Aan het einde van het jaar hebben we de jaarlijkse projectmonitor uitgevoerd om inzichtelijk te houden wat per organisatie de behoefte, veranderingsbereidheid, aantal plekken voor ervaringsdeskundigen, wat de behoefte aan hulp is, en obstakels zijn.



Duurzame plaatsing en werkgelegenheid

› **Werkateliers:** We hebben minimaal 12 werkateliers 'Ervaringsdeskundigheid en Werk' georganiseerd bij teams en op bestuurlijk niveau binnen organisaties die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht. Op deze manier ondersteunen we de organisatie bij het vergroten van kennis en draagvlak over het werken met ervaringsdeskundige in hun organisatie.

- Er ligt een handboek en presentatie over ervaringsdeskundigheid voor teams en leidinggevenden.
- Er is een overzicht van organisaties die met ervaringsdeskundige werken (wat en hoe) met contactgegevens, zodat organisaties elkaar kunnen opzoeken. Om kennis en ervaring uit te wisselen over de implementatie van en het werken met ervaringsdeskundige.
- Checklist voor teams over hoe ze ervaringsdeskundigheid kunnen integreren.
- Reflectieverslag na deelname werkatelier. Ieder team ontvangt na deelname aan een werkatelier een verslag met inzichten en vervolgstappen.

› **Bijeenkomsten:** We hebben bijeenkomsten georganiseerd samen met partners uit het netwerk rond het thema Ervaringsdeskundigheid en Werk voor:

- Bestuurders & (HR)-managers
- Corporaties

› **Jobcarving:** Jobcarving-plan in actie:

- We hebben een overleg gehad met degene die betrokkenen zijn geweest bij het ontwikkelen van het oorspronkelijke Jobcarving-plan.
- Het plan is geactualiseerd.
- We hebben subsidie aangevraagd voor het plan.
- We hebben pilot-trajecten gestart bij minimaal 3 organisaties binnen Alliantie van Kracht.

› **Campagnestrategie:** Er ligt een campagne-strategie om de draagvlak voor Ervaringsdeskundigheid onder werkgevers verder te vergroten, campagne is in actie gezet.



Opleiding en instroom

- › **Menukaart:** Er is een menukaart ontwikkeld die gebruikt kan worden voor de instroom naar opleidingen en doorstroom naar werk. Deze menukaart is helpend bij het verlagen van drempels voor toekomstige ervaringsdeskundige die een opleiding willen gaan volgen of aan het werk gaan.
- › **Wervingsstrategie:** Er is een wervingsstrategie voor aantrekken van nieuwe studenten, en deze campagne is gestart.
- › Er is in beeld bij welke ervaringsdeskundige in het netwerk aspirante-ervaringsdeskundige kunnen meelopen:

 - Compleet overzicht van (alle) ervaringsdeskundige die werken bij de organisaties die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht. Incl. contactgegevens, functie, expertise, en of ze maatje willen zijn.
 - Dit is gedeeld met de opleidingen.
 - Staat op de website van Alliantie van Kracht.
 - Is gedeeld met het Netwerk en op plekken waar aspirante ervaringsdeskundige te vinden zijn (GKB, voedselbank, wijkteams, buurthuizen, etc.).



Activiteiten met lage prioriteit

We kunnen niet alles tegelijk. Gedurende het jaar kijken we met de werkgroep of het haalbaar is om de volgende activiteiten alsnog op te pakken of dat we deze meenemen naar 2026. Het betreft de volgende activiteiten:

Duurzame plaatsing en werkgelegenheid:

> **Keurmerk**

Ervaringsdeskundigheid en Werk van Alliantie van Kracht – organisaties die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht ontvangen een keurmerk vanuit Alliantie van Kracht. Draagt bij aan zichtbaarheid en bekendheid.

> **Vaste functieprofielen & Carrière paden.**

> **Checklist Ervaringsdeskundigheid –**

wanneer ben je ervaringsdeskundig, ook zonder opleiding kan je de juiste kwaliteiten en competenties in huis hebben om als ervaringsdeskundige aan de slag te gaan.

> **Lobbystrategie opgezet** – gericht op inzet van ervaringsdeskundige binnen gemeenten die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht. Met als doel dat de inzet van Ervaringsdeskundige binnen de gemeente op de politieke agenda staat voor de verkiezingen van 2026.

Opleiding en instroom

> **Fonds opzetten** – een fonds waarop ervaringsdeskundige aanspraak kunnen doen voor bijvoorbeeld materiaal, reiskosten, etc. Of waaruit wij Ervaringsdeskundige kunnen betalen.

2.5 AFBAKENING

In dit project wordt geen aandacht besteed aan het beter vormgeven van een eenduidig opleidingsstraject en de financiering ervan, omdat dit vanuit o.a. Noorderpoort en Hanzehogeschool al gebeurt. Dit is een taak van de onderwijsinstellingen, buiten dit project om. De onderwijsinstellingen zijn zelf verantwoordelijk voor borging en nazorg van de opleiding, goede voorselectie van leerlingen, het stimuleren van horizontale oversteek tussen diverse opleidingen, integreren van werknemersvaardigheden als onderdeel van de opleiding, het verspreiden van flyers over hun opleiding, het organiseren van een terugkomdag en het afstemmen van het curriculum. Wel wordt er regelmatig contact onderhouden met de opleidingen om ontwikkelingen te delen, bijvoorbeeld binnen het projectteam.

Een aantal zaken die al uitgevoerd zijn en dus niet in het project aan de orde komen zijn:

- > Inzichtelijk maken wat ervaringsdeskundigheid als voordeel oplevert; lees hiervoor de paragraaf 'Definitie en meerwaarde van ervaringsdeskundigheid'.
- > Breed verhalen ophalen over meerwaarde van ervaringsdeskundigheid; zo bestaat er bijvoorbeeld de podcast Sterke Verhalen waarin ervaringsdeskundigen vertellen over hun persoonlijke, waargebeurde, verhaal over opgroeien in armoede, geschonden vertrouwen, mislukt ondernemen, schaamte, zelfrespect, stress en de psychische gevolgen van armoede.
- > Verkennen van mogelijkheden en stimuleren om gastlessen te organiseren op mbo-scholen; dit gebeurt al binnen de opleidingen.

Ook valt het inzichtelijk maken van subsidies om ervaringsdeskundigheid in dienst te nemen niet onder dit project, omdat dit per organisatie verschilt. Het uitzoeken van mogelijkheden om een ervaringsdeskundige aan te nemen is een tijdrovend proces. Uit ervaringen van de werkgroep Ervaringsdeskundigheid blijkt ook dat er gewoonweg geld moet worden begroot voor ervaringsdeskundigen door organisaties zelf.

Ook matching van ervaringsdeskundigen aan organisaties d.m.v. artificiële intelligentie wordt niet meegenomen in het project, omdat dit op dit moment nog niet haalbaar is.

2.6 RANDVOORWAARDEN

Om het doel te behalen zal een aantal randvoorwaarden ingevuld moeten zijn:

- › Akkoord op het projectplan door de stuurgroep AVK.
- › Bestuurders zetten hun bestuurskracht/doorzettingsmacht in om het project succesvol te maken, bijvoorbeeld in situaties van jobcarving en daarmee verband houdende weerstand. Wanneer draagvlak ontbreekt zijn zij verantwoordelijk voor het aanspreken van andere bestuurders. Het projectplan is gericht op het mobiliseren van HR-medewerkers, maar voorafgaand hieraan is bestuurlijk commitment noodzakelijk.
- › Gemeenten/uitkeringsinstanties zijn bereid om studenten/kandidaten met behoud van uitkering de opleiding/stage/werkplek die nodig is te laten volgen.
- › Er moet voldoende budget beschikbaar zijn vanuit verschillende potjes om de opleiding tot ervaringsdeskundige voor studenten te betalen.
- › Voldoende organisaties moeten welwillend zijn om ervaringsdeskundigen te plaatsen.

- › Er moeten voldoende opleidingsplaatsen zijn om ervaringsdeskundigen op te leiden. Ook moet inzichtelijk gemaakt worden door onderwijsinstellingen hoeveel studenten starten met de opleiding en hoeveel afgestudeerden uitstromen naar werk.

2.7 RELATIE TOT ANDERE PROJECTEN

Het project Ervaringsdeskundigheid en Werk zal aansluiting en samenwerking (blijven) zoeken bij bestaande projecten binnen en buiten het netwerk. Het gaat dan met name om projecten of programma's die raakvlakken hebben met ervaringsdeskundigheid om zo de grotere beweging op langere termijn te realiseren.

Planning & middelen

3.1 GLOBALE PLANNING

De planning en financiën zijn op hoofdlijnen. Na akkoord op het projectplan zal er een uitgebreide planning worden uitgewerkt met bijbehorende financiële overzicht.



3.2 FINANCIËN

Er zijn financiën beschikbaar voor 16 uren per week voor 44 weken. Daarnaast is er €5.000,- beschikbaar voor communicatie- en onderzoeksmiddelen. En zullen gedurende het jaar gekeken worden naar mogelijke subsidies waar gebruik van gemaakt kan worden voor extra financiering voor het realiseren van de resultaten, mogelijk in samenwerking met partners uit het netwerk van de Alliantie van Kracht.

4 Organisatie & communicatie

4.1 ORGANISATIE

De opdrachtgever verstrekt de opdracht aan de projectleider. De opdrachtgever krijgt haar mandaat hiervoor van de stuurgroep. Zij is de schakel tussen de projectleider en de stuurgroep. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het bieden van betrokkenheid en ondersteuning bij de projectleider, zodat zij over alle benodigde middelen beschikt.

De projectleider stelt het projectjaarplan op en gaat vervolgens van start met de uitvoering van het project in samenwerking met de opdrachtgever, de stuurgroep, de werkgroep Ervaringsdeskundigheid. De projectleider is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de beoogde resultaten. Projectleider zorgt voor een goede voorbereiding, uitvoering en aflevering van het project.

Overleggroepen

1. Stuurgroep project:

- Johan Brongers (Tinten)
- Astrid Kramer (Noorderpoort)
- Margreet de Graaf (Cosis)
- Wiebe Cazemier (Lefier)

2. Werkgroep Ervaringsdeskundigheid:

- Greet van Heusden (Tinten)
- Mathilde Kleijzen (Noorderpoort)
- Marga Bouman (Cosis)
- Riane Kuzee (Sterk uit Armoede)
- Lineke Smit (ervaringsdeskundige)
- Winette in 't Veld (Hanzehogeschool)
- Froukje van der Meer (Accare)
- Saskia Duursma (Alliantie van Kracht)
- Lajenda Garst (Puur idee) Aanvulling wenselijk.

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

1. De stuurgroep vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol in het project. Drie keer per jaar spreekt de stuurgroep met de projectleider en opdrachtgever met als doel na iedere projectfase te kijken of de projectresultaten voldoende behaald zijn, de projectdoelstellingen nog gelden en een vooruitblik op de volgende periode.
2. De werkgroep Ervaringsdeskundigheid bestaat uit betrokken partners bij de Alliantie van Kracht en het thema ervaringsdeskundigheid die bij het project betrokken worden, de opdrachtgever en de projectleider. De werkgroep Ervaringsdeskundigheid is medeverantwoordelijk voor het creëren van draagvlak voor het project en biedt ondersteuning aan de projectleider in de uitvoering. Het projectteam komt 4 keer per jaar samen om ontwikkelingen te bespreken en nieuwe acties uit te zetten.

4.2 COMMUNICATIE

Het communicatieplan wordt opgesteld na vaststelling van het projectplan. De projectleider stelt het communicatieplan op in samenwerking met het team communicatie vanuit Alliantie van Kracht.

SWOT-analyse

STERKTES

- › Groeiende erkenning van ervaringsdeskundigheid binnen organisaties en beleid.
- › Urgent thema.
- › Groep van zeer betrokken partners en ervaringsdeskundigen.
- › Toegang tot groot netwerk.
- › Grote ambities.
- › Langdurige financiering voor 16 uur per week verzekerd.

ZWAKSTES

- › Weerstand/onwetendheid binnen organisaties met name teams, over de inzet van ervaringsdeskundigheid.
- › Risico op hogere werkdruk en uitval onder ervaringsdeskundige, zonder juiste begeleiding en ondersteuning.
- › Onduidelijke informatie over verschillende opleiding en trainingsmogelijkheden voor toekomstige ervaringsdeskundige.
- › (Nog) geen monitoring en overzicht van waar afgestudeerden (gaan) werken.
- › (Nog) geen financiering voor ervaringsdeskundige(n) in dit project.
- › Te veel in eigen bubbel zitten, waardoor we denken er al te zijn.

KANSEN

- › Stijgende maatschappelijke draagvlak voor inclusieve arbeidsmarkt en sociale impact.
- › Mogelijkheden om ervaringsdeskundigheid in bredere sectoren in te zetten.
- › Uitbreiding samenwerking met organisaties buiten Alliantie van Kracht.
- › Urgentie vergroot door krapte op de arbeidsmarkt. Noodzakelijke Transformatie in de zorg biedt mogelijkheid voor inzet van Ervaringsdeskundigheid.
- › Steeds meer ervaringsdeskundigen vinden hun weg in beleidsfuncties.

BEDREIGINGEN

- › Organisaties zijn terughoudend met aannemen van ervaringsdeskundigen.
- › Ervaringsdeskundigheid staat vaak nog niet in het functiehuis.
- › Er is nog geen structurele financiering voor opleiding en structureel inzet van ervaringsdeskundigheid.
- › Bewust blijven op verbinding tussen veel verschillende bestaande initiatieven.
- › Groeiend aantal initiatieven die bezig zijn met ervaringsdeskundigheid.
- › 'Ravijnjaar' voor gemeenten.

6

Slot

Ons vizier houden we open en we blijven buiten onze eigen bubbel kijken. Wat er in de omgeving en de samenleving gebeurt nemen we mee. We leren van elkaar en kijken naar wat echt werkt.

Per kwartaal wordt er geëvalueerd en vooruitgekeken. De projectleider schrijft hiervoor ieder kwartaal een verantwoordingsdocument. Dit document wordt besproken met de werkgroep en de stuurgroep. Aan de hand van de evaluatie en vooruitblik kunnen projectactiviteiten in de planning worden aangevuld en/of bijgesteld.

Aan het einde van het jaar vindt er een evaluatie plaats van het gehele jaar binnen de werkgroep en de stuurgroep. Daarin wordt teruggekeken op de resultaten van het afgelopen jaar en vooruitgekeken naar het volgende jaar.



PROJECTMONITOR 2024 ERVARINGSDESKUNDIGHEID EN WERK

Projectmonitor behorend bij het project Ervaringsdeskundigheid en Werk van de Alliantie van Kracht

Bekendheid

Groeiende bekendheid voor het project Ervaringsdeskundigheid en Werk

Vergeleken met de uitvraag eind 2023 zijn eind 2024 meer organisaties bekend met het project Ervaringsdeskundigheid en Werk (83,9%), eind 2023 was dit 45,8%. Ook het netwerk Alliantie van Kracht is eind 2024 (96,8%) beter bekend dan eind 2023 (79,2%).

26 van de 31 organisaties hebben aangegeven bekend te zijn met het project Ervaringsdeskundigheid en Werk. Hiervan heeft het overgrote deel (80,8%) contact gehad met de projectleider.



"Het project biedt praktische tools vanuit veranderkundig perspectief, dit is erg passend bij de ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid."

"Voor ons als organisatie, startende met het thema ervaringsdeskundigheid is het van meerwaarde om op deze manier meer kennis te vergaren."

"Het gebruik van ervaringsdeskundigheid in beleid heeft een grote meerwaarde. Een project als dit kan zorgen voor duurzame integratie ervan in verschillende werkterreinen en -organisaties."

Draagvlak

Groeiend draagvlak binnen organisaties voor de inzet van ervaringsdeskundigen

Alle 26 organisaties die aan hebben gegeven bekend te zijn met het project Ervaringsdeskundigheid en Werk vinden het project Ervaringsdeskundigheid en Werk van meerwaarde. Daarnaast geven, vergeleken met de uitvraag eind 2023, een groter aandeel van de organisaties aan het (helemaal) eens te zijn de stelling: 'Er is draagvlak voor de inzet van ervaringsdeskundigen binnen mijn organisatie.' Eind 2023 waren dit 9 van de 24 organisaties (37,5%), eind 2024 is dit gestegen naar 16 van de 31 organisaties (51,6%).

Er worden verschillende redenen gegeven voor het feit dat de organisaties het project Ervaringsdeskundigheid en Werk van meerwaarde vinden. Lees een aantal reacties hiernaast.

Aantal ervaringsdeskundigen in dienst Meer ervaringsdeskundigen aan het werk binnen organisaties

Eind 2023 gaven 13 van de 24 organisaties (54,2%) aan dat er ervaringsdeskundigen aan het werk waren binnen hun organisatie en eind 2024 is dit gestegen naar 19 van de 31 organisaties (61,3%).

In vergelijking met 2023 is het aantal ervaringsdeskundigen in dienst in 2024 gestegen van 108 naar 133. De verwachting is dat er in 2025 nog minimaal 24 ervaringsdeskundigen worden aangenomen.

41,9% van de organisaties geeft aan dat ze verwachten nieuwe ervaringsdeskundigen aan te nemen in 2025. 35,5% van de organisaties verwacht geen nieuwe ervaringsdeskundigen aan te nemen en 22,6% weet dit nog niet.



De vragenlijst is verstuurd naar alle 45 organisaties uit het netwerk Alliantie van Kracht. In 2023 hebben 24 organisaties deelgenomen. Eind 2024 is de uitvraag (deels) herhaald en hebben 31 organisaties deelgenomen, dit betekent een goede respons van ruim 69%.

Alliantie van **Kracht**



"Onze organisatie leent zich niet goed voor ervaringsdeskundigen die een-op-een contact willen. Op het moment dat ervaringsdeskundigen meer richting beleid willen, kan dit wel."

"Onze organisatie zit in een transitie. Daarin wordt de fte begroting streng onder de loep genomen. Dit lijkt niet het moment waarop de financiële middelen er zijn om in een ervaringsdeskundige te investeren."

"Binnen de sector gebeurt dit niet zo vaak en ben ik ook zoekende naar de positie. Ik kan mij voorstellen dat we op het gebied van betaalbaarheid mogelijk iets in de samenwerking kunnen doen, maar of dat om een functie gaat, kan ik nu nog niet inschatten."

"Omdat dit nog niet is afgesproken en het budget voor volgend jaar al verdeeld is. Ik verwacht het het jaar erop wel."

Belemmeringen

Verskillende redenen om nog niet te werken met ervaringsdeskundigen

Er worden verschillende redenen gegeven door organisaties die verwachten geen nieuwe ervaringsdeskundigen aan te nemen.

Financiële krapte of het vrijmaken van budget voor ervaringsdeskundigen wordt meermaals als reden genoemd. Ook geven meerdere organisaties aan dat hun organisatie minder geschikt is voor het werken met ervaringsdeskundigen, omdat ze geen een-op-een contact met cliënten of bewoners hebben. Hiernaast staan een aantal quotes beschreven.

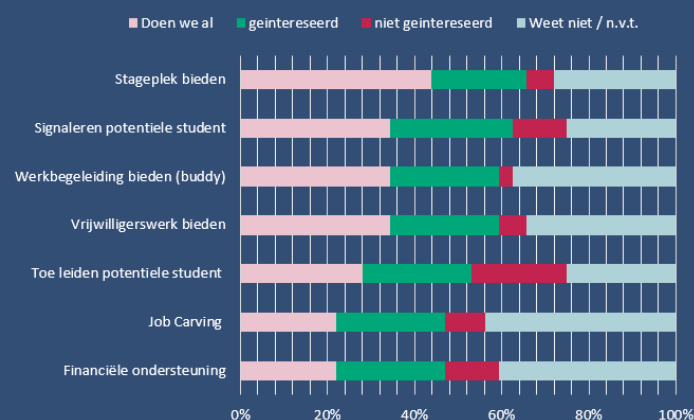
Overige mogelijkheden

Meer interesse in mogelijke acties ten aanzien van ervaringsdeskundigheid

Naast het in dienst nemen van ervaringsdeskundigen doen organisaties ook andere dingen op het gebied van ervaringsdeskundigheid. In de figuur rechts staat in welke mate organisaties geïnteresseerd zijn of al actief zijn op verschillende gebieden.

Opvallende is dat organisaties vaker aangeven geïnteresseerd te zijn in bovenstaande mogelijkheden in vergelijking met 2023, maar in verhouding geven ze iets minder vaak aan dat ze dit op dit moment al doen. De nieuwe deelnemende organisaties aan de vragenlijst lijken dus vooral 'geïnteresseerd' te zijn.

Wat doen organisaties op het gebied van ervaringsdeskundigheid?



Conclusie en aanbevelingen

Stijging in aantal betaalde ervaringsdeskundigen. Kansen en mogelijkheden voor 2025 in financiën en overige acties.

In 2024 is ten opzichte van 2023 een aanzienlijke stijging van het aantal betaalde ervaringsdeskundigen in dienst. Daarnaast vinden alle organisaties die het project Ervaringsdeskundigheid en Werk kennen het project van meerwaarde.

Meerdere organisaties geven aan interesse te hebben in het bieden van stageplekken, vrijwilligerswerk, werkbegeleiding, job carving of financiële ondersteuning. Ook hebben ze vaak interesse in het signaleren of toeleiden van studenten. Dit biedt aanknopingspunten voor het project Ervaringsdeskundigheid en Werk voor 2025.

Als organisaties verwachten dat zij komend jaar geen ervaringsdeskundigen zullen aannemen, komt dit vaak door financiële redenen of doordat zij ervaringsdeskundigen minder passend vinden binnen hun organisatie. Dit kunnen ook thema's zijn om in 2025 met het project Ervaringsdeskundigheid en Werk op te focussen.



Alliantie van **Kracht**

OVER ONS

In het Veenkoloniale gebied leven een kleine 14.000 gezinnen in armoede, vaak generatie op generatie. Hoe komen deze gezinnen uit de vicieuze cirkel van overerfbare armoede? Het netwerk Alliantie van Kracht gaat samen met de bewoners van de regio deze uitdaging aan.

Programmaleider

Saskia Duursma

Telefoon

+31 (0)6 124 13941

E-mail

info@alliantievankracht.nl