

Journal of Social Intervention: Theory and Practice –
2017 – Volume 26, Issue 2, pp. 4–26
<http://doi.org/10.18352/jsi.524>

ISSN: 1876-8830

URL: <http://www.journalsi.org>

Publisher: Utrecht University of Applied Sciences,
Faculty of Society and Law, in cooperation with
Utrecht University Library Open Access Journals

Copyright: this work has been published under a
Creative Commons Attribution-Noncommercial-No
Derivative Works 3.0 Netherlands License

Dr. Maaïke Hermesen is associate lector bij het Lectoraat
Zorg voor mensen met een verstandelijke beperking,
Kenniscentrum HAN SOCIAAL, Hogeschool van Arnhem
en Nijmegen (HAN).

Drs. Mariëtte van Hees is docent bij de opleiding Sociaal
Pedagogische Hulpverlening aan de HAN en is als docent-
onderzoeker verbonden aan het Lectoraat Zorg voor
mensen met een verstandelijke beperking.

Elske van Oostaijen Msc. is docent bij de opleiding
Pedagogiek aan de HAN en is als docent-onderzoeker
verbonden aan het Lectoraat Zorg voor mensen met een
verstandelijke beperking.

Correspondence to: Maaïke Hermesen

E-mail: maaïke.hermesen@han.nl

Received: 8 February 2017

Accepted: 11 May 2017

Category: Research

VOOR ELK-ANDER. ERVARINGSDESKUNDIGEN MET EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

MAAIKE HERMSEN,
MARIËTTE VAN
HEES, ELSKE VAN
OOSTAIJEN

ABSTRACT

For each other. Experience experts with a mild intellectual disability and coaches on meaningful cooperation

Collaboration with experience experts, particularly in mental healthcare, has flourished in recent years. The positive results of cooperating with experience experts in mental healthcare have led to more initiatives in other healthcare sectors too, such as in care for people with intellectual disabilities. Daily cooperation with experience experts with intellectual disabilities requires structural

support, however, which is often provided by coaches in the workplace. This qualitative study aims to answer the question which knowledge, skills and attitudes are needed by coaches in order to support experience experts with intellectual disabilities. In addition, we look at what makes the cooperation with experience experts with an intellectual disability a meaningful process for all those involved. To answer these questions, individual interviews with experience experts with an intellectual disability and with coaches were conducted, as well as group interviews with teachers and researchers working with experience experts in practice. Current coaching guidelines emphasize responsibility, self-control and reflection on the part of the person being coached. However, this research shows that these basic principles are not sufficient for the specific nature of coaching experience experts with a mild intellectual disability.

Keywords

People with mild intellectual disability, experience experts, coaches, knowledge, skills, attitude, meaningful cooperation

SAMENVATTING

Voor elk-ander. Ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking en coaches over betekenisvolle samenwerking

Samenwerken met ervaringsdeskundigen neemt de laatste jaren, met name in de GGZ, een hoge vlucht. De positieve resultaten van de samenwerking met ervaringsdeskundigen in de GGZ hebben ertoe geleid dat er meer initiatieven komen in andere zorgsectoren, zo ook in de zorg aan mensen met een verstandelijke beperking. Samenwerking met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking vraagt in de dagelijkse praktijk om een structurele ondersteuning in de werkomgeving van de ervaringsdeskundige. Binnen de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking wordt deze ondersteuning vaak geboden door betaalde en vrijwillige coaches op de werkplek. In dit onderzoek staat de vraag centraal wat coaches nodig hebben aan kennis, vaardigheden en houdingsaspecten om ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking te kunnen ondersteunen en met hen samen te werken. Ook wordt aandacht besteed aan het tot zijn recht komen van de ervaringsdeskundige in de samenwerkingsrelatie; wat geeft de samenwerking nu eigenlijk betekenis voor alle partijen? Voor een antwoord op deze vragen is door middel van (groeps) interviews in eerste instantie het perspectief van ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking zelf betrokken, maar ook coaches, docenten en onderzoekers die samenwerken met ervaringsdeskundigen komen aan het woord. In de gangbare basisprincipes van coaching ligt een

sterke nadruk op verantwoordelijkheid, zelfsturing en reflectie die een coach van de gecoachte vraagt. Dit onderzoek heeft aangetoond dat deze uitgangspunten niet voldoende tegemoet komen aan het specifieke van coachen van ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking.

Trefwoorden

Mensen met een lichte verstandelijke beperking, ervaringsdeskundigen, coaches, kennis, vaardigheden, houding, betekenisvolle samenwerking

INLEIDING

Door de zogenaamde “decentralisaties in het sociale domein”, waarbij gemeenten grotendeels verantwoordelijk zijn geworden voor ondersteuning aan kwetsbare burgers, komen mensen minder snel in aanmerking voor zorg. Mensen zullen vaker een beroep moeten doen op eigen kracht en/of op ondersteuning uit hun omgeving. Vanuit vergrote zelfredzaamheid invloed uitoefenen op de invulling en uitvoering van de ondersteuning is het uitgangspunt (Driessen *et al.*, 2013; Steman & Van Gennep, 2004; Van Bergen, Poll, Van der Werf & Willemsen, 2015).

Gebaseerd op de gedachte van “meer voor zichzelf en voor elkaar zorgen” heeft samenwerken met ervaringsdeskundigen sinds enige jaren een hoge vlucht genomen. Dit is vooral merkbaar binnen de GGZ waar ervaringsdeskundigen anderen ondersteunen om een leven te leiden buiten de psychiatrie in een maatschappelijke omgeving met betekenisvolle activiteiten, sociale relaties en betrokkenheid (Boertien & Van Bakel, 2012). Door reflectie op opgedane ervaringen in het herstelproces, kunnen ervaringsdeskundigen anderen ondersteunen (Van Erp, Hendriksen-Favier, Hoeve & Boer, 2008). Het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid gebeurt door middel van het volgen van een training of opleiding waarbij de nadruk ligt op het verbinden van de eigen ervaringen aan die van anderen.

Volgens Boertien & Van Rooijen (2011) heeft het samenwerken met ervaringsdeskundigen binnen de GGZ zijn meerwaarde bewezen. Met de ontwikkelde ervaringskennis kunnen ervaringsdeskundigen een actieve rol krijgen binnen cliëntgestuurde initiatieven. De toegenomen empowerment en eigen regie blijken bevorderlijk voor het eigen herstelproces van de ervaringsdeskundige. Binnen teams waar gewerkt wordt met ervaringsdeskundigen heeft men meer oog voor het cliëntperspectief en cliënten die begeleid worden door ervaringsdeskundigen ervaren meer waardering en begrip (Van Erp *et al.*, 2008).

De positieve resultaten van het samenwerken met ervaringsdeskundigen in de GGZ hebben ertoe geleid dat er meer initiatieven komen in andere zorgsectoren, zo ook in de zorg aan mensen met een verstandelijke beperking. Publicaties waarin de samenwerking met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking worden beschreven zijn nog van recente datum. Het lijkt erop dat deze samenwerking nog geen lange geschiedenis kent. Op dit moment is bekend dat de ervaringsdeskundige met een verstandelijke beperking een waardevolle bijdrage levert in de dagelijkse praktijk door ondersteuning aan medecliënten, in het onderwijs gericht op toekomstige professionals of in onderzoek gericht op de doelgroep (Embregts *et al.*, 2015; Frankena, Naaldenberg, Cardol, Linehan & Schroyensteen Lantman-de Valk, 2015; McDonald, Kidney & Patka, 2013; O'Brien, McConkey & García-Iriarte, 2014; Puyalto, Pallisera, Fullana & Vilà, 2016; Roeleveld, Embregts, Hendriks & Van den Boogaard, 2011; Van Hove, 2014).

Een groot verschil van samenwerken met ervaringsdeskundigen binnen de gehandicaptensector in vergelijking met de GGZ is dat in de GGZ wordt uitgegaan van een visie van herstel. Ervaringsdeskundigheid vanuit de herstelvisie beschreven, vraagt het vermogen om te kunnen reflecteren op en inzicht te verkrijgen in eigen ervaringen. Deze abstractie en reflectie zijn niet vanzelfsprekend voor mensen met een verstandelijke beperking (Schipper, Van Tilburg & Groutaris, 2015). Vanuit de vraag naar de leerbaarheid van reflectievaardigheden bij deze doelgroep is door Verbrugge & Embregts (2013) onderzocht of een opleiding kan bijdragen aan de ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid van mensen met een verstandelijke beperking. Dit onderzoek heeft aangetoond dat mensen met een verstandelijke beperking opgeleid kunnen worden tot ervaringsdeskundigen, waarbij ook reflectievaardigheden aangeleerd kunnen worden. Na afloop van de opleiding zijn mensen beter in staat om hun eigen en collectieve ervaringskennis in te zetten. Ook kunnen zij na afloop van de opleiding benoemen hoe ze anderen kunnen ondersteunen. Dit betekent echter nog niet dat ze deze ondersteuning in het dagelijks leven kunnen toepassen. Samenwerking vanuit ervaringsdeskundigheid tot stand brengen vraagt om een structurele ondersteuning en stimulans in de werkomgeving van de ervaringsdeskundige (Kool, 2015; Van Hove, 2014; Verbrugge & Embregts, 2013).

Binnen de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking wordt deze ondersteuning vaak geboden door betaalde en vrijwillige coaches op de werkplek (Schipper *et al.*, 2015). De coach begeleidt de ervaringsdeskundige, stimuleert en ondersteunt bij het inzetten van de opgedane (ervarings)kennis in de praktijk. Recent uitgevoerd onderzoek heeft in kaart gebracht wat de meest gangbare werkwijze is van coaches die ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking opleiden binnen de Landelijke Federatie van Belangenvereniging Onderling Sterk

EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

([LFB]; Terlouw & Van Laar, 2015). Specifiek werd geïnventariseerd van welke methoden coaches gebruik maken en welke interventies zij inzetten bij de ondersteuning van ervaringsdeskundigen binnen de LFB. Gebleken is dat het meest gebruik wordt gemaakt van de methodiek "Op Eigen Benen". Hierbij worden ervaringsdeskundigen gestimuleerd om zelf initiatief te nemen in hun leerproces en te werken aan vergrote zelfstandigheid. Samenwerken met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking is echter nog relatief nieuw. Voor zover wij weten is nog niet eerder onderzocht of, en zo ja welke specifieke competenties een coach nodig heeft om goede ondersteuning te kunnen bieden in de samenwerking met ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking. Ook de vraag wat ervaringsdeskundigen zelf aangeven belangrijk te vinden bij de ondersteuning door een coach is tot nu toe onderbelicht.

Het is de vraag of de algemene uitgangspunten van coaching en de rol van de coach daarin aansluiten bij dat wat nodig is om ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking te coachen in de samenwerking met anderen. Coaching is volgens Coenen "een doel- of resultaatgerichte vorm van begeleiden gericht op het zelfstandig functioneren in het werk of op het (verder) leren van het individu" (in Van Rooijen-Mutsaers, Ince & Rietveld, 2014, p. 10). Coachen gaat om het verbeteren van prestaties, het bevorderen van leren en van processen van zelfsturing om op een hoger functioneringsniveau te komen (Van der Pol, 2013). Door verantwoordelijkheid te nemen over het eigen veranderproces, ontstaat ruimte voor bewustwording waardoor door reflectie verandering mogelijk wordt in toekomstige situaties (Verhoeven, 2003). Het is aan de coach om ervoor te zorgen dat het proces van verantwoordelijkheid nemen door degene die gecoacht wordt goed blijft verlopen. In deze gangbare basisprincipes van coaching ligt er dus een sterke nadruk op zelfstandigheid van functioneren, op zelfreflectie en leer- en ontwikkelvermogen als uitgangspunt voor verandering en prestatie. Ook de ondersteuning bij het nemen van eigen regie over het veranderproces is essentieel. Het is de vraag of deze uitgangspunten voldoende tegemoet komen aan het specifieke van coachen van ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking waarbij het belang van structureel ondersteund en gestimuleerd worden voorop staat.

In dit kwalitatieve onderzoek staat de volgende vraag centraal: Welke competenties hebben coaches nodig om ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking te kunnen ondersteunen? Deze vraag wordt beantwoord door in te zoomen op de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten van de coach die nodig zijn om de ervaringsdeskundige tot zijn recht te laten komen. Het unieke van dit onderzoek is dat we niet alleen het perspectief van ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking zelf betrekken, maar ook van

coaches en van docenten en onderzoekers die samenwerken met ervaringsdeskundigen. Ook besteden we in dit artikel aandacht aan het tot zijn recht komen van de ervaringsdeskundige in de samenwerkingsrelatie met anderen. Wat geeft de samenwerking betekenis voor alle partijen? En wat houdt dat in voor de eigen aard van coaches van ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking? In de conclusie en discussie zullen we reflecteren op het specifieke karakter van coaching van mensen met een verstandelijke beperking.

METHODEN

Respondenten

In november en december 2015 zijn 17 ervaringsdeskundigen en 6 coaches, werkzaam bij de Landelijke Federatie Belangenbehartigers (LFB), de Belangenvereniging Onderling Sterk, Pluryn en Dichterbij geïnterviewd. Deze organisaties werden benaderd vanwege hun ervaring met samenwerken met ervaringsdeskundigen, zowel ter ondersteuning aan medecliënten als in onderwijs en onderzoek. Daarnaast zijn in een groepsinterview één docent van Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) en twee student-onderzoekers Pedagogiek van de HAN bevraagd op hun samenwerking met ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking. Het aantal coaches, docenten en student-onderzoekers blijft wat achter bij het aantal geïnterviewde ervaringsdeskundigen. Omdat de focus ligt op het perspectief van de ervaringsdeskundigen zelf zien we dit niet als onoverkomelijk probleem. Tabel 1 geeft enkele achtergrondgegevens van de respondenten weer.

Dataverzameling

In dit onderzoek zijn kwalitatieve, semigestructureerde interviews afgenomen aan de hand van een interviewgids. Er was voldoende ruimte voor eigen inbreng tijdens de interviews. De interviews met de coaches duurden gemiddeld één uur, de interviews met ervaringsdeskundigen duurden gemiddeld een half uur. Het groepsinterview duurde anderhalf uur. Voor het opnemen van de interviews is toestemming gevraagd aan de geïnterviewden. De interviews zijn opgenomen met een voicerecorder en verbatim uitgeschreven.

De interviews met ervaringsdeskundigen en coaches zijn gestart met de vraag naar de aard van het werk, naar succesverhalen en drijfveren in het werk en naar de samenwerking op het werk.

Tabel 1: Achtergrondgegevens van de respondenten

	Ervaringsdeskundigen N=17	Coaches N=6	Groepsinterview N=3
Vrouw	7	5	3
Man	10	1	–
Leeftijd			
<20 jaar	1	–	–
20–30 jaar	5	1	1
30–40 jaar	2	–	–
40–50 jaar	5	1	–
>50jaar	4	4	1
onbekend	–	–	1
Werkervaring			
<5 jaar	12	5	3
5–10 jaar	1	–	–
10–15 jaar	2	–	–
onbekend	2	1	–

Vervolgens is gevraagd naar wijze van coachen en wensen ten aanzien van gecoacht worden. Hierbij is specifiek ingezoomd op de thema's kennis, vaardigheden en houding van de coach.

Het groepsinterview is afgenomen met een docent en twee onderzoekers die allen ervaring hebben in samenwerken met ervaringsdeskundigen tijdens lessen, tijdens onderzoek en in cursussen. Hen is gevraagd naar hun ervaring in het samenwerken met ervaringsdeskundigen en naar hun visie op de samenwerking tussen ervaringsdeskundige en coach. Ook in het groepsinterview is specifiek ingezoomd op de vraag over welke kennis, vaardigheden en houding een coach moet beschikken.

Analyse

De inhoudsanalyse van de verzamelde data (interviewtranscripten) is vormgegeven volgens Thomas (2006) en bestond uit een aantal stappen. Allereerst werden de interviews getranscribeerd volgens vooraf opgestelde richtlijnen (bijvoorbeeld hoe om te gaan met stiltes, intonaties en moeilijk verstaanbare teksten). Vervolgens werden uit de transcripten betekenisvolle uitspraken van respondenten geselecteerd. Deze werden voorzien van codes. De codes werden ontwikkeld tijdens het codeerproces op basis van de inhoud van de fragmenten. Sommige codes zijn gegenereerd uit de interviewvragen (selectief-deductief) terwijl andere codes juist uit de data zelf ontstonden (open-inductief). De eerste interviews werden onafhankelijk gecodeerd door de onderzoekers.

Tijdens een aantal analyse-bijeenkomsten werd de codelijst aangepast en werden codes die op inhoud bij elkaar horen samengevoegd tot categorieën. In de fase van synthese zijn door verdere interpretatie en clustering 19 gerelateerde codes geordend, onderverdeeld in vier categorieën. In Tabel 2 worden de categorieën en codes gepresenteerd. In de volgende paragraaf worden de categorieën en codes besproken.

Betrouwbaarheid en validiteit

In dit kwalitatieve onderzoek is de betrouwbaarheid geborgd door middel van combinatie van verschillende databronnen (triangulatie): literatuuronderzoek, kwalitatieve interviews en terugkoppeling van bevindingen naar derden. Samen met docent-onderzoekers is een interviewgide opgesteld en is voorafgaand aan de interviews een pilotinterview afgenomen. Naar aanleiding van de feedback is een definitieve interviewgide opgesteld en is gestart met het onderzoek. De uitvoerende onderzoekers hebben alle interviews gezamenlijk afgenomen. Daardoor waren zij elkaars kritische peers en konden zij in gesprek gaan over de wijze waarop persoonlijke ideeën en aannames van invloed waren op de interpretatie van onderzoeksgegevens.

Tabel 2: Categorieën met bijbehorende codes

Categorieën	Codes
1. Kennis coach	1.1 Iemand kennen en kennis hebben van de beperking 1.2 De coach kent zichzelf
2. Vaardigheden coach	2.1 Communicatieve vaardigheden en aansluiten 2.2 Stimuleren en motiveren 2.3 Samen aan het werk zijn 2.4 Grenzen stellen 2.5 Ruimte bieden
3. Houding coach	3.1 Vertrouwen en veiligheid 3.2 Empathie 3.3 Respect 3.4 Gelijkwaardigheid in de samenwerking 3.5 Ondersteunende houding 3.6 Beschikbaarheid en geduld 3.7 Echtheid
4. Betekenisvolle samenwerking	4.1 In contact zijn met anderen 4.2 Gelijkwaardigheid in de samenwerking en kwetsbaarheid tonen 4.3 Erkenning krijgen en trots zijn op zichzelf 4.4 Iets voor anderen betekenen 4.5 Mogelijk maken van betekenisvolle samenwerking

(objectiviteit). Ook de analyse-sessies werden op die manier uitgevoerd: in gezamenlijkheid werden codes en categorieën bepaald en waren onderzoekers elkaars kritische peers. Het onderzoek is ontstaan en uitgevoerd in nauwe afstemming met alle betrokken partijen. Dit is de democratische validiteit ten goede gekomen. In dialoog met de verschillende respondenten is gevraagd naar hun visie op en mening over de bevindingen en uitkomsten van het onderzoek (interne validiteit) (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

RESULTATEN

Kennis van de coach

Tijdens de interviews met ervaringsdeskundigen en coaches is gevraagd naar de kennis die een coach in huis moet hebben om een goede coach te kunnen zijn. Wat moet een coach weten als hij de ervaringsdeskundige ondersteunt in zijn werkzaamheden? Deze categorie valt uiteen in twee codes.

1. Iemand kennen en kennis hebben van de beperking

De ervaringsdeskundigen hebben uitgesproken ideeën over de kennis die een coach moet hebben om hen op een goede manier te kunnen ondersteunen. Samengevat komt het er op neer dat de coach behoort te weten met wie hij van doen heeft. Wie is deze persoon? Wat kan hij wel of niet aan? Waar liggen zijn grenzen? Spelen er thuis bepaalde zaken die van belang zijn? Alle respondenten geven aan het belangrijk te vinden dat coaches kennis hebben van de beperking of van het ziektebeeld van diegene met wie ze samenwerken, maar ze moeten vervolgens weer niet te veel nadruk leggen op de beperking. Een ervaringsdeskundige verwoordt het als volgt:

“Hij moet eerst weten met wat voor mensen hij te maken heeft. Wat voor beperking, of wat voor ziektebeeld degene heeft, dat vind ik heel belangrijk. Want niet iedere coach is geschikt om met ons te werken, niet dat wij moeilijk zijn, maar ieder van ons heeft een bepaald ziektebeeld of wat dan ook.”

Net als ervaringsdeskundigen zijn coaches van mening dat zij kennis moeten hebben van de doelgroep en van bepaald gedrag om een goede coach te kunnen zijn. Coachen wordt gemakkelijker als je weet hebt van iemands levensverhaal. Coaches benoemen in het antwoord op deze vraag methoden en technieken – zoals oplossingsgericht of systeemgericht werken – die helpen bij het zich eigen maken van kennis over de doelgroep.

2. De coach kent zichzelf

Zelfkennis is één van de voorwaarden om een goede coach te zijn, vinden de geïnterviewde ervaringsdeskundigen. De coach moet zichzelf kennen, moet weten hoe hij in elkaar zit en het liefst ook enige levenservaring hebben. Bovendien moet een coach bereid zijn voortdurend te blijven leren om de ontwikkelingen in zorg en ondersteuning goed bij te houden. Zo zegt een ervaringsdeskundige hierover:

“En ze [coaches] moeten goed geschoold zijn en ze moeten zichzelf ook blijven scholen. Net als dat ik gewoon door moet leren en mij mee moet bewegen met hetgeen wat er gevraagd wordt ga ik er ook vanuit dat zij meebewegen en blijven doorleren.”

Vaardigheden van de coach

Tijdens de interviews met de ervaringsdeskundigen en de coaches is gevraagd welke vaardigheden een coach moet bezitten om een goede coach te zijn. Deze categorie valt uiteen in vijf codes.

1. Goede communicatieve vaardigheden en aansluiten

Aansluiten bij de mogelijkheden en afstemmen op de persoon van de ervaringsdeskundige wordt door de ervaringsdeskundigen als één van de belangrijkste vaardigheden van de coach beschouwd. Ervaringsdeskundigen vinden duidelijkheid in communicatie van belang. Zaken rustig en begrijpelijk uitleggen. De coach moet goed kunnen luisteren, rust bewaken, geruststellen en kunnen praten met ervaringsdeskundigen over diens privéproblemen. Bovendien moet de coach ook kunnen opkomen voor de belangen van de ervaringsdeskundigen.

De geïnterviewde coaches vinden dezelfde soort vaardigheden van belang. Wat aansluiten concreet inhoudt verschilt per ervaringsdeskundige vanwege de diversiteit aan mogelijkheden en behoeften van de ervaringsdeskundigen, vinden de coaches. Coaches geven aan dat ze constant moeten kunnen wisselen van rol om goed te coachen. Daarnaast benoemen coaches en de respondenten in het groepsinterview dat het van belang is om voortdurend te blijven inschatten of je aan het over- of ondervragen bent. Je communicatie zul je voortdurend moeten afstemmen op de persoon die je voor je hebt.

2. Stimuleren en motiveren

Uit de interviews met ervaringsdeskundigen en coaches blijkt dat vaardigheden die te maken hebben met stimuleren en motiveren erg belangrijk worden gevonden. Deze vaardigheden zijn

EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

voor ervaringsdeskundigen direct gericht op uit te voeren werkzaamheden. Ervaringsdeskundigen vinden het prettig wanneer de coach vraagt of het lukt, of het goed gaat op het werk. Ook feedback geven op wat minder goed gaat en complimenten geven over wat goed gaat, vinden ervaringsdeskundigen belangrijk.

Op de vraag welke vaardigheden een coach in huis moet hebben, geven coaches en respondenten in het groepsinterview veelal voorbeelden van algemene ondersteunende vaardigheden, zoals stimuleren en enthousiasmeren, doorvragen en luisteren. Eén coach geeft aan waaruit zijn werk voornamelijk bestaat:

“Overall waar zij tegenaan lopen, probeer ik ondersteuning te bieden. En je probeert natuurlijk ook een beetje de ervaringsdeskundigheid eruit te halen. Alles wat zij doen, moet vanuit dat perspectief gebeuren. Dus jij probeert ze ook bewust te maken van hoe kun je dat het beste naar voren brengen op een begrijpelijke manier.”

3. Samen aan het werk zijn

De ervaringsdeskundigen geven aan dat zij het belangrijk vinden dat de coach geen dingen buiten hen om regelt: zij willen graag betrokken worden in de samenwerking. Ook vinden zij het belangrijk dat ze mogen meedenken en dat de coach niet uit zichzelf denkt of het overneemt. De volgende ervaringsdeskundige omschrijft dit belang als volgt:

“Dingen buiten je om gaan regelen. Dat moet je dus niet doen want als ik het dus niet weet, dan hebben ze aan mij een hele verkeerde.”

Daarnaast geven ervaringsdeskundigen aan dat ze het belangrijk vinden om werkzaamheden samen te evalueren met de coach en met andere ervaringsdeskundigen. Bijspringen of aansturen door een coach is pas nodig als iemand het echt even niet meer weet. Dit sluit aan bij wat de coaches aangeven belangrijk te vinden, namelijk samenwerken, evalueren waarbij feedback gegeven mag worden, samen oefenen en inspringen waar dat noodzakelijk is.

4. Grenzen stellen

Ervaringsdeskundigen vinden het belangrijk dat de coach het laat weten wanneer hij een andere mening heeft, dat hij streng durft op te treden en grenzen trekt. Hierover zegt een ervaringsdeskundige:

“Een beetje toch wel de overhand over je, over je mensen. Dat ze niet zomaar met zich laten spelen. Je moet een grens trekken van tot zo ver kan je gaan en niet verder.”

De coaches zijn eveneens van mening dat het goed kan zijn om sturend te zijn in het samenwerken met ervaringsdeskundigen. Hierbij is het belangrijk om leiding te nemen, structuur te bieden en duidelijkheid te scheppen. Daarnaast geven coaches aan dat ze streng moeten kunnen zijn en zich directief moeten durven op te stellen.

5. Ruimte bieden

Tot slot dienen coaches ook de vaardigheid in huis te hebben om ruimte te bieden aan ervaringsdeskundigen, vinden de geïnterviewde respondenten. Hiermee wordt bedoeld dat ervaringsdeskundigen zelfstandig taken willen kunnen uitvoeren; coaches moeten zich op tijd kunnen terugtrekken. Ze willen ook de ruimte voelen om fouten te maken:

“De coach probeert ons zoveel mogelijk te laten doen en springt alleen bij waar nodig.”

Ook de coaches onderstrepen dit belang.

Houding van de coach

In de interviews is gevraagd wat belangrijk is in de houding van een coach om een ervaringsdeskundige te kunnen ondersteunen. Ervaringsdeskundigen en coaches benoemen een aantal aspecten van een professionele houding.

1. Vertrouwen en veiligheid

De ervaringsdeskundigen benadrukken dat het essentieel is dat de coach een vertrouwd gevoel geeft en daarmee veiligheid biedt om te kunnen leren. Het is belangrijk voor het zelfvertrouwen van de ervaringsdeskundigen dat ze ondersteund worden in datgene waar ze goed in zijn. Een houding die vertrouwen en veiligheid uitstraalt, is daarbij helpend. Veiligheid wordt volgens de meesten ook gecreëerd doordat de coach de ervaringsdeskundige onvoorwaardelijk accepteert in een open relatie. Een ervaringsdeskundige zegt het zo:

“Iemand moet gewoon mij zien in plaats van de handicap. Dat is ook een houding hè. Op het moment dat je mij niet ziet, maar mijn handicap, dan wordt de communicatie wat ik dus ook heel belangrijk vind, lastig. En de houding moet een open en een veilige houding zijn. Net als dat ik gewoon open en eerlijk ben, moet die persoon ook open en eerlijk zijn.”

Voor het functioneren van de ervaringsdeskundigen is het volgens de coaches eveneens belangrijk dat zij veiligheid uitstralen en zorgen voor een leuke en leerzame werkplek. Coaches vinden het

EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

belangrijk dat ervaringsdeskundigen zich op hun werkplek op hun gemak voelen. De coach moet vervolgens aansluiten bij de behoefte van de ervaringsdeskundige en hem zijn eigen leerweg laten bewandelen:

“En natuurlijk we hebben doelen te halen hier, we hebben onze projecten die we moeten doen. Maar als ze hier op kantoor zijn, vind ik ook dat er gewoon een beetje een leuke sfeer moet hangen.”

2. Empathie

Inleven in de situatie van de ervaringsdeskundige wordt zowel door ervaringsdeskundigen als door coaches als belangrijk houdingsaspect onderstreept. Een aantal ervaringsdeskundigen geeft aan dat het belangrijk is dat de coach met hen meeleeft en aanvoelt wanneer er problemen zijn. Dit geldt dan niet alleen voor de werkzaamheden maar ook voor privé zaken van de ervaringsdeskundige. Ervaringsdeskundigen willen een coach die hen begrijpt en die feeling heeft met waar zij mee bezig zijn:

“Ja, je moet verplaatsen in de mensen waar je mee bezig bent....Anders moet je denk ik niet aan dat werk beginnen.”

Evenals ervaringsdeskundigen zien coaches empathie als een belangrijk houdingsaspect. Je moet je telkens inleven in de situatie van de ervaringsdeskundige en steeds anticiperen op wat een nieuwe situatie iemand kan brengen. Daarbij worden een warme belangstelling voor de ander en een gezonde dosis nieuwsgierigheid van belang gevonden.

3. Respect

Verschillende ervaringsdeskundigen geven aan dat ze nogal eens worden gekleineerd of als kind benaderd worden. Er wordt soms kinderachtig tegen ze gesproken en gedaan alsof ze niets begrijpen. Ze geven aan dat ze door de coach gezien willen worden als mens en niet als iemand met een beperking. Op de vraag hoe ze benaderd willen worden door een coach, antwoordt een ervaringsdeskundige:

“Niet als een kind, misschien ben je van binnen wel wat jonger dan dat je eigenlijk bent, dat is gewoon zo. Maar, dan moeten ze nog niet doen alsof je een klein kind bent want, ja, in mijn geval ik ben twintig en dan ga je niet zeggen van [zet een kinderachtige stem op] ‘ja, hoe gaat

het met jou? nee zo moet je niet praten. 'hoe gaat het met jou?' [kinderachtige stem]. Nou zo praten sommige mensen echt tegen je hoor, ja echt! Zo praten mensen echt soms en dan denk ik van ja, hallo! Doe eens even normaal!"

Ervaringsdeskundigen vinden het belangrijk dat hun advies of mening gerespecteerd wordt en dat ze daarmee als persoon gerespecteerd worden:

"Met respect, als ik iets zeg, advies geef, dat het niet zomaar even in de wind wordt geslagen, maar dat daar over gediscussieerd wordt. Gewoon een luisterend oor en respect naar elkaar toe."

De coaches geven allemaal aan dat de ervaringsdeskundige in de samenwerking met respect benaderd moet worden en dat dit betekent dat ze hen als volwaardige mensen zien die zelf kunnen zeggen wat er aan de hand is. Daarbij vinden coaches het belangrijk open te staan voor ieders kwaliteit en voor ieders beperking. Volgens een coach kan dit soms betekenen dat hij zijn eigen referentiekader opzij moet zetten.

4. Gelijkwaardigheid in de samenwerking

Ervaringsdeskundigen zien graag dat er normaal tegen hen gedaan wordt en dat de coach op gelijkwaardige wijze met hen samenwerkt en hen ziet als volwaardige mensen. De gezamenlijkheid en een open relatie moet benadrukt worden. Een ervaringsdeskundige:

"We doen zoveel mogelijk samen, echt op gelijkwaardig niveau gelukkig. Ik kan wel werken onder hiërarchische omstandigheden, maar ik kan niet werken als ik met iemand moet gaan werken die eigenlijk al weet dat ze boven mij staat. Als je snapt wat ik bedoel. Dus ik vind het heel fijn en heel erg belangrijk dat mensen in eerste instantie gelijkwaardig met mij omgaan. Ik ga ook gelijkwaardig met die persoon om."

Ervaringsdeskundigen geven aan dat coaches de neiging hebben om ervaringsdeskundigen teveel te helpen en over te nemen. Ze zeggen dat ze dit lastig vinden en willen dat de coach achteruit kan zitten, los kan laten en het vertrouwen kan hebben in wat de ervaringsdeskundige doet. Coaches geven aan belang te hechten aan samenwerking in openheid waarbij coaches ook feedback moeten kunnen ontvangen van ervaringsdeskundigen. De coach wil de ervaringsdeskundigen niet bemoederen of betuttelen maar zoekt de gelijkwaardigheid. Zo zegt een coach:

"Openheid, dus met elkaar vaststellen van wat zijn de doelen, maar ook een soort samenwerkingsafspraken maken van, om open naar elkaar te zijn en ook al als je denkt dit voelt niet

goed of dat vind ik lastig om het te benoemen en ook wel regelmatig even terug te koppelen, zitten we nog op de goede lijn met elkaar?"

5. Ondersteunende houding

Het coachen gaat over het ondersteunen van de ervaringsdeskundigen. De ondersteunende houding wordt in verschillende bewoordingen benoemd. Ervaringsdeskundigen vinden het belangrijk dat de coach tijd neemt, serieus is, zorgzaam is en meedenkt. Ook moet de coach uitgaan van de ervaringsdeskundige en hem centraal stellen. Respondenten benoemen het fijn te vinden dat de coach letterlijk in de buurt is wanneer werkzaamheden, zoals het geven van een presentatie, uitgevoerd moeten worden. Het is volgens ervaringsdeskundigen belangrijk dat de coach op een ondersteunende wijze kijkt vanuit mogelijkheden en niet vanuit beperkingen en dat de coach uitgaat van de kracht van de persoon.

In de ondersteunende houding richten alle coaches zich op mensen in hun kracht zetten. Het is daarbij volgens hen de kunst om de ervaringsdeskundigen zoveel mogelijk zelf te laten doen. In de ondersteuning werkt de coach zoveel mogelijk vanuit het perspectief van de ander. Daarbij is het volgens de coaches belangrijk om mee te bewegen en flexibel te zijn. De grote lijn moet volgens hen in je hoofd zitten en daarnaast moet er ruimte zijn voor wat voorvalt. Zo zegt een coach:

"Wat ik belangrijk vind ook is dat de kracht van de cliënt, wat die kan, dat dat naar boven komt. Dat ik daar zoveel mogelijk probeer op in te spelen, van doe alsjeblieft de dingen zelf die je goed kan. En maak gebruik van je talenten. En daarin probeer ik ze ook te stimuleren. Dat vind ik echt het mooie van hier. Ik hoor ook wel geluiden van medewerkers hier, van 'oh ik wist niet dat ik dat kon. Of ik wist niet dat ik die kwaliteit in mij had'."

6. Beschikbaarheid en geduld

Beschikbaarheid van de coach wordt veel genoemd. De ervaringsdeskundigen zeggen dat ze bij de coach terecht moeten kunnen en dat hij laagdrempelig moet zijn: het "er zijn" en de tijd nemen bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

Wat veel genoemd wordt is dat een coach geduldig moet zijn en rust moet uitstralen in het samenwerken met ervaringsdeskundigen. Hij moet zich volgens een ervaringsdeskundige realiseren dat het tempo lager ligt dan bij mensen zonder beperking. Soms wordt door ervaringsdeskundigen meerdere malen dezelfde vraag gesteld en dan is het belangrijk dat de coach het opnieuw op dezelfde rustige manier uitlegt. Een ervaringsdeskundige verwoordt het als volgt:

“Nou, dat, dat is wel de gouden tip. Je moet iemand ook nooit pushen om te zeggen van goh, dat heb je nou al drie keer gevraagd, nou vraag je het de vierde keer ook weer en moet je ook nooit met een beetje pinnig antwoord op, op een pinnige manier zeggen. Want dat kan bij iemand wel helemaal verkeerd vallen.”

De coaches zeggen allen dat de ervaringsdeskundige moet weten dat ze op hen kunnen rekenen en dat ze om hulp mogen vragen. Een coach behoort positieve aandacht te hebben voor de ervaringsdeskundige.

7. Echtheid

Voor de ervaringsdeskundigen is het belangrijk dat de coach echtheid uitstraalt en authentiek is. De meeste respondenten geven aan het fijn te vinden om in een goede sfeer en op een ontspannen manier met elkaar om te gaan. Respondenten vinden het prettig wanneer de coach zichzelf is en zich niet anders voordoet of een rol aanneemt. Een ervaringsdeskundige zegt hierover:

“Gewoon op een hele relaxte, ontspannen, prettige, vrolijke manier, vooral dat vrolijke moet je ook niet vergeten want dat is heel belangrijk. En alles bij elkaar maakt dat het een heel erg prettige sfeer is hier.”

Een coach vertelt dat hij ziet dat alle coaches werken vanuit hun hart en eerlijk en rustig met de ervaringsdeskundige samenwerken. Ze streven naar een natuurlijke, authentieke houding. Volgens hen moet een coach een “mensenmens” zijn. Oprechtheid is volgens de coaches ook belangrijk, wat kan betekenen dat besproken moet kunnen worden wat de grenzen zijn van het inzetten van een ervaringsdeskundige.

Betekenisvolle samenwerking

Bij aanvang van de interviews met ervaringsdeskundigen is niet alleen stilgestaan bij de aard van het werk dat de ervaringsdeskundige doet maar ook naar de betekenis ervan. Wat geeft mensen vreugde in hun werk, wat zijn de drijfveren van waaruit zij hun werk doen en wat geeft de samenwerking met anderen betekenis? De categorie betekenisvolle samenwerking bevat vijf verschillende codes.

1. In contact zijn met anderen

Op de vraag wat ervaringsdeskundigen belangrijk vinden in hun werk geven zij aan dat in contact zijn met anderen hen een goed gevoel geeft. Het contact op zichzelf en het feit niet thuis, maar op

EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

een werkplek te zijn waar een goede sfeer heerst geeft mensen voldoening. Ervaringsdeskundigen benadrukken ook dat in contact zijn met anderen er voor zorgt dat mensen van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen uitwisselen. Ervaringsdeskundigen hebben daardoor het gevoel nuttig bezig te zijn:

“Ik word blij van de collegialiteit. En je bent ergens mee bezig. Je zit niet thuis. Je kan je nuttig maken. Je kan goed bezig zijn. Goed met mekaar in gesprek gaan. En je kan ook van iedereen, van elkaar leren. Ervaringen uitwisselen. Wat maak jij mee? Hoe ga jij er mee om? En wat doe je er aan als het even tegenzit?”

2. Gelijkwaardigheid in de samenwerking en kwetsbaarheid tonen

Een aantal ervaringsdeskundigen benadrukt dat gelijkwaardigheid, gelijkheid en vertrouwen tussen ervaringsdeskundigen en coaches essentiële voorwaarden zijn voor betekenisvolle samenwerking. Daar waar ervaringsdeskundigen aangeven niet te kunnen samenwerken als er geen sprake is van gelijkwaardigheid in de relatie, geldt datzelfde voor de coach. Verschillende coaches geven aan dat vanuit gelijkwaardigheid samenwerken inhoudt dat je rekening houdt met elkaar en respect hebt voor elkaars beperkingen, ook voor die van de coach. Zo verwoordt een coach het als volgt:

“Ik vind dat we als mens gelijkwaardig zijn en we hebben verschillende vaardigheden, verschillende beperkingen. Dat geldt ook voor mij. Ik ben ook niet perfect, ik heb ook mijn rare kanten of, rare kanten? Andere kanten. Dus daar zit voor mij de gelijkwaardigheid wel in, dat perfect niet bestaat.”

Ook aan coaches is de vraag gesteld wat zij belangrijk vinden in de samenwerking met ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking. Voor een enkele coach gaat samenwerken vanuit een gelijkwaardige relatie nog verder dan erkennen dat “perfect” niet bestaat. Wil je de gelijkwaardigheid in de relatie blijven opzoeken en op den duur niet toch een scheve verhouding krijgen, dan zal de coach óók zijn kwetsbare kant moeten laten zien en zich open moeten durven opstellen naar de ervaringsdeskundige, vindt deze student-onderzoeker:

“Dat je niet alleen de ervaringsdeskundige eigenlijk een soort van gaat uitvragen, maar dat je jezelf daarin ook bloot durft te geven naar de ervaringsdeskundige toe, natuurlijk op een bepaalde professionele manier. En je gaat daar niet alles op tafel gooien, maar wel bepaalde ervaringen die jij hebt gehad, hoe jij daar mee om gegaan bent en hoe jij daar uit bent

gekomen, of dat hebt ervaren, dat je dat ook durft bloot te geven. Ik vind een relatie is niet eenrichtingsverkeer, dat gaat twee richtingen op.”

3. Erkenning krijgen en trots op zichzelf

Deze code valt uiteen in twee delen. Enerzijds laten ervaringsdeskundigen zien dat voor hen betekenisvol samenwerken te maken heeft met erkenning krijgen en op waarde geschat worden door anderen. Eén van de ervaringsdeskundigen doet hierin het appèl dat mensen moeten kijken naar mogelijkheden om anderen goed tot hun recht te laten komen:

“Wat belangrijk is dat wij met een beperking gehoord worden. Als wij ergens mee zitten of als wij zeggen van nou dat kan ik wel? Dan moet je niet meteen zeggen van, oh dat kan jij toch niet. Dat is wat ik wil meegeven. Dat kan jij toch niet dus, dat gaan we niet eens vragen. Weet je wel, ga jij maar lekker tien schroefjes tellen in een zakje en dat is het enigste wat je eigenlijk kan. Nee, want je moet echt kijken wat de mogelijkheden zijn en niet meteen het eerste wat je denkt van dat kan hij toch niet. Wij kunnen heus wel wat, maar dan moet je het wel, ja, of als we het niet zo goed kunnen, dan kun je het eventueel ons leren of met hulpmiddelen als het nodig is.”

Anderzijds heeft erkenning krijgen voor ervaringsdeskundigen ook te maken met het geloof in eigen kunnen en de groei van vertrouwen in zichzelf, het waard zijn, fouten mogen maken, trots te kunnen zijn op zichzelf en zichzelf zo nu en dan te verbazen over iets waarvan je dacht dat niet te kunnen, zoals het maken van een PowerPoint presentatie.

4. Iets voor anderen betekenen

Daarnaast betekent betekenisvolle samenwerking dat ervaringsdeskundigen ondersteuning kunnen bieden aan anderen, aan mensen met én zonder een verstandelijke beperking. Ervaringsdeskundigen geven aan voldoening te krijgen als zij vanuit hun kennis en ervaring anderen zien groeien, of andermans zelfstandigheid groter zien worden. Voor mensen opkomen die dat zelf lastig vinden is daarin ook een belangrijke taak vindt één van de ervaringsdeskundigen:

“Dat leek me wel leuk om de belangen van de achterban te behartigen zeg maar. Van de mensen met een verstandelijke beperking. Om daar iets voor te betekenen. Voor de mensen opkomen die het niet zo goed kunnen.”

5. Mogelijk maken van betekenisvolle samenwerking

Tot slot zien coaches voor zichzelf een rol weggelegd in het ondersteunen van ervaringsdeskundigen bij het tot zijn recht laten komen van hun ervaringskennis. Dat vraagt volgens coaches dat ervaringsdeskundigen leren om verder te kijken dan hun eigen verhaal: pas dan komt de ervaringskennis voor een bredere groep ter beschikking en kunnen ervaringsdeskundigen een gewaardeerde rol spelen naar anderen toe. Een coach zegt hierover:

“Dat vind ik wel belangrijke aspecten, dat mensen ook een beetje geïnteresseerd zijn in elkaar, niet alleen maar in het ik-stuk blijven hangen, maar dat ze uiteindelijk in staat zijn om meer in wij en ons te kunnen denken.”

Ervaringskennis tot zijn recht laten komen betekent voor coaches ook op zoek gaan naar waar de (verborgen) talenten en kwaliteiten liggen van een ervaringsdeskundige. Naast plezier hebben in samenwerken met mensen wordt deze zoektocht door coaches benoemd als één van de drijfveren van hun werk.

DISCUSSIE EN CONCLUSIE

In dit kwalitatieve onderzoek stond de vraag centraal wat coaches nodig hebben aan kennis, vaardigheden en houdingsaspecten om ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking te kunnen ondersteunen. Deze vraag is in eerste instantie beantwoord vanuit het perspectief van ervaringsdeskundigen zelf, maar ook het perspectief van coaches, docenten en onderzoekers die samenwerken met ervaringsdeskundigen is meegenomen. Een aantal van de geïnterviewde ervaringsdeskundigen was nog in opleiding tot ervaringsdeskundige en had nog niet veel werkervaring. Ook van de geïnterviewde coaches had het merendeel minder dan vijf jaar werkervaring. Mogelijk is deze onervarenheid van invloed geweest op de resultaten. Het zou interessant zijn om dit onderzoek te herhalen na vijf jaar wanneer zowel de ervaringsdeskundigen als de coaches meer werkervaring hebben opgedaan. Een voordeel echter van prille werkervaring is de openheid in de antwoorden; op de vraag wat er nodig is aan ondersteuning is in alle oprechtheid vanuit de verschillende perspectieven gereflecteerd.

Uit ons onderzoek blijkt dat het belang van gekend worden en kennis hebben van iemands beperkingen en mogelijkheden essentieel is. Er moet niet teveel nadruk liggen op de beperking van de ervaringsdeskundige en het is van belang dat de coach zichzelf kent.

Zowel ervaringsdeskundigen als coaches benoemen dat coaches constant moeten kunnen afstemmen op de persoon en de situatie met het oog op goede samenwerking. "Aansluiten" wordt benoemd als basale vaardigheid. Ons onderzoek maakt duidelijk dat coaches steeds moeten kunnen wisselen in hun rol; het ene moment zijn zij in gesprek met ervaringsdeskundigen om hen zo goed mogelijk te ondersteunen in de werkzaamheden. Het andere moment zijn zij in de rol van de leidinggevende, die resultaatgericht moet zijn. Weer een ander moment is de coach in de rol van vertrouwenspersoon, in gesprek met de ervaringsdeskundige over privé zaken.

Wanneer het om de houding van een coach gaat geven zowel ervaringsdeskundigen als coaches aan dat het belangrijk is dat een coach open en authentiek is. De houding van de coach moet gericht zijn op het creëren van een veilig klimaat waarin wederzijds vertrouwen heerst en men op een respectvolle en gelijkwaardige wijze met elkaar omgaat. In de relatie wil de ervaringsdeskundige met respect benaderd worden door de coach en gezien worden als een volwaardig mens.

Ons onderzoek geeft tevens inzicht in wat het werk voor ervaringsdeskundigen betekenisvol maakt. Het werk dat mensen doen krijgt pas betekenis of leidt tot betekenis voor henzelf wanneer dit plaatsvindt in gelijkwaardige samenwerking en in contact met anderen, of dat nu coaches, begeleiders of collega-ervaringsdeskundigen zijn. Contact met anderen en iets voor anderen kunnen betekenen worden door ervaringsdeskundigen van belang gevonden en dragen bij aan het welbevinden.

Het lijkt er op dat de structurele ondersteuning en stimulans die nodig is in de coaching van ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking tot uitdrukking komt in een samenwerkingsrelatie tussen beiden met een aantal specifieke karaktereigenschappen. Daar waar reguliere coaching zich kenmerkt door een afgebakend traject dat na een aantal sessies wordt afgesloten, kenmerkt de samenwerkingsrelatie met ervaringsdeskundigen met een lichte verstandelijke beperking zich door continuïteit. Hoewel de coaches uit dit onderzoek aangeven de eigen regie en verantwoordelijkheid te stimuleren, zal de ervaringsdeskundige blijven vertrouwen op de steun van de coach.

Een coach van ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking wisselt, in tegenstelling tot een reguliere coach, regelmatig van rol omdat de situatie, de taak en mogelijkheden van de ervaringsdeskundige daarom vragen. Dat betekent dat de ervaringsdeskundige soms directe tips en

EEN LICHTE VERSTANDELIJKE BEPERKING EN COACHES OVER BETEKENISVOLLE SAMENWERKING

adviezen zal krijgen, terwijl in de reguliere coaching altijd wordt uitgegaan van zelfsturing en van de aanname dat het antwoord altijd in de gecoachte zelf ligt.

De relatie tussen ervaringsdeskundige en coach is een relatie waarbij in gelijkwaardigheid toegewerkt wordt naar een specifiek resultaat. De ervaringsdeskundige zet zijn expertise in en de coach ondersteunt hem daarbij. De verbinding die aangegaan wordt met elkaar en met de taak die verricht moet worden heeft een resultaat voor ogen om anderen verder te brengen. Op die manier wordt meedoen naar vermogen in de participatiesamenleving tot uitdrukking gebracht. In reguliere coaching ligt juist meer nadruk op iemands persoonlijke ontwikkeling in de werkcontext en gaat het niet op de eerste plaats om het inzetten van diens (overstijgende) expertise.

In de gangbare basisprincipes van coaching ligt een sterke nadruk op verantwoordelijkheid, zelfsturing en reflectie die een coach van de gecoachte vraagt. Dit onderzoek heeft aangetoond dat deze uitgangspunten niet voldoende tegemoet komen aan het specifieke van coachen van ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking. Het onderscheidene van coaching aan ervaringsdeskundigen met een verstandelijke beperking vraagt méér dan in reguliere coaching om investeren in een betekenisvolle samenwerkingsrelatie, veelal gericht op een specifieke taak van de ervaringsdeskundige. De coach ziet voor zichzelf een belangrijke rol weggelegd in het mogelijk maken van betekenisvolle samenwerking van de ervaringsdeskundige met anderen, door (verborgen) kwaliteiten en talenten van een ervaringsdeskundige in de samenwerking aan te boren of door facilitator te zijn van werkzaamheden, bijvoorbeeld door het genereren van werk. De kwaliteit van de samenwerkingsrelatie zelf is daarbij bepalend. Het gaat dan ook niet om (op instrumentele wijze) "inzetten van" of "gebruik maken van" ervaringsdeskundigheid maar om blijvend investeren in de relatie en verbondenheid met elkaar.

ACKNOWLEDGEMENTS

Wij willen graag alle respondenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek hartelijk bedanken voor het delen van hun ervaringen. Eveneens dank aan de projectgroep Ervaringsdeskundigheid: Ida van Asselt-Goverts, Sanneke Duijf, Lineke van Hal, Lobke Havens, Meike Heessels en Paul Vogels.

REFERENTIES

- Boertien, D., & Van Bakel, M. (2012). *Handreiking voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit de geestelijke gezondheidszorg* [Guidance for the use of experiential expertise in mental health]. Retrieved September 23, 2016, from <https://assets.trimbos.nl/docs/5e12cfe6-c412-4c40-919d-8cd13c7a5e5e.pdf>.
- Boertien, D., & Van Rooijen, S. (2011). Ervaringskennis in de ggz: Een noodzaak [Experiential knowledge in mental health: A necessity]. In S. van Rooijen & J. van Weeghel (Eds.), *Jaarboek Psychiatrische rehabilitatie 2010–2011* [Yearbook Psychiatric Rehabilitation 2010–2011] (pp. 35–47). Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Driessen, E., Holten, J., Huber, M., Passavanti, E., Sedney, P., & Vado Solo, X. (2013). *Begrippenkader. Ervaringsdeskundigheid en aanverwante begrippen* [Terminology. Experience expertise and related concepts]. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Embregts, P., Taminiau, E., Heerkens, L., Sandvoort, H., Jongerius, E., Dersjant, H., & Wolters, I. (2015). *Kweekvijver ervaringsdeskundigen* [Breeding ground experiential experts]. Tilburg: Tilburg University.
- Frankena, T. K., Naaldenberg, J., Cardol, M., Linehan, C., & Van Schrojenstein Lantman-de Valk, H. (2015). Active involvement of people with intellectual disabilities in health research—A structured literature review. *Research in Developmental Disabilities, 45*, 271–283.
- Kool, J. (2015). "Nothing about us, without us." *Ervaringskennis en eigen regie van mensen met beperkingen* [Nothing about us, without us. Experiential knowledge and autonomy of people with disabilities]. Position paper t.b.v. Ronde tafel gesprek met leden van de Tweede Kamer (Commissie VWS) over ratificatie van de UN CRPD, 9 februari 2015.
- McDonald, K. E., Kidney, C. A., & Patka, M. (2013). 'You need to let your voice be heard': Research participants' views on research. *Journal of Intellectual Disability Research, 57*, 216–225.
- O'Brien, P., McConkey, R., & García-Iriarte, E. (2014). Co-researching with people who have intellectual disabilities: Insights from a national survey. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 27*, 65–75.
- Puyalto, C., Pallisera, M., Fullana, J., & Vilà, M. (2016). Doing research together: A study on the views of advisors with intellectual disabilities and non-disabled researchers collaborating in research. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 29*, 146–159. doi 10.1111/jar.12165.
- Roeleveld, E., Embregts, P., Hendriks, L., & Van den Boogaard, K. (2011). *Zie mij als mens! Belangrijke competenties voor begeleiders volgens mensen met een verstandelijke beperking*

- [See me as a person! Essential competencies for staff members according to people with intellectual disabilities]. Arnhem: HAN University Press.
- Schipper, N., Van Tilburg, H., & Groutaris, G. (2015). *Ervaringswerk. Handreiking ervaringswerk in revalidatiecentra en bij organisaties voor mensen met een verstandelijke beperking* [Work experience. Guidance work experience in rehabilitation centers and organizations for people with intellectual disabilities]. Retrieved September 23, 2016, from http://www.ervaringswerkers.org/wp-content/uploads/2015/06/Publicatie-Handreiking-EW_FC_DEF_Ir-1.pdf.
- Steman, C., & Van Gennep, A. (2004). *Supported living*. Utrecht: NIZW. 32 Handleiding sociale netwerken.
- Terlouw, A., & Van Laar, A. (2015). *Afstudeeronderzoek LVB. Beschrijving van de werkwijze van de LFB en kritische succesfactoren* [Description of the method of the LFB and critical success factors]. Ede: Christelijke Hogeschool Ede.
- Thomas, D. R. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. *American Journal of Evaluation*, 27, 237–246.
- Van Bergen, A. M., Poll, A., Van der Werf, M., & Willemsen, E. (2015). *Ervaringsdeskundigheid in de wijk. Hoe organiseer je dat?* [Experience expertise in the neighbourhood. How do you organize it?]. Retrieved September 23, 2016, from https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Ervaringsdeskundigheid-in-de-wijk%20%5BMOV-6829145-1.0%5D.pdf.
- Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.
- Van der Pol, G. M. (2013). *Coachen als professie. Fundamenten voor begeleiding naar heelheid* [Coaching as profession. Foundations for guidance towards wholeness]. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Van Erp, N., Hendriksen-Favier, A., Hoeve, M., & Boer, M. (2008). *Werken met begeleiders in de GGZ en ervaringsdeskundigheid* [Working with staff members in mental health care and experiential expertise]. Utrecht: Trimbos Instituut.
- Van Hove, G. (2014). *Disability Studies en participatie van mensen met een beperking. Over coöperatief onderzoek en complexe processen (Inaugurale Rede)* [Disability studies and participation of people with intellectual disabilities. About participative research and complex processes]. Amsterdam: VU University.
- Van Rooijen-Mutsaers, K., Ince, D., & Rietveld, L. (2014). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* [What works within supervision, intervision and coaching?]. Utrecht: Movisie.
- Verbrugge, C., & Embregts, P. (2013). *Een opleiding ervaringsdeskundigheid voor mensen met een verstandelijke beperking* [A training experiential expertise for people with intellectual disabilities]. Tilburg: Tilburg University, Tranzo.
- Verhoeven, W. (2003). *De dynamiek van coaching* [Dynamics of coaching]. Soest: Nelissen.