

## ➤ TIPS

Een goede positionering van de ervaringsdeskundige op de werkvloer is wezenlijk. Het moet duidelijk zijn dat de positie per definitie een moeilijke plek is:

- De functie en rol is nieuw.
- Ervaringsdeskundige is niet opgeleid zoals de professionals waarmee hij of zij werkt en heeft een andere missie en taakgebied.
- Ervaringsdeskundigen ervaren weerstand bij sommige professionals.
- De positie is eenzaam; om systeem en leefwereld te verbinden maakt dat je als ED-er (ervaringsdeskundige) zelf niet te veel onderdeel wordt of blijft van 1 van deze systemen. Een ED-er hoort op een gegeven moment niet meer bij de 'wij' en niet meer bij de 'zij'.
- De ervaringsdeskundige is niet 'klaar met kwetsbaar zijn' na de opleiding.
- De opgave om een nieuwe visie en nieuw gedrag te introduceren, is groot. Dit lukt 1 mens in een organisatie niet alleen.

### Dit vergt:

- Heldere afspraken rol, taken en verwachtingen voor ervaringsdeskundige en collega's; functieomschrijving en betaling.
- Goede voorbereiding van de organisatie en de werkvloer; visie en doel door hele organisatie verspreiden (TAO kan ondersteunen).
- Goede introductie en begeleiding van de ervaringsdeskundige.
- Regelmatig contact met TAO voor goede begeleiding.
- Goede begeleiding van de professional/tandempartner.
- Periodiek intervisie.

## ➤ MEER WETEN?

Ga voor meer informatie en onze contactgegevens naar de website:  
[www.sterkuitarmoede.nl](http://www.sterkuitarmoede.nl)



STICHTING  
MENS EN MAATSCHAPPIJ

Ontwerp folder door Ontwerp 22

# STERK UIT ARMOEDE



Sterk uit armoede werkt niet voor maar met de mensen die het betreft. Zij weten als ervaringsdeskundige anderen in dezelfde situatie te bereiken. Zo creëren ze voor zichzelf een nieuw perspectief en verbeteren ze de eigen situatie en die van hun kinderen.

De aanpak zet opgeleide 'ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting' als betaalde tandems naast professionals in bij diverse werkgevers. De ervaringsdeskundige neemt niet de plek van de professional in, maar staat ernaast, ze zijn een duo. Zo komen de professional en de ervaringsdeskundige eerder tot een goede aanpak en leert de organisatie op een andere manier kijken naar generatiearmoede. En er is nog meer winst: anders kijken en handelen door de professional, deze is aam het leren.

## ➤ VISIE

Armoede gaat niet alleen over geld. Het gaat over veel meer. Sociale uitsluiting is niet mee kunnen doen, je minderwaardig voelen. Het doet wat met je zelfvertrouwen, doet wat met je als ouder, als kind, als mens. Met deze aanpak doorbreken we de vicieuze cirkel, zodat de kinderen die nu in armoede leven, perspectief krijgen. Want we geloven dat mensen die in armoede leven, zelf in staat zijn om te verkennen hoe ze een nieuw perspectief kunnen creëren om hun situatie te verbeteren. Deze kracht wordt nog te weinig gezien en aangewakkerd. Uit de armoede op eigen kracht. Gewoon en zonder stigma. Deze aanpak is een nieuwe manier van het kijken naar en omgaan met armoede.

## ➤ AANPAK EN PIJLERS

De aanpak laat mensen die in armoede leven, zelf verkennen hoe ze een nieuw perspectief kunnen creëren om hun situatie te verbeteren. Zij zijn hiertoe zelf in staat. Gewoon en zonder stigma.

### Kernwaarden die hierbij centraal staan zijn:

1. Erkenning en herkenning van de persoonlijke situatie.
2. Perspectief en empowerment leidt tot zelfregie.
3. Wederzijdse gelijkwaardigheid in de aanpak tussen mensen in armoede en professionals.

### De aanpak heeft drie pijlers

1. De opleiding
2. Werken in en met armoede en sociale uitsluiting
3. Verspreiding



## ➤ STAPPENPLAN

Met een ervaringsdeskundigen haalt de organisatie niet alleen een nieuwe functie in huis, maar ook een nieuwe visie op armoede. Dit vraagt ook voorbereiding. Het 'Sterk uit Armoede stappenplan' is met en door werkgevers en ervaringsdeskundigen ontwikkeld:

### Vorbereiding

- Functieomschrijving
- Werven
- Informeren van team en organisatie (bijvoorbeeld door een workshop of coaching)
- Afspraken over coaching en begeleiding van ED en team/tandem

### Scharrelfase

- Eerste drie maanden ontdekken waar de ervaringsdeskundige goed in is en waar hij of zij het best kan functioneren
- Evaluatie na 3 maanden

### Borging en ontwikkeling van de functie

- Intervisie
- Terugkomdagen
- Strategische ontwikkeling van de functie en het vakgebied