

10 JAAR HERSTELACADEMIE 'THE BASICS'



WERKBOEK VOOR HERSTELACADEMIES

VERSIE 2024

Inhoud

Voorwoord.....	2
Historiek in Vlaanderen en Brussel:.....	3
Organisatiemodel HerstelAcademies.....	6
Kenmerken en principes samengevat:.....	14
ARTIKEL 1: De HerstelAcademie	16
ARTIKEL 2: The college is so different from anything I have done.	26
Het Programma-aanbod van South West London.	38
HerstelAcademie en onderzoek:	41
Hoe een engagement creëren voor een initiatief als HerstelAcademie.....	44
Vlaamse beleidslijnen rond geestelijke gezondheidszorg.....	58
REFERENTIES	61
Bijlage	
10 manieren om organisaties te overtuigen om hun middelen te herdefiniëren ?	
HUISWERK voor Gebruikers GGZ, Familieleden en Medewerkers	
Coproductie procesmap	
Cursusplan	

Voorwoord

Dit werkboek over de basisprincipes van een HerstelAcademie is bedoeld voor iedereen die wil bijdragen aan de oprichting ervan in de eigen regio. Naast het beschrijven van de historiek van HerstelAcademies in Vlaanderen willen we een goed beeld geven van de kenmerken en principes van een HerstelAcademie.

Daarnaast wordt ook een omschrijving van het organisatiemodel van HerstelAcademies in Vlaanderen en Brussel gegeven. We raadpleegden de founding fathers in Engeland en de VS en hebben twee artikelen vertaald. Hoewel deze vertaling niet professioneel is en misschien niet altijd even vloeiend, achten we een Nederlandse tekst wenselijker om de toegankelijkheid te vergroten. Het eerste artikel geeft een duidelijk overzicht van wat een HerstelAcademie is. Het tweede artikel overlapt met het eerste en biedt een beschrijving vanuit een onderzoekersperspectief. We presenteren een voorbeeld van een programma-aanbod van een Engels Recovery College, wat een inkijk biedt in een kalender van een Engelse recovery college.

We sluiten af met een hoofdstuk en tips tricks om een engagement te creëren voor het initiatief.

In de gehele tekst vertalen we de Engelse term 'Recovery College' als 'HerstelAcademie'.

Met dank aan:

HerstelAcademie staat voor 360° co-creatie tussen diverse regionale partners, hun medewerkers en cursisten. Niet in het minst danken we de vele vrijwilligers die het initiatief mee vorm geven en telkens klaar staan om in te springen waar nodig.

Ook dank voor de vele schouderklopjes van mensen die we de afgelopen jaren hebben ontvangen, vooral aan: wijlen prof. Dr. Guido Pieters, prof. Geoff Shepherd, wijlen dr. Jane McGregor, het "Recovery Innovations Center" in Arizona, "The Nottingham Recovery College" in Nottingham – Julie Repper, Helen Brown en Scott Pomberth...

Daarnaast dank voor de steun en het vertrouwen dat we bij de start hebben gekregen van de Vlaamse overheid en organisaties als: PSYCH vzw, CGG Ahasverus in Halle-Vilvoorde, De Koning Boudewijnstichting en Cortina Group voor de sponsering van de eerste website.

De redactie van het werkboek:

Toon Derison - stafmedewerker PSYCHE vzw en Vlaams coördinator voor HerstelAcademies

Historiek in Vlaanderen en Brussel:

De eerste HerstelAcademie in Vlaanderen werd opgericht in 2010 in de regio Halle-Vilvoorde, na een inspirerend studiebezoek van het centrum voor geestelijke gezondheidszorg (CGG) Ahasverus aan [RI International in Arizona](#) in Arizona. Dit initiatief ontstond in de context van het VDIP-project (Vroegdetectie en Interventie bij Psychosegevoeligheid), waarbij het CGG een verbindende taal zocht om effectief te communiceren met jongeren uit deze doelgroep. Op dat moment stond in Vlaanderen de herstelbenadering, ondersteund vanuit het Herstelplatform van de Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheidszorg (het huidige Psyche) nog in de kinderschoenen. Natuurlijk waren er wel de rehabilitatiebenadering en het krachtgericht werken, ook de inzet van ervaringsdeskundigheid kende een prille start.

Het cursusmateriaal van dit studiebezoek werd vertaald door een groep mensen met ervaringskennis en samen met hen werden de eerste cursussen gegeven vanuit hun dagcentrum 't Atelier. In 2012 won het CGG de Reintegration Award en kregen ze gedurende twee jaar een ondersteuning van de provincie Vlaams-Brabant.

In 2014 volgde - met steun van de Koning Boudewijnstichting - opnieuw een studiebezoek met vier vrijwilligers en drie hulpverleners aan 'The Nottingham Recovery College'. Dit bezoek gaf inzicht in de structuur en de positieve rol die een HerstelAcademie kan bieden binnen een breder GGZ-aanbod in de UK. Met de ideeën "co-creatie", "positief" en "structuur" in gedachten begonnen ze met het opleiden van trainers. De inhoud van de cursussen werd meer gestructureerd en een website www.herstelacademie.be werd gelanceerd. In het academiejaar 2015/2016 werd er voor het eerst een volledig cursusaanbod gegeven aan 295 cursisten. Cursusonderwerpen waren onder andere "Herstel en Jezelf", "Herstel na Burn-out", "Mindfulness" en "Train de Trainer".

In andere regio's in Vlaanderen ontstonden ook HerstelAcademies. Vlaams-Brabant en Antwerpen begonnen in september 2016. Vanaf januari 2017 startten Brussel, Brugge, Mechelen, Geel en de regio Gent hun eigen HerstelAcademies en zo ontstond stilaan een Vlaams verhaal.

2018 en 2019 voorzag de Vlaamse overheid een incentive. Er werd een Vlaamse stuurgroep opgericht met patiënt- en familievertegenwoordiging, Zorgnet Icuuro en CGG Ahasverus. Met de middelen werd een deeltijdse coördinatiefunctie en een stimulans voor regionale partnerschappen voorzien. De uitgangspunten van een HerstelAcademie werden afgebakend, en er ontstond een gezamenlijke website www.HerstelAcademie.be. Een Vlaams lerend netwerk werd uitgebouwd met een trimestriële werkgroep. Deze werd ondersteund met een digitaal platform voor kennisdeling.

2020 is het eerste jaar dat er in ieder van de 13 netwerken geestelijke gezondheid voor volwassenen in Vlaanderen en Brussel een regionaal partnerschap is waar ook een cursusaanbod werd gegeven. Uiteraard verliep dit met verschillende snelheden, we zagen onder andere het ontstaan van deelregio's als Eeklo en de Vlaamse Ardennen. Een verkennend parcours om een aanbod voor jongeren te realiseren is opgestart, onder de noemer Discovery College.

Een HerstelAcademie opstarten kan met 1 cursus, 2 trainers en 3 cursisten. Het doorontwikkelen is vooral een taak van en met mensen, stap voor stap en het kost tijd en toewijding.

De coronapandemie zorgde ervoor dat de HerstelAcademies online cursussen gingen aanbieden, maar tegenwoordig kiezen ze vooral voor live lessen. In 2022 schreven 1865 cursisten zich in voor 303 cursussen, in 2023 waren dit 3395 cursisten voor 471 cursussen.

Tabel 1 HerstelAcademies in Vlaanderen - 2024

Netwerk GG	2019	2020	2021	2022	2023
Noord West-Vlaanderen	43	53	56	201	195
Midden West-Vlaanderen	35	25	-	46	67
Zuid West-Vlaanderen	21	54	54	0	149
Oost-Vlaanderen PAKT	128	137	159	278	334
Oost-Vlaanderen ADS	-	-	38	58	55
Brussel	31	20		41	169
Halle-Vilvoorde	80	6	86	56	168
Oost Brabant	89	143	90	457	1161
Mechelen	82	75	28	56	207
Kempen	160	94	94	143	235
Antwerpen	133	190	45	420	548
Limburg	102	103	35		
Limburg - Reling	-	-	-	66	71
Limburg - Noolim	-	-	-	17	32
	904	900	685	1865	3395

De uitbouw van de HerstelAcademies verliep als volgt:

Verloop van incentives en resultaten over de tijd:

- 2010 voortraject binnen CGG Ahasverus te Halle Vilvoorde
- 2014 opstart website WWW.HERSTELACADEMIE.BE en Vlaamse ondersteuning vanuit VVGG en FDGG/MENTALIS
- 2018 en 2019: 0.5 VTE Vlaamse ondersteuning vanuit agentschap zorg en incentive 2500€/HerstelAcademie om een partnerschap aan te tonen. Resultaat: Een partnerschap per netwerk geestelijke gezondheid voor volwassenen werd gevormd.
- 2020 vroegen we HerstelAcademies om in te zetten op een trekkersfunctie (min. ½ VTE) en het betrekken van betaalde ervaringswerkers in de brede werking – incentive 2400€. Resultaat: Een deeltijdse trekkers functie in 10 van de 13 partnerschappen. 11 van de 13 HerstelAcademies betrokken betaalde ervaringswerkers in hun werking. 8 van de 13 partnerschappen zette in op een online-aanboden.
- 2021 vroegen we HerstelAcademies om verder in te zetten op een online aanbod – incentive 750€. Resultaat: Een deeltijdse trekkersfunctie in ieder partnerschap (totaal 13). 10/13 HerstelAcademies boden een onlineaanbod, ze organiseerden 40 van de 82 cursustitels online en bereikten 388 van de 631 deelnemers in dit online aanbod.
- 2022 – start relanceplan Vlaamse veerkracht - herbevestigen partnerschappen¹, met partner verslaving als extra partner en versterken van co-creatie in de trekkersrol, met minimaal 0,5 VTE professional en 0,5 VTE betaalde ervaringswerker (incentive 2.275€/maand aantoonbare tewerkstelling). Resultaat: De partnerschappen in de 13 netwerken geestelijke gezondheid werden herbevestigd. 12 van de 13 HerstelAcademies vormden een trekkersduo's. 1865 inschrijvingen in 303 cursustitels. 8 cursussen met een directe link naar verslaving werden gegeven aan 51 cursisten.
- 2023 – continuering relanceplan Vlaamse veerkracht. Resultaat: Trekkersduo's werden gevormd in alle netwerken. 3395 inschrijvingen in 471 cursustitels. 18 cursussen met een directe link naar verslaving werden gegeven aan 110 cursisten.

Organisatiemodel HerstelAcademies

Een HerstelAcademie wordt georganiseerd vanuit de noden van de doelgroep. De noden van de doelgroep strekken zich vaak uit over verschillende beleidsdomeinen. Een HerstelAcademie, gericht op het ondersteunen van herstel en welzijn, moet rekening houden met diverse aspecten zoals gezondheidszorg, sociaal welzijn, onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gemeenschapsbetrokkenheid. Een regionaal partnerschap tussen verschillende organisaties en belanghebbenden uit deze beleidsdomeinen biedt hier meerdere voordelen.

Door samen te werken kunnen partners een holistische benadering ontwikkelen die rekening houdt met alle aspecten van het leven van de doelgroep. Dit zorgt ervoor dat de aangeboden ondersteuning veelomvattend en effectief is.

Verschiedende partners kunnen hun diensten coördineren en integreren, wat leidt tot een naadloze en geïntegreerde ondersteuning voor individuen die van hun diensten gebruik maken. Hierdoor worden hiaten in de dienstverlening verminderd en wordt dubbel werk vermeden.

Samenwerking zorgt voor een efficiënt gebruik van middelen en expertise, personeel en andere hulpbronnen binnen het partnerschap. Dit is vooral belangrijk gezien de vaak beperkte budgetten in de gezondheids- en welzijnssector.

Door samen te werken met verschillende partners vergroot de HerstelAcademie haar draagvlak binnen de gemeenschap. Dit kan leiden tot een grotere geloofwaardigheid en zichtbaarheid en ondersteuning vanuit diverse sectoren en belangengroepen.

HerstelAcademies kunnen op deze manier ook bijdragen aan een cultuur van veranderingen en verbeteringen in de ondersteuning van geestelijke gezondheid en herstel.

Kortom, door een partnerschap aan te gaan dat verschillende beleidsdomeinen en belanghebbenden omvat, kan een HerstelAcademie beter inspelen op de complexe en gevarieerde noden van de doelgroep, wat uiteindelijk leidt tot meer effectieve en duurzame ondersteuning voor herstel en welzijn.

Het regionale partnerschap:

Een divers partnerschap draagt bij aan een bredere en meer inclusieve HerstelAcademie die verschillende perspectieven en expertise kan benutten voor de uitbouw van een divers als mogelijk aanbod, om deelnemers optimaal te ondersteunen.

Binnen elk van de 13 netwerken voor geestelijke gezondheid voor volwassenen werd in de loop van de tijd een regionaal partnerschap gevormd. Partners binnen dit partnerschap werden uitgenodigd om de gezamenlijke uitgangspunten van een HerstelAcademie te onderschrijven. Organisaties binnen dit partnerschap ondersteunen hun HerstelAcademie op verschillende manieren, zoals inhoudelijke ondersteuning, logistieke hulp en/of financiële steun.

Vertegenwoordigers van alle partners komen regelmatig samen in een stuurgroep om het beleid van de HerstelAcademie te evalueren en vorm te geven. De kenmerken en principes van een HerstelAcademie worden integraal toegepast in hun werkwijze.

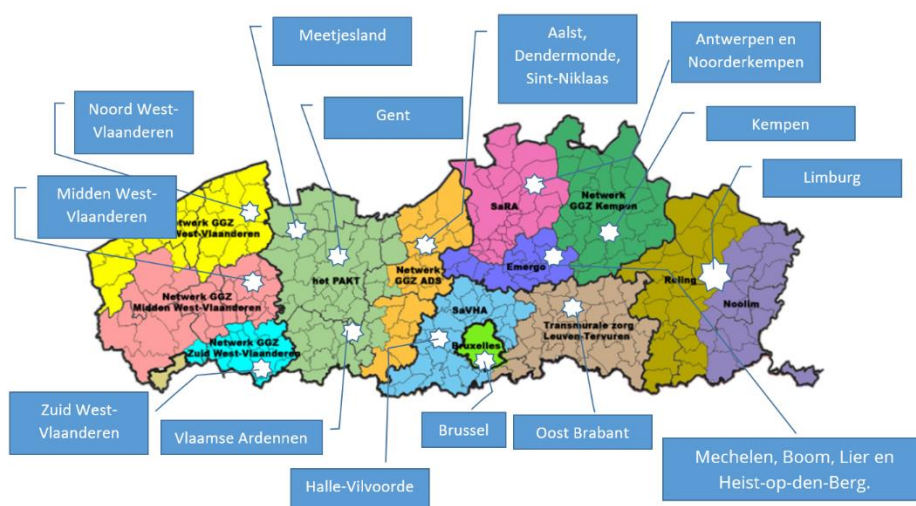
Aan de samenstelling van deze partnerschappen werden minimale vereisten gesteld.

- Minimaal 1 partner uit de GGZ en het netwerk geestelijke gezondheid, vanuit de sterke link met functie 1 ((hervul)preventie) en met functie 3 (resocialisatie, herstel).
- Minimaal 1 partner uit de eerste lijn (zoals CAW, huisartsen, eerstelijnspsychologen, enzovoort): het is belangrijk om deze partners te betrekken om de HerstelAcademie bekend te maken, preventie te bevorderen en/of de doorstroom naar de tweede lijn te verbeteren. Daarnaast is hun betrokkenheid essentieel bij het ontwikkelen van cursussen om te zorgen voor een divers cursusaanbod binnen de HerstelAcademie.
- Minimaal 1 partner uit verslaving.
- Minimaal 1 partner vanuit familievereniging en/of patiëntenvereniging.
- Minimaal 1 partner uit de niet-GGZ en belendende sector (Vormingplus, mutualiteiten, GTB/VDAB, Lokaal Gezondheidsoverleg, ...).

Andere mogelijke partners uit de GGZ zijn: CGG, PZ, PAAZ, IBW, ...

Deze partnerschappen werden in december 2024 uitgebreid met minimaal een partner uit de eerstelijnszorg en een partner die specifieke kwetsbare doelgroepen zoals mensen in armoede en mensen met een migratie-achtergrond kunnen bereiken.

Tabel 1 regio dekkende spreiding van HerstelAcademies in Vlaanderen en Brussel - 2024



De opdracht van een partnerschap:

- De organisatie en opstart van een regionale stuurgroep, met daarin minimaal bovenbeschreven partners.
- De organisatie en opstart van de HerstelAcademie.
- Het bepalen van wie als penhouder met de Vlaamse overheid zal fungeren.

- Het bepalen van de trekkers- of coördinatiefunctie van de regionale HerstelAcademie
- Het opvolgen van de modelgetrouwheid van de regionale HerstelAcademie .
- De deelname aan het leernetwerk van HerstelAcademies.

Trekkersfunctie per regionaal partnerschap:

Het toekennen van een trekkersrol binnen de organisaties in het partnerschap werkt versterkend.

Met steun van de Vlaamse overheid heeft elke HerstelAcademie een trekkersduo. Afhankelijk van de grootte van de HerstelAcademie vormen zij een kernteam met meerdere medewerkers die een ondersteunende of trekkende rol opnemen. Zij runnen de academie en zorgen voor het inplannen van cursussen en het opleiden van trainers. Via een centrale website www.herstelacademie.be volgt ieder kernteam de inschrijvingen op van zijn regio.

Het toekennen van diverse rollen en verantwoordelijkheden zoals een algemeen coördinator, programma-verantwoordelijke, promotieverantwoordelijke, ambassadeur,... kan een gevoel van voldoening en erkenning geven aan de medewerkers en kan hun motivatie versterken om zich in te zetten voor de HerstelAcademie

Trainersploeg:

8

Een HerstelAcademie hanteert een model van gelijkheid; in de dagelijkse praktijk komen grofweg twee rollen naar voren: die van trainers en die van cursisten. Cursisten die een cursus hebben gevolgd, kunnen zelf trainer worden. Een HerstelAcademie beschikt gemiddeld over zo'n 30 trainers, die in loondienst zijn of een vrijwilligerscontract hebben bij een partnerorganisatie. Alle cursussen worden gegeven door een duo bestaande uit een zorgprofessional en een ervaringsdeskundige.

HerstelAcademies staan voor samenwerking. Dit betekent dat mensen met ervaringskennis, zorgprofessionals en partnerorganisaties samen de HerstelAcademie vormgeven. Een cursus kost gemiddeld €5 per sessie, dit is niet kostendekkend, de middelen komen vooral uit de samenwerking tussen de partnerorganisaties.

Het Netwerk Geestelijke gezondheid:

Veelal start een HerstelAcademie vanuit een kleinschalig initiatief - *1 cursus, 2 trainers en 3 studenten*. De verdere groei van een HerstelAcademie vraagt om een structureel kader waarbinnen het aanbod verder vorm kan krijgen.

De betrokkenheid van alle diensten die ondersteuning bieden aan mensen en hun herstelproces is belangrijk. De netwerken geestelijke gezondheid voor kinderen en jongeren (www.psy0-18.be) en volwassenen (www.psy107.be) zijn belangrijke actoren die ervoor zorgen dat evidence-based diensten beschikbaar zijn voor de mensen die ze nodig hebben, afgestemd

op GGZ richtlijnen vanuit de federale en Vlaamse overheden. Binnen deze netwerken worden beslissingen genomen over de prioriteiten en de uitrol van diensten die zelfzorg en gezondheidsbevordering promoten.

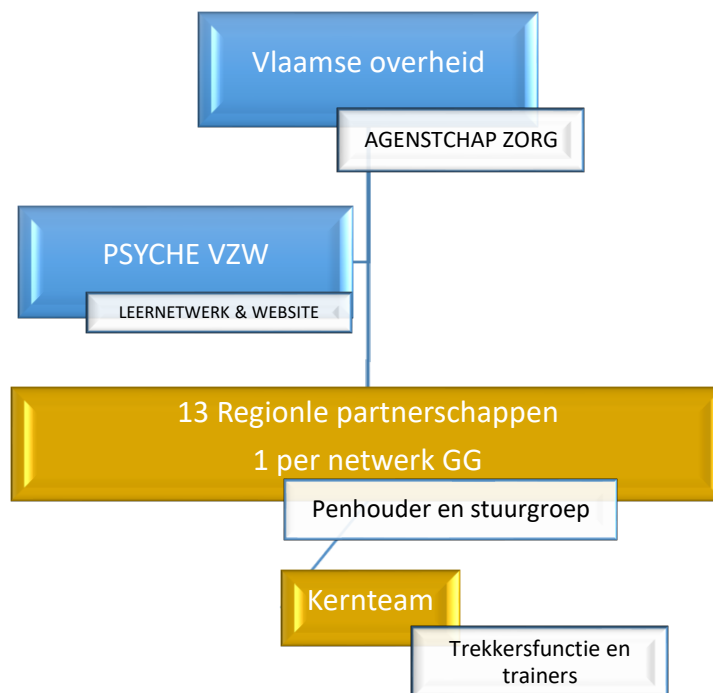
De komende periode zal benut worden om samen met alle betrokken diensten en netwerken te kijken hoe we de nieuwe manier van werken van de HerstelAcademies kunnen verankeren, als aanvulling op het bestaande GG-aanbod, met als doel om mensen met psychische kwetsbaarheid effectiever te ondersteunen om hun eigen herstel te beheren.

De Vlaamse ondersteuning:

De Vlaamse overheid financierde vanaf 1 december 2017 de Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheid (momenteel: PSYCHE vzw) voor de ontwikkeling en verspreiding van HerstelAcademies in Vlaanderen en Brussel. Met deze middelen werd door PSYCHE een deeltijdse coördinatiefunctie voorzien.

Psyche zorgt voor kennisdeling, organiseert kwartaalbijeenkomsten, onderhoudt een digitaal platform voor kennisuitwisseling (volgens open source-principes), ondersteunt cursusevaluatie, ondersteunt communicatie, beheert een gezamenlijke website (www.herstelacademie.be), vertegenwoordigt de HerstelAcademies bij stakeholders, faciliteert onderzoek en rapporteert aan de Vlaamse overheid.

Het organigram:



Ontwikkel een strategie op 3 niveaus:

Het ontwikkelen van een strategie op drie niveaus (tevreden cursisten, medewerkers, en partnerorganisaties) is cruciaal voor een HerstelAcademie, omdat deze academies vaak werken aan de hand van collectieve leer- en herstelprocessen. Elk van deze groepen heeft specifieke belangen en bijdragen die van belang zijn voor het succes van de academie. Hier is een verklaring voor elk van deze niveaus:

1. Tevreden cursisten

Cursisten staan centraal in een HerstelAcademie, omdat zij degenen zijn die deelnemen aan het leerproces en baat hebben bij de aangeboden programma's. Het doel is om een leeromgeving te creëren waarin cursisten zich gehoord, ondersteund en gemotiveerd voelen. Tevreden cursisten hebben een grotere kans op persoonlijke groei, herstel en empowerment. Bovendien, als cursisten tevreden zijn, zullen zij eerder geneigd zijn om de academie aan te bevelen aan anderen, wat kan leiden tot meer aanmeldingen en positieve mond-tot-mondreclame.

Strategieën voor tevreden cursisten:

- Zorgen voor diversiteit in het cursusaanbod om tegemoet te komen aan verschillende leerbehoeften.
- Actief luisteren naar feedback en de programma's evalueren en aanpassen waar nodig.
- Een ondersteunende en veilige leeromgeving bieden die herstel en persoonlijke ontwikkeling bevordert.

2. Tevreden medewerkers

Medewerkers, waaronder ervaringsdeskundigen, trainers, en administratief personeel, spelen een sleutelrol in het functioneren van de academie. Tevreden medewerkers zijn productiever, betrokken en geneigd om langer bij de organisatie te blijven. Dit draagt bij aan de continuïteit en kwaliteit van de aangeboden diensten. Een strategie gericht op medewerkerstevredenheid zorgt voor een gezonde werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen.

Strategieën voor tevreden medewerkers:

- Investeren in professionele ontwikkeling en training.
- Creëren van een cultuur van open communicatie en waardering.
- Bieden van flexibele werkomstandigheden en werk-privébalans.

3. Tevreden partnerorganisaties

Een HerstelAcademie werkt samen met diverse partners, zoals zorginstellingen, welzijnsorganisaties en lokale overheden. Deze partners kunnen bijdragen door middelen,

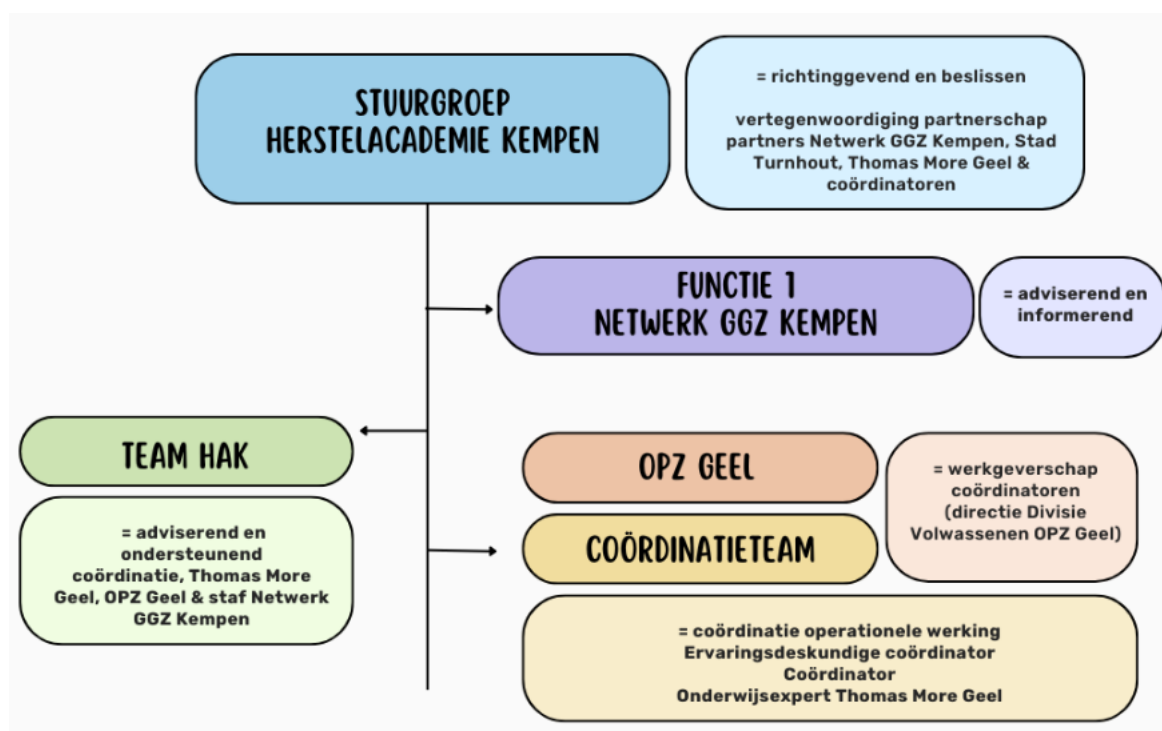
kennis of doorverwijzingen te leveren. Tevreden partnerorganisaties zijn van groot belang, omdat zij de academie kunnen ondersteunen op strategisch niveau en kunnen helpen bij het vergroten van het bereik en de impact. Het onderhouden van goede relaties met partners zorgt voor een sterke samenwerkingsbasis en wederzijds vertrouwen.

Strategieën voor tevreden partnerorganisaties:

- Transparante communicatie en regelmatige updates over de voortgang en successen van de academie.
- Actieve samenwerking en uitwisseling van kennis en middelen.
- Ondersteunen van gedeelde doelen die bijdragen aan het welzijn en herstel van deelnemers.

Door aandacht te geven aan elk van deze drie niveaus, kan een HerstelAcademie op lange termijn succesvol zijn, zowel in het ondersteunen van het herstelproces van deelnemers als in het versterken van de betrokkenheid van medewerkers en partnerorganisaties.

Een voorbeeld van regionale verankering binnen het netwerk GGZ Kempen:



Twee ideeën ter inspiratie:

Lokaal en intersectoraal georganiseerde, geïntegreerde zorg

Voor dit hoofdstuk verwijzen we naar een Vlaamse inspiratietekst, in 2020 geschreven door de netwerkcoördinatoren van de 107-netwerken voor volwassenen: 'Over lokaal en intersectoraal georganiseerde, geïntegreerde zorg en ondersteuning voor personen met psychische en psychosociale problemen'

Uit de nota leren we:

De Vlaamse netwerkcoördinatoren GGZ Volwassenen merken op dat men in verschillende netwerken los van elkaar werkt aan het ontwikkelen van lokale, integrale zorg- en ondersteuning voor mensen met psychische problemen, die men kleinschalig en intersectoraal probeert te organiseren. Dit wordt gezien als een belangrijke stap in het bestrijden van de enorme versnippering van het zorg- en ondersteuningsaanbod, want zorgvragers en verwijzers zien door de bomen het bos niet meer! Met dit document duiden de Vlaamse netwerkcoördinatoren de verschillende lokale ontwikkelingen vanuit een gedeelde basisvisie op lokale, intersectorale samenwerking en bieden ze ondernemende netwerkpartners en subsidiërende overheden een inspirerende doorkijk naar de toekomst.

Het lokale samenwerkingsverband kan ingebed worden in een plaats waar meerdere veerkrachtversterkende activiteiten worden aangeboden. Met veerkrachtversterkende herstelondersteuning doelen we op herstelgerichte interventies, gericht op persoonlijk herstel en maatschappelijke participatie. Deze worden best georganiseerd door maatschappelijke actoren uit de lokale samenwerkingsverbanden. Ze onderscheiden zich van de overige zorg en welzijnsactiviteiten door hun focus op het versterken van de eigen kracht en veerkracht van de burger (cliënt) en diens persoonlijk netwerk. Een belangrijk kenmerk is de centrale rol die cliënten, cliëntvertegenwoordigers, (familie-)ervaringsdeskundigen en vrijwilligers innemen in de werking ervan. We denken aan de volgende veerkrachtversterkende herstelactiviteiten :

- *Ontmoeting*
- *Dagactiviteiten*
- *Kwartiermaken*
- *Vorming (HerstelAcademie)*
- *Onderzoek (User research)*
- *Herstelplannen (WRAP e.d.)*
- *Toetsen herstelgerichtheid (ROPI e.d.)*
- *Herstelgroepen - lotgenotencontact*
- *Respijthuis*
- *Herstelverhalen.*
- *Buddywerking*
- *Open Dialogue*

Welzijn en Herstel Partnerschap

In het Verenigd Koninkrijk stimuleren diverse samenwerkingsverbanden binnen de netwerken van de National Health Service (NHS) de integratie van zorg en ondersteuning voor mensen met psychische gezondheidsproblemen, en ze bevorderen herstelgerichte benaderingen en veerkracht op gemeenschapsniveau. Dergelijke initiatieven opereren als een 'Welzijn en Herstel Partnerschap (WeHP) onder verschillende namen en structuren, afgestemd op lokale behoeften en betrokken organisaties.

Een WeHP dient in dit hoofdstuk als een voorbeeld voor een mogelijke regionale structuur. WeHP's bevorderen herstelgerichte benaderingen en samenwerkingen tussen verschillende belanghebbenden, afhankelijk van de specifieke behoeften en prioriteiten van elke regio. Het doel van WeHP's is het veranderen van de cultuur rond geestelijke gezondheidszorg en welzijn, met een focus op co-creatie tussen mensen met ervaring, hun omgeving en professionals.

Een WeHP kan functioneren als een hefboom naar een meer intersectoraal georganiseerde, geïntegreerde zorg zoals gesuggereerd in de inspiratietekst van netwerkcoördinatoren.

WeHP's worden gezien als regionaal georganiseerde partnerschappen tussen gebruikers, welzijnsorganisaties, GGZ, 107 Netwerken, eerste lijn, Logo, lokale besturen, en andere beleidsdomeinen zoals werk en cultuur, inclusief initiatieven die veerkracht bevorderen binnen de regio.

GGZ-netwerken en regionale GGZ-actoren behouden een belangrijke rol in deze regionale samenwerkingsverbanden.

WeHP's kunnen fungeren als centrale aansturing (partnerschap) voor HerstelAcademies en ook andere veerkrachtversterkende herstelactiviteiten zoals opgesomd in de inspiratietekst van de netwerkcoördinatoren, zijnde: Ontmoeting, Kwartiermaken, Open Dialogue, Buddywerking, Overkop, ...

Kenmerken en principes samengevat:

Over de kenmerken van wat een HerstelAcademie is, bestaat redelijke overeenstemming (Perkins e.a., 2012):

1. Een HerstelAcademie wordt in een coproductie opgezet door mensen met persoonlijke en professionele ervaring met psychische gezondheidsproblemen. De programma's worden samen bedacht, uitgewerkt en ook samen gegeven.

Co-creatie aan de HerstelAcademie betekent diensten leveren vanuit een gelijkwaardige en wederkerige relatie tussen professionals, gebruikers, hun families en de ruime omgeving.

2. Er is een fysieke locatie met lesruimtes en een bibliotheek waar mensen informatie kunnen raadplegen en literatuur kunnen opzoeken.
3. Er wordt gewerkt vanuit leerprincipes. De deelnemers kiezen zelf welke programma's ze willen volgen. Het college is geen dagactiviteitencentrum en biedt ook geen behandeling of casemanagement.
4. Iedereen is welkom: mensen met (psychische) problemen, familieleden, burens en professionals
5. Er zijn mensen beschikbaar die deelnemers informatie, advies en begeleiding bieden.
6. Een HerstelAcademie is geen substituut voor traditionele diagnostiek of behandeling.
7. Een HerstelAcademie is geen substituut voor 'mainstream' onderwijsinstellingen. Het kan wel een brugfunctie vervullen naar reguliere cursussen of opleidingen.
8. Herstelprincipes worden gereflecteerd in alle aspecten van de cultuur en de manier van werken.

14

De uitkomsten uit onderzoek naar HerstelAcademies zijn vooralsnog beperkt, maar wel positief (Slade e.a., 2014). Er is wel overtuigend bewijs voor een aantal kernelementen van HerstelAcademies, zoals de werkzaamheid van peer support (Repper & Carter, 2011). Perkins, Repper en Rinaldi (2012) stellen dat HerstelAcademies een transformatieve kracht hebben. Zij ondersteunen mensen in hun herstelreizen, maar vormen ook een voorbeeld voor zorginstellingen hoe deze meer herstelgericht kunnen werken. HerstelAcademies dragen hier op een aantal manieren aan bij:

1. Zij stellen mensen in staat om deskundig te worden in het managen van hun eigen leven
2. Zij erkennen expliciet zowel de expertise van professionals als de expertise van mensen met 'lived experience' in een proces van coproductie
3. Zij breken de destructieve grenzen af tussen 'wij' en 'zij' die stigma en exclusie in stand houden
4. Zij bieden peer support

5. Groepsleren en onderlinge steun vervangen het invaliderende isolement dat veroorzaakt wordt als je alleen maar leunt op individueel werken
6. Zij benadrukken keuze, controle en zelfbeschikking
7. Zij promoten participatie in de lokale samenleving

*Het gaat om tevreden Cursisten, Medewerkers en Partnerorganisaties,
... voor ieder moet er iets te winnen zijn.*

Tevredenheid:

Cursisten benadrukken het "Wij"-gevoel in plaats van het gevoel van "Ik & Mijn Ziekte". Wat HerstelAcademies aanbieden, lijkt goed aan te sluiten bij wat mensen wensen. Uit de tevredenheidsbevraging (N286) kunnen we concluderen dat de meerderheid van de respondenten over het algemeen tevreden (score 9 & 8 - 52%) is, met een aanzienlijk aantal dat zeer tevreden is (score 10 – 31%).

Medewerkers en trainers geven aan dat ze hun kennis versterken en meer passie en motivatie in hun werk vinden, wat zorgt voor een positieve houding.

Een HerstelAcademie biedt organisaties de kans om te investeren in herstelgerichte praktijken. Het initiatief wordt breed geaccepteerd en zorgt voor positieve veranderingen in het zorgnetwerk.

Wat vinden cursisten van de HerstelAcademie

- *"Iedereen kan aan bod komen met zijn ervaringen, iedereen heeft inspraak en iedereen helpt iedereen... Fantastisch toch!!!"*
- *"Het horen en luisteren naar verhalen van anderen werkt herstellend."*
- *"De HerstelAcademie voelt aan als een plek waar je binnen mag stappen via de achterdeur. De informele sfeer, het contact met anderen, erkenning krijgen en herkenning voelen; dit alles voelt als een warme, veilige plek."*
- *"Deelnemen aan cursussen van de HerstelAcademie voelt als een warm dekentje! Er is ruimte om mezelf te zijn, hier hoef ik geen maskers op te zetten."*
- *"De trainers zijn zeer geduldig, luisterend, respectvol, informatief, deskundig, aangenaam..."*
- *"Wat me steeds weer raakt is hoe open mensen kunnen praten, hoe warm ze daarin ontvangen worden en de verbinding en kracht die daardoor ontstaat."*

De HerstelAcademie

Originele tekst - 'RECOVERY COLLEGES'

Rachel Perkins, Julie Repper, Miles Rinaldi and Helen Brown

Vertaling Annick Giesen - Eric Stijnen-Toon Derison

Dit hoofdstuk omschrijft wat een HerstelAcademie is. Het is gebaseerd op een paper die deel uitmaakt een reeks van het kenniscentrum IMROC (www.imroc.org) De materialen en publicaties van ImROC, zoals rapporten, onderzoekspublicaties en praktijkvoorbeelden, zijn gericht op het delen van kennis en het inspireren van organisaties om herstelgerichte benaderingen te omsluiten.

Herstel is een persoonlijke ontdekkingsreis. Het impliceert het zoeken naar betekenis en zingeving van wat er in je leven is gebeurd; het ontwikkelen van deskundigheid in zelfzorg; en het opbouwen van een nieuwe levenszin. Eigen kracht, mogelijkheden en talenten die je nog beschikbaar weet te stellen, worden ingezet met het doel om nieuwe aspiraties en doelen te bereiken.

De uitdaging voor GGZ-organisaties is om mensen in deze zoektocht te ondersteunen. Dit uitgangspunt stelt ons in staat om een beperkende symptoomfocus achter te laten. Het leven wordt opgebouwd rondom betekenis, zin en waarden. Deze verandering wordt weerspiegeld in de GGZ-strategie 'No Health Without Mental Health' (Department of Health, 2011). De hoofddoelen worden hier beschreven als: het mogelijk maken dat mensen:

- een groter vermogen om hun eigen leven te sturen, te herwinnen
- sterkere sociale relaties verwezenlijken,
- een groter gevoel van zingeving en hoop te beleven,
- hun vaardigheden voor samenleven en werken terug sterker benutten,
- verbetering van vormings- en tewerkstellingsmogelijkheden en
- geschikte aangepaste huisvesting.

Indien organisaties deze doelen voor hun cliënten willen realiseren, zijn verschillende organisatorische veranderingen nodig. Shepherd, Boardman en Burns beschrijven '10 sleutels van organisatieverandering' variërend van veranderingen in de dagelijkse omgangsvormen tot de wijze van management en leidinggeven binnen de organisatie.

Essentieel hiervoor zijn:

- De doelstellingen van onze organisaties worden geherformuleerd: de focus verschuift van het verminderen van symptoomlast naar de wederopbouw van een nieuw leven. Organisaties leren zich te evalueren naar hun potentieel om het herstel van hun cliënten te verwezenlijken en/of te ondersteunen.
- Een verandering in de hulpverleningsrol en professionele expertise: in herstelwerk verschuift de rol van de professional van 'on top' naar 'on tap'. De professional ziet zijn

- rol niet meer als degene die het probleem definieert of de behandeling voorschrijft, maar stelt zijn expertise en kennis ter beschikking van hen die dit als nuttig ervaren.
- Erkenning van het gelijkwaardige belang van professionele expertise en 'levenservaring': het afbreken van de barrières die de kloof tussen 'zij' en 'wij' versterken is cruciaal. Dit moet resulteren in een veranderde werkinzet (inclusief de insluiting van ervaringswerkers) en veranderende werkmodellen die meer het resultaat zijn van coproducties en gedeelde beslissingen op verschillende organisatieniveaus.
 - Een wijziging in de verhouding tussen GGZ-organisaties en de gemeenschap: hierdoor kunnen individuen en gemeenschappen hun eigen krachtbronnen vindingrijk herkennen en aanspreken om beter met levensspanning om te gaan en zich aan te passen.

In dit artikel willen we aantonen dat de methodiek van de HerstelAcademie deze veranderingen in zich draagt. Het kan daarom een belangrijke schakel zijn om deze organisatieverandering naar een herstelmodel mogelijk te maken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een 'educatief model' als aanvulling op het 'behandelingsmodel'.

"We decided to use education as the model for approaching recovery, rather than develop more traditional alternatives. We did this because we want our center to be about reinforcing and developing people's strengths rather than adding to the attention on what is wrong with them. The guiding vision we had for the Recovery Education Center is reflected in the mission statement: people will discover who they are, learn skills and tools to promote recovery, find out what they can be, and realise the unique contribution they have to offer." (Ashcraft, 2000).

In het hersteldenken verschuift de benadering van een therapeutische naar een educatieve opstelling. Deze verandering draagt in belangrijke mate bij tot een aantal kernveranderingen die centraal staan in deze nieuwe aanpak.

Tabel 2 In deze tabel vatten we deze samen:

Tabel 1: Therapie en Educatie	
Een therapeutische benadering	Een educatieve benadering
- Focus ligt op het probleem, disfunctionering en gebreken	- Helpt mensen hun talenten en kracht te herkennen en gebruiken
- formele therapeutische schema's en sessies onderbouwen het gebruikte paradigma	- Staat mensen bij in het ontdekken van mogelijkheden en leren van vaardigheden
- Activiteiten worden in therapie veranderd: werktherapie, tuintherapie...	- Vertrekt vanuit doel en ambities van de mensen zelf
- Problemen en therapie worden gedefinieerd door de professionele 'expert'	- Een coaching model helpt om mensen hun eigen doelen en oplossingen na te streven
- Het behandelmodel neigt ertoe het krachtenonevenwicht tussen therapeut en cliënt te onderhouden en bekrachtigt het geloof dat de deskundigheid bij de professionele expert te vinden is	- Cursisten kiezen hun eigen cursussen in functie van hun werkplan en worden zo gestimuleerd om eigen experts te worden in zelf management.

Gespecialiseerde diagnostiek en behandeling blijven belangrijk. Maar zij zullen slechts een beperkt onderdeel vormen van wat vanuit GGZ organisaties wordt aangeboden. Daarnaast is een veel sterkere educatieve inbreng nodig. Deze inbreng ontwikkelt het eigen kracht model, en de zelfsturende aanpak. Dit stelt de gebruiker in staat om zijn eigen uitdagingen te verstaan en te beheren in het bereiken van de eigen aspiraties en doelen.

De werkwijze faciliteert het leren van vaardigheden die herstel ondersteunen en het zelfbeeld en zelfvertrouwen opbouwen.

We zijn ervan overtuigd dat doormiddel van een herstel-georiënteerde educatieve aanpak, een krachtiger kader ontstaat om het traditionele individueel en groepswerk een vernieuwde plaats te geven.

Wat zijn de kenmerken van een HerstelAcademie.

De uitbouw van een HerstelAcademie kan verschillen maar telkens zullen de cursussen opgebouwd worden vanuit een achttal karakteristieken.

1. Gelijkwaardige samenwerking tussen professionele kennis en ervaringskennis in het leven met een kwetsbaarheid.

Planning, cursusontwikkeling, beleid, programma-aanbod en kwaliteitsbewaking zijn het resultaat van een gelijkwaardige gewaardeerde inbreng.

2. Een HerstelAcademie is geen Dagcentrum

Tabel 3, Dagcentrum versus HerstelAcademie

<i>Dagcentrum</i>	<i>HerstelAcademie</i>
Patiënt of cliënt 'Ik ben psychiatrisch patiënt'	Cursist We zijn allemaal cursisten
Therapeut	Coach-onderwijs
Diagnostiek, behandelplan en klinische opvolging	De cursist ontwerpt met een coach zijn persoonlijk leerplan
Professionele begeleiding staat centraal	De cursist kiest zijn cursussen en workshops
Op voorschrift: dit is de behandeling die je nodig hebt	Eigen keuze: Wat interesseert mij als cursus
Afzonderende beweging	Includerende beweging

Daarnaast zijn co-producties met lokale organisaties, onderwijs, politie, huisvesting, huisvoorzieningen en schuldbemiddeling belangrijk. In de Nottingham HerstelAcademie werken cursisten met een vormingsachtergrond (onderwijs, vorming) uit eerdere beroepservaring samen met GGZ-beroepskrachten of lotgenoten.

Dit ontwikkelt in de Academie een gevarieerd aanbod aan noden en mogelijke capaciteiten, wat zorgt voor een verbindende samenwerking in de training voor de coaches van de cursussen. In Centraal en Noord West Londen ontwikkelde een groep van ervaringsdeskundigen en professionals een initiële set van cursussen die zou worden aangeboden. Iedere cursus werd opgesteld door de samenwerking van een ervaringsdeskundige en een hulpverlener. Levenservaring en interesse waren telkens het uitgangspunt. Zo werd de cursus met het thema automutilatie en zelfbeschadiging ontwikkeld en begeleid door een ervaringsdeskundige en een professional die deskundigheid hadden opgebouwd vanuit onderzoek en eigen ervaring.

De ervaringsdeskundige trainers in South-West Londen benadrukten het belang en de waarde van deze co-productie als volgt:

"Wie kan er bezwaar maken tegen de kracht van samenwerking tussen de professionele clinicus en lotgenoten, wanneer je met eigen ogen kan zien hoe mensen hun dromen opnieuw gaan uitwerken en hoop hersteld wordt? Het maakt het werk zo boeiend en waardevol. We leren van elkaar en inspireren elkaar om de cursisten van de cursussen te inspireren en aan te moedigen in hun weg naar herstel. Je ziet de positieve verandering bij hen."

3. De academie beschikt over eigen lokalen en een studieruimte waar cursisten hun eigen onderzoek kunnen doen.

Een eigen fysieke ruimte draagt bij aan de zichtbare aanwezigheid van de HerstelAcademie in de regio. Het is echter vaak nodig om met satellietlocaties of hubs te werken om de toegankelijkheid te vergroten. De 'herstelbibliotheek' is geen vervanger van een gewone bibliotheek; zij beschikt over een uitgebreid arsenaal aan 'herstel'materialen: boeken, zelfhulp, persoonlijke verhalen, video's en DVD's. Computers ondersteunen de cursisten bij het zelf opzoeken van informatie via internet. Zowel staf als cursisten maken gebruik van deze faciliteiten en raken vertrouwd met de diensten en het aanbod van cursussen.

"ik waardeerde het brede aanbod aan zelfhulp materialen en boeken. Het is een Aladdin's grot die me deed verlangen om een maand te vertoeven tussen al deze boeiende informatie."

4. De werking is gebouwd op werkingsprincipes van een Academie.

Het is geen dagcentrum en biedt geen behandeling of zorgorganisatie aan. Cursisten kiezen en stellen hun cursussen zelf samen, ongeacht diagnose of klinische beoordeling. Persoonlijkheidsonderzoek is niet de leidraad van de Academie. Zoals in iedere academie zal een studiereglement aangeven wat de cursist en school van elkaar kunnen verwachten qua aanwezigheid en gedrag.

5. Het is voor iedereen.

Personen met een psychische kwetsbaarheid, familieleden en mantelzorgers, stafmedewerkers van GGZ-organisaties of aanverwante organisaties kunnen de cursussen bijwonen. De cultuur van de HerstelAcademie is gebaseerd op een brede openheid voor iedereen die interesse heeft.

"Bedankt dat jullie mij en mijn moeder toelieten. Jullie waren zeer vriendelijk, en het is een grote hulp dat de HerstelAcademie er is voor ons en voor mijn broer."

6. Een Persoonlijke Coach ondersteunt de cursisten in het zoeken naar informatie, advies en begeleiding.

De coach helpt de cursisten bij het samenstellen van hun traject en het opstellen van individuele leerplannen. De wensen, verlangens en hoop van de cursist vormen de basis. Dit traject bouwt aan kennis en begrip en bevordert grotere maatschappelijke participatie.

"De coach deed me realiseren dat ik het zelf kon sturen. Hij hielp me uitzoeken welke cursussen me zouden helpen mijn doelen te bereiken."

7. De HerstelAcademie vervangt geen klassieke diagnostiek en behandeling.

Een HerstelAcademie biedt een aanvulling op specialistische behandeling en technische onderzoeken door mensen te helpen hun moeilijkheden beter te begrijpen en te verzorgen in functie van hun verlangens om hun leven verder vorm te geven. Ervaringskennis wordt gecombineerd met professionele kennis.

"Mijn trajectdagboek hielp me mijn leven te inventariseren en te noteren wanneer ik me slecht voelde, zodat ik beter hulp kon zoeken bij mijn psychiater."

8. De HerstelAcademie vervangt geen 'onderwijscolleges'.

Deze school bevordert burgerparticipatie en vervangt niet het curriculum van een onderwijsinstelling. Voor sommigen kan het echter een opstap zijn naar het volgen van regulier onderwijs.

"Ik startte bij de HerstelAcademie en ben nu aan het studeren voor mijn cursus Engels op A-niveau."

9. Het herstelparadigma moet in alle aspecten van de school vertaald worden.

Het taalgebruik, de inrichting van lokalen en het gebouw, en de wijze van ontvangst weerspiegelen de waarden en visie van de school: oriënteren naar Hoop, Eigen Kracht, mogelijkheden en aspiraties. In plaats van gebreken, tekortkomingen en problemen te benadrukken, worden zowel de vooruitgang van de cursisten als de werkcultuur van de stafmedewerkers in het daglicht gesteld.

In Nottingham eindigt het HerstelAcademie-team de week door de gemaakte vorderingen te benoemen. Met cake en koffie wordt op vrijdagmiddag gesproken over vooruitgang, positieve feedback gegeven en creatieve ideeën die tijdens de week opborrelden gemarkeerd.

HerstelAcademie: de kracht van verandering.

De kracht van een HerstelAcademie is tweeledig. Ten eerste, ze helpen de individuen bij hun persoonlijk en gezamenlijk herstel. Ten tweede, helpen ze organisaties om meer herstelgericht te worden. De creatie van herstelgerichte diensten vereist een belangrijke transformatie in doel en relaties: een focus op de wederopbouw van het leven in plaats van alleen het verminderen van de symptomen en een partnerschap tussen gelijken, in plaats van 'deskundigen' versus 'patiënten' ..

HerstelAcademies belichamen en verwezenlijken deze transformaties in een aantal manieren:

1. Ze stellen mensen in staat om experts te worden in hun eigen leven en de vaardigheden te ontwikkelen die ze nodig hebben voor wonen en werken.

HerstelAcademies stellen mensen in staat experts te worden in hun eigen zelfzorg, vaardigheden en zelfvertrouwen te ontwikkelen om hun eigen herstel bevorderen.

2. Zij erkennen de expertise van professionele en van ervaringskennis en vertalen dit in een proces van 'co-productie'.

Een HerstelAcademie wordt gerund door zowel mensen met ervaringskennis als trainers met professionele kennis. Alle cursussen worden samen gemaakt (co-productie) , samen geven (co-delivery) en leggen een focus op samen leren (co-receive). De cursussen staan open voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en mensen uit hun omgeving.

3. Ze breken de destructieve barrières tussen 'zij' en 'wij' af, omdat deze stigmatisering en uitsluiting bestendigen.

Door het samen maken en het samen geven van cursussen toont men aan cursisten wat mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen bereiken.

Trainers zijn zowel mensen met een bijzondere ervaring als mensen met een professionele ervaring. Zij werken op gelijke voet .

Barrières tussen 'zij' en 'wij' zijn niet alleen afwezig bij de trainers. Ook binnen de cursistengroep werkt men op gelijke basis, het betreft een proces van samen leren.

Zo worden deelnemers en lesgevers respectievelijk cursist en trainer van en met elkaar. Deze rolverandering resulteert in een positief zelfbeeld: van 'patiënt, ziek en behandeling' naar 'zelf keuzes maken' en 'het stuur van eigen leven in handen nemen'.

De verandering van de rol van 'zieke ' naar de rol 'cursist' biedt een positieve identiteit en reikt verder dan die van 'psychiatrische patiënt'.

4. Zij bieden collegiale steun

De collegiale steun die geboden wordt door middel van peer trainers en medecursisten stelt mensen in staat om zich minder alleen te voelen, biedt een perspectief van hoop en mogelijkheden en stelt mensen in staat om te leren van anderen die met dezelfde uitdagingen geconfronteerd te worden. Ze gebruiken hun eigen ervaring om anderen te helpen.

5. Het samen leren en het geven van steun doorbreekt het gevoel van alleen zijn.

HerstelAcademies creëren een netwerk van maatschappelijke steun tussen collega's en de gemeenschap. Op die manier doorbreken we het sociaal isolement dat velen ervaren. Zoals in elke schoolomgeving vormen cursisten vaak relaties die verder reiken dan het klaslokaal.

6. Zij voorzien keuze, controle en zelfbeschikking

Cursisten zijn geen passieve ontvangers van de 'recepten' van deskundigen. Binnen een HerstelAcademie zijn er geen voorschriften: cursisten kiezen de cursussen die hen interesseren, ze gaan zelf op zoek naar wat voor hen belangrijk is.

7. Ze bevorderen de participatie in de lokale gemeenschap De HerstelAcademie doet dit op drie manieren.

1. Personeel van lokale organisaties worden betrokken bij het geven van cursussen.
2. Iedereen kan cursussen volgen om de kennis en vaardigheden te verwerven die nodig zijn om terug te gaan werken, studeren, te wonen en deel te nemen aan de gemeenschap.
3. Personen met een diagnose ivm psychische kwetsbaarheid studeren hier samen naast hun familie, verwanten, vrienden en burens ontstaat een inclusieve leeromgeving waar iedereen bijdraagt en leert.

23

Van marginaal fenomeen tot algemene trend.

Veel organisaties zijn ondertussen betrokken in de uitbouw van HerstelAcademies. Het blijft echter pionierswerk. Deze marginale positie zal moeten verschuiven. De kracht van de werkmethode zal slechts gerealiseerd kunnen worden indien deze marginaliteit verschuift naar de centrale component van Herstel gericht werken.

Onderzoek toont aan dat voor individuen de Zelfzorg en sturing volledig geïntegreerd moet worden binnen in de gezondheidsvoorzieningen. Professionele zorg moet versterkt en doordrongen worden van deze 'leer'benadering (Coulter, 2011; Protheroe, Rogers & Kennedy, 2008; Pulvirenti, McMillan & Lawn, 2011).

Bovendien is het belangrijk dat de hoop, aspiraties en zelfsturing die door personen wordt opgebouwd en uitgewerkt in nieuwe inzichten en vaardigheden vanuit de HerstelAcademie en niet ondermijnd worden door de andere spelers in het zorglandschap.

Voor GGZ organisaties zou de HerstelAcademie de motor kunnen zijn naar verandering. Dit kan op drie manieren bereikt worden.

1. Vooreerst is men in staat om een verschillend relatiepatroon vorm te geven tussen gebruikers en gezondheidswerkers.
2. Verder kunnen ze personen met ervaringskennis aanspreken en voorlichten. Met gepaste opleiding kunnen ze tewerkgesteld worden in de organisaties.

3. Ten derde kunnen ze in de plaats komen van enkele bestaande methoden in GGZ organisaties.

Hierdoor kan de HerstelAcademie, met een domino effect, een grote impact ontwikkelen in het hele GGZ werkveld.

HerstelAcademies vervangen geen gespecialiseerde diagnostiek/behandeling en evenmin de nood aan generalistisch outreachende ondersteuning. GGZ organisaties kunnen echter in belangrijke mate versterkt worden door het belang aan informatie, advies en zelfzorg voor personen en hun families op deze wijze vorm geven.

De kans om gezondheidskosten te verminderen en het voorzien van seminars en cursussen die in een coproductie worden opgebouwd, zullen het stigmatiserend en isolerend effect verminderen. Lotgenotencontact en aanvaarding zal anderzijds versterkt worden. Tezamen met het professionele aanbod wordt de HerstelAcademie methodiek een win-win relatie met een zeer gunstige gezondheids-/gebruikerskost.

HerstelAcademies in 28 landen

[https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(23\)00229-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(23)00229-8/fulltext)

Onderzoek van RECOLLET toont aan dat HerstelAcademies in 28 verschillende landen over de hele wereld te vinden zijn.

HerstelAcademies ('Recovery Education Centres') staan centraal in de ontwikkeling van de herstelgeoriënteerde diensten in de USA. We vinden ze in Boston, Massachusetts en [Phoenix \(Arizona\)](#). De werkwijze verspreidde zich ook in Engeland via het pionierswerk in South West London in 2009 (<https://swlstg.nhs.uk/recovery-college>) en in Nottingham 2011 (www.nottinghamshirehealthcare.nhs.uk).

Naast het Verenigd Koninkrijk, Australië, Canada, de Verenigde Staten, zijn ze met name populair in landen zoals Europese landen zoals België, Nederland en Zweden en ook enkele in Oceanië, Azië en Afrika.

10 van de 13 HerstelAcademies in Vlaanderen deden mee aan een internationaal onderzoek van RECOLLECT. Hun belangrijkste bevinding:

"Er is een groeiende wereldwijde consensus dat HerstelAcademies een nuttige benadering zijn om herstelgerichte ondersteuning te bieden en herstelgerichte systemen te ontwikkelen."

Een lijst met HerstelAcademies in Nederland en het Verenigd Koninkrijk:

- <https://www.enikrecoverycollege.nl/>
- <https://neiskoen.nl/>
- <https://www.solentmind.org.uk/support-for-you/our-services/solent-recovery-college/#srcourses>
- <https://www.second-step.co.uk/wellbeing-colleges/bristol-wellbeing-college/>

- <https://www.haringey.gov.uk/social-care-and-health/mental-health/clarendon-recovery-college>
- <https://www.slamrecoverycollege.co.uk/>
- <https://www.sussexdiscoverycollege.org.uk/home>
- <https://www.sussexrecoverycollege.org.uk/>
- <https://www.nhft.nhs.uk/recovery-college/>
- <https://www.swrecoverycollege.nhs.uk/>
- <https://www.lpft.nhs.uk/our-services/adults/recovery-college>
- <https://recoverycollege.inclusionthurrock.org/>
- <https://cavuhb.nhs.wales/recovery-college/>
- <https://www.elft.nhs.uk/tower-hamlets-recovery-college>
- <https://www.southwestyorkshire.nhs.uk/services/the-exchange-recovery-college/>
- <https://www.oxfordshirediscovery.co.uk/>
- <https://www.cnwl.nhs.uk/services/recovery-and-wellbeing-college>
- <https://dorsetmindyourhead.co.uk/>
- <https://www.dorsethealthcare.nhs.uk/patients-and-visitors/our-services-hospitals/REC>
- <https://www.second-step.co.uk/wellbeing-colleges/bristol-wellbeing-college/>

De HerstelAcademie is zo anders dan alles wat ik eerder heb gedaan.

Dit hoofdstuk omschrijft wat een HerstelAcademie biedt. Naar voorbeeld van de tekst 'The college is so different from anything I have done'. Een studie naar de kenmerken van Nottingham Recovery College.

THE JOURNAL OF MENTAL HEALTH TRAINING, EDUCATION AND PRACTICE VOL. 9 NO. 1
2014

Jane McGregor, Julie Repper and Helen Brown.

Dr Jane McGregor is an Independent Educational Researcher, based at Cambridge, UK.

Dr Julie Repper is a Recovery Lead, based at Notts Healthcare Trust, Nottingham, UK and University of Nottingham, Nottingham, UK.

Helen Brown is a RC Manager, based at Nottingham Recovery College, Notts Healthcare Trust, Nottingham, UK.

Inleiding

26

De ontwikkeling van Recovery Colleges, oftewel HerstelAcademies, krijgt zowel nationaal als internationaal steeds meer aandacht. De oprichting en werking van deze academies worden beschouwd als een van de belangrijkste stappen in de transitie naar een herstelgerichte geestelijke gezondheidszorg, zoals uiteengezet in het programma Implementing Recovery through Organisational Change (2013).

Herstel binnen de geestelijke gezondheidszorg wordt op verschillende manieren gedefinieerd. Het wordt gezien als een persoonlijke ontdekkingsreis waarin mensen zoeken naar zingeving en een beter begrip van wat hen is overkomen. Tijdens deze reis ontwikkelen zij deskundigheid in zelfzorg, bouwen ze een nieuw gevoel van eigenwaarde op en stellen ze nieuwe levensdoelen. Gedurende dit proces worden ze creatiever in het benutten van hun talenten en Eigen Kracht om hun ambities te realiseren.

Dit verschilt duidelijk van een focus op symptoombestrijding. De HerstelAcademies in Engeland zijn sterk beïnvloed door pionierswerk in de VS. De Recovery Education Centres (US) werken vanuit een Eigen Kracht-aanpak: 'Mensen ontdekken wie ze zijn en leren vaardigheden en tools gebruiken om hun herstel te versterken. Deze unieke bijdrage van wie ze zijn, brengen ze tot uiting in hun leven' (Ashcraft en Anthony, 2005).

De ontwikkeling van de Engelse HerstelAcademies bouwt verder op het resultaat en effect van onderwijs dat samengaat met ondersteuning van zelfmanagement en programma's

opgebouwd vanuit ervaringsdeskundigheid (Foster et al., 2009). Dit blijkt zeker werkzaam in de GGZ (Lucock et al., 2011).

De psycho-educatieve benadering, met training en toepassing van cognitieve gedragstherapeutische technieken, werd sterk uitgewerkt vanuit een 'ziektemanagement'-perspectief. Mueser (2002) suggereert dat we meer onderzoek moeten doen naar hoe interventies de bredere dimensies van herstel beïnvloeden, zoals het ontwikkelen van hoop, betekenis en zingeving in het leven. The Workers Educational Association (Lewis, 2012) en the Mental Health Foundation (2011) onderzochten het belang van 'gemeenschapsleren' (community learning) door volwassenen in de GGZ. Lewis licht de verschillende aspecten toe die bijdragen aan GGZ en welzijn. Het belang van 'levenslang leren in herstel' wordt in toenemende mate erkend en is steeds vaker onderwerp van onderzoek.

De eerste HerstelAcademie startte in 2010 in Zuid-West-Londen en St George's. De Nottingham HerstelAcademie was de tweede HerstelAcademie (opgericht in 2011). Dit artikel beschrijft de kenmerken van de Nottingham HerstelAcademie en onderzoekt de bijdrage van de onderwijsbenadering aan de HerstelAcademie. Voor het onderzoek maakte men gebruik van diverse methodische benaderingen waaronder observatie, interviews, image-based onderzoek en literatuurstudie. De focus lag op het beschrijven en analyseren van de dagelijkse werking en het curriculum, zonder formele evaluatie van de school.

Je kunt het volledige aanbod van deze cursussen raadplegen via deze link:

<https://www.nottinghamshirehealthcare.nhs.uk/nrc-our-courses>

Het artikel bespreekt het educatieve model, de theoretische basis, en kritische dimensies van de HerstelAcademie, en het bevat een discussie over de pedagogische principes en hun impact, met aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

Het educatieve Model

HerstelAcademies passen een educatief model toe, dat mensen ondersteunt bij hun herstel door middel van cursussen en workshops. Dit model richt zich op het versterken van deelnemers door hen kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen te bieden. In de praktijk worden cursussen gezamenlijk ontworpen en uitgevoerd door ervaringsdeskundigen en professionals, waarbij persoonlijke ervaringen en professionele inzichten worden gecombineerd om het herstelproces te bevorderen. Het doel is om deelnemers te helpen hun talenten te ontwikkelen, hun zelfredzaamheid te vergroten en betekenisvolle doelen na te streven in hun leven.

In de ontwerptekst van de HerstelAcademie wordt onderscheid gemaakt tussen een therapeutische en educatieve benadering, zoals beschreven door Perkins et al. (2012). Deze opdeling dient als een heuristisch hulpmiddel en benadrukt dat hoewel educatieve en therapeutische acties elkaar kunnen overlappen, ze toch fundamenteel verschillende doelen hebben.

De therapeutische benadering richt zich op de behandeling van ziekte, symptomen, of beperkingen, waarbij de regie vooral bij de therapeut ligt. Dit proces draait om het herstellen of verbeteren van de gezondheidstoestand van de cliënt. Daarentegen benadrukt de educatieve benadering de sterke punten en mogelijkheden van de persoon, waarbij het doel is om hun eigen kracht te vergroten en hen vaardigheden aan te leren om hun leven zelf vorm te geven.

Tabel THERAPIE en EDUCATIE

Een therapeutische benadering	Een educatieve benadering
Focus ligt op het probleem, disfunctionering en gebreken	Helpt mensen hun talenten en kracht te herkennen en gebruiken
Formele therapeutische schema's en sessies onderbouwen het gebruikte paradigma	Staat mensen bij in het ontdekken van mogelijkheden en leren van vaardigheden
Activiteiten worden in therapie veranderd: werktherapie, tuintherapie...	Vertrekt vanuit doel en ambities van de mensen zelf
Problemen en therapie worden gedefinieerd door de professionele 'expert'	Een coaching model helpt om mensen hun eigen doelen en oplossingen na te streven
Het behandelmodel neigt ertoe het krachtenonevenwicht tussen therapeut en cliënt te onderhouden en bekrachtigt het geloof dat de deskundigheid bij de professionele expert te vinden is	Cursisten kiezen hun eigen cursussen in functie van hun werkplan en worden zo gestimuleerd om eigen experts te worden in zelfmanagement.

HerstelAcademies bieden een omgeving waarin mensen actief kunnen leren en zich persoonlijk kunnen ontwikkelen. De academies leggen de nadruk op het ontdekken van eigen mogelijkheden en het versterken van zelfvertrouwen. Ze ondersteunen mensen in het hervinden van grip op hun leven door hun eigen kracht en talenten te benutten. Het volgen van een cursus in een HerstelAcademie wordt vaak gezien als een waardevolle aanvulling op de reguliere behandeling elders, doordat het de focus legt op persoonlijke groei en empowerment.

Ze bevorderen een herstelgerichte aanpak door de nadruk te leggen op empowerment en persoonlijke ontwikkeling, in plaats van uitsluitend op symptoombestrijding. Perkins et al. (2012) beschrijven enkele succesfactoren voor de integratie van de educatieve en therapeutische benadering:

- Co-productie tussen mensen met ervaring in de GGZ en professionals.
- Een fysieke locatie waar lessen worden gegeven en documentatie beschikbaar is voor deelnemers.
- Opbouw vanuit een gestructureerd onderwijscurriculum.
- Vrije en niet-selectieve deelname voor iedereen.

- Een persoonlijke coach die informatie en advies biedt.
- De HerstelAcademie vervangt geen traditionele behandelingen of diagnostische processen.
- Het is geen vervanging van een onderwijssysteem, maar een aanvulling daarop.
- De herstelprincipes worden weerspiegeld in alle aspecten van de organisatie en cultuur.

Deze elementen maken de HerstelAcademie tot een unieke plek waar leren en herstel hand in hand gaan.

De Nottingham HerstelAcademie:

Cursisten kiezen zelf hun cursussen uit het curriculum, aangemoedigd door professionals of Peer Learning Advisers (ervaringsdeskundigen). Cursisten verenigden zich in een eigen bestuurlijk orgaan. De 'klas' beschikte over computerinfrastructuur die vrij toegankelijk was. Dit werkte anders dan een traditioneel dagcentrum en was evenmin een kopie van traditioneel onderwijs of traditionele behandeling. Het kenmerk van co-productie is hierbij essentieel.

Nieuwe manieren van denken

Organisaties, processen en labels zoals 'geestesziek' zijn vooral sociale constructies. Dit betekent dat de manier waarop we over geestelijke gezondheid denken, inclusief wat we beschouwen als 'geestesziek' of 'gezonder', sterk beïnvloed wordt door culturele, sociale en historische contexten.

Bijvoorbeeld:

- Organisaties voor geestelijke gezondheidszorg zijn ontstaan vanuit sociale en culturele behoeften, normen en waarden, en zijn niet alleen het resultaat van medische of biologische feiten.
- Processen verwijzen naar de manier waarop behandelingen en diagnoses plaatsvinden, die ook afhankelijk zijn van sociale praktijken en professionele richtlijnen.
- Labels zoals 'geestesziek' worden toegekend aan mensen op basis van bepaalde criteria die door de samenleving zijn vastgesteld, wat kan leiden tot stigma of uitsluiting, maar ook erkenning en toegang tot hulp kan bieden.

Door deze concepten als sociale constructies te beschouwen, wordt erkend dat onze opvattingen over geestelijke gezondheid en ziekte veranderlijk zijn en beïnvloed worden door sociale interacties en contexten. Dit biedt ruimte voor nieuwe manieren van denken en benaderen van geestelijke gezondheid die meer inclusie en herstelgerichtheid bevorderen.

HerstelAcademies anticiperen op deze sociale constructies van geestelijke gezondheid door verschillende strategieën en benaderingen te hanteren die de nadruk leggen op empowerment, participatie en co-creatie.

Door deze aanpakken kunnen HerstelAcademies een omgeving creëren die bevordert dat deelnemers actief betrokken zijn bij hun eigen leer- en herstelprocessen.

De HerstelAcademie heeft als kernwaarde een curriculum dat is ontwikkeld door samenwerking tussen cursisten en professionals. Dit model, geïnspireerd door de principes van Freire (1970), legt de nadruk op herstel en wederzijdse ondersteuning, wat effectiever blijkt te zijn dan traditionele benaderingen. Deelnemers en medewerkers hebben de mogelijkheid om actief bij te dragen aan de ontwikkeling van de academie.

In de HerstelAcademie draait leren om persoonlijke en sociale groei, waarbij niet alleen kennis, maar ook emoties en sociale relaties centraal staan. Dit verschilt van traditionele leerbenaderingen, die vaak focussen op individuele groei en de erkenning daarvan, zoals beschreven door Vygotsky (1987). Het leren hier is geen passief proces van informatie opname, maar een sociaal proces waarin mensen samen betekenis geven aan wat ze leren. Het concept van 'communities of practice' (Lave en Wenger, 1991) laat zien hoe leren ontstaat door samenwerking en gezamenlijke betrokkenheid. Dit wordt binnen de HerstelAcademie versterkt door de nadruk op samen leren en elkaar inspireren (Wenger et al., 2002).

Bijvoorbeeld, wanneer iemand het label 'schizofrenie' krijgt, kan dit de betekenis krijgen dat zij lijden aan een geestesziekte en mogelijk voor de rest van hun leven als patiënt worden gezien. De herstelbenadering wijkt af van deze deterministische zienswijze en richt zich op de sterke punten en mogelijkheden van de persoon, die kunnen leiden tot positieve uitkomsten. Door de toegankelijkheid van informatie, kennis en dialoog met andere cursisten en opleiders te bevorderen, wordt er gewerkt aan een nieuwe identiteit. Mensen krijgen weer controle over hun leven door samenwerking, in plaats van door hiërarchische relaties met deskundigen (Mueser, 2002). Cursisten geven aan dat ze hier leren om meer zichzelf te zijn.

Wanneer een kwetsbaarheid als 'vaststaand' of 'onveranderbaar' wordt ervaren, kan dit leiden tot sociale isolatie en de versterking van stigma. Lewis (2012) benoemt dit als een sociale misvatting die mensen ontmoedigt om open te zijn over hun ervaringen. HerstelAcademies tonen aan dat het mogelijk is om deze cyclus te doorbreken door 'samen te leren' in een ondersteunende context. De manier waarop individuen interactie hebben met hun sociale omgeving is hierbij van essentieel belang.

Hier zijn enkele manieren waarop ze dit doen:

- Co-productie: HerstelAcademies betrekken deelnemers actief bij het ontwikkelen van het curriculum en de programma's. Door hun input te waarderen, erkennen ze dat deelnemers zelf de experts zijn van hun ervaringen en dat hun perspectieven cruciaal zijn voor het leerproces.
- Persoonlijke verhalen en ervaringen: In HerstelAcademies wordt vaak gewerkt met verhalen en ervaringsdeskundigheid. Deelnemers delen hun persoonlijke ervaringen met geestelijke gezondheid, wat bijdraagt aan een gemeenschappelijk begrip en het normaliseren van verschillende ervaringen.
- Inclusiviteit en toegankelijkheid: HerstelAcademies zijn ontworpen om een inclusieve omgeving te creëren waar iedereen welkom is, ongeacht hun achtergrond of diagnose. Dit helpt stigma te verminderen en bevordert een cultuur van acceptatie.

- Educatie over geestelijke gezondheid: HerstelAcademies bieden educatieve programma's die deelnemers helpen om meer te leren over geestelijke gezondheid, de betekenis van labels en de impact van stigma. Dit vergroot het bewustzijn en bevordert een beter begrip van geestelijke gezondheid als een spectrum in plaats van een binair probleem.
- Focus op herstel en mogelijkheden: In plaats van te focussen op beperkingen of symptomen, benadrukken HerstelAcademies de sterke punten en mogelijkheden van individuen. Dit herstelgerichte perspectief moedigt deelnemers aan om hun eigen doelen te stellen en aan hun eigen herstel te werken.
- Gemeenschapsvorming: HerstelAcademies creëren gemeenschappen waarin deelnemers elkaar kunnen ondersteunen. Dit bevordert sociale interactie en helpt mensen om zich minder geïsoleerd te voelen, wat belangrijk is voor hun herstelproces.
- Flexibiliteit en aanpassing: Door de context van de deelnemers en hun unieke ervaringen te erkennen, zijn HerstelAcademies in staat om programma's en benaderingen aan te passen aan de behoeften van de gemeenschap, wat de effectiviteit van het leren en herstel vergroot.

Figuur 1 McGregor 2014

De HerstelAcademie:

- Helpt mensen hun talenten en kracht te herkennen en te gebruiken
- Staat mensen bij in het ontdekken van mogelijkheden en leren van vaardigheden.
- Vertrekt vanuit doelen en ambities van de mensen zelf.
- Een coaching model helpt om mensen hun eigen doelen en oplossingen na te streven.
- Studenten kiezen hun eigen cursussen in functie van hun Persoonlijk plan en worden zo gestimuleerd om eigen experts te worden in zelfmanagement.

Nottingham Recovery College - essentiële kenmerken

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de essentiële kenmerken van de Nottingham Recovery College. Dit kan helpen om inzicht te krijgen in de basis van hun herstelgerichte benadering en hoe deze principes effectief kunnen worden toegepast binnen je eigen praktijk en context.

Herstelgericht leren

Het ontwikkelen en aanbieden van herstelgerichte kennis en vaardigheden staat centraal binnen de aanpak. Dit wordt gestimuleerd door een zorgvuldig opgebouwd curriculum en een ondersteunende manier van relatievorming tussen professionals, ervaringsdeskundigen en cursisten. Het curriculum is dynamisch en flexibel, afgestemd op de diverse en unieke behoeften van de deelnemers en de regionale context. Het bouwt voort op succeservaringen uit het eigen aanbod en dit van andere HerstelAcademies, zoals de eerste HerstelAcademie in Engeland.

De focus ligt op gezamenlijk leren en het geven van betekenis aan ervaringen. Het integreren van verschillende leervormen in het programma ondersteunt dit proces. Het gaat om het bevorderen van de interactie tussen externe factoren, zoals de sociale omgeving, en interne veranderingen bij de deelnemers. Deze aanpak sluit goed aan bij een herstelgerichte benadering, waarin zowel de omgeving als persoonlijke ontwikkeling cruciaal zijn voor herstel en groei. Verandering komt dus niet alleen van binnenuit, maar ook vanuit de sociale context. Door deze bredere visie te hanteren, worden interventies effectiever en ervaren deelnemers de steun die ze nodig hebben in hun herstelproces.

Dit 'ervaringsleren' bevordert sociale interactie en samenwerking, wat cruciaal is voor het leerproces. Het uitgangspunt samen leren is een belangrijk verschil met veel onderwijs- en opleidingsmethodieken binnen en buiten de GGZ.

Co-productie als fundament

Co-productie vormt het fundament van de HerstelAcademie, waarbij de ervaringskennis en inbreng van deelnemers als uitgangspunt worden genomen. Het betekent het gezamenlijk ontwikkelen van beleid, programma's en richtlijnen, waarbij alle betrokkenen — cursisten, professionals en ervaringsdeskundigen — een actieve rol spelen.

De HerstelAcademie stimuleert de betrokkenheid van ervaringsdeskundigen in staffuncties en als docenten. Dit bevordert een herstelgerichte verandering in de organisatie en versterkt de ontwikkeling van de staf. Het zorgt ervoor dat het curriculum beter aansluit bij de behoeften van de deelnemers, wat eigenaarschap en betrokkenheid versterkt.

Een concreet voorbeeld hiervan is het aanbieden van een train-de-trainer-programma voor medewerkers. Dit helpt om iedereen vanuit een gedeelde visie te laten werken, waarbij de kracht van samenwerking en ervaringsdeskundigheid centraal staat.

Samenwerking vormt het kloppende hart van de HerstelAcademie, waar cliënten, families en zowel interne als externe experts samenwerken in coproducties. Deze aanpak, centraal voor ons functioneren (Perkins et al., 2012), is essentieel voor verdere ontwikkeling in Nottingham.

Co-productie betekent gemeenschapsdiensten aanbieden via gelijkwaardige relaties tussen professionals en gebruikers, hun families en burens. Deze benadering belooft krachtigere veranderingen in dienstverlening als activiteiten op deze manier worden. Cursisten zijn geen passieve consumenten, maar actieve deelnemers dankzij coproductie en samenleren.

De traditionele grens tussen professional en deelnemer vervaagt, waarbij een nieuw type relatie centraal staat. Het 'Wij/Zij' behandelmodel verschuift naar een 'ons', waarbij doelen en verwachtingen van deelnemers vanaf het begin zijn geïntegreerd in onze cursussen. De groepsgerichte aanpak onderstreept voortdurend respect voor elkaars ervaringen en kennis, en vormt de basis van ons samenleren.

Deze verschuiving naar meer wederkerigheid vereist training en ondersteuning. Het creëren van een gunstige context is cruciaal om deze wederkerigheid te bevorderen, te bewaken en te stimuleren.

Een concreet voorbeeld:

Een psychiater van het netwerk benadrukte na observatie van twee cursussen,: "Ik geloof dat iedereen - personeel en ervaringsdeskundigen - betrokken moet worden bij de HerstelAcademie. Mensen die de HerstelAcademie betreden, streven naar meer samenwerking en coöperatie. Deze verschuiving in machtsdynamiek transformeert de relatie tussen professional en gebruiker. De focus ligt er sterk op de krachten en mogelijkheden van mensen, iets wat artsen en GGZ-professionals niet standaard leren".

Dit tweezijdige leerproces heeft de relaties tussen professionals en ervaringsdeskundigen flexibeler gemaakt en werkt als katalysator voor organisatieontwikkeling binnen het gehele netwerk.

Betekenisvolle relaties

Het curriculum en de gehanteerde methoden zijn niet alleen gericht op kennisoverdracht, maar ook op het opbouwen van betekenisvolle relaties. Relatievorming is hierbij essentieel; het gaat om gelijkwaardigheid, wederzijds respect en vertrouwen. Dit creëert een veilige leeromgeving waarin deelnemers zich gesteund voelen en open kunnen staan voor verandering. Door samen te leren en te reflecteren op ervaringen, ontstaat er een ruimte waarin persoonlijke verhalen en herstelprocessen centraal staan.

De focus ligt op het creëren een gezamenlijke leerervaring, waarbij docenten geen hiërarchische positie innemen, maar als mede-leerders fungeren. Dit draagt bij aan een

positieve leerervaring, waarin de cursist wordt uitgedaagd en ondersteund om nieuwe strategieën te ontwikkelen en eigen talenten te ontdekken.

Er zijn vijf hoofdcategorieën van cursussen:

- Inzicht in GGZ-specifieke thema's en kwetsbaarheden zoals depressie en psychose.
- Vaardigheden voor praktische zaken zoals geldbeheer, eerste hulp en zelfmanagement.
- Vaardigheden ter ondersteuning van werk- of studietoeleiding.
- Zelfmanagementprogramma's gericht op geestelijke en lichamelijke gezondheid en welzijn, inclusief spirituele thema's zoals mindfulness.
- Cursussen gericht op lichamelijke gezondheid en welzijn, zoals "mood and food" en het 'Expert Patiëntprogramma'.

Toegankelijkheid van de cursussen

De cursussen zijn gratis toegankelijk voor alle cursisten, mensen met een kwetsbaarheid, hun familie/verwanten en stafmedewerkers. Een aantal cursussen behandelen brede thema's zoals "Celebrate World Hearing Voices Day" en "All you need is love?", "A day to celebrate spirituality" en richten zich ook op familieleden, vrienden of partners. Dit benadrukt het belang van actief samen leren, gedeelde ervaringen en kennisuitwisseling.

Krachtgerichte benadering

34

Bij de HerstelAcademie ligt de nadruk op kracht en een persoonlijke benadering. Voor alle betrokkenen – medewerkers, gebruikers en hun families – vormen sterke punten, vaardigheden en kwaliteiten de basis van de ondersteuning. Vanuit deze invalshoek wordt gezamenlijk gezocht naar wegen naar herstel.

In vergelijking met traditionele hulpverlening illustreert deze benadering een alternatieve manier van interactie tussen medewerkers en gebruikers.

Een van hun medewerkers verwoordde dit als volgt:

"Het verschilt van traditionele hulpverlening. Wanneer mensen naar een kliniek komen, doen ze dat vaak met al hun problemen en tekortkomingen waarvoor ze hulp zoeken. De herstelvisie draait echter om sterke punten, talenten en potentieel. Bij de HerstelAcademie gaat de benadering niet om problemen, maar om zelfgekozen oplossingen" (IMROC, 2013).

De persoonsgerichte aanpak van de HerstelAcademie legt de nadruk op persoonlijke ontwikkeling en op de vraag: "Wat voor persoon wil ik worden?" Dit verschilt van de traditionele focus op instrumentele doelen, zoals het behalen van een diploma om werk te vinden.

De nadruk ligt op de waarde van dialoog en een leermodel dat zich richt op sterke punten in plaats van zwakten. De bijdragen van cursisten zelf, zijn hierbij van wezenlijk belang.

In tegenstelling tot de traditionele doorverwijzing door een arts of door sociale diensten, wordt de HerstelAcademie aanbevolen als een plek waar cursisten zelf kunnen kiezen uit het

cursusaanbod. Een uitgebreid cursusaanbod is beschikbaar op de website en als gedrukte versie. Om die eigen keuze te ondersteunen kan samen met een medewerker een Persoonlijk Leerplan worden opgesteld, waarbij de nadruk ligt op bestaande sterke punten en toekomstige doelen..

Stapsgewijze Aanpak

Cursisten hebben hun eigen specifieke doelen en uitdagingen, welke worden opgenomen in hun Persoonlijk Leerplan. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd. Potentiële cursisten worden aangemoedigd om hun plan te bespreken met een medewerker. Hiervoor is een Persoonlijk Leerplan beschikbaar die in overleg wordt opgebouwd. Het doel is om het herstelproces en het welzijn te versterken door middel van leren.

Cursisten worden gestimuleerd om eigenaar te zijn van hun Persoonlijk LeerPlan, wat contrasteert met traditionele behandelplannen die gericht zijn op problemen en voorschriften. Cursisten bespreken hun voortgang en doelen en worden ondersteund in hun keuze voor nieuwe uitdagingen. De vooruitgang in hun leerplan wordt sterk aangemoedigd. Dit proces wordt door cursisten ervaren als een positieve en welkome introductie bij de HerstelAcademie.

"Het Persoonlijk Leerplan en de manier van werken geven ons vertrouwen" (cursist Ettie).

Het plan omvat herstelgerichte leerdoelen die op verschillende manieren worden ondersteund. Er wordt een aanbod voorzien waarbij de voortgang in groepsverband wordt besproken. Het uitgangspunt van starten bij zelfgekozen doelen en uitdagingen is een fundamenteel principe van de academie. Dit wordt niet lineair gezien, maar eerder als een proces van zelfontdekking en de wens om de doelen van het leerplan te bereiken. Dit versterkt de HerstelAcademie als een 'lerende gemeenschap'.

Het bereiken van sociaal gewaardeerde rollen is een belangrijke uitkomst voor cursisten van de HerstelAcademie. De mogelijkheden die worden geboden door deelname aan het aanbod en vanuit co-productie deel te nemen aan de werking van de academie, zoals de mogelijkheid die voorzien wordt om door te groeien als trainer, zijn cruciaal voor het verkrijgen van nieuwe sociaal gewaardeerde rollen. Cursisten uiten vaak de wens om anderen te kunnen helpen vanuit hun eigen ervaring. De eerste kennismaking bij de HerstelAcademie zijn voor velen een belangrijke stap in hun herstelproces.

"De academie is zo anders dan alles wat ik eerder heb meegemaakt. Er is empathie, warmte en een welkom. Je hoeft jezelf niet steeds te verantwoorden. Toen ik hier kwam, viel alles op zijn plaats. De mensen zijn fantastisch, zowel de medewerkers als de cursisten. Als vrijwilliger zelf trainer kunnen zijn vrijwilligerswerk gaf me een doel en verhoogde enorm mijn zelfvertrouwen" (cursist en PSW Susie).

Een nieuw programma werd ontwikkeld om cursisten te helpen bij hun terugkeer naar de samenleving, inclusief begeleiding naar werk door arbeidstrajectbegeleiders.

Gemeenschapsgerichte aanpak

Bij de HerstelAcademie worden coproducties aangegaan met diverse maatschappelijke organisaties en hogescholen. Samen werken ze aan het ontwikkelen van relevante cursussen en trajecten die cursisten helpen bij het bereiken van gewaardeerde rollen, relaties en activiteiten. De HerstelAcademie steunt voor deze ontwikkeling gebruik van verschillende partners uit welzijn, onderwijs, GGZ, tewerkstelling en andere diensten. De academie kan beroep doen op 27 gastdocenten uit verschillende organisaties binnen hun netwerk. Zo ontstaat er ook een wisselwerking en het besef dat hun eigen specialisatie versterkt wordt door samenwerking en coproductie met degenen die werken vanuit hun eigen ervaring en expertise.

De HerstelAcademie bevordert de deelname aan andere opleidingen (volwassenonderwijs, hoge scholen, de universiteit...) en aan de bredere gemeenschap door middel van cursusontwikkeling en activiteiten op diverse locaties in de regio.

Inclusief

De HerstelAcademie biedt leerervaringen aan cursisten van alle niveaus, culturen, leeftijden en ervaringen. Een diversiteitsbeleid waarbij elke bijdrage wordt gewaardeerd, waarborgt de toegang tot de HerstelAcademie voor iedereen. De academie staat open voor alle volwassenen boven de 18 jaar, evenals hun familie, partners en GGZ-medewerkers. Er zijn geen kosten verbonden aan de cursussen en cursisten zijn ook niet verplicht om een diagnose bekend te maken.

Uit rapportering bleek dat iets meer vrouwen dan mannen zich inschreven bij de HerstelAcademie. Meer dan de helft van de cursisten bevond zich in de leeftijdscategorie van 36 tot 55 jaar. De meerderheid (61%) was blank en Brits, terwijl een derde van de cursisten (27%) hun etniciteit niet op het aanmeldingsformulier had ingevuld.

Diversiteitsbeleid, ondersteuning bij het leren en anti-pestbeleid zijn grondig uitgewerkt met goede praktijken uit het onderwijs, waarbij de principes van herstel zijn geïntegreerd. Beoordelingsregels houden rekening met diversiteit, beschikbare mogelijkheden en specifieke leerondersteuning.

De HerstelAcademie hanteert helder omschreven kwaliteitscriteria die worden opgevolgd door een groep bestaande uit stafleden, trainers en cursisten en bewaakt:

- Hoe cursussen worden opgebouwd.
- Mechanismen voor ontwikkeling van het aanbod.
- Lessen in observatie en feedback.

Er is een uitgewerkte methodiek voor cursusevaluatie waarin de essentiële dimensies van de HerstelAcademie worden bevraagd. De evaluaties waren citaten geselecteerd uit eerdere interviews met cursisten. Waarbij ze ook hun eigen ervaringen konden toevoegen.

De resultaten zagen er als volgt uit (met de meest belangrijke bovenaan):

- *"Er is empathie, warmte en een welkom.*
- *"Hier voelen we ons in dezelfde situatie; er is een gemeenschappelijke band.*
- *"Ik voel me gehoord.*
- *"Dit is een veilige plek.*
- *"Er is ondersteuning.*
- *"Het Persoonlijk Leerplan en het onthaal geven je vertrouwen.*
- *"Er wordt rekening gehouden met individuele behoeften en voorkeuren.*
- *"Er wordt aangemoedigd om eigen vaardigheden en kwaliteiten te ontwikkelen.*
- *"De HerstelAcademie biedt hoop en herstelt het geloof in mogelijkheden.*

Andere bevindingen waren:

Meerdere deelnemers merkten op dat, vanwege hun ervaringskennis, ze geen typische cursisten waren. De groep was het erover eens dat ze werden aangemoedigd om hun vaardigheden en talenten te gebruiken, en dat deze werden gewaardeerd.

"Je hebt je zelfvertrouwen herwonnen door verloren vaardigheden uit het verleden opnieuw te ontwikkelen. Dit is empowerment."

37

De groep merkte ook op dat ze meer betrokken werden bij besluitvormingsprocessen dan traditionele cursisten in het volwassenonderwijs.

"Het gaat niet alleen om regels en voorschriften." Dit is belangrijk omdat alle deelnemers een schoolervaring hebben gehad. Het kan worden gezien als een kritiek op de ongelijke machtsverhoudingen die vaak voorkomen in onderwijsinstellingen, zowel in het middelbaar als hoger onderwijs. Aan de andere kant bevestigt het de persoonsgerichte en eigenkrachtbenadering die verweven is in de herstelprincipes van de HerstelAcademie.

Deze bevindingen benadrukken een paradox: de HerstelAcademie blijft trouw aan leerprincipes en organisatiestructuren die inclusie en empowerment bevorderen, in tegenstelling tot meer traditionele benaderingen. De academie evolueert van een therapeutisch model naar een leermodel binnen een herstelgerichte context.

Het Programma-aanbod van South West London.

We schetsen hieronder het overzicht van de verschillende modules die in South-West London regelmatig worden aangeboden. Dit aanbod gaat door op enkele locaties in de stad. We geven eerst een thematisch overzicht en vervolgens een overzicht van een kalender.

De HerstelAcademie van SW London bood in 2010 een 50 tal cursussen aan op enkele locaties in de stad.

De thema's

Understanding

Understanding mental health problems, diagnoses and treatments

- 01 *Mental health awareness – myths and realities*
- 02 *Understanding self harm*
- 03 *Understanding a diagnosis of dementia*
- 04 *Understanding psychological therapies*
- 05 *Understanding a diagnosis of personality disorder*
- 06 *Understanding a diagnosis of psychosis and schizophrenia*
- 07 *Understanding a diagnosis of depression*
- 08 *Understanding a diagnosis of bipolar disorder*

38

Recovery

Rebuilding your life – the road to recovery

- | | | | |
|-----|---|----------------------------------|---------------------------------|
| 009 | <i>Introduction to recovery</i> | <i>One day</i> | <i>For all</i> |
| 010 | <i>Taking back control</i> | <i>Half a day- seven weeks.</i> | <i>For service users only</i> |
| 011 | <i>Learning to be assertive</i> | <i>Half day for eight weeks</i> | <i>For service users only</i> |
| 012 | <i>Living with a diagnosis of psychosis and schizophrenia</i> | <i>Half day - seven weeks</i> | <i>For all</i> |
| 013 | <i>Telling your story</i> | <i>Half a day - 10 weeks</i> | <i>For service users only</i> |
| 014 | <i>Introduction to relaxation & meditation</i> | <i>Half a day - 6 weeks</i> | <i>For all</i> |
| 015 | <i>Pursuing your dreams and ambitions</i> | | <i>For all</i> |
| 016 | <i>Implementing recovery focussed practice</i> | <i>2 full days</i> | <i>For staff</i> |
| 017 | <i>Introduction to mindfulness</i> | <i>Six Half days - 6 weeks</i> | <i>For service users/Carers</i> |
| 018 | <i>Mindfulness forum</i> | <i>Three Half days - 4 weeks</i> | <i>For service users/Carers</i> |

019	Introduction to problem solving	Three Half days - 3 weeks	For service users/Carers
020	Future focus	One half day workshop	For service users only
021	Spirituality & wellbeing	Six Half days - 6 weeks	For all
022	Journaling for self development	Six Half days - 6 weeks	For service users/Carers
023	Getting a good night's sleep	Full day course	For all
024	Living beyond depression & low mood	Half a day - 8 weeks	For all
025	Five ways to wellbeing	Half a day - 3 weeks	For all

Developing knowledge & life skills

026	Introduction to work and study	Half a day - 3 weeks	For service users/Carers
027	Train the trainer Two day course	Two day course	For all
028	Recovery focused care & crisis planning	Full day course	For all
029	Reclaiming your life – a future without abuse Six half days over six weeks	Reclaiming your life – a future without abuse Six half days over six weeks	For female service users/Carers
030	Returning to work & study	Six half days over six weeks	For service users/Carers
031	What does it mean if I am discharged?		
032	Be prepared		
033	Relationships		
034	Money		
035	Keeping on top of stress		
036	Staying safe		
037	Building confidence, keeping motivated		
038	Food, mood and physical health		

39

1. Carers, families & friends

Courses 039 – 046 form part of a rolling monthly programme. Sessions can be attended as a one off or as a whole programme.

039	Understanding psychosis & the importance of friends & family in recovery
040	Enhancing communication between family members
041	Problems caring and how to tackle them
042	Coping with difficult symptoms: the importance of family & friends
043	Dealing with crisis and getting through the mental health system maze
044	Dealing with substance misuse in the family
045	Promoting recovery & wellbeing
046	Dealing with Christmas and other religious festivities
047	Supporting a loved one with anorexia nervosa

Het Kalenderoverzicht

COURSE NAME	DAY & START DATE	TIME & SESSIONS	VENUE	WHO'S IT FOR
End of Term Open Day / Sign Up Day	Thursday 26th March	11.00am to 2.00pm Drop in Session	Tolworth Hospital Acacia Waiting Area	Service Users Staff & Carers
Five Ways to Wellbeing	Wednesday 28th January	1.30pm to 4.30pm 3 Sessions	Recovery College	Service Users Staff & Carers
	Friday 6th Mar-20th Mar	10.00am - 12.30pm 3 Sessions	The Maddison Centre Teddington	Service Users Staff & Carers
Introduction to Mindfulness	Tuesday 6th Jan - 10th Feb	1.00pm to 3.00pm 6 Sessions	Kings Charles Centre Surbiton	Service Users & Carers
	Wednesday 7th Jan-11th Feb	10.00am to 12.00pm 6 Sessions	ETNA Centre Richmond	Service Users & Carers
	Wednesday 21st January	10.00am to 12.00pm 6 Sessions	Recovery College	Service Users & Carers
	Tuesdays 17th February	1.30pm to 3.30pm 6 Sessions	Sutton Life Centre Room 3	Service Users & Carers
	Wednesdays 18th February	2.00pm to 4.00pm 6 Sessions	Vestry Hall	Service Users & Carers
Introduction to Problem Solving	Thursday 2nd April	1.30pm to 4.30pm 2 Sessions	Recovery College	Service Users Staff & Carers
Introduction to Psychological Therapies	Thursday 29th January	10.00am to 1.00pm 1 Session	Recovery College	Service Users Staff & Carers
Introduction to Recovery	Thursdays 8th January	10.00am to 4.00pm 1 Sessions	Wallington Library	Service Users Staff & Carers
	Tuesday 13th January	10.00am to 3.00pm 1 Session	Richmond Royal Hospital Room G22	Service Users Staff & Carers
	Monday 12th January	10.00am to 4.00pm 2 Sessions	Recovery College	Service Users Staff & Carers
	Wednesday 14th January	10.00am to 4.00pm 1 Session	Kings Charles Centre Surbiton	Service Users Staff & Carers
	Wednesday 14th January	10.00am to 4.00pm 1 day	Recovery College	Service Users Staff & Carers
	Thursday 15th January	10.00am to 3.45pm 1 Session	Kings Charles Centre Surbiton	Service Users & Carers
Introduction to Work & Study	Wednesday 7th January	10.00am to 3.00pm 1 Session	The Maddison Centre Teddington	Service Users & Carers
Journaling for Self Development	Thursday 29th January	1.30pm to 4.30pm 6 Sessions	Recovery College	Service Users Staff & Carers
	Thursdays 12th February	2.00pm to 4.00pm 6 Sessions	Vestry Hall	Service Users Only
Learning to be Assertive	Mondays 12th January	2.00pm to 4.00pm 8 Sessions	Vestry Hall	Service Users Only
	Tuesdays 13th January	10.00am to 1.00pm 8 Sessions	Sutton Life Centre Room 1	Service Users Only
	Monday 19th January	10.00am to 1.00pm 8 Sessions	Recovery College	Service Users Only
	Friday 30th Jan-27th Mar	10.00am to 12.30pm (no session 20th Feb) 8 Sessions	Kings Charles Centre Surbiton	Service Users & Carers

HerstelAcademie en onderzoek:

Deze samenvatting geeft een overzicht van de bestaande literatuur en bevindingen over HerstelAcademies. Hoewel er nog geen grootschalig, fundamenteel onderzoek naar het effect ervan is, suggereren kleinere studies een aanzienlijke positieve impact op meerdere niveaus:

Voor studenten/cursisten:

- Hoge algemene tevredenheid met het programma.
- Positieve ervaringen in samenwerking met professionals en de mogelijkheid om persoonlijke verhalen en ervaringen te delen.
- Een afname in zelfstigma, toename van zelfvertrouwen en eigenwaarde.
- Verbetering van hoop, kennis, en vaardigheden, met specifieke vooruitgang in zelfmanagement.
- Gezondere levensstijl en een versterkt sociaal netwerk.
- Betere kwaliteit van leven en welzijn.
- Het bereiken en soms overstijgen van persoonlijke hersteldoelen.
- Een positieve impact op studie- en werktrajecten, waaronder vrijwilligerswerk en betaald werk.
- Verminderd gebruik van geestelijke gezondheidszorgdiensten, wat bijdraagt aan een efficiënter zorgsysteem.

41

Voor professionals/hulpverleners:

- Een verbetering in de praktijk door nieuwe kennis en inzichten.
- Een attitudeverandering die kan leiden tot meer empathie en betrokkenheid.
- Grotere motivatie en passie in hun werk, wat het welzijn van professionals zelf ten goede kan komen.

Voor organisaties:

- Minder gebruik van ziekenhuis- en gemeenschapsdiensten en een afname van het aantal opname-dagen.
- Significante kostenbesparingen, wat de potentiële economische voordelen van HerstelAcademies onderstreept.

Deze inzichten benadrukken de kracht van HerstelAcademies en co-creatie. De impact op zowel persoonlijke als organisatorische niveaus ondersteunt het idee dat HerstelAcademies een transformatieve rol kunnen spelen binnen de geestelijke gezondheidszorg. Het zou interessant zijn om in de toekomst verder onderzoek te zien dat de effecten van HerstelAcademies in bredere populaties en over langere perioden onderzoekt.

- 1. Slade, M., Williams, J., Bird, V., Leamy, M., & Le Boutillier, C. (2012). Recovery grows: Recovery Colleges enable more people to flourish. *Mental Health and Social Inclusion*, 16 (1), 41-47.
Dit artikel bespreekt hoe Recovery Colleges bijdragen aan het herstel van mensen met psychische problemen en hoe ze empowerment en zelfmanagement bevorderen.
- 2. Perkins, R., Repper, J., Rinaldi, M., & Brown, H. (2012). Recovery Colleges. ImROC Briefing Paper 1, Implementing Recovery through Organisational Change.
Deze paper biedt een uitgebreid overzicht van de concepten en praktijken van Recovery Colleges, met casestudies en bewijs van hun positieve impact op deelnemers.
- 3. McGregor, J., Repper, J., & Brown, H. (2014). "The college is so different from anything I have done". A study of the characteristics of Nottingham Recovery College. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 9 (1), 3-15.
Dit onderzoek richt zich op de specifieke kenmerken en voordelen van de Nottingham Recovery College, inclusief verbeteringen in welzijn en zelfvertrouwen bij de deelnemers.
- 4. Medina, J., & Marques, L. (2017). Recovery Colleges: Transforming mental health services through co-production. *Mental Health and Social Inclusion*, 21 (1), 41-47.
Dit artikel onderzoekt hoe co-productie in Recovery Colleges leidt tot positieve uitkomsten voor zowel studenten als personeel, met een focus op empowerment en sociale inclusie.
- 5. Roberts, G., & Boardman, J. (2013). Understanding 'recovery'. *Advances in Psychiatric Treatment*, 19 (6), 400-409.
Hoewel breder van opzet, behandelt dit artikel de rol van Recovery Colleges binnen de bredere herstelbeweging in de geestelijke gezondheidszorg en biedt het bewijs van hun effectiviteit.

Literatuur – review studies over HerstelAcademies

- Thériault, J., Lord, M. M., Briand, C., Piat, M., & Meddings, S. (2020). Recovery colleges after a decade of research: a literature review. *Psychiatric Services*, 71(9), 928-940.
- Peck, C. K. H., Thangavelu, D. P., Li, Z., & Goh, Y. S. (2022). Effects of peer-delivered self-management, recovery education interventions for individuals with severe and enduring mental health challenges: A meta-analysis. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*.
- Lin, E., Harris, H., Gruszecki, S., Costa-Dookhan, K. A., Rodak, T., Sockalingam, S., & Soklaridis, S. (2022). Developing an evaluation framework for assessing the impact of recovery colleges: protocol for a participatory stakeholder engagement process and cocreated scoping review. *BMJ open*, 12(3), e055289.
- Hopkins, L., Foster, A., Belmore, S., Anderson, S., & Wiseman, D. (2021). Recovery colleges in mental health-care services: an Australian feasibility and acceptability study. *Mental Health and Social Inclusion*.

- Hopkins, L., Saraf, S., & Foster, A. (2022). Establishing Recovery Colleges in mental healthcare services: A Royal Commission recommendation. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 00048674221089230.
- Bester, K. L., McGlade, A., & Darragh, E. (2021). Is co-production working well in recovery colleges? Emergent themes from a systematic narrative review. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*.

Hoe een engagement creëren voor een initiatief als HerstelAcademie

[Naar voorbeeld van: Chapter 6: Recovery and Discovery College in Gloucestershire. Engaging to ensure the integration of an enhanced service model of mental health care.](#)

Vrije vertaling: Toon Derison

Opmerking:

Daar de originele tekst vertrekt vanuit de Engelse context en verwijst naar hun structuren, we maken waar mogelijk reeds een vertaling naar onze Vlaamse situatie.

Belangrijkste leerpunten uit dit hoofdstuk

- HerstelAcademies groeien vanuit de aanwezige sterkten en een partnerschap in een regio. Ontwikkel een positieve relatie met de netwerken Geestelijke gezondheid en lokale besturen en werkt met hen samen aan het co-creëren van een traject dat aan de noden van de regio voldoet. 'Hoe kan een HerstelAcademie een oplossing bieden voor uitdagingen die zich stellen binnen de regio en het aanbod rond geestelijke gezondheid in die regio?'. 44
- Betrek lokale partners er zo vroeg mogelijk bij, om er zeker van te zijn dat het opzet aan de noden in de regio beantwoordt.
- Betrek een brede groep belanghebbenden bij het ontwikkelen en uitwerken van ideeën, vooral mensen met ervaringskennis. Ga voor co-creatie als norm.
- Lever bewijs van hoe succes eruit zal zien; met inbegrip van harde gegevens als cijfers en voorbeelden van ervaringen van gebruikers, inspirerende citaten en beelden.
- Het integreren van nieuwe manieren van werken vereist tijd, inspanning en een strategische aanpak.
- Door te voorzien in een regelmatige terugkoppeling naar de partners groeit het vertrouwen en de bekendheid rond het project.
- Om het project met succes te verankeren is het belangrijk om het bij regelmaat in de picture te plaatsen en aandacht ('a BuZZ') te creëren rond het project, doe dit door het aanbod en de resultaten te communiceren aan alle personen die een bijdrage leveren.
- Het project moet in zijn opzet gemakkelijk toegankelijk zijn om 'drukbezette' professionals te helpen het aanbod te integreren in hun praktijk.
- Zorg ervoor dat het geleverde werk in de HerstelAcademie verbindend kan zijn voor het werk van professionals. De door cursisten geformuleerde hersteldoelen, kunnen als bron of inspiratie dienen voor de verdere trajecten in de behandeling of therapie.

Inleiding

Dit hoofdstuk richt zich op het creëren van betrokkenheid om te komen tot een cultuur waarin het concept van de HerstelAcademie duurzaam wordt verankerd, als onderdeel van een systeem dat is ontworpen voor en met mensen die een psychische kwetsbaarheid ervaren. De centrale boodschap die als een gouden draad door dit hoofdstuk loopt, is dat actieve betrokkenheid – waarbij co-productie met alle belanghebbenden centraal staat – de beste resultaten zal opleveren om zowel de geloofwaardigheid als de duurzaamheid van het project te waarborgen. Hoewel dit artikel als doel heeft te beschrijven hoe je succesvol een brede groep belanghebbenden kunt betrekken, ligt in dit hoofdstuk de nadruk op het creëren van verbindingen en samenwerkingen met organisaties en professionals binnen de geestelijke gezondheidszorg en welzijn.

Dit hoofdstuk vertrekt vanuit de praktijkervaring en visie die gegroeid is vanuit de opstart van de HerstelAcademies in Gloucestershire (U.K.). Het verwijst ook naar het Individual Practice Development model (Melton et al 2011) om mechanismen uit te leggen voor het betrekken van zorgverleners bij de HerstelAcademie principes en praktijk.

Uit onderzoek van NICE (2011) is gebleken dat de zorgervaring aanzienlijk verbetert wanneer zowel mensen die gebruikmaken van geestelijke gezondheidsdiensten als professionals actief worden betrokken bij gedeelde besluitvorming. Dit principe van gezamenlijke besluitvorming werd dan ook als een belangrijk speerpunt meegenomen in de ontwikkeling van het initiatief, met als doel een meer inclusieve en effectieve benadering van zorg te realiseren.

45

Betrekken van belanghebbenden

Het ontwikkelen van een engagement.

Een inclusieve benadering van geestelijke gezondheid vereist een begripvolle en betrokken gemeenschap (Melton en Clee 2009). Onderdeel van het doel van een HerstelAcademie is het creëren van een gemeenschap die pleit voor geestelijke gezondheid. Het creëren van een geïnformeerde, verbonden en betrokken gemeenschap geeft ons de mogelijkheid om het beste resultaat te realiseren, dus het investeren in betrokkenheid van de gemeenschap is een belangrijk onderdeel. Het ontwikkelen HerstelAcademies gebruikmakend van inclusieve engagementen en samenwerkingsverbanden is daarom een uitgangspunt.

Vanuit de ervaringen van Gloucestershire leren we dat GGZ-aanbieders aldaar een sterke focus hanteren naar de gemeenschap en de burgers en dit ook vertalen in hun communicatiestrategie. In hun strategische doelstelling stellen zij dat: 'zij mensen in de gemeenschap willen beïnvloeden om voorvechters te worden voor een beter leven'. Hun

engagement en communicatiestrategie ondersteunt deze ethos en zet in op coproductie¹ die nodig is om dit doel te bereiken en te komen tot een succesvolle werking.

Mechanismen voor engagement en betrokkenheid

Informeren (Inform), Betrekken (Involve) en Verbeteren (Improve) zijn vaak onderdeel van veranderingsprocessen binnen organisaties en kunnen worden toegepast in verschillende contexten, waaronder de gezondheidszorg. Lewis (2000) legt de nadruk op hoe deze mechanismen samen een cyclisch proces vormen dat gericht is op het verbeteren van diensten en het verhogen van de betrokkenheid van stakeholders.



Figure 1 - Visuele weergave van de strategie voor betrokkenheid en communicatie van 2gether GGZ-netwerk Gloucestershire, UK

Hier is een kort overzicht van elk van deze mechanismen:

1. Informeren (Inform): Dit betreft het delen van informatie met alle betrokken partijen. Transparantie is essentieel om ervoor te zorgen dat iedereen op de hoogte is van het proces, de doelen en de verwachte uitkomsten. Dit helpt bij het creëren van vertrouwen en begrip.
2. Betrekken (Involve): Dit verwijst naar het actief betrekken van stakeholders in het proces. Dit kan door middel van participatie, feedback en samenwerking. Betrokkenheid zorgt ervoor dat de perspectieven en ervaringen van verschillende groepen worden meegenomen, wat leidt tot een inclusiever en effectiever proces.

¹ Met Co-creatie bedoelen we; het leveren van diensten vanuit een gelijkwaardige en wederkerige relatie tussen professionals, gebruikers, hun families en de ruime omgeving. Voor een HerstelAcademie verstaan we hieronder het samen maken van een aanbod, het samen geven van dit aanbod en het samen leren vanuit formele- en ervaringskennis.

3. Verbeteren (Improve): Dit is gericht op het continu verbeteren van processen en diensten op basis van de input en ervaringen van betrokkenen. Dit kan leiden tot innovatieve oplossingen en verbeterde kwaliteit van zorg.

De onderlinge verbondenheid van deze mechanismen betekent dat veranderingen in de ene fase invloed kunnen hebben op de andere. Bijvoorbeeld, een betere informatiestroom kan leiden tot meer betrokkenheid, wat op zijn beurt kan resulteren in waardevolle verbeteringen.

De mechanismen Informeren, Betrekken en Verbeteren kunnen op verschillende manieren worden toegepast binnen een Herstelacademie. Hier zijn enkele suggesties voor elk mechanisme:

1. Informeren (Inform):

- Workshops en Informatieavonden: Organiseer regelmatig workshops en informatieavonden waar deelnemers kunnen leren over herstel, ervaringskennis en beschikbare programma's.
- Digitale Platforms: Gebruik een website of sociale media om informatie te delen over herstelprocessen, succesverhalen en beschikbare diensten. Zorg ervoor dat deze informatie toegankelijk en begrijpelijk is.
- Nieuwsbrieven: Stuur maandelijkse of kwartaal nieuwsbrieven met updates over activiteiten, successen en nieuwe programma's.

2. Betrekken (Involve):

- Participatie in Programma-ontwikkeling: Nodig deelnemers en ervaringsdeskundigen uit om deel te nemen aan het ontwerpen van nieuwe programma's of cursussen. Hun inzichten kunnen waardevolle input leveren.
- Feedbacksessies: Organiseer regelmatige feedbacksessies waarin deelnemers hun ervaringen kunnen delen en suggesties kunnen doen voor verbeteringen. Dit kan ook anoniem via enquêtes.
- Peer Support Groepen: Faciliteer de oprichting van peer support groepen waar deelnemers elkaar kunnen ondersteunen, ervaringen kunnen delen en ideeën kunnen uitwisselen over herstelstrategieën.

Een eerste taak is het in kaart brengen van alle belanghebbenden/stakeholders en het creëren van zinvolle en haalbare participatiemogelijkheden om diverse mensen aan te trekken.

3. Verbeteren (Improve):

- Kwaliteitsmonitoring: Voer regelmatig evaluaties uit van de programma's op basis van deelnemersfeedback en -resultaten. Gebruik deze gegevens om verbeteringen aan te brengen.
- Continu Leren: Zorg ervoor dat medewerkers en facilitators worden getraind in de nieuwste herstelmethoden en benaderingen. Dit kan door het aanbieden van trainingen en bijscholing.

- Successen Delen: Documenteer en deel de successen en lessen die zijn geleerd van verschillende programma's en activiteiten. Dit kan anderen inspireren en motiveren om deel te nemen of bij te dragen.

Voorbeeld in de Praktijk

Stel dat de Herstelacademie een nieuwe cursus wil aanbieden over mindfulness. Het proces kan als volgt verlopen:

1. Informeren: Begin met het verstrekken van informatie over de voordelen van mindfulness via een nieuwsbrief en sociale media.
2. Betrekken: Organiseer een bijeenkomst waarin deelnemers hun interesse en verwachtingen over de cursus kunnen delen. Vraag ook ervaringsdeskundigen naar hun suggesties voor inhoud en structuur.
3. Verbeteren: Na de eerste uitvoering van de cursus, verzamel feedback van deelnemers om de inhoud en aanpak aan te passen voor toekomstige sessies.

Door deze mechanismen effectief toe te passen, kan een Herstelacademie niet alleen de kwaliteit van haar aanbod verbeteren, maar ook de betrokkenheid en tevredenheid van deelnemers vergroten, wat bijdraagt aan een meer ondersteunende en herstelgerichte omgeving.

Tips uit Gloucestershire

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van het proces dat het GGZ-netwerk in Gloucestershire heeft gelopen om de werking hun HerstelAcademie te verankeren in hun regio.

Hoewel er veranderingen zijn geweest in hun netwerkstructuur en de nationale prioriteiten sinds de opstart van hun project, geeft de tekst er bepaalde algemene werkingsprincipes die als voorbeeld kunnen weerhouden worden.

Als eerste stap werd een Clinical Commissioning Group (CCG)² opgericht, bestaande uit zowel professionals en niet-professionals, om samen beslissingen te nemen in het proces dat gelopen werd. In 2012-13 werd het Mental Health Programme ontwikkeld binnen dit klinisch programmamodel, geleid door de CCG -hoofdhuisarts voor geestelijke gezondheid. Bij het stellen van hun prioriteiten, lieten zij zich inspireren door verschillende strategische documenten, waaronder:

1. De noodzaak om te voldoen aan de nieuwe overheidsrichtlijnen uit het NHS Operating Framework 2012/13.

² Clinical commissioning groups (CCG's) zijn klinisch geleide groepen die alle huisartsengroepen in hun geografisch gebied omvatten. Ze werken samen met patiënten en gezondheidswerkers en in partnerschap met lokale gemeenschappen en lokale autoriteiten.

2. Het White Paper *Equity and Excellence*, met een tijdschema voor 2012/13 voor de invoering van resultaatgerichte financiering voor geestelijke gezondheidszorg voor volwassenen.
3. De *Your Health Your Say*-strategie, ontwikkeld door de Gloucestershire Health Community, gericht op het toekomstbestendig maken van gezondheidszorg en sociale diensten. De strategie legde de nadruk op integratie tussen gebruikersgroepen, met name mensen met leermoeilijkheden of geestelijke gezondheidsproblemen, om gelijke toegang tot zorg te waarborgen. Geestelijke gezondheidsinitiatieven werden als prioriteit in deze strategie opgenomen.

Sluit aan bij nationale en lokale beleidslijnen

Ken de nationale en lokale beleidslijnen en gebruik deze om uw zaak krachtig te onderbouwen. Het CCG voerde de volgende opdrachten uit, gebaseerd op de door de overheid geformuleerde richtlijnen voor geestelijke gezondheidszorg:

- Bied een strategisch platform om trajecten en interventies te ontwikkelen die de belasting van geestelijke gezondheid verminderen, waarbij gebruikersgerichte prioriteiten centraal staan.
- Zorg dat zowel gebruikers als zorgpersoneel betrokken zijn en hun standpunten meewegen bij de planning en ontwikkeling van lokale diensten.
- Identificeer lokale behoeften en kansen voor procesevaluaties die leiden tot nieuwe werkwijzen of verbeterde dienstverlening.
- Stel dienstverleningsdoelen en prioriteiten vast die aansluiten bij zowel lokale als nationale beleidsdoelstellingen.
- Houd toezicht op de herziening van protocollen, trajecten en beleid die invloed hebben op de zorg, en verspreid deze informatie onder de relevante groepen.
- Meet en monitor de effectiviteit van alle ontwikkelingen, activiteiten en prestaties ten opzichte van lokale en nationale doelstellingen.
- Identificeer, ontwikkel en adviseer over investerings- en desinvesteringsplannen voor verbetering van de zorg.
- Houd toezicht op audits van zorgpaden en doe aanbevelingen voor klinische audits waar nodig.
- Zorg dat passende dienstontwikkeling, evaluaties en onderzoek worden uitgevoerd volgens best practices.
- Fungeer als een breed gedragen expertengroep die advies en ondersteuning biedt, en ervoor zorgt dat alle standpunten worden vertegenwoordigd bij de planning en ontwikkeling van de dienstverlening.

De naam van de groep die deze doelstellingen moet verwezenlijken, kan per regio verschillen, maar elke regio zal waarschijnlijk een vergelijkbare groep met dezelfde verantwoordelijkheid hebben. Hoewel de taak technisch en uitdagend kan lijken, komt het er in feite op neer dat je een groep mensen moet benaderen en overtuigen dat jouw idee waardevol is om je project verder te brengen.

Bepaal je stakeholders.

Zoek uit wie de belangrijkste personen en groepen zijn waarmee u een gesprek moet hebben met betrekking tot uw project en doe dit zo vroeg mogelijk.

In Gloucestershire werd een programmagroep opgericht die zich baseerde op een strategische nota van NHS Gloucestershire; Herstelgerichte zorg voor Secondary Care. Het doel van dit initiatief was om een innovatieve "herstel"-benadering te gebruiken in de gemeenschapsgerichte GGZ door geleidelijk toe te werken naar een herstel ondersteunende praktijk gebaseerd op de nota [Implementing Recovery through Organisational Change \(ImROC\)](#). Deze nota doet 10 belangrijke aanbevelingen dewelke zowel van toepassen kunnen zijn op niveau van een organisatie, als ook op een breder samenwerkingsverband als een GGZ-netwerk:

- Verander de dagelijkse cultuur in de ganse organisatie:

Elke interactie, door elk lid van de organisatie, moet het herstelprincipe weerspiegelen en herstelwaarden bevorderen. Zij moeten niet-professionele deskundigheid erkennen, machtsverschillen verminderen en de persoonlijke controle ('agency') van de cliënt verhogen. Zij hebben een positieve ingesteldheid en dienen hoop te promoten.

Organisaties moeten kijken naar alle interne 'paden' die ze maken voor hun gebruikers, zoals hun aanmeldingssystemen, onthaal, doorverwijzing, evaluatie, coördinatie en beleid met betrekking tot afbouw of afronding van zorg. Ze moeten zich telkens de vraag stellen of deze ondersteunend of belemmerend zijn voor de herstelprocessen van hun gebruikers.

- Voorzie 'gebruiker geleide' opleidingsprogramma's:

Om een consistente verandering in de houding van het personeel en de organisatie te verkrijgen is er nood aan opleidingsprogramma's voor alle medewerkers op alle niveaus. Het gebruikersperspectief dient hierin leidend te zijn. Dit vereist een aanbod van goed opgeleide gebruikers die een voorbeeldfunctie kunnen opnemen in deze opleiding.

- Voorzie een educatief aanbod:

ImROC pleit voor het opzetten van een HerstelAcademie in elke GGZ regio. Door het creëren van een cultuur van educatie komt de nadruk te liggen op leren van elkaar, zelfbeschikking en zelfmanagement.

Elke academie moet in de mogelijkheid zijn om zelf mensen op te leiden die vanuit hun ervaringskennis een bijdrage willen leveren aan het vormingsaanbod en de academie. Een samenwerking met opleidingscentra voor professionele 'ervaringsdeskundigen' is wenselijk, deze kunnen dan ingezet worden in de zorg.

- Verander de uitstraling van de organisatie:

Training alleen volstaat niet. Herstelprincipes moeten ingebed geraken in elk proces van de organisatie, zoals aanwerving, supervisie, evaluatie, audit, planning en operationeel beleid. Deze waarden moeten ook tot uiting komen in de uitstraling van de organisatie, bijvoorbeeld in mission statements, taal en publicaties. Het dient voor ieder helder te zijn wat men precies bedoelt met het creëren van een herstelgerichte cultuur.

- Moedig een persoonlijke aanpak en keuzemogelijkheden aan:

De herstelcultuur moet weerspiegeld worden in sleutelementen van het beleid en de procedures. Dit moet leiden tot een meer persoonlijke aanpak en het mogelijk maken van keuzes door bijvoorbeeld het verstrekken van uitgebreide informatie, door zelf-management aan te moedigen, door het vergroten van keuzemogelijkheden in de te volgen behandeling e.d.

- Verander de benadering van risico-beoordeling en management

Eén van de belangrijke sleutelement in de verandering, is het durven nemen van positieve risico's. Het omvormen van een GGZ-cultuur is intrinsiek verbonden aan het nemen van risico's.

Het betrekken van ervaringskennis in deze is een meerwaarde.

- Herdefinieer de betrokkenheid van gebruikers

Het is niet de ene groep tegen de andere, maar professionals en gebruikers dienen samen te werken in een gelijkwaardig partnerschap, weg van traditionele 'Wij/Zij' werkvormen. Gebruikers dienen zich verbonden en betrokken te voelen bij de organisatie. Een richtinggevende vraag hierbij kan zijn; 'Hoe kunnen we met z'n allen meer efficiënt samenwerken als partners om mensen te helpen hun leven uit te bouwen zoals zij dit zelf wensen?'

- Verander het personeelsbestand

ImROC stelt dat wanneer een dienst zich echt meer richt op de noden van gebruikers en ervaringskennis naar waarde schat, dit voor de hand liggende gevolgen zal hebben voor de samenstelling van het personeelsbestand. Zo kan men een groeiende rol voor professionele 'ervaringsdeskundigen' in de organisaties verwachten.

Er bestaan vandaag reeds regio's waar tot 50% van de medewerkers bestaat uit ervaringsdeskundigen, een voorbeeld hiervan is het [Recovery International Center in Phoenix, Arizona](#).

- Ondersteun personeel in hun herstelproces

Deze veranderingen hebben een fundamentele implicatie op de medewerkers. Medewerkers hebben nood aan veiligheid, zij zullen hoop en keuzes moeten promoten en dienen rekening te houden met gebruikersgerichte noden.

- Verhoog mogelijkheden om een leven uit te bouwen voorbij de aandoening

Problemen als stigmatisering zullen ook moeten worden aangepakt, deze blijven een belangrijke belemmering voor mensen met psychische gezondheidsproblemen. Een correcte beeldvorming over geestelijke gezondheid is belangrijk, herstel is een zaak van de hele gemeenschap.

Herstel implementeren betekent het openstellen van organisaties. Organisaties moeten zich richten op inclusie in de samenleving. Het is nodig om over de sectoren heen een partnerschap te creëren met domeinen zoals wonen, onderwijs en tewerkstelling. Gebruikers dienen ondersteund te worden om een leven te leiden waar ze zelf voor kiezen en dienen bijvoorbeeld vlot toegang te krijgen tot betaalde tewerkstelling.

Promoot goede praktijken.

Zoek naar en promoot goede praktijken en verhalen via informele discussies, nieuwsbrieven en netwerkmomenten om de kiem te leggen voor toekomstige plannen en financiering.

52

Wat betreft de betrokkenheid van de GGZ-netwerken bij het proces; werden presentaties georganiseerd op belangrijke bijeenkomsten. Deze omvatten een presentatie van een retrospectieve kwalitatieve evaluatie van de [sleutelementen en uitgangspunten](#) van het pilootproject en het cruciaal belang van ervaringsdeskundigheid in het aanbod en het proces. De studenten brachten hier onder meer de gedeelde ervaring dat men zich 'stabiel' voelde, maar dat men met de traditionele behandeling eerder een gevoel had van in een 'glazen bol' te zitten en zich door de ervaring aan de HerstelAcademie van een studentenrol en het delen van ervaringen met anderen opnieuw hoop kregen en zich minder 'abnormaal' of 'alleen' hoefde te voelen.

Dit hielp om het stigma op geestelijke gezondheid aan te pakken en fungeerde als springplank om verder te gaan naar andere activiteiten. De presentatie werd goed ontvangen en er was algemene steun voor de aanpak van het project, maar er moest een business case worden ontwikkeld om doorlopende financiering veilig te stellen en het plan was om een presentatie te plannen voor QIPP (Kwaliteit, Innovatie, Productiviteit en Preventie) om de toekomstige uitvoering van dit programma te ondersteunen. De QIPP-Raad zou de plaats zijn waar een financieringsbesluit zou worden genomen en de behoeften zouden worden besproken met betrekking tot de ontwikkeling van de praktijk en de evaluatie van de dienstverlening.

De presentatie bevatte in gedetailleerd bewijs om het project verder te ondersteunen op een structurele basis, waaronder effectonderzoek, onderzoek dat de doeltreffendheid aantoont in

termen van kwantitatieve gezondheidsresultaten en de resultaten van het proefproject in termen van de kwalitatieve ervaringen van de gebruikers van de dienst. Dit zou leiden tot een financieringsovereenkomst en een dienstenspecificatie waarin de verwachtingen van de opdrachtgevers over wat en wat de HerstelAcademie in de toekomst zou leveren en de voortdurende monitoring daarvan.

Maak resultaten zichtbaar aan de hand van cijfers.

Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de besteding van overheidsgeld en hebben behoefte aan objectief bewijs dat dit geld goed besteed zal worden, met meetbare resultaten.

Inzetten van positieve ervaringen.

Ervaringskennis en het inzetten van positieve ervaringen is een zeer krachtig instrument voor beleidsmakers. Door hierover met hen te praten kan men het project voor hen veel reëler doen aanvoelen.

Het onderstaande verslag is geschreven door één van de trainers die de HerstelAcademie aan opdrachtgevers/beleidsmakers voorlegde:

"Het was van grote meerwaarde om de opdrachtgevers en beleidsmakers uit onze regio te ontmoeten. Om het aanbod verder uit te breiden en meer mensen te bereiken, was het essentieel dat zij konden zien hoe positief de respons van onze cursisten was geweest. Een belangrijke statistiek uit de evaluaties van de studenten van de HerstelAcademie toonde aan dat 94% van de cursisten aangaf zich hoopvoller te voelen na het afronden van de cursus. Dit cijfer had mogelijk de grootste impact tijdens de presentatie aan deze groep.

Daarnaast was het bijzonder waardevol dat een cursist zelf een casus presenteerde. De directe getuigenis over het verschil dat de cursus had gemaakt, en de potentie om anderen te helpen, was erg krachtig.

Als cursist en binnenkort trainer van de HerstelAcademie vond ik het enorm inspirerend om te zien hoe de groep opdrachtgevers en beleidsmakers aandachtig luisterde en oprechte interesse toonde in wat wij hen vertelden. In een tijd waarin het nieuws vaak bericht over de financiële uitdagingen binnen de geestelijke gezondheidszorg, waren we dankbaar voor de aandacht die de opdrachtgevers en beleidsmakers hadden voor dit cruciale onderwerp."

Het betrekken van professionals uit de GGZ

Onderzoek toont aan dat het aanpassen van benaderingen voor praktijkontwikkeling cruciaal is voor de succesvolle implementatie van nieuwe, op bewijs gebaseerde initiatieven (Melton, Forsyth en Freeth, 2010). Deze auteurs benadrukken dat het integreren van een nieuwe werkwijze in de dagelijkse praktijk tijd kost en vraagt om aandacht voor vijf belangrijke mechanismen:

1. Ontwikkelen van begrip en enthousiasme voor het initiatief: Het creëren van bewustzijn en het bevorderen van een positieve houding ten opzichte van het nieuwe initiatief is essentieel.
2. Opbouwen van vertrouwen in de nieuwe aanpak: Het is belangrijk om het vertrouwen van de professionals te winnen, zodat zij geloven in de waarde van de nieuwe techniek of werkwijze.
3. Faciliteren van de integratie in de dagelijkse praktijk: De beroepsbeoefenaars moeten ondersteund worden in het opnemen van het nieuwe initiatief in hun dagelijkse werkzaamheden.
4. Bespreken van de impact en creëren van win-win situaties: Er moeten mogelijkheden zijn om de voordelen van het initiatief te bespreken, evenals de positieve gevolgen voor zowel de professionals als de cliënten.
5. Erkenning en waardering voor inspanningen: Het is belangrijk dat de inspanningen van de betrokken beroepsbeoefenaars worden erkend en gewaardeerd, wat hun motivatie verder versterkt.

54

Het vrijmaken van tijd voor de invoering van nieuwe werkwijzen blijft een voortdurende uitdaging. Doeltreffende communicatie speelt hierbij echter een cruciale rol. Goede communicatie kan fungeren als een waardevol hulpmiddel om tijdelijke veranderingen te ondersteunen en succesvol te implementeren (Shute et al., 2012). In de volgende paragrafen worden praktische voorbeelden gegeven van manieren waarop deze praktijkontwikkelingsmechanismen de betrokkenheid en integratie van nieuwe initiatieven kunnen bevorderen.

1. Het ontwikkelen van een beter begrip van het initiatief voor professionals

Een van de belangrijkste uitgangspunten van een HerstelAcademie is dat het een inclusieve benadering heeft. Het is optimistisch over herstel en zet HOOP centraal. Als mensen zich hopeloos voelen, kan de steun van anderen en het delen van ervaringen door lotgenoten een voedend en optimistisch effect hebben.

Deze principes werken als katalysatoren. Omdat één op de vier mensen een psychische aandoening heeft, is het onvermijdelijk dat ook veel professionals in de geestelijke gezondheidszorg dit zelf hebben meegemaakt, als gebruiker, naaste of vriend. Het wordt

gezegd dat het relateren aan deze persoonlijke ervaringen de empathie van behandelaars kan vergroten, het stigma rond het gebruik van geestelijke gezondheidsdiensten kan verminderen en de praktijk kan verbeteren (Time to Change 2016).

Er zijn veel manieren om begrip voor het project te ontwikkelen. Een van de meest invloedrijke is het betrekken van professionals als studenten van de HerstelAcademie. Deze collega's worden dan in hun teams voorvechters en ambassadeurs van het initiatief, waardoor meer gebruikers van hun diensten worden doorverwezen en ondersteund om deel te nemen (Ustun en Sartorius, 1995).

2. Het opbouwen van vertrouwen van professionals om in de nieuwe techniek te geloven

Investerings in initiatieven die professionals in contact brengen met feedback over wat werkt, zijn erg overtuigend. Filmmateriaal van mensen die ervaring hebben met GGZ en aanverwante diensten kan krachtig en aangrijpend zijn. Het rechtstreeks horen van mensen die hun herstelverhaal vertellen, werkt ook goed als katalysator voor verandering.

Ons HerstelAcademie in Gloucestershire kreeg steun van de Health Foundation voor de productie van een film over het verhaal van een studente en haar deelname aan HerstelAcademie. Na de ontwikkeling werd deze film lokaal gelanceerd tijdens een 'filmpremière' waar studenten, coaches, collega's, praktijkmensen, NHS-managers en leden van de gemeenschap zowel op film als rechtstreeks van de betrokken personen hoorden over de kracht van het initiatief. Het positieve effect op de geestelijke gezondheidszorg en de eerstelijnsgezondheidszorg om vertrouwen op te bouwen in de techniek van de HerstelAcademie was duidelijk merkbaar. Het was een belangrijke methode om belanghebbenden te betrekken.

Sindsdien wordt de film bij elke introductie van nieuwe medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg gebruikt om ervoor te zorgen dat zij vertrouwen krijgen in de HerstelAcademie en het met vertrouwen in de praktijk kunnen integreren.

3. Mensen uit de praktijk in staat stellen om het nieuwe initiatief in hun routine te integreren

Het is vaak een uitdaging voor mensen om de stap te zetten van weten dat een initiatief nuttig is naar het daadwerkelijk gebruiken ervan in hun dagelijkse praktijk. Daarom moeten organisaties mensen in de praktijk ondersteunen om veranderingen door te voeren. Dit kan door middel van nieuwsbrieven en andere betrokkenheidstechnieken om bewustwording en actie te stimuleren (Lave en Wenger, 1991).

Lave en Wenger stellen dat de ontwikkeling van individueel leren en handelen een sociaal proces is en dat dit kan worden gestimuleerd vanuit de sociale omgeving. Hun GGZ-netwerk benadrukt het belang van een sociaal inclusieve manier van werken. Beleidsmakers hebben dit

onderschreven en hun steun betuigd om dergelijke routines in de praktijk te brengen (Melton en Clee, 2009).

Het is gebleken dat de specifieke input van communicatiedeskundigen voor de ontwikkeling van webbased reminders en aangepaste informatiebronnen het personeel in staat heeft gesteld een routine te vormen om mensen aan te moedigen deel te nemen aan het Recovery College. Dit omvat oproepen van de HerstelAcademie medewerkers voor 'verwijzingen' via het GGZ-netwerk en een speciale website die gemakkelijk toegang biedt tot informatie. Deze technieken helpen om bewustwording en actie te stimuleren (Lave en Wenger, 1991).

4. Kansen om de impact van het nieuwe initiatief te bespreken;

Specifieke mogelijkheden voor gesprekken met mensen uit de praktijk over de mogelijkheid voor mensen om hun gewone leven weer op te pakken, zijn van cruciaal belang. De praktijk gebaseerd op het "reflectie- of focusgroepen" (Schön, 1991) is hier een belangrijke opportuniteit van cruciaal belang om te verzekeren dat de best practices worden nageleefd. Bovendien wordt beweerd dat een gestructureerd gesprek met anderen over de praktijk en ontwikkeling een ondersteunend mechanisme is om professionele dilemma's op te lossen en leren op gang te brengen (Roberts, 2002).

We hebben gemerkt dat elke gelegenheid om praktijkmensen te betrekken bij de concepten en de resultaten van de HerstelAcademie de integratie in de praktijk heeft bevorderd. Zo zijn er bijvoorbeeld in co-creatie met mensen met ervaringskennis workshops georganiseerd en gegeven op managementbijeenkomsten. Bovendien hebben we believers in het concept van HerstelAcademie betrokken in de stuurgroep. Systematisch worden mensen uit de klinische praktijk betrokken bij het ontwikkelen van materialen en methodieken die gebruikt worden in de HerstelAcademie.

Ook het delen van (Co-)locaties met mensen die andere functies uitvoeren werkt versterkend.

5. Het valideren van de inspanningen van medewerkers aan de HerstelAcademie

Het betrekken van en rekening houden met feedback van anderen heeft een positief effect en versterkt de betrokkenheid van mensen in de praktijk bij nieuwe initiatieven. Het toekennen van rollen en verantwoordelijkheden zoals coördinator, programma-verantwoordelijke, promotieverantwoordelijke, referentiepersoon, 'peer mentor',... kan een gevoel van voldoening en erkenning geven aan de medewerkers en kan hun motivatie versterken om zich in te zetten voor de HerstelAcademie (Melton et al 2010). Ook het toekennen van een trekkersrol binnen de organisaties in het partnerschap werkt versterkend.

Het succes van de deelnemers wordt het succes van alle betrokkenen, waarbij de verhalen van de deelnemers worden gedeeld op vergaderingen van de raad van bestuur, in nieuwsbrieven, in vaktijdschriften en op websites.

De betrokkenen in Gloucestershire hebben bijvoorbeeld een artikel over hun initiatief gemaakt en gepubliceerd in het British Medical Journal (Burhouse et al 2015) en velen zijn betrokken geweest bij dit werkboek voor de Health Foundation.

Het creëren van mogelijkheden om trots op te zijn en succes te ervaren is de sleutel tot mogelijke groei en verdere ontwikkeling.

Vlaamse beleidslijnen rond geestelijke gezondheidszorg

De Vlaamse beleidslijnen rond geestelijke gezondheidszorg (GGZ) zijn gericht op het verbeteren van de geestelijke gezondheid van de bevolking, het toegankelijk maken van zorg en het versterken van een herstelgerichte en inclusieve aanpak. HerstelAcademies sluiten goed aan bij de Vlaamse beleidslijnen, aangezien deze academies zich richten op herstelgericht werken en empowerment, kernprincipes van het Vlaamse geestelijke gezondheidsbeleid.

Hieronder volgen enkele manieren waarop HerstelAcademies aansluiten bij deze beleidslijnen:

1. Herstelgericht werken

Het Vlaamse geestelijke gezondheidsbeleid legt een sterke nadruk op herstelgericht werken, waarbij de focus ligt op de krachten en mogelijkheden van mensen in plaats van enkel op hun beperkingen. HerstelAcademies bieden cursussen en trainingen die mensen met psychische kwetsbaarheden ondersteunen in hun eigen herstelproces, waardoor ze meer controle krijgen over hun leven.

2. Participatie en ervaringsdeskundigheid

Vlaamse beleidslijnen moedigen de betrokkenheid van ervaringsdeskundigen aan bij de ontwikkeling en uitvoering van geestelijke gezondheidszorg. HerstelAcademies maken veel gebruik van ervaringsdeskundigen, die anderen ondersteunen in hun herstel. Dit sluit nauw aan bij de beleidsdoelen om participatie van cliënten te versterken.

3. Integratie in de samenleving

Een ander belangrijk doel van het Vlaamse geestelijke gezondheidsbeleid is de re-integratie van mensen met psychische problemen in de samenleving. HerstelAcademies ondersteunen mensen bij het herontdekken van hun rollen in de maatschappij, door hen vaardigheden en kennis aan te reiken die bijdragen aan hun sociale en professionele re-integratie.

4. Community-based zorg

HerstelAcademies zijn vaak lokaal verankerd en werken samen met verschillende partners in de gemeenschap. Dit sluit aan bij de Vlaamse beleidslijnen die de nadruk leggen op community-based zorg, waarbij zorg dicht bij de leefwereld van de cliënt wordt georganiseerd en samenwerking tussen verschillende zorgaanbieders wordt gestimuleerd.

5. Preventie en vroegtijdige interventie

Vlaamse beleidslijnen streven naar preventie en vroegtijdige interventie om psychische problemen vroeg aan te pakken en verdere escalatie te voorkomen. HerstelAcademies

spelen hierin een rol door niet alleen ondersteuning te bieden aan mensen die al een psychische kwetsbaarheid hebben, maar staan open voor iedere burger.

Door deze focus op herstel, ervaringsdeskundigheid, maatschappelijke participatie en community-based zorg, sluiten HerstelAcademies goed aan bij de Vlaamse beleidslijnen rond geestelijke gezondheid. Ze bieden een belangrijke aanvulling op het traditionele zorgaanbod door hun laagdrempelige en herstelgerichte benadering.

6. Netwerkvorming en samenwerking

Samenwerking tussen verschillende actoren binnen de zorg (zoals huisartsen, psychiatrische centra, sociale diensten en welzijnsorganisaties) is een belangrijk beleidsdoel. HerstelAcademies worden gedragen vanuit een divers partnerschap per netwerkgeestelijke gezondheid.

7. Aandacht voor specifieke doelgroepen

Het beleid houdt rekening met de specifieke noden van bepaalde doelgroepen, zoals:

- Kinderen en jongeren: Er wordt geïnvesteerd in geestelijke gezondheidszorg voor jongeren via jeugdpsychiatrische centra en preventieprogramma's in scholen.
- Personen met dubbele diagnose: Dit zijn mensen met zowel een psychische stoornis als een verslaving, waarvoor geïntegreerde zorgtrajecten worden ontwikkeld.
- Ouderen: Er is ook een toenemende aandacht voor de geestelijke gezondheidszorg van ouderen, met specifieke zorgprogramma's.

59

8. Digitalisering en e-health

Een recent speerpunt is de integratie van e-health en digitale toepassingen in de geestelijke gezondheidszorg. Dit omvat het gebruik van online therapieën, apps voor zelfhulp en digitale platformen die zorgverleners en cliënten ondersteunen bij het monitoren van het herstelproces.

9. Toegankelijkheid en betaalbaarheid

De Vlaamse beleidslijnen richten zich ook op het toegankelijk en betaalbaar maken van geestelijke gezondheidszorg voor iedereen. Er wordt gestreefd naar het verkorten van wachttijden, het wegnemen van financiële drempels en het verbeteren van de toegankelijkheid van gespecialiseerde zorg. HerstelAcademies zijn vrij toegankelijk voor iedere burger en hanteren een laag als mogelijk tarief.

Belangrijke initiatieven en documenten:

Geestelijke gezondheidszorgconvenant: Dit convenant tussen de Vlaamse overheid en GGZ-instellingen zet de grote lijnen uit voor de organisatie van geestelijke gezondheidszorg.

Actieplan geestelijke gezondheid 2019-2024: Dit actieplan bevat concrete maatregelen en prioriteiten voor de komende jaren, met speciale aandacht voor preventie en vroegdetectie.

Netwerken geestelijke gezondheidszorg: Deze netwerken zijn actief in elke regio en zorgen voor coördinatie en samenwerking tussen verschillende zorgaanbieders.

In het algemeen zijn de Vlaamse beleidslijnen rond geestelijke gezondheidszorg gericht op een herstelgerichte, toegankelijke, en geïntegreerde benadering die de kwaliteit van leven van mensen met psychische problemen bevordert en hen ondersteunt om volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

REFERENCES

Ashcraft, L. & Anthony, W. (2005) A story of transformation, Behavioral Healthcare Tomorrow, April, 12-22

Burhouse A, et al (2015)

<http://bmjopenquality.bmj.com/content/bmjqr/4/1/u206576.w2641.full.pdf> Carer's Trust

(2013) Triangle of Care Carers Included: A Guide to Best Practice in Mental Health Care in England. 2nd Ed

https://professionals.carers.org/sites/default/files/thetriangleofcare_guidetobestpracticeinmentalhealthcare_england.pdf

Cook, J.A., Copeland, M.E., Jonikas, J.A., et al. (2011) Results of a randomised controlled trial of mental illness self-management using wellness recovery action planning.

Schizophrenia Bulletin doi: 10.1093/schbul/sbr012 Coulter, A. (2011) Engaging patients in healthcare. Maidenhead: Open University Press.

Department of Health (2001) The Expert Patient: A new approach to chronic disease management for the 21st century.

Department of Health: London Department of Health (2006) Supporting people with long-term conditions to self-care: A guide to developing local strategies and good practice.

Department of Health: London Department of Health (2011) No Health Without Mental Health: A Cross-Government Mental Health Outcomes Strategy for People of All Ages. London: HM Government

Department of Health (2010) Equity and Excellence: Liberating the NHS HMSO London

Department of Health and Social Care (2015) The NHS Constitution for England <https://www.gov.uk/government/publications/the-nhs-constitution-for-england/the-nhs-constitution-for-england>

NHS England, Public Health England, Health Education England, Monitor, Care Quality Commission, NHS Trust Development Authority Five Year Forward View. <http://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2014/10/5yfv-web.pdf>

Foster, G., Taylor, S, J, C., Eldridge, S. Ransay, J. & Griffiths, C.J. (2007) Self-management education programmes by lay leaders for people with chronic conditions. Cochrane database of Systematic Reviews Issue 4. Art. No.: CD005108.

Lawn, S., Battersby, M. W., Pols, R. G., Lawrence, J., Parry, T., & Urukalo, M. (2007). The mental health expert patient: Findings from a pilot study of a generic chronic condition self-management programme for people with mental illness. International Journal of Social Psychiatry, 53(1), 63-74

Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning: legitimate peripheral participation*. New York:Cambridge University Press.

Lewis, M.D. (2000) The Promise of Dynamic Systems Approaches for an integrated Account of Human Development. *Child Development*. 71(1):36-43.

Melton, J. and Clee, S. (2009) Mechanisms to engage communities in fostering social inclusion:a provider perspective. *The International Journal of Leadership in Public Services*. 5(2) 29-37.Melton J, Forsyth K and Freeth D (2010) A Study of Practitioners' use of the Model of HumanOccupation: Levels of Theory Use and Influencing Factors. *British Journal of OccupationalTherapy*. 73(11) 549-558

Melton J, Forsyth K and Freeth D (2011) available online *J Eval Clin Pract*. 2012 Jun;18(3):542-6.doi: 10.1111/j.1365-2753.2010.01618.x. Epub 2011 Jan 11 NICE (2011) Service user experiencein adult mental health: Improving the experience of care for people using adult NHS mental healthservices. NICE Clinical Guideline 136. London: NICE<https://www.nice.org.uk/guidance/cg136/evidence/full-guideline-pdf-185085613>•Roberts, A.E. (2002) Advancing practice through continuing education: the case for reflection.*British Journal of Occupational Therapy*. 65(5):237-241.

National Institute for Health and Clinical Excellence (2011) Service user experience in adult mental health: improving the experience of care for people using adult NHS mental health services, NICE clinical guideline 136 www.nice.org.uk/cg136

Perkins, R. (2012) UK mental health policy development – An alternative view, in Phillips, P., Sandford, T. and Johnston, C. (eds) *Working in Mental Health: Practice and Policy in a Changing Environment*, Oxford: Routledge

Perkins, R. & Slade, M. (2012) *Recovery in England: Transforming statutory services?* *International Review of Psychiatry*, 24(1), 29-39

Protheroe, J. Rogers, A., Kennedy, AP., et al. (2008) Promoting patient engagement with selfmanagement support information: a qualitative meta-synthesis of processes influencing uptake. *Implementation Science*. 3, 44.

Pulvirenti, M., McMillan, J., Lawn, S. (2011) Empowerment, patient centred care and selfmanagement. *Heath Expectations*. Doi:10.1111/ j.1369-7625.2011.00757.x.

Repper, J. & Perkins, R. (2003) *Recovery and Social Inclusion*, London: Balliere Tindall Repper, J. & Carter, T. (2011) A review of the literature on peer support in mental health services, *Journal of Mental Health*, 20(4): 392–411

Repper, J. & Perkins, R. (2012) *Recovery: A journey of discovery for individuals and services*, in Phillips, P., Sandford, T, & Johnston, C. (Ed) *Working in Mental Health: Practice and policy in a changing environment*, Oxford: Routledge

Rinaldi, M. (2002) Manic depression and self management, in Ramsey, R., Page, A.,

Goodman, T. & Hart, D. (Eds.). Changing Minds: Our Lives and Mental Illness. London: Gaskell
Rinaldi, M. & Suleman, M. (2012) Care co-ordinators attitudes to self-management and their experience of the use of the South West London Recovery College, London: South West London and St George's Mental Health NHS Trust

Rinaldi, M., Wybourn, S. & Clenahan, M. (in press) The development, piloting and outcomes from a HerstelAcademie in England, Psychiatric Rehabilitation Journal

Shepherd, G., Boardman, J. & Slade, M. (2008) Making Recovery a Reality. London: Sainsbury Centre for Mental Health

Shepherd, G., Boardman, J. & Burns, M. (2010) Implementing Recovery: a methodology for organisational change, London: Sainsbury Centre for Mental Health

Schön, D.A. (1991) The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. England: Ashgate Publishing.

Shute R, Davies G, Clee S, Coupland T, Melton, J, Forsyth, K. (2012) Inclusive Communication: A tool for service innovation. British Journal of Health Care Management Vol 18: 1 19-26
Tew J, Ramon S., Slade M., Bird V., Melton J., Le Boutillier C (2011) Social factors and Recovery from Mental Health Difficulties: A Review of the Evidence. British Journal of Social Work, 1-18
Time to Change (2016) <https://www.time-to-change.org.uk/about-us/about-our-campaign/professionals>

Ustun TB Sartorius N (1995) Mental Illness In General Health Care Chichester Wiley.

RECOVERY COLLEGES Deze paper is onderdeel van een reeks van het IMROC (Beweging voor implementatie van herstelgericht werken door organisatie verandering)
<https://www.imroc.org/publications/1-recovery-colleges>

ijlage

10 manieren om organisaties te overtuigen om hun middelen te herdefiniëren ?

Een HerstelAcademie opstarten gaat over het herdefiniëren van middelen. Om organisaties te overtuigen om hun middelen te herdefiniëren, zijn er verschillende stappen en strategieën die je kunt volgen. Hier zijn enkele belangrijke stappen:

1. Begrijp de Huidige Situatie

- Analyseer de kernopdracht en de huidige middelen: Begrijp wat de kernopdracht is van de organisatie en hoe de organisatie momenteel haar middelen gebruikt. Bevraag inefficiënties en gebieden die verbetering behoeven.
- Data verzamelen: Verzamel gegevens over het huidige gebruik van middelen, prestaties en resultaten.

2. Identificeer de Voordelen

- Kostenbesparing: Toon aan hoe herdefiniëring kan leiden tot kostenbesparingen.
- Verbeterde efficiëntie: Benadruk hoe de herdefiniëring kan leiden tot efficiënter gebruik van middelen.
- Concurrentievoordeel: Leg uit hoe de veranderingen kunnen helpen om een concurrentievoordeel te behalen.
- Duurzaamheid: Toon aan hoe herdefiniëring kan bijdragen aan duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

3. Ontwikkel een Duidelijke Visie en Strategie

- Visie formuleren: Ontwikkel een duidelijke visie voor hoe de herdefiniëring eruit zou zien en wat het doel is.
- Strategisch plan: Maak een gedetailleerd strategisch plan waarin je de stappen beschrijft die nodig zijn om de middelen te herdefiniëren.

4. Betrek Belanghebbenden

- Communicatie: Communiceer duidelijk en regelmatig met alle belanghebbenden over de plannen en voordelen.
- Stakeholder engagement: Betrek sleutelpersonen binnen de organisatie om draagvlak te creëren en weerstand te verminderen.

5. Gebruik Casestudies en Voorbeelden

- Succesverhalen: Gebruik casestudies en voorbeelden van andere organisaties die succesvol hun middelen hebben hergedefinieerd.
- Benchmarks: Laat zien hoe de organisatie zich kan meten aan industriebenchmarks door de middelen te herdefiniëren.

6. Maak een Business Case

- Kosten-batenanalyse: Voer een kosten-batenanalyse uit om de financiële impact van de herdefiniëring te kwantificeren.
- ROI berekenen: Bereken de return on investment (ROI) om de financiële voordelen aan te tonen.

7. Pilotprojecten en Proefprogramma's

- Kleine proefprojecten: Start met kleine pilotprojecten om de voordelen en haalbaarheid van de herdefiniëring te testen.
- Leer en schaal op: Gebruik de lessen uit de proefprogramma's om de herdefiniëring op grotere schaal uit te rollen.

8. Training en Ondersteuning

- Opleiding: Zorg voor training en ondersteuning voor werknemers om hen te helpen zich aan te passen aan de veranderingen.
- Change management: Gebruik change management technieken om de overgang soepel te laten verlopen.

9. Continu Monitoren en Evalueren

- Prestatiemetingen: Stel duidelijke prestatiemetingen en KPI's in om de voortgang te volgen.
- Feedback verzamelen: Verzamel regelmatig feedback van medewerkers en pas de strategie indien nodig aan.

10. Communiceer Succes

- Vier successen: Communiceer en vier de successen en mijlpalen om het moraal hoog te houden en meer steun te winnen.
- Doorlopende verbetering: Benadruk het belang van doorlopende verbetering en blijf zoeken naar manieren om de middelen verder te optimaliseren.

HUISWERK voor Gebruikers GGZ, Familieleden en Medewerkers

Ben je

		<i>Kruis aan</i>
<i>Gebruiker van GGZ</i>		
<i>Ervaringsdeskundig in een GGZ thema</i>		
<i>Familielid of kennis</i>		
<i>Medewerker</i>		
<i>Staflid van een organisatie</i>		
<i>Regio waar je werkt</i>	<i>Leuven</i>	
	<i>Halle-Vilv</i>	
	<i>Brussel</i>	

67

Facultatief Indien je op de hoogte wenst te blijven bij de organisatie van een HerstelAcademie dan kan je hier je contactgegevens opgeven:

<i>Naam</i>			
<i>E-mail</i>			
<i>Tel of gsm</i>			
<i>Adres</i>	<i>str</i>		
	<i>pstnr</i>		
<i>Wil jij betrokken worden in de uitwerking van de school?</i>			
<i>Ja/nee</i>			
<i>In organisatie opbouw</i>			
<i>In cursusgeven</i>			
<i>In andere taken (logistiek)</i>			

Vragen over de Organisatie van de HerstelAcademie

Wat is volgens jou belangrijk om uit te werken bij een eigen Regionale HerstelAcademie. Je kan over volgende vragen reflecteren: alleen of met collega's. Noteer je bemerkingen en suggesties. Het werkboek voorziet je van achtergrondinfo.

De HerstelAcademie gaat uit van enkele principes die de school in haar ganse praktijk bewaakt: in het samenstellen van de cursussen, het beleid van de school, de selectie en vorming van cursusbegeleiders, het coachen van cursisten.

- *Noteer: je keuze en eventuele bemerking bij dit punt*
- *Bij belang(stelling?): noteer je jouw keuze van belangstelling van dit item in het geheel (vb 1= de is voor mij het belangrijkste)*

1. Educatie:

HerstelAcademies baseren zich op een educatieve methodiek en kunnen werken binnen de context van de traditionele GGZ. De sleutels die deze uitwisseling tussen beide mogelijk maakt:

- Taal, cursusinhoud en presentatie gaan uit van een (zelf) Lerende opstelling
- Er wordt les gegeven en documentatie voor de bezoekers is beschikbaar
- Opgebouwd vanuit een onderwijscurriculum (Prospectus)
- Co-productie tussen mensen met een GGZ ervaring en professionelen
- Stelt mensen in staat experts te worden in hun eigen zelfzorg, vaardigheden en zelfvertrouwen te ontwikkelen om hun eigen herstel te bevorderen
- Stelt mensen in staat experts te worden in hun eigen zelfzorg, vaardigheden en zelfvertrouwen te ontwikkelen om hun eigen herstel te bevorderen

Belang	Jouw Keuze				
	1	2	3	4	5
	Volledig oneens		Neutraal	100% akkoord	
Bedenking:					

2. Co-productie: de expertise van professionele en van ervaringskennis wordt erkend en in een coproductie verwerkt in het cursusaanbod, werk en organisatie. Ze breken de destructieve barrières tussen 'zij' en 'wij' af, omdat deze stigmatisering en uitsluiting bestendigen.

Belang	Jouw Keuze				
	1	2	3	4	5
	Volledig oneens		Neutraal	100% akkoord	
Bedenking:					

3. Samen Leren: Educatie en Coproductie gebeuren in een cultuur en praktijk van collegiale steun en van samen leren. Het geven van steun doorbreekt isolement, schept hoop en bevordert participatie aan burgerschap. Er wordt gefocust op kracht en persoonlijke aanpak. Voor iedereen (staf, gebruiker, familiedoelen) zijn sterke punten, vaardigheden en kwaliteiten de basis waarop gebouwd wordt.

Belang	Jouw Keuze				
	1	2	3	4	5
	Volledig oneens		Neutraal	100% akkoord	
Bedenking:					

4. Individuele Coach: De wijze van Toeleiding naar de School is belangrijk. Gebruikers van GGZ, Familie, Medewerkers kunnen zich inschrijven in de school. De kandidaat cursist wordt ingeleid in de werkingsprincipes, taal en cultuur. De cursist kan vlot beroep doen op een individuele coach die hem/haar wegwijs maakt; deze kan hem/haar ondersteunen in het opmaken van een eigen Individueel leerplan. (drempelgraad van de school)

Belang	Jouw Keuze				
	1	2	3	4	5
	Volledig oneens		Neutraal	100% akkoord	
Bedenking:					

70

5. Mijn Ervaring.

Heb je in het recente verleden belangrijke ervaringen die verwant zijn met deze wijze van werken dan kan je deze hier noteren.

--

Cursus Ontwikkeling

Volgende typegroepen van cursussen zijn volgens mij belangrijk

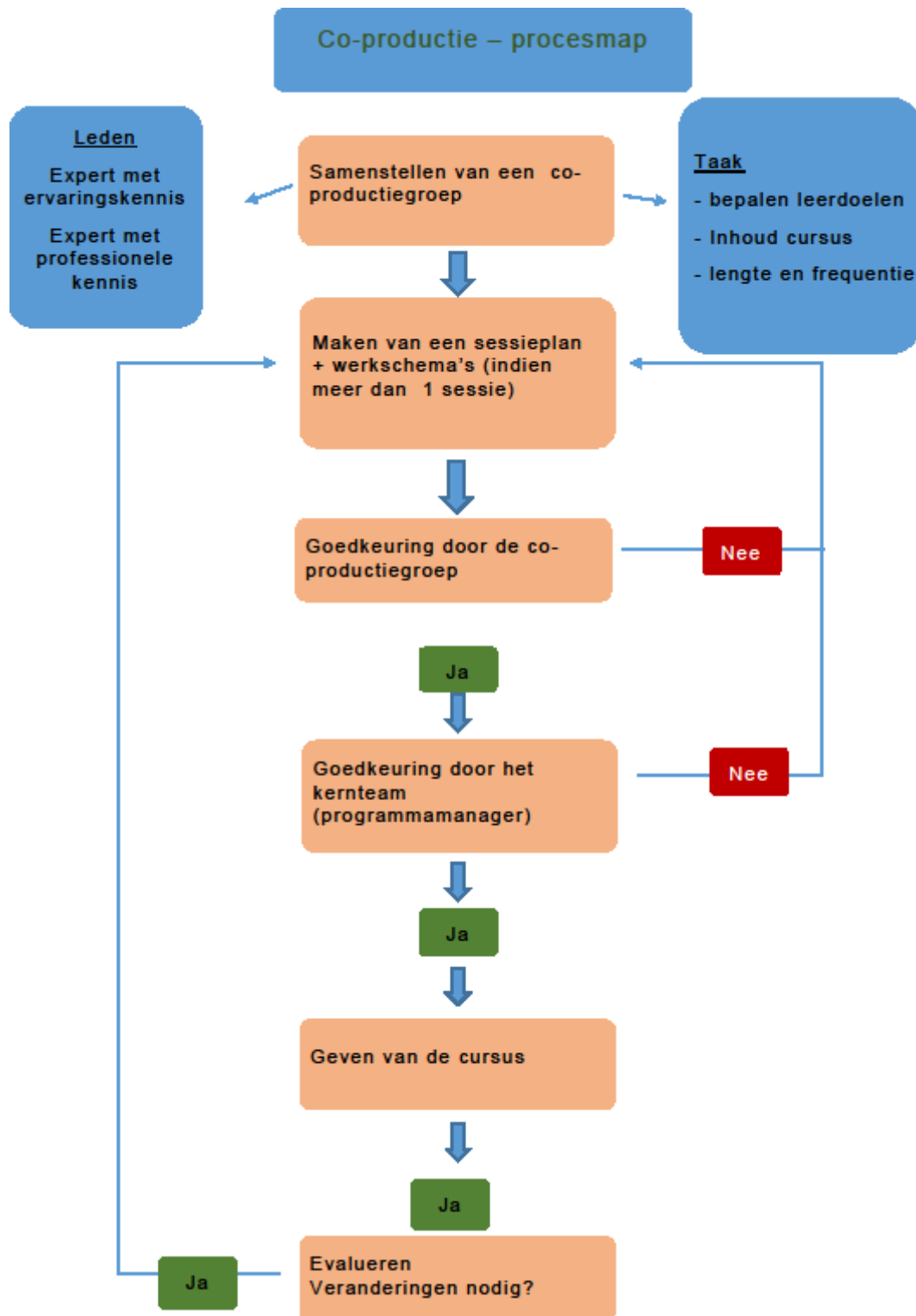
	Type	Voorbeelden	Welk belang geef je aan deze programma's		
			Niet belangrijk	neutraal	Zeer belangrijk
1	<i>Je leven in handen nemen</i>	Zelfmanagement programma's: • opmaken van je eigen herstelplan • herstellen na een herval...			
2	Info	<i>GGZ specifieke thema's</i> over kwetsbaarheden zoals depressie, bipolaire stoornis en psychose.			
3	Praktische Vaardigheden	Het beheren van probleemoplossende strategieën.... geld,....			
4	Werk en Studievaardigheden	Vb Hoe stel ik me voor bij werk na een ziekte; wat zijn mijn sterktes en interesses voor werken			
5	<i>Lichamelijke gezondheid en welzijn</i>	Cursussen die Gezond leven bevorderen			
6	<i>Familie en omgeving</i>				

Voorstel cursussen

Volgende Cursussen komen volgens mij in aanmerking op opgenomen te worden in het concept van de HERSTELACADEMIE. Het kunnen cursussen zijn die in je eigen organisatie zijn ontwikkeld of gegeven worden. Het kunnen thema's zijn waar jij aan denkt en die binnen dit kader passen maar nog niet bestaan. Je kan per cursus trachten de verschillende elementen in te vullen.

Titel						
Type of thema	(zie vorig punt)					
Doelgroep	Voor allen	Medewerkers	Gebruikers ggz	Familie/kennis		
Beschrijf de inhoud die in de cursus aan bod komt:						
Is deze reeds gegeven		Ja/nee				
Waar/periode						
Begeleiders: (of indien nieuw: suggestie van begeleiding)						
Welke kenmerken van de HerstelAcademie zijn reeds aanwezig (zie hoger)						
		Niet aanwezig		neutr		Sterk aanwezig
1	Educatieve benadering					
2	Co-productie					
3	Samen leren en Eigen Kracht					
4	Bemerking					

Coproductie procesmap



Cursusplan

Cursusplan: *Titel van de cursus*

Aantal sessies:

Sessie:

Namen van de opstellers:

Cursusmateriaal trainer:

Cursusmateriaal studenten:

Leerdoelen ?	Wat moeten studenten kunnen/objectief:
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Lesstijl		Leerstijl		Assessment	
Uitleg geven over het concept, theorie, informatie	PowerPoint	Onderzoek/ICT	Oefenen	Samenvatten	
	Interactieve ICT	Observeren	Groepswerk	Vraag en antwoord	
Brainstormen	Video	Case studie	...	Quiz	
Demonstreren	Mind map	Hand-outs		Feedback vragen	
Discussie	...	Opdrachten – thuis		Zelf-evaluatie	
HUMOR		Werken in duo's		...	

Verloop van de sessie:

Wie	Duur	Objectief	Wat	Lesstijl, Leerstijl, Assessment, Pagina
	5	inleiding:	Veiligheid, Brand procedure, toiletten, verfrissing - WAAW code – schetsen van leerdoelen	
	15			
	40			
	15		PAUZE	
	10		Samenvatting van voorgaande en leerdoelen	
	30			
	10		Samenvatten, huistaken, vragen	
	30		Evaluatie voor trainers	
	155	180	Tijdstotaal	