



**A** MSTERDAMS  
**N** ETWERK  
**E** RVARINGSKENNIS

# Een **stedelijke leerlijn** voor ervaringsdeskundigen in buurt of wijkteams

versie def 201001

1	Belang en meerwaarde van ervaringsdeskundigen.....	2
2	Amsterdams Netwerk Ervaringskennis .....	2
3	Ervaringsdeskundigheid ontwikkelen .....	3
4	Stedelijke leerlijn ED in de buurt of wijkteams.....	4
	stedelijk praktijkgericht opleidingstraject.....	4
	Leerlijn in de praktijk.....	5
	Wie doet wat? .....	6
5	Werving nieuwe groep start binnenkort.....	7
	Ook in uw organisatie?.....	7
	Profiel .....	7
	Aanmelden .....	8
Bijlage 1	Wervingsstekst .....	9
Bijlage 2	Competenties .....	12
Bijlage 3	Overzicht onderliggende documenten .....	14

## 1 Belang en meerwaarde van ervaringsdeskundigen

De invoering van buurtteams, met naast professionals ook betaalde ervaringsdeskundigen, is een stapje vooruit in een lang proces. In Amsterdam gingen daar SamenDoen en Wijkzorgallianties aan vooraf. Ook die waren bezig met de transformatie van een verzorgingsstaat in een verbindingssamenleving. Ook zij zochten in hun hulp-, dienstverlening, zorg, welzijn, net zoals dat elders gebeurt in onderwijs, wonen, werk en politiek, naar een betere aansluiting met Amsterdammers in preciaire situaties. Dat deden ze door hen beter en actiever te betrekken bij uitvoering en besluitvorming.

Uit SamenDoen en Wijkzorg heeft Amsterdam kunnen leren dat een transformatie verloopt met vallen en opstaan. Buurtteams gaan meer werken met ervaringsdeskundige kennis. Dat lukt alleen als de dynamiek van 'leren door doen' ruimte krijgt en gefaciliteerd wordt. Of, om een beroemde Amsterdamse filosoof aan te halen: 'Je ziet het pas, als je het door hebt'.

Dit klinkt moeilijker dan het is. Ervaringsdeskundigen kunnen helpen 'anders' te denken over en te handelen met krachten in de leefwereld. Ervaringsdeskundigen komen uit een leefwereld vol met armoede, gebreken en storingen en daarmee met veel losse eindjes, met steeds terugkerende grenservaringen. Uit de opleidingen voor ervaringsdeskundigen (Edasu, COEVA, en ook eerste pilot leerlijn voor de Verbondsteams) weten we dat ervaringsdeskundigheid geen gegeven is, maar in de praktijk tijd en ruimte moet krijgen om te rijpen.

## 2 Amsterdams Netwerk Ervaringskennis

Het Amsterdams Netwerk Ervaringskennis (ANE) is een snel groeiend netwerk van ervaringsdeskundigen, ambtenaren én andere professionals. Het netwerk, nu nog aangejaagd door een groep kartrekkers, streeft naar 'een grotere inbreng van ervaringsdeskundigen in beleid en uitvoering'.

Het ANE staat voor een gelijkwaardige positie voor ervaringskennis en ervaringsdeskundigen in het sociaal domein. Met werkgroepen werkt zij aan actuele thema's rond ervaringskennis- en deskundigheid en brengt advies uit aan het stadsbestuur. Daarnaast dragen ze zorg voor kennisdeling tussen ervaringsdeskundigen, ambtenaren en andere professionals door colleges en andere bijeenkomsten te organiseren.

Vanuit werkgroepen met brede vertegenwoordiging<sup>1</sup> werkt ANE aan de gewenste ontwikkelingen. Twee van deze werkgroepen zijn rechtstreeks verbonden aan het

---

<sup>1</sup> van ervaringsdeskundigen, organisaties en opleidingen bijvoorbeeld MEE, HVO-Querido, TEAMED, HVA, Howie the Harp, COEVA, Vrijwilligersacademie e.a.

ontwikkelen van een leerlijn voor ervaringsdeskundigen in buurtteams: de ontwikkeling van ervaringsdeskundige inzet in de toekomstige buurtteams en competentie ontwikkeling.

### 3 Ervaringsdeskundigheid ontwikkelen

Ruim een jaar heeft een 'ontwikkelgroep' van ervaringsdeskundigen gewerkt in de Verbondsteams en gezamenlijk gewerkt aan de belangrijkste uitgangspunten voor het werken in wijken. Dat is met name het BOS principe (van binnenuit, onderaf en samen) en relationeel werken gebleken. Het verbinden met buurt en bewoner is een van de belangrijkste talenten van ervaringsdeskundigen in de buurtteams. Randvoorwaarde is dan wel dat voor hun aanpak en werkwijze, ruimte, tijd en aandacht is in de ontwikkeling van de buurtteams.

De dilemma's waar men in de praktijk op stuitte waren onderwerp van het groepsleren, dat werd ondersteund vanuit de eerste pilot leerlijn. Hieruit is een profiel opgesteld, dat past bij de rol en positie die ervaringsdeskundigen in kunnen en willen nemen in (buurt of wijk)teams.

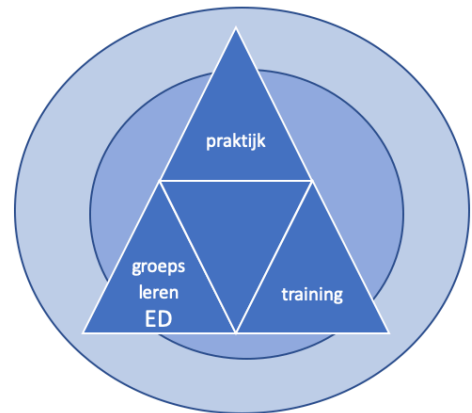
- *Van min naar plus.* Ervaringsdeskundigen moeten zich losmaken van de klant- en consumentrol. Een opleiding is niet gevuld met vakken waarvan je de kennis moet consumeren, maar zit vol met uitdagende opdrachten die de deelnemers helpen een wantrouwige houding om te zetten in productieve, actieve en oplossingsgerichte. Een belangrijke stap daarin is het eigen levensverhaal.
- *Van ik naar wij.* Een volgende stap is richting 'wij', als de groep gaat erkennen dat hun gemeenschappelijke belang groter is dan de verschillen. Als ze samen de beroepsidentiteit van ervaringsdeskundige gaan verdiepen en elkaar gaan steunen bij de invulling van de vijf rollen op basis van ieder talenten en ambities (zie Edasuberoepsprofiel).
- *Van ervaring naar expertise.* Het opzoeken van grenservaringen is een middel om te komen tot persoonlijke (en team-)ontwikkeling. De contouren van expertise liggen vaak verscholen achter een berg stigma's en vooroordelen. Dat overwinnen begint met het onder woorden brengen van hun verborgen kennis over de kracht van hun kwetsbaarheid. Dat proces vervolgt in de praktijk als zij hun zelfvertrouwen kunnen versterken door geslaagde vertrouwensrelaties aan te gaan met buurtbewoners en teamgenoten.

Tevens worden de uitgangspunten zoals beschrijven in de leidraad voor competentieontwikkeling ervaringsdeskundigen gehanteerd:

- ervaringsdeskundigheid ontwikkelen vanuit individuele ervaringskennis is een proces
- dat plaats vindt in de praktijk en door reflectie aan de groep of community

- in aansluiting en naar behoefte van de deelnemers en de rol/functie die ze (gaan) vervullen.

Zonder praktijk, geen opleiding of competentie ontwikkeling. Competentie ontwikkeling voor ervaringsdeskundigen vraagt om groeps-/informeel, formeel (training) en praktijkleren. Deze vormen van leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.



Dit zijn de bouwstenen voor ontwikkeling van ervaringsdeskundigen zelf, die zijn gebruikt voor een pilot leerlijn. Deze pilot is inmiddels afgerond met het opstellen van een aantal kwaliteitsdocumenten. Hierin wordt hetgeen is geleerd, zowel op inhoud als op het organiseren van leren, vastgelegd. De Leerlijn ervaringsdeskundigen in buurtteams is klaar voor de volgende groep.

## 4 Stedelijke leerlijn ED in de buurt of wijkteams

De stedelijke leerlijn voor de toekomstige ervaringsdeskundige (buurtteam)medewerkers vormt een mooi initiatief waaruit duidelijk is dat de leerlingen een waardevolle rol kunnen vervullen. De onderlinge uitwisseling op ervaringsdeskundigheid versterkt de individuele deelnemers en de groep.

Belangrijk is daarbij de stedelijk georganiseerde ondersteuning door middel van bijeenkomsten en intervisie, zeker gezien het feit dat de ervaringsdeskundigen die steun nodig hebben om in een team te kunnen staan voor je rol en functie. De leerlijn heeft daarmee een belangrijk effect: het maakt een empowerend netwerk voor de deelnemende ervaringsdeskundige medewerkers.

### stedelijk praktijkgericht opleidingstraject

De leerlijn is een praktijkgericht opleidingstraject, geworteld in de (buurtgerichte) praktijk. Competentieontwikkeling voor ervaringsdeskundigen kent drie componenten: praktijk, ervaringsdeskundigheid en training. Deze componenten zijn met elkaar verbonden:

1. De **praktijk** van rollen en functies voor ervaringsdeskundigen waar vraag naar is binnen en buiten de gemeente. De (potentiele) werkgever wordt nadrukkelijk betrokken bij het leerproces.
2. Een zogenaamde lerende praktijk van Ervaringsdeskundigen, gericht op empowerment en **ontwikkeling van Ervaringsdeskundigheid**. Dit wordt ondersteund door intervisie en community vorming/groepsontwikkelplan. Groepsreflectie is een belangrijke factor in het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid.

3. **Training** van 'vakvaardigheden' waarmee bedoeld wordt de vaardigheden, houding en kennis die nodig zijn om de rol of positie te vervullen waarin ervaringsdeskundigheid van meerwaarde is.

De rol en functie van ervaringsdeskundigen is voor de buurt of wijkteams nog in ontwikkeling, maar vaardigheden en leren reflecteren op rol en positie, grenzen stellen en communicatie zijn daarvoor de basis, naast het versterken van (zelf)vertrouwen, wegwerken van belemmeringen, verbinden, samenwerken en collectief maken van ervaringskennis. Door deze opzet dragen we niet alleen bij aan de competentie ontwikkeling van ervaringsdeskundigen in buurt of wijk (teams); deze leerlijn levert kennis over de positionering van die ervaringsdeskundigheid.

### Leerlijn in de praktijk

In de leerlijn wordt de combinatie van praktijk en training al ontwikkeld<sup>2</sup> en trainingen gegeven in samenwerking met ervaringsdeskundige co-trainers. Deze werkwijze sluit goed aan, maar dan niet alleen gericht op een persoonlijk ontwikkelplan (POP) maar in dienst van de competentieontwikkeling ervaringsdeskundigheid, aangevuld met een groepsontwikkelplan (GOP) en een groepsportfolio. Zo kan de groep uitgroeien tot een belangrijk leermiddel waarin tevens kennis wordt opgedaan over de inzet van ervaringsdeskundigheid in de praktijk.

### In schema

De onderdelen van de opleiding zijn afwisselend en in samenhang:  
school - intervisie - praktijk - POP - GOP.

---

<sup>2</sup> Kessels & Smit, van competentie naar arbeidsmarkt.

Per deelnemer	training	interview	praktijk	POP/coach	GOP
Motivatie en leerwensen					
Rol en positie					
Overlevingsstrategieën					
Armoede en schulden					
Gesprektechnieken					
enz					
toetsing en afsluiting	60 uur	20 uur	60 uur	10 uur	Uren in training

De leerdoelen komen steeds terug in verschillende contexten en activiteiten: training, interview, groepsinbreng en praktijkinbreng. In dagdelen voor de deelnemer:

- groepsleren: 10 dagdelen + 10 dagdelen interview vanuit kwesties en kansen in de praktijk (incidentmethode)
- totaal 150 uur, 25 uur per maand, 12 of 6 maanden (verkort traject).

### Toetsing

Toetsing vindt plaats aan de hand van aanwezigheid, het portfolio van de student en criteriumgericht interview gekoppeld aan en gebaseerd op het POP/GOP, over bijdrage aan de groep, criteria door de groep zelf geformuleerd, in het licht van verkennen, verbinden, versterken. Tevens is er een proeve van bekwaamheid gekoppeld aan en gebaseerd op het POP/GOP over de bijdrage in de praktijk. Daarbij kan de deelnemer het verband duidelijk maken tussen eigen inbreng (visie, vaardigheden) en aantoonbare resultaten (bijvoorbeeld bijdragen aan de oplossingen of verheldering van complexe problematiek, verbinding met de buurt). De stagebegeleider wordt hierbij betrokken.

### Wie doet wat?

De stedelijke leerlijn ervaringsdeskundigen neemt een bijzondere plek in in de stad en behelst meer dan wat er gebeurt in het contact tussen docenten en cursisten.

De leerlijn wordt uitgevoerd door de Vrijwilligersacademie, in opdracht van de gemeente Amsterdam. Monitoring en bijsturing (aan de hand van praktijkervaring) wordt gevoed vanuit de ANE (Amsterdams Netwerk Ervaringskennis) werkgroep Competentieontwikkeling. Deze werkgroep vertegenwoordigt een breed palet aan expertise o.a. vanuit Herstelbureau HVO Querido, MEE, Cordaan, WPI, TEAMED en de Vrijwilligersacademie. Klankbord voor de leerlijn is een denktank van experts en de link naar COEVA, Hogeschool van Amsterdam AD opleiding en Ervaringsdeskundige trainers en interviewers.

De werving en selectie wordt vanaf nu gedaan door een commissie van het ANE, met daarin inhoudelijk deskundigen (trainers en ervaringsdeskundigen).

Met de stagebegeleider op de werkplek die verbonden is aan de leerlijn, wordt een heldere overeenkomst opgesteld in dienst van de beschreven inhoud, vorm, organisatie en partnerschap. Het bestuur/de directie (VA) is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding.

## 5 Werving nieuwe groep start binnenkort

De stedelijke leerlijn ED in de buurt speelt in op “wat er leeft” en laat zich voeden vanuit de (uitvoerings)praktijk en is daardoor vooral heel praktisch van aard. De leerlijn blijkt van meerwaarde en wordt gewaardeerd. De gemeente Amsterdam steunt de uitvoering van de stedelijke leerlijn en stelt **10-15 plaatsen** beschikbaar.

### Ook in uw organisatie?

Beroepsmatig werkende ervaringsdeskundigen gaan deel uitmaken van de toekomstige teams, ook binnen uw organisatie? Dat vraagt van alle betrokkenen een grote omschakeling.

Binnen de leerlijn worden ervaringsdeskundigen hierop voorbereid en begeleid in de (persoonlijke) kwesties waar zij tijdens hun werk tegenaan lopen. Samenwerking met beroepskrachten in de teams is een belangrijk onderwerp; naast bewustwording van de verschillende rollen en posities, is het essentieel om het gesprek aan te gaan over verwachtingen en verbinding.

Daarnaast draagt de leerlijn door uitwisseling bij aan het vergroten en collectief beschikbaar maken van individuele ervaringskennis. Met name de intervisie bijeenkomsten zijn hét moment waarop ervaringsdeskundigen vanuit verschillende teams en met verschillende achtergronden elkaar treffen en (begeleid) met elkaar elkaars ervaringen verrijken. Hierdoor blijft de kennis en het geleerde niet beperkt tot individuen of een enkel team of stadsdeel, maar komt beschikbaar voor heel Amsterdam. De leerlijn is hiermee een adequaat middel om ervaringsdeskundigen toe te rusten in het doen van hun werk, het vergroten van de kwaliteit daarvan én het vergroten van het algemeen ervaringskennisniveau in Amsterdam.

### Profiel

Vanuit de praktijk zijn de volgende voorwaarden voor deelname aan de leerlijn als vorm geformuleerd:

- **Profiel:** De leerlijn is niet geschikt voor mensen die aan het begin staan van het verkennen van werken met eigen ervaring. Het is een praktijkgerichte opleiding voor ervaringsdeskundigen. Cursisten kunnen vanuit kwetsbaarheid hun eigen kracht onderzoeken en onderkennen. Zij delen met elkaar, en reflecteren op, de spanning

tussen zeker weten en onzeker weten. Immers, de ervaringsdeskundige is nooit uit geleerd en groeit vanuit een open leerhouding.

- De competenties van ervaringsdeskundige buurt- of wijkteam medewerker zijn naast het werken met het eigen levensverhaal als volgt benoemd (zie bijlage 2):
  1. Inzetten van eigen ervaringen op ‘empowerende’ manier
  2. Naast iemand staan
  3. Ondersteunen
  4. Emotionele betrokkenheid
  5. Omgaan met emoties
  6. Zelfstandig en integer handelen
  7. Samenwerken
  8. Leren
  
- **Werk/leerplek:** iedere cursist heeft een werk of stageplaats nodig. Dat is mogelijk in dienst of tegen een vrijwilligersvergoeding, de kosten worden gedragen door de organisatie waar de deelnemer werk verricht. De stagebegeleider wordt nadrukkelijk betrokken bij het werving, selectie en leerproces.
  
- **Team samenwerking:** de leerlijn versterkt de ervaringsdeskundigen in hun rol en positie in een team. Daarbij speelt de samenwerking en dynamiek binnen een team een belangrijke rol. Het is mogelijk om deze dynamiek te verbinden aan de leerlijn, met aanvullende modules gericht op goede samenwerking en communicatie. Dat kan op veel verschillende manieren, afstemming is belangrijk voor het leerproces van alle betrokkenen.

### Aanmelden

Kandidaten kunnen zich aanmelden via Karin Hanekroot, directeur van de Vrijwilligersacademie, [karin@vrijwilligersacademie.net](mailto:karin@vrijwilligersacademie.net). Zij neemt contact op met de kandidaat en zijn of haar werkplek.





## Bijlage 1      Wervingstekst

stedelijke leerlijn

### Praktijkopleiding voor ervaringsdeskundigen in buurt- of wijkteams

In opdracht van de Gemeente Amsterdam starten in alle stadsdelen buurtteams, waar Amsterdammers terecht kunnen met vragen op het gebied van bestaanszekerheid (wonen, inkomen en veiligheid). In deze buurtteams is ruimte voor beroepsmatig werkende ervaringsdeskundigen (ED).

In toenemende mate benutten organisaties in het sociaal domein ervaringsdeskundigheid. Het is belangrijk om de ervaringsdeskundige medewerker hierbij toe te rusten. Daarom biedt de Gemeente Amsterdam ruimte voor 10-15 cursisten in de “Amsterdamse leerlijn ervaringsdeskundige in buurt- of wijkteams.” De Vrijwilligersacademie verzorgt deze praktijkopleiding in samenwerking met Amsterdams Netwerk Ervaringskennis (ANE).

Een commissie van het ANE, met daarin inhoudelijk deskundigen (trainers en ervaringsdeskundigen) verzorgt de werving en selectie. Met de stagebegeleider op de werkplek die verbonden is aan de leerlijn, wordt een heldere overeenkomst opgesteld in dienst van de beschreven inhoud, vorm, organisatie en partnerschap. Het bestuur/de directie (VA) is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding.

### Cursisten gezocht

Als ervaringsdeskundig lid van een (buurt, wijk, zorg)-team in het sociaal domein, maak je in 2020/2021 onderdeel uit van professionele organisatie in ontwikkeling. Je levert samen met andere ervaringsdeskundigen een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van jouw vak. Dat doe je gezamenlijk in het team waar je werkt en samen met je medecursisten in de leerlijn: de praktijkopleiding voor ervaringsdeskundigen in buurt- of wijkteams.

#### De werkzaamheden

1. Je werkt voor minimaal 8 uur per week in een team in het sociaal domein. Dat kan in een betaalde functie, als vrijwilliger of als stagiair zijn.
2. Je spreekt je taken in onderling overleg met je teamleider en de opleidingscoördinator af.

3. Je levert samen met andere ervaringsdeskundigen een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van jouw vak. Dat doe je gezamenlijk in een (intervisie)groep van de opleiding.
4. Je onderhoudt je eigen netwerk in buurt en stad.

### Aanbod

1. Deelname aan de leerlijn voor ervaringsdeskundige in buurt/wijkteams biedt jou de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en groei en (door)ontwikkelen van je competentie als ervaringsdeskundige.
2. In een programma van minimaal een half jaar met 60 uur praktijkervaring, 60 uur training en 30 uur groepsleren en persoonlijke begeleiding, ontwikkel je je tot ervaringsdeskundig medewerker van een buurt- of wijkteam.
3. Voor het praktijkdeel van de opleiding ontvang je een stagevergoeding van de organisatie waarvoor je werkt.
4. Deelname aan de opbouw van een stedelijk netwerk rond de inzet van ervaringsdeskundigen in de buurtteams van de toekomst.

### Gevraagd

Cursisten delen met elkaar, en reflecteren op, de spanning tussen zeker weten en onzeker weten. We verwachten het volgende van de deelnemer:

- Beschikt over een relevante werk- of stageplaats in een team in het sociaal domein of is bereid deze te zoeken. De stageplek is voorwaarde voor deelname aan de leerlijn.
- Beschikt over relevante ervaringskennis op het gebied van langdurige zorg en/of armoede en/of heeft een migratieachtergrond.
- Heeft een opleiding tot ervaringsdeskundige (TOED, GEO, COEVA, Howie the Harp, AD etc.) gevolgd of werkt aantoonbaar als ervaringsdeskundige in de praktijk.
- Is in staat om zelf initiatief te nemen bij het organiseren van zijn/haar werkzaamheden in het (buurt)team.
- Heeft zijn/haar eigen leven voldoende op orde en kan zich inleven in de ander zonder voor de problemen van de ander als hulpverlener te willen optreden.
- Is communicatief vaardig (basis gesprekstechnieken, inclusief over onderwerpen die met taboes, stigma's en sociale uitsluiting (racisme, discriminatie, onderdrukking) omgeven zijn).
- Is bereid anderen feedback te geven als ervaringsdeskundige en feedback te ontvangen over het eigen functioneren en wil daarvan leren.
- Heeft een positieve levensinstelling en kan op basis van gelijkwaardigheid met collega's en cliënten omgaan.

## Aanmelden

Kandidaten kunnen zich aanmelden via Karin Hanekroot, directeur van de Vrijwilligersacademie, [karin@vrijwilligersacademie.net](mailto:karin@vrijwilligersacademie.net). Zij neemt contact op met de kandidaat en zijn of haar werkplek.

## Bijlage 2 Competenties

### 1. Inzetten van eigen ervaringen op 'empowerende' manier

- Je eigen verhaal kennen en weten wat je overlevingsstrategieën zijn en zijn geweest
- Eigen verhaal in de praktijk verbinden met ervaring anderen en in staat zijn collectieve boodschap functioneel in te zetten
- Begrip van en vertrouwen hebben in herstel
- In het werk verbinding houden met de eigen ervaringswereld waarin herstel verankerd ligt
- Bewustzijn van de risico's en noodzaak om je autonomie te bewaken en om te gaan met weerstand binnen en buiten de systeemwereld (macht en tegenmacht, emancipatie).

### 2. Naast iemand staan

- Oordeelloos luisteren
- Niet medisch taalgebruik
- Wederkerige inbreng met respect voor verschil
- Aandacht en begrip tonen
- Richten op behoeften en verwachtingen v/d klant
- Rol en positie ervaringsdeskundige werker

### 3. Ondersteunen

- Begeleiden
- Non-verbale en verbale communicatie

### 4. Emotionele betrokkenheid

- Met aandacht en empathie betrokkenheid kunnen tonen bij de burger/'klant'

### 5. Omgaan met emoties

- Omgaan met druk en tegenslag
- Omgaan met weerstand/ begrip van en voor conflicten

### 6. Zelfstandig en integer handelen

- Autonoom, zelfbewust, zo nodig disruptief
- Beslissen en activiteiten initiëren
- Omgaan met veranderingen en aanpassen
- Omgaan met afstand en nabijheid
- Kaders en grenzen

## **7. Samenwerken**

- Samenwerken en overleggen
- met collega ervaringsdeskundige buurtteam medewerker
- In het team bijv. kan discussie voeren bij conflicterende standpunten
- Met de buurt/informele zorg
- Met coördinator leden verbondsteams
- Bruggenbouwers functie vervullen

## **8. Leren**

- Reflectie en introspectie
- Eigen kwaliteiten en uitdagingen

## Bijlage 3      Overzicht onderliggende documenten

<b>hoofdstuk</b>	<b>onderliggende documenten</b>
1. Belang en meerwaarde van ervaringsdeskundigen	1. actiepamflet 2. visie document ANE
2. Amsterdams Netwerk Ervaringskennis	3. werkplan en opdracht ANE
3. Ervaringsdeskundigheid ontwikkelen	4. advies werkkader Ed in buurtteams
	5. evaluatie Leerlijn
	6. leidraad ED competentie ontwikkeling
	7. rollen Edasu
4. Stedelijke leerlijn ervaringsdeskundigen in buurt of wijkteams	8. opleidingsstandaard ED in buurtteams
	9. pakket (POP, GOP, portfolio etc.)
	10. competentie profiel
	11. lesplannen
5. Werving nieuwe groep start binnenkort	12. aanvraag vervolg gemeente
	13. profiel ED in buurtteam