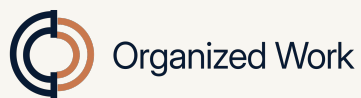


Ervaringsinbreng

Passende ervaringskennis organiseren rond de opgave

Een conceptueel en praktisch kader voor het bewust en doelgericht inzetten van ervaring en ervaringskennis als kennisbron.



Marcel van Kleij
September 2026



Van functietitel naar kennisvraag

De professionalisering van ervaringsdeskundigheid heeft de afgelopen jaren vooral de positie en bekwaamheid van de persoon versterkt. Rollen zijn beschreven, competenties uitgewerkt en opleidingen en beroepsprofielen ontwikkeld. Dat heeft een noodzakelijke basis gelegd. Tegelijk bleef een andere kwaliteitsvraag veel minder uitgewerkt: hoe bepaalt een organisatie welke ervaring of ervaringskennis een concrete opgave nodig heeft? Het huidige beroepscompetentieprofiel laat juist zien hoe breed het werkterrein inmiddels is en hoeveel verschil context en werksetting maken.

In de praktijk ontstaat daar gemakkelijk een verkeerde volgorde. Een organisatie wil of moet ervaringskennis betrekken en zoekt vervolgens vaak naar een ervaringsdeskundige. De keuze voor een persoon loopt dan vooruit op de kennisvraag. Terwijl eerst duidelijk zou moeten zijn welke ervaring relevant is, vanuit welke positie en context, met welke reikwijdte en welke competenties nodig zijn om die kennis bruikbaar te maken.

Daar begint ervaringsinbreng.

Ervaringsinbreng organiseert de relatie tussen opgave en kennis

Ervaringsinbreng is het bewust en doelgericht gebruiken van ervaring en ervaringskennis als kennisbron om een opgave, praktijk, proces of besluit te begrijpen, vorm te geven, te toetsen of te corrigeren.

Als werkwijze helpt ervaringsinbreng bij het vaststellen welke ervaring en ervaringskennis nodig zijn, welke reikwijdte daaraan kan worden toegekend, wie of welke combinatie van mensen die kennis kan leveren, welke competenties de inzet vraagt en hoe de inbreng wordt gewogen, benut en teruggekoppeld.

Daarmee verbindt het drie begrippen die ieder hun eigen functie houden. Ervaring is de directe bron. Ervaringskennis ontstaat wanneer ervaringen worden geduid, verwerkt, vergeleken of verbonden met ervaringen van anderen. Ervaringsdeskundigheid betreft het vermogen om die kennis bewust en bekwaam in te zetten. Ervaringsinbreng organiseert vervolgens welke combinatie daarvan voor een concrete opgave nodig is.

Een concrete ervaring kan dus op zichzelf al waardevolle kennis opleveren. Daarvoor hoeft iemand geen beroepsmatige ervaringsdeskundige te zijn. Voorwaarde is wel dat die ervaring bewust als kennisbron wordt ingezet en herkenbaar meeweegt in het doel waarvoor zij is betrokken.

Die brede definitie is belangrijk. Zij voorkomt dat organisaties ervaringskennis gelijkstellen aan één functie, terwijl de benodigde kennis in werkelijkheid uit heel verschillende bronnen kan komen.

Differentiatie maakt de inbreng preciezer

Ervaringskennis is inhoudelijk gedifferentieerd. Wat iemand heeft meegemaakt doet ertoe, evenals de context, positie, levensfase en omstandigheden waarin die ervaring ontstond. Ook de verdere ontwikkeling van die ervaring maakt verschil: hoe zij is verwerkt, gespiegeld aan andere ervaringen, verbreed tot collectieve kennis of verbonden met professionele expertise.

Daarom kan een zeer competente ervaringsdeskundige voor de ene opgave precies de benodigde kennis meebrengen en voor een andere opgave veel minder. Dat zegt niets over diens waarde of professionaliteit. Het zegt iets over de aansluiting tussen de kennisbasis en de vraag.

Ervaringsbasis en beroepscompetentie zijn daarbij verschillende kwaliteitsdimensies. Een opleiding kan relationele, methodische, analytische en professionele vaardigheden ontwikkelen. Zij kan geen specifieke geleefde ervaring voortbrengen. Andersom maakt relevante ervaring iemand niet vanzelf bekwaam om die kennis in iedere professionele context te gebruiken.

De combinatie volgt uit de opgave.

Dat maakt een vaste rangorde tussen individuele ervaring, collectief opgebouwde ervaringskennis en beroepsmatige ervaringsdeskundigheid weinig zinvol. Soms is een zeer specifieke ervaring precies wat nodig is. Een andere vraag vraagt om bredere ervaringskennis, beroepscompetenties of verschillende perspectieven tegelijk. Een ervaringsdeskundige kan bijvoorbeeld zelf een cliëntenpanel organiseren, een dynamische collectieve achterban onderhouden of andere ervaringskennis actief ophalen en verbinden met de eigen expertise.

Hier ligt ook ruimte voor verdere specialisatie. Professioneel handelen vraagt geen onbeperkte inzetbaarheid. Het vraagt dat iemand weet waarop de eigen ervaringskennis betrekking heeft, waar de grenzen ervan liggen en wanneer andere kennis nodig is. Het vermogen om aanvullende perspectieven te herkennen en doelgericht te betrekken hoort daar volwaardig bij.

Het ervaringsprofiel beschrijft de benodigde kennis

Uit de vraagverheldering kan een ervaringsprofiel volgen. Dat profiel beschrijft niet de ideale persoon, maar de ervaringsinbreng die een opgave nodig heeft: relevante ervaringen, perspectieven, contexten, posities, actualiteit, kennisbasis en competenties.

Soms kan één persoon een groot deel van dat profiel invullen. Bij complexere vragen kan de benodigde inbreng verspreid liggen over meerdere mensen of verschillende vormen van ervaringskennis. Dat is geen tekort in de werkwijze. Het is precies wat een goede analyse zichtbaar moet maken.

De professionaliteit van ervaringsinbreng zit niet in het standaardiseren van mensen. Zij zit in het kunnen onderbouwen welke ervaringskennis een opgave nodig heeft en hoe die kennis het best kan worden georganiseerd.

Daar hoort ook discipline rond kennisaanspraken bij. Eén ervaring kan volledig toereikend zijn voor een specifieke vraag. Zij mag nooit ongemerkt de kennisbasis worden voor uitspraken over een veel bredere groep, praktijk of systeem. De relevante vraag is welke conclusie de gebruikte kennisbasis redelijkerwijs kan dragen. Collectieve ervaringskennis krijgt daardoor geen hogere status, maar wordt nodig wanneer vergelijking, verbreding of zicht op patronen onderdeel van de opgave zijn.

De kennisvraag begint soms vóór de opgave vaststaat

Wanneer een organisatie zegt ervaringskennis te willen betrekken, ligt er nog niet automatisch een goede opdracht voor een ervaringsdeskundige. Die intentie markeert juist het begin van de vraagverheldering.

Wat moet beter worden begrepen, ontwikkeld, getoetst of veranderd? Welke kennis ontbreekt? Welke gevolgen voor de leefwereld zijn vanuit de organisatie zelf mogelijk nog niet zichtbaar?

Soms kan die vraag alleen goed worden geformuleerd door ervaringskennis al in deze eerste fase te betrekken. De probleemdefinitie van een organisatie is immers zelf geen neutraal gegeven. Ervaringsinbreng kan zichtbaar maken dat zij te smal is, belangrijke perspectieven mist of vooral vanuit systeemlogica is opgebouwd.

Dit sluit aan bij bestaand onderzoek en actuele kaders rond betekenisvolle participatie. Daarin krijgen doel, timing, positie en rol van betrokkenen nadrukkelijk aandacht. Tegelijk laat onderzoek naar patient and public involvement zien dat het veld methodologisch versnipperd blijft en dat formele betrokkenheid tokenisme niet vanzelf voorkomt.

Ervaringsinbreng voegt daar een voorafgaande kennisvraag aan toe: welke ervaringskennis heeft deze opgave nodig, en hoe moet die worden georganiseerd om werkelijk iets te kunnen bijdragen?

Systeemcorrectie: besluiten verbinden aan hun gevolgen

Ervaringsinbreng heeft daarnaast een corrigerende functie.

Systemen nemen besluiten op basis van wetgeving, onderzoek, professionele kennis, financiën, uitvoerbaarheid en bestuurlijke afwegingen. Die kennis is noodzakelijk, maar zij laat niet vanzelf zien wat een besluit in de leefwereld veroorzaakt.

Een regeling kan bestuurlijk coherent zijn en in de uitvoering mensen uitsluiten. Een procedure kan efficiënt zijn en tegelijk een drempel opwerpen die in het ontwerp niet werd voorzien. Een interventie kan goed scoren op gekozen indicatoren terwijl relevante gevolgen buiten die indicatoren blijven.

Ervaringsinbreng verbindt zulke systeemkeuzes met hun verwachte en feitelijke consequenties. Zij kan vooraf helpen voorzien wat beleid of ontwerp in de praktijk veroorzaakt, tijdens de uitvoering zichtbaar maken waar aannames en werkelijkheid uiteenlopen en achteraf kennis terugbrengen die aanleiding geeft tot aanpassing of herstel.

Ook ongevraagde systeemkritiek kan die functie hebben. Voorwaarde is dat ervaring bewust als kennisbron wordt gebruikt en dat navolgbaar wordt gemaakt welke systeemkeuze met welke geleefde consequentie samenhangt.

Ervaringsinbreng verbindt ervaringskennis aan besluitvorming en brengt tegelijk de gevolgen van besluiten terug naar het systeem dat ze heeft genomen.

Daarmee raakt het concept aan de academische discussie over epistemische rechtvaardigheid: wie wordt erkend als kennisdrager, welke kennis krijgt gewicht en welke kennis verdwijnt tijdens prioritering en besluitvorming? De bronnen laten zien dat verschillen in epistemische geloofwaardigheid daadwerkelijk kunnen doorwerken in beleid en dat first-person ervaring zorgvuldiger als kennisbron kan worden georganiseerd.

Een tweede laag van kwaliteitsborging

De professionalisering van ervaringsdeskundigheid blijft nodig. Wie beroepsmatig ervaringskennis inzet, moet daarvoor passende competenties kunnen ontwikkelen en aantonen.

Ervaringsinbreng voegt daar een tweede kwaliteitslaag aan toe: de relatie tussen de opgave en de kennis die wordt gebruikt.

Een organisatie moet daarom meer kunnen verantwoorden dan de aanwezigheid van een ervaringsdeskundige, panel of vertegenwoordiger. Zij moet kunnen uitleggen waarom juist deze kennisbasis geschikt was, welke uitspraken zij kon dragen, welke aanvullende perspectieven nodig waren, welke ruimte voor invloed bestond en hoe de inbreng uiteindelijk is gewogen.

Zo wordt de kennisroute navolgbaar. Niet om ervaringen administratief dicht te regelen, maar om professioneel te kunnen beoordelen of de gekozen inbreng de opgave daadwerkelijk kon dragen.

De wetenschappelijke bouwstenen hiervoor bestaan al. Onderzoek naar participatie, ervaringskennis en epistemische rechtvaardigheid laat zien dat context, positie, macht, timing en kennisvorm invloed hebben op de kwaliteit van betrokkenheid. De hier voorgestelde werkwijze brengt die inzichten samen rond één organiserende vraag:

Welke ervaringskennis rechtvaardigt welke inbreng bij welke opgave?

Ervaringsinbreng is daarmee nog geen empirisch gevalideerde methodiek. Het is een conceptuele en praktische ordening.

Wie ervaring en ervaringskennis serieus als kennisbron wil gebruiken, kan de kwaliteit ervan niet uitsluitend borgen via de kwalificaties van degene die haar inbrengt.

Ook de relatie tussen opgave, ervaring, ervaringskennis, competenties, reikwijdte en invloed moet professioneel worden georganiseerd.

Daarvoor biedt ervaringsinbreng een kader.

Ontwikkeling van het concept

De term ervaringsinbreng gebruikte ik voor het eerst in 2020. In de jaren daarna heb ik het begrip vanuit praktijk, beleid, onderzoek en de professionele inzet van ervaringskennis verder uitgewerkt tot het concept en de werkwijze die in deze publicatie worden beschreven.

Deze tekst markeert een volgende stap in die ontwikkeling: van een werkbegrip naar een expliciet conceptueel en praktisch kader. De uitwerking blijft in beweging. Toepassing, kritiek en verdere toetsing moeten laten zien waar het kader scherper, breder of juist begrensder moet worden.

Marcel van Kleij
Organized Work
September 2026

