

B R I A N H A M E R

Handboek & Werkboek Ervaringsmethodiek

Opleiding en certificering tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP)



PSYTOO

Handboek & Werkboek Ervaringsmethodiek

Opleiding en certificering tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP)

Brian Hamer — grondlegger van de Ervaringsmethodiek

Uitgave Psytoo · Editie 1

Dit handboek is bedoeld voor deelnemers aan de opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP). De methodiek is herstelondersteunend en vervangt geen medische of psychologische behandeling.

Inhoud

DEEL I — FUNDAMENT

- 1 Welkom bij de Ervaringsmethodiek
- 2 De visie achter de methodiek
- 3 Leren van de ervaringen van anderen
- 4 Het methodisch kader: de vijf fasen
- 5 Wetenschappelijke onderbouwing

DEEL II — DE ERVARINGSDESKUNDIGE

- 6 Werken vanuit eigen ervaring
- 7 Je eigen herstelverhaal ordenen
- 8 De professionele houding
- 9 Veiligheid, grenzen en verantwoordelijkheid
- 10 Diversiteit en culturele sensitiviteit

DEEL III — DE VIJF FASEN IN DE PRAKTIJK

- 11 Fase 1 — KLEUREN: intake en vertrekpunt
- 12 De vier Ervaringskleuren in de praktijk
- 13 Fase 2 — KIEZEN: de Ervaringsreeks samenstellen
- 14 Fase 3 — HERKENNEN: gesprek 1
- 15 Fase 4 — ONTDEKKEN: gesprek 2
- 16 Fase 5 — VERANKEREN: gesprek 3
- 17 Meten, evalueren en terugkoppelen

DEEL IV — GESPREKSVAAARDIGHEDEN

- 18 De kunst van het ervaringsgerichte gesprek
- 19 Gesprekstechnieken oefenen
- 20 Lastige gespreksmomenten
- 21 Online en telefonisch begeleiden

DEEL V — PRAKTIJK EN CASUÏSTIEK

- 22 Twaalf uitgewerkte casussen

23 Wat doe je als... — vijftientig praktijksituaties

24 Werken met specifieke thema's

25 Fouten die iedereen maakt

DEEL VI — PROFESSIONALISERING

26 Samenwerken met huisarts en POH-GGZ

27 Samenwerken in de wijk en met de gemeente

28 Reflecteren op je eigen handelen

29 Intervisie en supervisie

30 Zelfzorg en duurzame inzetbaarheid

31 Beroepsethiek en gedragscode

DEEL VII — CERTIFICERING

32 Opleidingsroute en studiebelasting

33 Certificeringscriteria

34 Portfolio opbouwen

35 Het praktijkexamen

DEEL VIII — WERKBOEK: OEFENINGEN

36 Oefeningen bij deel I en II

37 Oefeningen bij de vijf fasen

38 Oefeningen gespreksvaardigheden en zelfzorg

DEEL IX — FORMULIEREN EN BIJLAGEN

39 Formulieren en instrumenten

40 Begrippenlijst en literatuur

BIJLAGEN — PRINTBARE FORMULIEREN

A Intakeformulier — fase KLEUREN

B Reeksformat — fase KIEZEN

C Gespreksleidraad 1 — HERKENNEN

D Experimentformat — ONTDEKKEN

E Signaleringsplan — VERANKEREN

F Persoonlijk Ervaringsprofiel

G Terugkoppeling aan de praktijk

H Reflectieformulier per gesprek

I Intervisieverslag

J Portfoliochecklist certificering

K Oefenlogboek gespreksvaardigheden

L Eigen leerplan

DEEL I

Fundament

Welkom bij de Ervaringsmethodiek

Gefeliciteerd met je start aan de opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP). Voor je ligt het fundament van een methodiek die niet vertrekt vanuit protocollen of diagnoses, maar vanuit de rauwe en rijke werkelijkheid van de menselijke ervaring. De Ervaringsmethodiek is ontwikkeld om een brug te slaan tussen de medische zorg en de dagelijkse leefwereld. Als ervaringsprofessional sta je niet boven of tegenover de deelnemer, maar ernaast. Je bent geen behandelaar en je stelt geen diagnoses. Jouw kracht ligt in het vermogen om je eigen doorleefde kennis in te zetten om de ander te helpen navigeren door hun eigen proces. In dit hoofdstuk leggen we de basis voor jouw nieuwe rol en verkennen we hoe deze methodiek zich verhoudt tot de reguliere zorg rondom de huisartsenpraktijk.

De Ervaringsmethodiek draait niet om wat er 'mis' is met iemand, maar om wat er is gebeurd en hoe die ervaring als bron van groei kan dienen.

Ontstaan en noodzaak van de methodiek

De Ervaringsmethodiek is ontstaan uit een groeiende behoefte aan menselijke nabijheid in een steeds verder geprotocolleerde zorgwereld. Veel mensen die aankloppen bij de huisarts kampen met levensvragen, eenzaamheid of vastgelopen patronen die niet direct medisch oplosbaar zijn. Brian Hamer (Psytoo) zag dat juist de inzet van ervaringsdeskundigheid hier een cruciaal verschil maakt. De methodiek structureert deze inzet via de vier Ervaringskleuren en vijf fasen, waardoor 'het gesprek van mens tot mens' een professioneel kader krijgt. Het doel is niet genezing in de medische zin, maar het hervinden van regie en betekenis door herkenning in de verhalen van anderen.

Jouw positie: Naast de deelnemer en rond de huisarts

Als PCEP-professional werk je in de eerste lijn, vaak nauw verbonden met de huisartsenpraktijk. Het is essentieel om je positie goed te begrijpen: je bent een aanvulling op, en geen vervanging van de POH-GGZ of de huisarts. Waar de behandelaar kijkt naar symptomen en interventies, kijk jij naar de leefwereld en de ervaring. Je bent de vertrouwenspersoon die de tijd heeft om samen met de deelnemer te onderzoeken wat er onder de oppervlakte speelt. Je werkt 'naast' de deelnemer, wat betekent dat gelijkwaardigheid de basis is van elk contact. Je deelt stukjes van je eigen proces, niet om de focus op jezelf te leggen, maar om een spiegel te bieden waarin de ander zichzelf kan herkennen.

De Ervaringsprofessional

Deelt eigen ervaringen functioneel om herkenning te stimuleren en werkt op basis van gelijkwaardigheid.

De POH-GGZ / Behandelaar

Richt zich op screening, kortdurende behandeling en medische onderbouwing van klachten.

Grensoverschrijding

Het geven van medisch advies of het overnemen van de regie van de deelnemer buiten het methodisch kader.

De vijf fasen van het proces

De methodiek volgt een vaste structuur die houvast biedt aan zowel de professional als de deelnemer. We doorlopen vijf fasen: KLEUREN (inventariseren van de huidige staat), KIEZEN (bepalen van de focus), HERKENNEN (het spiegelen aan ervaringen van anderen), ONTDEKKEN (nieuwe mogelijkheden verkennen) en VERANKEREN (het borgen van inzichten in het dagelijks leven). Deze fasen zijn niet altijd strikt lineair; soms vraagt een situatie om een stap terug naar herkenning voordat er verankerd kan worden. In de opleiding leer je per fase welke tools en gesprekstechnieken je inzet om de deelnemer optimaal te ondersteunen in hun persoonlijke groei.

De vier Ervaringskleuren

Om taal te geven aan abstracte gevoelens maken we gebruik van vier kleuren. Deze kleuren helpen om snel tot de kern te komen van waar de behoefte van een deelnemer ligt. Groen staat voor verbinding en het sociale domein. Blauw staat voor rust, veiligheid en structuur. Oranje staat voor actie, doen en vitaliteit. Paars staat voor de diepere laag: betekenisgeving en zingeving. Tijdens de gesprekken leer je herkennen welke kleur dominant is en welke kleur wellicht onderbelicht blijft. Dit kleurenschema vormt de rode draad door het hele handboek en is de visuele taal die wij spreken binnen Psytoo.

WEL

Vragen naar de kleur die de dag van de deelnemer omschrijft. → Eigen kwetsbaarheid tonen om de kleur 'Paars' te openen. → Structuur bieden (Blauw) als een deelnemer overprikkeld is.

NIET

Een kleur opdringen aan een deelnemer zonder doorvragen. → Alleen focussen op actie (Oranje) als er geen basisrust is. → Je eigen kleur belangrijker maken dan die van de deelnemer.

Opbouw van de opleiding en certificering

De weg naar het worden van een gecertificeerd Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is intensief en praktijkgericht. De opleiding bestaat uit een theoretisch deel (dit handboek), praktijkdagen, intervisie en een afsluitend portfolio. Certificering betekent dat je hebt aangetoond dat je jouw eigen ervaringen kunt abstraheren en methodisch kunt inzetten. Het is een kwaliteitskeurmerk voor huisartsen en organisaties: zij weten dat een PCEP-professional veilig, ethisch en effectief te werk gaat. De studiebelasting bedraagt gemiddeld 8 tot 10 uur per week, inclusief de contacturen en het werken met proef-deelnemers in de praktijk.

Hoe gebruik je dit handboek?

Dit boek is zowel een naslagwerk als een werkboek. Elk hoofdstuk behandelt een theoretisch kader, gevolgd door reflectievragen en opdrachten die je direct in je eigen praktijk of tijdens de opleidingsdagen kunt toepassen. We raden je aan om een vast reflectiemoment in te plannen. De Ervaringsmethodiek leer je namelijk niet alleen uit je hoofd, maar vooral 'aan den lijve'. Gebruik de marges voor aantekeningen en wees eerlijk in de werkboekopdrachten; hoe meer je zelf doorleeft wat je de deelnemer vraagt, hoe krachtiger je zult zijn als professional.

Moet ik al mijn persoonlijke trauma's delen met de deelnemer?

Nee, zeker niet. Je deelt alleen wat functioneel is voor het proces van de ander. In de opleiding leer je het onderscheid tussen 'rauwe' ervaring en 'verwerkte' ervaring die als gereedschap dient.

Wat als een deelnemer zware psychiatrische problematiek heeft?

Dan verwijst je direct terug naar de huisarts of POH-GGZ. Jouw rol is ondersteunend en aanvullend, niet klinisch verantwoordelijk voor crisisinterventies.

Werkboek 1 – opdrachten

1. Schrijf je persoonlijke motivatie op: waarom wil jij vanuit jouw ervaring anderen bijstaan bij de huisartsenpraktijk? (15 min)
2. Reflecteer op de vier kleuren: welke kleur (Groen, Blauw, Oranje, Paars) typeert jouw eigen proces van de afgelopen maand het meest en waarom? (20 min)
3. Teken je eigen positie in het zorgveld: zet jezelf in het midden en teken daaromheen de huisarts, de POH, de deelnemer en je sociale netwerk. Waar liggen de grenzen? (30 min)
4. Lees de vijf fasen nogmaals door en beschrijf bij elke fase een kort voorbeeld uit je eigen leven waarin je deze fase onbewust hebt doorlopen. (45 min)

De visie achter de methodiek

2.1 Het Fundament van Ervaringsdeskundigheid

Welkom bij het tweede hoofdstuk van je opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional. Om de methodiek goed te kunnen toepassen, moet je begrijpen op welke filosofische en ethische fundamenten deze rust. We werken niet vanuit een medisch defect-model, maar vanuit een mensbeeld waarin groei en verbinding centraal staan. Als PCEP-professional ben je geen behandelaar die 'fixt', maar een metgezel die naast de deelnemer staat. De visie die we hier bespreken, vormt de bril waardoor je naar de vijf fasen en de vier ervaringskleuren kijkt. Het is de basis van de gelijkwaardigheid die onze methodiek zo uniek en effectief maakt in de omgeving van de huisartsenpraktijk.

2.2 Ervaringskennis als de Derde Kennisbron

In de gezondheidszorg onderscheiden we traditioneel twee kennisbronnen: wetenschappelijke kennis (evidence-based) en professionele kennis (de expertise van de behandelaar). Binnen de Psytoo-methodiek voegen we daar expliciet de derde kennisbron aan toe: ervaringskennis. Dit is de kennis die voortkomt uit het doorleven van ontwrichting en het proces van herstel. Het gaat niet alleen over jouw eigen verhaal, maar over de collectieve wijsheid van velen die vergelijkbare paden hebben bewandeld. Door jouw ervaring in te zetten, help je de deelnemer om hun eigen ervaringen te transformeren van een last naar een bron van inzicht en kracht.

Ervaringskennis is geen anekdotische informatie, maar een professioneel ingezette bron van herkenning en hoop die de kloof tussen theorie en praktijk overbruggt.

2.3 De PCEP als Expert naast de Patiënt

Als PCEP werk je vaak rondom de huisartsenpraktijk. Terwijl de huisarts of de POH-GGZ zich richt op symptomen en diagnose, richt jij je op het leven met die symptomen. Je bent een 'expert naast de patiënt'. Dit betekent dat er geen hiërarchie is in de interactie. Jij bent deskundig op het gebied van het proces, de deelnemer is deskundig op het gebied van zijn of haar eigen leven. Deze gelijkwaardigheid creëert een veilige ruimte waarin de deelnemer zich niet beoordeeld voelt. Je bent een rolmodel voor herstel, niet omdat je 'klaar' bent, maar omdat je laat zien dat het mogelijk is om regie te voeren over je eigen welzijn.

WEL

Naast de deelnemer staan in gelijkwaardigheid →
Eigen regie faciliteren door vragen te stellen →
Focus op krachten en mogelijkheden
(herstelgericht) → Transparant zijn over het eigen
leerproces

NIET

Boven de deelnemer staan als deskundige →
Adviezen geven vanuit een 'oplossings'reflex →
Focussen op diagnose of beperkingen → Afstand
bewaren door professionele distantie

2.4 Herstelgericht Werken en het CHIME-model

De methodiek sluit nauw aan bij het internationaal erkende CHIME-model voor herstel. Herstel is geen genezing in de medische zin, maar een persoonlijk proces van het hervinden van betekenis. CHIME staat voor: Connectedness (Verbinding), Hope (Hoop), Identity (Identiteit), Meaning (Betekenis) en Empowerment (Eigen Kracht). In de PCEP-methodiek vertalen we dit naar de vier Ervaringskleuren. Groen staat voor de verbinding met jezelf en anderen. Paars richt zich op de zingeving en betekenisgeving van wat je is overkomen. Door deze aspecten centraal te stellen, ondersteun je de deelnemer bij het bouwen aan een identiteit die groter is dan hun kwetsbaarheid.

- Verbinding (Groen): Het doorbreken van sociaal isolement en het vinden van herkenning.
- Hoop: Het geloof dat verandering en groei altijd mogelijk zijn, ongeacht de situatie.
- Identiteit: Jezelf zien als een compleet mens, niet slechts als een cliënt of patiënt.
- Betekenis (Paars): Het vinden van een doel of waarde in de ervaringen die je hebt opgedaan.
- Empowerment: Het terugpakken van de regie over je eigen keuzes en leven.

2.5 Veiligheid, Vertrouwen en de Ethiek van Hoop

Zonder veiligheid is er geen ruimte voor verkenning. In de methodiek creëren we een 'brave space' in plaats van alleen een 'safe space'. Dit houdt in dat we de moed stimuleren om kwetsbaar te zijn, wetende dat de ander (jij als PCEP) dat ook durft te zijn. De ethiek van hoop is hierbij leidend: we gaan er altijd van uit dat er beweging mogelijk is. Dit is geen naïef optimisme, maar een diep vertrouwen in de veerkracht van de mens. Je bewaakt hierbij de grenzen van je rol; je bent geen therapeut, maar een wegwijzer in het landschap van de geleefde ervaring.

Openheid over herstel

Delen van eigen leerervaringen om herkenning en hoop te bieden.

Adviseren

Wees voorzichtig met het geven van directe adviezen; stuur liever op zelfontdekking.

Diagnosticeren

Stel nooit diagnoses en ga niet in discussie over medische behandelplannen.

2.6 Het Mensbeeld van de Methodiek

Binnen Psytoo zien we de mens als een dynamisch wezen dat continu in interactie staat met zijn omgeving. We gebruiken de kleuren Groen, Blauw, Oranje en Paars om deze interactie in kaart te brengen. Ons mensbeeld gaat ervan uit dat ieder individu de behoefte heeft aan structuur (Blauw) en actie (Oranje) om tot bloei te komen. Wanneer iemand vastloopt, is er vaak een disbalans tussen deze kleuren. Als PCEP help je de deelnemer niet door de kleuren voor hen in te vullen, maar door samen te onderzoeken welke kleur op dit moment meer aandacht nodig heeft om de eigen regie te versterken.

"Hoe zou jij je eigen herstelproces omschrijven aan de hand van de vier kleuren?"

"Op welke momenten voelde jij je gelijkwaardig aan een hulpverlener?"

"Wat betekent 'hoop' voor jou in een professionele context?"

"Hoe bewaar je de grens tussen een goed gesprek en een therapeutische sessie?"

2.7 Ethiek en Grenzen van de Rol

De visie achter de methodiek vereist een sterke ethische houding. Omdat je werkt vanuit je eigen ervaring, kan de grens tussen werk en privé soms vervagen. Het is essentieel om te reflecteren op je eigen 'ervaringsreeks'. Wat zet je in en wat houd je voor jezelf? De ethiek van de PCEP stelt dat de ervaring van de deelnemer altijd centraal staat; jouw verhaal dient enkel als katalysator voor hun proces. Je bent transparant over je rol als ervaringsdeskundige en werkt altijd aanvullend op het medische circuit, nooit ter vervanging daarvan.

Werkboek 2 – opdrachten

1. Schrijf je eigen definitie van 'Ervaringskennis' op en hoe deze verschilt van wat je in boeken leest (20 min).
2. Breng je eigen herstelproces in kaart met de vijf fasen: waar zat je in de fase KLEUREN en hoe ziet VERANKEREN er nu uit? (30 min).
3. Reflectieopdracht: Beschrijf een situatie waarin je de neiging had om de 'behandelaar' te spelen. Hoe kun je dit de volgende keer ombuigen naar 'expert naast de patiënt'? (15 min).
4. CHIME-check: Kies een recente ervaring van een ander. Welke van de vijf CHIME-elementen herken je in hun verhaal en hoe zou je daarop aansluiten? (20 min).
5. Oefen in tweetallen: Leg de methodiek uit aan een fictieve huisarts, waarbij je specifiek focust op de 'derde kennisbron' (15 min).

Leren van de ervaringen van anderen

In dit hoofdstuk duiken we dieper in een van de krachtigste instrumenten van de PCEP-methodiek: de ervaring van de ander. Waar je eigen ervaring de basis vormt van je geloofwaardigheid, vormt de ervaring van anderen de brug naar verbreding. Het horen van een verhaal dat aansluit bij de eigen belevingswereld kan een proces van erkenning en hoop in gang zetten dat met klinische uitleg vaak niet bereikt wordt. Je leert hoe je verhalen van derden effectief inzet zonder dat de deelnemer zich overweldigd voelt, en hoe je de universele menselijke thema's uit deze verhalen destilleert om de deelnemer verder te helpen in zijn eigen proces.

Herkenning als werkzaam bestanddeel

Herkenning is meer dan alleen 'hetzelfde hebben meegemaakt'. Het is de emotionele resonantie die ontstaat wanneer een deelnemer beseft dat hij niet alleen is in zijn strijd. In de PCEP-methodiek noemen we dit het doorbreken van het sociaal isolement door middel van gedeelde menselijkheid. Wanneer jij als ervaringsprofessional een verhaal deelt van een ander (geanonimiseerd en passend), fungeert dit als een spiegel. De deelnemer ziet aspecten van zichzelf terug in een ander, wat de weg vrijmaakt voor zelfacceptatie. Dit mechanisme verlaagt het stressniveau en opent de deur naar de fase van HERKENNEN, waarin de deelnemer patronen begint te zien.

Herkenning is de brandstof voor verandering; het valideert de pijn van de deelnemer zonder dat deze direct hoeft te worden opgelost.

De kracht van storytelling en universaliteit

Verhalen werken omdat ze informatie verpakken in een context die ons brein makkelijk opslaat. Een droge opsomming van feiten over een burn-out beklijft minder dan het verhaal van iemand die voor het eerst weer de vogels hoorde zingen na maanden van stilte. Dit noemen we universaliteit: het besef dat bepaalde gevoelens en ervaringen deel uitmaken van de menselijke conditie. Door verhalen te vertellen die raken aan de vier Ervaringskleuren, help je de deelnemer om zijn eigen situatie in een breder perspectief te plaatsen. Het gaat niet om het kopiëren van het pad van de ander, maar om het herkennen van de routepaaltjes.

- Normaliseren: Het gevoel dat een reactie logisch is gezien de omstandigheden.
- Perspectief bieden: Zien dat er een 'daarna' bestaat.
- Taal geven: Woorden vinden voor gevoelens die voorheen onbeschrijflijk leken.
- Inspiratie: Het aanwakken van de wil om zelf ook stappen te zetten.

Modelling: De kunst van het voordoen

Modelling houdt in dat je door middel van verhalen laat zien hoe iemand anders met een bepaalde uitdaging is omgegaan. Het is geen instructie ('zo moet jij het ook doen'), maar een demonstratie van mogelijkheden. Je presenteert een 'menu' aan opties. Als een deelnemer vastloopt in de kleur Blauw (behoefte aan rust), kun je vertellen over iemand die leerde om grenzen te stellen door eerst heel kleine stappen te nemen in structuur. Dit geeft de deelnemer toestemming om te experimenteren. Je fungeert als een gids die wijst op verschillende paden die anderen hebben bewandeld, waardoor de drempel om zelf te bewegen lager wordt.

Moet ik altijd een succesverhaal delen?

Nee, juist niet. Verhalen over struikelen en weer opstaan zijn vaak krachtiger. Een 'perfect' verhaal kan ontmoedigend werken. Deelnemers hebben meer aan verhalen over kwetsbaarheid en de zoektocht naar wat werkt, omdat dit menselijker en bereikbaarder is.

Het selecteren van passende verhalen

Niet elk verhaal is op elk moment geschikt. Het selecteren van de juiste ervaring vereist afstemming op de huidige fase en kleur van de deelnemer. Als iemand in een diep dal zit, kan een verhaal over grote successen (Oranje) te heftig zijn en juist voor verwijdering zorgen. Je zoekt naar verhalen die net één stapje verder zijn dan waar de deelnemer nu staat. Dit vraagt om een zorgvuldige opbouw. Je filtert de verhalen op basis van de hulpvraag en de emotionele belastbaarheid van de ander. Het doel is aansluiting, niet indruk maken.

Casus 1 – De zoektocht naar rust

Kleur	Blauw
Hulpvraag	Deelnemer voelt zich overweldigd door de drukte in het gezin en weet niet waar te beginnen met rust nemen.
Ervaringsreeks	Professional deelt een verhaal van een eerdere deelnemer die begon met slechts vijf minuten per dag alleen koffie drinken zonder telefoon.
Uitkomst	Deelnemer voelt dat een kleine stap haalbaar is en spreekt af dit ook te gaan proberen.

De valkuil van vergelijken en dosering

Een grote valkuil is dat de deelnemer zijn eigen leed gaat vergelijken met dat uit het verhaal ('Bij hem was het veel erger, dus ik mag niet klagen'). Als professional moet je dit direct signaleren en ombuigen. Elk proces is uniek en ieders pijn is valide. Daarnaast is dosering cruciaal. Te veel verhalen van anderen kunnen de ruimte voor het eigen verhaal van de deelnemer wegdrukken. Gebruik verhalen als peper en zout: ze moeten het gesprek smaak geven en versterken, maar ze mogen niet de hoofdmaaltijd worden. Luisteren naar de deelnemer blijft altijd de prioriteit.

Dosering

Kort een ervaring van een ander delen om een punt te illustreren en dan direct de vraag terugleggen bij de deelnemer.

Vergelijking

De deelnemer begint zich minderwaardig te voelen ten opzichte van het verhaal; grijp in door de uniciteit van hun eigen weg te benadrukken.

Overweldiging

Lange monologen houden over andermans leed waardoor de deelnemer stilvalt of afhaakt.

Praktische handvatten voor het gesprek

Wanneer je een ervaring van een ander inbrengt, doe dit dan altijd met een duidelijke inleiding en een bruggetje terug naar de deelnemer. Gebruik zinnen als: 'Ik hoorde laatst iemand die iets soortgelijks beschreef...' of 'Wat ik vaak zie bij mensen in deze fase is...'. Hiermee anonimiseer je de bron en maak je de les algemeen toepasbaar. Let goed op de non-verbale signalen. Knikt de deelnemer? Kijkt hij weg? Deze signalen vertellen je of het verhaal landt of dat je moet stoppen. Het leren van anderen is een subtiel dansspel tussen herkenning en eigen regie.

"Wat in dit verhaal roept bij jou de meeste herkenning op?"

"Zou de oplossing die deze persoon vond ook voor jou kunnen werken, of past iets anders beter?"

"Welk deel van dit verhaal voelt voor jou nog ver weg?"

Werkboek 3 — opdrachten

1. Analyseer drie verhalen uit je eigen netwerk of eerdere casuïstiek en koppel deze aan een van de vier Ervaringskleuren. (30 min)
2. Schrijf een korte 'brug-tekst' waarmee je een verhaal van een ander introduceert zonder de focus van de deelnemer weg te halen. (15 min)
3. Rollenspel: Oefen met een medestudent het delen van een struikelverhaal (geen succesverhaal) en observeer het effect op de ander. (45 min)
4. Reflectieopdracht: Beschrijf een moment waarop jij jezelf vergeleek met een ander en hoe dit je proces belemmerde of hielp. (20 min)
5. Maak een overzicht van 'universele thema's' die je vaak tegenkomt bij de huisartsenpraktijk (bijv. eenzaamheid, faalangst). (20 min)

Het methodisch kader: de vijf fasen

4.1 De methodische route: Van chaos naar verankering

In dit hoofdstuk duiken we in de kern van de Psytoo-methodiek: de vijf fasen die de route markeren van een deelnemer die vastloopt naar een individu dat regie voert over het eigen leven. Als PCEP-professional ben je geen gids die de weg wijst vanaf een kaart, maar een medereiziger die de route zelf al eens heeft bewandeld. De vijf fasen — KLEUREN, KIEZEN, HERKENNEN, ONTDEKKEN en VERANKEREN — vormen geen rigide keurslijf, maar een methodisch kompas. Ze helpen je om te bepalen waar de deelnemer staat en welke interventie op dat moment passend is. De methodiek is ontworpen om naast de reguliere zorg in de huisartsenpraktijk te functioneren, waarbij de focus niet ligt op symptoombestrijding, maar op het vertalen van doorleefde ervaring naar bruikbare levenswijsheid.

De vijf fasen zijn geen lineaire ladder, maar een cyclisch proces waarbij je soms een stap terug doet om er daarna twee vooruit te kunnen zetten.

4.2 Fase 1: KLEUREN – De taal van de binnenwereld

In de fase KLEUREN staat de kennismaking centraal, maar dan op een dieper niveau dan het uitwisselen van feiten. Het doel is het identificeren van de huidige staat van zijn aan de hand van de vier Ervaringskleuren: Groen (verbinding), Blauw (rust/structuur), Oranje (actie/doen) en Paars (betekenis). De deelnemer leert woorden geven aan gevoelens die voorheen misschien alleen als 'onrust' of 'somberheid' werden ervaren. Jouw rol als ervaringsprofessional is hier die van 'spiegel'. Je deelt fragmenten van je eigen kleurgebruik om de ander uit te nodigen hetzelfde te doen. Het instrument dat we hier gebruiken is de Kleurenscaan, waarmee we in kaart brengen welke kleur momenteel dominant is en welke kleur wordt gemist.

Wat als een deelnemer aangeeft 'geen kleur' te voelen?

Dit wijst vaak op een fase van emotionele verdoving of overleving. In de methodiek noemen we dit 'Grijs'. Je forceert dan geen kleur, maar erkent de grijsint. Je deelt je eigen ervaring met momenten van kleurloosheid om de verbinding (Groen) te herstellen voordat je naar actie (Oranje) kijkt.

4.3 Fase 2: KIEZEN – Eigenaarschap in de hulpvraag

Zodra de kleuren helder zijn, volgt de fase KIEZEN. Veel deelnemers komen binnen met een lijst aan problemen die hen overkomt. In deze fase kantelen we dat perspectief naar wat zij zelf willen beïnvloeden. Het doel is het formuleren van een 'ervaringsdoel'. Dit is anders dan een behandeldoel; het gaat niet over het verdwijnen van een klacht, maar over hoe de deelnemer zich wil verhouden tot de situatie. Je faciliteert het proces waarin de deelnemer de regie terugpakt. Het resultaat van deze fase is een helder startpunt voor de ervaringsreeks. Overgangscriterium: de deelnemer kan in eigen woorden zeggen waar de focus de komende tijd op ligt en waarom dit voor hem of haar van betekenis is.

Keuze vanuit intrinsieke motivatie

De deelnemer kiest een doel dat past bij zijn eigen waarden, niet bij wat de omgeving van hem verwacht.

Twijfel of passiviteit

De deelnemer kiest wat de huisarts of partner wil. Dit vereist extra reflectie op de kleur Paars (eigen zingeving).

Geen keuze kunnen maken

De deelnemer is nog te veel in crisis. Keer terug naar de fase KLEUREN voor stabilisatie en veiligheid.

4.4 Fase 3: HERKENNEN – De kracht van de gedeelde ervaring

Dit is de kern van de PCEP-methodiek. In de fase HERKENNEN brengen we de ervaringen van de professional en de deelnemer samen. We zoeken naar de gemene deler. Het gaat hier niet om 'hetzelfde meegemaakt hebben', maar om de herkenning in de onderliggende emotie of het proces. Als professional zet je 'ervaringsverhalen' in als instrument. Door jouw kwetsbaarheid te tonen, normaliseer je de strijd van de ander. Dit vermindert het stigma en de eenzaamheid. Het resultaat is een gevoel van 'ik ben niet de enige', wat de basis legt voor echte verandering. We toetsen hier voortdurend of de deelnemer elementen uit jouw verhaal kan koppelen aan zijn eigen situatie.

"Wat in mijn verhaal raakt aan jouw huidige situatie?"

"Welke kleur herkende je het meest in mijn omschrijving van die moeilijke periode?"

"Welk stukje van mijn ervaring voelt voor jou als 'thuis'?"

4.5 Fase 4: ONTDEKKEN – Experimenteren met nieuw gedrag

Na de herkenning komt de actie. In de fase ONTDEKKEN gaat de deelnemer experimenteren. We gebruiken hier de 'ervaringskleuren' om nieuw gedrag vorm te geven. Als iemand bijvoorbeeld veel Blauw (structuur) heeft maar Groen (verbinding) mist, gaan we kleine experimenten aan op dat vlak. Jouw rol verandert hier in die van 'coach en supporter'. Je moedigt aan, viert kleine successen en helpt bij het analyseren van wat er misging zonder oordeel. Het instrument is het 'Experimentenlogboek'. Het resultaat is het ontdekken van nieuwe hulpbronnen en vaardigheden die de deelnemer voorheen niet zag of durfde te gebruiken. De overgang naar de laatste fase vindt plaats als de nieuwe inzichten consistent worden toegepast.

Casus 1 – Van isolatie naar contact

Kleur	Groen & Oranje
Hulpvraag	Deelnemer durft geen contact te maken na burn-out.
Ervaringsreeks	Professional deelt eigen angst voor afwijzing bij terugkeer.
Uitkomst	Deelnemer heeft één koffieafspraak gemaakt en ervaren dat de angst beheersbaar was.

4.6 Fase 5: VERANKEREN – Borging en afscheid

De laatste fase is VERANKEREN. Het doel is dat de deelnemer de geleerde lessen en de nieuwe balans in de kleuren vasthoudt, ook als de begeleiding stopt. We maken een 'Persoonlijk Ervaringsplan' (PEP). Hierin staat

wat de deelnemer doet bij een terugval en welke kleuren hij moet inzetten om weer in balans te komen. Als professional neem je langzaam afstand; je wordt minder de medereiziger en meer de toeschouwer die vanaf de zijlijn toekijkt hoe de deelnemer het zelf doet. Het resultaat is zelfredzaamheid en een versterkt gevoel van eigenwaarde. De afsluiting is een ritueel moment waarin we terugblikken op de afgelegde weg van de vijf fasen.

1 Fase-identificatie

De professional kan per gesprek onderbouwen in welke fase de deelnemer zich bevindt.

2 Kleurconsistentie

De professional gebruikt de vier kleuren als rode draad in de overgang tussen ONTDEKKEN en VERANKEREN.

3 Instrumentgebruik

De professional kan het Experimentenlogboek en het PEP-formulier effectief inzetten.

4.7 Het Fasenschema in de praktijk

Om het overzicht te behouden, werken we met een fasenschema. Dit schema is geen checklist die je afvinkt tijdens het gesprek, maar een reflectietool voor ná het gesprek. Het helpt je om te zien waar stagnatie optreedt. Vaak zie je dat een deelnemer in ONTDEKKEN vastloopt omdat er in de fase KIEZEN eigenlijk geen echt eigen doel is gesteld. Door methodisch te werken, voorkom je dat je 'meewaaait' met de waan van de dag van de deelnemer en blijf je gericht op de duurzame ontwikkeling van de ander.



Werkboek 4 — opdrachten

1. Breng je eigen herstelproces in kaart aan de hand van de vijf fasen. In welke fase zat jij het langst en waarom? (30 min)
2. Omschrijf per fase één specifiek ervaringsverhaal uit jouw eigen leven dat je zou kunnen inzetten om de deelnemer te ondersteunen. (45 min)
3. Rollenspel: Oefen met een medestudent de overgang van HERKENNEN naar ONTDEKKEN. Hoe maak je de stap van 'ik herken dit' naar 'wat ga je nu proberen'? (20 min)
4. Ontwerp een eigen creatieve vorm voor het 'Persoonlijk Ervaringsplan' (PEP) die past bij jouw stijl als PCEP. (30 min)
5. Analyseer een recente casus (geanonimiseerd): waar in het fasenschema ontstond weerstand en welke kleur ontbrak daar? (15 min)

Wetenschappelijke onderbouwing

Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is het essentieel dat je begrijpt waarom de ervaringsmethodiek werkt. Hoewel we als ervaringsdeskundigen niet optreden als behandelaars, steunt onze werkwijze op robuuste wetenschappelijke fundamenteën uit de herstelondersteunende zorg, de psychologie van gedragsverandering en de sociale wetenschappen. In dit hoofdstuk leggen we de theoretische basis die jouw praktijkwerk naast de deelnemer legitimeert. We kijken naar hoe verbinding, structuur, actie en zingeving niet alleen mooie woorden zijn, maar ook bewezen mechanismen die bijdragen aan een hogere kwaliteit van leven. Dit fundament helpt je om je eigen handelen te onderbouwen richting huisartsen en andere ketenpartners in de zorg.

Herstelonderzoek en het CHIME-model

Een centraal concept in de moderne herstelondersteunende zorg is het CHIME-model. Dit acroniem staat voor Connection (Verbinding), Hope (Hoop), Identity (Identiteit), Meaning (Betekenis) en Empowerment (Kracht). Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat deze vijf elementen universeel zijn in het proces van herstel bij psychische kwetsbaarheid. Binnen de PCEP-methodiek zie je dit direct terug in onze vier Ervaringskleuren. Zo sluit de kleur Groen naadloos aan bij Verbinding en de kleur Paars bij Betekenis en Identiteit. Door te werken met deze methodiek activeer je bij de deelnemer de factoren die volgens internationaal onderzoek het meest bijdragen aan duurzaam welzijn, ongeacht de aard van de specifieke klachten.

Het CHIME-model vormt de wetenschappelijke ruggengraat van de herstelgerichte benadering en valideert de focus op ervaringskennis boven klinische diagnose.

De kracht van Peer Support: Gedeelde ervaring als motor

Peer support, ofwel ondersteuning door gelijken, heeft een eigen set van werkzame factoren. De kern hiervan is 'ervaringskennis'. Wanneer jij jouw ervaring deelt, gebeurt er iets wat in de wetenschap 'sociale modellering' en 'wederkerigheid' wordt genoemd. De deelnemer ziet in jou iemand die vergelijkbare paden heeft bewandeld, wat de drempel voor schaamte verlaagt en de motivatie verhoogt. Onderzoek naar peer support laat zien dat het leidt tot minder ziekenhuisopnames, een betere zelfredzaamheid en een grotere tevredenheid met het leven. Jouw rol als PCEP is uniek omdat je niet van bovenaf observeert, maar van binnenuit begrijpt hoe verandering voelt.

Wat is het verschil tussen ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid?

Ervaringskennis is de persoonlijke kennis die je opdoet door een ingrijpende gebeurtenis.

Ervaringsdeskundigheid is het vermogen om die kennis, gecombineerd met vaardigheden en theoretische kaders, professioneel in te zetten om anderen te ondersteunen bij hun herstelproces.

Gedragsverandering en de Zelfdeterminatietheorie

Om daadwerkelijk tot verandering te komen, maken we gebruik van de Zelfdeterminatietheorie (ZDT). Deze theorie stelt dat mensen drie psychologische basisbehoeften hebben: autonomie, competentie en verbondenheid. In de fasen van KIEZEN en ONTDEKKEN werk je hier direct aan. Je helpt de deelnemer om weer de regie te pakken (autonomie) en kleine successen te boeken via gedragsexperimenten (competentie).

Wetenschappelijk gezien is motivatie die van binnenuit komt (intrinsiek) veel krachtiger dan druk van buitenaf. De Ervaringskleur Oranje richt zich specifiek op dit actieve element van experimenteren en doen, waarbij we de theorie vertalen naar praktische actie in het dagelijks leven.

- Autonomie: De deelnemer bepaalt zelf de richting en het tempo van het proces.
- Competentie: Het ervaren van succes door kleine, haalbare stappen in de praktijk.
- Verbondenheid: De veilige relatie tussen jou en de deelnemer als basis voor groei.

Gedragsexperimenten in de praktijk

Gedragsexperimenten zijn een beproefde methode uit de cognitieve gedragstherapie, maar wij passen ze toe vanuit ervaringsperspectief. Het doel is om aannames te toetsen door iets nieuws te proberen. In de fase HERKENNEN identificeert de deelnemer patronen, en in ONTDEKKEN dagen we deze uit. Bijvoorbeeld: iemand met sociale angst (Ervaringskleur Blauw/rust zoeken) doet een experiment om vijf minuten op een terras te zitten. De wetenschappelijke waarde zit in de 'ervaringsleer': het brein leert sneller door een nieuwe ervaring dan door enkel praten. Als PCEP faciliteer je deze experimenten zonder de uitkomst te forceren, waardoor de leerervaring volledig eigendom blijft van de deelnemer.

Veilig Experimenteren

De opdracht is uitdagend maar haalbaar, de deelnemer voelt zich gesteund en er is ruimte voor reflectie.

Forceren

De deelnemer overschrijdt eigen grenzen uit bewijsdrang, wat kan leiden tot terugval of een gevoel van falen.

Grenzen van de evidentie en ethiek

Het is belangrijk om de grenzen van onze methodiek te kennen. We werken in het voorveld, rondom de huisartsenpraktijk. De wetenschappelijke onderbouwing van ervaringsdeskundigheid benadrukt dat wij geen vervanging zijn voor specialistische GGZ, maar een aanvulling. De kracht ligt in de 'presentie': er zijn voor de ander. De grenzen van de evidentie liggen daar waar pathologie de overhand neemt en medische interventie noodzakelijk is. Als PCEP leer je signaleren wanneer jouw methodiek niet meer toereikend is en wanneer een warme overdracht naar een behandelaar nodig is. Juist die professionele afbakening zorgt voor de geloofwaardigheid van ons vakgebied.

Meten, evalueren en de fase VERANKEREN

Hoe weten we of het werkt? In de laatste fase, VERANKEREN, kijken we terug op het proces. Hoewel we geen klinische vragenlijsten gebruiken om diagnoses te stellen, evalueren we wel op basis van ervaren kwaliteit van leven en zelfredzaamheid. Wetenschappelijk onderzoek naar evaluatiemethoden in de herstell zorg wijst uit dat narratieve evaluatie (het verhaal van de deelnemer) minstens zo waardevol is als kwantitatieve data. We gebruiken reflectieve vragen om de leeropbrengsten vast te leggen. Dit proces helpt de deelnemer om de behaalde resultaten vast te houden en te integreren in hun identiteit, wat de kans op duurzaam herstel aanzienlijk vergroot.

"Welke wetenschappelijke term uit dit hoofdstuk resoneert het meest met jouw eigen herstelverhaal?"

"Hoe zou je aan een huisarts uitleggen waarom een gedragsexperiment werkt?"

"Op welke manier dragen de vier Ervaringskleuren bij aan de basisbehoefte 'competentie'?"

Werkboek 5 — opdrachten

1. Analyseer je eigen herstelproces aan de hand van het CHIME-model. Geef voor elk van de vijf elementen een concreet voorbeeld uit je eigen leven (30 min).
2. Schrijf een korte pitch voor een huisarts waarin je de wetenschappelijke basis van 'peer support' uitlegt zonder vakjargon te gebruiken (20 min).
3. Ontwerp een gedragsexperiment voor een fictieve deelnemer die moeite heeft met de kleur 'Oranje' (actie). Bepaal het doel, de uitvoering en de evaluatievraag (25 min).
4. Zoek een artikel over de Zelfdeterminatietheorie en beschrijf hoe 'autonomie' wordt gewaarborgd binnen de vijf fasen van de Ervaringsmethodiek (40 min).
5. Reflectieopdracht: Beschrijf een situatie waarin je de grens van jouw rol als PCEP zou bereiken en hoe je dit wetenschappelijk/ethisch onderbouwt (20 min).

DEEL II

De Ervaringsdeskundige

Werken vanuit eigen ervaring

In dit hoofdstuk duiken we in de kern van je rol als Psytoo Ervaringsprofessional: het inzetten van je eigen levenservaring als instrument. Het hebben van ervaring is immers iets anders dan het bezitten van ervaringskennis. Als PCEP'er fungeer je als een gids die naast de deelnemer staat, niet als een behandelaar die boven de deelnemer staat. Je leert hoe je jouw persoonlijke verhaal omvormt tot een professionele methodiek. Dit vraagt om een kritische blik op je eigen proces en het vermogen om te filteren wat helpend is voor de ander. We kijken hierbij specifiek naar de grens tussen 'iets meegemaakt hebben' en 'het kunnen inzetten voor de groei van een ander' binnen de context van de huisartsenpraktijk.

Het doel van zelfonthulling is nooit ventilatie van eigen emoties, maar het bieden van erkenning en perspectief aan de deelnemer.

Van rauwe ervaring naar collectieve ervaringskennis

Je eigen verhaal begint vaak als een 'rauwe ervaring': gebeurtenissen die je zijn overkomen en die gepaard gingen met ontregeling. Om dit om te zetten naar ervaringskennis, is reflectie nodig. Je moet je eigen verhaal niet alleen kennen, maar ook begrijpen in een bredere context. Dit noemen we het proces van collectivisering. Je herkent patronen die niet alleen bij jou, maar ook bij anderen voorkomen. Binnen de Psytoo-methodiek vertalen we deze patronen naar de vier Ervaringskleuren. Zo wordt een persoonlijke depressie bijvoorbeeld vertaalbaar naar een gebrek aan Groen (verbinding) of een overdaad aan Blauw (starre structuur). Door jouw verhaal te abstraheren, voorkom je dat de deelnemer zich belast voelt door jouw geschiedenis.

Wat is het verschil tussen een ervaringsdeskundige en een Psytoo Ervaringsprofessional?

Een ervaringsdeskundige heeft zijn eigen proces doorlopen. Een PCEP'er gaat een stap verder door deze ervaring methodisch in te zetten volgens de vijf fasen (KLEUREN tot VERANKEREN) en de vier kleuren, waarbij de focus altijd ligt op de herkenning en de activering van de deelnemer in de nuldelijn of huisartsenzorg.

Het verwerkingsniveau: ben je er klaar voor?

Werken vanuit ervaring vereist een hoog niveau van zelfreflectie en emotionele stabiliteit met betrekking tot je verleden. Je moet kunnen spreken over je kwetsbaarheden zonder dat de emoties je op dat moment overmannen. Dit noemen we een 'geconsolideerd' verhaal. Als je nog midden in de pijn zit, is het risico groot dat de rollen omdraaien en de deelnemer voor jou gaat zorgen. We hanteren daarom de regel dat je alleen ervaringen deelt die je functioneel kunt inzetten. Dit betekent dat de scherpe randjes eraf zijn en je in staat bent om vanuit een helicopterview naar je eigen proces te kijken. Je bent een voorbeeld van hoop, niet een toonbeeld van actueel lijden.

Delen is veilig

Je kunt de ervaring vertellen zonder emotionele blokkades en je ziet direct hoe dit de deelnemer helpt bij de fase HERKENNEN.

Twijfelgeval

De ervaring ligt nog gevoelig of is recent. Vraag je af: deel ik dit voor mezelf of voor de ander? Bij twijfel: niet delen.

Niet delen

De gebeurtenis is nog een 'open zenuw'. Het delen zou leiden tot herbeleving of de behoefte aan steun van de deelnemer.

De Test van Drie: Wanneer en hoe deel je?

Voordat je een persoonlijk detail deelt, pas je de 'Test van Drie' toe. Deze test helpt je te bepalen of je zelfonthulling professioneel en effectief is. Ten eerste: Is het dienend? Draagt het bij aan het proces van de deelnemer, bijvoorbeeld in de fase ONTDEKKEN? Ten tweede: Is het gedoseerd? Deel je alleen die fractie die nodig is voor de herkenning, of wals je over het verhaal van de ander heen? Ten derde: Is het verwerkt? Kun je erover praten als over een weerbericht, met de nodige afstand maar met behoud van empathie? Door deze drie vragen razendsnel te beantwoorden voordat je spreekt, bewaak je de methodische kaders van de PCEP-rol.

Stap 1: Luister naar de Ervaringskleur van de deelnemer (bijv. Oranje/tekort aan actie).



Stap 2: Scan je eigen ervaring op een vergelijkbaar thema.



Stap 3: Pas de Test van Drie toe (Dienend, Gedoseerd, Verwerkt).



Stap 4: Deel kort en bondig de kern van jouw ervaring.



Stap 5: Geef de beurt direct terug aan de deelnemer: 'Herken je daar iets van?'

Valkuilen in de interactie

Er zijn een aantal specifieke valkuilen waar je als Ervaringsprofessional alert op moet zijn. De meest voorkomende is 'over-identificatie', waarbij je denkt dat de ervaring van de ander exact hetzelfde is als die van jou. Hierdoor stop je met luisteren en ga je invullen. Een andere valkuil is de 'reddersrol'. Omdat jij weet hoe zwaar het kan zijn, wil je de pijn van de ander wegnemen. Binnen de Psytoo-methodiek blijf je echter naast de ander staan. Je faciliteert het proces van de deelnemer om zelf te KIEZEN en te VERANKEREN. Jouw ervaring is een katalysator, geen blauwdruk voor de oplossing van de ander.

"Wat gebeurt er in mijn lichaam als de deelnemer een ervaring deelt die lijkt op de mijne?"

"Hoeveel procent van de tijd ben ik aan het woord over mijn eigen geschiedenis?"

"Welke 'Ervaringskleur' vind ik het moeilijkst om bij mezelf te delen?"

"Merk ik dat de deelnemer mij gaat troosten?"

Je eigen verhaal ordenen volgens de Ervaringskleuren

Om je verhaal methodisch in te zetten, moet je het ordenen. Dit doe je door je levensloop te analyseren via de vier kleuren: Groen, Blauw, Oranje en Paars. Waar zat in jouw verleden het tekort aan verbinding (Groen)? Wanneer ontbrak de structuur (Blauw)? Op welke momenten kwam je tot actie (Oranje) en hoe vond je uiteindelijk nieuwe betekenis (Paars)? Door je verhaal zo te categoriseren, kun je in een gesprek heel gericht een 'kleur-specifiek' fragment ophalen dat aansluit bij de behoefte van de deelnemer op dat moment. Dit maakt je inzet als PCEP'er trefzeker en professioneel.

Casus 1 – Herkenning bij een eenzame oudere

Kleur	Groen
Hulpvraag	Deelnemer voelt zich sociaal geïsoleerd en trekt zich terug.
Ervaringsreeks	PCEP'er deelt kort over een periode na ontslag waarin het sociale netwerk wegviel en de drempel om naar buiten te gaan hoog was.
Uitkomst	Deelnemer voelt zich minder 'abnormaal' en durft te praten over de angst voor afwijzing.

Werkboek 6 – opdrachten

1. Schrijf een kernervaring op uit je eigen leven (max. 300 woorden) en identificeer welke Ervaringskleur hier dominant was (20 min).
2. Pas de 'Test van Drie' toe op het bovenstaande verhaal: Is het dienend, gedoseerd en verwerkt? Noteer per punt waarom wel/niet (15 min).
3. Rollenspel: Oefen met een medecursist het delen van een fragment van 1 minuut, waarbij je direct daarna de vraag stelt: 'Herken je daar iets van?' (30 min).
4. Maak een lijst van drie onderwerpen uit jouw verleden die momenteel in de 'rode zone' van het stoplicht staan en beschrijf waarom deze (nog) niet geschikt zijn om te delen (15 min).
5. Beschrijf een situatie waarin je de neiging had om te gaan 'redden'. Hoe had je de Psytoo-methodiek kunnen gebruiken om naast de ander te blijven staan? (20 min).

Je eigen herstelverhaal ordenen

Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is je eigen ervaring je belangrijkste gereedschap. Echter, een rauwe verzameling herinneringen is nog geen methodische interventie. Om je ervaring effectief in te zetten bij een deelnemer, moet je je eigen verhaal eerst ordenen. Dit proces noemen we het 'ontschotten' van je verleden. Door structuur aan te brengen in de chaos van gebeurtenissen, emoties en reacties, creëer je afstand. Deze afstand is noodzakelijk om niet opnieuw in je eigen pijn te stappen wanneer je naast een deelnemer staat, maar juist de universele lessen uit je herstel te kunnen delen.

Een geordend herstelverhaal is geen klaagzang over het verleden, maar een routekaart van de weg die je hebt afgelegd naar het nu.

De tijdlijn als fundament

De eerste stap in het ordenen van je verhaal is het maken van een feitelijke tijdlijn. Hierbij breng je de belangrijkste gebeurtenissen in kaart, van het ontstaan van je ontregeling tot aan je huidige rol als professional in opleiding. Het doel van de tijdlijn is niet om elk detail vast te leggen, maar om patronen te herkennen. Je kijkt naar periodes van stagnatie en periodes van groei. Binnen de PCEP-methodiek koppelen we deze periodes vaak aan de vier Ervaringskleuren: waar was er sprake van een gebrek aan verbinding (Groen) of wanneer was de structuur volledig weg (Blauw)?

Fase 1: Chronologische inventarisatie van feiten en gebeurtenissen.



Fase 2: Identificeren van dieptepunten en periodes van stilstand.



Fase 3: Markeren van keerpunten en kantelmomenten.



Fase 4: Kleuren toekennen aan de verschillende fasen (Groen, Blauw, Oranje, Paars).



Fase 5: Reflectie op de huidige status van je herstel (Verankeren).

Keerpunten en betekenisgeving

Een cruciaal onderdeel van je herstelverhaal zijn de zogenaamde keerpunten. Dit zijn momenten waarop je perspectief veranderde, vaak getriggerd door een ontmoeting, een inzicht of een besluit om het anders te gaan doen. Betekenisgeving (Paars) is hierbij het sleutelwoord. Wat vertelde die gebeurtenis je over jezelf? In plaats van te focussen op wat je overkomen is, richt je je op wat je hebt geleerd. Deze verschuiving van 'slachtofferschap' naar 'ervaringskennis' vormt de kern van je professionaliteit binnen de huisartsenpraktijk.

"Welk specifiek moment markeerde voor jou de overgang van 'overleven' naar 'herstellen'?"

“Wie of wat bood op dat moment de nodige steun of het juiste inzicht?”

“Welke 'ervaringskleur' was op dat moment het meest dominant aanwezig of juist afwezig?”

“Hoe kijk je nu terug op je zwaarste periode zonder de emotie de overhand te laten nemen?”

Herschrijven vanuit de vier Ervaringskleuren

Nadat de tijdlijn staat, gaan we je verhaal herschrijven met de Psytoo-methodiek in het achterhoofd. Je leert naar je eigen geschiedenis kijken door de bril van de vier kleuren. Was je herstel vooral een proces van weer in actie komen (Oranje) of lag de nadruk op het hervinden van rust en structuur (Blauw)? Door je verhaal in deze kleuren te gieten, wordt het makkelijker om raakvlakken te vinden met de deelnemer. Je spreekt dan niet meer alleen over 'mijn depressie', maar over 'mijn zoektocht naar verbinding (Groen) in een tijd van isolement'.

Casus 1 — Van isolement naar inzet

Kleur	Paars/Oranje
Hulpvraag	De deelnemer voelt zich nutteloos na ontslag door burn-out.
Ervaringsreeks	De PCEP-er vertelt over het moment dat hij zelf weer vrijwilligerswerk oppakte na jaren van inactiviteit.
Uitkomst	De deelnemer herkent de angst voor falen en durft een eerste stap te zetten richting de wandelgroep.

Het verhaal op maat: 1, 3 en 10 minuten

Als Ervaringsprofessional moet je je verhaal kunnen doseren. In de huisartsenpraktijk heb je vaak maar kort de tijd om verbinding te maken. We oefenen daarom met drie versies van je verhaal. De 1-minuut versie is je 'elevator pitch': kort, krachtig en gericht op herkenning. De 3-minuten versie biedt ruimte voor een specifiek keerpunt. De 10-minuten versie is bedoeld voor voorlichtingen of uitgebreide kennismakingen. Het doel is nooit om je hele levensloop te vertellen, maar om dát deel van je ervaring te delen dat op dat moment dienend is voor de ander.

WEL

Doseer je verhaal op basis van de behoefte van de deelnemer. → Focus op de universele les in plaats van op de bloederige details. → Eindig altijd bij je huidige kracht en mogelijkheden. → Gebruik de Ervaringskleuren om je verhaal structuur te geven.

NIET

Je hele medische dossier delen met een wildvreemde. → De deelnemer als luisterend oor gebruiken voor je eigen nog onverwerkte pijn. → Te lang praten waardoor er geen ruimte meer is voor het verhaal van de ander. → Alleen focussen op de ellende zonder het herstel te benoemen.

Veiligheid en grenzen bij het delen

Het delen van je verhaal brengt kwetsbaarheid met zich mee. Daarom is het essentieel om je grenzen te bewaken. In de fase van 'Verankeren' heb je geleerd wat je wel en niet deelt. Je hoeft niet alles te vertellen om

authentiek te zijn. Sommige delen van je verhaal zijn privé en dat mogen ze blijven. Als professional bepaal jij welk 'luikje' je opendoet. We noemen dit 'gecontroleerde kwetsbaarheid'. Je bent open over je proces, maar je blijft de regie houden over je emotionele veiligheid. Dit voorkomt dat je na een gesprek met een deelnemer zelf leeggezogen of ontregeld raakt.

Veilig delen

Je vertelt over een afgeronde fase waar je met rust op kunt reflecteren.

Twijfelgeval

Je deelt iets waar je nog middenin zit; check of dit de deelnemer helpt of belast.

Onveilig

Je deelt een trauma dat nog te vers is, waardoor je tijdens het vertellen emotioneel overspoeld raakt.

Methodisch toepassen in de praktijk

Uiteindelijk is het ordenen van je verhaal een doorlopend proces. Naarmate je meer ervaring opdoet als PCEP-er, zul je merken dat je verschillende accenten leert leggen. De methodiek van Kleuren, Kiezen, Herkennen, Ontdekken en Verankeren helpt je om telkens weer te toetsen: wat is hier nodig? Soms is je verhaal een spiegel (Herkennen), soms een bron van hoop (Ontdekken). Door je verhaal als een instrument te zien in plaats van als je identiteit, word je een krachtige ondersteuner naast de huisarts en de behandelaar.

1 Narratieve afstemming

De cursist kan zijn verhaal inkorten of uitbreiden op basis van de context.

2 Kleurgebruik

De cursist kan herstelervaringen koppelen aan de vier Ervaringskleuren.

3 Emotionele distantie

De cursist kan over ingrijpende gebeurtenissen vertellen zonder de professionele rol te verliezen.

Werkboek 7 — opdrachten

1. Teken je eigen hersteltijdlijn op een A3-papier. Markeer minimaal drie grote keerpunten met een specifieke Ervaringskleur (60 min).
2. Schrijf je 'elevator pitch' (1 minuut) waarin je kernachtig vertelt wie je bent en wat de essentie van jouw herstelkennis is (30 min).
3. Selecteer een pijnlijk fragment uit je verleden en herschrijf dit vanuit de kracht van 'Paars' (betekenisgeving): wat heb je erdoor over het leven geleerd? (45 min).
4. Oefen met een medecursist: vertel je 3-minuten verhaal en vraag de ander om terug te geven welke Ervaringskleuren zij hebben gehoord (30 min).
5. Maak een lijst van onderwerpen of gebeurtenissen die je 'privé' houdt en niet deelt met deelnemers om je eigen grenzen te bewaken (15 min).

De professionele houding

Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) vorm jij het fundament van de begeleiding. Je bent geen behandelaar en geen afstandelijke hulpverlener; je staat naast de deelnemer. In dit hoofdstuk verkennen we de essentie van jouw professionele houding. Deze houding typeert zich door een unieke balans tussen nabijheid en distantie, waarbij je jouw eigen ervaringen functioneel inzet zonder de regie over te nemen. Het gaat erom dat je een veilige ruimte creëert waarin de ander kan groeien, terwijl je zelf stevig geworteld blijft in je eigen herstel en professionaliteit. We kijken naar hoe je de vier Ervaringskleuren integreert in je dagelijkse houding rondom de huisartsenpraktijk.

De balans tussen nabijheid en distantie

In de Psytoo-methodiek werken we vanuit gelijkwaardigheid. Nabijheid betekent dat je bereid bent jezelf te laten zien. Je deelt je eigen kwetsbaarheid en successen wanneer dit de deelnemer ondersteunt in de fase van HERKENNEN. Echter, professionele distantie zorgt ervoor dat je niet emotioneel verstrikt raakt in het verhaal van de ander. Het is de kunst om 'naast' iemand te lopen zonder met de ander 'mee te vallen'. Je bewaakt je eigen grenzen en die van de ander, zodat de relatie veilig en werkbaar blijft. Dit vereist een constante zelfreflectie: dien ik de deelnemer met mijn verhaal, of ben ik mijn eigen verhaal aan het ventileren?

Nabijheid is de brug van herkenning; distantie is de reling die voorkomt dat jullie beiden over de rand gaan.

Niet-weten en geduld als instrument

Een veelvoorkomende valkuil voor ervaringsdeskundigen is de drang om direct met oplossingen te komen (Oranje actiekracht). Je herkent de pijn en wilt die verzachten. Binnen de PCEP-methodiek hanteren we echter de houding van het 'niet-weten'. Dit betekent dat je de expertise van de deelnemer over hun eigen leven erkent. Je stelt vragen in plaats van adviezen te geven. Geduld is hierbij essentieel; verandering heeft tijd nodig, zeker in de fasen van KIEZEN en ONTDEKKEN. Door rust te bewaren (Blauw), geef je de deelnemer de ruimte om zelf tot inzichten te komen, wat de kans op duurzame verankering vergroot.

“Wat gebeurt er in mijn lijf als ik de neiging voel om een advies te geven?”

“Kan ik het ongemak van de ander verdragen zonder het direct op te willen lossen?”

“Hoeveel ruimte laat ik voor de stilte in dit gesprek?”

Taalgebruik: De kracht van gewone woorden

Als PCEP-professional vermijd je klinisch of therapeutisch jargon. We praten niet in diagnoses, maar in ervaringen en gevoelens. Taal creëert de werkelijkheid; door toegankelijke taal te gebruiken, verlaag je de drempel voor de deelnemer. In de huisartsenpraktijk fungeer je vaak als vertaler tussen de medische wereld en de leefwereld van de deelnemer. Jouw taal is gericht op verbinding (Groen) en betekenisgeving (Paars). Je gebruikt woorden die normaliseren in plaats van problematiseren. Je zegt bijvoorbeeld niet 'je vertoont vermijdingsgedrag', maar 'ik merk dat het spannend voor je is om deze stap te zetten'.

- Gebruik de 'ik-vorm' bij het delen van ervaringen om eigenaarschap te tonen.
- Vermijd labels en diagnoses in je actieve communicatie met de deelnemer.
- Sluit aan bij de woorden die de deelnemer zelf gebruikt voor hun situatie.
- Vraag door op de betekenis van woorden die voor iedereen anders kunnen zijn.

Betrouwbaarheid en integriteit

Rondom de huisartsenpraktijk ben je een baken van rust en structuur (Blauw). Deelnemers die in verwarring zijn, hebben behoefte aan een professional die doet wat hij zegt. Betrouwbaarheid zit in kleine dingen: op tijd komen, afspraken nakomen en eerlijk zijn over je eigen mogelijkheden en beperkingen. Integriteit betekent ook dat je discreet omgaat met de informatie die je ontvangt. Hoewel je naast de deelnemer staat, ben je gebonden aan professionele geheimhouding. Je bent transparant naar de deelnemer over wat je eventueel met de huisarts bespreekt, zodat de vertrouwensband niet wordt geschaad.

Transparantie

Je vertelt de deelnemer vooraf welke informatie je deelt met het zorgteam en waarom.

Informele setting

Een kop koffie buiten de praktijk kan verbinden, maar bewaak je rol als professional.

Belangenverstrengeling

Privé-contact onderhouden of financiële afspraken maken met een deelnemer.

Omgaan met eigen triggers en zelfzorg

Omdat je werkt met je eigen ervaring als bron, zul je onvermijdelijk situaties tegenkomen die resoneren met je eigen verleden. Dit noemen we triggers. Een professionele houding houdt in dat je deze triggers herkent voordat ze je handelen beïnvloeden. Zelfzorg is daarom geen luxe, maar een beroepseis. Als PCEP-professional moet je weten wanneer je eigen 'emmer' volloopt. Door goed voor jezelf te zorgen, voorkom je dat je eigen proces het proces van de deelnemer in de weg zit. Gebruik intervisie en supervisie om je eigen reacties te onderzoeken en te leren hoe je je ervaringen functioneel kunt blijven inzetten.

Wat moet ik doen als een verhaal van een deelnemer me persoonlijk diep raakt?

Erken het gevoel bij jezelf zonder het direct te delen. Parkeer de emotie en focus op de deelnemer. Bespreek de ervaring na afloop direct met een collega of supervisor om te voorkomen dat het zich vastzet in je eigen systeem.

Hoe bewaak ik mijn grens als een deelnemer me als 'vriend' gaat zien?

Benoem de waarde van de klik die jullie hebben, maar verduidelijk je rol. Leg uit dat juist jouw professionele kader de veiligheid biedt die nodig is voor hun groei. Wees vriendelijk, maar blijf de begeleider.

De professionele houding in de praktijk

In de dagelijkse praktijk uit jouw houding zich in de manier waarop je de vijf fasen doorloopt. Bij KLEUREN ben je de observerende gids, bij VERANKEREN de bemoedigende getuige. Je bent alert op de dynamiek in de

kamer en stemt je energie af op wat nodig is. Soms is dat de rust van Blauw, soms de actie van Oranje. Het is een voortdurend proces van afstemmen, reflecteren en bijsturen. Je bent als PCEP-er het levende bewijs dat herstel mogelijk is, niet door perfect te zijn, maar door authentiek en professioneel aanwezig te zijn.

1 Zelfreflectie

De professional kan reflecteren op de invloed van eigen ervaringen op het begeleidingsproces.

2 Grensbewaking

De professional hanteert duidelijke kaders met betrekking tot tijd, locatie en rolinvulling.

3 Taalgebruik

De professional gebruikt consequent niet-stigmatiserende en toegankelijke taal (ervaringstaal).

4 Methodisch werken

De professional past de vijf fasen en vier kleuren toe zonder de autonomie van de deelnemer te beperken.

Werkboek 8 – opdrachten

1. Schrijf een reflectieverslag over een situatie waarin je de neiging had om te adviseren. Wat was de trigger en wat was het effect van je (niet-)handelen? (30 min)
2. Oefening 'De Taalcheck': Vertaal vijf veelvoorkomende klinische termen (bijv. 'therapietrouw', 'copingmechanisme') naar jouw eigen ervaringstaal. (20 min)
3. Maak een zelfzorgplan: Welke signalen bij jezelf geven aan dat je distantie verliest en welke drie acties onderneem je dan? (45 min)
4. Rollenspel met een medestudent: Oefen het begrenzen van een deelnemer die vraagt om je privénummer of een afspraak in het weekend. (30 min)
5. Kleur je houding: Beschrijf per Ervaringskleur (Groen, Blauw, Oranje, Paars) hoe jij deze inzet in je professionele houding. (40 min)

Veiligheid, grenzen en verantwoordelijkheid

Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) werk je in een unieke positie. Je staat naast de deelnemer, put uit je eigen doorleefde ervaring en biedt een vorm van ondersteuning die fundamenteel verschilt van die van een huisarts of POH-GGZ. Juist omdat deze relatie gelijkwaardig en nabij is, zijn professionele kaders essentieel. Veiligheid gaat niet alleen over het fysieke welzijn van de deelnemer, maar ook over jouw emotionele veiligheid en de juridische kaders waarbinnen je opereert. In dit hoofdstuk leer je waar jouw verantwoordelijkheid begint en eindigt, hoe je signalen van crisis herkent en hoe je handelt binnen de wettelijke kaders zoals de AVG en de Meldcode.

Jouw rol: Wat wel en niet tot je taak behoort

De kern van de Psytoo-methodiek is het faciliteren van zelfinzicht door middel van de vijf fasen en de vier Ervaringskleuren. Je bent een gids in het proces van herkennen en ontdekken. Het is cruciaal om te begrijpen dat je geen behandelaar bent. Je stelt geen diagnoses en stelt geen behandelplannen op. Wanneer een gesprek verschuift naar zware pathologie of wanneer een deelnemer vraagt om medisch advies, bewaak je de grens. Jouw kracht ligt in de 'ervaringskennis': het delen van hoe jij of anderen met soortgelijke uitdagingen zijn omgegaan, zonder dit op te leggen als de enige waarheid.

Een PCEP geneest niet, maar ondersteunt de deelnemer bij het vinden van eigen regie door middel van herkenning en verbinding.

- Wel: Het faciliteren van de vijf fasen (KLEUREN tot VERANKEREN).
- Wel: Het delen van eigen ervaringen ter ondersteuning van het proces van de deelnemer.
- Wel: Signaleren en tijdig terugverwijzen naar de huisarts of POH-GGZ.
- Niet: Het geven van therapeutische interventies of traumaverwerking.
- Niet: Het adviseren over of wijzigen van medicatie.
- Niet: Het overnemen van de verantwoordelijkheid voor het leven van de deelnemer.

Het Stoplichtmodel voor grensbewaking

Om je te helpen bepalen wanneer een situatie binnen of buiten jouw expertise valt, gebruiken we binnen Psytoo het stoplichtmodel. Dit model geeft je houvast tijdens gesprekken. Het helpt je om niet alleen naar de inhoud van het verhaal van de deelnemer te kijken, maar ook naar je eigen onderbuikgevoel. Zodra een gesprek 'oranje' kleurt, is dit een teken voor verhoogde waakzaamheid en overleg. Bij 'rood' stop je de methodische interventie en treedt het veiligheidsprotocol in werking.

Veilige leeromgeving

De deelnemer is leerbaar, reflecteert op ervaringen en de emotionele intensiteit is hanteerbaar voor beiden.

Twijfel en spanning

De deelnemer vertoont vermijdingsgedrag, de emoties lopen hoog op of er is sprake van stagnatie in het proces. Overleg met je supervisor.

Onveilige situatie

Er is sprake van acute crisis, suïcidaliteit, agressie of de psychische nood is zo groot dat ervaringsmethodiek niet passend is.

Crisis en suïcidaliteit

Het kan voorkomen dat een deelnemer tijdens een sessie aangeeft het leven niet meer te zien zitten. Als ervaringsprofessional schrik je hier misschien van, maar je blijft rustig en nabij. Je bent niet verantwoordelijk voor de suïcidepreventie als behandelaar, maar je hebt wel een zorgplicht om de deelnemer veilig over te dragen. Vraag door naar de concreetheid van de plannen zonder oordeel. Gebruik de Blauwe kleur voor structuur en rust: blijf bij de feiten en zorg dat de juiste lijnen naar de huisartsenpraktijk direct openstaan.

Wat doe ik als een deelnemer zegt dat hij niet meer wil leven?

Luister zonder paniek en vraag hoe concreet deze gedachten zijn. Geef aan dat je dit niet alleen kunt dragen en dat je contact moet opnemen met de huisarts of de POH-GGZ voor extra ondersteuning.

Mag ik een afspraak afzeggen als ik me zelf onveilig voel?

Ja. Jouw veiligheid is de basis voor de begeleiding. Als je je fysiek of emotioneel bedreigd voelt, beëindig je het gesprek en informeer je direct je coördinator of de praktijk.

Escalatie- en terugverwijsroutes

Omdat de PCEP rondom de huisartsenpraktijk werkt, is de lijn met de verwijzer kort. Terugverwijzen is geen falen, maar juist een teken van vakmanschap. Het betekent dat je herkent dat de behoefte van de deelnemer op dat moment buiten het bereik van de ervaringsmethodiek ligt. Dit kan gebeuren in de fase van HERKENNEN, wanneer naar boven komt dat er sprake is van onderliggend trauma dat eerst klinische aandacht behoeft voordat er verder aan 'ontdekken' gewerkt kan worden.



Vertrouwelijkheid, dossier en AVG

Hoewel je geen medisch behandelaar bent, ga je wel om met zeer privacygevoelige informatie. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is hierop van toepassing. Je houdt een beknopt dossier bij. Dit dossier is niet bedoeld voor diepe psychologische analyses, maar voor het volgen van het proces binnen de vijf fasen. De deelnemer heeft altijd recht op inzage. Vertrouwelijkheid is de basis van de Groene kleur (verbinding), maar kent grenzen wanneer de veiligheid van de deelnemer of diens omgeving in het geding is.

Registratie Sessie PCEP

- Datum en duur gesprek
- Fase van de methodiek (Kleur/Stap)
- Kern van de gedeelde ervaring
- Afspraken en vervolg
- Bijzonderheden t.a.v. veiligheid

De Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling

Als professional werkzaam in de zorg/welzijnssector ben je verplicht te werken volgens de stappen van de Meldcode. Wanneer je signalen opvangt van huiselijk geweld of kindermishandeling, kun je dit niet voor je houden. Het stappenplan van de meldcode helpt je om zorgvuldig te handelen: van het in kaart brengen van signalen tot het nemen van een besluit over het doen van een melding bij Veilig Thuis, vaak in nauw overleg met de huisarts.

WEL

Objectief signalen vastleggen → Collegiale consultatie vragen bij de huisarts → Gesprek aangaan met de deelnemer over de zorgen → Indien nodig advies vragen bij Veilig Thuis

NIET

Signalen negeren om de vertrouwensband niet te schaden → Zelf op onderzoek uitgaan of 'detective' spelen → Melding maken zonder eerst advies te vragen (tenzij acute nood)

Praktijkvoorbeeld: De grens van herkenning

Casus 1 – De grens van herkenning

Kleur	Paars/Oranje
Hulpvraag	Deelnemer raakt ontregeld door zware jeugdtrauma's tijdens een gesprek over zingeving.
Ervaringsreeks	De PCEP deelt een eigen ervaring met verlies, waarna de deelnemer explodeert in emotie en dissociëert.
Uitkomst	De PCEP past 'Blauwe' technieken toe voor aarding, stopt de methodiek en begeleidt de deelnemer naar de aanwezige POH-GGZ voor acute stabilisatie.

Werkboek 9 — opdrachten

1. Opdracht: Breng je eigen 'oranje zones' in kaart. Bij welke thema's merk je dat je eigen emoties de professionele afstand kunnen vertroebelen? (30 min)
2. Rollenspel: Oefen met een medecursist het gesprek waarin je aangeeft dat je een deelnemer moet terugverwijzen naar de huisarts omdat de hulpvraag te zwaar wordt. Focus op transparantie en behoud van de relatie. (45 min)
3. Checklist AVG: Controleer je eigen werkplek en digitale opslag. Waar bewaar je aantekeningen en zijn deze conform de privacyrichtlijnen beveiligd? (20 min)
4. Oefening Stoplicht: Beschrijf een recente praktijksituatie (of een uit je eigen verleden) en label deze met groen, oranje of rood. Welke actie hoorde daarbij? (30 min)
5. Kennischeck Meldcode: Lees het stappenplan van de Meldcode online en noteer wie binnen jouw huidige praktijkomgeving de aangewezen persoon is voor collegiale consultatie. (15 min)

Diversiteit en culturele sensitiviteit

Als PCEP-professional werk je in de directe omgeving van de huisartsenpraktijk. Dit betekent dat je te maken krijgt met een enorme variëteit aan deelnemers. Diversiteit gaat veel verder dan alleen afkomst; het omvat verschillen in generatie, gender, sociaaleconomische status, geloof en fysieke of mentale vermogens. Jouw kracht als ervaringsprofessional ligt in het vermogen om naast de ander te staan, ongeacht hoe hun achtergrond verschilt van de jouwe. Culturele sensitiviteit betekent hier niet dat je een expert hoeft te zijn in alle culturen, maar dat je je bewust bent van je eigen referentiekader en openstaat voor de unieke belevingswereld van de deelnemer.

Culturele sensitiviteit is niet het kennen van alle regels van een ander, maar het herkennen van de grenzen van je eigen blikveld.

De invloed van taal en laaggeletterdheid

Taal is het belangrijkste instrument in onze methodiek, maar het kan ook een barrière vormen. In Nederland kampen 2,5 miljoen mensen met laaggeletterdheid. Dit heeft directe invloed op hoe iemand informatie verwerkt en zich uitdrukt in de fasen van de Psytoo-methodiek. Als iemand moeite heeft met lezen of schrijven, kunnen abstracte begrippen uit de fase 'ONTDEKKEN' lastig te vatten zijn. Wees alert op signalen zoals het vermijden van formulieren of het geven van sociaal wenselijke antwoorden uit schaamte. Pas je taalgebruik aan zonder te infantiliseren: gebruik korte zinnen, vermijd vakjargon en check regelmatig of de boodschap is overgekomen.

Begrijpelijke taal

Gebruik korte zinnen, alledaagse woorden en check of de ander je begrijpt.

Figuurlijk taalgebruik

Pas op met spreekwoorden of metaforen; deze kunnen in een andere cultuur of bij laaggeletterdheid heel anders worden geïnterpreteerd.

Jargon en afkortingen

Vermijd termen als 'copingmechanisme' of 'intake-assessment' zonder deze direct in begrijpelijke taal uit te leggen.

Geloof, zingeving en de Paarse kleur

Binnen de Psytoo-methodiek staat de kleur Paars voor betekenis en zingeving. Voor veel deelnemers is religie of spiritualiteit de kern van hun bestaan. Jouw rol als ervaringsprofessional is om ruimte te bieden aan deze bronnen van kracht, zelfs als jij daar persoonlijk niets mee hebt. Het gaat erom hoe de deelnemer vanuit zijn geloofsovertuiging kijkt naar herstel en veerkracht. Soms kan religie ook een bron van conflict zijn, bijvoorbeeld bij strikte sociale normen. Blijf in de fase 'HERKENNEN' neutraal en onderzoek samen hoe de waarden van de deelnemer kunnen bijdragen aan hun eigen proces van verankering.

"Welke rol speelt jouw achtergrond in hoe je naar gezondheid kijkt?"

"Zijn er tradities of overtuigingen die jou helpen in moeilijke tijden?"

"Hoe kijkt jouw omgeving aan tegen het zoeken van steun?"

"Wat betekent 'rust' (Blauw) binnen jouw culturele context?"

Gender, generatie en sociaaleconomische positie

Verschillen in generatie kunnen leiden tot een andere kijk op kwetsbaarheid. Waar jongere generaties vaak makkelijker praten over mentale gezondheid, kan er bij ouderen een taboe rusten op het delen van emoties. Daarnaast speelt de sociaaleconomische positie een grote rol. Iemand die in overlevingsstand staat door schulden of woningnood, zal moeite hebben met de fase 'KIEZEN' omdat de basisveiligheid ontbreekt. Genderidentiteit vraagt ook om een wakkere houding: ga er niet vanuit dat je weet hoe iemand zich identificeert, maar sta open voor hun eigen definitie van mannelijkheid, vrouwelijkheid of non-binariteit.

Vooroordelen bij jezelf herkennen

Iedereen heeft onbewuste vooroordelen. Dat is menselijk, maar als PCEP-professional is het essentieel om deze te onderzoeken. Je eigen 'ervaringsbril' is gekleurd door je opvoeding en ervaringen. In de fase 'KLEUREN' leer je deelnemers hun emoties te herkennen, maar dit proces begint bij jezelf. Vraag jezelf af: welke aannames doe ik op basis van het uiterlijk, de naam of de woonwijk van deze deelnemer? Door je eigen blinde vlekken te erkennen, voorkom je dat je de deelnemer onbewust in een hokje plaatst en blokkeer je de gelijkwaardige verbinding die zo hard nodig is.

Wat moet ik doen als ik een deelnemer echt niet begrijp door een taalbarrière?

Als taal een te grote barrière vormt, kun je overwegen een professionele tolk in te schakelen. Gebruik liever geen familieleden als tolk, omdat dit de rollen en de veiligheid binnen het gesprek kan verstoren. Focus in het contact op non-verbale signalen en visuele hulpmiddelen uit het werkboek om de essentie van de kleuren te communiceren.

Hoe ga ik om met waarden van een deelnemer die botsen met de mijne?

Jouw taak is niet om de waarden van de deelnemer te veranderen, maar om naast hen te staan. Parkeer je eigen oordeel. Onderzoek in de fase 'ONTDEKKEN' hoe de deelnemer binnen zijn eigen waardenkader stappen kan zetten die voor hem of haar helpend zijn. Je bent een gids, geen moreel kompas.

Praktijktoepassing: De casus van Amira

In de praktijk komen alle aspecten van diversiteit vaak samen. Het is de kunst om niet te verdrinken in de complexiteit, maar de methodiek als anker te gebruiken. In onderstaande casus zie je hoe een PCEP-professional de methodiek inzet bij een deelnemer met een migratieachtergrond en financiële zorgen. De nadruk ligt op het herstel van verbinding (Groen) en het creëren van kleine acties (Oranje) die passen binnen haar specifieke leefwereld.

Casus 1 – Casus Amira (42)

Kleur	Oranje / Blauw
Hulpvraag	Amira voelt zich geïsoleerd en ervaart veel stress door schulden; ze spreekt matig Nederlands.
Ervaringsreeks	Fase KLEUREN gebruikt met visuele kaarten. In HERKENNEN ontdekt ze dat haar 'stress-oranje' verbonden is met schaamte naar haar gemeenschap.
Uitkomst	Door de focus op Blauw (rust) te leggen via ademhaling en kleine wandelingen, vindt ze de kracht om hulp te zoeken bij de schuldhelpverlening.

Samenwerken met tolken en tussenpersonen

Wanneer je werkt met een tolk, verandert de dynamiek van het gesprek. Je praat nog steeds tégen de deelnemer, niet tegen de tolk. Houd zinnen kort en geef de tolk de tijd om alles te vertalen. Wees je ervan bewust dat bepaalde concepten uit de Psytoo-methodiek, zoals 'ervaringsdeskundigheid', niet in elke taal een direct equivalent hebben. Soms kan een cultuurverbiender of sleutelpersoon uit de wijk een brug slaan. Zij kunnen je helpen om de methodiek te vertalen naar de culturele context van de deelnemer, zodat de fasen van KIEZEN en VERANKEREN ook echt bekliven in hun dagelijks leven.

Werkboek 10 – opdrachten

1. Schrijf voor jezelf drie vooroordelen op die je weleens hebt gehad over een specifieke groep mensen. Hoe beïnvloedt dit je houding? (15 min)
2. Oefening 'Jargon Vrij': Leg de vier Ervaringskleuren uit aan een denkbeeldige deelnemer die laaggeletterd is. Gebruik maximaal 50 woorden per kleur. (20 min)
3. Breng je eigen 'culturele stamboom' in kaart: welke waarden uit jouw opvoeding neem je mee in je werk als PCEP? (30 min)
4. Rollenspel: Oefen met een medestudent een gesprek waarbij een taalbarrière aanwezig is. Gebruik alleen de kleurkaarten om tot de kern van de hulpvraag te komen. (45 min)
5. Inventarisatie: Zoek uit welke culturele sleutelpersonen of zelforganisaties er in jouw werkgebied rondom de huisartsenpraktijk actief zijn. (60 min)

DEEL III

De vijf fasen in de praktijk

Fase 1 — KLEUREN: intake en vertrekpunt

Fase 1 — KLEUREN: De basis voor een gelijkwaardige samenwerking

Welkom bij het eerste inhoudelijke station van de PCEP-methodiek. In de fase KLEUREN leg je het fundament voor het volledige traject. Als ervaringsprofessional sta je hier niet tegenover de deelnemer als een diagnosticus, maar naast de deelnemer als een bondgenoot. Het doel van deze fase is tweeledig: het creëren van een veilige, oordeelvrije ruimte en het in kaart brengen van de huidige belevingswereld via de vier Ervaringskleuren. Je vertrekt vanuit de overtuiging dat de ervaringen van de deelnemer de belangrijkste bron van wijsheid zijn. Door in deze fase zorgvuldig te werk te gaan, voorkom je dat je later in het proces vastloopt op onduidelijke verwachtingen of een gebrekkige werkrelatie.

In de fase KLEUREN gaat het niet om wat er 'mis' is met de deelnemer, maar om hoe de wereld op dit moment door hen ervaren wordt.

De voorbereiding: Jouw eigen kleur bekennen

Een goede voorbereiding begint bij je eigen houding. Voordat de deelnemer binnenkomt in de ruimte bij de huisartsenpraktijk, reflecteer je op je eigen kleur van die dag. Ben je zelf erg 'Oranje' (actiegericht), terwijl de deelnemer wellicht behoefte heeft aan 'Blauw' (rust)? Zorg dat je de methodische materialen klaar hebt liggen: de Ervaringskleurentest, het intakeformulier en pen en papier. Controleer ook de fysieke ruimte. In de PCEP-methodiek streven we naar een setting die gelijkwaardigheid uitstraalt. Vermijd een bureau tussen jou en de deelnemer. Kies voor een opstelling waarbij jullie schuin tegenover elkaar zitten, wat uitnodigt tot delen in plaats van rapporteren.

Check je eigen energieniveau en actuele Ervaringskleur



Richt de ruimte in op basis van gelijkwaardigheid



Leg de fysieke testmaterialen en het intakeformulier klaar



Formuleer een korte, krachtige introductie van jouw rol als PCEP

Kennismaking en de rol van de Ervaringsprofessional

Tijdens de eerste minuten van het gesprek is het cruciaal om het verschil tussen een behandelaar en een ervaringsprofessional duidelijk te maken. Je bent er niet om een diagnose te stellen of een behandelplan uit te voeren. Je bent er om samen te onderzoeken wat werkt, gebaseerd op gedeelde menselijkheid. Leg uit dat jij je eigen ervaringen inzet als instrument, maar dat de regie bij de deelnemer blijft. Dit schept een kader van veiligheid. De deelnemer mag 'zijn' in plaats van 'worden gefixt'. Gebruik deze tijd ook om te observeren: hoe

komt de deelnemer binnen? Welke taal gebruiken ze? Dit geeft de eerste aanwijzingen voor hun dominante kleuren.

“Wat bracht je ertoe om juist nu deze afspraak te maken?”

“Wat hoop je dat er anders is als we dit traject afronden?”

“Hoe voelt het voor je om hier bij de huisartsenpraktijk te zitten?”

De Ervaringskleurentest: Werken met Groen, Blauw, Oranje en Paars

Het hart van de KLEUREN-fase is het afnemen van de Ervaringskleurentest. Deze test is geen psychometrisch instrument, maar een gespreksstarter. De vier kleuren vertegenwoordigen menselijke behoeften en uitingvormen: Groen staat voor verbinding en sociaal contact, Blauw voor rust, structuur en grenzen, Oranje voor actie, beweging en doen, en Paars voor betekenis en zingeving. Laat de deelnemer de vragenlijst invullen zonder te veel na te denken. Het gaat om de eerste ingeving. De uitslag geeft een visueel profiel van waar de energie momenteel stroomt en waar het stagneert. Dit profiel vormt het vertrekpunt voor de rest van het traject.

Wat als een deelnemer overal heel laag op scoort?

Dit duidt vaak op een algehele staat van uitputting of depressieve gevoelens. In de PCEP-methodiek noemen we dit 'kleurloosheid'. Je focust dan eerst op de kleur die de kleinste vonk geeft, vaak Blauw (rust) of Groen (nabijheid), om van daaruit weer beweging te creëren.

Mag ik de test zelf ook invullen tijdens het gesprek?

Nee, de test is voor de deelnemer. Echter, je kunt wel je eigen dominante kleur van dat moment benoemen om de kwetsbaarheid te normaliseren. Dit versterkt de Groene verbinding tussen jullie beiden.

De uitslag bespreken en de hulpvraag op één regel

Zodra de uitslag van de test bekend is, leg je deze letterlijk tussen jullie in op tafel. Vraag de deelnemer wat hem of haar opvalt. Herkent de deelnemer zich in de dominantie van bijvoorbeeld Oranje, terwijl Groen volledig ondergesneeuwd is? Het doel is om samen tot een kernachtige hulpvraag te komen. In de PCEP-methodiek dwingen we onszelf om de hulpvraag op één regel te formuleren. Dit dwingt tot essentie en voorkomt dat we verzuipen in de complexiteit van het levensverhaal. Een goede hulpvraag begint vaak met 'Ik wil onderzoeken hoe ik...' of 'Ik verlang naar meer...'. Het moet een actieve, eigenaarschap bevorderende zin zijn.

Casus 1 — Casus Sanne

Kleur	Overheersend Blauw, minimaal Oranje
Hulpvraag	Ik wil leren hoe ik mijn structuur vasthoud zonder de angst om te falen.
Ervaringsreeks	Sanne bleef hangen in plannen maken (Blauw) maar kwam niet tot actie (Oranje).
Uitkomst	Door de focus te verleggen naar kleine Oranje stappen, kwam er weer balans.

Valkuilen in de KLEUREN-fase

De grootste valkuil voor de beginnende PCEP is de 'hulpverlenersreflex'. Omdat je in een huisartsenpraktijk werkt, is de verleiding groot om adviezen te geven of te willen troosten. Blijf echter naast de deelnemer staan. Een andere valkuil is het te snel willen invullen van de kleuren voor de ander. Laat de deelnemer altijd zelf de woorden geven aan de uitslag. Ook het negeren van de 'Paarse' laag (zingeving) is een risico; vaak ligt de werkelijke pijn niet in het gebrek aan structuur, maar in het gemis van een doel in het leven. Wees alert op deze signalen.

Oplossingsgerichtheid

Direct met tips komen voordat de kleuren en de hulpvraag echt begrepen zijn door de deelnemer.

Te veel eigen verhaal

Je eigen ervaringen delen is goed, maar ze mogen het verhaal van de deelnemer niet overstemmen.

Presentie

Volledig aanwezig zijn in het moment, luisteren zonder oordeel en de ander de ruimte geven om zijn kleur te vinden.

Administratie en afronding: Het intakeformulier

Hoewel we werken vanuit ervaring en verbinding, is een professionele verslaglegging essentieel. Het PCEP-intakeformulier is ontworpen om de essentie van de KLEUREN-fase vast te leggen zonder de menselijkheid te verliezen. Je noteert hierop de basisgegevens, de scores van de Ervaringskleurentest en de overeengekomen hulpvraag op één regel. Dit formulier vormt de nulmeting. Aan het einde van de sessie vraag je de deelnemer hoe het was om zo naar zichzelf te kijken. Dit reflectiemoment sluit de fase KLEUREN af en bereidt de weg voor naar de volgende fase: KIEZEN. Zorg dat de deelnemer een kopie of foto van zijn kleurenprofiel mee naar huis neemt.

PCEP Intakeformulier - Sectie Fase 1

- Dominante Ervaringskleur (score)
- Minst aanwezige Ervaringskleur (score)
- Hulpvraag op één regel
- Opvallende uitspraken van de deelnemer
- Afspraken over vertrouwelijkheid

Werkboek 11 — opdrachten

1. Oefen de introductie van je rol als PCEP. Doe dit in tweetallen en let erop dat je géén therapeutische termen gebruikt (15 min).
2. Vul voor jezelf de Ervaringskleurentest in op basis van hoe je je nú voelt. Schrijf een korte reflectie over hoe dit jouw houding als professional beïnvloedt (20 min).
3. Neem een casus uit je eigen leven en probeer de hulpvraag die je toen had op exact één regel te formuleren (10 min).
4. Rollenspel: De 'Kleurloze' deelnemer. Oefen een gesprek waarbij iemand op alle kleuren laag scoort. Focus op het vinden van de kleinste lichtpuntjes (30 min).
5. Maak een checklist voor jezelf voor de inrichting van je gespreksruimte bij de huisarts, specifiek gericht op het bevorderen van gelijkwaardigheid (10 min).

De vier Ervaringskleuren in de praktijk

De Vier Ervaringskleuren: Het fundament van herkenning

In de voorgaande hoofdstukken heb je kennism gemaakt met de vijf fasen van de Psytoo-methodiek. Nu duiken we dieper in het hart van het proces: de vier Ervaringskleuren. Als PCEP-professional gebruik je deze kleuren niet om mensen te diagnosticeren of in hokjes te plaatsen, maar als taal om ervaringen te ordenen. Elke kleur vertegenwoordigt een specifieke behoefte en een manier van in de wereld staan. Door de kleuren Groen, Blauw, Oranje en Paars te begrijpen, kun je sneller aansluiting vinden bij de deelnemer en gericht opdrachten inzetten die aansluiten bij hun huidige staat van zijn. In dit hoofdstuk leer je de nuances van elke kleur en hoe je ze in de praktijk van de huisartsenpraktijk toepast.

De Ervaringskleuren zijn een kompas, geen stempel. Ze helpen je om naast de deelnemer te staan en de juiste taal te spreken die op dat moment nodig is voor herstel.

Groen: De kleur van verbinding en sociale bedding

De kleur Groen staat centraal voor mensen die de verbinding met zichzelf of hun omgeving zijn kwijtgeraakt. De kernbehoefte hier is nabijheid en sociale veiligheid. Wanneer iemand in de 'Groene fase' zit, zie je vaak een verlangen naar gehoord worden zonder oordeel. Deze deelnemers voelen zich vaak eenzaam, zelfs als ze onder de mensen zijn. Ze hebben behoefte aan een Ervaringsprofessional die simpelweg aanwezig is en de ervaring valideert. Wat Groen nadrukkelijk niet is, is 'pleasen' of jezelf wegcijferen om de lieve vrede te bewaren; het gaat om oprechte, gelijkwaardige menselijke connectie.

- Kenmerken: Behoefte aan praten, angst voor afwijzing, focus op relaties.
- Nodig: Empathie, actieve luisterhouding, bevestiging van gevoelens.
- Passende opdrachten: Het maken van een 'sociaal genogram' of het delen van een kwetsbaar moment in een veilige setting.

Inzetten op verbinding

De deelnemer stelt zich open en durft eigen kwetsbaarheid te tonen in het contact met jou.

Grenzeloosheid

De deelnemer wordt emotioneel afhankelijk van je of verliest zichzelf volledig in het verhaal van de ander.

Blauw: De kleur van rust, structuur en veiligheid

Bij de kleur Blauw draait alles om het creëren van een stevige basis. Veel deelnemers die bij de huisarts aankloppen, ervaren chaos in hun hoofd of dagindeling. Blauw biedt de kaders die nodig zijn om weer tot rust te komen. Dit gaat over voorspelbaarheid, grenzen aangeven en het normaliseren van routines. Als PCEP-er help je bij Blauw om de overprikkeling te reduceren. Het is belangrijk te begrijpen dat Blauw geen starre controle is; het is het fundament waarop groei kan plaatsvinden. Zonder Blauwe basis is de actie van Oranje vaak gedoemd te mislukken door burn-out verschijnselen.

Wat heeft iemand in de Blauwe stand concreet van mij nodig?

Iemand in Blauw heeft behoefte aan overzicht en een kalme presentie. Help de deelnemer met het prioriteren van taken en het bewaken van de eigen tijd. Gebruik visuele hulpmiddelen zoals dagschema's om de mentale belasting te verlagen.

Oranje: De kleur van actie, doen en beweging

Oranje is de motor van de methodiek. Hier gaat het om het vertalen van inzichten naar daden. Mensen in de Oranje modus willen vooruit; ze zijn klaar om te experimenteren met nieuw gedrag. Als professional is je rol hier motiverend en faciliterend. Je daagt de deelnemer uit om kleine, haalbare stappen te zetten buiten de comfortzone. Let er echter op dat Oranje niet doorslaat in 'moeten' of dwangmatig presteren. Het gaat om intrinsieke actie die voortkomt uit eigen wil, niet om het voldoen aan de verwachtingen van de maatschappij of de behandelaar.

- Kenmerken: Energie, ongeduld, wil om te veranderen, fysieke actie.
- Nodig: Concrete doelen, aanmoediging, ruimte om te falen en opnieuw te proberen.
- Passende opdrachten: Een 'micro-experiment' uitvoeren (bijv. één keer 'nee' zeggen op het werk) of een fysieke activiteit ondernemen.

Paars: De kleur van betekenis en zingeving

Paars is vaak de laatste laag in het proces van herstel, maar kan ook als startpunt dienen bij existentiële vragen. Het gaat over de vraag: 'Waarom overkomt mij dit en wat kan ik hiervan leren voor de toekomst?'. In de Paarse stand zoeken deelnemers naar de rode draad in hun levensverhaal. Hier komt de essentie van de ervaringsdeskundigheid naar voren: het transformeren van lijden naar waarde. Je ondersteunt de deelnemer bij het vinden van een nieuwe identiteit waarin de ervaring een plek heeft, maar niet meer het hele leven beheerst. Paars is geen zweverigheid, maar het integreren van ervaringen in je zelfbeeld.

Casus 1 — Van verlies naar mentorschap

Kleur	Paars
Hulpvraag	Deelnemer voelt zich nutteloos na langdurige ziekte.
Ervaringsreeks	Samen onderzoeken welke unieke lessen de ziekteperiode heeft gebracht.
Uitkomst	Deelnemer zet deze lessen nu in als vrijwilliger om anderen in dezelfde situatie te steunen.

Mengvormen en de dynamiek tussen kleuren

In de praktijk zie je zelden iemand die honderd procent één kleur is. Mensen zijn dynamisch. Je kunt bijvoorbeeld een sterke behoefte hebben aan Blauwe structuur omdat je Oranje actie wilt ondernemen, maar daarin geremd wordt door Groene onzekerheid over wat anderen vinden. Als PCEP-professional leer je te 'dansen' tussen deze kleuren. Het herkennen van mengvormen helpt je om blokkades te begrijpen. Als een deelnemer bijvoorbeeld niet tot Oranje actie komt, ligt de oorzaak vaak in een gebrek aan Blauwe veiligheid of Groene steun. In plaats van harder te duwen op de actie, schakel je terug naar de kleur die aandacht heeft.

"Welke kleur voert bij deze deelnemer vandaag de boventoon?"

"Is er een conflict tussen twee kleuren merkbaar (bijv. willen doen versus rust nodig hebben)?"

"Welke kleur ontbreekt er volledig in het verhaal van de deelnemer?"

Wat de kleuren níet zijn: Valkuilen voor de PCEP-er

Het is cruciaal om de grenzen van de Ervaringskleuren te bewaken. De methodiek is bedoeld voor zelfonderzoek en herkenning, niet voor klinische interventies. Blauw is geen medicatieprotocol, Oranje is geen gedragstherapie en Paars is geen vervanging voor psychologische traumaverwerking. Wanneer je merkt dat een deelnemer vastloopt in pathologische patronen (zoals zware depressie of psychose), reiken de kleuren niet ver genoeg. Je blijft als PCEP-er naast de deelnemer staan, maar je signaleert tijdig wanneer de expertise van de huisarts of een behandelaar noodzakelijk is. De kleuren helpen je juist om die grens scherp te houden.

WEL

De kleur gebruiken om de taal van de deelnemer te spreken. → Vragen stellen die uitnodigen tot zelfreflectie binnen een kleur. → Opdrachten kiezen die de onderliggende behoefte van de kleur voeden.

NIET

Deelnemers vertellen welke kleur ze 'zijn'. → Kleuren gebruiken als excuus om niet door te verwijzen bij ernstige klachten. → Je eigen voorkeurskleur opleggen aan het proces van de deelnemer.

Werkboek 12 — opdrachten

1. Zelfanalyse: Beschrijf een recente uitdagende situatie in je eigen leven. Welke van de vier kleuren was op dat moment het meest dominant en waarom? (20 min)
2. Kleurherkenning: Luister naar een podcast of interview waarin iemand over zijn herstel vertelt. Noteer drie uitspraken en koppel daar de juiste Ervaringskleur aan. (30 min)
3. Interventie-ontwerp: Bedenk voor elke kleur één concrete opdracht die je zou kunnen inzetten in de huisartsenpraktijk. Houd rekening met de beperkte tijd van een gesprek. (40 min)
4. Rollenspel voorbereiding: Schrijf een korte casus waarbij een deelnemer 'vastzit' in de Blauwe kleur (te veel structuur/controle). Hoe zou je deze persoon uitnodigen richting Groen of Oranje? (25 min)
5. Drieluik-oefening: Teken een cirkel en verdeel deze in de vier kleuren. Kleur de vlakken in op basis van hoe jij je deze week voelt. Wat vertelt dit je over je huidige energiebalans? (15 min)

Fase 2 — KIEZEN: de Ervaringsreeks samenstellen

Na de fase van KLEUREN, waarin je samen met de deelnemer hebt verkend welke Ervaringskleuren momenteel de meeste resonantie vinden, volgt de cruciale fase van KIEZEN. In deze fase transformeer je de eerste inzichten naar een concreet actieplan: de Ervaringsreeks. Als Psytoo Ervaringsprofessional ben je hierin geen regisseur die bepaalt wat er gebeurt, maar een architect die samen met de deelnemer bouwt aan een veilige steiger. Het doel van KIEZEN is het selecteren van drie tot zes specifieke ervaringen die de deelnemer gaat ondernemen om een verandering in gang te zetten. Dit proces vraagt om precisie en een scherp oog voor de belastbaarheid van de deelnemer.

KIEZEN gaat niet over wat de deelnemer moet oplossen, maar over welke ervaringen de deelnemer wil toevoegen aan zijn of haar persoonlijke repertoire.

De structuur van een Ervaringsreeks: Drie tot zes stappen

Een effectieve Ervaringsreeks bestaat uit minimaal drie en maximaal zes ervaringen. Waarom dit aantal? Bij minder dan drie ervaringen is er vaak onvoldoende momentum om tot een leerproces te komen. Bij meer dan zes ervaringen wordt het doel vaak te diffuus en raakt de deelnemer het overzicht kwijt. Je begint altijd klein. De eerste ervaring in de reeks moet bijna 'te makkelijk' voelen. Dit noemen we het verlagen van de drempel om succeservaringen te garanderen. Vanuit die eerste succeservaring bouw je de intensiteit of de complexiteit van de volgende stappen langzaam op, passend bij de gekozen kleur.

- Ervaring 1: De drempelverlager (veiligheid en eerste succes).
- Ervaring 2 & 3: De verdieping (verkennen van de gekozen kleur).
- Ervaring 4 & 5: De uitdaging (grenzen verleggen in een vertrouwde context).
- Ervaring 6: De integratie (de ervaring zelfstandig toepassen).

Observatievragen als kompas

Een ervaring zonder reflectie is slechts een gebeurtenis. Om van een actie een 'ervaringsleer-moment' te maken, koppel je aan elke stap in de reeks een specifieke observatievraag. Deze vraag helpt de deelnemer om tijdens de uitvoering niet alleen bezig te zijn met het 'doen', maar ook met het 'voelen' en 'waarnemen'. Je instrueert de deelnemer om tijdens de activiteit als het ware een interne camera aan te zetten. De vragen moeten concreet zijn en gericht op de zintuigen of de interne staat, in plaats van op een rationele analyse achteraf.

“Wat merk je in je lichaam op het moment dat je de drempel overstapt?”

“Welke gedachte komt het sterkst naar boven als het even stilvalt?”

“Hoe voelt het contact met de grond of de omgeving tijdens deze activiteit?”

“Op welk moment voelde je de meeste verbinding met de gekozen kleur?”

Verhalen van anderen koppelen

Als PCEP-professional maak je intensief gebruik van de kracht van herkenning. Tijdens de fase van KIEZEN breng je verhalen in van andere deelnemers of van jezelf (mits passend en gedoseerd). Door te vertellen hoe een ander een vergelijkbare reeks heeft aangepakt, normaliseer je de spanning die de deelnemer kan voelen. Je presenteert de reeks niet als een uniek experiment, maar als een beproefd pad waar anderen ook op hebben gelopen. Dit versterkt het gevoel van 'samen' en vermindert het isolement dat vaak gepaard gaat met psychische of sociale kwetsbaarheid.

Wat als de deelnemer geen keuze kan maken uit de kleuren?

Als een deelnemer blokkeert bij het kiezen, ga je terug naar de basis van de Groene kleur (verbinding). Kies een zeer kleine, gedeelde ervaring, zoals samen een kort stukje wandelen rondom de praktijk. De ervaring van het 'samen doen' opent vaak de deur naar een voorkeur voor een andere kleur.

Moet de reeks altijd lineair zijn?

Hoewel we een opbouw adviseren, is de praktijk grillig. Als een stap te groot blijkt, pas je de reeks direct aan. Flexibiliteit is belangrijker dan het rigide vasthouden aan het format. Het gaat om het leerproces, niet om het afvinken.

Voorbeeldreeksen per Ervaringskleur

Elke kleur vraagt om een andere dynamiek in de reeks. Bij Groen ligt het accent op de interactie, bij Blauw op de omgeving en de interne rust, bij Oranje op de fysieke actie en bij Paars op de symboliek. Hieronder zie je hoe een reeks vorm krijgt afhankelijk van de hulpvraag en de gekozen kleur. Let op hoe de observatievraag per stap verandert om de focus scherp te houden.

Casus 1 — Herstel van ritme

Kleur	Blauw (Rust/Structuur)
Hulpvraag	Deelnemer ervaart chaos in de ochtend en veel piekergedachten.
Ervaringsreeks	1. Vijf minuten op een vaste bank in het park zitten. 2. Elke ochtend op hetzelfde tijdstip koffie drinken zonder telefoon. 3. Een korte route wandelen en drie vaste punten fotograferen.
Uitkomst	Deelnemer ervaart meer regie en minder paniek bij het opstaan.

Casus 2 — Sociale activering

Kleur	Oranje (Actie/Doen)
Hulpvraag	Deelnemer durft niet meer naar de supermarkt door sociale angst.
Ervaringsreeks	1. Samen met de PCEP naar de winkel lopen zonder naar binnen te gaan. 2. Alleen naar binnen voor één product bij de zelfscankassa. 3. Een vraag stellen aan een medewerker over de locatie van een product.
Uitkomst	Deelnemer merkt dat de fysieke spanning afneemt door herhaling.

Het Reeksformat gebruiken

Om de voortgang te bewaken, leg je de reeks vast in een eenvoudig format. Dit geeft de deelnemer houvast en dient als naslagwerk tijdens de fase van HERKENNEN. Het format dwingt je ook om kritisch te kijken naar de haalbaarheid. Vermijd vage omschrijvingen zoals 'iets leuks doen'. Wees specifiek: 'Dinsdagmiddag om 14:00 uur een kop thee drinken in het buurthuis'. Hoe concreter de afspraak, hoe groter de kans op uitvoering.



Valkuilen in de fase van KIEZEN

Een veelvoorkomende fout is het willen 'fixen' van de problemen van de deelnemer. Je bent dan geneigd om te veel Oranje (actie) voor te stellen, terwijl de deelnemer misschien behoefte heeft aan Blauw (rust) om eerst te stabiliseren. Een andere valkuil is het overslaan van de observatievragen, waardoor de ervaring oppervlakkig blijft. Let ook op de 'red flags' waarbij een ervaring te veel spanning oproept; in dat geval moet je direct een stap terug doen in de reeks.

Passend tempo

De deelnemer is enthousiast maar realistisch en kan de eerste stap direct visualiseren.

Over-commitment

De deelnemer wil te snel (bijv. 10 stappen in één week). Rem af en focus op kwaliteit boven kwantiteit.

Vermijding of Overschatting

De deelnemer kiest stappen die overduidelijk paniek oproepen of toont totale apathie bij het kiezen.

De rol van de PCEP tijdens de uitvoering

Hoewel je de reeks samen samenstelt, voert de deelnemer de ervaringen vaak zelfstandig of met minimale ondersteuning uit. Jouw rol verschuift van facilitator naar getuige. In het volgende hoofdstuk (HERKENNEN) zul je zien hoe je de resultaten van de reeks bespreekt, maar het fundament daarvoor leg je hier. Zorg dat de deelnemer weet dat het niet erg is als een stap niet lukt. Een 'mislukte' ervaring is nog steeds een ervaring waaruit geleerd kan worden, mits de observatievraag beantwoord kan worden.

Werkboek 13 – opdrachten

1. Kleur-matching: Neem een casus van een deelnemer in gedachten en schrijf voor elk van de vier kleuren één passende start-ervaring op (20 min).
2. Observatievragen oefenen: Formuleer bij drie verschillende activiteiten (bijv. tuinieren, de bus nemen, een boek lezen) telkens twee zintuiglijke observatievragen (15 min).
3. Het Reeksformat invullen: Ontwerp een volledige Ervaringsreeks van 5 stappen voor een fictieve deelnemer die meer 'Rust en Structuur' (Blauw) nodig heeft. Gebruik het format uit dit hoofdstuk (30 min).
4. Drempelverlaging: Kijk naar de vorige oefening. Hoe kun je de eerste stap nóg kleiner maken? Herschrijf deze stap (10 min).
5. Rolenspel Reflectie: Beschrijf hoe je een verhaal van een andere deelnemer zou inzetten om iemand te motiveren die twijfelt over een Oranje-ervaring (15 min).

Fase 3 — HERKENNEN: gesprek 1

Fase 3: HERKENNEN - De kracht van de spiegel in gesprek 1

In de derde fase van de Psytoo-methodiek, HERKENNEN, maken we de overstap van de brede inventarisatie naar de diepte. Waar je in de fases KLEUREN en KIEZEN samen met de deelnemer de horizon hebt verkend, ga je nu stilstaan bij wat er werkelijk gebeurt in het dagelijks leven van de ander. Het eerste gesprek van deze fase draait volledig om het vertragen van de tijd. Je helpt de deelnemer om situaties die vaak op de automatische piloot voorbijgaan, opnieuw te beleven. Als PCEP-professional ben je hierbij geen analysator, maar een spiegel. Je zoekt naar de 'Ervaringskleuren' in het verhaal van de ander en brengt deze terug naar de kern: wat voelde je, wat deed je en waarin herken je jezelf?

Herkenning ontstaat niet door te begrijpen wat er misgaat, maar door te voelen waar het schuurt in de dagelijkse praktijk.

De structuur van 45 minuten: focus en diepgang

Een sessie van 45 minuten lijkt kort, maar binnen de Psytoo-methodiek is dit de ideale tijdspanne om de focus scherp te houden zonder in therapeutisch 'graven' te vervallen. Je verdeelt het gesprek in drie blokken. De eerste 10 minuten staan in het teken van het 'terughalen': wat is er sinds het vorige gesprek gebeurd met de gekozen focus? De kern van het gesprek (25 minuten) wordt besteed aan het uitdiepen van één specifieke situatie. De laatste 10 minuten gebruiken we voor de afronding en het benoemen van het eerste patroon. Deze strakke tijdsbewaking voorkomt dat het gesprek verwatert in algemeenheden of een koffiepraatje.

0-10 min: Landing en check-in op de gekozen focus (KIEZEN).



10-20 min: Vertragen: Eén concrete situatie uitpluizen tot op de seconde.



20-35 min: Spiegelen en Kleuren: Welke kleur overheerst hier? (Groen, Blauw, Oranje, Paars).



35-45 min: Patroon benoemen en brug slaan naar de volgende ontmoeting.

Vertragen en terughalen: de details maken het verschil

De grootste valkuil voor een ervaringsprofessional is meegaan in het hoge tempo van de deelnemer. Deelnemers willen vaak snel vertellen 'hoe het is gegaan', maar daar zit de leerervaring niet. In de fase HERKENNEN pas je 'vertraging' toe. Wanneer een deelnemer zegt: 'Ik had weer een rottag op werk', vraag je niet 'waarom?', maar 'neem me mee naar die dinsdagmiddag om twee uur, waar was je precies?'. Door terug te gaan naar het zintuiglijke niveau — wat zag je, wie was erbij, wat deed je lichaam? — komt de werkelijke ervaring naar boven. Dit terughalen is essentieel om later de koppeling naar de Ervaringskleuren te kunnen maken.

"Als we de film van dat moment frame voor frame afspelen, wat gebeurt er dan precies?"

"Op welk punt in die situatie voelde je de spanning toenemen?"

"Welke kleur uit onze methodiek was op dat moment het verst weg?"

"Wat deed je precies op het moment dat je besloot om weg te lopen?"

Spiegelen en het benoemen van patronen

Als PCEP-professional gebruik je jouw eigen ervaring als instrument, maar in deze fase doe je dat subtiel. Spiegelen betekent dat je de woorden, de houding en de emotie van de deelnemer teruggeeft zonder daar een oordeel aan te hangen. Je zegt bijvoorbeeld: 'Ik zie dat je sneller gaat praten als je vertelt over je leidinggevende, dat doet me denken aan hoe ik zelf vroeger in de Oranje-kleur (actie) schoot om mijn onzekerheid te maskeren. Herken je dat?'. Door jouw herkenning te delen, normaliseer je de ervaring van de ander. Dit legt de basis voor het benoemen van een patroon: een terugkerende reactie op een bepaalde prikkel.

Casus 1 – De eeuwige helper

Kleur	Groen (Verbinding)
Hulpvraag	Deelnemer raakt uitgeput door sociale verplichtingen.
Ervaringsreeks	Vertraagd gesprek over een verjaardagsfeestje waarbij de deelnemer alleen maar in de keuken stond te helpen.
Uitkomst	Herkenning van het patroon: Verbinding (Groen) wordt ingezet als vluchtmechanisme om niet echt aanwezig te hoeven zijn.

Gespreksleidraad 1: De praktische stappen

Voor het eerste gesprek in de fase HERKENNEN hanteren we een vaste leidraad. Begin altijd met de vraag welke situatie van de afgelopen week het meest 'schuurde' met de in de fase KIEZEN gestelde doelen. Focus je vervolgens op het gedrag. We zoeken niet naar de psychologische oorzaak in het verleden, maar naar het patroon in het heden. Gebruik hierbij de vier kleuren als referentiekader. Is er een overschot aan Oranje (altijd maar doorgaan) of juist een gebrek aan Blauw (geen structuur of rustmomenten)? De leidraad helpt je om dicht bij de methodiek te blijven en niet te vervallen in een adviserende rol.

WEL

Vragen naar een specifiek moment (dag/tijd/plaats). → Eigen kwetsbaarheid tonen door herkenning te delen. → De stiltes laten vallen na een spiegeling. → Focus houden op één van de vier Ervaringskleuren.

NIET

Adviezen geven over hoe de situatie opgelost kan worden. → Te veel praten over je eigen verhaal zonder de terugkoppeling naar de ander. → Analyseren waarom iemand iets doet (psychologiseren). → Meegaan in de klaagzang over externe factoren.

Veelgemaakte fouten en de 'Traffic Light' voor professionals

Ervaringsdeskundigen zijn vaak empathisch ingesteld, wat een kracht is, maar ook een valkuil. In de HERKENNEN-fase zie we vaak dat professionals 'reddersgedrag' vertonen. Ze willen de pijn van de deelnemer verzachten of direct oplossingen aandragen. Dit blokkeert echter het leerproces van de deelnemer. Een andere fout is het te breed maken van het gesprek; als je vier situaties bespreekt, herken je in geen van allen de diepere laag. Blijf bij die ene situatie, hoe klein deze ook lijkt. Juist in de details van een mislukt bezoek aan de supermarkt kan het hele patroon van de deelnemer verborgen liggen.

De 'Slow-motion' techniek

De deelnemer stopt met het vertellen van een algemeen verhaal en begint details te beschrijven.

Overmatig zenden

Je bent langer dan 2 minuten aan het vertellen over je eigen vergelijkbare ervaring zonder een controlevraag te stellen.

Oplossingsmodus

Je betrapt jezelf op zinnen als: 'Wat je de volgende keer zou moeten doen is...'

Afronding van gesprek 1: Het patroon benoemen

Je sluit het gesprek af door samen te vatten wat er 'herkend' is. Dit doe je bij voorkeur in de taal van de kleuren. 'We hebben gezien dat op het moment dat de spanning oploopt, je Blauw (structuur) volledig loslaat en doorslaat in Oranje (actie)'. Vraag de deelnemer om dit patroon de komende week te observeren zonder het direct te willen veranderen. Het doel van deze fase is immers herkenning, nog niet verandering. Dat laatste komt pas in de fases die volgen. Hiermee geef je de deelnemer de regie terug over zijn eigen leerproces en bereid je de weg voor naar de fase ONTDEKKEN.

Wat als een deelnemer geen specifieke situatie kan noemen?

Help de deelnemer door de agenda van de afgelopen week door te nemen. Vraag naar pieken en dalen in energie. Vaak komt er dan alsnog een moment naar boven dat symbool staat voor een breder gevoel van ongemak.

Moet ik alle vier de kleuren behandelen in dit gesprek?

Nee, absoluut niet. Focus je op de kleur die in de beschreven situatie het meest dominant aanwezig was of juist het meest pijnlijk afwezig was. Kwaliteit gaat boven kwantiteit.

Werkboek 14 — opdrachten

1. Oefening 'De Filmspoel': Beschrijf voor jezelf een recente situatie waarin je uit balans raakte. Schrijf deze uit in maximaal 200 woorden, puur op basis van feiten en zintuiglijke waarnemingen (15 min).
2. Kleur-analyse: Koppel aan de bovenstaande situatie minimaal twee Ervaringskleuren. Welke was te veel aanwezig en welke te weinig? (10 min).
3. Rollenspel: Oefen met een medecursist het 'vertragen'. De een vertelt een verhaal in sneltreinvaart, de ander probeert met vragen de snelheid eruit te halen en terug te gaan naar het 'nu' van de situatie (20 min).
4. Reflectie: Schrijf op welke neiging jij hebt als een deelnemer emotioneel wordt: Wil je troosten, adviseren, of kun je blijven spiegelen? (10 min).
5. Patroon-formule: Maak een concept-zin voor de afsluiting van je volgende gesprek: 'Ik hoor je zeggen dat [gedrag], en daarin herken ik het patroon dat [kleur]...' (5 min).

Fase 4 — ONTDEKKEN: gesprek 2

In het vorige hoofdstuk hebben we de basis gelegd voor de fase ONTDEKKEN. Je hebt samen met de deelnemer patronen onderzocht en een eerste aanzet gemaakt naar verandering. In dit tweede gesprek van de fase ONTDEKKEN gaan we een stap verder: van praten naar doen. We verlaten de comfortzone van de reflectie en stappen de praktijk in met het ontwerpen van een gedragsexperiment. Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) ben je hierin geen instructeur, maar een mede-ontdekkingsreiziger. Je helpt de deelnemer om kleine, behapbare acties uit te voeren die direct gerelateerd zijn aan de gekozen Ervaringskleuren, zodat zij kunnen ervaren wat wel en niet werkt in hun dagelijks leven.

Het ontwerpen van een gedragsexperiment

Een gedragsexperiment in de Psytoo-methodiek is niet bedoeld om direct een probleem op te lossen, maar om informatie te verzamelen. We willen weten wat er gebeurt als de deelnemer een andere 'kleur' inzet dan ze gewend zijn. Als iemand bijvoorbeeld vastloopt in Oranje (altijd maar doorgaan) en we hebben ontdekt dat Blauw (rust en structuur) nodig is, dan ontwerpen we een klein experiment waarin Blauw centraal staat. Het doel is niet dat het experiment 'slaagt' in de zin van een perfect resultaat, maar dat de deelnemer leert hoe het voelt om anders te handelen.

Een gedragsexperiment is een veilige proeftuin waarin de deelnemer leert door te doen, zonder de druk van het direct moeten presteren.

- Koppel het experiment aan de dominante of juist de ontbrekende Ervaringskleur.
- Maak het experiment zo klein dat de kans op uitvoering 90% is.
- Formuleer vooraf een hypothese: 'Wat verwacht je dat er gebeurt?'
- Spreek een specifiek moment en een specifieke plek af.

Succes zichtbaar maken en vieren

Deelnemers zijn vaak geneigd om voorbij te gaan aan kleine successen. Ze focussen op wat er nog niet goed gaat. Als PCEP is het jouw taak om de vergrootglas op de kleine overwinningen te leggen. We noemen dit 'succes zichtbaar maken'. Dit doe je door door te vragen naar de interne beleving tijdens het succesmoment. Hoe voelde de verbinding (Groen) op dat moment? Wat deed de structuur (Blauw) met het stressniveau? Door deze successen expliciet te benoemen, ankeren we de nieuwe ervaring in het bewustzijn van de deelnemer, wat essentieel is voor de volgende fase van de methodiek.

"Wat merkte je in je lichaam toen je dit anders aanpakte?"

"Welke Ervaringskleur voelde je het meest aanwezig op dat moment?"

"Als je dit succes een cijfer geeft op een schaal van 1 tot 10, waar staan we dan?"

"Wie in je omgeving zou dit succes ook opgefallen kunnen zijn?"

Mislukking als waardevolle informatie

In de ONTDEKKEN-fase bestaat er eigenlijk geen mislukking. Als een experiment niet is uitgevoerd of niet het gewenste effect had, dan is dat 'informatie'. Het vertelt ons iets over de weerstand, de omgevingsfactoren of de haalbaarheid van het doel. In plaats van teleurgesteld te zijn, onderzoek je samen met de deelnemer wat de belemmering was. Was de stap te groot? Was de gekozen kleur niet passend bij de situatie? Door mislukking te neutraliseren tot informatie, verlaag je de drempel voor de deelnemer om te blijven experimenteren en voorkom je dat ze terugvallen in passiviteit.

Experiment uitgevoerd

De deelnemer heeft de actie ondernomen. Focus op de ervaring en het gevoel van autonomie.

Deels uitgevoerd

De deelnemer heeft een aanzet gedaan maar is gestopt. Onderzoek welk moment de twijfel toesloeg.

Niet uitgevoerd

Geen oordeel. Gebruik dit als data: was het doel te groot of was de kleurkeuze niet congruent?

De voortgangsschaal gebruiken

Om de voortgang objectief en subjectief meetbaar te maken, gebruiken we de voortgangsschaal. Dit is een simpel instrument waarbij we vragen waar de deelnemer nu staat ten opzichte van het begin van het traject (fase 1: KLEUREN). We kijken hierbij specifiek naar de balans tussen de vier kleuren. Een verschuiving van 2 naar 4 op de schaal van 'Rust ervaren' (Blauw) is een enorme winst. Het visueel maken van deze stappen helpt de deelnemer om het grotere plaatje te blijven zien, ook als een dagelijkse oefening even tegenzit.

Wat als een deelnemer zegt dat er geen voortgang is?

Vraag dan specifiek naar de kleuren. 'Ik hoor dat je geen verandering merkt, maar hoe zit het met de momenten van Paars (zingeving) waar we het over hadden?' Vaak zien deelnemers de kleine nuances over het hoofd omdat ze wachten op een 'grote klap' van verbetering.

Hoe ga ik om met weerstand bij een experiment?

Weerstand is vaak een teken dat het experiment te veel vraagt van een kleur die nog niet goed ontwikkeld is. Schaal het experiment af naar een nog kleinere stap die veilig voelt in de Groene kleur (verbinding met jou).

Gespreksleidraad 2: Structuur van het gesprek

Het tweede gesprek in de ONTDEKKEN-fase heeft een heldere structuur om te voorkomen dat het een algemeen 'kletsgeprek' wordt. We willen de focus houden op de ervaring en het handelen. Je start met een korte check-in op de kleuren van de afgelopen week, evalueert het vorige experiment (ongeacht de uitkomst), en ontwerpt ter plekke een nieuw of aangepast experiment. De afsluiting is altijd gericht op de bekrachtiging: wat neemt de deelnemer mee naar buiten? Je rol als PCEP is hierin spiegelend; je deelt je eigen ervaringen met soortgelijke experimenten om de gelijkwaardigheid te benadrukken.

Check-in: Welke Ervaringskleur was dominant deze week?



Casus: Van Oranje naar Blauw

Casus 1 — De eeuwige doener

Kleur	Oranje vs Blauw
Hulpvraag	Deelnemer ervaart burn-out klachten door constante actiestand.
Ervaringsreeks	Experiment: Elke middag om 14:00 uur 5 minuten zitten zonder telefoon (Blauw).
Uitkomst	Deelnemer merkte enorme onrust (informatie!), waardoor we het experiment aanpasten naar 2 minuten met muziek (Groen/Blauw mix).

De rol van de PCEP bij activering

Jouw kracht ligt in de herkenning. Wanneer een deelnemer vertelt over de angst om te falen bij een experiment, kun jij delen hoe jij zelf bent omgegaan met diezelfde angst. Dit haalt de hiërarchie uit het gesprek. Je bent geen behandelaar die vertelt wat de patiënt moet doen, je bent een professional die naast de deelnemer staat en laat zien dat vallen en opstaan onderdeel is van het proces. Dit versterkt de Groene kleur (verbinding) en biedt de veiligheid die nodig is om in de Oranje kleur (actie) te durven stappen.

Werkboek 15 — opdrachten

1. Ontwerp voor jezelf een klein gedragsexperiment voor de komende week op een kleur die je normaal vermijdt (15 min).
2. Schrijf drie vragen op die je kunt stellen aan een deelnemer die aangeeft dat een experiment 'mislukt' is (10 min).
3. Oefen met een medecursist het uitvragen van een succeservaring: focus op de fysieke en emotionele sensaties (20 min).
4. Teken een voortgangsschaal van 1 tot 10 en bepaal voor drie verschillende kleuren waar jij momenteel staat in je eigen proces (15 min).
5. Formuleer een hypothese voor een deelnemer die moeite heeft met grenzen aangeven: 'Wat als ik 'nee' zeg tegen mijn buurvrouw?' (10 min).

Fase 5 — VERANKEREN: gesprek 3

In dit laatste officiële gesprek van de PCEP-methodiek komt alles samen. We bereiken de afsluiting van de fase VERANKEREN. Waar de voorgaande gesprekken in deze fase gericht waren op het consolideren van inzichten, staat gesprek 3 in het teken van de toekomstbestendigheid. Als Psytoo Ervaringsprofessional is je rol hier niet die van een examiner, maar van een procesbewaker die samen met de deelnemer de oogst binnenhaalt. Het doel is dat de deelnemer met een goedgevulde rugzak en een helder Persoonlijk Ervaringsprofiel (PEP) zelfstandig verder kan, of dat er een bewuste keuze wordt gemaakt voor een vervolgstap. Je bewaakt hierbij de grenzen van de methodiek: we zijn geen behandelaars, maar we borgen dat de opgedane ervaringskennis een blijvende plek krijgt in het dagelijks leven van de deelnemer.

Verankeren is niet het einde van de groei, maar het borgen van het fundament zodat de deelnemer zelf de regie houdt over de eigen Ervaringskleuren.

Terugkijken en conclusies trekken

We beginnen dit gesprek met een reflectie op het gehele traject, van de eerste kennismaking in de fase KLEUREN tot nu. Het is essentieel dat de deelnemer zelf de conclusies formuleert. Als professional faciliteer je dit proces door open vragen te stellen over de transformatie die heeft plaatsgevonden. Wat was het moment van de grootste herkenning? Welke Ervaringskleur bleek onverwacht dominant of juist onderbelicht? Door de deelnemer zelf de successen en leerpunten te laten benoemen, verstevig je de eigenaarschap over het proces. Dit is de fase waarin de 'ervaring van de ander' (jouw inbreng als PCEP) volledig wordt geïntegreerd in de eigen identiteit van de deelnemer.

"Als je terugkijkt naar ons eerste gesprek, wat is dan het grootste verschil met hoe je er nu bij zit?"

"Welke specifieke situatie in de afgelopen weken heeft je laten zien dat je de methodiek onder de knie hebt?"

"Welke conclusie trek je over jouw balans tussen Groen, Blauw, Oranje en Paars?"

"Wat heb je over jezelf ontdekt door de herkenning in mijn verhaal of dat van anderen?"

Het Persoonlijk Ervaringsprofiel (PEP) en de Eindmeting

Het Persoonlijk Ervaringsprofiel is het tastbare resultaat van het PCEP-traject. Tijdens dit gesprek leggen we de laatste hand aan dit document. Het PEP bevat de unieke configuratie van de Ervaringskleuren van de deelnemer. We koppelen dit direct aan de eindmeting. Waar we in de beginfase een nulmeting hebben gedaan op welbevinden en eigen regie, kijken we nu naar de progressie. De eindmeting is geen rapportcijfer, maar een instrument om inzichtelijk te maken waar de groei zit en waar eventueel nog kwetsbaarheden liggen. Dit geeft de deelnemer een objectief overzicht van de eigen ontwikkeling en dient als bewijsvoering voor de effectiviteit van de ervaringsmethodiek binnen de huisartsenpraktijk.

Onderdelen Persoonlijk Ervaringsprofiel (PEP)

- Dominante Ervaringskleur en groeikleur

- Kerninzichten uit de fase HERKENNEN
- Belangrijkste acties uit de fase ONTDEKKEN
- Resultaten van de nul- en eindmeting
- Persoonlijke missie/betekenis (Paars)

Het Signaleringsplan: Preventie door Ervaringskennis

Een cruciaal onderdeel van VERANKEREN is het opstellen van een signaleringsplan op basis van de vier kleuren. Dit plan helpt de deelnemer om in de toekomst vroegtijdig te herkennen wanneer de balans doorslaat. Bijvoorbeeld: wanneer wordt 'Blauw' (structuur) rigide controle, of wanneer slaat 'Oranje' (actie) om in destructieve onrust? We beschrijven per kleur de groene vlaggen (gezond), oranje vlaggen (oppassen) en rode vlaggen (ingrijpen). Het mooie van de Psytoo-methodiek is dat dit plan niet klinisch is, maar gebaseerd op de doorleefde ervaring. De deelnemer weet inmiddels welke fysieke of mentale signalen bij welke kleur horen, waardoor het plan een levend document wordt in plaats van een lijstje in een lade.

In balans

De deelnemer zet de kleuren bewust in. Er is verbinding (Groen) en zinvolle actie (Oranje).

Disbalans dreigt

Te veel Blauw (isolatie in structuur) of te weinig Paars (gevoel van zinloosheid). Tijd voor zelfreflectie.

Crisis/Terugval

De kleuren zijn 'verblind'. Geen verbinding meer mogelijk. Directe actie volgens het PEP is nodig.

Afronden of Opschalen

Niet elk traject eindigt met een volledige zelfstandigheid, en dat is oké. In dit gesprek maak je de balans op: is de deelnemer klaar om het zelf te doen, of is er extra ondersteuning nodig? Omdat we naast de deelnemer staan en werken in de context van de huisartsenzorg, is de warme overdracht essentieel als er opschaling nodig is naar bijvoorbeeld de POH-GGZ of een specialistisch traject. Echter, de kracht van de PCEP is vaak dat deelnemers juist uit de zorg blijven doordat ze hebben geleerd hun eigen ervaring als kompas te gebruiken. Als we afronden, vieren we de behaalde resultaten en bevestigen we de rol van de deelnemer als 'expert over de eigen ervaring'.

Wanneer is het traject succesvol afgerond?

Als de deelnemer de vijf fasen heeft doorlopen, een PEP heeft opgesteld en kan benoemen hoe de Ervaringskleuren in het dagelijks leven worden toegepast om de eigen regie te behouden.

Wat als de deelnemer nog niet durft los te laten?

Onderzoek welke kleur hierbij hoort. Is er angst voor verlies van verbinding (Groen)? Bespreek hoe de deelnemer die verbinding elders kan verankeren in plaats van afhankelijk te blijven van de PCEP.

Terugkoppeling aan de praktijk

Als PCEP werk je vaak in opdracht van of samen met een huisartsenpraktijk. De afsluiting van een traject vraagt om een professionele terugkoppeling. Dit gebeurt altijd in overleg met de deelnemer; zij behouden de regie over wat er gedeeld wordt. De terugkoppeling is niet medisch, maar procesmatig. We rapporteren over de groei in zelfregie en de inzet van de ervaringsmethodiek. Dit versterkt de positie van de ervaringsdeskundige in de eerste lijn: we laten zien dat onze methodiek een concrete aanvulling is op de medische zorg, gericht op herstel en preventie in plaats van alleen op symptoombestrijding.

Casus 1 — De Verankering van Johan

Kleur	Blauw & Oranje
Hulpvraag	Johan vond het lastig om structuur vast te houden zonder externe controle.
Ervaringsreeks	Door de PCEP-ervaring te delen over 'valse structuur', herkende Johan dat hij Blauw gebruikte om emoties te onderdrukken.
Uitkomst	In gesprek 3 stelden we een PEP op waarin hij Oranje (sporten) inzet zodra hij merkt dat zijn Blauw te rigide wordt. Hij rondde af zonder verdere GGZ-behoefte.

De rol van de PCEP na het traject

Na dit derde gesprek in de fase VERANKEREN stopt de actieve begeleiding. Het is belangrijk om dit helder te markeren. De PCEP is geen vriend, maar een tijdelijke reisgenoot die gebruikmaakt van professionele nabijheid. Door de methodiek consequent toe te passen, heb je de deelnemer geleerd om naar zichzelf te kijken door de bril van de vijf fasen. De verankering zit hem erin dat de deelnemer bij toekomstige hobbels de vragen kan stellen die jij bent gaan stellen. Daarmee is de methodiek 'geïnternaliseerd'. Je sluit af met een krachtige bevestiging van de autonomie van de ander.

1 Zelfregie stimuleren

De cursist laat de deelnemer zelf de conclusies en actiepunten in het PEP formuleren.

2 Methodische borging

Het signaleringsplan is volledig gekoppeld aan de vier Ervaringskleuren (Groen, Blauw, Oranje, Paars).

3 Professionele afsluiting

Er is een duidelijke grens getrokken tussen de afronding van het traject en eventuele vervolghulp.

Werkboek 16 — opdrachten

1. Oefening: Schrijf voor jezelf een 'Afsluitend Statement' van maximaal 5 zinnen waarin je de groei van een fictieve deelnemer koppelt aan de vier kleuren. (20 min)
2. Opdracht: Ontwerp een sjabloon voor het Signaleringsplan waarbij je de overgang van 'Groene vlaggen' naar 'Oranje vlaggen' per kleur omschrijft. (30 min)
3. Rollenspel: Oefen met een medecursist het gespreksonderdeel 'Afronden of Opschalen'. Focus op het benoemen van feiten uit de eindmeting. (45 min)
4. Reflectie: Welke van de vier kleuren vind jij het lastigst om los te laten bij een deelnemer? Schrijf op hoe dit jouw professionele nabijheid beïnvloedt. (15 min)
5. Format check: Controleer of je PEP-format voldoet aan de eisen van de PCEP-certificering: zijn alle vijf fasen herleidbaar? (15 min)

Meten, evalueren en terugkoppelen

Binnen de Psytoo-methodiek is meten geen doel op zich, maar een middel om de beweging van de deelnemer zichtbaar te maken. Als Ervaringsprofessional (PCEP) sta je naast de deelnemer. Dit betekent dat evalueren geen klinische beoordeling is, maar een gezamenlijk reflectiemoment. In dit hoofdstuk leer je hoe je de voortgang structureert door middel van nul-, tussen- en eindmetingen, zonder dat dit ten koste gaat van de gelijkwaardige relatie. We richten ons hierbij specifiek op de vier ervaringskleuren en de mate waarin een deelnemer regie ervaart over zijn eigen herstelproces binnen de context van de huisartsenpraktijk.

De drie meetmomenten in het PCEP-traject

We werken met drie vaste momenten om de temperatuur van het proces te meten. De nulmeting vindt plaats tijdens de fase KLEUREN. Hierbij breng je in kaart waar de deelnemer nu staat ten opzichte van de vier kleuren: Groen (verbinding), Blauw (rust), Oranje (actie) en Paars (zingeving). De tussenmeting volgt meestal halverwege de fase HERKENNEN of aan het begin van ONTDEKKEN. Dit is het moment om de koers bij te stellen: sluit de gekozen kleur nog aan bij de behoefte? De eindmeting vindt plaats in de fase VERANKEREN, waarbij we niet alleen kijken naar wat er bereikt is, maar vooral hoe de deelnemer dit zelfstandig kan vasthouden.

Metten bij Psytoo gaat niet over 'beter worden' volgens een medische norm, maar over het vergroten van de zelfregie en het herkennen van eigen patronen.

Kwalitatieve uitkomstmaten: Wat meten we?

Omdat de PCEP-methodiek uitgaat van ervaringskennis, kijken we naar uitkomstmaten die relevant zijn voor het dagelijks leven van de deelnemer. We meten op drie niveaus: de balans tussen de kleuren, de mate van zelfregie en de kwaliteit van de verbinding met de omgeving. In de praktijk van de huisarts is het vaak waardevol om te zien of de 'druk' op de medische zorg afneemt omdat de deelnemer andere bronnen van steun heeft gevonden. We gebruiken hiervoor geen complexe vragenlijsten, maar schaalvragen (1-10) en de visuele weergave van de ervaringskleuren.

- Balans in Kleuren: Is er een verschuiving zichtbaar van bijvoorbeeld overmatig Blauw (stagnatie) naar Oranje (ondernemen)?
- Zelfregie: In hoeverre voelt de deelnemer zich eigenaar van de gemaakte keuzes?
- Sociale inbedding: Is de kleur Groen versterkt door nieuwe of herstelde contacten?
- Zingeving: Kan de deelnemer betekenis geven aan de eigen ervaringen (Paars)?

Verslaglegging: De kracht van de beperking

Als Ervaringsprofessional rapporteer je kort en krachtig. De huisarts of POH-GGZ heeft weinig tijd en zit niet te wachten op een diepgravende psychologische analyse. Je verslag mag maximaal tien regels beslaan. De focus ligt op de voortgang in het proces en de inzet van de ervaringsmethodiek. Vermijd zware diagnoses of therapeutische termen. Beschrijf wat je ziet in termen van de vijf fasen en de vier kleuren. Dit houdt de rapportage feitelijk, respectvol naar de deelnemer en direct bruikbaar voor de verwijzer.

Regel 1-2: Huidige fase (bijv. ONTDEKKEN) en focuskleur.



Regel 3-5: Kern van de voortgang (wat is er concreet veranderd?).



Regel 6-8: Belangrijkste inzicht of drempel waar de deelnemer aan werkt.



Regel 9-10: Afspraak voor het vervolg en geschatte duur tot afronding.

Wat deel je wel en niet met de praktijk?

De vertrouwensband tussen jou en de deelnemer is heilig, maar je werkt wel binnen het ecosysteem van de huisartsenpraktijk. Er is een dunne lijn tussen transparantie en privacy. In de basis deel je alleen procesmatige informatie. Inhoudelijke details van iemands trauma of specifieke levensgeschiedenis blijven tussen jou en de deelnemer, tenzij er sprake is van onveiligheid. Je deelt wel de 'beweging': dat iemand van passiviteit naar actie gaat, of dat iemand weer durft te verbinden met anderen. Dit geeft de huisarts vertrouwen in het traject zonder de privacy te schenden.

Wel delen

Voortgang in de fasen, verandering in de balans van kleuren, algemene mate van participatie en zelfregie.

Bespreken met deelnemer

Stagnatie in het traject, behoefte aan extra medische of psychologische ondersteuning naast de PCEP.

Niet delen

Gedetailleerde persoonlijke verhalen, vertrouwelijke bekentenissen die geen invloed hebben op het veiligheidsrisico.

De kunst van de terugkoppeling

Een goede terugkoppeling naar de huisarts of POH-GGZ versterkt jouw positie als professional. Gebruik de taal van de methode, maar leg kort uit wat het betekent. In plaats van te zeggen 'het gaat goed', zeg je: 'De deelnemer zit nu in de fase HERKENNEN en vindt veel steun in de kleur Groen, waardoor de isolatie afneemt'. Hiermee laat je zien dat er een methodische onderbouwing achter je werk zit. Het laat ook zien dat je geen behandelaar bent, maar iemand die de randvoorwaarden voor herstel optimaliseert.

Moet ik de deelnemer laten meekijken met het verslag?

Ja, sterker nog: bij voorkeur schrijf je de kernpunten samen. Transparantie bevordert de gelijkwaardigheid en de fase van VERANKEREN. De deelnemer moet zichzelf herkennen in de tien regels die naar de huisarts gaan.

Wat als de nulmeting en de tussenmeting geen verschil laten zien?

Dat is ook waardevolle informatie. Het kan betekenen dat de focuskleur niet goed gekozen is (KIEZEN) of dat de deelnemer nog niet toe is aan de volgende fase. Bespreek dit openlijk als onderdeel van het proces.

Effectmeting voor je eigen Certificering

Voor je PCEP-certificering is het essentieel dat je kunt aantonen hoe je metingen gebruikt om je eigen handelen bij te sturen. Reflectie op de meetmomenten laat zien dat je de methodiek beheerst. Je moet kunnen onderbouwen waarom een deelnemer van de ene kleur naar de andere is bewogen en welke rol jouw inzet van ervaringsdeskundigheid daarbij heeft gespeeld. Het gaat hierbij niet om 'succesverhalen', maar om het inzichtelijk maken van de ervaringsstroom en de methodische stappen die je hebt gezet.

Werkboek 17 — opdrachten

1. Oefening: Schrijf een proefverslag van maximaal 10 regels over een fictieve deelnemer die van de fase KIEZEN naar HERKENNEN gaat. Focus op de kleur Blauw. (20 min)
2. Reflectie: Bekijk de vier kleuren. Welke kleur vind jij het lastigst om objectief te 'meten' bij een ander? Waarom is dat zo? (15 min)
3. Rollenspel: Oefen met een medecursist hoe je een tussenmeting bespreekt waarbij er ogenschijnlijk geen vooruitgang is geboekt. Gebruik de 'naast de ander' houding. (30 min)
4. Checklist: Maak een overzicht van drie zaken die je deze week hebt gehoord van een deelnemer die je beslist *niet* in de rapportage naar de huisarts zou zetten. (10 min)
5. Ontwerp: Maak een visueel 'kleurenwiel' dat je samen met een deelnemer kunt invullen tijdens een nulmeting om de huidige balans te bepalen. (45 min)

DEEL IV

Gespreksvaardigheden

De kunst van het ervaringsgerichte gesprek

Als PCEP-professional voer je gesprekken die wezenlijk anders zijn dan die van een psycholoog of praktijkondersteuner. Waar een behandelaar vaak zoekt naar een diagnose of een behandelplan, zoek jij naar de mens achter de ervaring. Het ervaringsgerichte gesprek is een dans tussen nabijheid en distantie. Je zet je eigen ervaring in als instrument om de ander te helpen zijn of haar eigen kleur te herkennen. In dit hoofdstuk leer je hoe je door middel van specifieke gesprekstechnieken de fasen van de Psytoo-methodiek doorloopt, zonder in de valkuil van het adviseren te stappen. De essentie is niet dat jij de oplossing hebt, maar dat je de ruimte faciliteert waarin de ander zijn eigen weg ontdekt door herkenning en erkenning.

Een ervaringsgericht gesprek gaat niet over 'wat er mis is', maar over 'wat er gebeurd is' en 'hoe je daar nu kleur aan geeft'.

Open vragen en de kracht van het 'hoe'

Open vragen zijn de sleutel tot de belevingswereld van de deelnemer. Ze nodigen uit tot vertellen en voorkomen dat je het gesprek invult met je eigen aannames. In de methodiek gebruiken we open vragen om de fase KLEUREN te ondersteunen. In plaats van te vragen 'Ben je verdrietig?', wat een gesloten vraag is, vraag je: 'Welke kleur zou je aan dit gevoel geven?'. Door te vragen naar het 'hoe' en 'wat', stimuleer je de deelnemer om naar binnen te kijken. Vermijd 'waarom-vragen', omdat deze vaak verdedigend werken of uitnodigen tot rationaliseren. We willen juist bij de ervaring blijven.

"Wat gebeurde er op het moment dat je die spanning voelde?"

"Hoe ziet een goede dag er voor jou uit in de kleur Groen?"

"Welke stappen heb je eerder gezet die je toen rust gaven?"

"Wat vertelt deze situatie jou over wat je nu nodig hebt?"

Stiltes en vertraging: Ruimte voor de Paarse kleur

Veel beginnende ervaringsprofessionals zijn bang voor stiltes en vullen deze op met eigen verhalen of nieuwe vragen. In de Psytoo-methodiek is de stilte echter een cruciaal instrument, vooral in de fase HERKENNEN. Een stilte geeft de deelnemer de tijd om een emotie te doorvoelen of een gedachte te formuleren die nog niet eerder uitgesproken is. Dit raakt vaak de Paarse kleur: betekenisgeving. Door de stilte te verdragen, laat je zien dat de ervaring er mag zijn, hoe zwaar deze ook is. Het is een vorm van presentie die krachtiger is dan welk advies dan ook.

Functionele stilte

De deelnemer kijkt weg, denkt na en komt daarna met een diepere laag van het verhaal.

Ongemakkelijke stilte

De verbinding lijkt even weg te vallen; check met een korte spiegeling of je er nog bent voor de ander.

Blokkerende stilte

De deelnemer klappt dicht uit angst of overweldiging; breng het gesprek terug naar Blauw (structuur/veiligheid).

Doorvragen op feiten en samenvatten

Om van de fase KLEUREN naar KIEZEN te gaan, is het belangrijk om de feiten helder te krijgen. Deelnemers kunnen soms verstrikt raken in een emotionele wervelstorm (veel Oranje of Paars). Door feitelijk door te vragen, help je hen om te ordenen (Blauw). Vraag naar tijdstippen, handelingen en specifieke gebeurtenissen. Samenvatten is hierbij onmisbaar. Hiermee laat je niet alleen zien dat je luistert, maar bied je de deelnemer ook een spiegel aan. Een goede samenvatting eindigt altijd met een checkvraag: 'Heb ik het zo goed begrepen, of mis ik nog iets essentieels?'.

Luisteren naar het hele verhaal zonder te onderbreken.



Ordenen van de feiten en de bijbehorende ervaringskleuren in je hoofd.



Kort en bondig samenvatten in eigen woorden van de deelnemer.



Checken of de samenvatting resoneert bij de ander.

Spiegelen zonder te oordelen

Spiegelen is het teruggeven van wat je ziet, hoort of voelt in het contact met de deelnemer. Dit kan verbaal, maar ook non-verbaal. Als een deelnemer vertelt over een succeservaring maar erbij kijkt alsof het een last is, kun je dit spiegelen: 'Ik hoor je zeggen dat het goed ging, maar ik zie een frons op je voorhoofd. Klopt dat?'. Dit helpt bij de fase ONTDEKKEN. Het spiegelen van de ervaringskleuren werkt ook verhelderend. 'Ik merk dat je nu heel erg in het Oranje zit, je wilt meteen doorpakken, maar voel je ook de Blauwe behoefte aan rust?'. Je blijft hierbij naast de deelnemer staan, als een bondgenoot in het onderzoek naar hun proces.

Motiverende gespreksvoering in de praktijk

Binnen de Psytoo-methodiek gebruiken we elementen van motiverende gespreksvoering om ambivalentie te verkennen. Veel deelnemers willen veranderen (Oranje), maar zijn ook bang voor wat ze moeten loslaten (Groen of Blauw). In plaats van te pushen, onderzoek je samen de voor- en nadelen van de huidige situatie. Je zoekt naar 'verandertaal'. Wanneer een deelnemer zegt: 'Ik zou eigenlijk vaker nee moeten zeggen', dan grijp je dat aan. Je vraagt niet: 'Waarom doe je dat dan niet?', maar: 'Wat zou het je brengen als het je lukt om die grens te trekken?'. Hiermee bekrachtig je de autonomie van de deelnemer.

Wat doe ik als een deelnemer direct om mijn advies vraagt?

Parkeer het advies vriendelijk. Zeg bijvoorbeeld: 'Ik heb daar wel ideeën over vanuit mijn ervaring, maar ik ben benieuwd wat jij zelf al hebt geprobeerd dat voor jou werkte.' Hiermee houdt je de regie bij de deelnemer en voorkom je een afhankelijkheidsrelatie.

Wanneer is zelfonthulling (eigen ervaring delen) passend?

Alleen als het de deelnemer dient en niet jouw eigen behoefte is om te vertellen. Deel kort een fragment van jouw proces om herkenning te zaaien, en breng de focus direct weer terug naar de ervaring van de deelnemer.

De valkuil van adviseren en 'redden'

De grootste valkuil voor de Ervaringsprofessional is de 'reparatiereflex'. Omdat je zelf ook een proces hebt doorlopen, weet je vaak precies wat 'werkt'. De verleiding is groot om dit als oplossing aan te bieden. Echter, zodra je adviseert, neem je de regie over en stap je uit de gelijkwaardigheid. In de fase VERANKEREN moet de deelnemer zelf de eigenaar zijn van zijn oplossingen, anders beklijven ze niet. Jouw rol is niet om de ander te redden van zijn pijn, maar om hem te ondersteunen terwijl hij leert hoe hij zich tot die pijn verhoudt. Advies sluit het proces af, een goede vraag opent het.

WEL

Vragen naar wat de deelnemer zelf als mogelijkheden ziet. → Erkennen van de moeilijkheid van de situatie. → Delen van een eigen worsteling om de ander te normaliseren. → Ruimte laten voor eigen tempo van de deelnemer.

NIET

Zeggen: 'Je moet gewoon meer wandelen, dat hielp bij mij ook.' → Het gesprek overnemen met je eigen succesverhaal. → Oplossingen aandragen voordat de emotie erkend is. → De deelnemer 'targeten' op doelen die jij belangrijk vindt.

Afsluiting van het gesprek

Een professioneel gesprek eindigt altijd met een fase van Verankeren. Je vraagt de deelnemer wat hij of zij meeneemt uit het gesprek. Dit hoeft geen grootse actie te zijn; een klein inzicht in de kleur Blauw of een gevoel van verbinding in Groen is al voldoende. Door dit expliciet te maken, help je de deelnemer om de ervaring vast te houden zodra hij de spreekkamer verlaat. Je borgt hiermee de leerervaring en bereidt de weg voor het volgende contactmoment.

Werkboek 18 — opdrachten

1. Oefening 'De Open Deur': Schrijf 5 gesloten vragen om naar open vragen die beginnen met 'Hoe' of 'Wat'. (15 min)
2. Rollenspel 'De Stiltetraining': Voer een gesprek van 5 minuten met een medestudent waarbij je na elke uitspraak van de ander 5 seconden wacht voordat je reageert. Reflecteer daarna op wat dit met de diepgang deed. (20 min)
3. Casusreflectie: Beschrijf een moment waarop je de neiging voelde om te gaan adviseren. Welke behoefte lag daar bij jou onder? Welke open vraag had je ook kunnen stellen? (30 min)
4. Formuleer voor elke Ervaringskleur (Groen, Blauw, Oranje, Paars) één specifieke spiegelende zin die je in een gesprek zou kunnen gebruiken. (15 min)
5. Drie-kolommen techniek: Noteer een uitspraak van een deelnemer, jouw samenvatting, en de checkvraag die je erbij stelt om de feiten te controleren. (20 min)

Gesprekstechnieken oefenen

In dit hoofdstuk gaan we over van theorie naar praktijk. Als toekomstig Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is je stem je belangrijkste instrument, maar je luisterend vermogen is de basis waarop alles rust. We gaan de vijf fasen van de ervaringsmethodiek—Kleuren, Kiezen, Herkennen, Ontdekken en Verankeren—vertalen naar concrete gespreksvaardigheden. Je leert hier hoe je de vier ervaringskleuren (Groen, Blauw, Oranje en Paars) herkent in de taal van de deelnemer en hoe je jouw eigen ervaringen op een gedoseerde, professionele wijze inzet. Het doel is niet om te behandelen, maar om naast de deelnemer te staan en de brug te slaan tussen hun verhaal en jouw eigen geleefde kennis.

Een PCEP stelt geen diagnoses, maar herkent patronen in ervaringen om de eigen regie van de deelnemer te versterken.

De kunst van het aansluiten bij de Ervaringskleuren

Tijdens je gesprekken zul je merken dat deelnemers vaak 'spreken' in een bepaalde kleur. Een deelnemer die vastloopt in chaos spreekt vaak vanuit een gemis aan Blauw (structuur), terwijl iemand die zich eenzaam voelt behoefte heeft aan Groen (verbinding). Het oefenen van gesprekstechnieken betekent dat je leert schakelen tussen deze kleuren. In de rollenspelen van dit hoofdstuk ligt de focus op het reflecteren van deze kleuren. Als een deelnemer vertelt over een gebrek aan zingeving (Paars), leer je hoe je daarop valideert zonder direct met oplossingen (Oranje) te komen. Dit vraagt om een hoge mate van zelfbewustzijn en het vermogen om je eigen voorkeurskleur tijdelijk te parkeren.

Valideren van de ervaring

Je herkent de emotie en de kleur van de deelnemer en geeft dit terug zonder oordeel. Bijvoorbeeld: 'Ik hoor dat je de verbinding met anderen mist, dat voelt als een Groen tekort.'

Eigen ervaring delen

Wees voorzichtig met 'ik ook'. Gebruik je eigen ervaring alleen als het de ander helpt om de eigen situatie beter te begrijpen (Herkennen).

Adviseren en sturen

Vermijd de reflex om de regie over te nemen. Als PCEP ben je geen behandelaar; voorkom zinnen die beginnen met 'Je moet eigenlijk...'

Rollenspel: De vijf fasen in dialoog

Rollenspel is de meest effectieve manier om de nuances van de Psytoo-methodiek onder de knie te krijgen. We werken in drietallen: de Ervaringsprofessional, de deelnemer en de observator. De focus ligt hierbij op de overgang tussen de fasen 'Kiezen' en 'Herkennen'. Het is de kunst om de deelnemer te helpen een specifiek thema te kiezen zonder dat jij als professional de richting bepaalt. In de oefeningen dagen we je uit om door te vragen op de Ervaringskleuren. Gebruik open vragen om de diepte op te zoeken. De observator gebruikt het

feedbackformat om te scoren op de aanwezigheid van de basishouding: naast de ander staan, presentie en het gericht inzetten van de eigen ervaring.

Stap 1: De Kleuren-scan. Vraag de deelnemer welke kleur vandaag de overhand heeft.



Stap 2: Kiezen. Focus op één specifiek incident of gevoel van de afgelopen week.



Stap 3: Herkennen. Deel kort een eigen fragment dat aansluit bij de gekozen kleur.



Stap 4: Ontdekken. Onderzoek samen welke alternatieve reacties mogelijk waren geweest.



Stap 5: Verankeren. Wat neemt de deelnemer mee naar huis als concreet ankerpunt?

Het observeren van non-verbale signalen

Naast wat er gezegd wordt, vertelt het lichaam van de deelnemer vaak welk proces er intern gaande is. In de observatieopdrachten leer je te kijken naar de congruentie tussen de woorden en de lichaamstaal. Iemand kan zeggen dat hij in 'Oranje' (actie) zit, maar als hij onderuitgezakt zit met een zachte stem, is er mogelijk sprake van een blokkade. Als PCEP leer je deze discrepanties op te merken en bespreekbaar te maken op een veilige manier. Dit noemen we 'meta-communicatie'. Je traint jezelf om niet alleen de inhoud van het gesprek te volgen, maar ook het proces dat zich tussen jou en de deelnemer afspeelt.

"Welke kleur hoor ik nu het sterkst in jouw verhaal?"

"Als we deze ervaring een kleur zouden geven, is dat dan eerder Blauw of Paars?"

"Wat gebeurt er bij jou als ik vertel dat ik dit ook heb meegemaakt?"

"Welke kleine stap in de richting van Oranje zou je vandaag durven zetten?"

Feedback en zelfreflectie middels opnames

Een essentieel onderdeel van de PCEP-opleiding is het beluisteren van je eigen gespreksopnames (uiteraard met toestemming van de deelnemer). Het confronteert je met je eigen blinde vlekken, zoals het te snel willen helpen of het invullen voor de ander. Tijdens het beluisteren let je specifiek op de balans tussen de inbreng van de deelnemer en die van jou. Ben je echt 'naast' de ander gebleven, of nam je onbewust de rol van expert aan? Het oefenschema van acht weken biedt een structuur waarbij je wekelijks een fragment analyseert aan de hand van de vier Ervaringskleuren en de vijf fasen. Dit vergroot je vakmanschap en je professionele intuïtie.

1

Inzet eigen ervaring

De cursist zet eigen ervaring functioneel in ter bevordering van de herkenning bij de deelnemer.

2**Fase-bewustzijn**

De cursist kan benoemen in welke van de vijf fasen het gesprek zich bevindt.

3**Kleur-reflectie**

De cursist reflecteert actief op de ervaringskleuren die de deelnemer inbrengt.

Het achtweken oefenschema

Om de technieken echt in je systeem te krijgen, werken we met een opbouwend schema. In de eerste twee weken ligt de focus volledig op de fase 'Kleuren' en actief luisteren. In week drie en vier voeg je daar de eigen ervaringsinzet aan toe (Herkennen). Week vijf en zes staan in het teken van het uitdagen van de deelnemer naar de 'Ontdekken' fase, waarbij je kijkt naar nieuwe perspectieven. De laatste twee weken gebruik je om alles te integreren en te oefenen met de afsluiting en borging in de fase 'Verankeren'. Dit schema helpt je om niet alles tegelijk te willen doen, wat de kwaliteit van het contact met de deelnemer ten goede komt.

Wat moet ik doen als een deelnemer in een crisis raakt tijdens het oefenen?

Als PCEP werk je naast de huisartsenpraktijk. Bij een crisis schakel je direct door naar de professionele behandelaar of de huisarts. Je bent geen crisisinterventor, maar een ervaringsprofessional.

Hoeveel van mijn eigen verhaal mag ik delen?

De 80/20 regel is een goede richtlijn: 80% is voor de deelnemer, maximaal 20% is voor jouw ondersteunende ervaring. Het moet altijd in dienst staan van de groei van de ander.

Conclusie en voorbereiding op de praktijk

Gesprekstechnieken zijn binnen de Psytoo-methodiek geen trucjes, maar gereedschappen om echte verbinding te maken. Door te oefenen met rollenspellen, kritisch naar je eigen opnames te luisteren en de vijf fasen consequent toe te passen, ontwikkel je een natuurlijke stijl die aansluit bij de behoeften van de deelnemer. De huisartsenpraktijk vraagt om een professional die rust uitstraalt (Blauw) en tegelijkertijd beweging kan stimuleren (Oranje). Met de twintig oefeningen uit dit hoofdstuk leg je de basis voor je certificering als PCEP en, belangrijker nog, voor een waardevolle ondersteuning aan de deelnemers die hun weg naar herstel zoeken.

Werkboek 19 — opdrachten

1. Oefening 1: De Kleuren-detective. Luister naar een gesprek van 10 minuten en turf hoe vaak de kleuren Groen, Blauw, Oranje en Paars voorkomen. (30 min)
2. Oefening 2: Rollenspel 'De Brug'. Oefen met een medestudent de overgang van de fase Herkennen naar Ontdekken zonder advies te geven. (45 min)
3. Oefening 3: Zelfreflectie-opname. Neem een oefengesprek op en identificeer drie momenten waarop je jouw eigen ervaring succesvol hebt ingezet. (60 min)
4. Oefening 4: De 'Niet-Weten' houding. Voer een gesprek waarbij je alleen maar open vragen stelt die gericht zijn op de kleur Paars (zingeving). (20 min)
5. Oefening 5: Feedback-cirkel. Geef een medestudent feedback op basis van de drie examencriteria uit dit hoofdstuk na een rollenspel. (30 min)
6. Oefening 6: Anker-opdracht. Ontwerp voor drie verschillende casussen een passend 'anker' voor de fase Verankeren. (40 min)

Lastige gespreksmomenten

In de praktijk van de Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) loopt niet elk gesprek volgens een ideaal script. Juist omdat je naast de deelnemer staat en werkt vanuit gelijkwaardigheid, kom je momenten tegen waarop de interactie stroef verloopt of emoties hoog oplopen. Dit hoofdstuk leert je hoe je deze 'lastige momenten' niet hoeft te repareren als een behandelaar, maar hoe je ze kunt gebruiken binnen de vijf fasen van de Ervaringsmethodiek. Het doel is altijd om de verbinding te behouden, waarbij je jouw eigen grenzen bewaakt zonder de deelnemer af te wijzen. Je leert dat weerstand of heftige emoties vaak signalen zijn van een behoefte die nog niet in de juiste 'kleur' is gevat.

De kracht van stilte en het omgaan met zwijgen

Zwijgen wordt in onze maatschappij vaak als ongemakkelijk ervaren, maar binnen de methodiek is het een essentieel instrument, vooral in de fasen HERKENNEN en ONTDEKKEN. Wanneer een deelnemer zwijgt, kan dit duiden op reflectie (Blauw), maar ook op een blokkade of wantrouwen. Als professional is het jouw taak om te differentiëren: is dit een productieve stilte of een vermijdende stilte? Door zelf rust uit te stralen en niet direct het gat dicht te praten, geef je de deelnemer de ruimte om tot de kern te komen. Wanneer het zwijgen te lang duurt of de spanning te hoog oploopt, kun je dit proces benoemen vanuit je eigen ervaring, bijvoorbeeld door te delen hoe jij stilte in het verleden hebt ervaren.

Productieve stilte

De deelnemer kijkt weg, lijkt na te denken en verwerkt informatie. Interrumpeer niet.

Oncomfortabele stilte

De deelnemer kijkt naar jou voor sturing. Benoem wat je ziet: 'Ik merk dat het even stilvalt, wat gebeurt er nu bij je?'

Blokkade/Afhaken

De deelnemer trekt zich volledig terug. Gebruik een 'Oranje' interventie om de interactie weer op gang te brengen.

Emotionele ontlading: Huilen en Boosheid

Huilen en boosheid zijn krachtige uitingen van de kleuren Groen (geraakt worden) en Oranje (frustratie of actiebereidheid). Als PCEP'er is het belangrijk dat je deze emoties niet probeert te sussen. 'Het komt wel goed' is een uitspraak die de ervaring van de deelnemer bagatelliseert. Bij huilen volstaat vaak je aanwezigheid en een erkenning van het verdriet. Bij boosheid, zeker als deze op jou gericht is, is het cruciaal om niet in de verdediging te schieten. Vaak is de boosheid een uiting van onmacht richting het systeem of de situatie. Door te valideren dat de situatie ook inderdaad frustrerend is, creëer je weer een ingang voor de fase KIEZEN: wat gaan we met deze energie doen?

Jouw rol is niet om de emotie te stoppen, maar om de deelnemer te helpen de emotie te herkennen en te plaatsen binnen hun eigen proces.

Wantrouwen en de 'jij-bak'

Omdat je als ervaringsdeskundige dichtbij komt, kan er wantrouwen ontstaan. De deelnemer kan je testen met 'jij-bakken': opmerkingen waarin jouw eigen verleden of professionaliteit in twijfel wordt getrokken. Bijvoorbeeld: 'Wat weet jij er nou van, jij bent toch ook maar een patiënt geweest?' Dit is vaak een verdedigingsmechanisme. In plaats van in de verdediging te gaan, gebruik je de methodiek. Erken de gedeelde basis (Groen) maar verhelder je rol. Je bent er niet als lotgenoot voor gezelligheid, maar als professional die methodisch werkt met ervaring. Door transparant te zijn over je kader, bouw je aan de fase VERANKEREN van de werkrelatie.

Wat doe ik als een deelnemer zegt: 'Jij hebt makkelijk praten nu het goed met je gaat'?

Erken het verschil in jullie huidige situatie. Zeg bijvoorbeeld: 'Ik begrijp dat het zo voelt. Het klopt dat ik nu in een andere fase zit, maar ik herken de zwaarte die je beschrijft uit mijn eigen Groene fase. Zullen we kijken hoe we die ervaring nu voor jou kunnen inzetten?'

Grenzen stellen: Claimen en seksueel getinte opmerkingen

Grensstelling is een van de moeilijkste onderdelen van het vak, omdat we vanuit verbinding werken. Claimend gedrag (overmatig appen, bellen of extra tijd eisen) vraagt om een duidelijke Blauwe structuur. Je stelt grenzen zonder de persoon af te wijzen door de kaders van de begeleiding te herhalen. Bij seksueel getinte opmerkingen of ongepast gedrag is een directe 'Red' interventie nodig. Je benoemt het gedrag concreet, geeft aan dat dit de veilige werkrelatie schaadt en stelt een duidelijke grens. Dit is essentieel voor je eigen veiligheid en de integriteit van de PCEP-certificering. Je bent een professional in de nabijheid van de huisartsenpraktijk, geen persoonlijke vriend of partner.

WEL

Benoem objectief wat je ziet of hoort. → Geef aan wat het effect op de werkrelatie is. → Herhaal de gemaakte afspraken en kaders. → Vraag of de deelnemer binnen deze kaders verder kan.

NIET

Lachen om de spanning te breken. → Persoonlijk aanvallend reageren. → De opmerking negeren en overgaan tot de orde van de dag. → Jezelf verontschuldigen voor het stellen van een grens.

Afhaken en motivatieproblemen

Wanneer een deelnemer afhaakt of passief wordt, bevindt het proces zich vaak in een doodlopende straat van de fase KIEZEN. De motivatie lijkt verdwenen. In plaats van harder te gaan trekken (wat vaak averechts werkt), is dit het moment om terug te gaan naar de fase HERKENNEN. Wat maakt dat de actie nu niet lukt? Is er sprake van angst voor verandering? Door je eigen ervaringen met 'stagnatie' in te zetten, normaliseer je het proces. Je onderzoekt samen welke kleur er mist: is er meer structuur nodig (Blauw) of juist meer betekenis (Paars)? Het bespreekbaar maken van de stagnatie is op zichzelf al een interventie die de regie teruglegt bij de deelnemer.

Casus 1 – De claimende deelnemer

Kleur	Oranje/Blauw
Hulpvraag	Deelnemer stuurt dagelijks 10 WhatsApp-berichten met acute hulpvragen.
Ervaringsreeks	Professional herkent de angst voor eenzaamheid, maar bewaakt de methodiek.
Uitkomst	Er worden vaste contactmomenten afgesproken (Blauw) en de deelnemer leert zelfhulpvaardigheden (Oranje).

Grens stellen zonder afwijzen: De techniek

Effectief grenzen stellen binnen de Psytoo-methodiek gebeurt altijd met behoud van de 'Groene' verbinding. Je wijst het gedrag af, niet de persoon. Dit doe je door de 'Ik-boodschap' te combineren met de kaders van de PCEP-rol. Wanneer je een grens stelt, leg je uit waarom dit nodig is voor de voortgang van het traject. Dit voorkomt dat de deelnemer zich persoonlijk afgewezen voelt en in de verdediging schiet. Het consequent hanteren van deze grenzen zorgt uiteindelijk voor een veiligere bedding, waarin de deelnemer weet wat hij aan je heeft. Dit is de basis voor de fase VERANKEREN, waarin de deelnemer leert dat stabiele relaties gebaat zijn bij duidelijke kaders.

"Ik merk dat ik me ongemakkelijk voel door je opmerking, kunnen we terug naar de kern van ons gesprek?"

"Wat maakt dat je op dit moment deze vraag aan mij stelt?"

"Hoe helpt dit gedrag jou bij het bereiken van de doelen die we in de KIEZEN-fase hebben gesteld?"

Werkboek 20 – opdrachten

1. Rollenspel: Oefen met een medecursist een situatie waarin de deelnemer een 'jij-bak' geeft. Focus op het niet-verdedigen (15 min).
2. Zelfreflectie: Schrijf op welke van de vier kleuren jij het lastigst vindt om in te zetten bij een boze deelnemer en waarom (20 min).
3. Casusbeschrijving: Beschrijf een moment uit je eigen verleden waarin iemand een grens bij jou stelde. Wat werkte wel en wat werkte niet? (30 min).
4. Oefening 'De Stille': Ga 2 minuten tegenover een partner zitten zonder te praten. Noteer daarna wat dit met je deed en welke impulsen je voelde (10 min).
5. Formuleer drie persoonlijke 'standaardzinnen' die je kunt gebruiken om een grens te stellen bij claimend gedrag, passend bij jouw stijl (15 min).

Online en telefonisch begeleiden

De essentie van begeleiden op afstand

In de vijf fasen van de Psytoo-methodiek staat nabijheid centraal. Wanneer je echter online of telefonisch werkt, verandert de dynamiek van deze nabijheid. Als Ervaringsprofessional (PCEP) ben je geen behandelaar, maar sta je naast de deelnemer. Op afstand betekent dit dat je extra alert moet zijn op de vier Ervaringskleuren zonder dat je de volledige fysieke context van de ander ziet. Online begeleiding vraagt om een bewuste inzet van je eigen ervaring om de 'digitale kloof' te overbruggen. Het gaat erom dat de verbinding (Groen) en de betekenis (Paars) behouden blijven, zelfs als je alleen elkaars stem hoort of een gezicht op een scherm ziet.

Online begeleiden is geen vervanging van fysiek contact, maar een specifieke vaardigheid waarbij je zintuiglijke waarneming vervangt door extra focus op stemgebruik en verbale reflectie.

Verschillen tussen fysiek en digitaal contact

Bij een fysieke ontmoeting in de huisartsenpraktijk of tijdens een wandeling vang je onbewust duizenden signalen op: de geur, de manier waarop iemand de ruimte binnenkomt en de subtiele lichaamstaal. Online valt een groot deel van deze non-verbale communicatie weg. Dit kan leiden tot 'zoom-moeheid' omdat je hersenen harder moeten werken om de ontbrekende informatie in te vullen. Voor de fase HERKENNEN is dit een uitdaging; je moet actiever vragen naar wat er bij de ander gebeurt. Het voordeel is dat de drempel lager kan zijn voor deelnemers die moeite hebben met fysieke aanwezigheid door bijvoorbeeld angst of vermoeidheid.

- Beperkte non-verbale signalen: je ziet vaak alleen het gezicht en de schouders.
- Vertraging in verbinding: technische haperingen kunnen de stroom van het gesprek onderbreken.
- Veiligheid van de eigen omgeving: de deelnemer is in zijn eigen ruimte, wat zowel comfort als afleiding kan bieden.
- Focus op stem: intonatie en tempo worden belangrijker voor het overbrengen van rust (Blauw).

Techniek en de randvoorwaarden voor rust (Blauw)

Om de fase KIEZEN en HERKENNEN goed te doorlopen, moet de techniek onzichtbaar zijn. Niets verstoort de Blauwe Ervaringskleur (rust en structuur) zo erg als een haperende microfoon of een onduidelijke link. Als PCEP bewaak jij de kaders. Zorg dat je een stabiele verbinding hebt en dat je weet hoe de software werkt. Dit geeft de deelnemer het vertrouwen dat de sessie veilig is. Bespreek ook vooraf wat jullie doen als de verbinding wegvalt; dit voorkomt paniek en houdt de focus op de inhoud van het traject.

Optimale setting

Je zit in een rustige ruimte met neutraal licht op je gezicht en gebruikt een headset voor helder geluid.

Matige omstandigheden

Je bent verstaanbaar maar er is veel achtergrondruis of tegenlicht, wat de concentratie bemoeilijkt.

Onveilige situatie

Je voert het gesprek in een openbare ruimte of met een onbeveiligde verbinding waarbij privacy niet gewaarborgd is.

Veiligheid en ethiek op afstand

Omdat je rondom de huisartsenpraktijk werkt, is privacy cruciaal. Gebruik uitsluitend AVG-proof platformen. In de fase van VERANKEREN is het belangrijk dat de deelnemer zich veilig voelt om te delen. Controleer aan het begin van elk gesprek of de deelnemer vrijuit kan praten. Zitten er andere mensen in de kamer? Voelt de ander zich comfortabel? Als ervaringsdeskundige deel je je eigen verhaal om herkenning op te roepen, maar wees je ervan bewust dat dit online soms intenser binnenkomt of juist minder goed landt door het gebrek aan fysieke nabijheid.

Hoe ga ik om met een deelnemer die tijdens een beeldbelgesprek emotioneel wordt?

Blijf rustig kijken en verbreek het oogcontact niet. Gebruik je stem om nabijheid te bieden (Groen). Vraag expliciet: 'Ik zie dat dit je raakt, wat gebeurt er nu bij je?' Omdat je er niet fysiek bent om een zakdoekje aan te reiken, moet je de emotie meer verbaal begeleiden.

Mag ik een sessie opnemen voor het leerproces?

Alleen met expliciete schriftelijke toestemming van de deelnemer en enkel als dit een duidelijk doel dient voor de methodiek. In de meeste gevallen is het beter om achteraf een reflectieverslag te schrijven om de privacy en de spontaniteit van de Ervaringskleuren te bewaken.

Aandacht vasthouden en de focus op actie (Oranje)

Online gesprekken kunnen sneller 'vlak' worden. Om de Oranje Ervaringskleur (actie en doen) te stimuleren, moet je actiever interveniëren. Gebruik kortere zinnen en check vaker in: 'Ben je er nog bij?' of 'Wat roept dit bij je op?'. In de fase ONTDEKKEN kun je scherm delen gebruiken om samen naar een digitaal werkblad te kijken. Dit maakt het proces visueel en interactief. Voorkom dat je alleen maar een 'pratend hoofd' bent; varieer in je dynamiek en moedig de deelnemer aan om tijdens het bellen bijvoorbeeld even op te staan of een glas water te pakken.

"Wat zie je in je eigen omgeving dat jou nu helpt om bij dit gesprek te blijven?"

"Als we dit gesprek een kleur zouden geven, welke van de vier kleuren overheerst er dan nu op je scherm?"

"Welke fysieke sensatie merk je op terwijl we dit onderwerp online bespreken?"

"Zullen we de komende vijf minuten de camera uitzetten en alleen op de stem focussen?"

Hybride trajecten: de beste van twee werelden

Een Psytoo-traject is zelden volledig digitaal. De kracht zit vaak in de mix. Begin bij voorkeur met een fysieke ontmoeting (Groen) om de basis van vertrouwen te leggen. Daarna kunnen online sessies dienen als efficiënte tussenstappen voor de fases KIEZEN en HERKENNEN. Hybride werken biedt flexibiliteit voor zowel de PCEP als de deelnemer. Het stelt je in staat om vaker kort contact te hebben, wat de voortgang in de fase van ONTDEKKEN kan versnellen. Let er wel op dat de rode draad van het traject niet verloren gaat in de afwisseling van kanalen.

Casus 1 – De hybride doorbraak

Kleur	Oranje/Blauw
Hulpvraag	Deelnemer vindt het lastig om structuur aan te brengen in de dagelijkse chaos.
Ervaringsreeks	Na twee fysieke wandelsessies volgden drie korte wekelijkse check-ins via beeldbellen van 20 minuten.
Uitkomst	Door de frequentie van het online contact bleef de focus op de actiepunten (Oranje) scherp en werd de drempel om hulp te vragen lager.

Afsluiten en verankeren op afstand

De laatste fase, VERANKEREN, vraagt om een bewuste afronding. Online kan een gesprek heel abrupt eindigen door op 'ophangen' te klikken. Zorg voor een zachte landing. Vat samen wat de belangrijkste inzichten waren en koppel dit terug naar de Ervaringskleuren. Vraag de deelnemer wat hij of zij direct na het gesprek gaat doen om weer in het 'hier en nu' te komen. Dit helpt om de opgedane inzichten vanuit de digitale ruimte mee te nemen naar het dagelijks leven. Als PCEP ben jij de bewaker van deze overgang.

Werkboek 21 – opdrachten

1. Techniek-check: Voer een testgesprek van 15 minuten met een medestudent via een officieel platform. Focus enkel op elkaars stem (camera uit) en benoem welke signalen je oppikt.
2. Omgevingsscan: Richt je eigen online werkplek in volgens de Blauwe kleur (rust). Maak een lijstje van 3 dingen die je hebt aangepast om afleiding te minimaliseren.
3. Rollenspel Emotie: Oefen een situatie waarin de verbinding wegvalt op een emotioneel moment. Schrijf een script van 5 zinnen hoe je dit in het volgende gesprek professioneel herstelt.
4. Hybride Ontwerp: Maak een tijdlijn voor een fictief traject van 8 weken. Bepaal per fase (KLEUREN t/m VERANKEREN) of een fysieke of online afspraak beter past en motiveer dit.
5. Reflectie op Kleur: Beschrijf een ervaring waarbij je online contact had. Welke van de vier Ervaringskleuren vond je het lastigst over te brengen via het scherm en waarom? (30 min)

DEEL V

Praktijk en casuïstiek

Twaalf uitgewerkte casussen

Casuïstiek als kompas voor de PCEP-professional

In dit hoofdstuk duiken we diep in de praktijk van de Psytoo Ervaringsmethodiek. Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is het essentieel dat je niet alleen de theorie van de vijf fasen en de vier kleuren beheerst, maar dat je ook leert hoe deze dynamisch inwerken op de dagelijkse realiteit van een deelnemer. Je werkt naast de deelnemer, vaak in de nabijheid van een huisartsenpraktijk. In de volgende twaalf casussen zie je hoe de methodiek helpt om beweging te krijgen in situaties die voorheen vastliepen. We kijken naar de kleur die dominant is, de hulpvraag, de ervaringsreeks en uiteindelijk de uitkomst. Gebruik deze voorbeelden om je eigen klinische blik en empathisch vermogen te scherpen, zonder in de rol van behandelaar te stappen.

De essentie van ervaringswerk binnen de PCEP is het herkennen van patronen in de eigen ervaring om die van de ander beter te kunnen spiegelen.

Casus 1 tot en met 4: Focus op verbinding en structuur

De eerste reeks casussen richt zich op de kleuren Groen (Vervinding) en Blauw (Rust en Structuur). Vaak komen deelnemers bij de huisarts met vage klachten die voortkomen uit eenzaamheid of chaos in de dagelijkse routine. Als PCEP-professional help je hen niet door een behandelplan op te stellen, maar door samen te kijken waar de behoefte aan vervinding of overzicht ligt. In de fase van HERKENNEN zie je vaak dat deelnemers zich realiseren dat hun gebrek aan ritme (Blauw) direct invloed heeft op hun vermogen om contacten te leggen (Groen). Door jouw eigen ervaring met het herstellen van structuur in te zetten, creëer je een veilige basis voor de deelnemer om te groeien.

Casus 1 — De weg terug naar het buurthuis

Kleur	Groen (Vervinding)
Hulpvraag	Hoe doorbreek ik mijn sociaal isolement na een burn-out?
Ervaringsreeks	KLEUREN (Isolement) → HERKENNEN (Angst voor oordeel) → VERANKEREN (Wekelijks koffiemoment)
Uitkomst	Deelnemer bezoekt nu zelfstandig de inloopavond en voelt zich minder eenzaam.

Casus 2 — Rust in de ochtendchaos

Kleur	Blauw (Structuur)
Hulpvraag	Ik krijg mijn dag niet gestart en verwaarloos mijn huishouden.
Ervaringsreeks	KIEZEN (Focus op ochtendritueel) → ONTDEKKEN (Kleine stappen) → VERANKEREN (Planbord)
Uitkomst	Er is een vast ochtendritme ontstaan waardoor er mentale ruimte overblijft voor hobby's.

Casus 5 tot en met 8: Actie en zingeving in de praktijk

Wanneer de basisveiligheid is geborgd, verschuift de aandacht vaak naar Oranje (Actie) en Paars (Zingeving). Hier gaat het om het 'doen' en het vinden van betekenis in wat men heeft meegemaakt. Een deelnemer kan vastzitten in passiviteit, waarbij de kleur Oranje nodig is om de cirkel te doorbreken. In de fase van ONTDEKKEN experimenteert de deelnemer met nieuwe gedragingen. De kleur Paars komt vaak kijken bij levensvragen: wat is de betekenis van mijn verleden voor mijn toekomst? Als PCEP-professional faciliteer je dit proces door kritische vragen te stellen die uitnodigen tot zelfreflectie, zonder de antwoorden voor te kauwen of een therapeutische analyse te maken.

“Welke kleine actie zou je vandaag kunnen doen die jouw dag een Oranje tintje geeft?”

“Waar zie je in jouw huidige situatie een sprankje Paars (zingeving) terug?”

“Wat vertelt jouw weerstand tegen verandering je over je huidige behoeften?”

Drempels herkennen tijdens de begeleiding

Tijdens het doorlopen van de fasen, met name tussen HERKENNEN en ONTDEKKEN, treden vaak belemmeringen op. Het is jouw taak als professional om deze 'verkeerslichten' te herkennen. Soms moet je pas op de plaats maken omdat een deelnemer overvraagd wordt. In de methodiek noemen we dit het bewaken van de grenzen van de ervaringsprofessionaliteit. Je bent er om te ondersteunen, niet om te trekken. Het herkennen van rode vlaggen — situaties waarin professionele hulpverlening (zoals de GGZ) noodzakelijk is — behoort ook tot jouw expertise. Je werkt immers naast de huisarts en weet wanneer een casus jouw mandaat overstijgt.

Openheid en reflectie

Deelnemer deelt eigen ervaringen en staat open voor de methodiek.

Stagnatie in ONTDEKKEN

Deelnemer begrijpt het concept, maar durft geen nieuwe stappen in actie (Oranje) te zetten.

Crisis of zware pathologie

Deelnemer vertoont signalen die wijzen op gevaar voor zelf of omgeving; direct overleg met huisarts nodig.

Casus 9 tot en met 12: Integratie van de fasen

In de laatste reeks casussen zien we de volledige integratie van de vijf fasen. Hierbij is de fase VERANKEREN cruciaal. Het gaat er niet om dat de deelnemer 'beter' is, maar dat de deelnemer handvatten heeft ontwikkeld om zelfstandig verder te gaan. Je ziet in deze casussen vaak een mengeling van kleuren. Een deelnemer begint met Blauw om de chaos te bezweren, vindt Groen voor de steun en eindigt bij Paars om de doorgemaakte periode een plek te geven. Jouw rol als PCEP is hierin die van een procesbegeleider die de rode draad bewaakt en de deelnemer steeds terugbrengt naar de essentie: wat leert deze ervaring jou?

Casus 1 — De overgang naar vrijwilligerswerk

Kleur	Oranje & Paars
Hulpvraag	Ik wil weer wat betekenen voor de maatschappij maar durf niet.
Ervaringsreeks	KLEUREN (Onzekerheid) → ONTDEKKEN (Proefdraaien) → VERANKEREN (Vaste plek)
Uitkomst	Deelnemer heeft een zinvolle dagbesteding gevonden die aansluit bij zijn waarden.

Casus 2 — Balans na verlies

Kleur	Blauw & Groen
Hulpvraag	Ik ben de grip kwijt na het overlijden van mijn partner.
Ervaringsreeks	KIEZEN (Focus op zelfzorg) → HERKENNEN (Gedeelde rouw) → VERANKEREN (Nieuw ritme)
Uitkomst	Deelnemer ervaart weer grip op de dag en zoekt steun bij een lotgenotengroep.

Het belang van de afsluitende fase: Verankeren

Verankeren is misschien wel de meest onderschatte fase in de methodiek. Zonder verankering vervallen deelnemers snel in oude patronen zodra de begeleiding stopt. In de casuïstiek zie je dat verankering vaak plaatsvindt door het creëren van rituelen of het vastleggen van afspraken met het eigen netwerk. Als PCEP-professional stimuleer je de deelnemer om concreet te maken wat werkt. Dit doe je door vragen te stellen over wat er nodig is om de huidige vooruitgang vast te houden als het even tegenzit. De verankering zorgt ervoor dat de geleerde lessen uit de eigen ervaring en de ervaring van de professional beklijven in het dagelijks leven.

Hoe voorkom ik dat ik in de rol van therapeut stap bij complexe casussen?

Blijf focussen op de vijf fasen en je eigen ervaringskennis. Zodra je merkt dat je gaat diagnosticeren of behandelen, moet je terug naar de basis: naast de deelnemer staan en ervaringen delen in plaats van oplossingen dicteren.

Wat als een deelnemer geen kleur herkent?

Ga terug naar de fase KLEUREN. Gebruik visuele hulpmiddelen of verhalen van anderen om de belevingstaal van de deelnemer te activeren. Soms heeft iemand simpelweg meer tijd nodig in de verkennende fase.

Methodisch werken met de ervaring van de ander

Tot slot is het essentieel dat je in elke casus leert te luisteren naar de 'onderstroom'. Wat wordt er niet gezegd? In de methodiek leer je dat de ervaring van de ander vaak raakvlakken heeft met die van jou, maar nooit identiek is. De kunst is om die herkenning te gebruiken als brug, niet als eindstation. De twaalf casussen in dit hoofdstuk laten zien dat elke route uniek is, maar dat de structuur van de Psytoo-methodiek altijd een houvast biedt. Door consequent de fasen te volgen, bewaak je de kwaliteit van je werk en de veiligheid van de deelnemer binnen de huisartsenpraktijk.

Werkboek 22 – opdrachten

1. Selecteer één van de besproken casussen en schrijf op welke eigen ervaring jij zou inzetten om de fase van HERKENNEN te verdiepen (20 min).
2. Maak voor Casus 9 (Vrijwilligerswerk) een concreet plan voor de fase VERANKEREN: welke drie afspraken kan de deelnemer met zichzelf maken? (15 min).
3. Reflecteer op een moment in je eigen leven waarin de kleur 'Oranje' dominant had moeten zijn, maar 'Blauw' de overhand nam. Hoe zou je dit aan een deelnemer uitleggen? (25 min).
4. Ontwerp een eigen casus op basis van een cliënt die je recent hebt ontmoet, en verdeel deze over de vijf fasen (30 min).
5. Oefen met een medecursist het voeren van een gesprek waarin je van de fase ONTDEKKEN naar VERANKEREN beweegt, gebruikmakend van de kleur Groen (20 min).

Wat doe je als... — vijftientig praktijksituaties

Navigeren door de weerbarstige praktijk

Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) zul je merken dat de methodiek in de theorie helder en gestructureerd oogt, maar dat de dagelijkse praktijk rondom de huisartsenpraktijk vaak grilliger is. Je werkt náást de deelnemer, niet erboven. Dit betekent dat je voortdurend balanceert tussen het bieden van nabijheid en het bewaken van de methodische kaders van de vijf fasen: KLEUREN, KIEZEN, HERKENNEN, ONTDEKKEN en VERANKEREN. In dit hoofdstuk behandelen we vijftientig concrete situaties die je kunt tegenkomen. Het doel is niet om een 'juist' therapeutisch antwoord te geven – je bent immers geen behandelaar – maar om te laten zien hoe je de ervaringskleuren en de methodiek inzet om de eigen regie van de deelnemer te versterken.

De Ervaringsprofessional is een bondgenoot in herstel die zijn eigen kwetsbaarheid inzet als instrument, zonder de regie over het proces van de ander over te nemen.

Dilemma's rondom professionele nabijheid en grenzen

Een veelvoorkomend vraagstuk is de grens tussen vriendschap en een professionele ervaringsrelatie. Omdat je werkt vanuit gelijkwaardigheid en gedeelde ervaringen, kan de deelnemer de behoefte voelen om de relatie te privatiseren. Dit gebeurt vaak in de fase van KLEUREN, waar de verbinding (Groen) centraal staat. Het is essentieel dat je hierin de Blauwe kleur (structuur) durft in te brengen. Je bent er voor de deelnemer, maar binnen de context van de PCEP-methodiek. Wanneer een deelnemer je bijvoorbeeld vraagt om buiten de afgesproken tijden om te appen over privéproblemen, dient dit als een signaal om de kaders van de samenwerking opnieuw te bespreken.

Wat doe je als een deelnemer vraagt naar jouw specifieke diagnose of trauma?

Deel alleen wat functioneel is voor het proces van de deelnemer. Vraag jezelf af: 'Helpt dit de ander bij het HERKENNEN van zijn eigen patronen?' Als het antwoord ja is, deel je de essentie, niet de details. Focus op hoe je ermee om bent gegaan, niet op het trauma zelf.

Hoe reageer je als een deelnemer je als een 'vriend' gaat zien en buiten sessies wil afspreken?

Erken de klik, maar wees duidelijk over je rol. Leg uit dat de kracht van de PCEP-methodiek juist ligt in de veilige, afgebakende ruimte die jullie hebben. Gebruik de Blauwe kleur om de structuur te bewaken: 'Ik waardeer ons contact zeer, maar om je optimaal te ondersteunen blijven we binnen onze werkafspraken.'

Interventies bij stagnatie in de vijf fasen

Soms lijkt een traject vast te lopen. Een deelnemer blijft bijvoorbeeld hangen in de fase van HERKENNEN: het voortdurend ophalen van oude pijn zonder de stap naar ONTDEKKEN te maken. Als Ervaringsprofessional is het jouw taak om dan de kleur Oranje (actie) te introduceren. Dit doe je niet door te adviseren, maar door vanuit je eigen ervaring te vertellen hoe jij de overgang van begrijpen naar doen hebt ervaren. Het gaat erom de deelnemer uit te nodigen tot een klein experiment. Stagnatie is vaak een teken dat de veiligheid (Groen) nog niet diep genoeg is, of dat de betekenisgeving (Paars) nog te pijnlijk is om aan te raken.

De deelnemer deelt uit zichzelf een succeservaring

Bekrachtig dit door de kleur Paars in te zetten: wat zegt dit over wie de deelnemer wil zijn? Veranker dit moment direct.

De deelnemer komt herhaaldelijk niet opdagen

Schakel naar Blauw. Bespreek de afspraken en onderzoek of de fase waarin jullie zitten (bijv. KIEZEN) te spannend is.

De deelnemer vertoont acuut gevaarlijk gedrag of crisis

Stop de methodiek. Verwijs direct door naar de huisarts of de behandelaar. Je bent geen crisisinterventor.

Werken met de Ervaringskleuren in crisissituaties

Hoewel je geen behandelaar bent, werk je in de nabijheid van de huisartsenpraktijk, wat betekent dat je te maken krijgt met mensen in emotionele nood. In zulke momenten is de neiging groot om in de 'hulpverlenersstand' te schieten. De PCEP-methode vraagt echter om iets anders: presentie. Als een deelnemer overspoeld raakt, breng je eerst Blauw (rust en veiligheid) aan door de omgeving te stabiliseren en samen te focussen op het hier en nu. Pas als de storm is gaan liggen, kun je terugkeren naar de fase waarin jullie werkten. Het is belangrijk om je eigen grenzen hierin te kennen; zodra de veiligheid in het geding is, treed je buiten je rol als ervaringsprofessional en treed je op als medemens die professionele hulp inschakelt.

WEL

Luisteren zonder direct een oplossing aan te dragen. → Eigen ervaring inzetten als spiegel (herkenbaarheid). → Duidelijke grenzen stellen aan de duur van een gesprek. → De regie bij de deelnemer laten, ook bij kleine keuzes.

NIET

Medisch advies geven over medicatie of diagnoses. → De sessie uit laten lopen omdat het 'zo gezellig' is. → Jouw eigen verhaal groter maken dan dat van de deelnemer. → Taken overnemen die de deelnemer zelf zou kunnen doen.

Effectieve communicatie bij weerstand

Weerstand is in de Ervaringsmethodiek vaak een vermomde vorm van angst of onzekerheid. Wanneer een deelnemer zegt: 'Dit werkt toch niet voor mij', bevindt hij zich vaak in een negatieve spiraal binnen de fase KIEZEN. Hij durft niet te kiezen voor verandering. In plaats van in de verdediging te schieten, gebruik je de vragen uit de methodiek om de kleur Paars te verkennen. Wat maakt dat de hoop op verandering zo klein is geworden? Door je eigen ervaring met 'niet geloven in herstel' te delen, normaliseer je het gevoel van de deelnemer. Dit opent de weg naar een gesprek over wat wél van betekenis is, hoe klein ook.

"Wat zou er gebeuren als we vandaag even helemaal niets 'moeten' oplossen?"

"Welke kleur voelt op dit moment het meest ver weg voor jou?"

"Wat herkende je in mijn verhaal dat je liever niet bij jezelf ziet?"

"Hoe ziet een dag eruit waarin Paars de boventoon voert?"

De afronding en verankering van het traject

De laatste fase, VERANKEREN, wordt vaak onderschat. Deelnemers vinden het spannend om de steun van de Ervaringsprofessional los te laten. Wat doe je als een deelnemer aangeeft nog niet klaar te zijn, terwijl de doelen bereikt zijn? Hier gebruik je de kleur Blauw om de behaalde resultaten objectief te maken en de kleur Oranje om te kijken naar het externe netwerk. Verankeren betekent ook: de deelnemer laten inzien dat hij de methodiek nu zelfstandig kan toepassen. Je bereidt de deelnemer voor op de toekomst door samen een 'kleurenkaart' te maken voor moeilijke momenten, zodat de methodiek ook zonder jouw fysieke aanwezigheid doorwerkt.

Casus 1 – De eeuwige zoeker

Kleur	Paars
Hulpvraag	Deelnemer blijft praten over de zinloosheid van alles en komt niet tot actie.
Ervaringsreeks	Van Groen (erkenning) naar Blauw (kaders stellen) naar Oranje (kleine activiteit).
Uitkomst	Deelnemer accepteert dat betekenis soms in heel kleine acties zit, zoals dagelijks wandelen.

Casus 2 – De over-enthousiaste starter

Kleur	Oranje
Hulpvraag	Deelnemer wil direct alles veranderen en loopt zichzelf voorbij.
Ervaringsreeks	Van Oranje naar Blauw (dosereren) en HERKENNEN (waarom die haast?).
Uitkomst	Een duurzaam tempo gevonden waardoor terugval na twee weken werd voorkomen.

Werkboek 23 – opdrachten

1. Reflectieopdracht: Beschrijf een situatie waarin je de neiging voelde om de regie van de deelnemer over te nemen. Welke kleur had je kunnen inzetten om dit te voorkomen? (20 min)
2. Rollenspel-voorbereiding: Schrijf voor de drie 'traffic light' scenario's (Groen, Oranje, Rood) een openingszin die past bij jouw rol als PCEP. (30 min)
3. Casus-analyse: Neem een actuele casus uit je stage. In welke van de vijf fasen bevindt de deelnemer zich momenteel en welke kleur ontbreekt er in het contact? (15 min)
4. Zelfzorg-check: Welke situatie uit de 25 voorbeelden roept bij jou de meeste weerstand op? Wat zegt dit over jouw eigen ervaringsreeks? (20 min)
5. Format-ontwikkeling: Ontwerp een eigen 'Verankerings-kaart' die je aan een deelnemer kunt meegeven bij de afronding van een traject. (45 min)

Werken met specifieke thema's

In dit hoofdstuk duiken we in de concrete toepassing van de Psytoo Ervaringsmethodiek bij thema's die je veelvuldig zult tegenkomen rondom de huisartsenpraktijk. Als PCEP-professional ben je geen behandelaar, maar een bondgenoot die naast de deelnemer staat. Jouw kracht ligt in het normaliseren van menselijk lijden door de inzet van je eigen ervaring en het herkennen van patronen. We kijken hoe de vijf fasen en de vier ervaringskleuren – Groen, Blauw, Oranje en Paars – als kompas dienen bij complexe vraagstukken zoals somberheid, angst en rouw. Het doel is niet het 'genezen' van een stoornis, maar het herontdekken van de regie over het eigen leven door middel van herkenning en erkenning.

Somberheid en angst: Van verlamming naar beweging

Bij deelnemers die kampen met somberheid of angst zie je vaak een disbalans in de ervaringskleuren. Somberheid uit zich vaak als een overschot aan 'statisch Blauw' (terugtrekken, piekeren) of een gebrek aan 'vitale Oranje' (actie). In de fase van KLEUREN onderzoek je samen welke kleur momenteel de overhand heeft. Bij angst zie je vaak dat de 'Groene' verbinding met de buitenwereld is verbroken uit zelfbescherming. Je ondersteunt de deelnemer door niet te focussen op de angst zelf, maar op de kleine stappen van HERKENNEN: waar voelt de deelnemer nog wel een sprankje autonomie?

Herkenning bieden

Deel een moment waarop jij zelf angst ervaarde en hoe je daar fysiek op reageerde om de deelnemer te valideren.

Adviseren voorkomen

Pas op dat je geen tips gaat geven om de angst weg te krijgen; blijf naast de deelnemer staan in de beleving.

Diagnostische focus

Ga niet mee in het analyseren van de oorzaak van de depressie; dit is het terrein van de behandelaar.

Burn-out en Terugkeer naar werk: De balans hervinden

Bij een burn-out is de verbinding met de eigen behoeften vaak volledig doorgesneden. In de methodiek focussen we hier sterk op de fase ONTDEKKEN. Wat zijn de grenzen die in het verleden zijn overschreden en welke ervaringskleur werd daarbij verwaarloosd? Vaak is er sprake van een jarenlange focus op 'Oranje' (presteren) ten koste van 'Blauw' (rust) en 'Paars' (zingeving). De terugkeer naar werk is een spannend proces waarbij de fase VERANKEREN cruciaal is. We helpen de deelnemer om nieuwe patronen vast te houden, ook als de druk van de werkomgeving weer toeneemt.

"Welke kleur gaf jou vroeger energie in je werk, en welke kleur kostte je juist kracht?"

"Wat vertelt je lichaam je op dit moment over de balans tussen rust en actie?"

"Welke kleine 'Blauwe' handeling kun je vandaag inbouwen om je grens te bewaken?"

Rouw en Eenzaamheid: De kracht van verbinding

Rouw en eenzaamheid vragen om een sterke aanwezigheid van 'Groen'. Eenzaamheid is niet simpelweg het gebrek aan mensen, maar het gebrek aan betekenisvolle verbinding. Als PCEP-er ben je in de fase KIEZEN degene die de deelnemer helpt te bepalen met wie en hoe zij weer contact willen maken. Bij rouw is er vaak geen 'oplossing', maar wel de noodzaak tot 'Paars': betekenisgeving aan het verlies. Je deelt hierin niet alleen je eigen verlieservaring, maar vooral hoe je hebt geleerd om met het gat in je leven om te gaan, zonder het te willen dichten.

In de ervaringsmethodiek is rouw geen proces dat 'klaar' moet zijn, maar een integratie van verlies in het nieuwe levensverhaal via de kleur Paars.

Verslaving en Trauma-achtergrond: Veiligheid en Regie

Werken met een trauma-achtergrond of verslavingsgevoeligheid vereist een grote mate van voorspelbaarheid (Blauw). Deelnemers hebben vaak een geschiedenis waarin hun grenzen niet werden gerespecteerd. Daarom is de fase HERKENNEN hier essentieel: het herkennen van triggers en vroege signalen. Jouw rol als ervaringsprofessional is het bieden van een veilige haven waarin de deelnemer weer durft te ONTDEKKEN. We gebruiken de ervaringskleuren om te kijken naar de functie van het gedrag: wat probeerde de deelnemer te sussen met de verslaving? Was het een gebrek aan rust (Blauw) of een behoefte aan verdoving van pijn (Paars)?

Casus 1 — De weg terug naar structuur

Kleur	Blauw / Paars
Hulpvraag	Deelnemer met verslavingsachtergrond vindt het lastig om de dag door te komen zonder middelen.
Ervaringsreeks	PCEP-er deelt eigen ervaring met de 'leegte' na het stoppen en het belang van een dagritme.
Uitkomst	Deelnemer implementeert een Blauw dagschema en vindt in Paars een nieuwe hobby (vrijwilligerswerk).

Chronische ziekte en Relatieproblemen: Aanpassing en Autonomie

Bij chronische ziekte verandert het toekomstperspectief radicaal. Dit raakt alle vier de kleuren. Er is verlies van Oranje (fysieke kracht), uitdaging in Groen (veranderde rollen in relaties) en een zoektocht in Paars (wie ben ik nog?). Relatieproblemen ontstaan vaak wanneer partners verschillende ervaringskleuren spreken of elkaars behoefte aan Blauw of Oranje niet meer begrijpen. Als PCEP-professional faciliteer je het gesprek over deze behoeften zonder tussen de partners in te gaan staan. Je richt je op de autonomie van de deelnemer: hoe blijf je jezelf binnen de beperking of binnen de moeizame relatie?

Stap 1: Inventariseer de huidige kleurensamenstelling van de leefsituatie.



Stap 2: Herken de blokkades in de communicatie of fysieke mogelijkheden.



Stap 3: Kies één focusgebied waar de deelnemer kleine successen kan boeken.



Stap 4: Veranker de nieuwe omgangsvormen in het dagelijks ritme.

Professionele grenzen en de PCEP-rol

Het werken met deze specifieke thema's brengt het risico van 'over-identificatie' met zich mee. Omdat je werkt vanuit eigen ervaring, kan het thema van de deelnemer jouw eigen pijn raken. In de fase van VERANKEREN voor de professional zelf, is intervisie en reflectie op je eigen kleurenbalans noodzakelijk. Je bent een gids, geen redder. Je herkent de patronen, biedt de methodiek aan als kapstok, maar de deelnemer blijft eigenaar van het eigen proces. Dit onderscheidt de PCEP-professional van de informele ervaringsdeskundige; de methodische inzet van zelfonthulling is altijd ten dienste van de deelnemer.

1 Methodische inzet

De cursist kan uitleggen welke ervaringskleur dominant is bij een specifieke casus van somberheid.

2 Grensbewaking

De cursist herkent wanneer een thema (zoals trauma) de grens van ervaringsondersteuning overschrijdt naar behandeling.

3 Fasering

De cursist kan per thema (bijv. rouw) benoemen welke van de vijf fasen prioriteit heeft.

Werkboek 24 – opdrachten

1. Kleur-analyse: Kies een van de thema's (bijv. burn-out) en beschrijf hoe een overschot of tekort aan elke van de vier kleuren eruitziet in de praktijk (30 min).
2. Zelfreflectie op triggers: Beschrijf welk van de behandelde thema's (bijv. verslaving of rouw) jou persoonlijk het meest raakt en welke 'Blauwe' strategie jij inzet om professioneel te blijven (20 min).
3. Rollenspel HERKENNEN: Oefen met een medecursist hoe je je eigen ervaring met eenzaamheid deelt zonder het gesprek over te nemen (15 min per persoon).
4. Interventieplan: Ontwerp voor een fictieve deelnemer met een chronische ziekte een kort traject langs de vijf fasen (KLEUREN t/m VERANKEREN) (45 min).
5. Dagschema ontwerpen: Maak een 'Blauw' format voor een deelnemer die moeite heeft met structuur na een ontslag of burn-out (20 min).

Fouten die iedereen maakt

Gefeliciteerd, je bent in de laatste fase van je opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional beland. Je hebt de methodiek in de vingers, je begrijpt de vier kleuren en je weet hoe je naast een deelnemer moet staan. Toch is er één constante in dit werk: je zult fouten maken. Dat is niet erg; het is zelfs noodzakelijk voor je groei. In de Ervaringsmethodiek beschouwen we een fout niet als een falen, maar als een 'ervaringsmoment'. In dit hoofdstuk bespreken we de tien meest voorkomende beginnersfouten. We kijken naar de herkenning, het gevolg voor de deelnemer en hoe je de situatie weer vlot trekt. Door deze valkuilen te verkennen, leer je sneller te schakelen in de dagelijkse praktijk bij de huisarts.

De balans tussen nabijheid en overname

De grootste valkuil voor de beginnende PCEP is 'Reddersdrang'. Omdat je zelf hebt geleden en de weg naar herstel kent, wil je de deelnemer behoeden voor pijn. Dit uit zich vaak in het te snel geven van adviezen of het overnemen van taken. In de methodiek noemen we dit een verstoring van de Groene kleur (verbinding). Wanneer je gaat redden, sta je niet meer naast de ander, maar kom je erboven te staan. De deelnemer verliest hierdoor zijn eigen regie, wat haaks staat op het doel van onze ondersteuning.

Reddersmodus

Je belt instanties voor de deelnemer en lost problemen op zonder dat zij zelf actie ondernemen.

Adviserende rol

Je vertelt de deelnemer wat jij zou doen, waardoor de focus verschuift van hun ontdekking naar jouw oplossing.

Faciliteerder

Je vraagt wat de ander nodig heeft om zelf die eerste stap te zetten, passend bij de Oranje kleur.

De tien klassieke beginnersfouten

Hieronder volgen de tien meest gemaakte fouten. Herken je jezelf erin? Wees dan mild voor jezelf. Het herkennen is de eerste stap naar het verankeren van je professionaliteit.

- Fout 1: Te veel zenden, te weinig spiegelen. Je praat meer over jouw verhaal dan dat je luistert naar dat van de ander.
- Fout 2: De 'Therapeut-reflex'. Je gaat graven in trauma's uit het verleden in plaats van te focussen op het hier en nu en de dagelijkse praktijk.
- Fout 3: Kleurenblindheid. Je negeert de behoefte aan Blauw (structuur) omdat je zelf zo enthousiast bent over Oranje (actie).
- Fout 4: Grenzeloosheid. Je bent 24/7 bereikbaar en vergeet je eigen zelfzorg, waardoor je eigen Groene basis wankelt.
- Fout 5: Oordelen onder de oppervlakte. Je vindt iets van de keuzes van de deelnemer en laat dit onbewust merken in je non-verbale communicatie.

- Fout 6: Te snel naar de fase ONTDEKKEN. Je wilt al naar diepe inzichten terwijl de deelnemer nog in de fase KIEZEN zit.
- Fout 7: Het overnemen van de regie. Je bepaalt de agenda van het gesprek in plaats van de deelnemer te volgen.
- Fout 8: Identificatie-overload. Je gaat er te makkelijk vanuit dat jouw ervaring precies hetzelfde is als die van de ander.
- Fout 9: Gebrek aan transparantie. Je durft niet toe te geven dat je het even niet weet, uit angst voor professionaliteitsverlies.
- Fout 10: De 'Quick Fix'. Je bent te resultaatgericht en vergeet dat herstel een grillig proces is met veel tussenstappen.

Het gevaar van de therapeutische reflex

Als PCEP werk je bij de huisartsenpraktijk, vaak in de buurt van de POH-GGZ of de huisarts zelf. Een veelgemaakte fout is dat je onbewust de rol van behandelaar aanneemt. Je gaat analyseren waarom iemand zich zo voelt. In de Ervaringsmethodiek is dit een 'no-go'. Wij analyseren niet, wij herkennen. Als je merkt dat je vragen begint te stellen over de kindertijd of diepe psychologische patronen, stop dan direct. Je herstelactie hier is terugkeren naar de feitelijke ervaring van vandaag. Wat gebeurde er vanochtend toen je opstond? Welke kleur overheerste er?

Een PCEP is een expert in het dagelijks leven met een ontwrichting, geen expert in de stoornis zelf.

Casuïstiek: De valkuil van herkenning

Casus 1 – De enthousiaste spiegel

Kleur	Oranje/Paars
Hulpvraag	Deelnemer heeft last van sociale angst bij het boodschappen doen.
Ervaringsreeks	PCEP vertelt direct 20 minuten over zijn eigen overwinningstrategieën.
Uitkomst	De deelnemer voelt zich overspoeld en kleiner dan de professional. Herstel: Excuses aanbieden voor het zenden en terug naar de vraag: 'Wat herken jij in mijn verhaal?'

Herkenning, gevolg en herstelactie

Wanneer je een fout maakt, is het gevolg vaak direct merkbaar in de dynamiek. De deelnemer trekt zich terug (Blauw blokkade) of wordt juist extreem afhankelijk van je. De herstelactie is altijd gebaseerd op radicale eerlijkheid. De methodiek leert ons dat kwetsbaarheid juist kracht is. Zeg gewoon: 'Ik merk dat ik nu heel veel aan het vertellen ben en dat is niet de bedoeling. Laten we even teruggaan naar jou.' Hiermee modelleer je gezond gedrag: het erkennen van een fout en het bijsturen ervan zonder zelfverwijt.

Wat als de deelnemer vraagt om mijn advies?

Geef geen direct advies ('Je moet dit doen'), maar bied een ervaringsoptie ('Wat voor mij werkte was X, maar dat kan voor jou anders zijn. Hoe zie jij dat?'). Zo blijf je in de Paarse kleur van betekenisgeving zonder de regie over te nemen.

Mag ik laten zien dat ik geëmotioneerd ben door een verhaal?

Ja, mits het de deelnemer dient. Als jouw emotie de ruimte inneemt, ben je in de fout gegaan. Als het erkenning toont ('Het raakt me wat je zegt, omdat het zo herkenbaar is'), versterkt het de Groene verbinding.

Zelfzorg als professionele standaard

Fout 4, grenzeloosheid, is de meest riskante voor je eigen duurzame inzetbaarheid. Veel ervaringsprofessionals voelen een enorme drive om iets terug te doen voor de wereld. Hierdoor zeg je te vaak 'ja' tegen extra taken of gesprekken buiten werktijd. Het gevolg is dat je eigen 'Blauwe basis' (rust en structuur) erodeert. Je wordt moe, prikkelbaar en verliest je scherpheid in de spiegeling. De herstelactie is hier het herzien van je eigen signaleringsplan en het bespreken van je grenzen met je supervisor binnen Psytoo.

Conclusie: De lerende professional

Het maken van fouten is een integraal onderdeel van de fase ONTDEKKEN. Het laat zien waar je eigen blinde vlekken zitten. Een goede PCEP is niet iemand die nooit struikelt, maar iemand die weet hoe hij weer moet opstaan en de les uit de valpartij kan delen met de deelnemer. In het werkboek ga je nu aan de slag met je eigen top 3 valkuilen, zodat je ze in de praktijk sneller leert signaleren voordat ze een belemmering vormen voor het proces van de ander.

Werkboek 25 — opdrachten

1. Noteer voor jezelf drie momenten uit je stage of praktijk waarin je achteraf dacht: 'Hier nam ik de regie te veel over'. Wat was de trigger? (15 min)
2. Kies één van de 10 fouten uit de lijst en schrijf een script van 5 zinnen hoe je deze fout transparant zou herstellen in een gesprek met een deelnemer. (10 min)
3. Intervisie-oefening: Bespreek met een medestudent een situatie waarin je 'rood' licht (zie traffic model) zag bij jezelf. Hoe bracht je dit terug naar 'groen'? (20 min)
4. Maak een lijstje van 5 'stop-zinnen' die je kunt gebruiken als je merkt dat je in de therapeut-reflex schiet. Bijvoorbeeld: 'Ik merk dat ik nu ga analyseren, laten we teruggaan naar wat je nu voelt'. (10 min)
5. Reflecteer op je eigen Blauwe kleur: welke grens heb je de afgelopen week overschreden en wat ga je volgende week anders doen om dit te voorkomen? (15 min)

DEEL VI

Professionalisering

Samenwerken met huisarts en POH-GGZ

Als gecertificeerd Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) bevind je je in een unieke positie binnen de eerstelijnszorg. Je werkt niet binnen de hiërarchische behandelstructuur, maar staat naast de deelnemer in de nabijheid van de huisartsenpraktijk. Effectieve samenwerking met de huisarts en de Praktijkondersteuner GGZ (POH-GGZ) is cruciaal voor het slagen van de Ervaringsmethodiek. Dit hoofdstuk leert je hoe je jouw rol positioneert, hoe je de communicatie tussen de verschillende partijen stroomlijnt en hoe je de grenzen van jouw vakmanschap bewaakt zonder de verbinding te verliezen.

Positionering: De Ervaringsprofessional als brug

De grootste uitdaging in de samenwerking is het verduidelijken van het verschil tussen behandeling en ervaringsgerichte ondersteuning. Waar de huisarts kijkt naar symptomen en de POH-GGZ vaak kortdurende interventies inzet, focus jij je op de vijf fasen van de Ervaringsmethodiek. Je bent geen behandelaar en stelt geen diagnoses. Jouw kracht ligt in de fase 'KLEUREN' en 'HERKENNEN', waarbij je de leefwereld van de deelnemer verkent via de vier Ervaringskleuren. Door dit helder te communiceren, voorkom je dat de huisarts je ziet als een extra therapeut of als een verlengstuk van de wachtlijst.

Jouw positionering is die van een gelijkwaardige partner die expertise inbrengt vanuit geleefde ervaring, aanvullend op de medische en psychologische blik van de huisartsenpraktijk.

Verwachtingsmanagement en afstemming

Voordat je start met een traject, is het essentieel om verwachtingen te managen. Huisartsen zijn gewend aan medische verslaglegging en snelle resultaten. Het proces van 'ONTDEKKEN' en 'VERANKEREN' vraagt echter tijd en ruimte voor reflectie. In je overleg met de POH-GGZ maak je duidelijk dat jouw interventies gericht zijn op het versterken van de zelfregie en het vinden van betekenis (de Paarse kleur), in plaats van het bestrijden van klachten. Bespreek ook de frequentie van contact: ben je wekelijks aanwezig in de praktijk of werk je meer op afstand in de wijk?

Wat zeg ik als een huisarts mij vraagt om een diagnose te valideren?

Geef aan dat je werkt vanuit de Ervaringsmethodiek en niet vanuit klinische diagnostiek. Je kunt wel delen welke Ervaringskleuren dominant zijn in het verhaal van de deelnemer (bijvoorbeeld veel Oranje actiedrang of juist een gebrek aan Blauwe structuur), wat de huisarts kan helpen in hun eigen beeldvorming.

Warme overdracht en intake

Een warme overdracht is meer dan een doorverwijzing via ZorgDomein. Het is een driehoeksgesprek waarin de POH-GGZ, de deelnemer en jij als PCEP samenkomen. Hierbij staat de hulpvraag van de deelnemer centraal, niet het medisch dossier. Tijdens deze overdracht observeer je al welke kleuren aanwezig zijn. Is er direct een Groene klik door gedeelde ervaringen, of is er eerst Blauwe rust nodig om het proces veilig te laten landen? Een goede overdracht zorgt ervoor dat de deelnemer zich niet voor de zoveelste keer hoeft te verantwoorden, maar direct kan beginnen met het proces van herkennen.

Inleiding door de POH-GGZ: context van de hulpvraag



Verslaglegging en privacy

Hoewel je geen medisch dossier bijhoudt, is professionele verslaglegging wel noodzakelijk. In de Ervaringsmethodiek focus je in je verslagen op de voortgang binnen de fasen. Vermijd klinische termen als 'depressie' of 'angststoornis', maar gebruik de taal van de methode. Beschrijf bijvoorbeeld hoe een deelnemer in de fase 'ONTDEKKEN' nieuwe betekenis geeft aan een verlieservaring. Deelnemers hebben altijd recht op inzage. De verslaglegging naar de huisarts toe dient beknopt te zijn en gericht op de samenwerking: wat is er nodig vanuit de praktijk om het proces van de deelnemer te ondersteunen?

Terugkoppelingsformulier PCEP

- Huidige Fase
(Kleuren/Kiezen/Herkennen/Ontdekken/Verankeren)
- Dominante Ervaringskleur van de afgelopen periode
- Voortgang in zelfregie en herstel
- Bijzonderheden voor de huisarts/POH-GGZ
- Datum volgend gezamenlijk overleg

Periodiek overleg en intervisie

Samenwerken betekent ook regelmatig stilstaan bij de samenwerking zelf. Een kort maandelijks overleg met de POH-GGZ helpt om signalen te delen. Jij ziet vaak andere dingen dan de POH-GGZ, omdat je naast de deelnemer staat in alledaagse situaties. Misschien merk je op dat de deelnemer moeite heeft met de 'Blauwe' structuur van de behandeling, wat waardevolle informatie is voor de POH-GGZ. Tegelijkertijd gebruik je dit overleg om je eigen grenzen te bewaken; als de hulpvraag te complex wordt of als er sprake is van acute onveiligheid, is de terugkoppeling naar de huisarts je primaire verantwoordelijkheid.

Wat je nooit doet: de harde grenzen

Integriteit is de basis van de PCEP-certificering. Er zijn duidelijke rode vlaggen in de samenwerking met de medische wereld. Je neemt nooit de rol van de arts over en je adviseert nooit over medicatie of het staken van een behandeling. Daarnaast ga je niet mee in het 'roddelen' over de deelnemer in de koffiekamer van de praktijk. Je blijft altijd loyaal aan de methodiek en de autonomie van de deelnemer. Wanneer de huisarts druk op je uitoefent om de deelnemer sneller 'beter' te maken, is dat een moment om de fasen van de methodiek opnieuw uit te leggen.

Medicatie-advies

Je geeft nooit advies over dosering of bijwerkingen van medicijnen, ook niet vanuit eigen ervaring.

Crisisinterventie

Bij acute dreiging onderbreek je de methodiek en schakel je direct de huisarts of POH-GGZ in.

Gedeelde taal

Gebruik de Ervaringskleuren om gedrag en behoeften te duiden tijdens het multidisciplinair overleg.

Conclusie: De kracht van de driehoek

Wanneer de driehoek huisarts/POH-GGZ, deelnemer en PCEP goed functioneert, ontstaat er een vangnet dat zowel medisch veilig als menselijk nabij is. De huisarts biedt de medische kaders, de POH-GGZ de psychische ondersteuning, en jij biedt de ruimte voor het doorleven en integreren van ervaringen. Dit vereist een proactieve houding en een voortdurende dialoog over rollen en taken. Door trouw te blijven aan de Ervaringsmethodiek en de vier kleuren, bied je een unieke meerwaarde die in de traditionele zorg vaak ontbreekt.

Werkboek 26 – opdrachten

1. Schrijf een 'elevator pitch' van 2 minuten waarin je aan een drukke huisarts uitlegt wat het verschil is tussen jouw rol als PCEP en die van de POH-GGZ. (20 min)
2. Rollenspel: Oefen een warme overdracht waarbij je reageert op een POH-GGZ die verwacht dat jij de deelnemer 'activeert' (Oranje) terwijl de deelnemer in de fase 'HERKENNEN' zit. (30 min)
3. Stel een sjabloon op voor je wekelijkse voortgangsrapportage, gebruikmakend van de vijf fasen en de vier kleuren. (45 min)
4. Analyseer een recente samenwerkingservaring: waar lagen de kansen in de 'Groene' verbinding en waar werd de 'Blauwe' grens van je rol getoetst? (15 min)
5. Maak een lijst van 5 concrete signalen waarbij je de methodiek onmiddellijk moet pauzeren voor overleg met de huisarts (de 'Red' traffic lights). (15 min)

Samenwerken in de wijk en met de gemeente

Samenwerken als verbindingsofficier in de wijk

Als PCEP-ervaringsprofessional ben je de schakel tussen de klinische wereld van de huisartsenpraktijk en de weerbarstige realiteit van het dagelijks leven in de wijk. Samenwerken in de wijk betekent dat je verder kijkt dan de individuele hulpvraag; je kijkt naar het systeem waarin de deelnemer zich beweegt. In deze fase van professionalisering leer je hoe je de vier Ervaringskleuren inzet om netwerken te bouwen. Waar de huisarts kijkt naar pathologie, kijk jij naar participatie. Het sociaal domein is jouw speelveld, waarbij je niet overneemt, maar de deelnemer ondersteunt om de eigen regie te hernemen binnen de beschikbare voorzieningen van de gemeente en welzijnsorganisaties.

Jouw kracht in de wijk is niet je dossierkennis, maar je vermogen om de menselijke maat terug te brengen in de bureaucratische systemen van het sociaal domein.

Het krachtenveld van het sociaal domein

Het sociaal domein omvat alles wat te maken heeft met zorg, welzijn, participatie en inkomen. Voor een deelnemer kan dit aanvoelen als een ondoordringbaar doolhof. Denk aan de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet. Jouw rol is om samen met de deelnemer te **HERKENNEN** waar de schoen wringt. Is er sprake van een tekort aan Blauw (structuur in financiën) of ontbreekt het aan Groen (sociale isolatie)? Door de sociale kaart van de gemeente te begrijpen, kun je gericht ondersteunen zonder de rol van een maatschappelijk werker of schuldhulpverlener over te nemen.

- Buurtteams en sociale wijkteams: de eerste toegangspoort voor ondersteuning.
- Welzijnsorganisaties: aanbieders van dagbesteding, vrijwilligerswerk en maatjesprojecten.
- Schuldhulpverlening en bewindvoering: essentieel bij financiële stress (gebrek aan Blauw).
- Woningcorporaties: partners bij woonproblematiek of dreigende huisuitzetting.
- Werkgevers en UWV: voor re-integratie en activering (Oranje).

De sociale kaart als levend instrument

Een professionele PCEP-er beschikt over een actuele sociale kaart. Dit is geen statische lijst met telefoonnummers, maar een netwerk van warme contacten. Je investeert in relaties met sleutelfiguren in de wijk. Wanneer een deelnemer in de fase **ONTDEKKEN** aangeeft weer onder de mensen te willen komen, weet jij precies welke laagdrempelige koffie-inloop of sportvereniging past bij diens behoefte. Het opbouwen van deze kaart vereist een proactieve houding. Je gaat op de koffie bij de wijkagent, de opbouwwerker en de lokale bibliotheek om te begrijpen wat zij voor jouw deelnemers kunnen betekenen.

Hoe voorkom ik dat ik het werk van de welzijnswerker ga doen?

Jij bent de ervaringsprofessional, geen casemanager. Waar de welzijnswerker kijkt naar de toekenning van voorzieningen, focus jij je op de innerlijke beleving van de deelnemer. Je ondersteunt de deelnemer om de vraag aan de welzijnswerker helder te formuleren vanuit hun eigen ervaring en behoefte.

Samenwerking met schuldhulp en werkgevers

Financiële zorgen en werkloosheid zijn grote bronnen van stress die het herstelproces blokkeren. In de methodiek koppelen we dit vaak aan de kleur Blauw (veiligheid en rust) en Oranje (doen en participatie). Als er schulden zijn, is er vaak geen ruimte voor persoonlijke groei. Je werkt hierin nauw samen met schuldhulpverlening. Je helpt de deelnemer om de schaamte te doorbreken—een kernpunt in het werken met ervaring. Bij werkgevers kun je een rol spelen door de vertaalslag te maken van wat een deelnemer nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven, zonder dat je als therapeut optreedt.

WEL

Samen met de deelnemer naar een afspraak bij de gemeente gaan als morele steun. → De deelnemer stimuleren om zelf het woord te voeren tijdens een keukentafelgesprek. → Netwerkpartners informeren over de rol van de PCEP-er in de wijk.

NIET

Zelfstandig formulieren invullen voor de deelnemer zonder diens actieve betrokkenheid. → Oplossingen forceren die niet aansluiten bij de huidige fase van de deelnemer. → Concurreren met bestaande hulpverleners in de wijk.

Interprofessioneel samenwerken vanuit de Paarse kleur

Samenwerken in de wijk vraagt om een sterke professionele identiteit. Vanuit de kleur Paars (betekenis) breng jij de stem van de geleefde ervaring in het overleg. Je helpt andere professionals in te zien dat een deelnemer meer is dan een 'dossier met schulden' of een 'cliënt met een depressie'. Door jouw eigen kwetsbaarheid en professionele distantie te balanceren, fungeer je als rolmodel. Je laat zien dat herstel mogelijk is en dat de wijk een cruciale rol speelt in dit proces. Dit versterkt de positie van de PCEP-er als onmisbare schakel in de ketenzorg rondom de huisartsenpraktijk.

Casus 1 — De weg naar activering

Kleur	Oranje/Blauw
Hulpvraag	Deelnemer durft niet naar het sociaal wijkteam uit angst voor afwijzing.
Ervaringsreeks	PCEP-er deelt eigen ervaring met bureaucratie (HERKENNEN) en gaat mee ter ondersteuning (KIEZEN).
Uitkomst	Deelnemer heeft een keukentafelgesprek gevoerd en start met vrijwilligerswerk in de buurtmoestuin.

Grenzen bewaken en positionering

Effectief samenwerken betekent ook je grenzen kennen. In de wijk is de verleiding groot om 'gaten te dichten' die de systeemwereld laat vallen. Echter, als PCEP-er bewaak je de methodiek. In de fase VERANKEREN is het essentieel dat de deelnemer leert leunen op het reguliere netwerk en niet afhankelijk wordt van jou. Je bent er om de verbinding te leggen (Groen) en de structuur te bieden om zelf stappen te zetten. Wanneer je merkt dat een samenwerking stroef loopt, bijvoorbeeld door een starre houding van de gemeente, gebruik je je ervaring om samen met de deelnemer te kijken hoe je toch invloed kunt uitoefenen.

Warme overdracht

Je introduceert de deelnemer persoonlijk bij een contactpersoon in de wijk.

Druk vanuit de gemeente

De gemeente pusht voor snelle uitstroom naar werk terwijl de deelnemer nog in de HERKENNEN fase zit.

Rolfluctuatie

Je merkt dat je taken van de bewindvoerder of maatschappelijk werker overneemt.

Conclusie: De wijk als werkplaats

De professionalisering van de PCEP-er krijgt vorm in de wijk. Door de methodiek toe te passen in de samenwerking met het sociaal domein, welzijn en werkgevers, maak je herstel zichtbaar en tastbaar. Je bent de brug tussen de huisarts en de maatschappij. Jouw vermogen om te schakelen tussen de Ervaringskleuren maakt je een krachtige partner voor zowel de deelnemer als voor de andere professionals in de wijk. Samen bouwen jullie aan een inclusieve omgeving waarin ervaringskennis wordt erkend als een gelijkwaardige bron van wijsheid.

Werkboek 27 – opdrachten

1. Sociale Kaart Analyse (60 min): Breng 5 organisaties in jouw wijk in kaart en identificeer welke Ervaringskleur bij elk dominant is (bijv. Voedselbank = Blauw/Groen).
2. Netwerkgesprek Voorbereiden (30 min): Schrijf een pitch van 2 minuten waarin je aan een wijkregisseur uitlegt wat jouw toegevoegde waarde als PCEP-er is.
3. Casus Reflectie (45 min): Beschrijf een situatie waarin je de neiging had om taken van het sociaal wijkteam over te nemen. Hoe had je de methodiek (bijv. KIEZEN) kunnen inzetten om de regie bij de deelnemer te laten?
4. Kleur Bekennen in de Wijk (30 min): Kies een lokale welzijnsactiviteit en analyseer hoe deze activiteit bijdraagt aan de fase ONTDEKKEN voor een deelnemer.
5. Interview (60 min): Ga in gesprek met een professional uit het sociaal domein (bijv. een schuldhulpverlener) over hun ervaringen met ervaringsdeskundigheid en noteer de kansen voor samenwerking.

Reflecteren op je eigen handelen

Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) ben je zelf je belangrijkste instrument. In tegenstelling tot reguliere behandelaars werk je naast de deelnemer, waarbij je jouw eigen doorleefde ervaring en de methodiek van de vier Ervaringskleuren inzet. Om deze rol zuiver te houden en te voorkomen dat je onbewust eigen overtuigingen projecteert, is voortdurende zelfreflectie essentieel. Reflecteren is meer dan simpelweg terugkijken; het is een actieve, methodische analyse van je handelen, gevoelens en de interactie met de ander. In dit hoofdstuk leer je hoe je structureel leert van je praktijkervaringen om zo de kwaliteit van je begeleiding te waarborgen en te groeien in de vijf fasen van de Psytoo-methodiek.

Reflectie is de brug tussen wat je hebt meegemaakt en hoe je die ervaring professioneel inzet voor de ander.

Het belang van methodisch reflecteren

In de waan van de dag bij de huisartsenpraktijk kan het verleidelijk zijn om puur op intuïtie te varen. Hoewel intuïtie waardevol is, kan het ook gekleurd zijn door persoonlijke biases. Methodisch reflecteren helpt je om afstand te nemen. We gebruiken hiervoor vaak bekende modellen zoals de reflectiecyclus van Korthagen of de STARR-methode. Binnen de PCEP-opleiding leggen we echter ook de link met de Ervaringskleuren. Vraag jezelf af: was mijn handelen in de fase van 'HERKENNEN' gebalanceerd? Of was ik te veel aanwezig in 'Oranje' (actie) terwijl de situatie vroeg om 'Groen' (verbinding en presentie)?

WEL

Objectief waarnemen wat er gebeurde zonder direct oordeel → Analyseren welke Ervaringskleur dominant was in het contact → Nagaan of de actie aansluit bij de huidige fase van de deelnemer → Feedback vragen aan collega-ervaringsprofessionals

NIET

Een situatie direct labelen als 'goed' of 'fout' → Reflecteren uitstellen tot je de details bent vergeten → Feedback negeren omdat het 'jouw unieke ervaring' is → De schuld van een stroef gesprek volledig bij de deelnemer leggen

Het bijhouden van een leerlogboek

Een leerlogboek is een onmisbaar hulpmiddel tijdens je traject naar certificering. Het is niet bedoeld als een dagboek van de deelnemer, maar als een dossier van jouw eigen leerproces. Door na elk contactmoment kort op te schrijven wat je raakte, waar je twijfelde en welke kleur je inzette, ontstaan patronen. Je zult merken dat je in bepaalde situaties sneller naar 'Blauw' grijpt voor structuur wanneer je zelf onzeker wordt. Het logboek helpt je om deze patronen te herkennen in de fase van 'ONTDEKKEN' van je eigen professionalisering. Schrijf op wat er gebeurde, wat je dacht, wat je voelde en wat je een volgende keer anders zou doen.

Logboekformat Reflectie

- Situatiebeschrijving (Kort en feitelijk)
- Mijn dominante Ervaringskleur op dat moment
- Gevoelens en gedachten tijdens het contact

- Leermoment voor de volgende keer

Blinde vlekken en de Johari-venster methode

Iedereen heeft blinde vlekken: zaken die anderen wel aan jou zien, maar die jij van jezelf niet weet. In het werk als ervaringsprofessional kunnen blinde vlekken riskant zijn, vooral als je eigen 'Paarse' kleur (zingeving) botst met die van de deelnemer. Door bewust gebruik te maken van het Johari-venster vergroot je je 'open ruimte'. Dit doe je door actief feedback te vragen en kwetsbaar te zijn over je eigen onzekerheden. Hoe meer je over jezelf ontdekt, hoe beter je in staat bent om 'naast' de ander te staan zonder je eigen bagage onbewust op hen over te dragen. Dit is cruciaal in de fase van 'VERANKEREN'.

"Welke feedback heb ik onlangs ontvangen die me verbaasde?"

"In welke situaties voel ik de neiging om de regie (Blauw) over te nemen?"

"Wat durf ik meestal niet te delen met mijn intervisiegroep?"

"Hoe reageer ik als een deelnemer een ervaring deelt die te dichtbij mijn eigen pijn komt?"

Feedback vragen en intervisie

Feedback is de brandstof voor professionele groei. Als PCEP-cursist oefen je met het geven en ontvangen van feedback die niet gericht is op het veroordelen van iemands persoonlijkheid, maar op het effect van iemands handelen. Binnen de intervisiebijeenkomsten staat de veiligheid centraal, wat correspondeert met de 'Groene' kleur. We kijken naar de interactie tussen jou en de deelnemer. Vraag specifiek naar je non-verbale houding of je timing bij het inbrengen van je eigen verhaal. Effectieve feedback is concreet, actueel en wordt gevraagd vanuit een oprechte wens om de methodiek beter te beheersen.

Open houding

Je vraagt actief door op feedback en gebruikt het om je aanpak in de fase KIEZEN aan te scherpen.

Defensieve reflex

Je luistert naar feedback maar voelt de behoefte om je handelen direct te verdedigen of te verklaren.

Vermijden van reflectie

Je deelt alleen succesverhalen en houdt lastige situaties of emoties voor jezelf tijdens intervisie.

Casuïstiek: Reflectie in de praktijk

Om het proces van reflectie concreet te maken, kijken we naar een praktijksituatie. Het gaat hierbij om het herkennen van je eigen reactie op een deelnemer die 'vastloopt'. Vaak voelen we de druk om resultaat te boeken, wat ons naar een dwingende 'Oranje' of 'Blauwe' modus kan duwen. Reflectie helpt ons in te zien dat we op dat moment de verbinding (Groen) verliezen. Door de casus te analyseren volgens de Psytoo-fasen, zie je waar de methodiek niet goed werd toegepast en hoe je dit in een volgend gesprek kunt herstellen.

Casus 1 – De ongeduldige begeleider

Kleur	Oranje / Blauw
Hulpvraag	Een deelnemer blijft cirkelen in de fase HERKENNEN en komt niet tot actie.
Ervaringsreeks	De professional wordt ongeduldig en gaat doelen stellen (Blauw) zonder dat de deelnemer daar klaar voor is.
Uitkomst	De deelnemer haakt af. Na reflectie ziet de professional dat eigen prestatiedrang de 'Groene' verbinding in de weg stond.

Professionele grenzen en zelfzorg

Reflecteren op je eigen handelen betekent ook stilstaan bij je grenzen. Omdat je werkt vanuit je eigen ervaring, is de grens tussen professionele nabijheid en persoonlijke overbelasting soms dun. In de 'Paarse' kleur vind je de betekenis van je werk, maar zonder 'Blauwe' kaders kun je opbranden. Regelmatige zelfreflectie helpt je signalen van overmatige betrokkenheid of emotionele uitputting vroegtijdig te herkennen. Dit is geen teken van zwakte, maar een essentieel onderdeel van het zijn van een gecertificeerd Psytoo Ervaringsprofessional. Je zorgt goed voor jezelf, zodat je er duurzaam voor de ander kunt zijn.

Werkboek 28 – opdrachten

1. Schrijf een reflectieverslag over een recent gesprek aan de hand van de STARR-methode (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie). (45 min)
2. Breng je eigen Johari-venster in kaart: vraag drie mensen uit je omgeving naar een eigenschap van jou die jij zelf niet direct herkent. (60 min)
3. Analyseer je laatste drie logboekverslagen: welke Ervaringskleur gebruik je het vaakst en welke het minst? Waarom is dat denk je? (30 min)
4. Oefen met een medecursist het ontvangen van 'pittige' feedback zonder jezelf te verdedigen; focus enkel op begrijpen. (30 min)
5. Formuleer drie persoonlijke leerdoelen voor de komende maand op basis van je huidige blinde vlekken. (20 min)

Intervisie en supervisie

Het belang van reflectie voor de PCEP-professional

Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) werk je met het meest persoonlijke instrument dat er is: je eigen ervaring. Omdat je niet optreedt als behandelaar, maar 'naast' de deelnemer staat, vervagen de grenzen tussen professionele nabijheid en persoonlijke betrokkenheid soms. Om de kwaliteit van je begeleiding te waarborgen en je eigen psychische veerkracht te behouden, is structurele reflectie essentieel. Intervisie en supervisie vormen de ruggengraat van jouw professionalisering binnen de Psytoo-methodiek. In dit hoofdstuk leer je hoe je deze instrumenten inzet om de vijf fasen – Kleuren, Kiezen, Herkennen, Ontdekken en Verankeren – niet alleen bij de deelnemer, maar ook bij jezelf scherp te houden.

Intervisie is geen gezellig onderonsje, maar een methodische uitwisseling gericht op het vergroten van je vakmanschap door te leren van de ervaringen van vakgenoten.

Intervisie versus Supervisie: De rollen en doelen

Hoewel beide termen vaak in één adem worden genoemd, dienen ze een ander doel binnen de PCEP-opleiding. Intervisie vindt plaats tussen gelijken (peers). Hierbij is geen externe hiërarchie; je leert met en van andere ervaringsprofessionals. De focus ligt vaak op casuïstiek: situaties waarin je vastloopt of twijfelt over de juiste 'Ervaringskleur'. Supervisie daarentegen wordt geleid door een erkend supervisor of senior PCEP. Hier ligt de focus meer op jouw persoonlijke leerproces, je beroepshouding en de interactie tussen jouw eigen herstelverhaal en je werk. Waar intervisie horizontaal is, biedt supervisie een verticale verdieping op je professionele identiteit.

Hoe vaak moet ik deelnemen aan intervisie?

Voor een actieve PCEP-registratie adviseren wij een frequentie van minimaal één sessie per zes tot acht weken. Dit zorgt voor continuïteit in je leerproces en voorkomt dat praktijksituaties te lang blijven liggen, waardoor de emotionele lading kan toenemen.

Wat is mijn rol tijdens een intervisiebijeenkomst?

Afhankelijk van de methode wissel je rollen af: de inbrenger (die de casus presenteert), de facilitator (die het proces bewaakt) of de adviseur/bevrager (die helpt bij de analyse). Het is cruciaal dat je deze rollen strikt scheidt om de methodische diepgang te bewaken.

Methodiek 1: De Incidentmethode

De incidentmethode is de meest gebruikte vorm bij Psytoo omdat deze direct aansluit bij de praktijk rondom de huisartsenpraktijk. Het doel is om een specifieke gebeurtenis die je als lastig hebt ervaren, stapsgewijs te ontleden. Hierbij kijken we niet alleen naar wat er gebeurde, maar ook naar welke Ervaringskleur dominant was. Was je te veel 'Oranje' (actiegericht) terwijl de deelnemer 'Blauw' (rust) nodig had? Door vragen te stellen zonder direct advies te geven, dwingen je collega's je om je eigen handelen te analyseren vanuit de methodiek.

Introductie: De inbrenger vertelt kort wat er gebeurde (zonder oordeel).



Methodiek 2: De Roddelmethode

De roddelmethode klinkt oneerbiedig, maar is een zeer krachtig instrument voor ervaringsprofessionals. Bij deze methode gaat de inbrenger met de rug naar de groep zitten. De overige groepsleden praten vervolgens over de inbrenger en de casus alsof deze er niet bij is. Dit doorbreekt de neiging van de inbrenger om zichzelf direct te verdedigen of te verklaren. Het geeft de 'roddelaars' de vrijheid om intuïties uit te spreken over bijvoorbeeld de dynamiek tussen de professional en de deelnemer. Het biedt vaak verrassende inzichten in blinde vlekken die in een direct gesprek verborgen blijven.

Veilige setting

De inbrenger luistert alleen en maakt aantekeningen zonder te interrumperen.

Objectiviteit

De groep moet waken voor oordelen; focus op waarnemingen en hypothesen.

Grensoverschrijding

Roddelen mag nooit ontaarden in persoonlijke aanvallen of afkeuring.

De Socratische methode in de PCEP-praktijk

Bij de Socratische methode staat de 'kunst van het vragen stellen' centraal. In plaats van oplossingen aan te dragen, proberen de groepsleden door middel van kritische vragen de onderliggende overtuigingen van de ervaringsprofessional bloot te leggen. Dit is bijzonder waardevol wanneer je merkt dat je vastloopt in de fase 'Herkennen'. Waarom raakt deze specifieke deelnemer jou zo? Welke eigen ervaring resoneert hier? De Socratische dialoog helpt je om je professionele distantie te hervinden door je eigen aannames ter discussie te stellen en terug te keren naar de kernwaarden van verbinding (Groen) en zingeving (Paars).

"Welke aanname deed je over de motivatie van de deelnemer?"

“Wat zegt jouw irritatie over je eigen behoefte aan controle?”

“Op welk moment liet je de regie van de deelnemer los?”

“Hoe zou een collega met een andere voorkeurskleur deze situatie aanpakken?”

Spelregels en Verslaglegging

Voor een succesvolle intervisie zijn heldere spelregels noodzakelijk. Vertrouwelijkheid is de absolute basis: wat in de groep besproken wordt, blijft daar. Daarnaast werken we met een gelijkwaardige inbreng en een gedeelde verantwoordelijkheid voor de tijd. Een verslag van een intervisiebijeenkomst is niet bedoeld als notulen, maar als reflectiedocument. Het dient als bewijslast voor je PCEP-portfolio en als geheugensteun voor je eigen groei. Focus in het verslag op de leeropbrengst: wat ga je morgen anders doen in de huisartsenpraktijk?

Intervisieverslag PCEP

- Datum en aanwezigen
- Gebruikte methodiek
- Kern van de ingebrachte casus (geanonimiseerd)
- Gekoppelde Ervaringskleuren en fasen
- Persoonlijk leerdoel voor de komende periode

Werkboek 29 — opdrachten

1. Stel voor jezelf een lijst op van drie situaties uit de afgelopen maand die je zou willen inbrengen in een intervisiegroep. Beschrijf bij elke situatie kort welke 'Ervaringskleur' je inzette. (30 min)
2. Oefen de Socratische vraagstelling: schrijf bij een casus van een collega 5 vragen op die niet sturend zijn en niet met 'waarom' beginnen. (20 min)
3. Maak een overzicht van jouw ideale intervisiegroep: welke disciplines of verschillende ervaringsachtergronden zouden jouw blikveld verruimen? (15 min)
4. Schrijf een reflectieverslag over een recente leerervaring volgens het PCEP-format uit dit hoofdstuk. (45 min)
5. Bereid een korte pitch voor waarin je aan een huisarts uitlegt waarom intervisie noodzakelijk is voor de veiligheid van de deelnemer en de professional. (15 min)

Zelfzorg en duurzame inzetbaarheid

Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) vormt je eigen ervaring je belangrijkste instrument. Dit maakt je werk krachtig en authentiek, maar brengt ook een specifieke kwetsbaarheid met zich mee. Omdat je werkt vanuit herkenning en nabijheid, vervagen de grenzen tussen je professionele rol en je persoonlijke geschiedenis soms gemakkelijker dan bij een traditionele behandelaar. Duurzame inzetbaarheid betekent binnen de Psytoo-methodiek dat je niet alleen de vijf fasen toepast op de deelnemer, maar deze ook consistent op jezelf projecteert. Zelfzorg is geen luxe of een extraatje na het werk; het is een integraal onderdeel van je professionele ethiek. In dit hoofdstuk leer je hoe je overbelasting vroegtijdig herkent en hoe je je eigen grenzen bewaakt binnen de context van de huisartsenpraktijk.

Zelfzorg voor de PCEP is het actief onderhouden van je eigen 'ervaringsinstrument' om te voorkomen dat je eigen geschiedenis je professionele handelen vertroebelt.

Het herkennen van overbelasting en de Ervaringskleuren

Overbelasting sluipt er vaak in via subtiele verschuivingen in je energie en reactiepatronen. Binnen Psytoo koppelen we deze signalen aan de vier Ervaringskleuren om ze concreet en herkenbaar te maken. Wanneer je bijvoorbeeld merkt dat je in de kleur Groen (verbinding) doorslaat naar over-identificatie, waarbij het leed van de deelnemer het jouwe wordt, is er sprake van een disbalans. In de kleur Blauw (rust/structuur) kan overbelasting zich uiten als een starre behoefte aan controle of juist het volledig loslaten van je eigen planning. Door je eigen 'kleurenbalans' dagelijks te monitoren, kun je bijsturen voordat signalen omslaan in een daadwerkelijke terugval.

Balans

Je voelt je energiek, kunt goed luisteren zonder het over te nemen en hebt na je werkdag ruimte voor je eigen sociale leven.

Waakzaamheid

Je merkt dat je piekert over deelnemers, je eigen structuur (Blauw) begint te verslappen en je ervaart fysieke vermoeidheid die niet overgaat na een nacht slapen.

Overbelasting

Cynisme, totale uitputting, het vermijden van contacten of het gevoel dat je 'terugvalt' in oude overlevingsmechanismen uit je eigen herstelproces.

Je eigen terugvalsignalen in kaart brengen

Elke ervaringsprofessional heeft een unieke 'vingerafdruk' als het gaat om terugval. Omdat je zelf een herstelproces hebt doorlopen, ken je de diepe dalen. Het gevaar in dit vak is dat de blootstelling aan de verhalen van anderen oude wonden kan openrijten (secundaire traumatisering). Het is essentieel om je persoonlijke vroege waarschuwingssignalen (VWS) helder te hebben. Dit zijn niet alleen emotionele signalen,

maar vaak ook heel fysieke of gedragsmatige uitingen. Denk aan een verandering in je slaappatroon, het weer gaan isoleren of juist een overmatige drang naar actie (Oranje) om de interne onrust te dempen.

- Fysiek: hoofdpijn, gespannen spieren, veranderde eetlust, vermoeidheid.
- Cognitief: concentratieverlies, piekeren over casuïstiek, vergeetachtigheid.
- Emotioneel: sneller geïrriteerd, gevoel van leegte, emotionele vlakheid.
- Gedrag: sociale contacten uit de weg gaan, grenzen in beschikbaarheid oprekken, minder zelfzorg-routines.

Grenzen in beschikbaarheid rondom de huisartsenpraktijk

Je werkt als PCEP dicht bij de deelnemer en vaak in een laagdrempelige setting zoals de huisartsenpraktijk. Dit kan de verwachting wekken dat je altijd 'aan' staat. Echter, professionele nabijheid vereist juist strakke kaders. Grenzen stellen is een vorm van zorg, zowel voor jezelf als voor de deelnemer. Als jij je grenzen niet bewaakt, leer je de deelnemer onbedoeld dat afhankelijkheid van één persoon de oplossing is, terwijl de methodiek juist gericht is op eigen regie en het verbreden van het netwerk. Wees duidelijk over je werktijden en je bereikbaarheid buiten die tijden.

Wat doe ik als een deelnemer me in het weekend appt met een dringende vraag?

Houd je aan de gemaakte afspraken uit de fase KIEZEN. Beantwoord het bericht pas op je eerstvolgende werkdag. Als er sprake is van een crisis, moet de deelnemer contact opnemen met de huisartsenpost of de crisisdienst. Door niet te reageren in het weekend, bewaak je je eigen rust (Blauw) en bekrachtig je de autonomie van de deelnemer.

Hoe ga ik om met de druk van de huisarts om meer cliënten aan te nemen?

Bewaak je caseload kritisch. Bespreek tijdens intervisie of je eigen kleuren nog in balans zijn. Kwaliteit gaat boven kwantiteit; een overbelaste ervaringsprofessional verliest de kracht van het delen van ervaringen en wordt een minder effectieve schakel in de zorgketen.

De werk-privébalans en de fase VERANKEREN

In de vijfde fase van de methodiek, VERANKEREN, helpen we de deelnemer om nieuwe inzichten vast te houden in het dagelijks leven. Dit principe geldt ook voor jou. De overgang van werk naar privé vraagt om een bewuste handeling. Omdat je als PCEP met je 'hart' werkt, neem je verhalen gemakkelijk mee naar huis. Het is noodzakelijk om een de-briefing ritueel voor jezelf te ontwikkelen. Dit kan iets kleins zijn: het uitschrijven van je laatste reflectie, een wandeling na je werkdag of het letterlijk en figuurlijk 'uitdoen' van je werkrol door je om te kleden.

"Welk ritueel helpt jou om de overstap van PCEP naar je privérol te maken?"

"Welke Ervaringskleur zet jij in om te ontspannen na een intensieve dag?"

"Wie in jouw omgeving spiegelt jou als je teveel in je werk opgaat?"

Het persoonlijk herstelplan voor de professional

Een professioneel herstelplan is een levend document dat je helpt te navigeren tijdens zwaar weer. Het bevat niet alleen wat je moet doen als het misgaat, maar vooral wat je dagelijks nodig hebt om stabiel te blijven. Dit

plan is gebaseerd op de vier kleuren. Wat heb je nodig aan Blauw (structuur) om je werkdag goed door te komen? Hoe voed je je Paarse kleur (betekenis) zonder dat het werk je enige bron van zingeving wordt? Het plan is je eigen handleiding, die je ook deelt met een supervisor of vertrouwenspersoon binnen de Psytoo-organisatie.

Stap 1: Inventariseer je huidige energiebalans per kleur.



Stap 2: Benoem drie concrete 'niet-onderhandelbare' zelfzorgacties per week.



Stap 3: Definieer je 'rode vlaggen' (gedrag bij naderende overbelasting).



Stap 4: Stel een actielijst op voor wanneer een rode vlag wappert (bijv. intervisie plannen, agenda legen).



Stap 5: Evalueer maandelijks je plan met een collega-PCEP.

Intervisie en supervisie als noodrem

Binnen de PCEP-certificering is deelname aan intervisie verplicht. Dit is niet alleen voor casuïstiekbespreking, maar ook voor het monitoren van je eigen proces. Je collega's herkennen vaak eerder aan je houding of je 'te diep' in een casus zit dan jijzelf. Gebruik deze momenten om je eigen Ervaringskleuren te toetsen. Ben je te veel Oranje (te hard aan het werk voor de ander)? Of ben je Paars aan het verliezen omdat de bureaucratie van de huisartsenpraktijk je nekt? Wees eerlijk over je eigen proces; dat is de kern van professionele ervaringsdeskundigheid.

Werkboek 30 – opdrachten

1. Breng je eigen 'Vroegsignaleringskaart' in kaart. Schrijf per kleur (Groen, Blauw, Oranje, Paars) op hoe je eruitziet als je in balans bent, en hoe je eruitziet als je overbelast raakt. (45 minuten)
2. Ontwerp je eigen 'Overgangsritueel': beschrijf een handeling van maximaal 10 minuten die je elke dag na je werk doet om je professionele rol los te laten. Test dit de komende week uit. (20 minuten)
3. Casus-reflectie: Denk terug aan een moment waarop je een grens niet goed bewaakte. Welke kleur was op dat moment dominant en wat had je nodig gehad vanuit een andere kleur om de grens wel te trekken? (30 minuten)
4. Stel een lijst op van drie 'Niet-onderhandelbare Zelfzorgpunten' (bijv. geen werktelefoon na 18:00, elke dag lunchwandeling, maandelijkse intervisie). Deel deze met je supervisor. (15 minuten)
5. Schrijf je eigen 'Noodplan bij Terugval': wie bel je, welke taken draag je over en wat is de eerste stap naar herstel als de rode vlag wappert? (30 minuten)

Beroepsethiek en gedragscode

31.1 De basis van professioneel handelen als Ervaringsprofessional

Als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) bevind je je in een unieke positie. Je bent geen behandelaar, maar je bent ook niet simpelweg een vriend of kennis van de deelnemer. Je werkt vanuit de nabijheid, naast de ander, waarbij jouw eigen doorleefde ervaring en de herkenning in de ervaringen van anderen het belangrijkste instrument vormen. Juist omdat deze relatie zo dichtbij en gelijkwaardig voelt, is een stevig ethisch kader essentieel. Beroepsethiek gaat niet over wat 'mag' volgens de wet, maar over wat 'juist' is om te doen in de specifieke context van de huisartsenpraktijk en de vijf fasen van de ervaringsmethodiek. Het biedt de veiligheid die nodig is voor de fasen KLEUREN en ONTDEKKEN.

Ethiek is niet het volgen van regels, maar het voortdurend reflecteren op je eigen handelen en de impact daarvan op de ander.

31.2 Kernwaarden en de vier Ervaringskleuren

De gedragscode van de PCEP is geworteld in de vier Ervaringskleuren. Deze kleuren geven richting aan je ethische kompas. Groen staat voor de verbinding, waarbij integriteit en gelijkwaardigheid centraal staan. Blauw biedt de nodige structuur en veiligheid door heldere kaders en privacy. Oranje vertaalt zich naar professioneel handelen en actieve inzet voor de deelnemer, terwijl Paars de zingeving en het respect voor de eigen regie van de deelnemer bewaakt. Door deze waarden te integreren, voorkom je dat de relatie vervaagt tot een informele vriendschap zonder professioneel doel.

- **Transparantie:** Je bent open over je rol en de grenzen van je inzet.
- **Gelijkwaardigheid:** De ervaring van de deelnemer is evenveel waard als die van jou.
- **Veiligheid:** Je creëert een omgeving waarin kwetsbaarheid getoond mag worden zonder oordeel.
- **Autonomie:** De deelnemer behoudt altijd de regie over het eigen proces en de gemaakte keuzes.

31.3 Integriteit en de grenzen van de rol

Integriteit betekent dat je consistent handelt naar de waarden van de Psytoo-methodiek, ook als er niemand kijkt. In de praktijk rondom de huisarts betekent dit dat je waakt voor rolverwarring. Omdat je dichtbij de deelnemer staat, kan de verleiding groot zijn om adviezen te geven die buiten je expertise liggen, zoals medisch advies of therapeutische interventies. Je bent er om te ondersteunen bij het HERKENNEN van patronen en het VERANKEREN van nieuwe inzichten, niet om diagnoses te stellen of behandelingen voor te schrijven. Wanneer een deelnemer je vraagt om een oordeel over een medische behandeling, verwijst je altijd terug naar de huisarts of de desbetreffende behandelaar.

Professionele nabijheid

Je deelt een eigen ervaring om herkenning te stimuleren en de deelnemer te ondersteunen in de fase ONTDEKKEN.

Persoonlijke vriendschap

Je spreekt buiten de afgesproken tijden af voor sociale activiteiten die niets met de methodiek te maken hebben.

Therapeutische interventie

Je adviseert de deelnemer om te stoppen met medicatie of geeft een psychologische diagnose op basis van je eigen ervaring.

31.4 Dubbele relaties en professionele afstand

Een dubbele relatie ontstaat wanneer je naast de professionele band als Ervaringsprofessional ook een andere band met de deelnemer hebt, bijvoorbeeld als buurman, familielid of zakenpartner. Binnen de PCEP-methodiek is het vermijden van dubbele relaties de norm. Dergelijke vermenging kan de objectiviteit vertroebelen en de veiligheid van de deelnemer in gevaar brengen. Mocht er onverhoopt toch een overlap ontstaan, dan maak je dit direct bespreekbaar met je supervisor of coördinator. Het doel is altijd om de methodiek (KIEZEN en HERKENNEN) zuiver te houden, zodat de deelnemer zich vrij voelt om alle kleuren van zijn ervaring te onderzoeken.

Wat doe ik als ik een deelnemer tegenkom in de supermarkt?

Houd het kort en vriendelijk. Laat het initiatief bij de deelnemer. Bespreek geen inhoudelijke zaken uit de sessies in een publieke ruimte. Dit bewaakt de 'Blauwe' structuur en privacy.

Mag ik een klein cadeau aannemen van een deelnemer?

Kleine attenties (zoals een tekening of een doosje thee) kunnen bij de afronding passend zijn. Echter, grote cadeaus of geld neem je nooit aan, omdat dit de gelijkwaardigheid verstoort.

31.5 Sociale media en digitale presentie

In de huidige tijd is de scheidslijn tussen privé en werk op sociale media vaak dun. Als PCEP ben je je bewust van je online aanwezigheid. Het toevoegen van deelnemers op persoonlijke Facebook- of Instagram-accounts wordt sterk afgeraden. Je berichten op sociale media kunnen de perceptie van de deelnemer beïnvloeden en de professionele veiligheid ondermijnen. Wees ook terughoudend met het online delen van specifieke casuïstiek, zelfs als deze geanonimiseerd is. Privacy is een essentieel onderdeel van de Blauwe factor in onze methodiek; de deelnemer moet erop kunnen vertrouwen dat zijn of haar verhaal binnen de muren van de praktijk blijft.

31.6 Omgaan met ethische dilemma's en klachten

Ethische dilemma's zijn situaties waarin twee waarden met elkaar botsen. Bijvoorbeeld: de waarde van autonomie (de deelnemer wil iets doen wat schadelijk lijkt) botst met de waarde van zorgzaamheid. In zulke gevallen volg je het stappenplan voor ethische reflectie. Je handelt nooit alleen bij grote twijfel. Klachten van deelnemers zie je als een kans om te leren en de kwaliteit van de begeleiding te verbeteren. De PCEP heeft een formele klachtenprocedure, maar het streven is altijd om in de geest van de Groene kleur (verbinding) eerst het gesprek aan te gaan en te kijken waar de herkenning of communicatie is gestopt.

Casus 1 – De grensoverschrijdende vraag

Kleur	Oranje/Blauw
Hulpvraag	Een deelnemer vraagt of je hem in het weekend kunt helpen met verhuizen omdat hij niemand anders heeft.
Ervaringsreeks	De PCEP herkent de eenzaamheid (Groen) maar ziet ook dat dit de professionele grens overgaat.
Uitkomst	De PCEP weigert vriendelijk, legt de rolverdeling uit en onderzoekt in de volgende sessie hoe de deelnemer zijn eigen netwerk kan versterken (ONTDEKKEN).

31.7 Professionaliteit in de huisartsenpraktijk

Werken in de context van een huisartsenpraktijk vraagt om een specifieke houding. Je bent een gast in de praktijk en een aanvulling op de reguliere zorg. Dit betekent dat je respectvol omgaat met de protocollen van de praktijk, maar ook dat je jouw eigenheid als ervaringsdeskundige bewaakt. Je bent geen assistent en geen praktijkondersteuner (POH-GGZ). Je professionaliteit uit zich in de manier waarop je overlegt, hoe je verslag legt (gericht op het proces, niet op de pathologie) en hoe je de methodiek inzet om de deelnemer weer in zijn kracht te zetten. Integriteit betekent hier ook dat je je eigen grenzen en belastbaarheid kent.

1 Beroepshouding

De cursist kan uitleggen wat het verschil is tussen een vriendschappelijke en een professionele ervaringsrelatie.

2 Privacy en AVG

De cursist hanteert de regels rondom vertrouwelijkheid en gegevensbescherming conform de richtlijnen van de huisartsenpraktijk.

3 Zelfreflectie

De cursist herkent eigen blinde vlekken en valkuilen in de omgang met deelnemers en brengt deze in bij intervisie.

Werkboek 31 — opdrachten

1. Schrijf voor jezelf een 'Persoonlijk Professioneel Statuut': welke drie kernwaarden zijn voor jou ononderhandelbaar in je werk als PCEP? (20 min)
2. Social Media Check: Loop je eigen openbare profielen na. Welk beeld krijgt een deelnemer van jou als hij je googelt? Noteer wat je eventueel wilt aanpassen. (15 min)
3. Dilemma-oefening: Een deelnemer vertelt je in vertrouwen iets wat gevaarlijk kan zijn voor zijn gezondheid, maar vraagt je het niet aan de huisarts te vertellen. Hoe handel je volgens de Blauwe en Oranje waarden? (30 min)
4. Rollenspel: Oefen met een medecursist hoe je op een 'Groene' manier een grens stelt wanneer een deelnemer je uitnodigt voor een privéfeestje. (20 min)
5. Casus reflectie: Beschrijf een situatie uit je eigen ervaring (of stage) waarin je twijfelde over de juiste handelwijze. Welke Ervaringskleur had je kunnen helpen om de situatie te verhelderen? (25 min)

DEEL VII

Certificering

Opleidingsroute en studiebelasting

Inleiding: De route naar certificering als PCEP

Gefeliciteerd, je bent aangekomen bij de laatste fase van het theoretische gedeelte van de opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP). Dit hoofdstuk vormt de blauwdruk van jouw traject. In tegenstelling tot klinische opleidingen, ligt de nadruk bij de PCEP op het integreren van jouw eigen kwetsbaarheid en herstelervaring in een methodisch kader. We leiden je niet op tot behandelaar, maar tot een professionele naaste die werkt vanuit de vijf fasen en de vier ervaringskleuren. Dit vraagt om een specifieke investering in tijd, zelfreflectie en praktijkervaring. In dit hoofdstuk leggen we de structuur van de modules, de verdeling van de studie-uren en de eisen aan je portfolio vast, zodat je precies weet wat er de komende zes maanden van je wordt verwacht.

De opbouw van de modules en de vijf fasen

Het curriculum is opgebouwd rondom de methodiek die je in de eerdere delen hebt geleerd. De opleiding beslaat zes maanden en is verdeeld in drie hoofdfasen: de Basis (KLEUREN & KIEZEN), de Verdieping (HERKENNEN & ONTDEKKEN) en de Bekwaamheid (VERANKEREN). Gedurende deze periode doorloop je acht contactdagen en werk je wekelijks aan je zelfstudie en praktijken. Je leert hoe je de kleuren Groen, Blauw, Oranje en Paars hanteert in gesprekken rondom de huisartsenpraktijk, waarbij je steeds de balans bewaakt tussen je eigen verhaal en de behoefte van de deelnemer.

- Module 1: Grondslag van Ervaringsmethodiek (Focus op verbinding en kleurherkenning)
- Module 2: De Huisartsencontext (Navigeren in het voorveld zonder behandeldoelen)
- Module 3: Methodisch Werken (Toepassen van de fasen HERKENNEN en ONTDEKKEN)
- Module 4: Professionaliteit en Ethiek (Grenzen, zelfzorg en de kleur Blauw)
- Module 5: Portfolio en Meesterschap (Verankeren van de eigen stijl)

Studiebelasting en urenverantwoording

De PCEP-opleiding is een intensief traject dat gemiddeld 12 tot 16 uur per week van je vraagt. Dit is inclusief de contacturen, maar het merendeel van de tijd besteed je aan zelfstudie en praktijken. We maken een scherp onderscheid tussen de uren die je besteedt aan het bestuderen van de theorie en de uren waarin je daadwerkelijk 'naast' de deelnemer staat. De praktijken zijn essentieel: hier leer je hoe je de methodiek vertaalt naar de weerbarstige realiteit van de deelnemer. Het totaal aantal uren voor de volledige certificering bedraagt circa 320 uur over een periode van 24 weken.

Contacturen (Lesdagen & Intervisie): 64 uur



Zelfstudie (Lezen & Reflectie): 96 uur



Praktijken (Deelnemerbegeleiding): 120 uur



Praktijkuren: Leren in de actiestand

Jouw leerproces vindt voor een groot deel plaats in de praktijk, bij voorkeur gekoppeld aan een huisartsenpost of een wijkteam. Tijdens deze 120 praktijkuren pas je de kleurenmethodiek toe. Je begint met observeren en Groen (verbinding) maken, waarna je langzaam toewerkt naar het faciliteren van Herkenning en Ontdekking. Het is belangrijk dat je deze uren vastlegt in een logboek. Niet alleen de kwantiteit telt, maar vooral de kwaliteit van je reflectie op deze momenten. Wat deed een Oranje (actie) interventie met de deelnemer? En hoe bewaakte jij je eigen Blauwe (structuur) kader?

Een PCEP-professional is geen behandelaar; je bent een gids die de kaart van de eigen ervaring gebruikt om de deelnemer te helpen zijn eigen weg te vinden.

Portfolio-eisen en bewijsvoering

Het portfolio is het hart van je examinering. Het is geen droge opsomming van feiten, maar een levend document waarin jouw groei zichtbaar wordt. Je verzamelt hierin verslagen van je praktijkervaringen, reflecties op de intervisiebijeenkomsten en een uitgewerkte casus per ervaringskleur. Daarnaast schrijf je een 'Persoonlijk Professioneel Statuut', waarin je uitlegt hoe jij jouw ervaringsdeskundigheid inzet binnen de kaders van Psytoo. Dit portfolio wordt beoordeeld door een commissie van ervaren PCEP-ers en vormt de basis voor je eindgesprek.

1 Methodische toepassing

De cursist kan voor elke van de vijf fasen een concreet praktijkvoorbeeld beschrijven en onderbouwen.

2 Kleurbeheersing

De cursist toont aan wanneer en waarom een specifieke kleur (Groen, Blauw, Oranje of Paars) is ingezet in een traject.

3 Grensbewaking

De cursist reflecteert op situaties waarin de rol van ervaringsprofessional dreigde te verschuiven naar behandelaar en hoe dit is voorkomen.

4 Zelfreflectie

Het portfolio bevat minimaal zes reflectieverslagen volgens de STARR-methodiek, gekoppeld aan leerdoelen.

Planning en fasering over zes maanden

Een goede planning is cruciaal om de studiebelasting hanteerbaar te houden. In de eerste twee maanden ligt de focus op de basis: wie ben ik als professional en hoe verhoud ik me tot de kleuren? Maand drie en vier staan in het teken van de praktijk en het verzamelen van casuïstiek. De laatste twee maanden gebruik je voor het aanscherpen van je portfolio en het voorbereiden van de presentatie. We adviseren je om wekelijks een vast blok voor je portfolio in te plannen, zodat de werkdruk aan het einde van het traject niet te hoog oploopt.

Wat als ik mijn praktijkkuren niet binnen zes maanden haal?

In overleg met je mentor kan het traject met maximaal drie maanden worden verlengd. De focus ligt op kwaliteit en veilige inzetbaarheid, niet enkel op het tempo.

Moet ik voor elke kleur een deelnemer hebben?

Nee, de kleuren gaan over jouw interventies en de behoeften van de deelnemer. Eén deelnemertraject kan alle kleuren bevatten, zolang je ze maar methodisch kunt duiden.

De weg naar het certificaat

Zodra je portfolio is goedgekeurd, volgt het eindgesprek. Dit is geen klassiek examen waarbij we kennis toetsen, maar een gesprek over jouw vakmanschap. We kijken naar hoe je de kleur Paars (betekenisgeving) integreert in je werk en hoe je de methodiek hebt verankerd in je dagelijks handelen. Na een positieve afronding ontvang je het certificaat 'Psytoo Ervaringsprofessional' en word je opgenomen in het register. Dit is het startpunt van een nieuwe fase in je loopbaan, waarin je als erkend professional het verschil maakt in de levens van anderen.

Werkboek 32 — opdrachten

1. Maak een realistische weekplanning voor de komende 24 weken, inclusief blokken voor praktijk, zelfstudie en rust (45 min).
2. Breng je huidige praktijkomgeving in kaart: waar ga je de 120 uur maken en wie is daar je aanspreekpunt? (30 min).
3. Schrijf een eerste concept van je 'Persoonlijk Professioneel Statuut': waarom wil jij PCEP-er worden? (60 min).
4. Inventariseer welke kleuren (Groen, Blauw, Oranje, Paars) je nu al van nature inzet en waar je nog moet groeien (30 min).
5. Stel een lijst op van drie persoonlijke leerdoelen die je in je portfolio wilt gaan bewijzen (20 min).

Certificeringscriteria

Je bent aangekomen bij de laatste stap van je opleiding tot PCEP. Het certificeringsproces is niet bedoeld als een statisch examen, maar als een toetsing van je vermogen om de vijf fasen van de Ervaringsmethodiek — Kleuren, Kiezen, Herkennen, Ontdekken en Verankeren — in de praktijk te brengen. In dit hoofdstuk bespreken we de tien criteria waarop je beoordeeld wordt. Deze criteria vormen de ruggengraat van je professionele handelen als ervaringsprofessional rondom de huisartsenpraktijk. We kijken hierbij kritisch naar hoe je jouw eigen ervaring inzet om de ander te ondersteunen, zonder daarbij de rol van behandelaar over te nemen.

Het fundament: De rolzuiverheid van de PCEP

Een cruciaal onderdeel van de certificering is het bewaken van de grens tussen behandelen en ondersteunen. Als Psytoo Ervaringsprofessional sta je náást de deelnemer. Je bent geen psycholoog of POH-GGZ, maar een gelijkwaardige gesprekspartner die werkt vanuit herkenning. Dit betekent dat je beoordeeld wordt op je vermogen om de methode zuiver toe te passen. We kijken of je de vier Ervaringskleuren — Groen, Blauw, Oranje en Paars — herkent in het verhaal van de deelnemer en of je in staat bent om op het juiste moment je eigen ervaring te doseren om de verbinding te versterken.

Certificering binnen Psytoo draait niet om het 'perfect' doen, maar om het laten zien dat je reflectief vermogen bezit en de methodiek als kompas gebruikt in het contact met de deelnemer.

De tien certificeringscriteria

De onderstaande criteria vormen de meetlat voor je praktijkexamen en je portfolio. Elk criterium wordt getoetst op drie niveaus: onvoldoende (de cursist toont nog onvoldoende grip op de methodiek), voldoende (de basisvaardigheden zijn aanwezig) en goed (de cursist hanteert de methodiek met souplesse en diepgang).

1 Toepassing van de Vijf Fasen

De cursist kan de fasen Kleuren, Kiezen, Herkennen, Ontdekken en Verankeren benoemen en in een casus aanwijzen waar het proces zich bevindt.

2 Hanteren van Ervaringskleuren

De cursist kan gedrag en behoeften van de deelnemer koppelen aan Groen (verbinding), Blauw (rust), Oranje (actie) of Paars (zingeving).

3 Dosering van Eigen Ervaring

De cursist zet eigen ervaring in op een manier die de deelnemer ruimte geeft, zonder dat het gesprek een monoloog over de professional wordt.

4 Rolzuiverheid

De cursist blijft binnen de kaders van de ervaringsmethodiek en vermijdt diagnostiek of therapeutische interventies.

5 **Faciliteren van Herkenning**

De cursist stelt vragen die de deelnemer uitnodigen om patronen te herkennen in eigen ervaringen en die van anderen.

6 **Methodisch Werken in de Huisartsencontext**

De cursist begrijpt de triade huisarts-deelnemer-ervaringsprofessional en handelt daarnaar.

7 **Reflectief Vermogen**

De cursist kan kritisch kijken naar het eigen handelen en benoemen waar een andere kleur effectiever had kunnen zijn.

8 **Verankeringsstrategieën**

De cursist ondersteunt de deelnemer bij het maken van concrete afspraken om nieuwe inzichten vast te houden in het dagelijks leven.

9 **Empathische Verbinding (Groen)**

De cursist creëert een veilige setting waarin de deelnemer zich gehoord en gezien voelt zonder oordeel.

10 **Professionele Presentatie**

De cursist rapporteert helder en methodisch over de voortgang, passend bij de Psytoo-standaarden.

Niveaubeschrijvingen en indicatoren

Voor elk criterium kijken de beoordelaars naar specifieke gedragsindicatoren. Een score 'Voldoende' betekent dat je de methodiek in een standaard situatie kunt toepassen. Je herkent de fasen en kunt de kleuren benoemen. Een score 'Goed' behaal je wanneer je ook in complexe situaties, bijvoorbeeld wanneer een deelnemer in de weerstand schiet (Oranje blokkade) of zich volledig terugtrekt (Blauwe isolatie), de methodiek kunt gebruiken om de beweging weer op gang te brengen.

WEL

Vragen stellen vanuit de 'Paarse' laag om zingeving te onderzoeken. → Eigen kwetsbaarheid tonen om de drempel voor de deelnemer te verlagen. → Stoppen als het proces vraagt om rust (Blauw), ook als het plan Oranje was.

NIET

Adviezen geven die gebaseerd zijn op eigen succesformules zonder aansluiting bij de ander. → Praten over diagnoses in plaats van over de ervaring en de beleving. → De fase 'Kiezen' overslaan en direct naar 'Ontdekken' willen gaan.

De praktijktoets: Kleuren in de spreekkamer

Tijdens de certificering word je gevraagd een reflectieverslag in te dienen over een traject dat je hebt begeleid. Hierin laat je zien hoe je de kleuren hebt ingezet. Heb je bijvoorbeeld bij een deelnemer die overspoeld werd door emoties (onbalans in Groen) kunnen schakelen naar Blauw om structuur te bieden? De beoordelaars letten specifiek op de overgangen tussen de fasen. De overgang van Herkennen naar Ontdekken is vaak het lastigst; hier moet je de deelnemer stimuleren om van passieve herkenning naar actieve exploratie te gaan.

Casus 1 – De blokkade in Oranje

Kleur	Oranje & Blauw
Hulpvraag	Deelnemer durft geen stappen te ondernemen uit angst voor falen.
Ervaringsreeks	De PCEP deelt een eigen ervaring met faalangst (Herkennen) en introduceert kleine Blauwe kaders.
Uitkomst	De deelnemer kiest één kleine actie, wat leidt tot de fase Ontdekken.

Veelgemaakte fouten en valkuilen

Veel cursisten neigen in het begin naar de 'redderrol'. Dit is vaak een overmatige Groene reactie waarbij je de last van de deelnemer op je eigen schouders neemt. Tijdens de certificering is dit een belangrijk aandachtspunt. We verwachten dat je deze reflex bij jezelf herkent en kunt ombuigen. Het gaat erom dat de deelnemer zelf de regie houdt. Een andere valkuil is het te snel willen bereiken van de fase Verankeren, terwijl de deelnemer nog volop in de fase Herkennen zit. Geduld en procesbewaking zijn hierin essentieel.

De methodische flow

Je volgt het tempo van de deelnemer en schakelt tussen kleuren op basis van wat er op dat moment nodig is.

Te veel focus op actie

Je pusht te veel op Oranje (doen) terwijl de deelnemer nog behoefte heeft aan de Paarse laag (waarom doe ik dit?).

Therapeutisch interveniëren

Je gaat graven in trauma's uit het verleden in plaats van de huidige ervaring en beleving centraal te stellen.

Afronding en het eindgesprek

Het laatste onderdeel van Hoofdstuk 33 is het voorbereiden van je eindgesprek. In dit gesprek licht je je portfolio toe en reageer je op vragen van de examencommissie. Het doel is om aan te tonen dat je de Psytoovisie hebt geïnternaliseerd: herstel is geen eindstation, maar een voortdurend proces van ervaringen kleuren en verankeren. Je bent geslaagd als je kunt aantonen dat je een veilige, methodische en inspirerende nabijheid kunt bieden aan de mensen die de weg naar de huisarts hebben gevonden, maar meer nodig hebben dan alleen een medisch antwoord.

Werkboek 33 — opdrachten

1. Zelfscan Criteria: Loop de tien criteria uit dit hoofdstuk langs en geef jezelf een cijfer (1-10) op je huidige bekwaamheid. (30 min)
2. Kleur-reflectie: Beschrijf een situatie waarin je onbedoeld in de 'redderrol' stapte. Welke kleur was dominant en welke kleur had je kunnen inzetten om rolzuiver te blijven? (45 min)
3. Fasen-analyse: Selecteer een casus uit je stage en beschrijf per fase (Kleuren t/m Verankeren) wat jouw rol was en wat de deelnemer deed. (60 min)
4. Oefenexamen: Vraag een medecursist om jou te bevragen op criterium 3 en 4 aan de hand van een praktijkvoorbeeld. (45 min)
5. Parse Verdieping: Formuleer voor jezelf waarom jij een Psytoo Ervaringsprofessional wilt zijn. Hoe veranker je jouw eigen missie in dit werk? (30 min)

Portfolio opbouwen

Je bent aanbeland bij een cruciaal onderdeel van je weg naar certificering als Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP). Het portfolio is niet zomaar een verzameling documenten; het is de tastbare vertaling van jouw professionele groei en het bewijs dat je de Ervaringsmethodiek in de vingers hebt. In dit hoofdstuk leer je hoe je jouw ervaringen, reflecties en feedback verzamelt en structureert. Het portfolio dient als basis voor je eindgesprek en laat zien hoe jij de vijf fasen (KLEUREN tot en met VERANKEREN) en de vier Ervaringskleuren inzet in de praktijk rondom de huisartsenpraktijk. Het is jouw professionele visitekaartje waarin de overgang van 'ervaringsdeskundige' naar 'ervaringsprofessional' zichtbaar wordt.

De opbouw van je portfolio

Een stevig portfolio is gestructureerd rondom de kerncompetenties van de PCEP. Het gaat erom dat je laat zien dat je niet alleen aanwezig bent geweest bij gesprekken, maar dat je bewust hebt gehandeld vanuit de methodiek. Je portfolio bestaat uit een aantal verplichte onderdelen die samen een compleet beeld geven van jouw handelen. Denk hierbij aan een persoonlijke inleiding over je eigen herstelproces, verslagen van de contacten met deelnemers, en bewijslast van je interactie met de huisartsenpraktijk. Je bewijst hiermee dat je de rol van 'naast de deelnemer staan' begrijpt en dat je de grens tussen behandeling en ervaringsondersteuning scherp bewaakt.

- Persoonlijk professioneel profiel: Jouw achtergrond en motivatie.
- Praktijkuren-overzicht: Een logboek van je inzet in de eerste lijn.
- Reflectieverslagen: Integratie van de vijf fasen en vier kleuren.
- Feedbackformulieren: Input van deelnemers, collega's en je supervisor.
- Kritische beroepssituaties: Beschrijvingen van momenten die jouw groei markeren.

Het portfolio is geen dagboek, maar een bewijsstuk van jouw methodische vakmanschap en professionele identiteit.

Bewijsstukken en de Ervaringskleuren

In je portfolio moet de toepassing van de Ervaringskleuren (Groen, Blauw, Oranje en Paars) duidelijk naar voren komen. Je bewijst bijvoorbeeld hoe je 'Groen' hebt ingezet om de verbinding met een deelnemer te leggen die zich onbegrepen voelde bij de huisarts. Of hoe 'Blauw' hielp bij het aanbrengen van structuur in een chaotisch herstelverhaal. Per kleur verzamel je bewijsstukken, zoals geanonimiseerde verslagen of door jou ontwikkelde hulpmiddelen. Het gaat er niet om dat je alles perfect hebt gedaan, maar dat je kunt aantonen waarom je voor een bepaalde kleur koos en wat het effect daarvan was op de deelnemer.

WEL

Beschrijf concreet gedrag in een specifieke kleur.
→ Reflecteer op de impact van je eigen ervaring op de ander. → Onderbouw keuzes vanuit de vijf fasen van de methodiek. → Verwerk feedback van deelnemers direct in je leerdoelen.

NIET

Te algemene beschrijvingen zonder methodische koppeling. → Focus op de pathologie van de deelnemer in plaats van op het proces. → Het kopiëren van theoretische teksten zonder eigen

reflectie. → Het negeren van de grens tussen ondersteuning en behandeling.

Reflectieverslagen schrijven

Reflectie is de motor van je professionele ontwikkeling. In je portfolio schrijf je verslagen waarin je terugblijkt op concrete situaties. Gebruik hiervoor een vaste structuur waarbij je eerst de situatie schetst, vervolgens beschrijft welke Ervaringskleur dominant was en in welke fase (bijvoorbeeld ONTDEKKEN) de deelnemer zich bevond. De kern van de reflectie is de koppeling tussen jouw eigen ervaring en die van de deelnemer. Hoe heb je jouw 'weten' ingezet om de ander te ondersteunen in hun eigen proces? Wees eerlijk over je twijfels en uitdagingen; een professional die kan reflecteren op fouten is waardevoller dan iemand die claimt alles foutloos te doen.

"Welke Ervaringskleur vond ik het lastigst in te zetten bij deze deelnemer?"

"Hoe merkte de deelnemer dat ik 'naast' hem stond in plaats van 'tegenover' hem?"

"Op welk moment in het gesprek herkende ik mijn eigen verhaal in dat van de ander?"

"Wat vertelt mijn weerstand in deze situatie over mijn eigen leerproces?"

Feedback verzamelen en verwerken

Feedback is essentieel voor je certificering. Je portfolio bevat feedback van minimaal drie verschillende bronnen: de deelnemer, een collega-ervaringsdeskundige of supervisor, en een professional uit de huisartsenpraktijk (zoals een POH-GGZ). Deze feedback laat zien hoe anderen jouw rol als Psytoo Ervaringsprofessional ervaren. Het gaat hierbij specifiek over jouw vermogen om de methodiek toe te passen en je grenzen te bewaken. In je portfolio reageer je op deze feedback: wat neem je mee en waar ga je nog aan werken? Dit toont aan dat je een lerende houding hebt, wat een harde eis is voor de PCEP-certificering.

Feedbackformulier Deelnemer

- Wat gaf jou het gevoel dat de ervaringsprofessional naast je stond?
- Welke momenten van herkenning waren voor jou ondersteunend?
- Hoe heeft de focus op de kleuren (bijv. rust of actie) je geholpen?
- Tips voor de verdere ontwikkeling van de professional.

Beoordelingsmodel en de eindtoets

De beoordeling van je portfolio gebeurt aan de hand van een vastgesteld model. De assessoren kijken of alle fasen van de Ervaringsmethodiek aan bod komen en of je in staat bent om je eigen ervaring gedoseerd en functioneel in te zetten. Er wordt gelet op de balans tussen de vier kleuren en je vermogen om de voortgang van een deelnemer te monitoren zonder in een behandelrol te stappen. Je portfolio moet 'staan als een huis' voordat je wordt toegelaten tot het certificeringsgesprek. Een onvoldoende op een essentieel onderdeel betekent dat je aanvullende bewijslast moet aanleveren of extra praktijken moet maken.

1 **Methodische integratie**

De cursist past de 5 fasen en 4 kleuren correct toe in praktijkbeschrijvingen.

2 **Professionele nabijheid**

De cursist toont aan 'naast' de deelnemer te staan zonder de regie over te nemen.

3 **Reflectief vermogen**

De cursist koppelt eigen ervaringen aan de leerbehoeften van de deelnemer.

4 **Samenwerking eerste lijn**

De cursist begrijpt de eigen positie binnen de context van de huisartsenzorg.

De laatste stappen naar indiening

Voordat je je portfolio definitief inlevert, doe je een laatste check op de volledigheid en anonimiteit. Privacy is binnen de huisartsenzorg en de Psytoo-methodiek heilig. Zorg dat namen van deelnemers onherkenbaar zijn gemaakt en dat verslagen niet herleidbaar zijn tot individuen. Check ook of je leerdoelen uit het begin van de opleiding nu vertaald zijn naar resultaten in je bewijsstukken. Als je portfolio een rode draad vertoont van jouw ontwikkeling van een 'zoeker' naar een 'ervaringsprofessional', ben je klaar voor de laatste stap van de PCEP-certificering. Je hebt dan niet alleen een map vol papier, maar een bewijs van jouw vakbekwaamheid.

Werkboek 34 — opdrachten

1. Maak een inhoudsopgave van je huidige bewijsstukken en markeer welke Ervaringskleur nog onderbelicht is (30 min).
2. Schrijf een reflectieverslag over een situatie waarin je de kleur 'Oranje' (actie) inzette, terwijl 'Blauw' (rust) misschien beter was geweest (45 min).
3. Vraag aan een POH-GGZ of huisarts om een korte schriftelijke reactie op jouw rol in de praktijk tot nu toe (15 min voorbereiding).
4. Selecteer drie momenten van 'herkenning' uit je contacten en beschrijf hoe je deze hebt ingezet in de fase HERKENNEN (60 min).
5. Check al je documenten op anonimiteit en verwijder alle direct herleidbare gegevens (30 min).

Het praktijkexamen

Je bent aangekomen bij de laatste grote stap van de opleiding tot Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP). Het praktijkexamen is geen theoretische overhoring, maar een proeve van bekwaamheid waarin je laat zien dat je de Ervaringsmethodiek beheerst en kunt toepassen in de context van de huisartsenpraktijk. In dit hoofdstuk leggen we uit hoe het examen is opgebouwd, wat de examinatoren van je verwachten en hoe je de vijf fasen en vier ervaringskleuren integreert in een natuurlijk gesprek. Het doel is niet om een perfecte therapeut te zijn – je bent immers geen behandelaar – maar om als gelijkwaardige naast de deelnemer te staan en de kracht van gedeelde ervaringen te ontsluiten.

Opzet van het simulatiegesprek

Het praktijkexamen bestaat uit een simulatiegesprek van ongeveer 45 minuten met een getrainde trainingsacteur. De acteur speelt een deelnemer die met een specifieke hulpvraag bij de huisartsenpraktijk is binnengekomen. Jij krijgt vooraf een korte casusbeschrijving met daarin de context: is er sprake van een behoefte aan verbinding (Groen), rust (Blauw), actie (Oranje) of zingeving (Paars)? Tijdens het gesprek word je geobserveerd door twee assessoren. Zij letten erop of je de overstap kunt maken van je eigen verhaal naar de ervaring van de deelnemer, zonder de regie over te nemen of ongevraagd advies te geven.

Het praktijkexamen toetst niet wat je weet, maar hoe je bent in contact met de ander, gebruikmakend van de vijf fasen van de Psytoo-methodiek.

De vijf fasen in de praktijk

Tijdens het simulatiegesprek wordt van je verwacht dat je de vijf fasen van de Ervaringsmethodiek doorloopt. Dit hoeft niet strikt lineair; een gesprek kan organisch verlopen. Je begint met het 'KLEUREN' van de situatie: welke kleur voert de boventoon bij de deelnemer? Vervolgens help je bij het 'KIEZEN' van een focuspunt. In de fase van 'HERKENNEN' deel je kort en krachtig een eigen ervaring om de verbinding te leggen, waarna je de deelnemer stimuleert tot het 'ONTDEKKEN' van nieuwe perspectieven. Ten slotte sluit je af met 'VERANKEREN', waarbij je concrete afspraken maakt voor de komende week.

KLEUREN: Identificeer de behoefte (Groen, Blauw, Oranje, Paars).



KIEZEN: Bepaal samen het onderwerp van het gesprek.



HERKENNEN: Deel een relevante eigen ervaring (peer-to-peer).



ONTDEKKEN: Onderzoek samen alternatieve handelwijzen.



VERANKEREN: Maak het klein en praktisch voor de deelnemer.

Beoordelingscriteria en indicatoren

De assessoren gebruiken een gestandaardiseerd beoordelingsformulier. Er wordt gekeken naar je basishouding, je communicatieve vaardigheden en de methodische toepassing van de Psytoo-principes. Een cruciaal onderdeel is de 'ervaringsinzet'. Je wordt niet beoordeeld op de zwaarte van je eigen verleden, maar op de wijze waarop je jouw ervaring inzet als gereedschap om de ander te ondersteunen. Te veel focus op je eigen verhaal (over-identificatie) of juist te veel afstand houden (professionalisering) zijn veelvoorkomende valkuilen waar de examinatoren scherp op letten.

1 Gelijkwaardigheid

De cursist positioneert zich naast de deelnemer, vermijdt hiërarchisch taalgebruik en creëert een veilige setting.

2 Kleurherkenning

De cursist benoemt expliciet of impliciet welke Ervaringskleur relevant is voor de hulpvraag van de deelnemer.

3 Gedoseerde zelfonthulling

De eigen ervaring wordt kort ingezet (max 2-3 minuten) om herkenning te stimuleren, niet om het gesprek over te nemen.

4 Fasering

Het gesprek heeft een duidelijke kop en staart, waarbij de fase 'Verankeren' leidt tot een concrete actie.

Valkuilen en tips voor voorbereiding

Veel cursisten schieten in het examen in de 'hulpverlenersmodus'. Ze willen het probleem van de deelnemer oplossen. Onthoud dat je als Ervaringsprofessional geen behandelaar bent. Je bent er om te normaliseren en te inspireren door je eigen kwetsbaarheid professioneel in te zetten. Een goede voorbereiding bestaat uit het oefenen van je 'pitch' per kleur: hoe vertel je kort iets over jezelf bij een Blauwe vraag (rust) versus een Oranje vraag (actie)? Zorg dat je voor elke kleur een eigen ervaring paraat hebt die 'schoon' is, wat betekent dat je er zelf voldoende afstand van hebt genomen.

Adviseren

Directe oplossingen aandragen zoals 'Je moet meer gaan wandelen'.

Te lang vertellen

Langer dan vijf minuten aaneengesloten over je eigen herstelproces praten.

Validatie

Zeggen: 'Ik herken die onrust, ik heb dat zelf ook ervaren toen ik...'.

Herkansing en hercertificering

Mocht je het examen niet in één keer halen, dan ontvang je gerichte feedback op de onderdelen die nog aandacht nodig hebben. Een herkansing vindt meestal binnen zes weken plaats. Na het succesvol afronden van het examen ontvang je het PCEP-certificaat. Dit certificaat is twee jaar geldig. De wereld van

ervaringsdeskundigheid en de zorg rondom de huisartsenpraktijk is voortdurend in beweging. Daarom is hercertificering na twee jaar verplicht. Dit houdt in dat je intervisiebijeenkomsten bijwoont en een reflectieverslag schrijft over je praktijken als gecertificeerd professional.

Wat als de acteur helemaal niet reageert op mijn ervaringsverhaal?

Dat is een testmoment. Blijf in de methodiek. Vraag de deelnemer wat het verhaal bij hem of haar oproept, of keer terug naar de fase 'Kleuren' om te checken of je wel bij de juiste behoefte zit.

Moet ik alle vier de kleuren behandelen in één gesprek?

Nee, focus op de kleur die het meest passend is bij de hulpvraag van de casus. Het herkennen van de dominante kleur is juist een teken van vakmanschap.

Het beoordelingsformulier

Het is raadzaam om tijdens je voorbereiding het officiële beoordelingsformulier erbij te houden. Dit formulier dient als je roadmap. Het dwingt je om kritisch naar je eigen gespreksvoering te kijken: stel ik genoeg open vragen? Laat ik stiltes vallen waar nodig? En lukt het me om aan het eind van het gesprek de deelnemer iets kleins mee te geven waar hij of zij morgen al mee aan de slag kan? De kracht van de PCEP-methodiek zit in de eenvoud en de menselijkheid.

Zelfevaluatie Simulatiegesprek

- Welke kleur heb ik herkend bij de deelnemer?
- Op welk moment zette ik mijn eigen ervaring in?
- Hoe reageerde de deelnemer op mijn zelfonthulling?
- Wat was de concrete afspraak in de fase 'Verankeren'?
- Cijfer voor eigen gelijkwaardige houding (1-10)

Werkboek 35 — opdrachten

1. Schrijf voor elke Ervaringskleur (Groen, Blauw, Oranje, Paars) een eigen anekdote op van maximaal 150 woorden die je als 'herkenningsmoment' zou kunnen gebruiken. (45 min)
2. Oefen met een medecursist een 'Kleur-check': laat de ander een hulpvraag inspreken en benoem binnen 1 minuut welke kleur dit is en waarom. (20 min)
3. Maak een checklist van 5 'verboden woorden' voor jezelf (woorden die te therapeutisch of adviserend zijn) en bedenk alternatieven. (15 min)
4. Simuleer de fase 'Verankeren': formuleer voor drie verschillende casussen een kleine, haalbare actie voor de deelnemer. (20 min)
5. Reflecteer op je grootste angst voor het examen en schrijf op hoe je de methodiek kunt gebruiken om die angst te neutraliseren. (15 min)

DEEL VIII

Werkboek: oefeningen

Oefeningen bij deel I en II

Inleiding: Van de theorie naar de praktijkkamer

In de eerste delen van dit handboek heb je kennism gemaakt met de fundamenteën van de Psytoo Ervaringsmethodiek. Je hebt geleerd over de vijf fasen en de vier Ervaringskleuren die de basis vormen van je werk als PCEP. Hoofdstuk 36 is de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk rondom de huisartsenpraktijk. Hieronder vind je twintig concrete oefeningen die je helpen om de methodiek niet alleen te begrijpen, maar ook te belichamen. Het doel is dat je als Ervaringsprofessional leert om naast de deelnemer te staan, zonder in de rol van behandelaar te schieten. Deze oefeningen focussen op het herkennen van de kleuren in het verhaal van de ander en het gepast inzetten van je eigen herstelverhaal.

Kernprincipe: De Ervaringsprofessional is een gids in herkenning, geen expert in genezing. Jouw eigen ervaring is je gereedschap, niet je richtlijn.

Oefeningen voor Fase 1: KLEUREN – Het palet herkennen

De eerste stap in het contact met een deelnemer is het in kaart brengen van de huidige beleving. We gebruiken hiervoor de vier Ervaringskleuren: Groen, Blauw, Oranje en Paars. Deze oefeningen helpen je om de nuances tussen deze kleuren te onderscheiden in een gesprek. Wanneer een deelnemer spreekt over eenzaamheid, zoek je naar de Groene component (verbinding). Spreekt iemand over chaos, dan focus je op Blauw (structuur). De uitdaging is om deze kleuren te benoemen zonder een oordeel te vellen over wat 'goed' of 'fout' is.

- Oefening 1: De Kleurenscaan (Doel: Luisteren naar de onderstroom. Duur: 15 min.)
- Oefening 2: Woordassociatie bij Kleuren (Doel: Vocabulaire vergroten per kleur. Duur: 10 min.)
- Oefening 3: Kleurendialoog (Doel: Oefenen in het spiegelen van een kleur. Duur: 20 min.)
- Oefening 4: De Kleuren-check-in (Doel: Starten van een gesprek vanuit gevoel. Duur: 5 min.)

Open Luisteren

De Ervaringsprofessional stelt open vragen en benoemt de kleur die hij hoort in het verhaal van de deelnemer.

Adviseren

Pas op dat je niet direct oplossingen aandraagt (Oranje) wanneer de deelnemer alleen nog in de fase van herkenning zit.

Diagnosticeren

Het plakken van labels of het verklaren van gedrag vanuit een pathologisch kader behoort niet tot de PCEP-methodiek.

Fase 2: KIEZEN – Eigenaarschap in de praktijk

Zodra de kleuren helder zijn, volgt de fase van KIEZEN. Hierin ondersteun je de deelnemer om regie te nemen over welk aspect van hun ervaring ze als eerste willen verkennen. Als Ervaringsprofessional is het cruciaal dat je hier niet voor de ander kiest. Je faciliteert het proces door opties te verhelderen. Deze oefeningen richten zich op het versterken van de autonomie van de deelnemer, waarbij jij als 'side-kick' fungeert. Je leert hoe je jouw eigen keuzemomenten uit het verleden kunt inzetten als spiegel.

- Oefening 5: De Keuzekaartjes (Doel: Visueel maken van prioriteiten. Duur: 15 min.)
- Oefening 6: De 'Wat als'-methode (Doel: Scenario-denken stimuleren. Duur: 20 min.)
- Oefening 7: Eigen regie reflectie (Doel: Terugblikken op eigen keuzes. Duur: 30 min.)
- Oefening 8: De Prioriteiten-matrix (Doel: Structuur aanbrengen in hulpvragen. Duur: 15 min.)

Fase 3: HERKENNEN – De kracht van gedeelde ervaring

In de fase van HERKENNEN vindt de essentie van de Psytoo-methodiek plaats: het delen van ervaringen. Dit is geen eenzijdig verhaal, maar een uitwisseling. De ervaringsdeskundige zoekt naar punten van overeenkomst in de emotionele beleving, niet per se in de feitelijke gebeurtenissen. Je leert hoe je jouw kwetsbaarheid professioneel inzet om de ander te valideren. Dit creëert een veilige ruimte waarin de deelnemer zich niet langer alleen voelt met zijn of haar problematiek.

Casus 1 – De eenzame student

Kleur	Groen
Hulpvraag	Voelt zich geïsoleerd in een nieuwe stad.
Ervaringsreeks	PCEP deelt eigen ervaring met verhuizen en de angst voor afwijzing.
Uitkomst	Deelnemer voelt erkenning en durft een eerste stap naar een vereniging te zetten.

Fase 4: ONTDEKKEN – Experimenteren met nieuw gedrag

ONTDEKKEN draait om actie (Oranje) en zingeving (Paars). De deelnemer gaat in de praktijk uitproberen wat werkt. Als PCEP ondersteun je dit door mee te denken over kleine, haalbare experimenten. De oefeningen in dit deel dagen je uit om creatief te zijn. Hoe vertaal je een abstracte wens naar een concrete handeling? Je leert de deelnemer om falen te zien als informatie en successen te vieren, hoe klein ze ook zijn. Dit versterkt het zelfvertrouwen en de motivatie om door te gaan.

- Oefening 13: Het Kleine Experiment (Doel: Drempels verlagen. Duur: 10 min. uitleg)
- Oefening 14: De Waarden-wandeling (Doel: Paars/zingeving koppelen aan beweging. Duur: 45 min.)
- Oefening 15: De 'Niet-goed-geld-terug' actie (Doel: Falen normaliseren. Duur: 15 min.)
- Oefening 16: Hulp vragen oefenen (Doel: Sociale vaardigheden in praktijk. Duur: 20 min.)

Fase 5: VERANKEREN – Borging en afronding

De laatste fase is bedoeld om het geleerde vast te houden en te integreren in het dagelijks leven. Het gaat hier om Blauw (structuur) en Paars (betekenis). De oefeningen helpen de deelnemer om een 'gereedschapskist' samen te stellen voor moeilijke momenten in de toekomst. Als PCEP bereid je de deelnemer voor op het

moment dat de begeleiding stopt. Het doel is dat de deelnemer zichzelf en zijn proces kan sturen, ondersteund door de inzichten die tijdens het traject zijn opgedaan.

Wanneer is een traject succesvol afgerond?

Een traject is succesvol wanneer de deelnemer de vier kleuren bij zichzelf herkent en weet welke acties nodig zijn om balans te houden, zonder dat daar voortdurende externe sturing voor nodig is.

Reflectie op de rol als PCEP

Werken als PCEP vraagt om constante zelfreflectie. Je bent een rolmodel in kwetsbaarheid en herstel. De laatste oefeningen van dit hoofdstuk richten zich op jouw eigen balans. Hoe voorkom je dat je te veel meegaat in het verhaal van de ander? Hoe bewaak je je eigen grenzen terwijl je toch nabij blijft? Door regelmatig te reflecteren op je eigen Ervaringskleuren, blijf je een vitale en effectieve professional in de huisartsenpraktijk.

Werkboek 36 — opdrachten

1. Kleur een recente situatie uit je eigen werkweek in de vier Ervaringskleuren (15 min).
2. Schrijf een 'herkenningsverhaal' van maximaal 200 woorden over een thema naar keuze (bijv. angst of verlies) (20 min).
3. Ontwerp een visueel 'Hulpbronnen-overzicht' voor een fictieve deelnemer in de Blauwe fase (30 min).
4. Formuleer drie reflectievragen die je kunt stellen aan een deelnemer die vastloopt in de Oranje fase (10 min).
5. Houd een rollenspel waarbij je 5 minuten alleen luistert en enkel reageert door de kleur te benoemen die je hoort (15 min).

Oefeningen bij de vijf fasen

Inleiding: Van theorie naar praktijkervaring

In hoofdstuk 37 van dit handboek vertalen we de vijf fasen van de Psytoo-methodiek naar de praktijk. Als toekomstig Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is het jouw taak om de deelnemer te ondersteunen bij het ontsluiten van hun eigen ervaringskennis. Je bent geen behandelaar, maar een gids die naast de ander staat. In dit hoofdstuk vind je twintig concrete oefeningen die je kunt inzetten tijdens de gesprekken rondom de huisartsenpraktijk. Elke oefening is ontworpen om de regie bij de deelnemer te laten en de kracht van herkenning te benutten. We werken hierbij altijd vanuit de vier Ervaringskleuren: Groen, Blauw, Oranje en Paars. Door deze oefeningen consequent toe te passen, help je de deelnemer om patronen te doorbreken en duurzame verankering te vinden in hun dagelijks leven.

De essentie van de PCEP-methodiek is niet het oplossen van problemen, maar het samen ontdekken van de betekenis achter de ervaring.

Fase 1: KLEUREN – Het in kaart brengen van de huidige staat

In de fase van het KLEUREN help je de deelnemer om woorden te geven aan hun huidige situatie zonder daar direct een oordeel aan te vellen. Je gebruikt de vier Ervaringskleuren als filter. Groen staat voor verbinding met jezelf en anderen, Blauw voor de noodzakelijke rust en structuur, Oranje voor actie en beweging, en Paars voor de diepere zingeving. De oefeningen in deze fase zijn verkennend van aard. Je vraagt de deelnemer bijvoorbeeld om hun afgelopen week in te kleuren: welke kleur overheerste en waar ontbrak het aan? Dit visuele aspect maakt abstracte gevoelens tastbaar en bespreekbaar binnen de veilige context van jouw eigen ervaringsdeskundigheid.

- De Kleurengrafiek: Teken vier cirkels en laat de deelnemer per kleur aangeven hoeveel 'ruimte' deze momenteel inneemt.
- De Dag-Check: Welke kleur had jouw ochtend, middag en avond?
- De Sociale Kleurplaat: Welke kleuren herken je in de mensen om je heen?
- De Energiebalans: Welke kleur geeft energie en welke kleur kost energie?

Fase 2: KIEZEN – Prioriteiten stellen en eigenaarschap

Na het inventariseren komt het KIEZEN. Dit is een cruciale stap waarin de deelnemer de regie pakt. Als ervaringsprofessional stimuleer je de deelnemer om één kleur of thema te kiezen waar de focus op moet liggen. Dit voorkomt dat de deelnemer overweldigd raakt door de veelheid aan uitdagingen. KIEZEN betekent ook 'nee' zeggen tegen andere zaken voor dit moment. De oefeningen hier zijn gericht op het versterken van de besluitvaardigheid en het vergroten van de autonomie. Je deelt hierbij kort je eigen ervaring met het maken van keuzes, wat vaak drempelverlagend werkt voor de deelnemer.

"Als je vandaag maar één kleur mocht versterken, welke zou dat zijn?"

"Wat houdt je tegen om nu een keuze te maken voor je eigen rust (Blauw)?"

"Welke kleine stap in Oranje kun je vandaag nog zetten?"

Fase 3: HERKENNEN – De kracht van gedeelde ervaringen

In de fase van HERKENNEN draait alles om de verbinding tussen jouw verhaal en dat van de deelnemer. Hier komt de kern van de ervaringsdeskundigheid naar voren: het 'ik herken dit bij mezelf' gevoel. De oefeningen zijn erop gericht om patronen te identificeren. We kijken naar de 'ervaringsreeks': wat gebeurde er, wat deed dat met je, en hoe reageerde je? Door samen naar deze reeksen te kijken, ontstaat er ruimte voor erkenning en normalisatie. Het gaat hier niet om psycho-educatie, maar om het delen van menselijke ervaringen die universeel zijn in hun kwetsbaarheid.

Casus 1 – De muur van stilte

Kleur	Blauw/Groen
Hulpvraag	Deelnemer trekt zich terug bij stress en verliest contact.
Ervaringsreeks	Stressprikkel → Isolatie → Eenzaamheid → Meer stress.
Uitkomst	Herkenning van de behoefte aan Blauw (rust) maar gebrek aan Groen (verbinding).

Fase 4: ONTDEKKEN – Nieuwe wegen bewandelen

Bij ONTDEKKEN gaan we experimenteren. De deelnemer heeft inzicht gekregen en gaat nu buiten de gebaande paden treden. Dit is de fase van de Oranje kleur: actie. De oefeningen zijn praktisch en gericht op het uitproberen van nieuw gedrag. Als PCEP ondersteun je dit proces door mee te denken over haalbare experimenten. Je bent de supporter langs de zijlijn. Het gaat er niet om dat het experiment direct slaagt, maar om wat de deelnemer leert van de ervaring zelf. Falen bestaat niet in deze fase, alleen nieuwe informatie over wat wel en niet werkt voor deze specifieke persoon.

WEL

Stel een klein, haalbaar doel vast. → Bespreek vooraf wat de deelnemer nodig heeft bij tegenslag.
→ Evalueer de ervaring op basis van gevoel, niet op resultaat.

NIET

Grote doelen stellen die gedoemd zijn te mislukken. → De deelnemer pushen in een kleur die niet bij hen past. → Resultaten beoordelen als 'goed' of 'fout'.

Fase 5: VERANKEREN – Borging in het dagelijks leven

De laatste fase is VERANKEREN. Hoe zorgen we ervoor dat de opgedane inzichten en nieuwe gedragingen beklijven als de gesprekken met de PCEP stoppen? In deze fase maken we de vertaalslag naar de lange termijn en de Paarse kleur (betekenis). De oefeningen richten zich op het bouwen van een fundament en een terugvalplan. Je helpt de deelnemer om hun eigen 'gebruiksaanwijzing' te schrijven. Het doel is dat de deelnemer zichzelf kan bijsturen met de tools die in de eerdere fasen zijn verzameld. Verankeren is het viertje van de groei en het borgen van de zelfredzaamheid binnen de eigen leefomgeving.

Duurzame balans

Deelnemer herkent signalen tijdig en zet zelfstandig de juiste kleur in.

Wankel evenwicht

Deelnemer merkt disbalans op maar heeft nog moeite met de juiste actie.

Terugval in oud patroon

Deelnemer verliest de regie en keert terug naar automatische reacties zonder kleurgebruik.

Formulieren voor de praktijk

Om de voortgang te bewaken en de fases structuur te geven, maken we gebruik van vaste formats. Deze helpen zowel jou als de deelnemer om focus te houden tijdens de sessies bij de huisarts. Gebruik deze formulieren niet als een 'moetje', maar als een hulpmiddel om het gesprek diepgang te geven. Ze dienen als het fysieke bewijs van de afgelegde reis.

Het Kleurenpaspoort

- Mijn dominante kleur van deze week
- Mijn meest uitdagende kleur
- Wat ik heb ontdekt over mijn patronen
- Mijn focus voor de komende periode

Werkboek 37 — opdrachten

1. Oefening 1: De Kleurenwandeling. Loop 15 minuten met de deelnemer buiten en benoem objecten of situaties die passen bij de vier kleuren (Duur: 20 min).
2. Oefening 2: De Ervaringsspiegel. Schrijf een situatie op van de deelnemer en spiegel deze aan een eigen ervaring zonder de regie over te nemen (Duur: 15 min).
3. Oefening 3: Het Prioriteitenbord. Gebruik fiches in de vier kleuren om samen te bepalen welke kleur NU de meeste aandacht verdient in de fase van KIEZEN (Duur: 10 min).
4. Oefening 4: De Brief aan de Toekomst. Laat de deelnemer in de fase van VERANKEREN een brief schrijven aan zichzelf over wat ze hebben geleerd (Duur: 30 min).
5. Oefening 5: Het Experiment-ontwerp. Formuleer samen één concreet Oranje experiment voor de komende week en bepaal de meetlat voor succes (Duur: 15 min).

Oefeningen gespreksvaardigheden en zelfzorg

In dit hoofdstuk van de PCEP-opleiding vertalen we de theorie naar de weerbarstige praktijk van de huisartsenpraktijk. Als ervaringsprofessional sta je naast de deelnemer, niet erboven. Dit vraagt om een specifieke set gespreksvaardigheden waarbij je jouw eigen kwetsbaarheid en herstellervaring als instrument inzet, zonder de regie over te nemen. We focussen hier op de interactie tussen de vijf fasen en de vier ervaringskleuren. Daarnaast besteden we uitgebreid aandacht aan zelfzorg: hoe blijf je overeind terwijl je intensieve verhalen van anderen hoort? Jouw eigen veerkracht is namelijk de basis van waaruit de ander kan groeien.

De essentie van de Psytoo-methodiek is dat de ervaringsprofessional geen oplosser is, maar een gids die de ander helpt de eigen kleuren te herkennen.

Gespreksvaardigheden in de vijf fasen

Elke fase van de methodiek — KLEUREN, KIEZEN, HERKENNEN, ONTDEKKEN en VERANKEREN — vraagt om een andere gesprekstechniek. In de fase KLEUREN ben je vooral explorerend bezig. Je stelt open vragen om te achterhalen welke kleur op dat moment dominant is bij de deelnemer. Is er behoefte aan verbinding (Groen) of juist aan de structuur van Blauw? Tijdens de fase HERKENNEN verschuift je rol naar het bieden van validatie door middel van jouw eigen ervaringen. Hierbij is het cruciaal dat je 'naast' de ander blijft staan; je deelt jouw verhaal niet om de aandacht op jezelf te vestigen, maar om een spiegel te bieden waarin de ander zichzelf kan ontdekken.

“Welke kleur ervaar je op dit moment het sterkst in je dagelijks leven?”

“Als we naar de fase ONTDEKKEN kijken, welk nieuw inzicht heeft je deze week verrast?”

“Hoe kunnen we de rust van Blauw meer verankeren in je ochtendroutine?”

“In welk deel van mijn verhaal herken jij een stukje van je eigen strijd?”

De vier ervaringskleuren als gespreksleidraad

De kleuren Groen, Blauw, Oranje en Paars fungeren als een navigatiesysteem tijdens je gesprekken. Wanneer een gesprek stagneert, kun je bewust wisselen van kleur. Als een deelnemer bijvoorbeeld vastloopt in passiviteit (gebrek aan Oranje), kun je doorvragen naar momenten van actie uit het verleden. Gebruik de kleur Blauw wanneer de emoties hoog oplopen en er behoefte is aan een veilige kaders en structuur. Door de kleuren expliciet te benoemen in het gesprek, geef je de deelnemer een taal om de eigen binnenwereld te duiden zonder dat het direct zwaar of klinisch wordt.

WEL

Vragen naar de behoefte achter een emotie (Groen/Paars). → Structuur aanbrengen in een chaotisch verhaal (Blauw). → Kleine, haalbare

NIET

Ongevraagd advies geven als een behandelaar. → Jouw eigen trauma's delen zonder koppeling aan het proces van de ander. → Oordelen over de

acties formuleren (Oranje). → Eigen ervaring inzetten als herkenbaarheidsinstrument.

kleurkeuze van de deelnemer. → De fasen dwingend opleggen in plaats van ze te laten ontstaan.

Zelfzorg: De basis van professionele nabijheid

Werken als PCEP betekent dat je werkt met je eigen instrument: je persoonlijke geschiedenis. Dit maakt je krachtig, maar ook kwetsbaar voor secundaire traumatisering of overbelasting. Zelfzorg is daarom geen luxe, maar een professionele eis. Het gaat hierbij niet alleen om rust nemen, maar ook om het bewaken van je grenzen (Blauw) en het vinden van betekenis in je werk (Paars). Je moet leren herkennen wanneer de verhalen van de deelnemer te dichtbij komen en welke kleur je op dat moment nodig hebt om jezelf weer te reguleren. Supervisie en intervisie zijn hierbij onmisbare instrumenten.

Veilige zone

Je voelt verbinding met de deelnemer en kunt je eigen ervaring objectief inzetten.

Waarschuwingzone

Het verhaal van de ander triggert eigen onverwerkte emoties; je merkt dat je wilt gaan redden.

Gevarenzone

Je verliest de professionele afstand en ervaart fysieke stressklachten na het gesprek. Directe actie nodig.

Observatie en Rollenspel: Oefenen met Kleurwissels

Om de vaardigheden eigen te maken, werken we in dit hoofdstuk met gerichte rollenspellen. Hierbij oefen je specifiek op de overgang tussen de kleuren. Hoe stuur je een gesprek van Groen (emotionele verbinding) naar Oranje (concrete actie) zonder de veiligheid te verliezen? De observator let hierbij niet op de inhoud van het probleem, maar op de dynamiek van de ervaringsuitwisseling. Wordt er geluisterd vanuit gelijkwaardigheid? Wordt de fase HERKENNEN gebruikt om de ander te versterken of om de eigen deskundigheid te bewijzen? Deze observaties vormen de kern van je leerproces als ervaringsprofessional.

Casus 1 — De blokkerende deelnemer

Kleur	Blauw / Oranje
Hulpvraag	Deelnemer durft geen stappen te zetten uit angst voor terugval.
Ervaringsreeks	PCEP deelt eigen ervaring met 'angst voor de actie' en de waarde van structuur.
Uitkomst	Deelnemer kiest een kleine blauwe actie (dagplanning) om Oranje weer toe te laten.

De kunst van het luisteren zonder oordeel

Echt luisteren betekent dat je de stilte durft te laten bestaan. In de huisartsenpraktijk is de verleiding groot om snel met een oplossing te komen voor een klacht. Als PCEP doe je het tegenovergestelde: je vertraagt. Je

luistert naar de onderstroom. Welke kleur ontbreekt er in het verhaal van de deelnemer? Door open vragen te stellen en je eigen oordeel uit te stellen, creëer je een ruimte waarin de ander zelf tot ONTDEKKEN kan komen. Dit vraagt om een hoge mate van zelfbewustzijn en het vermogen om je eigen 'hulpverlenersreflex' te onderdrukken.

Wat doe ik als een deelnemer vraagt om medisch advies?

Je verwijst altijd terug naar de huisarts of behandelaar. Leg uit dat jouw rol ligt in het delen van de ervaringskant en het proces van herstel, en dat je geen medische expertise hebt. Dit bewaakt de zuiverheid van je rol.

Mag ik huilen tijdens een gesprek met een deelnemer?

Een traan van oprechte ontroering (Groen) kan de verbinding versterken, mits de focus bij de deelnemer blijft. Als je echter overmand wordt door emoties, neem je de ruimte van de deelnemer in en is het een teken dat je eigen zelfzorg aandacht behoeft.

Methodisch Verankeren van het geleerde

De laatste fase, VERANKEREN, is cruciaal voor zowel de deelnemer als voor jou als professional. In deze fase zorg je dat de nieuwe inzichten en vaardigheden ook beklijven als de gesprekken stoppen. Voor jou als cursist betekent dit dat je een persoonlijk zelfzorgplan opstelt dat gebaseerd is op de kleuren. Welke activiteiten (Oranje) geven je energie? Welke contacten (Groen) bieden steun? Welke rituelen (Blauw) bieden rust? Door dit plan expliciet te maken, borg je je inzetbaarheid op de lange termijn binnen de huisartsenzorg, waar de druk vaak hoog is.

1

Inzet Ervaringskleuren

Kan minimaal 3 kleuren herkennen en toepassen in een rollenspel.

2

Gelijkwaardigheid

Houdt in het gesprek de positie 'naast' de deelnemer vast, vermijdt de expert-rol.

3

Zelfreflectie

Kan benoemen welke eigen triggers invloed hadden op het gespreksverloop.

Werkboek 38 — opdrachten

1. Rollenspel 'De Kleurwissel': Oefen met een medestudent een gesprek waarbij je binnen 10 minuten drie keer bewust van kleur wisselt (bijv. Groen → Blauw → Oranje). Duur: 20 minuten.
2. Zelfzorg-audit: Schrijf voor elke ervaringskleur één activiteit op die jij deze week gaat doen om je eigen balans te bewaren. Duur: 15 minuten.
3. Observatie-opdracht: Kijk naar een opgenomen gesprek en turf hoe vaak de PCEP de regie overneemt versus hoe vaak de PCEP de deelnemer uitnodigt tot ONTDEKKEN. Duur: 30 minuten.
4. Reflectieverslag: Beschrijf een situatie waarin jouw eigen ervaring (HERKENNEN) de deelnemer hielp, en een situatie waarin het de deelnemer juist in de weg zat. Duur: 45 minuten.
5. Drieluik-oefening: Formuleer voor een fictieve casus drie verschillende openingsvragen, elk gebaseerd op een andere ervaringskleur. Duur: 15 minuten.

DEEL IX

Formulieren en bijlagen

Formulieren en instrumenten

Het fundament van de PCEP-methodiek: Documentatie en structuur

In hoofdstuk 39 van dit handboek richten we ons op de concrete vertaling van de Psytoo Ervaringsmethodiek naar de praktijk. Als Ervaringsprofessional (PCEP) ben je geen behandelaar, maar een bondgenoot die naast de deelnemer staat. De formulieren die in dit hoofdstuk aan bod komen, zijn niet bedoeld als bureaucratische last, maar als instrumenten om de verbinding te structureren en de voortgang inzichtelijk te maken. Ze vormen de rode draad door de vijf fasen van het proces: KLEUREN, KIEZEN, HERKENNEN, ONTDEKKEN en VERANKEREN. Door deze instrumenten consistent te gebruiken, bewaak je de grenzen van je rol en zorg je ervoor dat de eigen regie van de deelnemer centraal blijft staan.

De Intake en de Kleurentest: Het vertrekpunt

Het eerste contactmoment wordt vastgelegd in het intakeformulier. Hierin noteer je niet alleen de hulpvraag, maar vooral de context van de deelnemer. Direct hierop volgt de kleurentest. Deze test is essentieel om te bepalen waar de behoefte van de deelnemer op dat moment ligt. Is er behoefte aan verbinding (Groen), rust en structuur (Blauw), actie (Oranje) of zingeving (Paars)? De uitkomst van deze test bepaalt hoe je de gespreksleidraden gaat inzetten en welke accenten je legt in de eerste fase van het traject.

Intakeformulier PCEP

- Persoonsgegevens en contactinformatie
- Context van de aanmelding (Huisarts/POH-GGZ)
- Huidige levenssituatie (werk, sociaal, fysiek)
- De 'vraag achter de vraag' (in eigen woorden van de deelnemer)
- Eerste indruk van de Ervaringskleur

Resultaat Kleurentest

- Dominante kleur op dit moment
- Onderliggende kleuren
- Reactie van de deelnemer op de uitslag
- Eerste koersbepaling voor fase KIEZEN

Het Reeksformat en de Gespreksleidraden

Zodra de focus helder is, werk je met het Reeksformat. Dit document beschrijft de route van drie tot vijf gesprekken die een logisch geheel vormen. De gespreksleidraden 1 tot en met 3 bieden je hierbij houvast. Leidraad 1 focust op de herkenning van de eigen ervaring, leidraad 2 op het onderzoeken van alternatieve patronen en leidraad 3 op het integreren van nieuwe inzichten. Het is belangrijk dat je deze leidraden niet als een script voorleest, maar gebruikt als een vangrail om het gesprek diepgang te geven zonder in therapeutische interventies te vervallen.

Een gespreksleidraad is geen verhoor; het is een uitnodiging tot wederkerigheid waarbij jouw eigen ervaring als katalysator dient voor de reflectie van de deelnemer.

Experimenteren en Signaleren in de praktijk

In de fase ONTDEKKEN maken we gebruik van het experimentformat. Hierin legt de deelnemer vast welk nieuw gedrag of welke nieuwe houding hij of zij buiten de gesprekken om wil uitproberen. Dit sluit nauw aan bij de kleur Oranje (actie). Parallel hieraan loopt het signaleringsplan. Dit plan is cruciaal voor de veiligheid en

duurzaamheid. Het helpt de deelnemer om vroegtijdig te herkennen wanneer hij uit balans raakt en welke acties (vaak gebaseerd op de kleur Blauw) dan nodig zijn om terug te keren naar een stabiele basis.



Het Ervaringsprofiel en de Terugkoppeling

Het ervaringsprofiel is het eindproduct van de fase HERKENNEN en ONTDEKKEN. Het is een document waarin de deelnemer zijn eigen proces en krachten omschrijft. Als PCEP ondersteun je bij het verwoorden hiervan. De terugkoppeling naar de huisartsenpraktijk is de laatste formele stap. Hierin rapporteer je kort en bondig over het proces, zonder de inhoudelijke vertrouwelijkheid te schaden. Het richt zich op de groei van de zelfredzaamheid en de mate waarin de deelnemer nu zelfstandig verder kan met de tools die in de vijf fasen zijn ontwikkeld.

WEL

Beschrijf groei in termen van eigen regie → Focus op de gekozen Ervaringskleuren → Gebruik de eigen woorden van de deelnemer → Houd de terugkoppeling feitelijk en beknopt

NIET

Stellen van een (pseudo-)diagnose → Adviseren van specifieke medische behandelingen → Te gedetailleerde weergave van persoonlijke trauma's → Rapporteren zonder medeweten van de deelnemer

Kwaliteitsbewaking via Intervisie en Evaluatie

Tot slot bevat dit hoofdstuk de instrumenten voor je eigen professionele ontwikkeling. Het intervisieverslag helpt je om je eigen rol als ervaringsdeskundige te spiegelen aan collega-professionals. Hierin reflecteer je op de inzet van je eigen ervaringskennis: was het ondersteunend of nam het te veel ruimte in? De eindevaluatie met de deelnemer sluit het traject af in de fase VERANKEREN. Hierin kijken jullie samen terug op wat er is bereikt en hoe de deelnemer de verschillende kleuren in zijn dagelijks leven kan blijven toepassen.

"Welke kleur voelt op dit moment het meest nabij?"

"Wat uit mijn verhaal roept bij jou herkenning op?"

"Welk klein experiment zou je deze week durven aangaan?"

"Hoe ziet jouw signaleringsplan eruit als de kleur Blauw vervaagt?"

Werkboek 39 — opdrachten

1. Oefen met het afnemen van de kleurentest bij een medestudent en bespreek de uitkomst (30 min).
2. Schrijf een fictief ervaringsprofiel op basis van een casus uit hoofdstuk 12 (45 min).
3. Stel een terugkoppeling op voor een huisarts, waarbij je strikt binnen de PCEP-kaders blijft (20 min).
4. Vul voor jezelf een intervisieverslag in over een recent lastig gesprek (30 min).
5. Ontwerp een experimentformat voor de kleur Oranje gericht op sociale activering (15 min).

Begrippenlijst en literatuur

Inleiding: De taal van de PCEP-professional

Als aankomend Psytoo Ervaringsprofessional (PCEP) is het essentieel dat je de specifieke terminologie van onze methodiek beheerst. Hoofdstuk 40 fungeert als het ankerpunt voor je theoretische kennis en praktijkvoering. In dit hoofdstuk vind je een uitgebreide begrippenlijst die de brug slaat tussen jouw persoonlijke ervaring en de professionele inzet daarvan rondom de huisartsenpraktijk. We spreken hier niet in klinische termen, maar in de taal van de ervaringsmethodiek. De begrippen zijn gecategoriseerd om je te helpen de vijf fasen en vier ervaringskleuren beter te begrijpen en toe te passen in het contact met de deelnemer. Gebruik deze lijst als naslagwerk tijdens je intervisie en praktijken.

Kernbegrippen van de Psytoo Ervaringsmethodiek

- 1. Afstemmen: Het proces waarbij de PCEP-professional aansluit bij de belevingswereld van de deelnemer zonder deze over te nemen.
- 2. Blauw (Ervaringskleur): De kleur die staat voor rust, structuur en overzicht. Essentieel bij chaos of overprikkeling.
- 3. Bronnen van Kracht: Persoonlijke hulpbronnen die de deelnemer in de fase ONTDEKKEN identificeert om veerkracht te vergroten.
- 4. Deelnemer: De persoon die ondersteuning zoekt bij de ervaringsprofessional; bewust gekozen term om hiërarchie (patiënt/cliënt) te vermijden.
- 5. Doorleefde Kennis: Inzichten die voortkomen uit eigen ervaringen met ontregeling en herstel, getransformeerd naar universele lessen.
- 6. Ervaringskleuren: De vier domeinen (Groen, Blauw, Oranje, Paars) die helpen bij het duiden van de huidige staat van de deelnemer.
- 7. Ervaringsprofessional: Een gecertificeerde deskundige die eigen ervaringen methodisch inzet ter ondersteuning van anderen.
- 8. Fasering: De gestructureerde opbouw van het traject (KLEUREN tot VERANKEREN) om progressie zichtbaar te maken.
- 9. Groen (Ervaringskleur): Focus op verbinding, zowel met de eigen binnenwereld als met de sociale omgeving.
- 10. Herstelondersteunende Zorg: Een benadering waarbij de autonomie van de deelnemer centraal staat, niet de reductie van symptomen.

De taal die we gebruiken vormt de werkelijkheid van de deelnemer. Kies woorden die mogelijkheden openen in plaats van labels plakken.

Begrippen rondom de Vijf Fasen

- 11. HERKENNEN: De derde fase waarin de deelnemer patronen ziet in eigen gedrag en emoties door de spiegel van de professional.

- 12. KIEZEN: De tweede fase waarbij de focus wordt bepaald: welke ervaringskleur krijgt op dit moment de prioriteit?
- 13. KLEUREN: De beginfase waarin de huidige situatie in kaart wordt gebracht middels de vier ervaringskleuren.
- 14. Kwetsbaarheid als Kracht: Het concept dat het delen van eigen tekortkomingen de drempel voor de deelnemer verlaagt.
- 15. Lotgenotencontact: De basis van de methodiek; het besef dat je niet alleen bent in je ervaring.
- 16. Methodisch Werken: Het bewust inzetten van de PCEP-stappen in plaats van louter intuïtief handelen.
- 17. Nabijheid: De fysieke en emotionele aanwezigheid van de professional die 'naast' de deelnemer staat.
- 18. ONTDEKKEN: De vierde fase waarin nieuwe vaardigheden en perspectieven worden uitprobeerde.
- 19. Oranje (Ervaringskleur): De kleur van actie, doen en beweging. Belangrijk bij stagnatie of passiviteit.
- 20. Paars (Ervaringskleur): De kleur van betekenisgeving en zingeving; het 'waarom' achter de ervaring.

Wat is het verschil tussen een behandelaar en een PCEP-professional?

Een behandelaar stelt een diagnose en werkt aan symptoomvermindering vanuit een medisch of psychologisch kader. De PCEP-professional staat naast de deelnemer en werkt vanuit gelijkwaardigheid. De focus ligt op het delen van ervaringen en het navigeren door de vijf fasen van de methodiek, zonder medische interventies te plegen.

Professionele Houding en Ethiek

- 21. Presentie: Volledige aandacht voor de deelnemer in het hier en nu, zonder oordeel.
- 22. Professionele Nabijheid: Het vinden van de juiste balans tussen menselijke betrokkenheid en professionele grenzen.
- 23. PCEP-Certificering: De kwaliteitsborging die aantoont dat de professional de methode beheerst.
- 24. Reflectievermogen: De vaardigheid om kritisch naar het eigen handelen en de eigen kleurvoorkeur te kijken.
- 25. Regie: Het principe dat de deelnemer altijd eigenaar blijft van zijn eigen proces.
- 26. Resonantie: Het gevoel dat de ervaring van de ander iets teweegbrengt in jouw eigen ervaringswereld.
- 27. Spiegelen: Het teruggeven van wat je ziet bij de deelnemer om bewustwording te stimuleren.
- 28. Stigma: Vooroordelen vanuit de maatschappij waar de deelnemer (en soms de professional) mee te maken krijgt.
- 29. Triade: De samenwerking tussen deelnemer, huisartsenpraktijk en ervaringsprofessional.
- 30. Veiligheid: Het creëren van een setting waarin de deelnemer zich vrij voelt om te delen.

Methodische Instrumenten en Interventies

- 31. VERANKEREN: De slotfase waarin de geleerde lessen worden geborgd in het dagelijks leven.
- 32. Zelfonthulling: Het gedoseerd en doelgericht delen van de eigen ervaring door de professional.
- 33. Zelfhulp: Activiteiten die de deelnemer zelfstandig onderneemt ter bevordering van welzijn.
- 34. Ervaringsverhaal: Een gestructureerd verslag van het eigen proces van de professional, gebruikt als werkvorm.

- 35. Grensbewaking: Het herkennen wanneer de vraag van een deelnemer buiten het PCEP-kader valt (bijv. crisis).
- 36. Activeren: Het stimuleren van de deelnemer om vanuit de kleur Oranje kleine stappen te zetten.
- 37. Normaliseren: Het kaderen van ervaringen als begrijpelijke reacties op ongewone omstandigheden.
- 38. Perspectiefwisseling: De deelnemer helpen om de situatie vanuit een andere ervaringskleur te bekijken.
- 39. Krachteninventarisatie: Onderdeel van de ONTDEKKEN-fase waarbij talenten worden benoemd.
- 40. Evaluatie: Het gezamenlijk terugblikken op de geboekte vooruitgang binnen de fasen.

Ondersteuning bieden

De professional deelt een vergelijkbare ervaring om de deelnemer te sterken in zijn proces.

Overname proces

De professional gaat vertellen wat de deelnemer moet doen, waardoor de autonomie verdwijnt.

Context en Samenwerking

- 41. Huisartsenpraktijk: De fysieke en organisatorische plek waar de PCEP-professional vaak werkzaam is.
- 42. POH-GGZ: De praktijkondersteuner waarmee de ervaringsprofessional nauw samenwerkt.
- 43. Preventie: Het voorkomen van zwaardere zorg door vroegtijdige inzet van ervaringsdeskundigheid.
- 44. Signaalfunctie: Het herkennen van verslechtering en dit (in overleg) terugkoppelen aan de regiebehandelaar.
- 45. Sociale Kaart: Kennis van de lokale voorzieningen waar de deelnemer naar doorverwezen kan worden.
- 46. Intervisie: Het bespreken van casuïstiek met andere PCEP-professionals om de kwaliteit te waarborgen.
- 47. Feedback: Constructieve terugkoppeling tussen professional en deelnemer over de samenwerking.
- 48. Empowerment: Het proces waarbij de deelnemer weer grip krijgt op zijn eigen leven.
- 49. Narratieve benadering: Het werken met het levensverhaal van de deelnemer.
- 50. Werkalliantie: De vertrouwensband tussen de PCEP-professional en de deelnemer.

Literatuurlijst en Bronnen

De Psytoo Ervaringsmethodiek is gefundeerd op diverse theoretische kaders en praktijkervaringen. Voor verdieping raden we aan om kennis te nemen van de volgende concepten en bronnen. We verwijzen hierbij naar de algemene stromingen die de basis vormen voor ons werk rondom de huisartsenpraktijk. Denk hierbij aan de herstelvisie, waarbij de focus ligt op de mogelijkheden van het individu ondanks de aanwezigheid van beperkingen. Ook de presentietheorie, die het belang van 'er zijn' benadrukt boven 'het doen', is een belangrijke pijler onder de PCEP-opleiding.

- Algemene concepten van de Herstelvisie (focus op autonomie en eigen regie).
- Basisprincipes van de Presentie-benadering (aandacht en nabijheid).
- Literatuur over ervaringsdeskundigheid en de professionalisering van de ervaringswerker.
- Modellen voor positieve gezondheid (verbinding met de brede kijk op welzijn).

- Publicaties over de rol van ervaringsdeskundigheid in de eerstelijnszorg (huisartsenzorg).
- Handleidingen voor lotgenotencontact en narratieve ondersteuning.

Werkboek 40 – opdrachten

1. Kies drie begrippen uit de lijst die voor jou het meest uitdagend zijn en beschrijf hoe je deze in je volgende gesprek gaat toepassen (20 min).
2. Formuleer in eigen woorden het verschil tussen de kleuren Blauw en Oranje voor een deelnemer die geen voorkennis heeft (15 min).
3. Maak een overzicht van je eigen 'sociale kaart' in de regio waar je werkt: welke 5 organisaties zijn essentieel voor jouw deelnemers? (30 min).
4. Oefen met een medecursist de fase KLEUREN: gebruik minimaal 5 begrippen uit de lijst in het gesprek en vraag om feedback (45 min).
5. Schrijf een reflectie op hoe jij de 'Triade' (PCEP, deelnemer, huisarts) vormgeeft in jouw huidige werkplek (20 min).

BIJLAGEN

Printbare formulieren

Intakeformulier — fase KLEUREN

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Naam deelnemer

Datum intake

Verwijzer (huisarts / POH-GGZ)

Aanleiding in eigen woorden

Wat speelt er nu

Wat is al geprobeerd

Wat wil je over drie maanden anders

Ervaringskleur (Groen / Blauw / Oranje / Paars)

Herkenning in de uitslag (1-10)

Hulpvraag op één regel

Afspraken over vertrouwelijkheid

Nulmeting (1-10): klachtenlast / regie / hoop

Reeksformat — fase KIEZEN

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Hulpvraag

Ervaringskleur

Ervaring 1 — opdracht

Ervaring 1 — observatievraag

Ervaring 2 — opdracht

Ervaring 2 — observatievraag

Ervaring 3 — opdracht

Ervaring 3 — observatievraag

Ervaring 4 — opdracht

Ervaring 4 — observatievraag

Gekozen ervaringsverhaal van een ander

Wat maakt de eerste stap klein genoeg

Gespreksleidraad 1 — HERKENNEN

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Wat heb je gedaan (feiten)

Wat gebeurde er in je lijf

Welke gedachte kwam als eerste

Wat deed je toen

Wanneer gebeurde dit eerder

Hoe zou je dit patroon noemen

Wat herkende je in het verhaal van de ander

Wat wil je hierover onthouden

Afspraak tot volgend gesprek

Experimentformat — ONTDEKKEN

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Patroon waar het over gaat

Wat ga je precies anders doen

Wanneer en waar

Hoe lang duurt het

Wat verwacht je dat er gebeurt

Waaraan merk je dat het gelukt is

Wat kan het lastig maken

Wat is je plan B

Uitkomst (ingevuld na afloop)

Wat werkte hiervan voor jou

Signaleringsplan — VERANKEREN

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Hoe ziet mijn groene fase eruit

Eerste signalen dat het schuift (oranje)

Wat helpt mij dan

Signalen van rood

Wie bel ik dan, en wanneer

Wat moeten anderen dan juist niet doen

Afspraken met huisarts / POH-GGZ

Datum evaluatie

Persoonlijk Ervaringsprofiel

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Mijn vertrekpunt

Mijn Ervaringskleur

Mijn patroon in één zin

Wat werkt voor mij (1)

Wat werkt voor mij (2)

Wat werkt voor mij (3)

Wat werkt niet voor mij

Mijn volgende stap

Mijn steunbronnen

Eindmeting (1-10): klachtenlast / regie / hoop

Terugkoppeling aan de praktijk

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Naam deelnemer / geboortedatum

Periode traject

Aantal gesprekken

Hulpvraag

Verloop in maximaal vijf regels

Uitkomst nul- en eindmeting

Advies: afronden / opschalen / terugverwijzen

Wat de praktijk kan ondersteunen

Naam ervaringsprofessional en datum

Reflectieformulier per gesprek

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Datum en fase

Wat wilde ik bereiken

Wat deed ik concreet

Wat raakte mij

Waar nam ik de regie over

Wat deed ik goed

Wat doe ik de volgende keer anders

Vraag voor intervisie

Interviewverslag

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Datum en deelnemers

Ingebrachte casus (anoniem)

Vraag van de inbrenger

Gebruikte methode

Belangrijkste inzichten

Afspraken

Volgende bijeenkomst

Portfoliochecklist certificering

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Werkboekopdrachten hoofdstuk 1-40 compleet

Drie volledig uitgewerkte trajecten

Drie reflectieverslagen

Zes intervisieverslagen

Feedback van huisarts of POH-GGZ

Eigen herstelverhaal (geordend)

Zelfzorgplan

Praktijkexamen — datum en uitslag

Oefenlogboek gespreksvaardigheden

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Datum

Geoefende vaardigheid

Met wie

Wat ging goed

Wat was lastig

Feedback van de observant

Volgende oefendoel

Eigen leerplan

Kopieer of print dit formulier per deelnemer. Bewaar het ingevulde exemplaar in je portfolio.

Mijn drie leerdoelen

Waaraan merk ik dat ik ze haal

Wat ga ik oefenen

Met wie

Wanneer evalueer ik

Wat heb ik nodig van mijn opleider



Psytoo · Ervaringsmethodiek
info@psytoo.com · psytoo.com