

industry
observation
experience. n
practical co
knowledge
ing an

Positionering ervaringsdeskundigheid: hoe kom je tot een voorkeursscenario?

Een handleiding

E:M+MA.

Inhoudsopgave

Organisatorische positionering	2
De aanpak	4
Voorbeelden van criteria	7
Bijlage 1 Organisatiescan ervaringsdeskundigheid	10
Bijlage 2 Organisatorische positionering De Cirkel is Rond	12

Organisatorische positionering

Er zijn vele initiatieven met betrekking tot de inzet van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld en kindermishandeling. De vraag is vaak wat – organisatorisch gezien – de beste plek is voor een dergelijk initiatief. Deze handleiding beschrijft hoe je kunt komen tot een voorkeursscenario.

Van pilot naar structureel

De aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling is niet eenvoudig omdat het veelal gaat om ingesloten patronen die doorbroken moeten worden. Ervaringsdeskundigen kunnen hierbij zeer waardevol zijn. In diverse regio's worden pilots gedraaid met verschillende vormen van inzet van ervaringsdeskundigheid voor het stoppen en tegengaan van huiselijk geweld en kindermishandeling.

De ervaringen met de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling zijn doorgaans positief. Ondanks deze goede ervaringen is hun inzet echter veelal niet structureel geborgd. Het zijn vaak tijdelijke projecten. Onherroepelijk komt dan op een gegeven moment de vraag hoe dergelijke initiatieven organisatorisch geborgd kunnen worden. Ofwel, wat is de beste plek om het betreffende project c.q. de inzet van ervaringsdeskundigheid structureel onder te brengen dan wel te positioneren? Dit kan bij één organisatie zijn, maar ook een samenwerkingsverband of netwerk, alsmede een geheel zelfstandige positie.

Deze vraag kent helaas geen standaard antwoord. Dit is namelijk afhankelijk van verschillende factoren. Zo hangt het onder meer af van de wijze waarop de ervaringsdeskundigen worden ingezet. Maar ook de regio en de netwerkpartijen spelen hierbij een rol. Ieder project of initiatief heeft zo zijn eigen voorkeur als het gaat om de organisatorische positionering. In deze handleiding beschrijven we hoe je kunt bepalen welke positionering de voorkeur geniet ofwel de beste plek is voor de organisatorische inbedding van de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Een gezamenlijk proces

De vraag naar de organisatorische positionering is geen op zichzelf staande vraag. Het maakt deel uit van een 'groter' proces ten aanzien van de vormgeving en implementatie van de inzet van ervaringsdeskundigheid. Het is van belang om dit proces samen met betrokken partijen, waaronder in ieder geval ervaringsdeskundigen, te doorlopen. Hierdoor wordt draagvlak en commitment verkregen. Dit is cruciaal voor het slagen van ieder initiatief.

Op voorhand moet goed nagedacht zijn over de wijze waarop de ervaringsdeskundigen worden ingezet. Maar niet alles hoeft op voorhand al volledig dichtgetimmerd te zijn. Begin gewoon, doe ervaring op, stuur bij en ontwikkel door. Realiseer je ook dat het geen gemakkelijk proces is. De inzet van ervaringsdeskundigen vraagt om een shift in denken en handelen bij professionals en

organisaties. Als de inzet van ervaringsdeskundigen zich meer gezet heeft en de ervaringen goed zijn, kun je gaan nadenken over de structurele borging van ervaringsdeskundigheid.

Ook het bepalen en formuleren van wat – structureel – de beste plek is voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vormt geen doel op zich. Ook dit is 'slechts' het begin van het borgingsproces. Weten wat de beste plek zou zijn, is de opmaat naar het daadwerkelijk invullen van het voorkeursscenario. Door dit samen met betrokken organisaties te verkennen en te bepalen worden alle stappen in de goede richting gezet.

Praktijkvoorbeeld

De handleiding is opgesteld naar aanleiding van een onderzoek dat we hebben verricht naar de structurele positionering van het project *De Cirkel is Rond*, in opdracht van VWS vanuit het programma *Geweld hoort nergens thuis*. De Cirkel is Rond is een initiatief van Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup (vrouwenopvang). Vanuit De Cirkel is Rond worden ervaringsdeskundigen ingezet bij casuïstiek waarbij sprake is van complex huiselijk geweld en kindermishandeling. De ervaringsdeskundigen zijn voormalig slachtoffers en/of voormalig plegers. Het project is in 2018 gestart. Inmiddels is er het een en ander gerealiseerd en zijn de ervaringen positief. Men wilde de inzet van ervaringsdeskundigheid een stap verder brengen door het project organisatorisch structureel in te bedden.

Samen met lokale en regionale partijen hebben we een voorkeursscenario opgesteld ten aanzien van de organisatorische positionering van De Cirkel is Rond. Onze ervaringen willen we graag delen. Zodat ook in andere regio's de structurele inbedding van projecten betreffende de inzet van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld en huiselijk geweld een stap verder gebracht kunnen worden. In bijlage 2 hebben we het voorkeursscenario zoals dat is opgesteld voor De Cirkel is Rond in zijn geheel opgenomen.

Positionering versus samenwerking

We willen met klem benadrukken dat het structureel positioneren van ervaringsdeskundigheid niet gelijk staat aan het al dan niet samenwerken met andere partners. De organisatorische inbedding heeft betrekking op het structureel beleggen van verantwoordelijkheden, coördinatie en werkgeverschap. Samenwerking is veel meer gericht op 'de uitvoering' ofwel het inzetten van ervaringsdeskundigen voor de doelgroep. Dat een project niet wordt gepositioneerd bij een bepaalde organisatie wil nog niet zeggen dat er geen samenwerking met (professionals van) deze organisatie mogelijk is.

De aanpak

De aanpak om te komen tot een voorkeursscenario kent een aantal stappen. Welke dat zijn, beschrijven we hier, alsmede enkele methodieken om de stappen te doorlopen.

De stappen

1. Betrekken van partijen

Zoals al eerder aangegeven is het van groot belang om samen met betrokken partijen te komen tot een voorkeursscenario met betrekking tot de organisatorische positionering van ervaringsdeskundigheid. Wie dit zijn, verschilt per initiafief en is in afhankelijk van de wijze waarop de ervaringsdeskundigen primair worden ingezet. Bedenk dan ook per stap wie je betreft, op welk niveau en op welke wijze. Ervaringsdeskundigen dienen in ieder geval standaard betrokken te zijn.

In het project De Cirkel is Rond hebben we een klankbordgroep opgesteld. Voordeel van een dergelijk overlegorgaan dat het gehele project volgt en niet eenmalig bij elkaar komt, is dat op deze wijze ook mede-eigenaarschap wordt gecreëerd voor het proces en het uiteindelijke product: het voorkeursscenario.

De gemeente

Zorg ervoor dat de gemeente als partij altijd is aangehaakt. Niet alleen bij het opstellen van het voorkeursscenario. Maar bij ook bij het project zelf. De gemeente speelt een centrale rol als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld en kindermishandeling. Allereerst als regisseur van het werkveld, maar (mogelijk) ook als opdrachtgever en/of financier.

2. Beschrijving inzet ervaringsdeskundigheid

Het beschrijven van de wijze waarop ervaringsdeskundigen primair worden ingezet en voor welke doelgroep vormt de basis van het voorkeursscenario. Dit bepaalt namelijk in grote mate de invulling van de criteria en randvoorwaarden. En het gewicht dat aan bepaalde criteria wordt gehecht.

Bij De Cirkel is Rond bijvoorbeeld staat de inzet van ervaringsdeskundigen bij casuïstiek centraal. Dan is het van belang dat de instroom van cliënten en de korte lijntjes met professionals zijn geborgd. Dit zal anders zijn als ervaringsdeskundigen primair worden benut ten behoeve van beleid. Dan is het belangrijk dat de ervaringsdeskundigen dicht bij beleidsmaker en bestuurders zitten. Of als de inzet vooral gericht is op bewustwording middels voorlichting dan is het van belang om aan te sluiten bij algemene vindplaatsen zoals scholen, kinderopvang, maatschappelijk werk en CJG's.

3. Inventarisatie criteria en randvoorwaarden

In de derde stap wordt inzicht verkregen in de criteria en randvoorwaarden die geborgd moeten worden om de beoogde meerwaarde van de ervaringsdeskundigen optimaal te kunnen benutten. Wat vinden betrokkenen belangrijk als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigheid? Wat zijn succesfactoren en wat zijn verbeterpunten? Aan welke eisen moet worden voldaan om de ervaringsdeskundigheid goed tot haar recht te laten komen? Aan de hand van deze vragen kom je tot een overzicht van criteria en randvoorwaarden.

4. Overzicht maken van mogelijke posities (groslijst)

Ook breng je in beeld welke organisaties of posities in aanmerking komen voor de organisatorische inbedding van het betreffende project. Hoe is dat nu gepositioneerd? Wat zijn voor- en nadelen van de huidige positie? Wat zijn alternatieven, en waarom deze? Stel op basis van de antwoorden op deze vragen een groslijst op aan mogelijke posities.

Methodieken

Er zijn diverse methodieken om te komen tot een goede beschrijving en inventarisatie van criteria en mogelijke posities (stappen 2 t/m 4). Inventariseer zo breed en open mogelijk als het gaat om de criteria en posities. Ga niet op voorhand keuzes of selecties maken. Neem alles mee wat wordt benoemd of wat je tegenkomt. Voorbeelden van methodieken zijn:

- + Deskresearch.
- + Documentanalyse.
- + Literatuurstudie.
- + Interviews, individueel en/of groepsgesprekken.
- + Brainstormsessie.

Bij het project De Cirkel is Rond hebben we er bewust voor gekozen om geen gestructureerde methode zoals een enquête te gebruiken. Juist omdat we willen komen tot een brede inventarisatie, vinden we een vrije(re) vorm van informatieverzameling beter. We hebben vooral gesproken met directbetrokkenen zoals projectleider, ervaringsdeskundigen, managers/teamleiders, professionals en doelgroep. Maar kijk ook zeker verder. Ga te rade bij experts, andere regio's, andere domeinen en werkvelden. Dat kan ook door artikelen, blogs, vlogs en publicaties door te nemen.

5. Vaststellen criteria en randvoorwaarden.

Na een zo breed mogelijke inventarisatie is het de bedoeling om te komen tot een gedragen selectie van de criteria. Het gaat om het verkrijgen van een definitieve lijst van criteria die er echt toe doen. Er dienen dan ook – stevige – keuzes gemaakt te worden.

6. Van groslijst naar shortlist

Vervolgens loop je de groslijst aan mogelijke posities na aan de hand van de geselecteerde criteria. Een deel van de organisaties valt direct af omdat ze niet of onvoldoende voldoen aan de criteria. Maar een deel blijft, wellicht met de nodige plussen en minnen, op de lijst staan. Doel is te komen tot een shortlist aan serieuze organisaties en posities. Ook nu weer dienen er dus stevige keuzes gemaakt te worden.

Methodieken

Bij de stappen 5 en 6 draait het om selecteren, selecteren en nog eens selecteren. Zoals gezegd, stevige keuzes dienen gemaakt te worden. Het is van belang dat deze keuzes beargumenteerd

worden gemaakt en dat zij gedragen worden door betrokken partijen. Hiervoor vormen interactieve methodieken waaraan diverse betrokken partijen deelnemen geschikte methoden. Juist de discussies leveren waardevolle informatie op over het 'gewicht' of het belang dat partijen hechten aan criteria en mogelijke posities. Voorbeelden van methodieken zijn:

- + Moderatiesessies
- + Focusgroepen
- + Werkatelier

Wij hebben de verschillende selecties gemaakt met de leden van de klankbordgroep. Maar je kunt er ook voor kiezen om partijen eenmalig en specifiek voor de selecties bij elkaar te brengen.

7. Van shortlist naar voorkeur obv onderscheidende criteria

Uiteindelijk is het de bedoeling om te komen tot een definitieve keuze ten aanzien van de beste plek voor het organisatorisch onderbrengen van de ervaringsdeskundigen. Dit op basis van criteria die ook echt onderscheidend zijn. Aangezien het ook nu weer gaat om het genereren van een gemotiveerde en gedragen keuze, zijn interactieve methodieken met meerdere betrokken partijen het meest geschikt.

Voor het bepalen van de beste plek voor De Cirkel is Rond hebben we een werkatelier gehouden met regionale partijen die deel uitmaken van de netwerkaanpak huiselijk geweld en kindermishandeling. We hebben een matrix opgesteld met zeven serieuze organisaties dan wel posities en met vijf onderscheidende criteria. Iedere deelnemer heeft per criterium beoordeeld of de betreffende partij hier slecht (-), matig (+/-) of goed (+) aan voldoet. De verschillende scores zijn plenair besproken. En is bediscussieerd welke criteria het zwaarst wegen en welke organisatie of positie uiteindelijk de voorkeur heeft op basis van de beoordelingen.

8. Beschrijving voorkeursscenario

Tot slot, leg het voorkeursscenario vast. Beschrijf wat de voorkeur heeft wat betreft de organisatorische positionering van de inzet van ervaringsdeskundigheid, en waarom. Maar beschrijf ook hoe je tot de uiteindelijke keuze dan wel voorkeur bent gekomen. Ga in op de voor- en nadelen. Formuleer eventuele aandachtspunten voor het vervolg.



Voorbeelden van criteria

Een belangrijke stap is het vaststellen van de criteria waaraan de organisatorische positionering moet voldoen. Deze verschillen per initiatief. Hier enkele voorbeelden of aandachtspunten ter inspiratie.

Visie op ervaringsdeskundigheid

Op de eerste plaats is het belangrijk dat de positionering van de ervaringsdeskundigheid aansluit bij de beoogde meerwaarde en de wijze waarop de ervaringsdeskundigen worden ingezet. Er zullen dan ook eisen gesteld moeten worden aan de positionering om dit te borgen. Wij hebben deze criteria geclusterd onder de noemer 'visie op ervaringsdeskundigheid'. Deze criteria vormen het fundament voor de inzet van ervaringsdeskundige vanuit het betreffende project en dienen altijd ondersteund en gefaciliteerd te worden door de organisatie(s) of positie waar ervaringsdeskundigen worden ondergebracht.

Voorbeelden of aandachtspunten zijn:

- + **Intrinsieke motivatie.**
Partijen moeten het belang en de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid actief ondersteunen en uitdragen.
- + **Draagvlak en commitment.**
Het inzetten van ervaringsdeskundigen dient door de gehele organisatie te worden gedragen.
- + **Integraal en systeemgerichte benadering**
Eén van de pijlers van de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling is een integrale en systeemgerichte benadering. Met de beoogde organisatie of positie dient wel aangesloten te worden bij dit en andere uitgangspunten zoals werken volgens de visie op gefaseerde ketenzorg (Vogtlander & van Arum, 2016) en het principe van 1gezin1plan1regisseur.
- + **Inzet ervaringsdeskundigheid.**
Ervaringsdeskundigheid kan op verschillende manieren worden ingezet. Ten behoeve van bewustwording, voorlichting, kennisdelen, beleid en/of casuïstiek. Kan met de positionering de primaire inzet van ervaringsdeskundigen worden geborgd?
- + **Rol ervaringsdeskundigen**
Wat is de rol van de ervaringsdeskundigen? In hoeverre opereren de ervaringsdeskundigen geheel zelfstandig? Is hun rol aanvullend op dat van professionals of vormen zij een alternatief voor professionele inzet? Wie draagt casusverantwoordelijkheid? Is het belangrijk dat de ervaringsdeskundigen onafhankelijk kunnen functioneren? Etc, etc.
- + **Expertise en werkveld**
Hoeveel belang wordt gehecht aan het borgen van de specifieke expertise ten aanzien van huiselijk geweld en kindermishandeling? Of is het juist de bedoeling om meerdere expertise terreinen bij elkaar te brengen?
- + **Ruimte voor doorontwikkeling en innovatie**
Indien de inzet van ervaringsdeskundigen binnen het project nog niet uitgekristalliseerd is en/of er nog behoefte is aan doorontwikkelingen en innovatie dan moet daar wel ruimte zijn. Biedt de organisatie of positie deze ruimte?

Organisatiescan ervaringsdeskundigheid

Het is van belang dat organisaties de inzet van ervaringsdeskundigheid omarmen. Met behulp van een organisatiescan kan hier meer zicht op worden verkregen. In bijlage 1 geven we een voorbeeld van zo'n organisatiescan. Deze scan is opgesteld door dr. Alie Weerman, lector GGZ en Samenleving bij Hogeschool Windesheim. Zij heeft deze scan gebruikt bij een inspiratiesessie van een organisatie in de ggz.

Randvoorwaardelijke criteria

Om ervaringsdeskundigheid optimaal te kunnen benutten dient voldaan te worden aan een aantal randvoorwaarden. Randvoorwaarden die ervoor zorgen dat ervaringsdeskundigen goed kunnen (blijven) functioneren. De beoogde organisatie(s) en positie behoren deze randvoorwaarden in te vullen en te regelen.

Voorbeelden van randvoorwaarden zijn:

- + **Volwaardige medewerker/opdrachtnemer**
De inzet van ervaringsdeskundigheid dient op een serieuze wijze beloond te worden. De huidige praktijk laat zien dat deze waardering nog vaak te wensen overlaat. Een ervaringsdeskundige verdient een positie als volwaardig medewerker of opdrachtnemer (in geval van tijdelijke inzet in kader van een opdracht) met dito functieomschrijving, salaris, opleiding- en doorgroeimogelijkheden passend bij de functie van ervaringsdeskundige.
- + **Diversiteit aan ervaringsdeskundigen**
Er dient een goede mix te zijn wat betreft geslacht, leeftijd, culturele en religieuze achtergrond. Maar ook als het gaat om voormalig slachtoffers en/of voormalig plegers.
- + **Structureel vangnet voor ervaringsdeskundigen**
Ervaringsdeskundigen vragen extra goed werkgeverschap van een organisatie. Goed werkgeverschap is niet voldoende. Er dient voor de ervaringsdeskundigen een adequaat vangnet te zijn 'triggering' van het eigen trauma te voorkomen dan wel adequaat op in te spelen.
- + **Wel of geen apart team van ervaringsdeskundigen**
Hoe worden de ervaringsdeskundigen gepositioneerd binnen de organisatie(s)? In hoeverre is het van belang dat zij een apart team vormen waar andere medewerkers een beroep op kunnen doen? Of maken de ervaringsdeskundigen deel uit van de reguliere teams?
- + **Bereikbaarheid ervaringsdeskundigen**
Moeten zij ook buiten kantooruren bereikbaar zijn, of niet?

Onderscheidende criteria

Om tot een beargumenteerde keuze te komen, hebben we onderscheidende criteria geformuleerd. Wanneer we kijken naar de criteria met betrekking tot de visie op ervaringsdeskundigheid dan zijn dat knock-out criteria. De randvoorwaardelijke criteria kunnen door iedereen worden ingevuld. Maar de onderscheidende criteria zijn door de ene organisatie beter of eenvoudiger in te vullen of te borgen dan door een andere organisatie. Door deze af te wegen en na te gaan welke organisatie of positie het meest tegemoet komt aan deze criteria ontstaat een bepaalde voorkeur.

Voorbeelden van onderscheidende criteria:

- + **Imago**
Sommige organisaties kennen een minder neutraal imago dan andere organisaties. Dit kan impact hebben op de ervaringsdeskundigen als zij 1-op-1 met de betreffende organisatie worden geassocieerd.
- + **Faciliteren samenwerking**
Veelal vraagt de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling om samenwerking. Hierbij gaat het om samenwerking tussen ketenorganisaties maar ook tussen professionals en ervaringsdeskundigen. Zo werkt bijvoorbeeld De Cirkel is Rond samen met de GGZ ten aanzien van de plegersaanpak. En pakken een professional en een ervaringsdeskundige samen een casus op. Indien dergelijke samenwerking vereist is, dient de positionering dit wel te faciliteren.
- + **Werkgebied**
In hoeverre betreft de inzet van ervaringsdeskundigheid een lokaal dan wel regionaal werkgebied. Indien deze regionaal is dan dient de organisatie of positie dit wel te kunnen dekken.
- + **Positionering in de keten**
Waar richt de inzet van ervaringsdeskundigheid zich vooral op? Is dat breed door de hele keten heen. Of vooral gericht op preventie zodat aansluiting bij partijen aan de voorkant opportuun is. Of gaat het vooral om curatieve inzet?
- + **Instroom in casuïstiek**
Als ervaringsdeskundigen worden ingezet in concrete casuïstiek dan behoort de organisatorische positie de instroom van cases wel te borgen.

Zoals al eerder aangegeven, ieder project kent zijn eigen criteria. De hier beschreven criteria zijn niet volledig. Zij dienen ter inspiratie. We wensen iedereen veel succes met hun eigen traject. Hopelijk hebben we daar met deze handleiding een steentje aan kunnen bijdragen.

*"Kostbaar is de wijsheid die door
ervaring wordt verkregen."*

Robert Ascham

Bijlage 1

Organisatiescan

Ervaringsdeskundigheid

Gebruikt tijdens inspiratiesessie 2019

Dr Alie Weerman,

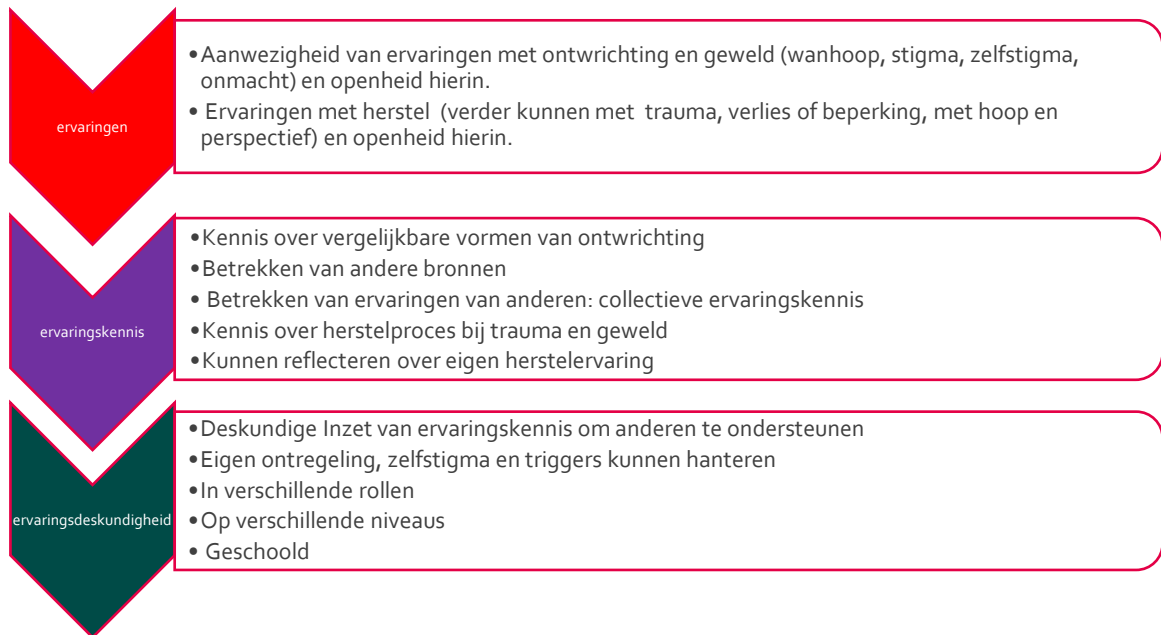
lector GGZ en Samenleving, Windesheim

Ervaringen, Ervaringskennis en Ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld



Stand van zaken in de organisaties.

Visie, beleid en kwaliteit van ervaringsdeskundigheid? Wat er? Wat is wenselijk?



Welke ervaringskennis wordt benut?

Clënten en hun systeem

ervaringsdeskundigen

hulpverleners (impliciet of expliciet)

managers

Organisatie:			
	Wat is er?	Wat is wenselijk?	Welke vragen?
1. Is ervaringskennis als 'derde bron van kennis' erkend?			
2. Is er een visie op ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid?			
3. Is er concreet uitgewerkt beleid voor het benutten van ervaringskennis als 'derde bron van kennis'?			
4. Is de specifieke bijdrage van ervaringsdeskundigheid verantwoord?			
5. Is er zicht op de ervaringen die er in de organisatie zijn?			
6. Wordt er een onderscheid gemaakt tussen 'ervaringen', 'ervaringskennis' en 'ervaringsdeskundigheid'?			
7. Is er een borging van de kwaliteit van ervaringsdeskundigheid?			
8. Wordt er een onderscheid gemaakt tussen een herstelproces en een leerproces voor ervaringsdeskundigheid?			
9. Wordt ervaringskennis van cliënten benut?			
10. Zijn er rollen, functies of taken voor ongeschoolde ervaringsdeskundigen (vrijwilligers)?			
11. Zijn er rollen, functies of taken voor professionele (opgeleide) ervaringsdeskundigen			
12. Zijn er rollen, functies of taken voor zorgprofessionals met ervaringsdeskundigheid?			

Bijlage 2

Organisatorische positionering

De Cirkel is Rond

Een voorkeursscenario

Mary van den Wijngaart, Nicole Bouwman, Sari Noordwest en Hans Moors
febr. 2021

E:M+MA.

Organisatorische positionering De Cirkel is Rond

Wat is de beste plek voor ervaringsdeskundigen op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling om hun meerwaarde voor cliënten goed tot haar recht te laten komen? In dit document geven we een antwoord op deze vraag.

In de regio West-Brabant worden vanuit het project De Cirkel is Rond ervaringsdeskundigen ingezet in casuïstiek waarbij sprake is van ernstig en structureel huiselijk geweld en kindermishandeling¹. Het gaat hierbij om zowel voormalig slachtoffers als voormalig plegers. De ervaringen met de inzet van ervaringsdeskundigen bij huiselijk geweld (waaronder kindermishandeling) zijn positief. Nu is het zaak om het project een stap verder te brengen en de inzet van ervaringsdeskundigen structureel te borgen. Een logische vraag is dan waar de ervaringsdeskundigen het beste organisatorisch kunnen worden gepositioneerd dan wel ondergebracht. Het 'beste' is dan daar waar de inzet van ervaringsdeskundigheid het meest tot haar recht komt *voor cliënten*. Samen met lokale en regionale partijen hebben we hiervoor een voorkeursscenario opgesteld. Dit proces liep van september 2020 t/m medio januari 2021.

Eerst hebben we een beschrijving gemaakt van De Cirkel is Rond. Op welke wijze worden de ervaringsdeskundigen ingezet? En is een aantal criteria en/of randvoorwaarden opgesteld waaraan de structurele inbedding van ervaringsdeskundigheid moet voldoen om de meerwaarde voor cliënten optimaal te kunnen benutten. Deze zijn opgesteld op basis van een deskresearch naar relevante publicaties en (beleids)documenten rond het project De Cirkel is Rond en ervaringsdeskundigheid. Ook hebben we interviews gehouden met projectleider De Cirkel is Rond, manager Safegroup, mentoren (n=4), ervaringsdeskundigen (n=6), cliënten (n=5), gemeente Breda en een expert op het gebied van de plegersaanpak. Samen met de klankbordgroep² zijn we gekomen tot een definitief overzicht van criteria en randvoorwaarden.

Verder is in beeld gebracht welke organisaties of posities in aanmerking komen voor de organisatorische inbedding van De Cirkel is Rond. Op basis van deskresearch en de interviews is een groslijst opgesteld van mogelijke partijen. We zijn voor iedere partij nagegaan in welke mate deze voldoet aan de vastgestelde criteria. Zo is samen met de klankbordgroep de groslijst teruggebracht tot een shortlist van zeven organisaties of opties.

In een online werksessie is vervolgens bepaald welke organisatie of positie op deze shortlist dan de voorkeur geniet. Aan deze sessie namen vertegenwoordigers deel van De Cirkel is Rond, SMO Breda (Veilig Thuis West-Brabant), Safegroup, gemeente Bergen op Zoom, ZVH De Markiezaten,

¹ Ten behoeve van de leesbaarheid spreken we in het document steeds over huiselijk geweld. Wij verstaan hier ook kindermishandeling onder.

² Aan de klankbordgroep namen deel: beleidsmedewerker gemeente Breda, beleidsmedewerker gemeente Rotterdam, projectleider De Cirkel is Rond, programmaleider regionaal programma GHNT West-Brabant, lid projectteam landelijk programma GHNT.

politie, WijZijnTraversegroep, IMW Breda en Fameus. De deelnemers hebben de zeven partijen gescoord op de zogeheten onderscheidende criteria (zie hoofdstuk 3). Per criterium is beoordeeld of de betreffende partij hier slecht (-), matig (+/-) of goed (+) aan voldoet. De verschillende scores zijn plenair besproken. En is bediscussieerd welke criteria het zwaarst wegen en welke organisatie of positie uiteindelijk de voorkeur heeft. Tot slot, heeft de klankbordgroep gereflecteerd op het voorkeursscenario en is deze definitief vastgesteld.

In deze rapportage presenteren we de bevindingen met betrekking tot het opstellen van het voorkeursscenario voor de organisatorische inbedding van De Cirkel is Rond. We gaan eerst in op het project zelf. Vervolgens geven we een overzicht van de criteria en randvoorwaarden, gaan we in op het selectieproces en beschrijven we tot slot wat de voorkeur heeft als het gaat om de structurele positionering van het project.

Project De Cirkel is Rond

In januari 2018 hebben Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup het initiatief genomen tot het project De Cirkel is Rond. Beide partijen wilden graag de inzet van ervaringsdeskundigen inbedden in het hulpverleningsproces bij huiselijk geweld.

Doelstelling

Het project De Cirkel is Rond kent een tweeledige doelstelling. Op de eerste plaats is het de bedoeling praktijkervaring op te doen met de inzet van ervaringsdeskundigheid in het hulpverleningsproces in casuïstiek waarbij sprake is van ernstig en complexe huiselijk geweld.

Daarnaast kent de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit het project De Cirkel is Rond een centrale doelstelling ten aanzien van het verbeteren van de veiligheid en het herstel van cliënten:

- Het bevorderen van de hulpverlening bij cases (relaties en gezinnen) waarbij recidiverend, ernstig en complex huiselijk geweld speelt.
- Het versterken van kwetsbare cliënten: werken aan herstel van veiligheid en hen ondersteunen in het weer oppakken van de draad van hun leven.

Hierbij vormen het verbeteren van de psychische gezondheid, het zich bewust worden van het effect van huiselijk geweld op het systeem en het accepteren van (professionele) hulp belangrijke elementen.

Ervaringsdeskundigen helpen bij de aanpak van huiselijk geweld door hun ervaring in te zetten. Zij weten niet alleen hoe het is om zelf slachtoffer, betrokkene of pleger te zijn. Zij weten ook hoe het is om de cirkel van huiselijk geweld te doorbreken. Zij zijn hét voorbeeld dat mensen en situaties kunnen veranderen en dat de cirkel van geweld doorbroken kan worden.

Activiteiten/werkwijze

De Cirkel is Rond is een samenwerkingsproject van Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup, een organisatie voor vrouwenopvang in de regio West-Brabant. Eind 2020 maken zes ervaringsdeskundigen deel uit van het projectteam De Cirkel is Rond. Dit zijn voormalig slachtoffers en/of voormalig plegers. Met de plegersaanpak is het project in 2020 gestart. De ervaringsdeskundigen hebben allen een (tijdelijk) dienstverband vanuit Veilig Thuis West-Brabant voor circa 8 - 14 uur per week.

Het projectteam met ervaringsdeskundigen vormt een apart team binnen de betrokken organisaties. De ervaringsdeskundigen maken geen onderdeel uit van één van de reguliere teams met professionals. Verder kent het projectteam een projectleider en vier mentoren. De mentoren zijn professionals werkzaam bij Safegroup en Veilig Thuis West-Brabant. Zij ondersteunen de ervaringsdeskundigen en hebben een brugfunctie naar de reguliere teams c.q. werkprocessen toe van Safegroup en Veilig Thuis West-Brabant. De instroom van casuïstiek verloopt via de mentoren.

Het projectteam wordt ondersteund door een projectgroep waaraan naast de projectleider (voorzitter) en de mentoren, een manager van Safegroup, een manager van Veilig Thuis West-Brabant en een administratieve ondersteuner deelnemen. De projectgroep bespreekt iedere zes weken de ontwikkelingen ten aanzien van De Cirkel is Rond.

Financiering

De financiering van het project kwam de eerste twee jaar volledig van de gemeente Breda. Dit vanuit de thematafel Geweld In Afhankelijkheidsrelaties (GIA) in de gemeente Breda. In 2020 is de subsidie van de gemeente Breda aangevuld vanuit programma Geweld hoort nergens thuis projectenpool 'Van Denken naar Doen'. Dit is met name bedoeld voor het faciliteren van de plegeraanpak.

Casuïstiek

De ervaringsdeskundigen worden ingezet bij cases waarbij sprake is van ernstig en complex huiselijk geweld. Deze cases komen vanuit diverse teams of werkprocessen binnen Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup:

- Interventieteam Huiselijk Geweld (onder coördinatie van Veilig Thuis).
- Veilig Thuis Casusregieteam; Werkproces tijdelijk huisverbod.
- Veilig Thuis Onderzoeksteam.
- Veilig Thuis team Ondersteuning.
- Team Ambulant Wonen Safegroup.
- Ambulant Team Safegroup.

Professionals en ervaringsdeskundigen werken samen in cases. Hierbij vormt de visie op 'gefaseerde ketenzorg' het uitgangspunt³. Dit betekent dat de ervaringsdeskundigen samen met de professionals werken aan de directe en/of stabiele veiligheid van de cliënt en zijn/haar systeem. Professionals van de betrokken teams bepalen bij welke cases de inzet van een ervaringsdeskundige opportuun is. Samen met de mentor wordt bepaald welke ervaringsdeskundige het beste kan worden ingezet (matching).

De inzet van de ervaringsdeskundige is altijd aanvullend op of complementair aan de professionele inzet. Een ervaringsdeskundige is ook niet de eindverantwoordelijke. Dit is de betrokken professional; hij/zij is altijd de casusverantwoordelijke. Wel opereert de ervaringsdeskundige zelfstandig, kent deze een eigenstandige opdracht en draagt hij/zij daarbij een eigen verantwoordelijkheid.

De taak van de ervaringsdeskundige richt zich primair op het ontsluiten en benutten van ervarings- en herstellennis. De ervaringsdeskundigen bieden in de cases met name een luisterend oor, steun, (h)erkenning en begrip. Maar geven ook adviezen, gaan mee naar instanties en verlenen praktische ondersteuning. Voor cliënten vormen de ervaringsdeskundigen een rolmodel. Ze horen een verhaal dat vergelijkbaar is met hun eigen verhaal en zien tegelijkertijd dat verbetering mogelijk is.

Als de casus wordt afgesloten door de casusverantwoordelijke stopt in principe ook de ondersteuning door de ervaringsdeskundige. Bij Safegroup zijn afspraken gemaakt dat de ondersteuning onder bepaalde voorwaarden kan worden gecontinueerd.

De ervaringsdeskundigen reflecteren op hun werk in casusbesprekingen, bij intervisiebijeenkomsten en tijdens voortgangsgesprekken met mentor/projectleider. Ook hebben zij met de projectleider jaarlijks een 360 graden beoordeling.

Overige activiteiten

Naast het concreet ondersteunen en helpen van cliënten in casuïstiek, wordt de ervaringsdeskundigheid nog op andere manieren benut, zoals:

- Bemensing chatfunctie, 7 dagen per week voor een aantal uur per dag.

³ L. Vogtländer & S. van Arum (2016). Eerst samenwerken voor veiligheid, dan samenwerken voor risicogestuurde zorg.

- Organiseren en begeleiden van inloop- en informatiebijeenkomsten.
- Organiseren en begeleiden van support groep.
- Scholing, training en presentaties.
- Voorlichting en informatiemateriaal.
- Beleid: doorontwikkeling en versterken inzet ervaringsdeskundigheid.

Ervaringen

De inzet van de ervaringsdeskundigheid vanuit De Cirkel is Rond wordt door alle betrokkenen positief beoordeeld. De driehoek professional – ervaringsdeskundige – cliënt(systeem) wordt door cliënten en professionals als zeer waardevol ervaren. Het algeheel oordeel is dat met de inzet van ervaringsdeskundigheid cliënten beter worden geholpen dan als alleen professionals betrokken zijn.

Wat maakt nu dat de inzet van ervaringsdeskundigen zo hoog wordt gewaardeerd?

Ervaringsdeskundigen kunnen vanwege hun eigen ervaring beter aansluiten bij de beleving en leefwereld van cliënten. Zij zijn beter in staat om de verbinding te maken met de cliënt. Zij spreken dezelfde taal, hebben aan één woord genoeg, kunnen de pijn en het verdriet invoelen, kennen de schaamte. Ervaringsdeskundigen bieden begrip en (h)erkenning, zonder te oordelen.

Bovendien staan ervaringsdeskundigen dicht bij de cliënt en het contact is intensiever dan tussen een professional en een cliënt. Ervaringsdeskundigen hebben meer tijd om gericht aandacht te geven aan cliënten. Zij zijn ook laagdrempeliger en beter bereikbaar (buiten kantooruren) dan professionals. Ervaringsdeskundigen vormen meer een 'back-up' voor cliënten dan een professional. Cliënten ervaren veel meer dat ze er niet alleen voor staan. Sleutelbegrip is nabijheid.

Verder bieden ervaringsdeskundigen hoop en een toekomstperspectief. Zoals al eerder aangegeven zijn zij hét voorbeeld dat het anders kan. Dat het weliswaar niet makkelijk is, maar dat de cirkel van geweld kan worden doorbroken. Dat geeft cliënten en zijn/haar systeem perspectief.

Naast de hoge waardering heeft de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit De Cirkel is Rond ook een maatschappelijke meerwaarde als het gaat om de aanpak van huiselijk geweld⁴. Ervaringsdeskundigen laten samenwerken met professionals in casuïstiek bevordert de hulpverlening en versterkt kwetsbare cliënten. Ervaringsdeskundigen dragen bij aan het herstel en versterken van de weerbaarheid, zelfredzaamheid en veiligheid van cliënten. Bovendien kan er eerder en sneller beweging worden gerealiseerd en stappen worden gezet in het hulpverleningsproces.

⁴ M. van den Wijngaart, S. Noordwest & N. Bouman (2021). *Maatschappelijk rendement project De Cirkel is Rond. Een indicatie in kwalitatieve zin*. Den Haag: EMMA.

Criteria en randvoorwaarden

Uitgangspunt voor de organisatorische positionering van De Cirkel is Rond is het optimaliseren van de inzet van ervaringsdeskundigheid voor cliënten. Waaraan moet de positionering dan voldoen? Hier een overzicht van de vastgestelde criteria en randvoorwaarden.

Deze criteria en randvoorwaarden zijn opgesteld op basis van een documentanalyse van relevante publicaties over De Cirkel is Rond en ervaringsdeskundigheid, interviews met directbetrokkenen en input van de klankbordgroep.

Visie op inzet ervaringsdeskundigheid

Op de eerste plaats onderscheiden we vereisten ten aanzien van de visie op ervaringsdeskundigheid. Deze vereisten vormen hét fundament voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit De Cirkel is Rond en dienen altijd onderstreept en geborgd te worden door de organisatie(s) waar de ervaringsdeskundigen worden ondergebracht.

Inzet bij concrete casuïstiek

Het centrale uitgangspunt wat betreft de organisatorische inbedding van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld vanuit De Cirkel is Rond, is de inzet van ervaringsdeskundigen in het hulpverleningsproces bij concrete casuïstiek. Zoals al eerder aangegeven vormt de visie op 'gefaseerde ketenzorg' hierbij het uitgangspunt. Dit betekent dat de ervaringsdeskundigen samen met de professionals werken aan de directe en/of stabiele veiligheid van de cliënt en zijn/haar systeem. Juist de driehoek van cliëntsysteem – professional – ervaringsdeskundige is effectief gebleken in de praktijk. Dit neemt niet weg dat de ervaringsdeskundigen ook andere activiteiten doen op gebied van onder meer lotgenotencontact, voorlichting en educatie. Maar primair gaat het om de inzet van ervaringsdeskundigen binnen cases waarbij sprake is van huiselijk geweld.

Dit houdt tevens in dat de ervaringsdeskundigen en hun beoogde inbedding c.q. positionering deel dienen uit te maken van het regionale netwerk/keten rond huiselijk geweld. En dat er sprake is van een casusverantwoordelijke (professional) die samen met de ervaringsdeskundige de casus ondersteunt en begeleidt.

Borgen aanvullende en vrije rol ervaringsdeskundige

De rol van de ervaringsdeskundige is aanvullend of complementair aan die van professionals. Ervaringsdeskundigen vormen op geen enkele wijze een goedkope vervanging van professionals (verkapte bezuiniging). Zij hebben ook niet dezelfde opdracht als professionals. Ervaringsdeskundigen hebben een eigenstandige opdracht waar zij een vrije invulling aan kunnen geven. Ervaringsdeskundigen dienen de ruimte en tijd te krijgen om hun rol als 'mentor' of 'buddy' voor cliënten in te vullen.

Systemisch werken

De inzet van de ervaringsdeskundigheid dient gericht te zijn op het gehele cliëntsysteem. Niet alleen op slachtoffers maar ook op de plegers en andere betrokkenen zoals kinderen.

Ruimte voor doorontwikkeling en innovatie

De inzet van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld is nog niet uitgekristalliseerd. Ook heeft de legitimering van de ervaringsdeskundige als 'andere' professional nog aandacht. Er is nog ruimschoots ruimte voor dan wel behoefte aan doorontwikkeling en innovatie. Deze ruimte moet geboden en gefaciliteerd worden.

Randvoorwaardelijke werkafspraken

Daarnaast onderscheiden we criteria die zeker geborgd moeten zijn, maar die niet direct gerelateerd zijn aan organisatorische positionering van de ervaringsdeskundigen. Dit zijn randvoorwaarden die in principe door iedere organisatie(vorm) geregeld kunnen worden.

Bereikbaarheid ervaringsdeskundigen voor cliënten

Een belangrijk criterium voor cliënten is de bereikbaarheid van de ervaringsdeskundigen. Zij dienen ook buiten kantooruren bereikbaar te zijn voor cliënten. Momenten van stress, spanning en crisis houden zich niet aan de reguliere werktijden van 9:00 – 17:00 door de week.

Daarnaast wordt bereikbaarheid vergroot door een directe koppeling van cliënt aan één ervaringsdeskundige. En flexibiliteit van de ervaringsdeskundige in het maken van afspraken of onderhouden van contact op momenten dat het de cliënt behoeft of uitkomt. De werkgever dient deze bereikbaarheid te faciliteren maar tevens te zorgen voor (enige) begrenzing hierin ter bescherming van de ervaringsdeskundigen.

Diversiteit aan ervaringsdeskundigen

Diversiteit is van belang voor het kunnen bieden van maatwerk en realiseren van een goede match tussen ervaringsdeskundige en cliënt(systeem). Niet alleen qua persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd en culturele achtergrond. Maar ook qua achtergrond (voormalig slachtoffer en/of voormalig plegger) in het kader van systemisch werken.

Apart team van ervaringsdeskundigen

Om de aanvullende en vrije rol van ervaringsdeskundigen te garanderen is het van belang dat zij een apart team vormen waar professionals een beroep op kunnen doen. Anders worden zij opgeslokt door de organisatie. En kunnen zij hun eigenstandige opdracht onvoldoende uitvoeren. Dit aparte team van ervaringsdeskundigen staat onder leiding van een eigen (team)coach. Het liefst iemand die ervaring heeft met de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Ervaringsdeskundige is een volwaardige medewerker

De ervaringsdeskundige vormt een gelijkwaardige medewerker. Zijn/haar rol en functie dient serieus genomen te worden. En verdient een volwaardige positie binnen de organisatie met dito functieomschrijving, salaris, opleiding en doorgroeimogelijkheden passend bij de functie van ervaringsdeskundige. Verder is voor de kwaliteit van de ervaringsdeskundigheid van belang dat er sprake is van een goede werving- en selectie en goede toerusting middels scholing en trainingen.

Structureel vangnet voor ervaringsdeskundige

Ervaringsdeskundigen vragen extra goed werkgeverschap van een organisatie. Goed werkgeverschap is niet voldoende. Er dient voor de ervaringsdeskundigen – structureel – een

adequaat vangnet te zijn om 'triggering' van het eigen trauma te voorkomen dan wel adequaat op in te spelen. Dit kan via begeleiding, separate aansturing, supervisie en intervisie. De eigen teamcoach speelt hierin ook een belangrijke rol.

Draagvlak en commitment

Er moet binnen de organisatie voldoende draagvlak en commitment zijn voor de inzet van ervaringsdeskundigen en de samenwerking met ervaringsdeskundigen in casuïstiek.

Onderscheidende criteria positionering

Tot slot, zijn er nog criteria die van belang zijn voor het kunnen afwegen van wat de beste plek is voor de ervaringsdeskundigen. Wanneer we kijken naar de criteria met betrekking tot de visie op ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld dan zijn dat knock-out criteria. De randvoorwaardelijke werkafspraken kunnen overal worden ingevuld. Maar de onderscheidende criteria zijn voor de ene organisatie eenvoudiger of beter in te vullen dan voor een andere organisatie. Of zij zijn meer of minder van toepassing.

Brede inzet van ervaringsdeskundigen

Het is van belang dat ervaringsdeskundigen breed ingezet kunnen worden bij casuïstiek rondom huiselijk geweld. Met breed verstaan we bij cases door de hele keten in de verschillende fases van de visie gefaseerde ketenzorg: directe veiligheid, risicogestuurde zorg en herstellzorg. Bij casuïstiek met lichtere problematiek, complexe casuïstiek, crisis en nazorg. Daarnaast zouden zij ook ingezet kunnen worden bij preventie, voorlichting, trainingen, inloop, lotgenotencontact en dergelijke.

Casuïstiek op gebied van huiselijk geweld

Zoals al eerder aangegeven is het vertrekpunt van De Cirkel is Rond de inzet van ervaringsdeskundigheid in concrete casuïstiek waarbij sprake is van huiselijk geweld. Een belangrijke randvoorwaarde voor de structurele borging is dan logischerwijs dat de aanlevering of instroom van cases gegarandeerd moet zijn.

Faciliteren samenwerking professional en ervaringsdeskundige

Om de inzet van ervaringsdeskundigen bij casuïstiek te borgen is het van belang de samenwerking tussen professionals en ervaringsdeskundige te faciliteren. Professionals en ervaringsdeskundigen moeten elkaar weten te vinden. Er moeten korte lijntjes zijn tussen beiden zodat professionals ook daadwerkelijk een beroep (gaan) doen op ervaringsdeskundigen. Dit gebeurt niet vanzelf maar moet worden gestimuleerd en ingeregeld.

Zo neutraal mogelijk imago

Voorkeur gaat uit naar een organisatie met een zo neutraal mogelijk imago. Sommige organisaties kennen een minder neutrale associatie bij cliënten. Bijvoorbeeld het beeld dat de organisatie uit is op 'het afpakken van de kinderen'. Dit kan de drempel verhogen voor cliënten.

Werkgebied: niet te lokaal

Het werkgebied moet niet te lokaal zijn om de inzet van ervaringsdeskundigen te kunnen borgen.

Naar een voorkeursscenario

Vele partijen zijn betrokken bij de aanpak van huiselijk geweld. Maar niet iedere organisatie komt in aanmerking voor de organisatorische inbedding van ervaringsdeskundigheid. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we tot een selectie en uiteindelijke keuze zijn gekomen.

Wanneer we kijken naar De Cirkel is Rond en de vastgestelde criteria en randvoorwaarden dan gaat het in de kern om het structureel inbedden van een i) flexpool (apart team) van ervaringsdeskundigen die ii) ingezet worden bij cases iii) door de hele keten voor iv) directbetrokkenen (zowel slachtoffers als plegers). Hoe dit organisatorisch te positioneren? Velen partijen zijn de revue gepasseerd in de interviews en deskresearch en zijn besproken in de klankbordgroep. Op hoofdlijnen doen zich drie mogelijkheden voor:

- Zelfstandig centrum ervaringsdeskundigheid.
- Onderbrengen bij één organisatie binnen de keten van huiselijk geweld.
- Onderbrengen bij een samenwerkingsverband van organisaties die deel uitmaken van de ketenaanpak huiselijk geweld.

Wat heeft dan de voorkeur? Dat is de partij die het vaakst of het best voldoet aan de gestelde criteria en randvoorwaarden zoals die zijn beschreven in het vorige hoofdstuk. Daarom zijn de verschillende organisaties en opties beoordeeld op de mate waarin zij daaraan voldoen. Een belangrijk deel valt dan al snel af omdat zij bijvoorbeeld niet systemisch werken, beperkt aantal cases hebben of omdat het werkgebied te lokaal is. Uiteindelijk ontstond er een shortlist van zeven potentiële kandidaten. Deze zeven partijen zijn in een werksessie met regionale partijen gescoord op de onderscheidende criteria: brede inzet, instroom casuïstiek, samenwerking, imago en werkgebied. In de discussie die tijdens de werksessie ontstond, toonde zich een weging af ten aanzien van de criteria. Drie criteria kwamen steeds terug en daarin kwam ook een prioritering naar voren. Deze criteria – op volgorde van belangrijkheid of zwaarte – zijn:

1. Instroom casuïstiek.
2. Inzet in de hele keten.
3. Samenwerking tussen professionals en ervaringsdeskundigen.

Uiteindelijk tekende zich zo een bepaalde voorkeur af wat betreft de organisatorische positionering van De Cirkel is Rond. Deze is onderstreept door de klankbordgroep. Hieronder geven we op hoofdlijnen weer wat de belangrijkste overwegingen zijn geweest in dit proces.

Zelfstandige positie

Een mogelijkheid ten aanzien van de structurele borging van De Cirkel is Rond betreft een geheel zelfstandige positie. Los van welke organisatie dan ook. In feite kan dan iedere organisatie een beroep doen op de ervaringsdeskundigen. Dit kan een zelfstandig centrum zijn met ervaringsdeskundigheid uitsluitend voor het werkveld huiselijk geweld. Maar het zou ook een zelfstandig centrum kunnen zijn waarin diverse vormen van ervaringsdeskundigheid

samengebracht worden. Bijvoorbeeld ervaringskennis ten aanzien van verslaving, psychiatrische problematiek, criminele achtergrond en/of schulden.

Ongeacht de vorm – specifiek of breder – kent een zelfstandig centrum niet de voorkeur als het gaat om het structureel positioneren van de ervaringsdeskundigheid zoals dat wordt ingezet vanuit De Cirkel is Rond. De belangrijkste reden hiervoor is dat de criteria betreffende de instroom van casuïstiek én de samenwerking tussen professionals en ervaringsdeskundigen niet eenvoudig te borgen zijn. Centraal vertrekpunt van De Cirkel is Rond is het werken vanuit de driehoek professional – ervaringsdeskundige – cliëntsysteem in concrete casuïstiek. Een zelfstandig centrum heeft zelf geen cases, en geen professionals. Daarvoor dient de aansluiting te worden gezocht met ketenpartners. En dat is lastig(er). De vereiste korte lijntjes tussen professionals en ervaringsdeskundigen zijn moeilijker te faciliteren en te borgen als de ervaringsdeskundigen 'op afstand' zitten. Vandaar dat de voorkeur niet uitgaat naar een zelfstandig centrum.

Binnen één organisatie

Om maar gelijk met de deur in huis te vallen: ook het onderbrengen van De Cirkel is Rond bij één organisatie heeft niet de voorkeur. Hiervoor zijn verschillende redenen aan te geven. Een belangrijk argument betreft het criterium ten aanzien van de brede inzet van ervaringsdeskundigen. Individuele organisaties kunnen dat lastig(er) vormgeven en borgen. Iedere organisatie bedient maar een stukje van de keten en/of richten zich onvoldoende op het cliëntsysteem (systemisch werken).

Een andere reden betreft het criterium werkgebied. Sommige organisaties zijn lokaal geënt en/of hebben een beperkte caseload waardoor het praktisch gezien niet haalbaar is om de ervaringsdeskundigen daar te positioneren. Ook een minder neutraal imago speelt een rol. Ervaringsdeskundigen kunnen er in de praktijk bijvoorbeeld last van hebben als zij een-op-een worden geassocieerd met Veilig Thuis.

Samenwerkingsverband

Niet verwonderlijk gaat de voorkeur voor de positionering van De Cirkel is Rond uit naar een samenwerkingsverband. Juist omdat met een goede samenstelling van de samenwerkingspartijen de belangrijkste criteria gericht geborgd kunnen worden. Maar wat zijn dan de juiste partijen?

Gelet op de regio West-Brabant en de wijze waarop de ervaringsdeskundigheid wordt ingezet vanuit De Cirkel is Rond zijn dat in ieder geval Veilig Thuis West-Brabant en de vrouwenopvang (Safegroup). Als het gaat om de aanpak van huiselijk geweld en het doorbreken van de cirkel hiervan dan zijn zij de meest aangewezen partijen. Daar zit dé casuïstiek. Bovendien hebben zij beiden de regio West-Brabant als hun werkgebied. Verder hebben deze partijen al ervaring opgedaan met De Cirkel is Rond. Het project vormt immers een samenwerkingsverband tussen Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup. Het zou doodzonde zijn om deze ervaring overboord te gooien.

Het samenwerkingsverband van Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup kent echter ook enkele nadelen. Dit betreft onder meer het minder neutrale imago van Veilig Thuis West-Brabant en ook wel de vrouwenopvang. Plus dat beide partijen aan het eind van de keten zitten. Zij bieden hulp en ondersteuning aan (hoog)complexe cases waarbij sprake is van structureel en ernstig huiselijk geweld. De minder complexe gevallen zien zij minder. Ook ten aanzien van preventie is hun rol beperkt. Vanuit de gedachte dat de inzet van ervaringsdeskundigheid ook van meerwaarde kan zijn op deze gebieden is het raadzaam het huidige samenwerkingsverband uit te breiden met een partij

(meer) 'aan de voorkant' van de keten. In de regio West-Brabant heeft dan het maatschappelijk werk de voorkeur. In het volgende hoofdstuk beschrijven we de voor- en nadelen hiervan.

Overigens, willen we met klem benadrukken dat het samenwerkingsverband van Veilig Thuis West-Brabant, Safegroup en het maatschappelijk werk de voorkeur heeft als het gaat om de organisatorische inbedding van De Cirkel is Rond. Hiermee zeggen we niets over het al dan niet samenwerken met andere partijen in de dagelijkse uitvoeringspraktijk. Zoals al eerder aangegeven zijn vele partijen betrokken bij het voorkomen en aanpakken van huiselijk geweld. Huisartsen, onderwijs, kinderopvang, schuldhulpverlening, politie, jeugdzorg, GGZ en anderen waaronder strafketen en reclassering in verband met plegeraangepak. Het is van belang dat vanuit De Cirkel is Rond aansluiting wordt gezocht met deze partijen omdat zij allen een rol spelen in de preventie, signalering, doorverwijzing en aanpak van huiselijk geweld.

De beste plek ...

Wanneer we alles in ogenschouw nemen, betreft het voorkeursscenario een uitbreiding van de huidige samenwerking tussen Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup met het maatschappelijk werk. Een overzicht van de voor- en nadelen hiervan. En enkele aanbevelingen voor de implementatie.

Voordelen

Wanneer we naar de vastgestelde criteria en randvoorwaarden kijken dan kent de uitbreiding met het maatschappelijk werk de volgende voordelen:

- + De inzet van de ervaringsdeskundigheid vanuit De Cirkel is Rond richt zich primair op het hulpverleningsproces in concrete casuïstiek. Ook het maatschappelijk werk heeft – net als Veilig Thuis West-Brabant en vrouwenopvang - cases waarin sprake is van structureel huiselijk geweld. Hiermee is in de basis de instroom van casuïstiek geborgd.
- + Met het maatschappelijk wordt bovendien de inzet van de ervaringsdeskundigheid in de hele keten meer gedekt dan nu het geval is. Met de uitbreiding is het mogelijk de inzet van ervaringsdeskundigen meer dan nu te richten op nazorg en herstel. Maar ook op preventie en minder complexe cases (voortraject).
- + De samenwerking tussen professionals en ervaringsdeskundigen is al gerealiseerd bij Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup. Deze kan worden versterkt (met name met betrekking tot voormalig plegers) maar de lijntjes tussen professionals en ervaringsdeskundigen zijn reeds gelegd en relatief kort. De samenwerking van de ervaringsdeskundigen met maatschappelijk werkers moet nog worden vormgegeven en gefaciliteerd. Een voordeel hierbij is dat het maatschappelijk werk zelf ook werkt met ervaringsdeskundigen. Weliswaar niet op het gebied van huiselijk geweld maar het benutten van ervaringsdeskundigheid is bekend. Dit bevordert het leggen van de korte lijntjes tussen De Cirkel is Rond en maatschappelijk werkers. Bovendien bestaat er al een samenwerking tussen de betrokken organisaties op gebied van casuïstiek rondom huiselijk geweld. In die zin weten de partijen elkaar al te vinden.

Een ander voordeel dat losstaat van de vastgestelde criteria en randvoorwaarden is dat met de uitbreiding er een verbreding ontstaat wat betreft het draagvlak en betrokkenheid van gemeentelijke bestuurders. Veilig Thuis West-Brabant en de Safegroup vallen onder de taakstelling van de centrumgemeente, in deze Breda. Het maatschappelijk werk vormt echter een lokale aangelegenheid. Hierdoor wordt De Cirkel is Rond minder of niet meer als een 'Bredaas feestje' beleefd; en meer van alle gemeenten in de regio.

Nadelen

Natuurlijk zijn er ook enkele nadelen. Deze zijn:

- + Het imago is minder neutraal doordat Veilig Thuis West-Brabant en Safegroup deelnemen aan samenwerkingsverband. Het maatschappelijk werk kent wel een neutraler imago.
- + Veilig Thuis West-Brabant en de Safegroup zijn werkzaam in de regio West-Brabant. Het maatschappelijk werk in de regio West-Brabant wordt ingevuld door meerdere organisaties. Er

zijn drie grotere organisaties en 2 à 3 kleinere. Dit houdt in dat het huidige samenwerkingsverband niet met één organisatie wordt uitgebreid maar met drie (de grootste) à vijf organisaties. Dit bemoeilijkt de korte lijntjes tussen professionals en De Cirkel is Rond.

Aanbevelingen

De belangrijkste aanbeveling is om – conform het voorkeursscenario – De Cirkel is Rond organisatorisch te positioneren onder een samenwerkingsverband van Veilig Thuis West-Brabant, Safegroup en in ieder geval de drie grootste organisaties voor maatschappelijk werk in de regio (Surplus, WijZijnTraversegroep en IMW Breda). De voedingsbodem hiervoor is redelijk gunstig omdat deze drie organisaties ieder hun eigen werkgebied binnen de regio hebben. Deze overlappen elkaar niet of nauwelijks. Bovendien wordt er op een ander thema – seksueel geweld – al gezocht naar een constructie om de samenwerking tussen de drie organisaties te versterken en te formaliseren.

Hierbij is het van essentieel belang dat de beoogde samenwerkingspartners de criteria ten aanzien van de visie op ervaringsdeskundigheid expliciet onderstrepen en zich daaraan te committeren. Dit geldt ook voor de randvoorwaardelijke werkafspraken omtrent bereikbaarheid, diversiteit, apart team, vangnet en draagvlak.

Er is vanuit De Cirkel is Rond sterk de behoefte om te kunnen opereren als een zelfstandige entiteit die valt onder het samenwerkingsverband. En om zich ook als zodanig te profileren. Juist om de vrije rol van ervaringsdeskundigen te kunnen behouden en versterken. Ervaringsdeskundigen dienen bijvoorbeeld niet gehouden te worden aan bestaande protocollen en procedures. Bovendien biedt een dergelijke entiteit meer ruimte voor innovatie en doorontwikkeling. Voor nu is dat van groot belang omdat de inzet van ervaringsdeskundigheid bij huiselijk geweld nog in de kinderschoenen staat. Tot slot, komt het de onafhankelijkheid en imago van de ervaringsdeskundigen ten goede. Hierover dient met alle partijen het gesprek te worden aangegaan.

Het faciliteren van de korte lijntjes tussen de ervaringsdeskundigen van De Cirkel is Rond en professionals van het maatschappelijk werk vraagt om een structurele vormgeving die wordt ondersteund en uitgedragen door het bestuur. Het mag niet zo zijn dat de ervaringsdeskundigen dit even gaan doen. Dit vraagt om een planmatige aanpak die samen met de ervaringsdeskundigen wordt opgesteld.

Verder dient de capaciteit van De Cirkel is Rond te worden uitgebreid. Als de ervaringsdeskundigen ook worden ingezet in cases van het maatschappelijk werk én voor activiteiten in kader van preventie dan is de huidige capaciteit ontoereikend. En dient uitbreiding plaats te vinden. Het is raadzaam is om dit te doen op basis van huidige ervaringen en aantal cases huiselijk geweld bij maatschappelijk werk.

Overige aanbevelingen

- + Doe aan verwachttingsmanagement rondom de inzet van ervaringsdeskundigen. Niet alles kan! Communiceer en blijf communiceren wat wel en niet mogelijk is.
- + Versterk de inzet van de huidige voormalig plegers. Zij worden nog niet optimaal ingezet en benut.
Registratie en privacy is een aandachtspunt. Dat is nu omslachtig geregeld.

think. do. connect.

E:M+MA.

Wijnhaven 88

2511 GA Den Haag

070 - 87 00 460

info@emma.nl

www.emma.nl

Volg ons op [Facebook](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#)