

De werkwijze en resultaten van peer-support bij agressieproblematiek.

Het belang van het 'hoe' in plaats van het 'wat'

Een kwalitatief onderzoek

Arno van Dam & Janneke Aerts

Tilburg, 2025

Voorwoord

Voor u ligt het rapport van een onderzoek naar wat werkt in het groepsgewijs werken met ervaringsdeskundige voormalige plegers. De begeleiders van de supportgroepen zijn ervaringsdeskundige voormalig plegers en de deelnemers aan de supportgroepen hebben gemeen dat zij allen kampen met agressieproblematiek. Het onderzoek geeft ook zicht op de randvoorwaarden om een dergelijke peersupportgroep succesvol te laten verlopen.

Iedere professional in het domein van zorg en veiligheid weet dat geweld in afhankelijkheidsrelaties voorkomt en dat een systeemgerichte benadering belangrijk is. Expliciete en samenhangende aandacht voor plegers is daarbij essentieel. Zonder dat werkt het niet, gaan we voorbij aan de betrokkenen, worden problemen erger en herhalen zich. De inzet van ervaringsdeskundige voormalige plegers blijkt daarbij een grote succesfactor.

Het landelijke programma Geweld hoort nergens thuis (GHNT) heeft tot dit onderzoek opdracht gegeven omdat het aansluit bij één van de succesfactoren die bleken uit een eerder verschenen rapport: *Bouwstenen pleger-aanbod in vrijwillig kader huiselijk geweld en kindermishandeling voor (centrum)gemeenten en GHNT-regio's* (van Arum, Mobach, & Stolzenbach, 2021). De bouwstenen zijn concrete handvatten bij het *Kwaliteitskader Werken aan veiligheid lokale (wijk)teams en gemeenten* (VNG, 2019). In verschillende Webinars bleek dat er groeiende belangstelling is bij gemeenten om dit te faciliteren.

Dit rapport draagt bij aan een essentieel punt van de veranderopgave van het Toekomstscenario: De focus op 'de pleger', als deel van het geheel. Vanaf mei 2022 is het programma GHNT, met haar prioritaire doelen, onderdeel van het Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming. Die prioritaire doelen zijn de versterking van de lokale (wijk)teams, de implementatie van de visie op gefaseerd samenwerken aan veiligheid, integrale sturing, multidisciplinaire aanpak van langdurige complexe casuïstiek (de zogeheten MDA++) en de inzet van ervaringsdeskundigen.

Dank aan alle respondenten en betrokkenen bij het onderzoek, hun organisaties en de onderzoekers Arno van Dam en Janneke Aerts, Annemoon van Noorden van Moviera en Peter van der Linden van GHNT die dit mogelijk hebben gemaakt. Ook dank aan de leden van de begeleidingscommissie René Haring (Agressie en daarna), Essa Reijmers (Valente) en Caroline Mobach (regionaal projectleider GHNT West Brabant) voor hun waardevolle bijdrage en inzichten.

Inhoud

1 Achtergrond onderzoek	5
1.1 Aanleiding onderzoek.....	5
1.2 Huidig aanbod	5
1.3 Vraagstelling	6
1.4 Financiering onderzoek, uitvoering en coördinatie	7
2 Onderzoeksofzet en uitvoering	8
2.1 Onderzoeksmethode	8
2.2 Organisaties.....	8
2.3 Interviews met Ervaringsdeskundige plegers	9
2.4 Focusgroep deelnemers supportgroepen	10
2.5 Focusgroep coördinatoren	10
2.6 Analyse	11
3 Resultaten	11
3.1 Werkwijze van de supportgroepen	11
3.1.1 De structuur en werkwijze van de groep	11
3.1.2 Organisatorische inbedding van de supportgroepen.	12
3.1.3 Activiteiten tijdens de bijeenkomsten	13
3.1.4 Afspraken en processen in de groep.....	13
3.2 Selectie en instroom van deelnemers.....	14
3.3 Resultaten supportgroepen.	15
3.3.1 Meer controle over agressie	15
3.3.2 Verbetering van kwaliteit van leven	15
3.3.4 Sociale steun en positiever mensbeeld.....	15
3.3.5 Anderen buiten de groep helpen	15
3.3.6 Positiever zelfbeeld	16
3.4 Werkzame elementen supportgroepen.....	16
3.4.1 Laagdrempeligheid.....	16
3.4.2 De werkwijze en persoon van de ervaringsdeskundig begeleider.	17
3.4.3. Contact met lotgenoten	18
3.4.4 Motivatie	19
3.5 Samenwerking met de reguliere hulpverlening.....	20
3.5.1 De eerste opvang	20
3.5.2 Behandeling en begeleiding.....	20
3.5.3 Afstemming met de hulpverlening	21
3.6 Randvoorwaarden voor succes	21

3.6.1 Kenmerken en vereiste competenties voor ervaringsdeskundig begeleiders	21
3.6.2 Beschikbaarheid ervaringsdeskundig begeleiders	23
3.6.3 Begeleiding ervaringsdeskundig begeleiders	24
3.6.4 Loopbaanontwikkeling ervaringsdeskundig begeleiders	27
4 Kernboodschap voor de praktijk	28
4.1 Aanbevelingen voor het werkveld	28
4.2 Aanbeveling voor gemeenten	29
4.2.1 Kwaliteitskader werken aan veiligheid lokale teams	29
4.2.2 QuickScan en bouwstenen	29
4.2.3 Uitbreiden laagdrempelige plegerhulp en randvoorwaarden	29
5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	29
6 Literatuur	30

1 Achtergrond onderzoek

De effecten van hulpverlening aan plegers van huiselijk geweld (hierna plegers genoemd) blijken beperkt te zijn wat betreft afname van agressief gedrag. Bovendien is het drop-out percentage, variërend tussen de 30 en 50%, hoog (de Ruiters & Veen, 2005; Jewell en Wormith 2010 ; Murphy en Eckhardt 2005). Deze bevindingen suggereren dat het aanbod niet optimaal aansluit bij de doelgroep. Daarbij is het zo dat agressie-regulatieproblematiek bij tenminste een deel van de cliënten samenhangt met een langdurige kwetsbaarheid voor emotionele ontregeling waardoor symptomen onder invloed van stressvolle omstandigheden weer kunnen opvlammen (Steketee et al., 2020). Dit vraagt om een andere benadering van de problematiek. In plaats van alleen te focussen op het aanleren van vaardigheden om agressie beter te beheersen, zou er ook aandacht moeten zijn voor het herstel van deze langdurige kwetsbaarheid. De inzet van ervaringsdeskundige plegers zou daar een belangrijke bijdrage aan kunnen leveren (Van Arum, Mobach, & Stolzenbach, 2021; Bierbooms et al., 2017).

In het rapport Focus op 'de pleger' – deel van het geheel. Bouwstenen pleger-aanbod in vrijwillig kader huiselijk geweld en kindermishandeling voor (centrum)gemeenten en GHNT-regio's (van Arum, Mobach, & Stolzenbach, 2021) wordt het belang van het betrekken van de pleger in de aanpak van huiselijk geweld onderstreept. Het rapport beschrijft een spectrum van interventies gericht op pleger variërend van algemeen generalistische naar specialistisch. In het rapport worden laagdrempelige supportgroepen en ondersteuning door ervaringsdeskundigen als belangrijke laagdrempelige bouwstenen in het betrekken van de pleger aangemerkt. Het huidige onderzoek richt zich op dit onderdeel van de pleger-aanpak met als doel de kennis over werkwijze en resultaten van de inzet van ervaringsdeskundige plegers en focusgroepen te verdiepen.

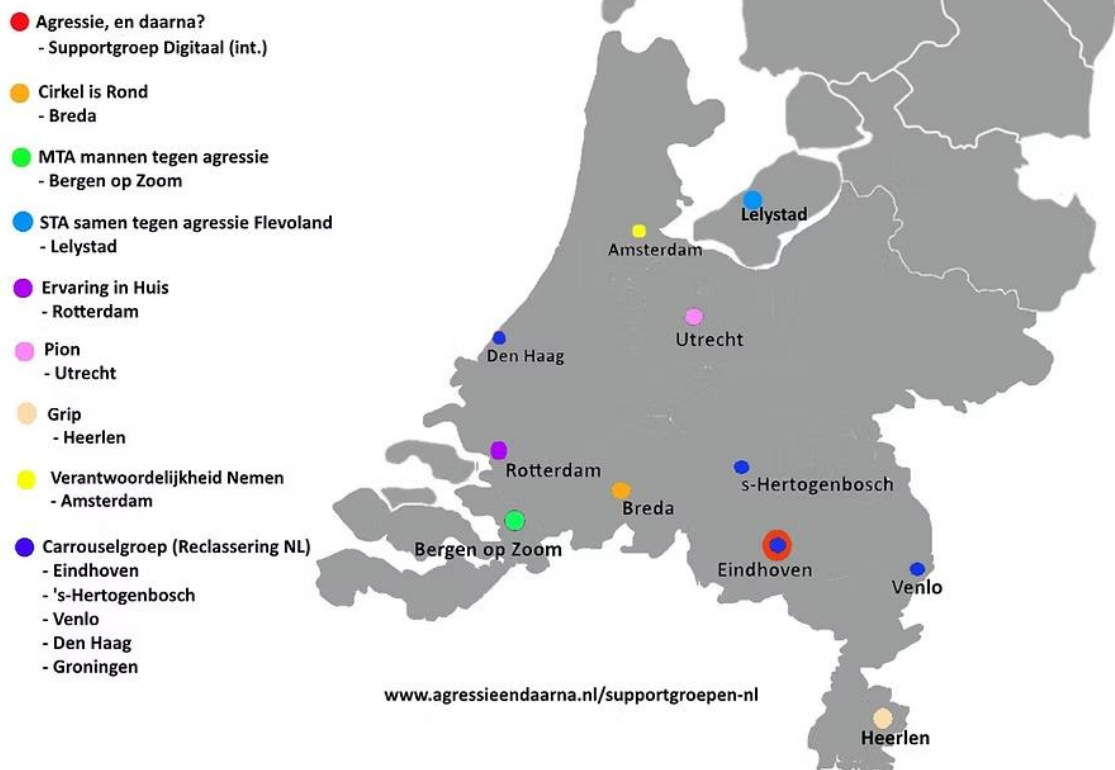
1.1 Aanleiding onderzoek

Op steeds meer plekken ontstaan projecten en initiatieven voor plegers door ervaringsdeskundige ex-plegers die aansluiten bij bovengenoemd aandachtspunt. In diverse steden zijn supportgroepen van ex-plegers actief; de Mannen tegen agressie groepen in Bergen op Zoom, de supportgroepen in Breda, Rotterdam, Utrecht, Bussum en Ede. Sommige initiatieven lopen al langer, en sommigen zijn net gestart. De eerste resultaten lijken hoopvol maar zijn nog niet systematisch onderzocht (Van Arum, Mobach, & Stolzenbach, 2021; van Dam & Habra, 2022; Vendrig-de Ron & van Dam, 2024). Een belangrijke voorwaarde voor het verder investeren in deze interventie gericht op het terugdringen van huiselijk geweld is meer zicht te krijgen op wat de werkzame elementen van de inzet van ervaringsdeskundige ex-plegers zijn en onder welke randvoorwaarden deze het best georganiseerd kunnen worden. Tot op heden is er naar deze interventies nog geen systematisch onderzoek verricht.

1.2 Huidig aanbod

In Nederland zijn er diverse supportgroepen actief voor ervaringsdeskundige ex-plegers van huiselijk geweld (zie het overzicht van agressie en daarna op de kaart hieronder). De carouselgroepen van reclassering Nederland worden begeleid door hulpverleners en vallen daarom buiten de scope van dit onderzoek. De andere groepen worden wel begeleid door ervaringsdeskundige ex-plegers. De zelfhulpgroep In Bergen op Zoom maakt gebruik van de methodiek Mannen tegen Agressie, ontwikkeld vanuit GGZ Westelijk Noord-Brabant (van Dam et al., 2015, van Dam et al., 2023). Binnen de andere praktijken wordt gewerkt met andere meer of minder gestructureerde werkvormen, soms gecombineerd met individuele ondersteuning.

Laagdrempelige hulp voor veroorzakers van huiselijk geweld 2025



1.3 Vraagstelling

Het onderzoek wordt uitgevoerd met als doel meer inzicht te krijgen in de werkzame elementen van de supportgroepen voor mannen met agressieregulatieproblematiek zijn. Daarnaast is het belangrijk zicht te krijgen op de randvoorwaarden die gecreëerd moeten worden om een dergelijke supportgroep succesvol te laten verlopen.

Wat is de werkwijze, structuur, organisatie en inbedding en van de supportgroepen?

Wat zijn de werkzame elementen in de door ervaringsdeskundige ex-plegers geleverde hulp, volgens de deelnemers, de coördinatoren en de ervaringsdeskundige ex-plegers zelf?

Wat zijn de ervaringen van plegers van huiselijk geweld met deze vorm van hulp?

Wat is er geleerd over indicaties en contra-indicaties voor deelname?

Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om deze hulp op een goede manier aan te kunnen bieden; welke kennis en competenties zijn nodig van de ervaringsdeskundige begeleiders, hoe moet dit hulpaanbod worden ingebed binnen het huidige aanbod en wat is nodig in de ondersteuning van de begeleiders

1.4 Financiering onderzoek, uitvoering en coördinatie

Het onderzoek is deels gefinancierd vanuit het landelijk programma 'Geweld hoort nergens thuis' van de Ministeries van VWS en JenV en de VNG en vanuit het onderzoeksprogramma 'antisociaal gedrag en agressie' van GGZ WNB.

Het onderzoek is uitgevoerd door drs. Janneke Aerts en Prof. dr. Arno van Dam van departement Tranzo van Tilburg University en gecoördineerd door Annemoon van Noorden van Moviera

Het onderzoek is ethisch getoetst en goedgekeurd door de Ethics Review Board (ERB) of the School of Social and Behavioral Sciences van Tilburg University en heeft gelopen van juni tot en met september 2022.

De resultaten van het onderzoek zijn ook gepubliceerd in een internationaal peer reviewed tijdschrift: Aerts, J. E. M., & van Dam, A. (2025). Peer Support Groups for Batterers: A Qualitative Study on the Active Elements of the Intervention and Perceived Effectiveness. *Health & Social Care in the Community*, 2025(1), 8711023.

2 Onderzoeksopzet en uitvoering

2.1 Onderzoeksmethode

Voor onderzoek naar onderwerpen waar nog weinig over bekend is, zoals ook deze onderzoeksvragen betreft, is kwalitatief onderzoek een geschikte methode om meer verdiepende kennis op te doen. Kwalitatief onderzoek kan onder andere worden uitgevoerd via het doen van (semi-gestructureerde) interviews, zowel individueel als in groepen (focusgroepen genaamd). Een focusgroep-interview is een onderdeel van kwalitatief onderzoek waarbij een specifieke groep mensen samenkomt om in gesprek te gaan over een vooraf vastgesteld onderwerp. Er worden vragen gesteld en discussiepunten voorgelegd aan meerdere deelnemers tegelijk. In een dergelijke setting is de onderzoeker degene die de vragen stelt en discussiepunten poneert, maar ook degene die de discussie faciliteert.

Via de focusgroepmethode en interviews en analyse met behulp van onderzoeksprogramma ATLAS-TI onderzoeken we vier praktijken die met ervaringsdeskundigen hulp bieden aan plegers van huiselijk geweld. In deze focusgroepen nodigen we deelnemers uit van vier projecten / organisaties. Gezien het experimentele karakter van deze interventies en het relatief geringe aantal deelnemers is geprobeerd om zoveel mogelijk van de huidige deelnemers te includeren.

Via het netwerk van het programma 'Geweld hoor nergens thuis' werd aandacht besteed aan dit onderzoek en waren de volgende initiatieven (met goedkeuring vanuit de verschillende instellingen) bereid om deel te nemen; 'De Cirkel is Rond', 'Ervaring in Huis', 'Uit huis geplaatsten tijdens een huisverbod', 'De Pion, en 'Mannen tegen agressie'. De projectleiders c.q. teamleiders verbonden aan deze initiatieven benaderden de ervaringsdeskundige begeleiders met de vraag of zij wilden deelnemen aan het onderzoek via een persoonlijke uitnodiging en uitleg over het onderzoek en schriftelijke informatie. De deelnemers werden op hun beurt weer benaderd door de ervaringsdeskundige begeleiders van de zelfhulpgroepen. Zij gaven een korte uitleg over het onderzoek aan de deelnemers en deelden de schriftelijke informatie. Indien gewenst konden de onderzoekers de geïnteresseerden van extra informatie voorzien. Er werd benadrukt dat meedoen vrijwillig zou zijn, wanneer mensen aangaven niet mee te willen doen, had dat geen invloed op de deelname aan de zelfhulpgroep (deelnemers).

Het onderzoek is goedgekeurd door de Ethische Toetsingscommissie (ERB) van Tilburg School of Social and Behavioral Sciences (TSB) van Tilburg University.

2.2 Organisaties

Het onderzoek is uitgevoerd bij vier supportgroepen bij agressieproblematiek die via verschillende organisaties worden aangeboden. Deze organisaties verschillen van elkaar in achtergrond en doel van hun kerntaken, maar hebben allen het aanbieden en faciliteren van een dergelijke supportgroep als taak aangegrepen. Het betreft de volgende supportgroepen gekoppeld aan verschillende organisaties;

'De PION' - Moviera

Moviera is een instelling die zich richt op de aanpak van huiselijk geweld. Zij heeft als missie het duurzaam herstellen van de veiligheid in gezinnen en relaties, de kans op herhaling van geweld en misbruik (uitbuiting) verkleinen en werkt aan herstel om terugval te voorkomen. Hiervoor biedt zij hulpverlening, opvang en preventie.

Een onderdeel van het aanbod is 'de PION', een supportgroep voor mannen met agressieproblematiek die wordt begeleid door een ervaringsdeskundige.

'De Cirkel is Rond' in West-Brabant

De Cirkel is Rond is een samenwerkingsverband in West-Brabant, opgezet door Safegroup en Veilig Thuis. Sinds 1 januari 2022 wordt het team van ervaringsdeskundigen van Cirkel is Rond breder ingezet in de regio West-Brabant. Cirkel is Rond is nu een samenwerkingsverband van Veilig Thuis West-Brabant, Vrouwenopvang Safegroup en de maatschappelijk werk organisaties in de regio, te weten: Surplus, WijZijn Traverse Groep, IMW en Trema. Vanuit het Regionaal Programma Geweld In Afhankelijkheidsrelaties (GIA) in West-Brabant wordt de Cirkel is Rond ondersteund. Een onderdeel van het aanbod is de supportgroep mannen.

'Ervaring in huis' Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond

Veilig thuis is gespecialiseerd in de aanpak van huiselijk geweld. Deze instelling geeft advies en biedt ondersteuning, zowel aan slachtoffers, plegers, omstanders als professionals. Zij is er op gericht onveilige situaties te doorbreken en afstemming te krijgen tussen verschillende samenwerkingspartners. Onderdeel van 'Ervaring in huis', een pool van ervaringsdeskundigen die werken binnen Veilig Thuis, is een supportgroep voor mannen.

'Mannen tegen agressie', GGZ Westelijk Noord-Brabant

GGZ Westelijk Noord-Brabant is een instelling voor (specialistische) geestelijke gezondheidszorg. Dit is gezondheidszorg die zich richt op het voorkomen en behandelen van psychische aandoeningen, zoals depressie, angst, ADHD, autisme en persoonlijkheidsstoornissen. Tevens wordt er hulpverlening geboden aan mensen die te maken hebben met huiselijk geweld en agressieproblematiek. Vanuit deze instelling is de methodiek 'Mannen tegen agressie' ontwikkeld, die nu wordt toegepast binnen de supportgroep die door ervaringsdeskundigen wordt gedraaid.

'Uit huis geplaatsten tijdens een huisverbod' Stichting Arosa

Arosa biedt preventieve activiteiten, hulp en opvang bij geweld in relaties. Zij biedt vroeg signalering en ambulante begeleiding van cliënten in hun eigen omgeving en - wanneer de veiligheid van onze cliënten dat vraagt - opvang op locatie. Daarnaast is zij gestart met de pilot "Uit huis geplaatsten tijdens een huisverbod", waarbij ze veel samenwerkt met een ervaringsdeskundige.

2.3 Interviews met ervaringsdeskundige plegers

Om inzicht te krijgen in hoe er in de supportgroepen wordt gewerkt, zijn er interviews afgenomen met de ervaringsdeskundige begeleiders. Tijdens deze interviews is ingegaan op hoe de ervaringsdeskundige is gestart met de supportgroep. Welk traject hij heeft afgelegd voorafgaand aan de start van de groep en hoe men het ervaart om als ervaringsdeskundige ex-pleger te werken met deze groep. Er is gekeken naar de opzet van de groep (werkwijze, programma, met of zonder individuele begeleiding), voor wie de groep geschikt is en hoe deelnemers bij de groep terecht komen. Daarnaast is gevraagd naar hoe contact buiten de groep is geregeld, naar moeilijke situaties in de groep, grenzen naar de deelnemers en de samenwerking met professionals aangaande de groep. Eveneens is gevraagd naar successen en mislukkingen die men is tegengekomen. De interviews duurden tussen de 70 en 105 minuten en werden afgenomen door beide onderzoekers. Het interview verliep via beeldbellen met gebruikmaking van MsTeams, via dit medium zijn de interviews ook opgenomen.

Er zijn zeven ervaringsdeskundige begeleiders geïnterviewd. Zij waren ten tijde van het interview tussen de 41 en 58 jaar oud. Drie van hen hadden een officiële opleiding tot ervaringsdeskundige gevolgd. De anderen hadden een of meer kortere trainingen gehad in het kader van werken met

eigen ervaring. Een van de ervaringsdeskundigen werkte als vrijwilliger, de anderen werden betaald en waren in dienst van een of meerdere instellingen. Het aantal uren dat men werkte als ervaringsdeskundige varieerde van 8 uur tot 40 uur per week, met een variatie in werkervaring in deze functie van 1 tot 6 jaar. De achtergrond in opleiding en werkervaring voor het starten met werk als ervaringsdeskundige is divers met een variatie tussen VMBO en HBO geschoold werk.

2.4 Focusgroep deelnemers supportgroepen

Bij drie supportgroepen is er een focusgroep interview gehouden. De deelnemers kregen vragen voorgelegd over de manier van werken in de groep, hun ervaring met deze manier van werken, het effect van de groep op hun agressie en hun mentale gezondheid. Er werd gevraagd naar ieders idee over de groep mensen die iets aan de groep zou kunnen helpen en naar wat de rol was van de begeleider. Als laatste is gesproken over de wenselijkheid van (individueel) contact buiten de groep. Daarnaast zijn twee deelnemers aan het project 'uit huis geplaatste tijdens huisverbod' geïnterviewd met als doel zicht te krijgen op hun ervaring van de hulp door ervaringsdeskundige ex-pleger naar de reguliere zorg.

In elke groep hebben alle deelnemers van de supportgroep ook deelgenomen aan de focusgroep. De deelnemers waren gevraagd door de ervaringsdeskundige begeleider om deel te nemen en allen wilden over de supportgroep in gesprek. Bij de interviews waren ook de ervaringsdeskundige begeleiders aanwezig.

In totaal hebben 14 deelnemers meegedaan. De mannen waren te tijden van de focusgroepen tussen de 27 en 59 jaar oud. De mannen verschilden van elkaar wat betreft leefomstandigheden. Enkele mannen waren getrouwd, samenwonend, anderen waren alleenstaand, gescheiden, met en zonder kinderen. Allen waren naar de groep gekomen om te werken aan hun agressieregulatieproblemen. Een aantal is gestart nadat ze hun traject binnen de reguliere hulpverlening hadden afgerond, anderen zijn gestart voordat er een regulier traject gestart was of in plaats van een regulier traject. De jongste deelnemer had zich sinds twee weken aangesloten bij de groep, de 'oudste' deelnemer nam al ruim 4 jaar deel aan de supportgroep.

Beide onderzoekers waren aanwezig tijdens de focusgroepen. De gesprekken duurden tussen de 75 en 105 minuten. Van de gesprekken zijn geluidsopnames gemaakt. De gesprekken vonden plaats op de locatie waar de mannen elkaar ook treffen voor de supportgroep.

2.5 Focusgroep coördinatoren

De derde groep deelnemers aan het onderzoek zijn de coördinatoren. Dit zijn de mensen die de ervaringsdeskundige begeleider van de groepen ondersteunt en begeleidt en de groepen faciliteert. Zij zijn het eerste aanspreekpunt van de ervaringsdeskundige en zijn (mede) verantwoordelijk voor de randvoorwaarden en de inbedding binnen de organisatie die de supportgroep biedt.

Zij hebben binnen een focusgroep vragen voorgelegd gekregen over wat er nodig is om een supportgroep te starten, wat belangrijke eigenschappen zijn van een goede ervaringsdeskundige begeleider, wat er nodig is voor ondersteuning van de ervaringsdeskundige. Er is gesproken over de inbedding binnen de verschillende organisaties, hoe de samenwerking met professionals verloopt en wat aanbevelingen zijn voor andere instellingen.

In totaal waren zes coördinatoren aanwezig. Zij hadden een verschillende achtergrond, drie werken als projectleider, een als manager, een als teamleider en een als hulpverlener en begeleider van de ervaringsdeskundigen van de supportgroep. De coördinatoren hadden van een half jaar tot zes jaar ervaring in deze rol. Het gesprek was aanvankelijk gepland op locatie maar in verband met corona gerelateerde maatregelen is de bijeenkomst verzet naar een onlinebijeenkomst via MsTeams. Gezien

de ervaring van iedereen met deze vorm van overleg, werd dit niet als belemmerend ervaren. Het gesprek heeft 120 minuten geduurd en is opgenomen via MsTeams.

2.6 Analyse

De interviews met de ervaringsdeskundigen zijn nageluisterd en de informatie komend uit deze gesprekken zijn genoteerd en later samengevoegd. De audio-opnames van de focusgroepen zijn verbatim uitgewerkt. Vervolgens zijn alle verslagen geanalyseerd volgens de thematische analyse methodiek (Braun & Clark, 2006). Deze methode bevat de volgende stappen;

1. Bekend raken met de data; ieder gesprek werd getranscribeerd in een uniform format. Hierna werden de teksten zorgvuldig en meermaals gelezen waardoor de onderzoeker bekend kan raken met de inhoud en zich al ideeën kunnen vormen over de thema's en patronen die uit de tekst naar voren komen.
2. De tekst werd gecodeerd met gebruikmaking van Atlas.ti program (Scientific Software Development GmbH, 2018), version 8. De codes werden gevormd op basis van aanwezige frases of benoemde concepten in de tekst. Er wordt inductief gewerkt, wat wil zeggen dat er vooraf geen raamwerk met mogelijke codes en thema's wordt gecreëerd. Twee codeurs coderen ieder de tekst, waarop dit materiaal wordt vergeleken en samengevoegd tot een document. Hierbij wordt gekeken naar de inhoudelijke correctheid en overeenstemming in de codes. Met deze set aan codes worden de andere gesprekken gecodeerd door beide codeurs en worden deze codes samengelegd. Deze worden besproken en aangepast tot er voldoende consensus over bestaat.
3. Identificeren van thema's en categorieën. Het proces waarin thema's zijn gedefinieerd bevatte meerdere, herhalende stappen. Codes werden ondergebracht in verschillende, overkoepelende categorieën, overlapping in categorieën zijn gecombineerd in overstijgende thema's, (sub)thema's worden gedefinieerd en sommige codes zijn opzij gezet.
4. De gedefinieerde thema's worden vervolgens voorgelegd aan de deelnemers aan het onderzoek met te vraag deze te lezen op duidelijkheid en overeenstemming met hetgeen er besproken is tijdens de interviews.

3 Resultaten

3.1 Werkwijze van de supportgroepen

De supportgroepen hebben een grotendeels vergelijkbare werkwijze en verschillen op een kleiner aantal punten. De gemeenschappelijke kenmerken van de structuur, werkwijze en groepsactiviteiten worden hieronder weergegeven. Waar er verschillen zijn tussen de groepen wordt dat expliciet aangegeven.

3.1.1 De structuur en werkwijze van de groep

De frequentie van de groepen is een bijeenkomst van twee uur per twee weken. De groepen bestaan uit vijf tot acht deelnemers. Deze grootte kan iets worden uitgebreid. Acht tot tien deelnemers wordt gezien als optimaal omdat zo alle deelnemers voldoende aan bod kunnen komen en er ook voldoende feedback en leermogelijkheden van anderen zijn. De groep wordt begeleid door een tot twee ervaringsdeskundigen. Deze begeleiders delen ook hun eigen ervaringen in de groep. In die zin is er gelijkwaardigheid in de groep. Iedereen heeft een probleem met agressie en deelt zijn ervaringen. De groepen hebben geen vast omlijnt

programma. De aandacht wordt gericht op de ervaringen en behoeften van de deelnemers op dat moment. Afhankelijk van hetgeen dat door de deelnemers wordt ingebracht, wordt gewerkt aan specifieke situaties of specifieke onderwerpen.

De groepen verschillen van elkaar in de mate waarin er ervaring is opgedaan met onlinebijeenkomsten. Vanwege de coronamaatregelen zijn er ook onlinebijeenkomsten georganiseerd. De deelnemers gaven aan de voorkeur te hebben voor face to face bijeenkomsten maar dat de onlinebijeenkomsten ook zinvol waren en bovendien als voordeel hadden dat er ook mensen aan konden deelnemen die wat verder weg woonden. Nadeel was dat het voor sommige deelnemers moeilijk was om voldoende privacy te creëren. Wat betreft de ideale groepsgrootte verschillen de ervaringsdeskundige begeleiders en de deelnemers van mening. De ervaringsdeskundige begeleiders zien een groep van acht tot tien deelnemers, inclusief zichzelf, als ideaal. Deelnemers geven aan dit een groot aantal te vinden, met name uitend zij bezorgdheid over de te verdelen tijd. Bij meerdere deelnemers zal de individuele tijd per groepssessie minder worden. De ervaringsdeskundigen zetten daar tegenover dat je juist via het verhaal van een ander veel kan leren. Daarnaast krijg je bij een iets grotere groep ook meer dynamiek en meer verschillende perspectieven wat bevorderlijk is voor het herstelproces van alle deelnemers.

3.1.2 Organisatorische inbedding van de supportgroepen.

De hulp door ervaringsdeskundige ex-plegers en de support-groepen voor plegers zijn op verschillende manieren organisatorisch ingebed. De hulp kan vanuit een (vrouwen)opvang organisatie, een GGZ instelling, Veilig Thuis organisatie of een samenwerkingsverband tussen instellingen georganiseerd zijn. De resultaten en werkwijze van de verschillende initiatieven komt grotendeels overeen wat suggereert dat de invloed van de organisatorische inbedding niet heel groot is. Een aantal factoren werd genoemd die wel een verschil kunnen maken en waar in ieder geval rekening mee gehouden moet worden.

3.1.2.1 De verwijsstroom

De organisatorische inbedding beïnvloedt in sterke mate welke cliënten door de ervaringsdeskundigen benaderd worden. In geval van een vrouwenopvang zal het vooral gaan om partners van daar verblijvende vrouwen, bij de GGZ om cliënten met psychische problemen in combinatie met agressieregulatie-problemen. Zowel de ervaringsdeskundig begeleiders als de coördinatoren gaven aan dat een samenwerkingsverband tussen instellingen aantrekkelijk is omdat dan meerder verwijsstromen kunnen worden gevonden en omdat ervaringsdeskundige begeleiders hun cliënten dan ook makkelijker naar andere instellingen kunnen begeleiden als dat nodig is. Het werken door een ervaringsdeskundige ex pleger in een casus met de professional maakt dat de ervaringsdeskundige zelf de client mee kan nemen naar de supportgroep.

3.1.2.2 Samenwerking met reguliere hulpverlening

Uit de gesprekken met de ervaringsdeskundige begeleiders en coördinatoren bleek dat er verschillen zijn in hoe de samenwerking met de reguliere hulpverlening verloopt. Het doel, de visie en de achtergrond van een instelling bepalen zowel de samenstelling van het personeelbestand als hun attitude ten aanzien plegers. In een instelling die voortkomt uit de vrouwenopvang zal men meer gericht zijn op slachtoffers dan in een forensische ggz instelling waar men gewend is aan het werken met plegers.

3.1.3 Activiteiten tijdens de bijeenkomsten

De volgende activiteiten vinden plaats tijdens de groepsbijeenkomsten.

3.1.3.1 Ervaringen delen:

Deelnemers geven aan dat ze tussen de bijeenkomsten door spanning opbouwen en dat het in de groep kunnen uiten van hun emoties, deze spanning weer laat zakken, waardoor ze na de bijeenkomst minder gespannen zijn en weer meer spanning kunnen verdragen.

3.1.3.2 Oplossingen zoeken voor moeilijke situaties:

Deelnemers brengen situaties in waarin zij vastlopen of waarin zij geconfronteerd worden met dilemma's. De deelnemers helpen elkaar door het probleem vanuit verschillende perspectieven te bekijken en oplossingsrichtingen te bespreken. Deelnemers leren op deze manier van elkaars ervaring. Met name wordt er veel geleerd van deelnemers in de groep die verder zijn in hun herstelproces en deelnemers met therapie-ervaring.

3.1.3.3 Praktische ondersteuning:

Deelnemers geven elkaar uitleg over juridische procedures, behandelinstellingen, de functie en werkwijze van instanties, financiële regelingen etc.

3.1.3.4 Contactmogelijkheid buiten de groepsessies:

In geval van nood kunnen deelnemers in een groepsapp of telefonisch contact opnemen met elkaar. Meestal is dat de ervaringsdeskundige begeleider maar het kan ook een ander groepslid zijn. De hulpvrager wordt dan via de telefoon of met een huisbezoek geholpen om tot rust te komen en de crisissituatie te verminderen.

3.1.3.5 Specifieke werkvormen en technieken:

De groepen verschillen van elkaar wat betreft de aard en mate waarin er gebruik gemaakt wordt van specifieke werkvormen en technieken. Dit hangt grotendeels af van de specifieke kennis en ervaring van de ervaringsdeskundige begeleiders. De werkvormen en technieken die worden gebruikt zijn: agressieregulatie-technieken (zoals o.a. beschreven in: 'niet meer door het lint'), het boekje 'Mannen tegen Agressie', NLP, rollenspellen, gedachtraining en psychomotore therapie. Deze specifieke werkvormen worden niet structureel gebruikt maar ingezet als het goed aansluit bij de thema's die dan spelen in de groep of op momenten dat er juist geen urgente zaken spelen en de methodiek gebruikt wordt als gespreksthema. Eén supportgroep houdt specifiek de werkwijze aan zoals die wordt gebruikt bij de AA en aanverwante supportgroepen wordt toegepast. Het leren delen staat in eerste instantie centraal, maar ook het bieden van steun, patronen doorbreken en (indien mogelijk) innerlijke groei zijn belangrijk.

3.1.4 Afspraken en processen in de groep.

Bij de groepsbijeenkomsten geldt een aantal omgangsregels die van tevoren gemeld zijn en soms ook op papier staan. De volgende regels worden in de groepen nageleefd:

3.1.4.1 Vertrouwelijkheid.

Alles wat binnen de groep besproken wordt, wordt niet met anderen besproken. Als je elkaar buiten de groep tegenkomt, praat je niet over de groep.

3.1.4 .2 Meedoen is meedelen.

Binnen de groep is iedereen open. Iedereen vertelt zijn verhaal en wat hem bezighoudt. Elkaar helpen kan alleen als alle problemen op tafel liggen. De ervaringsdeskundigen die deelnemen aan de groep delen ook over wat hen bezighoudt en wanneer zij tegen moeilijkheden aanlopen.

3.1.4 .3 Respectvol met elkaar omgaan.

In de groep veroordelen deelnemers elkaar niet, laten elkaar uitpraten en maken elkaar geen verwijten.

3.1.4 4 Geen agressie in de groep.

Als je in de groep agressie bij jezelf op voelt komen, neem je een time-out. Je verlaat tijdelijk de groep en komt weer terug als je weer rustig bent.

3.1.4 5 Zorgzaamheid/sensitiviteit voor anderen.

Groepsleden letten op elkaar tijdens de sessies om zo voldoende oog te hebben voor oplopende emoties, spanningen of als iemand stiller is dan anders. Groepsleden dragen er zorg voor dat mensen hun emoties kunnen uiten of indien nodig een time-out nemen.

3.2 Selectie en instroom van deelnemers

Nieuwe deelnemers worden hoofdzakelijk gevonden via de instanties waarin de ervaringsdeskundig begeleider is ingebed. Tevens zijn er deelnemers die de weg naar de groep weten te vinden via de website van de groep. Zij zoeken zelf contact met de ED met de vraag naar een methode om hun agressieregulatie te verbeteren. De potentiële nieuwe deelnemers ervaren meestal een drempel om aan een groep deel te nemen en komen dus niet snel uit eigen beweging naar de groep. Een goed voortraject met de ED kan hierbij helpen; het vertrouwen in de ED maakt dat ze bereid zijn om het een keer te proberen.

In principe is iedereen welkom in de groep tenzij er sprake is van middelengebruik tijdens de sessies of ernstige verwardheid of psychose. Er zijn dus weinig exclusiecriteria. Potentiële deelnemers krijgen over het algemeen het voordeel van de twijfel wanneer deze er is. Wat wel voorop staat is dat iemand echt zelf gemotiveerd is om aan zijn problemen te werken. Voor deelname is er altijd contact met de ervaringsdeskundig begeleider, vaak vanuit een individueel begeleidingstraject en soms door een kennismakingsgesprek.

[Over eerste gesprek met de ED]: 'Ik kon daar mijn ei kwijt, als je zegt waar het op staat, hij is ook heel vrij, hij zegt: dit is mijn waarheid maar ik zou het zo doen....hij kan heel goed met mensen omgaan, dat is heel prettig. Ik zei ook: ja, ik wil met hem praten maar ik weet niet wat voor een persoon het is, het kan heel goed gaan met mij maar het kan ook verschrikkelijk clashen natuurlijk. Maar uiteindelijk ging het heel goed, ik ben er heel blij mee.'(deelnemer)

In de eerste fase van deelname is het van belang dat de deelnemer laat zien verantwoordelijkheid te willen nemen voor zijn gedrag en naar zijn eigen aandeel te kijken. De groepsleden zullen proberen de nieuwe deelnemer te steunen maar ook te laten inzien dat hij verantwoordelijkheid moet nemen voor zijn eigen gedrag. Een deelnemer zal moeten gaan kiezen en willen dat hij zijn leven anders gaat leiden. Als dit na een aantal

bijeenkomsten niet gebeurt en de nieuwe deelnemer blijft de schuld van zijn agressie uitsluitend bij anderen zoeken wordt de deelname beëindigd. Meestal stopt de nieuwe deelnemer dan zelf, maar soms wordt ook door de begeleider gezegd dat deelname geen zin heeft. Dit kan ook gebeuren als deelnemers onder invloed van middelen op de bijeenkomsten verschijnen of als ze zich niet aan groepsregels houden zoals vertrouwelijk en respectvol met elkaar omgaan.

“Die [gestopte deelnemer] stond nergens voor open, volgens mij wilde die er ook helemaal niet zijn. Maar ik denk: als je dan toch komt, moet je je proberen open te stellen en proberen naar mensen te luisteren.” (Deelnemer)

3.3 Resultaten supportgroepen.

De deelnemers geven allemaal aan de groep als zeer waardevol te ervaren en daarmee hun doelen te bereiken maar ook veel meer. De volgende positieve resultaten worden door de deelnemers genoemd:

3.3.1 Meer controle over agressie

Deelnemers geven aan opkomende agressie beter te herkennen en over meer gedragsalternatieven te beschikken om agressieve escalaties te voorkomen.

‘Agressieproblematiek is, ik denk dat dat gewoon een stukje van iemands persoonlijkheid is wat niet weg kan gaan, maar wat je wel zo goed mogelijk kan controleren en onder controle kan krijgen. Maar omdat het nooit weggaat moet je het onderhouden, blijven onderhouden en dat kan ook nooit een automatisme worden, daar moet je altijd op een bepaalde manier bewust mee bezig zijn.’ (Deelnemer)

3.3.2 Verbetering van kwaliteit van leven

De kwaliteit van leven verbetert volgens de deelnemers omdat ze op een harmonieuzere wijze met anderen samenleven, daardoor meer leuke dingen doen en meer waardering krijgen.

3.3.3 Persoonlijke groei en zingeving

Veel deelnemers geven aan dat ze door deelname aan de groep meer begrijpen van zichzelf en anderen. Ze ervaren meer emoties dan alleen hun boosheid en kunnen zich ook beter verplaatsen in de emoties en beweegredenen van anderen. Hierdoor ontstaan er ook andere doelen in het leven van de deelnemers die meer gericht zijn op verbinding met anderen. Hierdoor ontstaat ook het gevoel weer iets bij te dragen aan de samenleving.

3.3.4 Sociale steun en positiever mensbeeld

De sociale steun die zij vanuit de groep ervaren werkt vaak door op hun beeld van anderen in bredere zin. De wereld wordt als minder vijandig ervaren en vertrouwen in andere mensen neemt toe.

‘Hier heb ik veel geleerd over mijn partner eigenlijk en over mezelf, daarom blijf ik komen.’ (Deelnemer)

3.3.5 Anderen buiten de groep helpen

Nadat ze in de groep de ervaring hebben opgedaan dat ze iets voor een ander kunnen betekenen, is een aantal deelnemers ook actiever anderen buiten de groep gaan helpen met het beter leren hanteren van agressie.

'Ja, maar ik pluk ook weleens dingen, ja ik maak dan niet bekend wat wij hier bespreken, maar ik neem weleens dingen mee van hier, van mijn werk, ik werk zelf met mensen met beperkingen waar ook weleens agressiviteit voorkomt, ja en dan pak ik weleens een stuk ervaring en dat gebruik ik dan op mijn werk, kijk en dat, ja dat is gewoon het mooiste wat je dan meekrijgt.' (deelnemer)

3.3.6 Positiever zelfbeeld

De ervaring niet de enige te zijn met deze problematiek en nu in de groep en soms ook daarbuiten iets te kunnen betekenen voor een ander draagt bij aan een positiever zelfbeeld.

3.4 Werkzame elementen supportgroepen

De positieve resultaten van de supportgroep worden volgens de deelnemers verklaard door een aantal factoren, namelijk laagdrempeligheid, de werkwijze en persoon van de ervaringsdeskundig begeleider en de manier van samenwerken met lotgenoten in de groep. Deze factoren dragen bij aan motivatie tot verandering. In de onderstaande paragrafen worden de verschillende factoren en de aard van de motivatie tot verandering verder uitgewerkt.

3.4.1 Laagdrempeligheid.

De deelnemers ervaren de laagdrempeligheid van de supportgroep als belangrijke factor in hun motivatie om aan de groep deel te nemen en als belangrijke factor in de resultaten die zijn behaald. Laagdrempeligheid bestaat volgens de deelnemers uit de volgende elementen:

3.4.1.1 Snelheid

Als er behoefte is aan contact, is er snel (meestal dezelfde dag) contact met de ervaringsdeskundig begeleider. Dit geldt zowel voor de eerste contacten als de behoefte aan contact later in het traject. Ook de instroom in de supportgroep start kort (meestal binnen 2 weken) nadat is besloten om deel te nemen. Er zijn geen wachtlijsten of uitgebreide intakeprocedures.

3.4.1.2 Ruime bereikbaarheid

De ervaringsdeskundige begeleider is veelal ook in de avonden en weekenden bereikbaar in geval van nood.

3.4.1.3 Het gebruik van een groepsapp

De bereikbaarheid wordt nog verder vergroot door het gebruik van een groepsapp op Whatsapp. Hierdoor is de kans op sociale steun van groepsgenoten op het moment dat het nodig is erg groot en makkelijk te initiëren.

3.4.1.4 Tijdstip van de groep

Het tijdstip waarop de supportgroep plaatsvindt is in de avond. Hierdoor is de groep goed te combineren met werk.

3.4.1.5 Regio overstijgend

De supportgroep is niet regio gebonden. Als je in een andere regio woont en bereid bent om te reizen ben je welkom.

3.5.1.6 Terugkeergarantie.

Als je gestopt bent met de groep en je wilt na een tijd toch weer deelnemen, kun je altijd weer aansluiten.

'Als er daadwerkelijk iets is of zo zeg maar en ik zou daar advies over willen of gewoon even mijn verhaal kwijt willen dan kan ik één van die mannen gewoon een bericht sturen of bellen of wat dan

ook. In mijn geval is dat meestal R. waar ik contact mee heb en ja.....dan maken we even een praatje en dan is het weer goed.'(deelnemer).

3.4.2 De werkwijze en persoon van de ervaringsdeskundige begeleider.

Wat opvalt tijdens de interviews is dat de ervaringsdeskundige begeleiders hun rol kleiner maken of als kleiner beschrijven dan de deelnemers. Die vinden de ervaringsdeskundige begeleiders juist heel belangrijk en benadrukken de impact die zij hebben. Hierop reageren de ervaringsdeskundige begeleiders zelf nuancerend en benadrukken zij de gelijkwaardigheid die er in de groep is. Hierin lijken de ervaringsdeskundige begeleiders erg bescheiden te zijn ten overstaande van de deelnemers in de groepen. Ook vanuit de coördinatoren wordt het belang van de rol van de ervaringsdeskundige begeleiders onderstreept.

'Als ik kijk binnen de behandelgroep waar we sinds kort een ervaringsdeskundige die wekelijks deelneemt in de groep en zijn bijdrage is eigenlijk onvervangbaar, hij praat vanuit zijn eigen verleden, hij spreekt dezelfde taal als die mensen, hij begrijpt precies wat ze doormaken, zij begrijpen precies wat hij heeft gedaan. Ongelofelijk waardevol.' (Coördinator).

'Maar intussen was het heel laagdrempelig en ik heb het idee dat ik echt bij, dat ik hier de beste expertise kon vinden, daar kom ik ook voor terug, want de combinatie van kennis, ervaring en de manier hoe dit aan te brengen, het feit dat het ook gedeeld wordt met mensen die ook het zelf hebben meegemaakt. Het is veel geven en krijgen, maar vooral krijgen, ik krijg er heel veel van elke keer als ik hier kom.' (Deelnemer)

De volgende elementen spelen een rol:

3.4.2.1 Gelijkwaardigheid

Doordat de ervaringsdeskundige open is over zijn eigen ervaringen met agressie en andere problematiek, ontstaat er gelijkwaardigheid ten opzichte van de deelnemers. Deelnemers geven aan zich in eerdere situaties door medewerkers van andere instanties zoals politie en hulpverleningsinstanties veroordeeld te voelen en als slecht mens te worden gezien. Dit roept gevoelens van onrechtvaardigheid op en daarmee ook weerstand om open te staan voor advies. Juist doordat de ED dezelfde soort problemen heeft meegemaakt, voelen de deelnemers zich begrepen.

'Gelijk, we zijn niet hoger, we zijn niet lager, we zijn allemaal hetzelfde en dat is de kracht, denk ik.' (Ervaringsdeskundige)

3.4.2.2 Acceptatie:

De ervaringsdeskundige wijst de persoon niet af, wat hij ook gedaan heeft. Veel deelnemers hebben afwijzing ervaren in hun sociale net netwerk of bij instanties of durven bij voorbaat niet over hun ervaringen te praten met familie, vrienden en instanties uit angst voor afwijzing. Dit leidt er meestal toe dat de deelnemers voor het eerst al hun problemen durven te delen, waardoor voor het eerst hulp mogelijk is.

'Je wordt hier als mens behandeld, dat is het grootste pluspunt eigenlijk, dan in je familie, in de buitenwereld, daar wordt echt met argusogen naar gekeken, juist hier zonder die veroordeling op wie je bent, maar wel, je hebt wel wat gedaan wat slecht is, maar je bent bereid om er moeite in te steken om het om te zetten.' (deelnemer).

3.4.2.3 Hoop en verbinding.

Door anderen te ontmoeten met dezelfde problematiek, wordt het gevoel doorbroken de enige te zijn. Het gevoel van verbinding met anderen die dezelfde vaak schaamtevolle dingen hebben gedaan en daar nu beter mee om kunnen gaan, creëert hoop. Verbetering is mogelijk en je staat er niet alleen voor.

3.4.2.4 Advies en confrontatie.

De ervaringsdeskundige begeleider geeft adviezen en reikt technieken aan om de agressie beter te beheersen of anders met problemen om te gaan. Ook confronteert hij deelnemers als deze in ongezonde patronen vervallen, bijvoorbeeld wanneer ze de schuld te veel bij anderen leggen en te weinig naar hun eigen aandeel kijken. De deelnemers zeggen dat ze deze confrontaties van de ervaringsdeskundige kunnen hebben omdat de relatie gelijkwaardig is. Vaak hebben ze dezelfde dingen al wel eens gehoord van een professionele hulpverlener, maar konden ze dit niet echt horen of voelde ze zich juist onbegrepen. Door de gelijkwaardigheid en acceptatie krijgt de ervaringsdeskundige toestemming om adviezen te geven en confronterend te zijn.

3.4.3. Contact met lotgenoten

Ook het contact met de lotgenoten uit de supportgroep bevat een aantal elementen dat bijdraagt aan de positieve effecten: grip op agressie, toename van kwaliteit van leven en persoonlijke groei.

3.4.3.1 Leren van elkaars ervaringen

Door het uitwisselen van ervaringen leren deelnemers nieuwe manieren om problemen op te lossen. Ze worden geconfronteerd met zowel de negatieve als positieve consequenties van bepaald gedrag. Op basis van hun eigen ervaringen geven ze elkaar advies en feedback zonder daarbij uit het oog te verliezen dat wat voor de één werkt niet ook automatisch voor de ander hoeft te werken.

3.4.3.2 Niet de enige zijn

Een belangrijke ervaring voor deelnemers is dat ze niet de enige zijn die een probleem heeft met agressieregulatie. Dit draagt bij aan een gevoel van gelijkwaardigheid en het beter kunnen hanteren van schaamtegevoelens en vermindert ook gevoelens van eenzaamheid.

'Ik zal maar zeggen, als iedereen mij niet kan hebben en dan voel je je toch eenzaam soms, en hier heb ik dat niet, hier heeft iedereen hetzelfde meegemaakt en hier kan ik exact vertellen wat er op mijn lever zit, wat ik gedaan heb, zonder dat er iemand gaat over oordelen, zonder dat iemand gewoon mij vertelt dat ik slecht ben, maar er ook met hulp afkomt' (deelnemer)

Het [huiselijk geweld] is niet iets wat je lekker met je vrienden in de kroeg aan de bar zit te bespreken. Ja, zo of met andere mensen, weet je, dus niet....het is niet de ijsbreker binnen een gesprek zeg maar....' (Deelnemer)

3.4.3.3 kwetsbaar mogen zijn

De groep is voor veel deelnemers een van de weinige plekken waar ze ook kwetsbaarheid kunnen laten zien, zoals angst, verdriet en onzekerheid. Bij uitingen van verdriet, zoals huilen, steunen de deelnemers elkaar en oordelen niet.

3.4.3.4 Vertrouwen: Het beste met elkaar voor hebben

Veel deelnemers ervaren de wereld als een onveilige plaats waar je anderen niet kunt vertrouwen en iedereen vooral zijn eigen belang nastreeft. In de groep ervaren ze deze strijd niet en merken ze dat ze anderen kunnen vertrouwen. Anderen hebben het beste met je

voor. Deze nieuwe ervaring kan soms generaliseren naar een andere blik op mensen in het algemeen.

3.4.3.5 Verbondenheid

Het gevoel van verbondenheid is heel sterk. Deelnemers gebruiken termen als familie en vriendschap om de onderlinge betrekkingen in de groep te definiëren. Deze ervaringen vormen vaak een groot contrast met het leven buiten de groep.

Kijk, want je hebt zo'n, ja je hebt met zijn allen zo'n band opgebouwd, ja dat je eerder naar hen toetrekt als bijv. naar je eigen familie. Ja, dat is mijn ervaring. '(deelnemer)

3.4.3.6 Steunen en confronteren

Vanwege de ervaren steun, het ervaren vertrouwen en verbondenheid mogen deelnemers elkaar ook confronteren met hun eigen aandeel in problemen.

'Kijk het wil niet zeggen dat we elkaar niet confronteren, weet je, dat gebeurt zeker wel, maar het is een veilige omgeving om te doen weet je en iedereen weet dat het niet is om elkaar een hak te zetten of elkaar een uitbrander te geven, maar om een lampje te laten branden en op de positieve manier vooruit te kunnen. '(deelnemer)

3.4.4 Motivatie

Motivatie speelt een belangrijke rol in de positieve effecten van de supportgroepen. Deelnemers moeten immers bereid zijn om naar de bijeenkomsten te komen, verantwoordelijkheid te nemen voor hun gedrag en bereid zijn zich kwetsbaar op te stellen en te experimenteren met nieuw gedrag. De deelnemers rapporteerden de volgende motivaties om deel te (blijven) nemen aan de supportgroep.

3.4.4.1 Noodzaak zien tot blijven werken aan agressieregulatie.

Alle deelnemers rapporteerden dat de noodzaak om aan hun agressieregulatie te blijven werken de primaire reden was om deel te nemen aan de supportgroep. Problemen met agressieregulatie wordt door een deel van de deelnemers als een chronisch probleem gezien. Het blijft voor hen van belang om alert te blijven op oplopende spanningen en die te bespreken om zo een escalatie te voorkomen. Het erkennen van de chronische aard van de problematiek wordt door deze deelnemers als een belangrijk onderdeel van herstel gezien. Voor een ander deel van de deelnemers is het langdurig uitblijven van agressief gedrag een reden zijn om te stoppen met de groep.

'Dus ik heb het echt nodig. Maar het moetje....het voelt niet als moeten, tuurlijk moet ik hier heen want anders gaat het niet goed en daarom zit ik hier, maar er ligt niet zoveel druk op, je gaat hier gewoon graag heen omdat je weet dat het goed voor je is en voor het gezin. '(deelnemer)

3.4.4.2 Hoop op verandering

Een veelgehoorde motivatie om naar de groep te komen is dat het contact met mensen met dezelfde problemen, maar die die grotendeels overwonnen hebben, hoop genereert. De hoop dat het met jezelf ook beter kan gaan, is voor velen een motivatie om deel te nemen aan de supportgroep.

'Ik ga eerlijk zijn, sinds die twee weken, ben ik ook heel goed gezinder nu, en zie ik de toekomst veel rooskleuriger in ook al heb ik nog maar 2 afspraken gehad, maar, iedereen zijn leven is positief verbeterd.' (deelnemer)

3.4.4.3 Persoonlijke ontwikkeling

Voor een deel van de deelnemers gaat de behoefte om te leren verder dan agressieregulatie. In de supportgroep willen ze ook leren beter om te gaan met emoties en problemen in bredere zin. Er is een behoefte aan persoonlijke ontwikkeling.

3.4.4.4 De bijeenkomsten zijn intrinsiek plezierig

Een deel van de deelnemers vertelt dat zij uitkijken naar de bijeenkomsten omdat zij de bijeenkomsten zelf als heel plezierig ervaren door de saamhorigheid, het wederzijds begrip en iets nieuws te kunnen leren.

'Als ze eenmaal de stap hebben genomen zeg maar en met één voet over de drempel staan, dat die tweede voet er gauw bij gezet wordt. Omdat het goed voelt. Ik noem het altijd een beetje een broederschap, je bent er voor elkaar tijdens de bijeenkomsten, maar ook buiten de bijeenkomsten. Je kunt op elkaar terugvallen als het nodig is. En je weet wat je aan elkaar hebt. Net als bij een motorclub.' (Ervaringsdeskundige)

3.5 Samenwerking met de reguliere hulpverlening

De samenwerking met professionals uit de reguliere hulpverlening verloopt heel uiteenlopend en levert zowel onvrede als tevredenheid op.

3.5.1 De eerste opvang

De plegers benoemen vooral hun onvrede over instanties die de eerste interventies doen zoals de politie en veilig thuis. Zij ervaren dat deze instanties vooral bezig zijn met de veiligheid van het slachtoffer en niet geïnteresseerd zijn in de andere kant van het verhaal, weinig informatie verstrekken en vervolgens slecht bereikbaar zijn. Ze voelen zich door deze instanties vaak veroordeeld en aan hun lot overgelaten. In deze fase is het contact met een ervaringsdeskundig begeleider het meest gewenst.

3.5.2 Behandeling en begeleiding

De behandeling en begeleiding die later op gang komt door instanties zoals de GGZ, veilig thuis of casemanagers van de vrouwenopvang wordt wisselend ervaren. Over het algemeen wordt de hulpverlener als afstandelijker ervaren. Hierdoor is er minder vertrouwen en zijn plegers minder geneigd om iets met de adviezen te doen. Ook voelen de plegers zich weleens veroordeeld door de hulpverlener, hetgeen leidt tot minder openheid en motivatie voor behandeling. Anderzijds rapporteren plegers soms ook veel aan de behandeling en adviezen te hebben gehad. Met name traumatherapie, agressieregulatie-therapie en systeemtherapie worden als zinvol benoemd. Ten aanzien van systeemtherapie wordt wel een aantal keer genoemd dat de pleger zich verraden voelt omdat de hulpverlener achter zijn rug, zijn partner zou hebben geadviseerd te scheiden.

'En als je al zo'n stempel hebt, geweldpleger, je bent bij de politie geweest, dit en dat....tegen je partner zegt ze: je kan beter met de relatie stoppen, weet je, dan is het voor mij eigenlijk klaar, daar kan ik niet mee praten. Of ze gelijk heeft of niet, dat doet er niet toe, maar voor mij is op dat moment...een valse start.' (Deelnemer)

3.5.3 Afstemming met de hulpverlening

Het is niet vanzelfsprekend dat de reguliere hulpverlening en de ervaringsdeskundige elkaar makkelijk weten te vinden. Vaak blijft deze samenwerking beperkt tot een aantal hulpverleners. Maar als er afstemming met de reguliere hulpverlening is wordt dat door zowel de plegers als ervaringsdeskundig begeleiders als positief ervaren. Ten eerste lijkt het goed mogelijk en werkbaar als de supportgroep en een behandel- of begeleidingstraject parallel aan elkaar lopen. De deelnemers aan de supportgroep ervaren dat zij in de supportgroep meer tijd hebben om hetgeen ze in de reguliere hulpverlening geleerd hebben, verder te verfijnen en toe te passen. Ook vinden er naar tevredenheid verwijzingen plaats van de reguliere hulpverlening naar de supportgroep en andersom.

'Ik denk dat 'Niet meer door het lint' therapie (behandeling gericht op agressieregulatie) een hele goede, solide basis is die heel breed ingezet kan worden voor allerlei verschillende problematiek en lijntjes ertussen zeg maar. En dat je die altijd als persoon, als je zo'n 'Niet meer door het lint' therapie hebt doorlopen, dat je je die eigen moet maken. Je moet hem personaliseren, je moet hem finetunen naar wat voor jou het beste werkt. En als je dat in een therapie moet doen dan wordt het drie keer zolang denk ik.' (Deelnemer)

3.6 Randvoorwaarden voor succes

De randvoorwaarden voor het succesvol implementeren van deze interventie liggen voor een groot deel bij de competenties van de ervaringsdeskundig begeleiders, de mate waarin we deze weten te vinden en op de juiste manier te begeleiden. Verder is het van belang dat zij goed ingebed worden in de organisaties en er ingespeeld wordt op verschillende fasen in hun loopbaanontwikkeling.

3.6.1 Kenmerken en vereiste competenties voor ervaringsdeskundig begeleiders

De ervaringsdeskundig begeleider moet kunnen aansluiten bij de plegers waarmee hij werkt, maar hij moet zich ook kunnen verhouden tot professionele hulpverleners en de organisaties die betrokken zijn bij huiselijk geweld. Hierbij kunnen de volgende competenties onderscheiden worden.

3.6.1.1 De eigen ervaring met agressie en andere problematiek over kunnen brengen

Naast dat een ervaringsdeskundige ervaring heeft met agressie en andere problematiek, moet hij ook in staat zijn dit over te brengen. Dit is alleen mogelijk als een ervaringsdeskundige zelf voldoende hersteld is en ervaring heeft veranderprocessen door therapie of begeleiding. Vervolgens moet hij in kunnen schatten welke informatie (aard, hoeveelheid, detaillering) passend en functioneel is om te delen ten aanzien van een specifieke pleger, professionals en instanties. De ervaringsdeskundige moet bovendien voldoende in staat zijn een onderscheid te maken tussen zijn eigen ervaring en die van anderen. Wat voor hem heeft gewerkt hoeft niet te werken voor een ander. Naast de aandacht voor boosheid en agressie is het van belang dat de ervaringsdeskundige ook kan delen en contact maken ten aanzien van de negatieve gevolgen die de agressieregulatie hebben voor de persoon zelf in termen van eenzaamheid en je ongelukkig voelen.

'Misschien het feit dat [Ed] de enige is die effectief weet waar hij over praat, die weet wat de gevolgen zijn, als het te ver gaat, die weet wat er hier gebeurt, als het niet stopt, die weet hoe ongelukkiger je er eigenlijk van wordt, hoe eenzaam en wat je kwijt kunt geraken als het niet stopt. En dan kan ik dat aannemen, want waarom zou hij dingen zeggen die niet kloppen.' (Deelnemer)

3.6.1.2 Sensitiviteit voor de gevoelens en behoeften van anderen

De ervaringsdeskundige moet in kunnen schatten wat behoeften, stemmingen en onderliggende emoties zijn van de mensen die hij begeleidt en waarmee hij samenwerkt. Vervolgens moet hij in zijn bejegening rekening houden met de mentale toestand van de ander door ofwel te confronteren, of juist te de-escaleren of begrip te tonen. Daarbij moet de ervaringsdeskundige een onderscheid kunnen maken tussen zijn eigen emoties en die van de ander en ook de aandacht voor de afzonderlijke groepsleden goed kunnen verdelen.

3.6.1.3 Kennis van therapeutische technieken en processen

De ervaringsdeskundige moet kennis hebben over emotie-regulatietechnieken, interpersoonlijke processen en over hoe gedrag, gedachten en gevoelens elkaar kunnen beïnvloeden. De eigen ervaring met therapie en agressieregulatie-training is daarbij vaak de belangrijkste bron van kennis.

'Als iemand iets te melden heeft meld je het en gaan we het ontleden. Wat er gebeurt er met je als je thuis in een situatie terecht komt, wat gebeurt er hier, wat gebeurt er met de rest van je lichaam. Aan het eind kom je eigenlijk tot de conclusie dat eigenlijk altijd hetzelfde gebeurt met je, de dingen die je meemaakt, triggers, ruzie... Door die dingen te herhalen en iedere keer met tekeningen, praktijkvoorbeelden, met allerlei diagrammen, [dan komt er verandering].' (Ervaringsdeskundige)

3.6.1.4 Stevigheid

Om in een groep mannen waar de emoties op kunnen lopen, die snel geprikkeld zijn en moeite kunnen hebben met grenzen sturing te kunnen geven, is het belangrijk ook een zekere stevigheid te hebben. De ervaringsdeskundige moet daarom naast zijn empathische kant over een zekere stevigheid beschikken in zijn optreden. Hij moet direct en assertief kunnen zijn.

'Je moet toch ook een beetje een wolf zijn tussen de wolven. Je moet je tanden kunnen laten zien, zei het dat je het ook erg onder controle moet hebben.'

3.6.1.5 Organisatorische vermogens

Naast het begeleiden van de groep zelf, zijn er ook allerlei regelzaken rondom de groep, zoals de ruimte regelen, deelnemers informeren, nieuwkomers introduceren, afstemming met hulpverleners en organisaties en bekendheid geven aan de groep. Dit vraagt om organisatorische vaardigheden zoals kunnen plannen, afstemmen en communiceren. Er wordt ook ondernemerschap van de ervaringsdeskundigen gevraagd. Om een groep goed te kunnen draaien moet je kunnen netwerken en de groep bekendheid geven om voldoende deelnemers te trekken naar de groep.

3.6.1.6 Organisatiebewustzijn

Het sociaal domein en de gezondheidszorg worden gekenmerkt door specifieke manieren van overleggen, afspraken maken, omgangsvormen en processen. Om iets te kunnen bereiken binnen deze sectoren is het van belang om over kennis over omgangsvormen en taalgebruik binnen het sociaal domein te beschikken. Omdat de meeste ervaringsdeskundigen niet in het sociale domein zijn opgeleid, hebben ze dat niet op die manier meegekregen en vraagt dit aandacht.

'Als ervaringsdeskundige moet je een balans zoeken tussen strijd voeren en samenwerken. Je ziet van alles en je wilt misschien van alles veranderen, maar het werkt het beste wanneer je gewoon vertelt wat je opvalt. Dan kun je samenwerken en kom je verder'. (Ervaringsdeskundige)

3.6.1.7 Frustratietolerantie

De gedrevenheid van ervaringsdeskundigen om iets voor anderen te betekenen kan op gespannen voet staan met de stroperigheid van organisaties in de sociale sector en de gezondheidszorg. Veranderingen gaan langzaam, in kleine stapjes en vragen veel investering in het creëren van dragvlak. De ervaringsdeskundigen moeten de frustratie die dat oproept kunnen verdragen en niet blijven hangen in kritiek op de organisatie maar blijven kijken naar wat zij wel kunnen doen.

'Wat we gemerkt hebben is dat [...] ervaringsdeskundigen natuurlijk heel kritisch zijn, ze waren heel erg bezig met wat er allemaal niet goed ging in de organisatie en [...] in die begeleiding meer zijn gaan focussen op hun eigen deel; waar heb ik nu wel invloed op en wat is ook gewoon echt niet mijn zaak en kan ik er wel een keer wat van zeggen, maar moet ik het op een gegeven moment ook gewoon loslaten'. (Coördinatoren)

3.6.1.8 Kunnen omgaan met stigma

Een ervaringsdeskundige maakt zich bekend aan zowel plegers, hulpverleners als ook vaak op sociale media. Dit kan bij hulpverleners maar zeker ook op sociale media naast complimenten ook kritiek en afwijzing opleveren. Het is bekend dat deze vormen van stigma bij kunnen dragen aan stress en negatieve emoties. Dit vraagt van de ervaringsdeskundigen de nodige veerkracht om hiermee om te kunnen gaan.

3.6.2 Beschikbaarheid ervaringsdeskundig begeleiders

Een groot probleem is de beschikbaarheid van ervaringsdeskundige begeleiders. Momenteel zijn er in Nederland een beperkt aantal ervaringsdeskundigen actief. Zij worden daarom veel benaderd om naast het begeleiden van plegers ook mee te doen aan interviews, tv-programma's, onderzoek en mediacampagnes. Enerzijds sluit dit wel aan bij de gedrevenheid en missie van deze groep ervaringsdeskundigen, anderzijds is er ook een risico op overvragen. Het is dus belangrijk om de groep ervaringsdeskundig begeleiders uit te breiden. De volgende aandachtspunten zijn daarbij belangrijk.

3.6.2.1 Bovengemiddeld competentie profiel

Gezien de onder 4.6.1 genoemde competenties is het niet verwonderlijk dat dit competentieprofiel slechts bij een kleine groep plegers volledig aanwezig is. Deze meeste ervaringsdeskundigen zijn niet opgeleid in de sociale sector. De vaardigheden moeten dus door een natuurlijke aanleg en andere leerervaringen gevormd zijn. Dat betekent dat het aantal geschikte kandidaten beperkt zal blijven tenzij er ook een opleidings-/ontwikkel traject wordt aangeboden.

3.6.2.2 Salaris en contract

Gezien het competentieprofiel zijn de voor deze functie geschikte ervaringsdeskundigen ook goed in staat om elders een functie te vinden. Het salaris moet daarom marktconform zijn. Dit sluit meestal niet aan bij de hoogte van salarisschalen van ervaringsdeskundigen zoals dat meestal in de geestelijke gezondheidszorg en het sociale domein geregeld is. Bovendien zijn veel contracten deeltijd en tijdelijk. Dat maakt dat geschikte ex-plegers in de huidige arbeidsmarkt nogal eens kiezen voor hun oorspronkelijke beroep of een andere keuze met meer financiële zekerheid.

3.6.2.3 Verklaring omtrent gedrag

Bij instellingen waar met mensen gewerkt wordt, kan het een vereiste zijn om een verklaring omtrent gedrag (VOG) te overleggen. Gezien de aard van de ervaring van deze groep ervaringsdeskundigen is dat soms een belemmering gebleken om een geschikte kandidaat in dienst te nemen.

3.6.2.4 Werving

De ervaringsdeskundigen geven aan dat de supportgroepen als opleiding kunnen dienen tot ervaringsdeskundig begeleider. Binnen de groepen kunnen deelnemers gestimuleerd worden om meer organisatorische taken op zich te nemen. Zo kunnen geschikte deelnemers die dat willen doorgroeien tot ervaringsdeskundig begeleider en een nieuwe groep starten. Organisaties die een nieuwe groep willen opzetten, zouden ook bij bestaande groepen kandidaten kunnen werven.

3.6.2.5 Ervaringsdeskundige met andere achtergrond

Gezien het beperkte aantal ervaringsdeskundigen beschikbaar voor deze doelgroep, is kan het ook zinvol zijn om wat breder te kijken. Een verleden als pleger van huiselijk geweld hoeft geen vereiste te zijn. Het is belangrijk dat de ervaringsdeskundige iemand is die echt weet wat agressie is. Hoe dit voelt, wat dit met je doet, hoe het is als agressie moeilijk te hanteren is en wat het met de omgeving kan doen. Hij moet weten hoe het is om in je volwassen leeftijd te moeten leren om je emoties te reguleren en om psychische klachten te overwinnen.

Binnen een supportgroep wordt hier al ervaring mee opgedaan. Hier heeft de ervaringsdeskundige wel een duidelijk herstelproces doorgemaakt, heeft hij zich op wat agressie en huiselijk geweld betekend, maar is hij zelf geen pleger. Deze groep loopt goed en de ervaringen van deelnemers in deze groep komen overeen met de andere groepen.

3.6.3 Begeleiding ervaringsdeskundig begeleiders

De selectie van de ervaringsdeskundige begeleiders op de bovengenoemde competenties hebben ertoe geleid dat er een specifiek profiel is ontstaan onder de huidige ervaringsdeskundigen wat gekenmerkt wordt door een sterke gedrevenheid, durf en doortastendheid. Deze kenmerken zorgen ervoor dat de ervaringsdeskundig begeleiders zich ondanks weerstanden en stigma, durven profileren en een resultaat kunnen neerzetten. De andere kant hiervan is dat deze ervaringsdeskundige begeleiders vanwege deze eigenschappen door professionals en managers soms ook gezien kunnen worden als eigengereid en drammerig. De ervaringsdeskundig begeleiders hebben binnen de organisaties vaak een rol van 'de luis in de pels'. Het is belangrijk dat ze door hun kritische houding, de broodnodige veranderingen in organisatie teweegbrengen. Tegelijkertijd moet deze houding weer niet zoveel weerstand oproepen bij collega's waardoor verandering in de organisatie juist stagneert. Dit zorgt voor uitdagingen en dilemma's voor de projectleiders en coördinatoren die de ervaringsdeskundig begeleiders begeleiden. Hieronder volgen een aantal aandachtspunten die uit de interviews naar voren kwamen.

3.6.3.1 Inwerkperiode

Het kost tijd en begeleiding om te wennen aan een nieuwe werkomgeving met (on)geschreven regels, werkwijzen en omgangsvormen. Het is daarom belangrijk om een ruime inwerkperiode af te spreken. In deze inwerkperiode is het belangrijk om de dilemma's van de rol door te spreken met ervaringsdeskundige maar ook met de professionals. De ervaringsdeskundige wordt (vaak) aangenomen in een rol waarin deze iets nieuws brengt, helpt om nieuwe ontwikkelingen aan te jaren. Hierbij kan deze ook een luis in de pels zijn en de organisatie aan het denken zetten. Tegelijkertijd moet de organisatie het ook kunnen dragen en moet het ook passen binnen de beleidskaders. Dit betekent dat de introductie van ervaringsdeskundige begeleiders per definitie ongemak oplevert bij de ervaringsdeskundige zelf, de professional en het management. Het is belangrijk dat alle partijen hierop voorbereid zijn. Dit is een langdurig traject wat voortdurend aandacht blijft vragen in de organisatie. De ervaring leert ook dat het belangrijk is geduld op te brengen in het proces waarin hulpverleners moeten wennen aan de inzet van ervaringsdeskundigen en met het werken met agressie en plegers. Hulpverleners kunnen in het algemeen beter omgaan met slachtoffers dan met plegers en hebben daarbij ook minder aandacht voor plegers. Bij plegers ervaren ze meer angst en handelingsverlegenheid (van Dam et al., 2022). Professionals moeten zien

dat het samenwerken met ervaringsdeskundigen hen iets oplevert in tijd en werkgemak in plaats van dat het van hen vooral extra tijd en inspanning kost. Een andere reden voor terughoudendheid in de samenwerking met de ervaringsdeskundige die wordt genoemd is dat professionals ook gevoelens van concurrentie en onzekerheid kunnen ervaren bij de inzet van ervaringsdeskundigen. Het is belangrijk om aan te geven dat ze allebei iets anders kunnen doen in het proces. Bij de implementatie is het zinnvoller je vooral te richten op hulpverleners die enthousiast zijn in plaats van je te richten op een team in het algemeen waaronder de hulpverleners met heel veel weerstand. Daadwerkelijke ervaring met ervaringsdeskundigen heeft vaak een positief effect op vraag naar inzet van ervaringsdeskundigen.

3.6.3.2 Grenzen en veiligheid

Zowel de plegers als de ervaringsdeskundige begeleiders geven aan dat de laagdrempelige beschikbaarheid en de snelheid van reageren van groot belang zijn voor het winnen van vertrouwen en motiveren voor gedragsverandering van plegers. Het is daarom niet verwonderlijk dat ervaringsdeskundigen veel tijd en energie investeren in plegers en daar ruimere marges in hebben wat betreft beschikbaarheid in ureninzet en tijdstip van contact (soms ook in de avonden en het weekend) dan reguliere hulpverleners. Voor veel plegers is de beschikbaarheid van reguliere hulpverleners uitsluitend tijdens kantoor tijden een grote bron van frustratie. De hulp is er dan niet op het moment dat dat het meest nodig is. Ook onder hulpverleners is er wel wat variatie in beschikbaarheid en zijn sommigen ook via de Whatsapp bereikbaar. De beschikbaarheid buiten kantoor tijden van de ervaringsdeskundigen is echter veel ruimer. Opvallend is dat de beschikbaarheid van leidinggevendenden voor ervaringsdeskundige begeleiders ook weer ruimer is dan die voor reguliere hulpverleners.

Deze laagdrempelige bereikbaarheid roept bij professionals en leidinggevendenden zorgen op over: 1) de mentale belasting voor de ervaringsdeskundige 2) de veiligheid van de ervaringsdeskundige en 3) dat de inzet van de ervaringsdeskundige nu opgaat aan een beperkt aantal mensen, terwijl er nog veel meer mensen zijn die hulp nodig hebben. De volgende informatie kwam over deze onderwerpen uit de interviews naar voren:

- 1) **Mentale belasting:** Er zijn verschillende ervaringen met het na verloop van tijd te hoog oplopen van de mentale belasting voor ervaringsdeskundigen. Er zijn echter ook verschillen in de mate van werkdruk die de ervaringsdeskundigen prettig vinden en de mate waarin ze toch in enige mate grenzen aanbrengen. Het veel praten over de eigen ervaringen kan ook belastend zijn en verhalen van anderen kunnen ook bij de ervaringsdeskundige zelf weer gevoelens oproepen die belastend zijn. Daarnaast krijgen ervaringsdeskundigen vaak meerdere taken met veel verantwoordelijkheden, wat veel van iemand kan vragen. Inhoudelijk gezien krijgen ervaringsdeskundigen regelmatig te maken met mensen die ernstige problemen ervaren, veel zorg nodig hebben maar onvoldoende hulp vinden in het professionele veld. Dit kan voor een ervaringsdeskundige, die vaak een sterk verantwoordelijkheidsgevoel ervaart, belastend zijn. Het is dus belangrijk om aandacht te hebben voor de mentale gezondheid van de ervaringsdeskundige.
- 2) Wat betreft veiligheid zijn er geen geweldsincidenten richting de ervaringsdeskundigen gemeld. Dit wil niet zeggen dat dit niet kan gebeuren en dat het niet raadzaam zou zijn om risico-inschattingen te maken en in casussen met een hoog risico niet alleen op huisbezoek te gaan. Het is ook raadzaam om cursussen de-escalerend werken en risicoschatting aan te bieden en aandacht te blijven houden voor de time-out procedure in de groep toe te passen.
- 3) Wat betreft begrenzen van beschikbaarheid in tijdstip van contact en tijdsduur valt op dat er vanuit verschillende perspectieven wordt gekeken. De ervaringsdeskundige begeleider kijkt

voornamelijk vanuit wat er nodig is op casusniveau. Hierin speelt ook hun eigen perspectief en ervaring een grote rol. Zij weten wat je nodig hebt in een specifieke situatie en willen ook vanuit dat perspectief kunnen handelen. De coördinator kijkt vanuit een ander perspectief. Deze kijkt zowel naar wat nodig is voor de regio, wat mogelijk is en richt zijn aandacht ook op de (mentale) gezondheid van de ervaringsdeskundige. Deze lijkt meer aandacht te hebben voor de emotionele belasting van het werk dan de ervaringsdeskundige zelf. Het lijkt zinvol om hierover in gesprek te gaan vanuit deze verschillende perspectieven waardoor er een evenwichtig en gelijkwaardig gesprek op gang kan komen.

'Eigenlijk stappen ze in een gat, er is.....het zijn mannen die nergens terecht kunnen, nog niet in de hulpverlening vaak zitten of op een wachtlijst staan of helemaal afgehaakt zijn en eindelijk hebben ze iemand die ze vertrouwen en dat was in ons geval dan A. Hartstikke goed natuurlijk, maar ja.....als je vervolgens negen mannen hebt en die gaan jou iedere dag appen en bellen en dat is dan de hele week door en op vakanties en.....[dat is niet haalbaar]. '(Coördinator)

3.6.3.3 Begeleiding

Er zijn dus nogal wat verschillen in visie, werkwijze en persoonlijke stijl tussen reguliere hulpverleners en ervaringsdeskundige begeleiders. Het is voor coördinatoren belangrijk om bewust te zijn van deze verschillen en de dynamieken die dat met zich mee kan brengen in de zin van positieve veranderingen in het hulpverleningstraject als spanningen vanwege verschillen in inzicht en werkwijze. Hieronder worden een aantal aandachtspunten genoemd die behulpzaam kunnen zijn bij de begeleiding.

Helpen met afwegingen maken in plaats van begrenzen

Omdat er behoefte is aan verandering in de zorg, er nog geen duidelijkheid is over wat de beste aanpak is en er verschillen zijn in draagkracht en werkwijzen van medewerkers is het van belang om de ervaringsdeskundigen geen al te strikte kaders en begrenzingen op te leggen maar ze te helpen om afwegingen te maken ten aanzien van inzet, grenzen en veiligheid. Daar mogen dan ook individuele verschillen in zitten. Wat kan helpen bij het maken van een goede afweging is als er bij situaties waarin zich dilemma's voordoen meerdere mensen met verschillende achtergrond en deskundigheid met elkaar in gesprek gegaan, zodat meerdere perspectieven meegenomen kunnen worden. Belangrijk is dat er experimenteerruimte is waarvan geleerd kan worden. Ook is het belangrijk om aandacht te hebben voor wat het werken met een ervaringsdeskundige doet met teamleden en de coördinator en dat vanaf de samenwerking regelmatig te evalueren. Op deze manier kunnen spanningen en moeilijkheden in een vroeg stadium op tafel komen en besproken worden.

'Ik vind het heel goed dat ze af en toe 's avonds werken, vind ik echt goed, maar dat kan niet altijd, je moet inderdaad ook begrenzen en ja keuzes daarin maken en daar moet je ze soms wel mee helpen. Is het nu een gouden moment om te gaan vanavond of is het niet een gouden moment? En kun je ook morgenochtend gaan.' (Coördinator)

'Inderdaad, begrenzen moet een onderwerp zijn, de andere kant is dat, ja we gebruiken natuurlijk ook netjes hun drive om het anders te doen, daar worden ze ook gelukkig van. Ik denk ook dat dat gewoon heel goed is, [te kijken naar] de emotionele belasting die het toch geeft. (Coördinator)

Goede inbedding in organisatie

Om van elkaar te leren en tot goede afwegingen te komen is het van belang dat ervaringsdeskundigen goed ingebed zijn in de organisatie. Het is daarom ook van belang dat ze echt

deel uitmaken van een team, met meerdere collega's samenwerken en dat er in casuïstiek regelmatig afstemming is tussen de client, de ervaringsdeskundige en de professional. Voorts is het van belang dat ervaringsdeskundigen kunnen reflecteren over hun werk en positie in de organisatie met andere ervaringsdeskundigen in de vorm van intervisie. Dit kan binnen de instelling zijn maar ook met ervaringsdeskundigen van andere instellingen. Verder wordt door de ervaringsdeskundigen genoemd dat het belangrijk is dat er steun en waardering is vanuit de organisatie, zowel uitgedrukt in aandacht, sociaal contact, serieus genomen worden en financiële vergoeding. Wat betreft de supportgroepen is het raadzaam een professional als sparringpartner te hebben die af en toe ook naar de groepsbijeenkomst kan gaan en in afstemming een groepslid een keer kan zien voor consultatie.

Daarnaast is het belangrijk dat de ED voldoende tijd krijgt voor zijn werkzaamheden. Naast het begeleiden van de groep moet er ook voldoende tijd zijn om contact te maken met plegers, hun vertrouwen te winnen en te motiveren voor deelname aan de groep.

3.6.3.4 Opleiding

Een opleiding tot ervaringsdeskundige wordt door de betrokkenen niet als essentieel gezien. De persoonlijke competenties van de ervaringsdeskundige zijn doorslaggevend en veelzeggender. Bovendien kan er door een opleiding ook iets verloren gaan doordat de ervaringsdeskundige dan te veel op een reguliere professional gaat lijken. Wel zijn er goede ervaringen met losse (incompany) trainingen die gericht zijn op groepsprocessen, de-escalatie, risico-inschatting en, omgaan met grenzen. Dit kan de ervaringsdeskundige ondersteunen in het werk dat zij doen.

3.6.4 Loopbaanontwikkeling ervaringsdeskundig begeleiders

Ervaringsdeskundigen lijken in hun loopbaan een proces met verschillende fasen door te maken. Uiteraard zijn er individuele verschillen, maar het kan verstandig zijn om in de begeleiding oog te hebben voor de verschillende fasen en daarop in te spelen.

In de eerste fase is er een sterke behoefte om over de eigen ervaringen te vertellen en daar anderen mee te helpen. In de supportgroep wordt er een balans gevoeld tussen het helpen van anderen maar ook het werken aan het eigen herstel. De verhalen van de andere groepsleden zijn ook leerzaam en helend voor de ervaringsdeskundige. Er is een sterke emotionele betrokkenheid en gedrevenheid.

In de tweede fase is het werk gewoner geworden, wordt er persoonlijk minder uit de verhalen van anderen gehaald en kan het steeds praten over de eigen ervaring als belastend worden ervaren. Er wordt meer gezocht naar manieren om een gezond evenwicht te houden tussen het steunen van de ander en de eigen mentale belasting.

In de derde fase is het eigen verhaal zo vaak verteld dat de ervaringsdeskundige eigenlijk 'klaar' is met zijn verhaal en zich op andere aspecten van zijn identiteit wil richten. Dit kan een reden zijn om te stoppen of te zoeken naar doorgroeimogelijkheden.

Niet iedereen hoeft deze fasen te doorlopen, maar het kan wel nuttig zijn om met deze fasen in gedachte stil te staan bij iemands werkplezier en na te denken over doorgroeimogelijkheden in het werk.

'Kijk voor mezelf haal ik er minder uit als dat toen ik erin stapte, maar als ik zie wat het voor die jongens doet, die het in dit geval meer nodig hebben dan ik in welke vorm of mate dan ook, daar haal je ook iets uit, dat je met jouw ervaring die je deelt in een groep mensen vooruit kan helpen, de tips en tricks kan geven die in de praktijk toe te passen zijn. Ik heb van iedereen hier aan tafel wat meegekregen, maar ook genoeg meegegeven. Het is al fijn als je dan ziet dat het werkt of merkt dat ze er iets mee doen en dat het een verschil maakt.'(Ervaringsdeskundige)

De ervaringsdeskundigen verschillen van elkaar in hun behoefte wat betreft voltijd dan wel deeltijd werken en het willen combineren van de functie met een andere baan. Omdat deze behoefte ook kan veranderen, is het van belang hierbij stil te staan in functioneringsgesprekken.

4 Kernboodschap voor de praktijk

4.1 Aanbevelingen voor het werkveld

- Deelnemers aan supportgroepen voelen zich gezien en gehoord door de ervaringsdeskundigen. Ze ervaren een sterke groepsband, voelen zich gesteund door de groep en kunnen in die context goed werken aan het (behouden van) agressiereductie. Ook is er binnen de supportgroepen expliciet aandacht voor persoonlijke groei.
- De groep staat open voor alle mannen die kampen met agressie; plegers kunnen terecht bij een supportgroep zolang er geen sprake is van ernstige verslaving of problemen in de realiteitstoetsing. Daarnaast is motivatie belangrijk, deelnemers moeten zelf willen veranderen en bereid zijn zichzelf onder de loep te nemen. Deelname aan een supportgroep moet daarom niet opgelegd worden door instanties, maar altijd vrijwillig zijn.
- Het is belangrijk om continuïteit te bieden zowel qua randvoorwaarden als voor de uitvoering van de supportgroep. Het is belangrijk dat de groep doorgang blijft vinden, ook in geval van afwezigheid (vakantie of ziekte) van de ervaringsdeskundige begeleider. Het kost tijd om een groep op te bouwen. Structurele inbedding in een organisatie en voldoende structurele financiering zijn daarom van belang.
- Ervaringsdeskundige begeleiders van supportgroepen moeten beschikken over veel competenties. Bij de totstandkoming van deze competenties zijn de eigen ervaringen en persoonlijke ontwikkeling belangrijker dan opleiding. Hier moet ook met de werving van ervaringsdeskundigen rekening mee gehouden worden. Door deelname aan een supportgroep zullen sommige plegers door kunnen groeien tot begeleider.
- Het is belangrijk om oog te hebben voor het (door) ontwikkelen van competenties zoals het omgaan met het eigen ervaringsverhaal, afstand en nabijheid, begrenzen, samenwerken met de professional etc. Bij voorkeur wordt dit georganiseerd in jaarlijkse trainingdagen.
- Het werk van de ervaringsdeskundige is veeleisend. Men is betrokken bij mensen in moeilijke posities met soms ernstige problematiek. Zeker wanneer er (nog) weinig andere hulpverlening betrokken is kan er veel op de schouders van de ED terecht komen. Belangrijk is dat de ervaringsdeskundige en de begeleider voldoende aandacht geven aan de mentale gezondheid van de ervaringsdeskundigen. Daarbij is ook het kijken naar perspectief in de loopbaanontwikkeling belangrijk. Een goede inbedding in de organisatie is daarbij van belang met veel aandacht voor de verschillende perspectieven tussen professionals en ervaringsdeskundigen op hulpverlening met de daarbij horende dilemma's en meningsverschillen.

4.2 Aanbeveling voor gemeenten

4.2.1 Kwaliteitskader werken aan veiligheid lokale teams

Eind 2019 is door het landelijk programma Geweld hoort nergens thuis (GHNT) het [Kwaliteitskader werken aan veiligheid voor lokale \(wijk\)teams en gemeenten](#) vastgesteld door de Commissie Zorg, Jeugd en Onderwijs en de Commissie Bestuur en Veiligheid van de VNG. Dit Kwaliteitskader stelt gemeenten in staat om te bepalen of hun lokale (wijk)teams voldoende zijn ingericht om te komen tot een effectieve signalering en aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling en te bepalen waar dit versterking behoeft. Kwaliteitsstandaard 9 uit het Kwaliteitskader heeft betrekking op het beschikbare hulpaanbod aan slachtoffers, plegers en kinderen.

4.2.2 QuickScan en bouwstenen

In opdracht van het landelijk programma Geweld hoort nergens thuis en haar opdrachtgevers is een QuickScan gedaan, die de basis vormt voor bouwstenen om de gemeenten te ondersteunen in het integreren van de plegeraanpak in de aanpak van geweld in afhankelijkheidsrelaties. Conclusie uit de probleemverkenning is dat meer en gerichtere aandacht voor plegers als onderdeel van een systeemgerichte benadering nodig is en kan bijdragen aan directe en stabiele veiligheid in gezinnen en huishoudens. Op basis van succesfactoren en goede voorbeelden zijn bouwstenen verwoord voor gemeenten en regio's vanuit plegerperspectief. De bouwstenen zijn bedoeld ter vergroting van de beschikbaarheid van een geïntegreerd aanbod voor plegers voor volwassen (vermoedelijke) plegers die niet (of nog niet of nadat ze) strafrechtelijk vervolgd zijn voor hun acties. Daarmee ligt de focus op vrijwillige interventies voor plegers met aandacht voor overlap- of overgangsgebieden tussen vrijwillig en straf en omgekeerd. De bouwstenen sluiten aan bij de ordening van het Kwaliteitskader Werken aan veiligheid lokale (wijk)teams en gemeenten (VNG, 2019). Zie het rapport [Focus op 'de pleger' - deel van het geheel](#).

4.2.3 Uitbreiden laagdrempelige plegerhulp en randvoorwaarden

Op basis van ons onderzoek naar de werkzame elementen van de supportgroepen, is er voldoende onderbouwing om in samenwerking met betrokken partijen en gemeenten deze vorm van laagdrempelige plegerhulp volgens het concept van de AA uit te breiden. Het verdient aanbeveling om op korte termijn in gesprek te gaan met (centrum-)gemeenten over de vraag welke samenwerkingsvormen (aanhaken bij bestaande laagdrempelige voorzieningen) en financieringsmogelijkheden (collectieve voorziening?) daarbij passend zijn zodat continuïteit geboden kan worden inclusief de benodigde randvoorwaarden.

5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit kwalitatieve onderzoek heeft veel informatie opgeleverd over de werkwijze, resultaten en werkzame elementen van de inzet van ervaringsdeskundige plegers en supportgroepen bij de aanpak van huiselijk geweld. De resultaten geven voldoende aanleiding om nu ook kwantitatief onderzoek te gaan doen naar de effecten. Het zou dan wenselijk zijn om ook het systeem rondom de deelnemers bij dit onderzoek te betrekken. Een volgende stap die het effect kwantificeerbaar maakt en bovendien ook meer verdieping kan geven is het multiple single casesdesign. Aangezien er bekend is dat plegers van huiselijk geweld een diverse groep zijn waar verschillende factoren en dynamieken een rol spelen (Serie et al., 2017; Steketee et al., 2020), is onderzoek naar de effecten in relatie tot deze factoren wenselijk.

6 Literatuur

- Aerts, J. E. M., & van Dam, A. (2025). Peer Support Groups for Batterers: A Qualitative Study on the Active Elements of the Intervention and Perceived Effectiveness. *Health & Social Care in the Community*, 2025(1), 8711023.
- Van Arum, S., Mobach, C., & Stolzenbach, R. (2021). Focus op 'de pleger' – deel van het geheel. Bouwstenen plegeraanbod in vrijwillig kader huiselijk geweld en kindermishandeling voor (centrum)gemeenten en GHNT-regio's. Den Haag: de Ministeries van VWS en JenV en de VNG
- Bierbooms, J., Barendregt, C., Martinelli, T., Lorenz, K., Dijkslag, D., Bokkem, S. van (2017). *Ervaringsdeskundigheid in de forensische GGz. Een overzicht van literatuur en praktijk*. Den Haag: Kwaliteit Forensische Zorg.
- Dam, A. van., Baselier, B., Bosse, W., Dingemans, B., Hermes, F., Verdult, J., & Verlegh, R. (2015). *Mannen tegen agressie. 12-stappenplan*. Bergen op Zoom: GGZWNB.
- Dam, A. van., Mansvelt, M., van Ierssel, R., Beckers, G., Langenberg, F., & Haring, R. (2023). *Verantwoordelijkheid nemen. Werkboek voor supportgroepen voor mensen die hun agressie willen reguleren*. GGZ WNB.
- Dam, A. van., & Habra, M. (2022). Herstel voor mannen met agressieregulatie-problemen. De inzet van (ex)plegers van geweld om agressie te voorkomen. *Tijdschrift voor participatie en herstel*, 31(3), 4-12.
- Dam, A. van, Tilburg, C. A. van, Steenkist, P. & Buisman, M. (2008). *Niet meer door het lint, Werkboek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Jewell, L., Wormith, J. (2010). Variables associated with attrition from domestic violence treatment programs targeting male batterers: A meta-analysis. *Criminal Justice and Behavior*, 37(10), 1086–1113.
- Murphy, C. M., & Eckhardt, C. I. (2005). *Treating the abusive partner: An individualized cognitive-behavioral approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Ruiter, C., de Veen, V. (2005). *Terugdringen van recidive bij geweldsdelinquenten: Werkzame interventies bij relationeel, seksueel en algemeen geweld*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Serie, C. M., van Tilburg, C. A., van Dam, A., & de Ruiter, C. (2017). Spousal assaulters in outpatient mental health care: The relevance of structured risk assessment. *Journal of interpersonal violence*, 32(11), 1658-1677.
- Steketee, M., Tierolf, B., Lünemann, K., & Lünemann, M. (2020). *Kwestie van lange adem: Kan huiselijk geweld en kindermishandeling echt stoppen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Van Dam, A., Rijckmans, M.J. N., & van den Bosch, W. (2022). Explaining the willingness of clinicians to work with patients with antisocial personality disorder with the theory of planned behaviour and emotional reactions. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(2), 676-686. <https://doi.org/10.1002/cpp.2661>.
- Vendrig-de Ron, A., & van Dam, A. (2024). Recovery in Peer Support Groups for Batterers—A Qualitative Study. *Psychology*, 15(3), 414-432.