

Aanpak huiselijk geweld vraagt allereerst sturing op samenwerking

Wat moet er gebeuren om slachtoffers en plegers van huiselijk geweld beter te helpen? In de notitie Een Kring van Veiligheid tegen huiselijk geweld vanuit ervaringsdeskundig perspectief doen acht ervaringsdeskundigen daarvoor heldere aanbevelingen. Maar om die aanbevelingen te kunnen opvolgen zijn eerst en vooral bestuurders en managers aan zet, betoogt Nelleke Westerveld.

In het gesprek over een effectievere aanpak van huiselijk geweld zijn we vaak geneigd om vooral te kijken naar wat *hulpverleners* anders moeten doen. In werkelijkheid zijn beleidsmakers, bestuurders en managers als eersten aan zet. Zij moeten anders gaan sturen, organiseren en financieren. Zodanig dat hulpverleners kunnen gaan samenwerken en als één team om mensen heen gaan staan, en er een Kring van Veiligheid om slachtoffers en plegers kan worden gevormd. Niet aanbodgericht en niet bepaald door de inrichting van het systeem, maar holistisch en mensgericht.

Van systeem naar mens

Doen wat nodig is, betekent hulp bieden die mensen centraal stelt. Als hulpverleners worden uitgenodigd om 'te doen wat nodig is', om te denken vanuit de mens en niet vanuit het systeem, betekent dat allereerst iets voor het werk van beleidsambtenaren, bestuurders en managers. Want wat is 'doen wat nodig is'? Hoe organiseer je dat? Hebben hulpverleners mandaat om dat uit te voeren? En wat als iedere organisatie daar anders over denkt? Doen wat nodig is, vraagt om het formuleren van een gedeelde ambitie en visie in het netwerk, het inrichten van gezamenlijke werkprocessen, het opzij kunnen zetten van eigen organisatiebelangen en het vinden van mogelijkheden om 'te doen wat nodig is' te financieren.

Gedeeld perspectief

Het huidige systeem kent veel verschillende disciplines. Dat leidt tot verzuiling en tot een kokervisie. Iedereen kijkt vanuit een eigen perspectief naar het probleem. Samenwerken als één team vraagt van organisaties niet alleen dat zij elkaars perspectief kennen, maar ook dat zij dat met elkaar weten te verbinden. Gezamenlijke besluitvorming en gedeelde verantwoordelijkheid komen dan in de plaats van 'ieder voor zich'. Zo ontstaat er één gedeelde visie op de gehanteerde begrippen én op de problematiek. Samenwerken als één team vraagt meer tijd en vraagt soms iets te doen wat niet tot de eigen opdracht of rol behoort. Het huidige systeem, met ieders afzonderlijke rollen, verantwoordelijkheden en perspectieven, zit in de genen van organisaties én dus ook van hulpverleners. Het vraagt tijd en moed om dat los te laten. Ook hier zijn gemeenten, bestuurders en managers als eersten aan zet. Om binnen het netwerk integraal te sturen op het 'oude loslaten' en het 'nieuwe omarmen'. Dat kost tijd, vraagt om dialoog en goede begeleiding.

Het nieuwe omarmen

Het nieuwe omarmen lukt alleen met de juiste competenties van hulpverleners: het vermogen om van het eigen eiland af te stappen en tot gedeelde besluitvorming te komen. Een eerste belangrijke stap is dat hulpverleners nieuwsgierig zijn naar elkaar. Ook dat begint bij bestuurders en managers die deze cultuur uitdragen. Een organisatie die sterk vasthoudt aan eigen protocollen en eigen aanbod, kan het eigen perspectief niet verbinden met dat van een andere

organisatie, én al helemaal niet met het perspectief van de mensen om wie het gaat. Een nieuwe cultuur uitdragen, van ‘zo hoort het’ naar ‘zo kan het’, start bij bestuurders en managers.

Als zij in het netwerk integraal sturen op een professionele Kring van Veiligheid om mensen heen, dan krijgen hulpverleners ook de ruimte om als één team te werken.

Hoe krijgen we het voor elkaar?

Fundamentele veranderingen realiseren we niet van vandaag op morgen. Die kosten tijd. Maar het start bij beleidsambtenaren en bestuurders van organisaties. Zij scheppen de randvoorwaarden door de verandering uit te dragen en mogelijk te maken.

Gemeenten

Gemeenten spelen niet alleen een aanjagende, maar ook een faciliterende rol. Het [Kompas, handvatten voor implementatie van netwerksamenwerking in acht stappen](#) van Kenniscentrum Phrenos, beschrijft stap-voor-stap wat gemeenten kunnen doen. Zij kunnen vervolgens het gesprek aangaan met bestuurders van betrokken organisaties en faciliteren dat zij ook onderling in dialoog treden.

Bestuurders

Bestuurders en managers van organisaties kunnen integraal sturen in het netwerk om de domeinoverstijgende samenwerking mogelijk te maken. Zo faciliteren zij hun hulpverleners om te doen wat nodig is. Ook bestuurders en managers kunnen gebruikmaken van het [Kompas, handvatten voor implementatie van netwerksamenwerking in acht stappen](#).

Hulpverleners

Voor hulpverleners bevatten [de poster en de filmpjes](#) al veel *quick wins* om de hulpverlening vanuit ervaringsdeskundig perspectief te organiseren. Daarnaast is het belangrijk dat zij over de eigen organisatiemuren heen kijken, elkaars perspectieven ontdekken en van daaruit als één team om mensen heen gaan staan. Periodiek evalueren hoe de samenwerking gaat, hoort daarbij. Hiervoor kunnen zij gebruikmaken van de [Samenwerkings-APK](#).