



HAMEEDA LAKHO  
TRAINING - COACHING - ADVIES

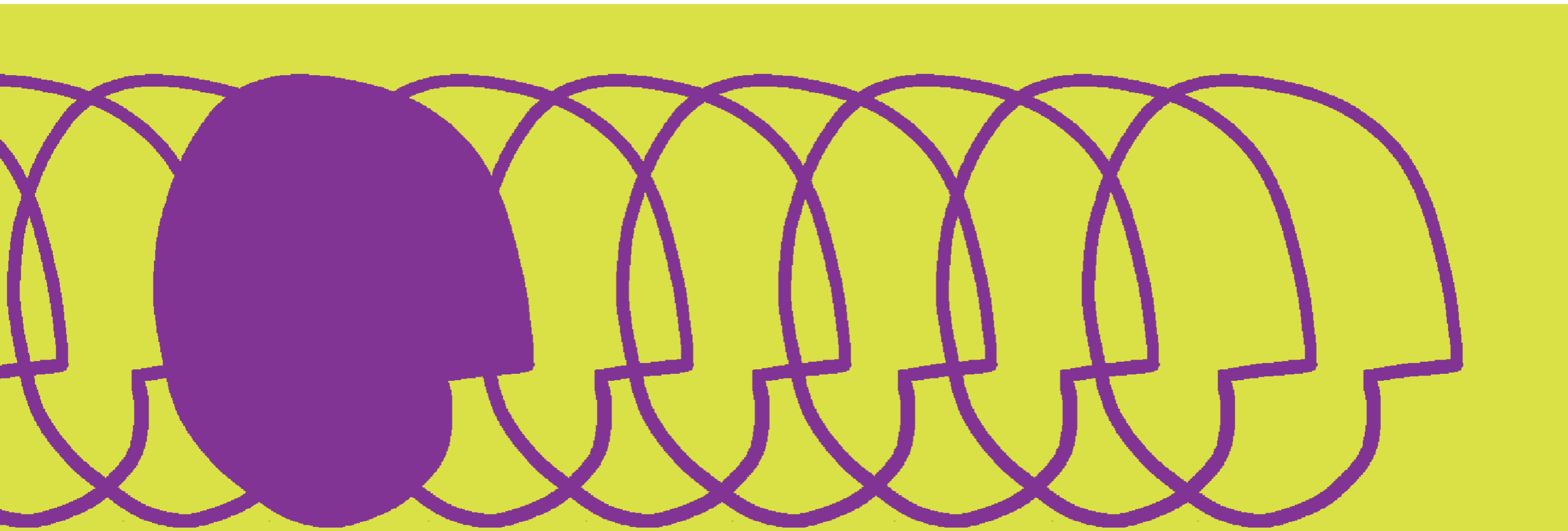
KIRSTEN  
REGTOP  
.COM

# Persoonlijke en professionele moed bij de aanpak van geweld

Geaccrediteerde cursus: ZOOMLINK 19 januari, **4 februari** en 16  
februari 2021

Sietske Dijkstra, Kirsten Regtop en Hameeda Lakho

- <https://www.augeo.nl/nl-nl/onderzoek/>
- Onderzoek VJ-Instituut in tien VT regio's in opdracht van Augeo.



# Opbouw van de dag

- **Ochtend**
- Opbrengsten dag 1, doorwerking en reacties groep
- Samenwerking, parallelproces, geweldspatronen
- Terugkomen op de oefening in de praktijk in tweetallen (break out room)
- Vragen over huiswerk en opdracht
- **Pauze ochtend 11 uur 15 minuten**
- Motivational filmpje Oefening rond moed
- Capability approach: Hoe beïnvloed je de keuzevrijheid van actoren bij HG en reflectieve casus
- **Middagpauze 1 uur**
- Qi Gong oefening (moed is **fysiek**, mentaal, handelingsgericht): oefenen van wendbaarheid
- Casusopdracht in drietallen, 1 uur
- Groepspresentatie Casus
- De schat in het donker: oefening met tacit knowledge
- Oefenen, tussentijd, volgende keer

# Kernthema's vorige keer

- Kwetsbaarheid en ongemak in delen van persoonlijke ervaring (oefening)
- Grenzen geven veiligheid en soms ook begrenzen van het werk en jezelf (iemand zei vertrouwen op en hv ging door)
- Etniciteit beïnvloedt professioneel handelen (je wordt niet geaccepteerd of zelfs uitgesloten)
- Morele waarden van het werk en je professionaliteit. Schrijf even voor jezelf op, wat is jouw kernwaarde?

- De moed om naar mishandeling te vragen
- De moed om te erkennen dat dit moeilijk kan zijn
- De moed om naar je eigen vermijdingsgedrag te kijken
- De gevoeligheid om mishandeling op te merken
- De moed om door te vragen of te vragen naar voorbeelden
- De moed om nabij te zijn, ook als het moeilijk is



# Groepsgesprek: Samenwerking (1)

- Irena Markova: we have to deal with disagreement
- Wat maakt samenwerking zo relevant?
- Wat maakt samenwerking zo moeilijk?
- Wat wil je realiseren in de samenwerking en hoe kun je daaraan werken?

# Samenwerking (2)

- Parallelproces: dat je in de samenwerking met derden vanuit je eigen rollen blijft handelen en niet de samenhang over het overstijgende deel pakt maar vast komt te zitten in de strijd die ook speelt in het clientsysteem
- Verschillen tussen zorg en dwang, drang, gedwongen kader? (collectief leren zorg en straf professionals)
- Handelingsverlegenheid: niet doen uit onkunde, omdat je niet weet wat je kunt doen, omdat je vermijdt, het niet aanraakt. Is dus ook een interactie-effect. Als ik warrig ben, wordt de client of samenwerkingspartner ook niet duidelijker.
- Overdracht en tegenoverdracht: wie heeft er voorbeelden ?

# Werk van Van der Kolk en Herman





# Geheugen

- Geheugen: expliciete geheugen
- Bij trauma speelt vooral het impliciete geheugen een belangrijke rol
- Geen keuze om het op te halen, triggers, eerste twee jaar van ons leven
- Impact trauma op executieve functies: concentratie, jezelf plaatsen in ruimte en tijd, focus
- Overprikkeling emotionele brein en reptielenbrein, vermindering van cognitieve functies

# Praktijkoefening: breakout

- In tweetallen een kwartier
- Wat is je bijgebleven als inzicht van de cursus de vorige keer?
- Wat heb je in de tussentijd met de cursus gedaan?
- Hoe en waarin heb je met moed geoefend?
- Wat was daarvan het effect?
- Hoe heeft het huiswerk en de literatuur je geholpen?

# Groepsronde praktijkoefening

- Geef een woord of max een zin weer wat het oefenen en het gesprek je heeft opgeleverd

# Sprinters en marathonlopers

- Crisishulp
- Ambulant hulpverleners
- Veilig Verder Team
- Residentiele hulp
  
- Soorten professionals



# Doorbreken van geweld: VJ Instituut

- 200 gezinnen gevolgd gedurende drie jaar en drie metingen gedaan.
- Bij de helft is het geweld niet gestopt

## Effectiviteit van de hulp laat ernstig te wensen over

- Kinderen hebben dikwijls geen hulp gehad
- Hoge aantal hermeldingen van hg
- Breder en dieper kijken naar huiselijk geweld
- [https://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/1366\\_Doorbreken%20geweldspatroon%20vraagd%20gespecialiseerde%20hulp\\_Web.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/1366_Doorbreken%20geweldspatroon%20vraagd%20gespecialiseerde%20hulp_Web.pdf)

# Geweldpatronen

- Wat zijn geweldspatronen?
- Partner en ex-partnergeweld komen het meeste voor
- Combinatieproblemen
- Intergenerationele problemen
- Dwingende controle (machtsongelijkheid)

# Doorbreken van geweld vraagt specifieke hulp

Het doorbreken van geweld vraagt gespecialiseerde hulp, omdat we te maken hebben met macht en controle (ook na verbreken relatie), waarbij professionals ingezet moeten worden die weten hoe dit werkt. De groep die geen hulp krijgt heeft vaker te maken met langdurig geweld. Met gespecialiseerde hulp is ook afname te zien van trauma, vermindering opvoedstress.

Hoe kijk jij naar de mismatch tussen hulp bieden en ontvangen?

Welke rol kan moed spelen in het helpen doorbreken van het geweld?

# De moed om als professionals te leren

Oratie Manon Ruijter, 2017, pagina 4

Ten derde willen we professionals die moedig zijn, vernieuwend, initiatiefrijk, die anders durven te denken maar oog houden voor het grotere geheel. **We willen professionals met praktische wijsheid.** Dat leer je niet in een opleiding. Het ontwikkelen van krachtige professionals vraagt om een andere focus van het leren en ontwikkelen. Het gaat dan niet zozeer over het opdoen van kennis, vaardigheden en competenties, met de wens zo direct mogelijk het handelen te sturen, maar over deugden die achter het handelen schuilgaan en een ‘verstandig’ mens typeren.... Waar mentale ontwikkeling ging over het vermogen, gaat dit over het karakter, het ontwikkelen van deugden. **Deugden kenmerken zich door een breed handelingspectrum, en een continu wegen van te veel of te weinig, zoekend naar het gulden midden.** Zodat professionals bijvoorbeeld weten wanneer ze eigenzinnig kunnen zijn, niet te veel, niet te weinig, maar precies goed. Die deugden ontwikkel je op je werkplek in gesprek met collega's. Echter, in het werkplek leren zoals dat tegenwoordig vorm krijgt, ligt de focus op competenties en hebben deugden nauwelijks een plek. Hier ligt voor wetenschap en praktijk een belangrijke uitdaging.



# Uitwerking (10 min)

- Om wie gaat het?
- Welke ketenpartners zijn betrokken?  
(tijdlijn maken)
- Wat kan je doen vanuit jouw organisatie, welke beperkingen zijn er?
- Welk dilemma speelt er?

# Capability approach (CA)

CA is een normatief wetenschappelijk kader.

CA: Mensen bepalen zelf hoe hun leven waarde krijgt en hoe de kwaliteit van leven er voor hen uitziet.

Ethisch individualisme (Robeyns 2005): Elk mens streeft naar of ondersteund moet worden bij het vergroten van de fundamentele mogelijkheden om zelf het leven vorm te geven.

Sen en Nussbaum twee belangrijke grondleggers van de CA.

CA: De kwaliteit van leven wordt gedefinieerd als: De vrijheid van mensen om te kiezen een leven te leiden dat ze - binnen de grenzen van het redelijke - graag willen leiden.

# Capability approach (CA)

CA is een normatief wetenschappelijk kader.

De kwaliteit van leven wordt gedefinieerd als:

De vrijheid van mensen om te kiezen een leven te leiden dat ze  
- binnen de grenzen van het redelijke –  
graag willen leiden.

# Capability approach (CA)

Uitgangspunt:

Niemand is in staat tot het maken van volledig autonome keuzes

Het keuzeproces wordt beïnvloed door de hulpbronnen die beschikbaar zijn die kansen creëren (capabilities) en de toegankelijkheid daarvan (conversiefactoren).

De daadwerkelijke uitvoering (functionings) is het resultaat daarvan.

# Ca uitgewerkt



Hoe vrij zijn slachtoffers, plegers en getuigen van huiselijk geweld?

Hoe wordt de vrijheid beïnvloed?

In negatieve zin: Wat/wie zorgt voor minder vrijheid?

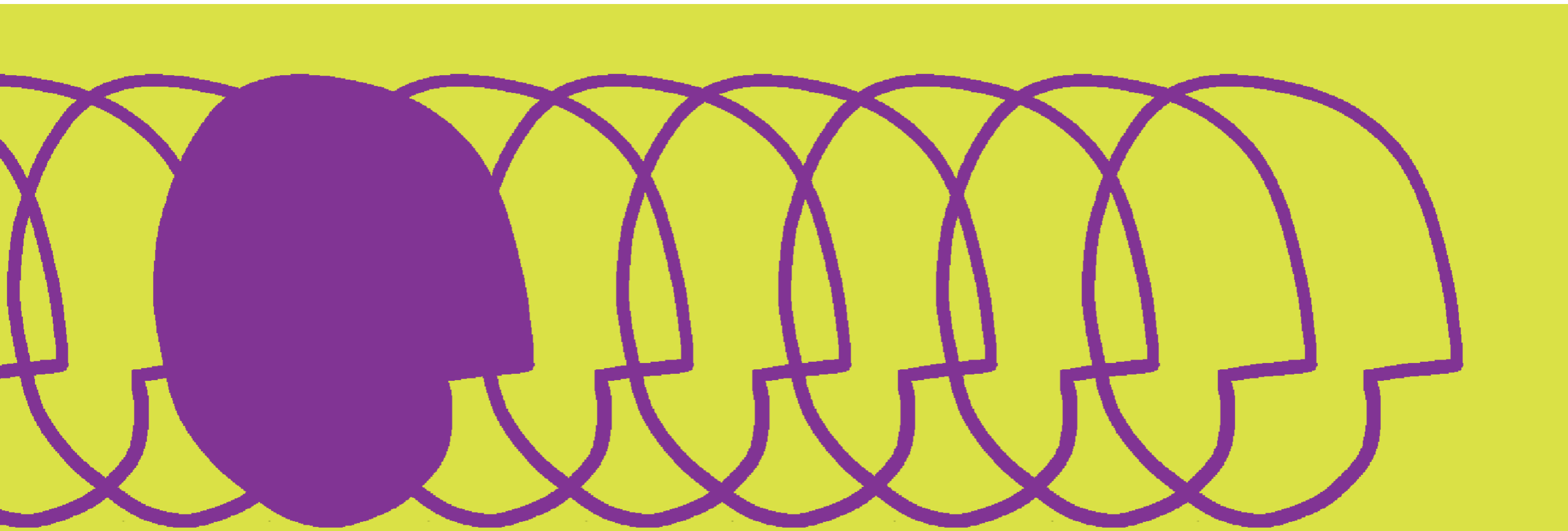
In positieve zin: Hoe heeft iemand invloed op het vermogen zelf vorm te geven aan vrijheid?



# Negatieve/positieve vrijheid:

- Geweld als controlerend mechanisme
- Culturele en gender normen
- Geen veilige plek
- Geen steunend sociaal netwerk
- Geen toegang tot zorg/hulp
- Afwijzing
- Is hulp bereikbaar
- Is er een ander referentiekader
- Welke rechten heb je
- Wat heb je meegekregen van huis uit?
- Economische zelfstandigheid

Stigma beïnvloedt de capability van huiselijk geweld  
slachtoffers en plegers negatief





# Opbouw van stigma

Publiek stigma: negatieve beeldvorming

Structureel stigma: Stigmatiserende effecten van wet- en regelgeving en sociale normen

Zelfstigma: Internalisering van publieke beeldvorming op zelfbeeld

# Opbouw van stigma

Publiek stigma: Slachtoffers laten zich slaan, plegers zijn slechte mensen, huiselijk geweld is soms ok, 'de appel valt niet ver van de boom'

Structureel stigma: sociale normen: Slachtoffers worden niet serieus genomen en veel verantwoordelijkheid voor het stoppen van geweld (victimblaming)

Wet- en regelgeving: Slachtoffer moet aantonen dat geweld plaats heeft gevonden, als slachtoffer terug gaat naar partner wordt gestopt met hulpverlening. 1x kan, maar daarna is motivatie hv weg.

Zelfstigma: ik ben zwak, ik ben de enige, ik kan geen hulp krijgen, ik ben het niet waard

# Reflectie casusopdracht

Analyseer welke stigma's de personen in je casus te maken kunnen hebben. Van wie komen die stigma's?

Hoe kan dit stigma je inzet in een casus beïnvloeden?

Wat is er voor nodig het stigma op te heffen?

Wat kan je daar in deze specifieke casus in doen?

# Casusopdracht nabespreking

Welke stigma's zagen jullie?

Beïnvloed dit de keuzevrijheid om een veilig en waardevol leven te leiden?

Kan je invloed hebben op die keuzevrijheid?

# Analyse van de casus

## Eigenschappen van de casus

- Proces van begin tot eind
- Meerdere personen betrokken (gezin, keten)
- Er is binnen de casus gestuit op dilemma's.

# Nabespreking

- Tien minuten
- Kernvraag: wat ga je verder met je leervraag doen?

## Qi Gong

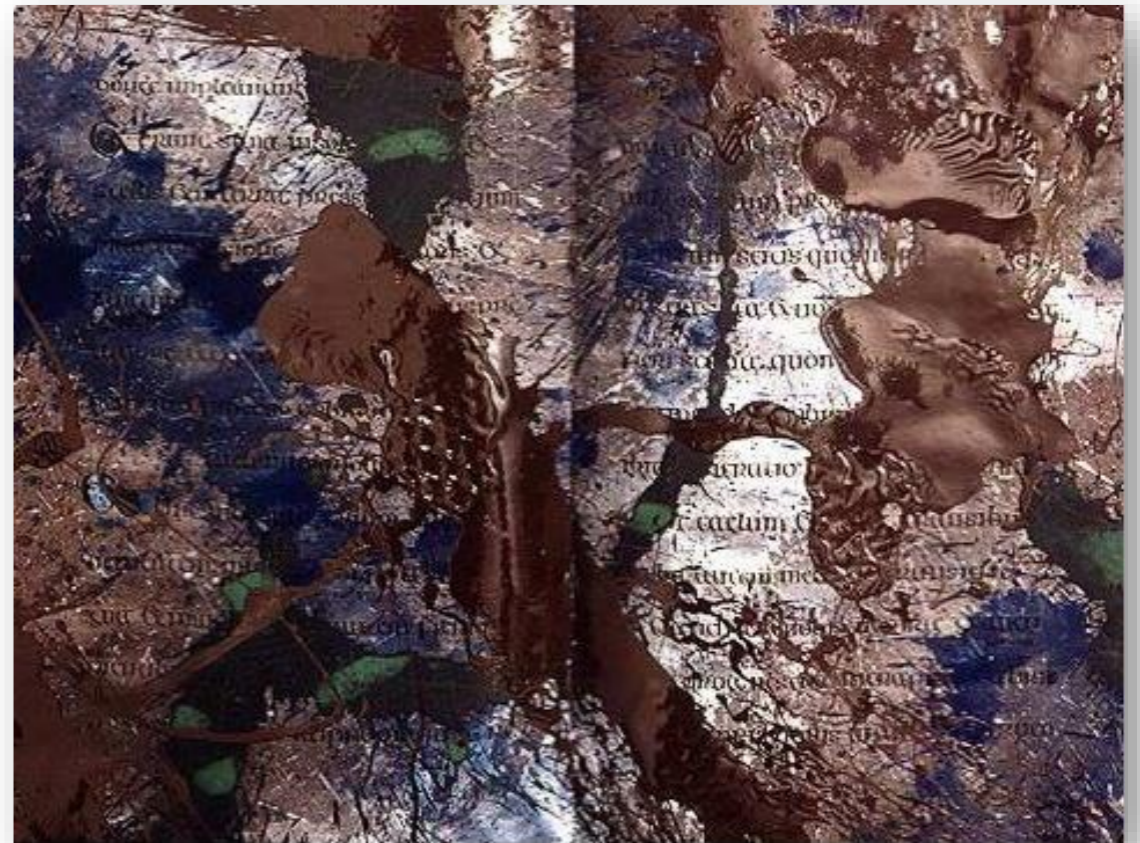
Lichaamsdelen volgens bepaalde patronen laten bewegen



Don Fiore's Qigong for Better Health - with captions -  
Bing video

# Verborgen schatten: een case study naar tacit knowing

- Wat goede professionals doen en cliënten ervaren bij de aanpak van geweld (Dijkstra en Van Dartel, 2011)
- Tacit knowing: verinnerlijkt en belichaamd weten
- Polanyi als theoretische kennisbron
- Literatuurstudie en Interviews met praktijk-experts en cliënten

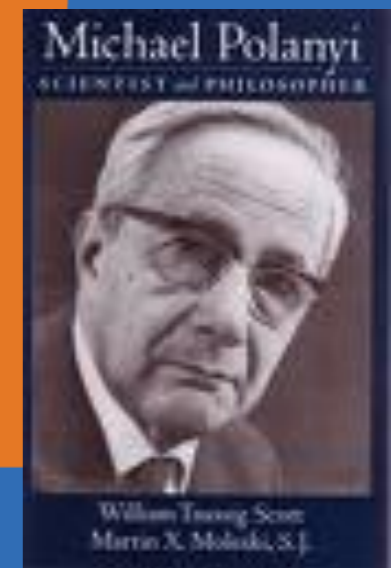
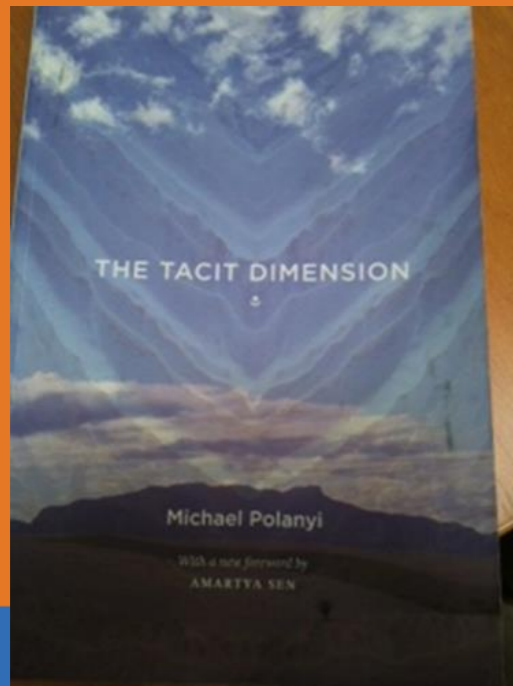





# Tacit knowledge

*'We can know more than we can tell'*

(Polanyi, 1966)





Sta bij je casus stil wat voor  
gevoel je daar bij hebt en  
wat neem je waar in je  
lichaam en waar staat dat  
voor? (buikpijn, hoofdpijn,  
duizelig, onderbuik)

# Duo's of plenair (afhankelijk van de tijd)

- Bevraag elkaar op de specifieke ervaringskennis die je gebruikt als het gaat om het professioneel omgaan met geweldszaken en noteer kort de bevindingen voor terugkoppeling in de groep
  - Op niveaus (direct contact, wie, professionals, in de keten)
  - Verbaal en non-verbaal
  - Weten uit ervaring

# Oefening eigenschappen

- Afstand en nabijheid
- Leergierig en passie (beter willen worden)
- Metaforen gebruiken als brug
- Letten op en benoemen van non-verbaal gedrag en signalen
- Humor, positief, optimistisch
- Doorzetten en doortastend zijn
- Staan voor wat je vindt
- Authenticiteit
- Scherpe vragen en doorvragen, ook op gevoel
- Buiten de kaders denken
- Veel parate kennis
- Kritische blik
- Praktische vragen

# Wat doet een goede professional bij de aanpak van geweld

- 1. inlevingsvermogen
  - 2. goed luisteren
  - 3. niet oordelen
  - 4. grenzen stellen
  - 5. daadkrachtig zijn
- 
- Zijn er nog vragen of opmerkingen rond dit thema?

# Wie heeft een casus?

- Die we met elkaar gaan behandelen?
- We werken dit een keer door en vragen je de volgende keer zelf een casus uit te werken.

# Casus in break out rooms

1. Om wie gaat het en wanneer speelde het?
  2. Wat waren de zorgen?
  3. Waardoor kwam jij als hulpverlener in beeld?
  4. Wat deed jij?
  5. Wat deden andere betrokken ketenpartners?
  6. Hoe liep het af en hoe is het nu?
  7. Hoe kijk je hierop terug?
  8. Zijn er dingen die je anders zou doen? En welke dingen zou je hetzelfde blijven doen?
-

# Casusgroepsopdracht

- Deel en lees in je groep van drie of wellicht vier personen de casus en bespreek ze kort, selecteer er daarna een die jullie uit gaan werken. Verdeel rollen (woordvoerder, schrijver, observatie/reflectie)
- Geef antwoord op de volgende vragen:
  - 1. wat is de volgende stap in deze casus en waarom?
  - 2. Welke inzichten zijn er ontstaan uit het groepsgeprek? (iedereen in chat)
  - 3. Welke waarde heeft de capability benadering voor je casus en wat is een kantelpunt?
  - 4. Wat leerde je van de casusitiek van anderen en de opbouw ervan?



# Casus nabespreking

- \* Is het mogelijk om dat te doen wat nodig is in deze casus?
- \* Wat is er gelukt?
- \* Wat zou er meer of anders gedaan kunnen worden?
- \* Wat vraagt het van jou als professional om dit te kunnen doen?  
Persoonlijk of professioneel?
- \* Welke normen en waarden liggen ten grondslag aan jouw handelen. Hoe worden deze op de proef gesteld en hoe ga je daarmee om?
- Of wat er nodig is aan randvoorwaarden in organisatie, en tussen organisaties, bij collega's e

Welke vragen leven nog?

# Afronding vandaag

- Wat is je voornemen?
- Wat heb je nodig om dat uit te voeren?
- Wie ga je erbij betrekken?

# Afronding en huiswerk

- Schrijf vandaag nog tenminste tien minuten aan je plan en je voornemen
- Afronding met inzicht vandaag
- Voornemen en uitvoering tussentijd (**presentatie op terugkom-middag**)
- Volgende bijeenkomst 16 februari om 13.30 tot 16.30 uur