



Kadera Thuis best 2020

Kadera Thuis best 2020

1. Onze droom
2. Het strategieproces
3. Interne en externe ontwikkelingen
4. De drie contouren
5. De klanten van Kadera
6. Professionalisering Kadera
7. Participatie cliënten
8. Kwaliteit en resultaatgericht
9. Financieel beleid

Huiselijk geweld

Huiselijk geweld is geweld dat wordt gepleegd door iemand uit de 'huiselijke kring' van het slachtoffer: gezinsleden, familieleden, (ex-)partners of huisvrienden. Het 'huiselijke' van huiselijk geweld benadrukt de relatie tussen pleger en slachtoffer en niet zozeer de locatie waar het geweld plaatsvindt. Het geweld kan zowel binnenshuis als buitenshuis zijn gepleegd. (Van der Veen & Bogaerts, 2010)ⁱ

Het geweld kan fysiek, psychisch of seksueel van aard zijn. Huiselijk geweld is een verzamelbegrip, waar diverse vormen van geweld in een afhankelijkheidsrelatie onder hangen, zoals partnergeweld, kindermishandeling, oudermishandeling, ouderenmishandeling, eergelateerd geweld, ontspoorde zorg en gedwongen prostitutie (loverboys).

1. Onze droom

Missie/visie

Thuis best! Samen pakken we huiselijk geweld aan.

Samen verslaan we huiselijk geweld. Kadera voorkomt en pakt huiselijk geweld aan in een (gezins)systeem en biedt veilige opvang als dit nodig is. Kadera richt zich op de onbenutte kracht die samenwerking door relevante partijen rondom het thema huiselijk geweld kan opleveren. Vanuit hun maatschappelijk verantwoordelijkheid gedreven, kunnen relevante partijen huiselijk geweld voorkomen, signaleren, aanpakken en bijdragen aan duurzaam herstel. Deze partijen vormen een nieuwe samenwerkingsvorm. De kracht hiervan kan huiselijk geweld verslaan. Kadera neemt hierin vanuit haar specialisme de rol van verbinder op zich.

Kadera werkt samen met alle betrokkenen aan een duurzame, systeemgerichte aanpak van huiselijk geweld. Liever nog voorkomen we huiselijk geweld vanwege al het leed voor betrokken mensen, maar ook vanwege de intergenerationele overdracht van huiselijk geweld. De betrokkenen zijn natuurlijk de mensen die zich bij ons melden voor hulp, maar ook hun gezinsleden, familie, vrienden en al onze medewerkers. Daarnaast onze ketenpartners, onze financiers, fondsen en allerlei bedrijven met wie we samenwerken. Samen vormen wij een ecosysteem, een krachtig systeem dat samen werkt aan onze droom: een wereld zonder huiselijk geweld.

We willen iedereen in beweging krijgen voor een gezamenlijke en duurzame aanpak van huiselijk geweld, zodat voor iedereen Thuis best is.

Dit gaan we doen door de samenwerking te zoeken met allerlei andere partijen. We werken zoveel mogelijk bij en met de mensen thuis, samen met andere partners, om het huiselijk geweld te voorkomen en, daar waar het plaatsvindt, te stoppen en opvang te bieden als het nodig is.

Bij Kadera gaat het om op deskundige en professionele wijze relaties aan te gaan, intern, extern en natuurlijk bij de mensen die hulp van ons krijgen. Met onze kracht en kennis werken we samen aan een preventieve aanpak om huiselijk geweld te voorkomen en aan een duurzame aanpak om het te stoppen. Vanuit onze kracht communiceren we waarderend met onze cliënten en medewerkers en met al onze externe partners.



Kernwaarden

De wijze waarop Kadera vorm geeft aan haar missie en visie wordt bepaald door drie kernwaarden: **duurzaam, inventief, samen: krachtig en kundig.**

Deze kernwaarden zijn de belangrijkste waarden voor en van onze organisatie. Het zijn de kwaliteiten die we bezitten en verder gaan ontwikkelen.

Duurzaam - De insteek is huiselijk geweld duurzaam te voorkomen en aan te pakken: te voorkomen dat iemand slachtoffer, plegger of

getuige wordt en huiselijk geweld helpen te stoppen waar het plaatsvindt. We streven naar een ideaal evenwicht tussen de belangen en behoeften van alle betrokken partijen. Duurzaam staat ook voor het doorbreken van de intergenerationele overdracht van huiselijk geweld.

Huiselijk geweld is een maatschappelijk probleem en om onze missie duurzaam te realiseren is de hele samenleving nodig: individuen, hun sociale omgeving (familie, vrienden, burens, systeem rondom individu), de lokale samenleving (buurt, wijk, lokale ondernemers en bedrijven) en de samenleving in de ruimste zin (bijvoorbeeld werkgevers, ziekenhuizen, zorginstellingen, ketenpartners, hogescholen, wetenschap). Met deze ecopartners gaan we samenwerken om samen huiselijk geweld duurzaam te voorkomen en te stoppen.

Inventief - In alle aspecten van de aanpak van huiselijk geweld zijn we vindingrijk en gaan we buiten de gebaande paden waar het nodig is. We bedenken oplossingen voor problemen en zijn daarin creatief om ons doel te bereiken. We denken in mogelijkheden en laten ons niet ontmoedigen.

Samen: krachtig en kundig - Ons werk draait om het leggen en onderhouden van relaties: als medewerker naar de cliënt en het systeem, als collega's naar elkaar, als organisatie naar onze ecopartners. Samen staat voor collectief, gezamenlijk, met elkaar verenigd. Samen vullen we elkaar aan, samenwerking verrijkt ons en maakt ons en alle betrokkenen kundiger. Samen met de cliënt, samen met het systeem, samen met elkaar als medewerkers, samen met onze ecopartners.

De gebundelde kracht en kunde van medewerkers, (ex-)cliënten en ecopartners kan huiselijk geweld duurzaam voorkomen en verslaan. Samen het aanvullend delen van verantwoordelijkheid en mogelijkheden is het vermenigvuldigen van de kracht en kunde die al aanwezig is.

Vanuit deze kernwaarden werken we aan de aanpak van huiselijk geweld en dat thuis voor iedereen het best is.

2. Het strategieproces

Aanleiding en aanpak

In de tweede helft van 2015 heeft Kadera ervoor gekozen te komen tot een nieuwe, actuele, gedragen en valide strategie. De nieuwe strategie is van toepassing op alle onderdelen van Kadera met uitzondering van Veilig Thuis IJsselland (VTIJ). In deze organisatie-eenheid, welke op 1 januari 2015 is ontstaan, werken Kadera en Jeugdbescherming Overijssel samen. De organisatieontwikkeling van VTIJ zal op haar eigen wijze vorm krijgen.

Belangrijk uitgangspunt bij de nieuwe strategie bepaling was dat deze *dóór* Kadera wordt bepaald en niet *vóór* Kadera. Dit betekent dat medewerkers in belangrijke mate hebben bijgedragen aan het strategievormingsproces.

Het proces is gestart met een terugblik op het vigerend meerjarenbeleidsplan door een aantal medewerkers, leden van de ondernemingsraad, stafleden, management, bestuur en leden van de Raad van Toezicht. Naast terugblikken zijn ook ontwikkelingen, trends, kansen en bedreigingen geduid. Het strategieproces heeft zich in vier fases voltrokken.

Fase 1: Er is een projectstructuur ingericht met de directeurbestuurder als opdrachtgever en een kernteam als voorbereider/aanjager, bestaande uit de adjunct-directeur, manager opvang en beleidsmedewerker kwaliteit. Een externe projectleider heeft het traject begeleid. De leden van het kernteam aangevuld met medewerkers vanuit de organisatie, vormden de projectgroep.

In deze eerste fase zijn drie workshops gehouden voor alle medewerkers. Daarnaast is verkend welke partijen betrokkenheid (kunnen) hebben bij het thema van onze droom.

Afbeelding 1: De uitkomsten zijn gebundeld, geprioriteerd en samengevat in een overzicht: Onze droom: ‘Een wereld zonder huiselijk geweld!’



Fase 2: In deze fase zijn de contouren van de strategie van Kadera 2016 - 2020 verkend.

De strategie wordt gerealiseerd op basis van drie contouren:

1. het creëren van een nieuwe vorm van verbinding en samenwerking -een ecosysteem- rondom het vraagstuk huiselijk geweld;
2. het verder ontwikkelen van ambulant en systeemgericht werken met als doel instroom in de opvang duurzaam te voorkomen; en
3. het goedkoper maken van de kernactiviteiten opvang en herstel met als doel opvang te kunnen blijven bieden als dat toch nodig is.

Onder aanvoering van de leden van de kerngroep is elke contour verfijnd. Per contour zijn uitgewerkt: de ambitie, de huidige situatie, een klantwaarde-analyse, een interne en externe analyse, alsmede acties om de doelen te bereiken.

Fase 3: De uitkomsten zijn in de vorm van workshops voorgelegd aan de medewerkers. De strategische uitgangspunten zijn omarmd en de contouren verrijkt. Naast betrokkenheid ontstond een gevoel van urgentie. Medewerkers willen aan de slag! Geen dikke beleidsnota's, maar concrete actiepunten. In deze fase hebben ook de eerste externe verkenningen plaatsgevonden. De Raad van Toezicht is op de hoogte gebracht van de stand van zaken. De contouren zijn aan de

contactambtenaren van de centrumgemeenten gepresenteerd. Ook zijn de strategische uitgangspunten met meerdere woningbouwcorporaties besproken. Deze fase sloot af met de planvorming en de missie en visie, welke ook in fase 1 zijn besproken.

Fase 4: Deze fase betreft de start van de strategierealisatie. Aan de hand van de contouren zijn de doelen omgezet in actieplannen en doelstellingen. Daarbij kan niet alles direct opgepakt worden. Met de projectgroep is geprioriteerd welke zaken in 2016 opgepakt worden. Er is ook ingegaan op de meer randvoorwaardelijke zaken: op welke wijze krijgt het in- en externe communicatiebeleid vorm? Voeren we een passend strategisch personeelsbeleid? Bewaken we de gezonde financiële positie? Sluiten de ontwikkelingen aan bij de lopende processen, zoals het werken met zelfstandige teams en het systeemgericht werken? Deze punten zijn gegoten in een strategisch werkplan 2016 met de te behalen resultaten en op volgorde van oplevering van de resultaten. Het strategisch werkplan is daarmee een werkdocument voor de organisatie. Behaalde resultaten, welke bijdragen aan de invulling van de contouren, leiden er toe dat actiepunten worden afgevoerd. Nieuwe actiepunten worden afgewogen en toegevoegd. Hier blijft de projectgroep vooralsnog bij betrokken. Op deze

wijze blijft ook het draagvlak voor de veranderingen binnen de organisatie groot. Interne dan wel externe factoren kunnen (de volgorde binnen) het werkplan beïnvloeden. Jaarlijks worden nieuwe doelen gesteld in het strategisch werkplan.

Onze missie *Samen verslaan we huiselijk geweld* houden we levend.

Samengevat: vanaf september 2015 tot en met maart 2016 heeft Kadera een intensief strategieproces doorlopen. We hebben interne en externe analyses uitgevoerd, gedroomd over een toekomst zonder huiselijk geweld, onze teleurstellingen van de afgelopen jaren met elkaar gedeeld en geoefend met omdenken. Hieronder zijn de fases van het strategieproces in beeld gebracht.

September, oktober 2015

- Outside-in & droom workshops voor alle medewerkers.

November, december 2015

- Resultaten van de workshops en interne en externe analyses zijn verwerkt en besproken.

Januari 2016

- De eerste contouren van de nieuwe strategie werden duidelijk. Tijdens intensieve werksessies met medewerkers is de strategie verder uitgewerkt. De contouren zijn afgestemd met gemeente Zwolle en Enschede, cliënten en andere belanghebbenden.

Februari 2016

- Opnieuw zijn workshops georganiseerd. De drie contouren zijn verdiept en uitgewerkt.

Maart 2016

- De strategie is vastgesteld.

April t/m september 2016

- Opstellen en uitvoeren Strategisch werkplan 2016.

3. Interne en externe ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

De wereld om ons heen verandert snel; er zijn dan ook allerlei ontwikkelingen van invloed geweest op het bepalen van onze strategie:

Duurzame aanpak: Onderzoeken laten zien dat de aanpak van huiselijk geweld beter kan: multidisciplinair, systeemgericht, gendersensitief, gezamenlijk, samenwerken (Verweij-Jonker, 2015ⁱⁱ; Movisie/NJI, 2015ⁱⁱⁱ; Regioplan, Movisie, Atria, 2016^{iv}). Deze onderzoeken laten ook zien dat de samenleving en de overheden het belang zien van een gedegen, duurzame aanpak van huiselijk geweld.

Transitie: We hebben te maken met een omvangrijke stelselwijziging per 1 januari 2015 op het terrein van zorg, werk en jeugdhulp. De drie transities in het sociale domein, waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn, zijn gegoten in nieuwe wetten: de Wmo 2015, waarin een belangrijk deel van de AWBZ en het Advies- en Meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling zijn opgenomen, de Participatiewet en de Jeugdwet. Ook de opvang en hulp aan mensen die te maken hebben met huiselijk geweld vallen onder de Wmo 2015. Sociale wijkteams zijn gevormd; nieuwe manieren van samenwerken zijn gestart.

Kanteling: De zogenoemde kanteling is ook op Kadera van invloed. Deze houdt in: van zorg naar welzijn; van zwaar naar licht; van professionele zorg naar gemeenschapszorg; van professional als leverancier naar professional als coach; van indiceerder naar arrangeur; van gemeente als opdrachtgever naar gemeente als netwerkpartner; van patiënt/cliënt naar (meer of minder kwetsbare) burger; van burger als consument naar burger als producent. Dit betekent dat we sterk inzetten op ambulante zorg, het informele

netwerk van onze cliënten, participatie van cliënten, onze (keten)partners, relevante betrokken organisaties en bedrijven en vooral op onszelf overbodig maken.

Verdeelmodel: Het Verdeelmodel Vrouwenopvang is van invloed op onze koers voor de komende jaren; evenals de Herschikking van de mannenopvang. Voor de opvang van vrouwen moeten we middelen inleveren; zes plaatsen voor de opvang van mannen krijgen we erbij.

Centrum Seksueel Geweld: De coördinatie van Centrum Seksueel Geweld Zwolle is aan Kadera toevertrouwd, evenals het leveren van een aantal casemanagers.

Veilig Thuis: Van invloed op onze koers is ook het feit of Veilig Thuis IJsselland bij Kadera blijft of niet. Onze inhoudelijke koers en onze ambities zullen daardoor niet wijzigen, maar het betekent wel iets voor de omvang van Kadera en de daaruit volgende consequenties. Door de toename van meldingen en hulpvragen op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling bij Veilig Thuis en de sociale wijkteams zijn wachtlijsten ontstaan bij deze organisaties. Dit vraagt om samenwerking met Kadera; hier ligt voor Kadera een kans.

Ontwikkelingen samenleving: Veel organisaties worden een netwerkorganisatie. Zij willen, net als wij, samenwerken met anderen. Hier liggen voor Kadera kansen. Ook maatschappelijke betrokkenheid van bedrijven zien we als een kans.

Kwaliteitseisen: Kadera heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van de landelijke kwaliteitseisen vanuit de VNG en Federatie Opvang. Voor de komende tijd hebben de interventies in de databank effectieve jeugdinterventies (NJI), de

databank Sociale interventies (Movisie) en in het bijzonder de databank met effectieve interventies huiselijk en seksueel geweld onze interesse.

Interne ontwikkelingen

Naast deze externe ontwikkelingen en factoren zijn interne ontwikkelingen van invloed geweest op het bepalen van onze strategische koers:

Zelfstandige teams: Het blijkt een waardevolle keuze te zijn geweest om onze teams om te vormen naar zelfstandige teams. Later in dit plan is nader uitgewerkt wat wij verstaan onder een zelfstandig team en waarom het werken met zelfstandige teams tot kwaliteitsverbetering en efficiëntie leidt.

Cliënttevredenheid: Kadera kent sinds jaren een hoge cliënttevredenheid; dit willen we behouden en verder verbeteren. Dat geldt ook voor de goede werksfeer. De “wij-zij cultuur” is veranderd in de “wij-samen cultuur”. Bij Kadera werken kundige, betrouwbare, krachtige en gedreven mensen. Deze mensen willen we vasthouden en aan ons binden. We doen het samen!

Methodiek: De afgelopen jaren zijn de methodieken Krachtwerk en Veerkracht ingevoerd. Dit is succesvol gebleken, evenals de systeemgerichte aanpak. Deze manier van werken gaan we samen de komende jaren verbeteren. Ook aan het verbeteren van de methodieken leveren we onze bijdrage.

Scholing: Het is van belang gebleken om nieuwe medewerkers een goed pakket aan scholing te bieden, zeker omdat we voor een deel met flexwerkers/mensen met tijdelijke contracten werken.

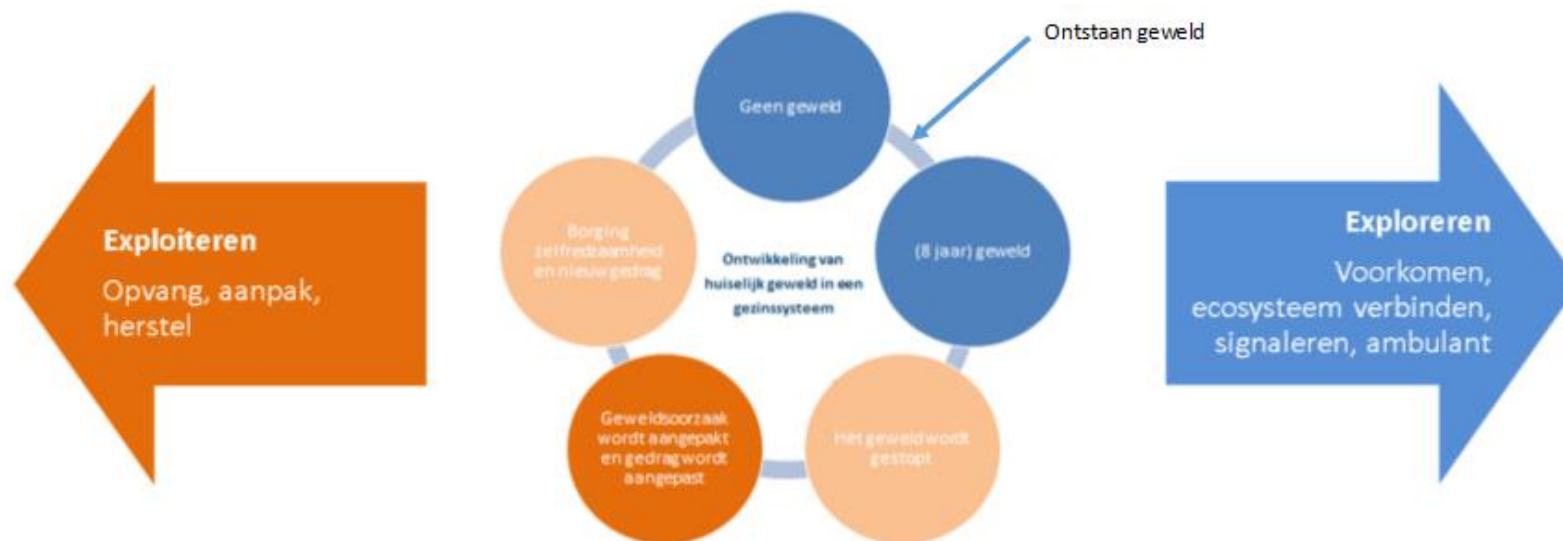
4. De drie contouren

Onderstaande cirkel visualiseert op een eenvoudige manier het ontstaan, zich voordoen en aanpakken van huiselijk geweld. Om onze strategische koers duidelijk te maken is het van belang om kort in te gaan op het ontstaan van huiselijk geweld.

Ontstaan van huiselijk geweld

Maatschappelijke en inter-/intrapersoonlijke factoren zijn van invloed op het ontstaan van de agressie die kan leiden tot huiselijk geweld: financiële afhankelijkheid, huisvesting, gezamenlijke kinderen, intergenerationale overdracht van geweld, sociaaleconomische status, negatieve communicatiestijl, echtscheiding en zwangerschap. Liefde is een hechte relatie tussen twee mensen gekenmerkt door gevoelens van genegenheid en afhankelijkheid. Er zijn vele vormen van exclusieve liefde en aandacht, kinder-, vader-/moeder-, broeder- en partnerliefde. Verlies van deze exclusieve liefde of dreiging van verlies geeft een dusdanige pijn die vechtlust veroorzaakt.

Afbeelding 2



Dit kan resulteren in agressie naar je geliefde (Van der Sman, 2009^v, Mieras, 2010^{vi}). Gemiddeld hebben er zich al 33 incidenten^{vii} voorgedaan voordat mensen hulp zoeken als er sprake is van huiselijk geweld.

De onderliggende oorzaken van huiselijk geweld zijn moeilijk te identificeren. Experts verschillen veelal van mening over de oorzaken. Toch zijn er enkele theorieën waarmee huiselijk geweld verklaard kan worden. Volgens Wolfe en Jaffe (1999)^{viii} zijn de volgende theorieën een verklaring voor huiselijk geweld. Allereerst *de biologische theorie*. Volgens deze theorie is gewelddadig gedrag biologisch en kan het verklaard worden door genetica, biochemie en veranderingen in de hersenontwikkeling als gevolg van een trauma. Als tweede is er *de individuele psychopathologie theorie*. Vanuit deze theorie is huiselijk geweld geworteld in disfunctionele persoonlijkheidsstructuren die worden geleerd en gevormd door de ervaringen in de vroege jeugd. Als derde is er *de koppel- of familie-*

interactietheorie. Dit perspectief suggereert dat huiselijk geweld geworteld is in de gebrekkige interacties van een koppel- of een familiesysteem. Als vierde wordt *de sociale leer- en ontwikkelingstheorie* genoemd. Volgens deze theorie ontstaat huiselijk geweld door geleerd gedrag dat is gekopieerd, beloond en ondersteund door familie en anderen. Als laatste is er *de samenlevingsstructuur-theorie*. Volgens deze theorie is huiselijk geweld veroorzaakt door een onderliggende machtsongelijkheid die alleen kan worden begrepen door het onderzoeken van de samenleving als geheel. Huiselijk geweld weerspiegelt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in een samenleving en de versterking van deze realiteit door diverse instellingen. Voor Kadera zijn alle genoemde theorieën van belang voor het ontstaan van huiselijk geweld. Vanuit deze theorieën heeft Kadera gekozen voor Krachtwerk, Veerkracht en systeemgericht werken. Zo leveren wij een bijdrage aan een duurzame aanpak van huiselijk geweld.

Aanpak huiselijk geweld

Kadera levert door middel van opvang en begeleiding toegevoegde waarde als het geweld al ontstaan is, de oranje gekleurde cirkels uit afbeelding 2. Daarnaast biedt Kadera door middel van voorlichtingen en trainingen aan professionals informatie over het ontstaan en signaleren van geweld, de blauwe cirkels uit de afbeelding. Het proces tussen de blauwe cirkels is essentieel in het voorkomen van situaties van huiselijk geweld en de intergenerationele overdracht van geweld. Om deze reden zal Kadera zich de komende jaren naast de opvang en preventie, meer gaan richten op het gedeelte waar huiselijk geweld ontstaat (tussen de blauwe cirkels), zodat we onze droom *Een wereld zonder huiselijk geweld* waar kunnen maken. We gaan dit doen door ons de komende jaren te richten op de volgende drie contouren.

De drie contouren van onze koers

1. Ecosysteem; Samen huiselijk geweld verslaan!
2. Systeemgericht en ambulante werken; Thuis best!
3. Efficiënte opvang; Aanpak huiselijk geweld

1. Ecosysteem

Samen huiselijk geweld verslaan!

Om huiselijk geweld duurzaam te kunnen voorkomen en te stoppen waar het er is, hebben we meer oren, ogen en handen nodig. Daarom zoeken we de verbinding met ketenpartners, stakeholders en andere relevante organisaties en bedrijven. Deze ecopartners zijn een tot nu toe onbenutte kracht in de strijd tegen huiselijk geweld. Door die verbinding te zoeken creëren we een ecosysteem waarin we samen strijden tegen huiselijk geweld, ieder op zijn eigen manier. Partijen kunnen helpen om huiselijk geweld te voorkomen, te signaleren, aan te pakken en bij te dragen aan duurzaam herstel gedreven vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Deze partijen samen vormen een nieuwe samenwerkingsvorm (ecosysteem) rondom het

thema huiselijk geweld. Onze visie is dat de gebundelde kracht van de ecopartners huiselijk geweld kan verslaan. Bij ecopartners denken we aan onze ketenpartners, ervaringsdeskundigen en andere vrijwilligers, financiers en fondsen. En zeker ook bedrijven die op het eerste gezicht niet meteen iets met het thema van doen hebben, maar vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid zich willen inzetten. We kijken outside-in: naar wat er al is en hoe we dit kunnen inzetten om het verslaan van huiselijk geweld te laten slagen. Kadera biedt zeker niet alles zelf aan maar legt verbindingen. Kadera heeft jarenlang ervaring bij het aanpakken van huiselijk geweld in Overijssel en kan vanuit die rol verbindingen leggen. Al werkend hebben we daarvoor een nieuw woord gevonden: webben. Als een spin in het web legt Kadera verbinding met allerlei organisaties, mensen, stakeholders die huiselijk geweld aan willen pakken; op preventief vlak, ondersteunend of beschermend, maar ook bijvoorbeeld door actieve signalering. We kunnen huiselijk geweld niet alléén duurzaam verslaan.

We kijken daarbij verder dan onze huidige ketenpartners, die uiteraard wel van groot belang zijn. Te denken valt ook aan werkgevers (40% van de medewerkers heeft te maken met huiselijk geweld, hetgeen kosten en verzuim met zich meebrengt) en MVO-doelen (maatschappelijk verantwoord ondernemen) van bedrijven. De verbindende rol van Kadera betekent dat wij pro-actief en continue de verbinding zoeken. Wij activeren de omgeving en helpen de betrokkenen om actief de verantwoordelijkheid te nemen. Dit doet Kadera op cliënt-, organisatie- en macroniveau (gemeentelijk en landelijk niveau). Er wordt een innovatief en landelijk toepasbaar programma ontworpen in samenspraak met ecopartners en financiers. Burgers en ervaringsdeskundigen worden onze ogen en oren, zodat we door hun vroegtijdige signalering eerder aan de slag kunnen met alle betrokkenen. Van

belang is om binnen het ecosysteem nader onderzoek te doen naar kenmerken van onze doelgroep: hoe bereiken we hen en hoe dragen we er zorg voor dat huiselijk geweld niet ontstaat? Hierbij wordt gebruik gemaakt van Big Data, oftewel het genereren van een grote hoeveelheid digitale informatie. Werken vanuit de ecosysteemgedachte vraagt een ondernemende houding, lef hebben, pro-actief zijn en erop af gaan. Daarnaast is het van belang dat er een omslag komt in het denken vanuit de organisatie. Het organisatiebelang staat niet voorop, samen huiselijk geweld verslaan staat voorop.

2. Ambulant en systeemgericht werken

Hulp bieden als het nodig is, systeemgericht en ambulant; *Thuis best!*

Als er sprake is van huiselijk geweld, is ons uitgangspunt *'ambulant, tenzij...'*. Het gezinssysteem blijft daardoor zoveel mogelijk intact en we voorkomen daarmee dat opvang nodig is. In het gezin/systeem werken we aan duurzaam herstel waarbij het geweld stopt. De afgelopen jaren zijn we gestart met ambulante en systeemgericht werken. De komende jaren ontwikkelen we het ambulante en systeemgericht werken verder; we worden er steeds beter in. We helpen mensen die thuis onveiligheid ervaren of bijvoorbeeld forse ruzies met elkaar hebben dus het liefst thuis. Daarmee willen we voorkomen dat opvang nodig is. Dat is goedkoper en vooral prettiger voor de vrouwen, kinderen en mannen die te maken hebben met huiselijk geweld. Deze beweging naar voren wordt ook door de opdrachtgevers als wenselijk gezien. Gemeentes willen minder middelen inzetten voor dure intramurale begeleiding. Kadera benut dit door in te zetten op een ambulante hulpverleningsaanbod voor vrouwen, mannen en kinderen.

Preventie

Onderdeel van deze beweging is preventief werken. Naast dat we mensen eerder bereiken en thuis kunnen helpen, werken we aan het voorkomen van huiselijk geweld. Welke factoren dragen bij aan het ontstaan van huiselijk geweld en hoe kunnen we onze toekomstige cliënten bereiken en hen ondersteunen in het ontwikkelen van de juiste vaardigheden om te voorkomen dat er geweld kan ontstaan? Dit gaan we doen door, samen met de ecopartners, nieuwe producten te ontwikkelen die zich richten op het versterken van een kwetsbare groep en het verminderen van risicofactoren. Daarnaast blijven we natuurlijk professionals en vrijwilligers ondersteunen met voorlichtingen, trainingen en andere tools over (het signaleren van) huiselijk geweld.

Systeemgerichte aanpak

Zowel ambulante als in de opvang werkt Kadera systeemgericht. Systeemgericht werken biedt meer kans op het doorbreken van het geweldspatroom (Verweij-Jonker, 2014)^{ix}. De methodieken Krachtwerk en Veerkracht die door Kadera gebruikt worden, zijn systeemgerichte methodieken. De hulpvraag rondom huiselijk geweld wordt door Kadera gezien als een systeemvraag. Het geweld ontstaat niet door één persoon, maar ontstaat door de samenhang en interactiepatronen binnen het systeem. De betrokkenen zijn: pleger, slachtoffer, evt. kinderen en anderen. Anderen zijn personen die direct of indirect getuige zijn van het huiselijk geweld. De systeemleden hebben een aandeel in het ontstaan en het in stand houden van het geweld en hebben krachten om bij te dragen aan het herstel van de veiligheid en het stoppen van het geweld. Bij het systeemgericht werken worden problemen bekeken in hun relationele

context. Kadera kijkt naar wat er gebeurt tussen mensen: hoe ze met elkaar omgaan, over elkaar denken, wat ze van elkaar verwachten en welke gevoelens ze bij elkaar oproepen.

Systeemgericht werken vraagt in eerste instantie een duidelijke taxatie/risicoscreening. Door alle systeemleden te spreken op zijn of haar niveau wordt het mogelijk het ontstaan, de aard en de duur van het geweld vanuit meerdere perspectieven in kaart te brengen. Sekse-specifieke rollen en gedrag, gevangen zitten in de eigen rol en agressiepatronen binnen het systeem krijgen daarbij de aandacht. De krachten van een ieder in het systeem, maar ook de risico's komen met behulp van een heldere risicoscreening in beeld. Het systeemgericht werken vraagt om een ketenaanpak; we hebben de partners vanuit het ecosysteem dus nodig. De aanpak volgt een driesporenbeleid gericht op alle betrokkenen: de pleger, het slachtoffer en de kinderen. Hulpbronnen in de vorm van familieleden en/of ketenpartners in de zorgverlening worden ingezet om de veiligheid mee te gaan waarborgen voor de langere termijn. Er ontstaat een driehoek van samenwerken: cliëntensysteem, hulpverleners en hulpbronnen. Deze bundeling van krachten leidt tot Thuis best.

3. Optimaliseren van de opvang

Aanpak huiselijk geweld

Als het thuis (even) niet meer veilig is, bieden wij een veilige plek in de opvang voor herstel. Dit zal altijd nodig blijven zolang er huiselijk geweld is. Het is de bedoeling dat onze kernactiviteiten *opvang* en *herstel* goedkoper worden. Dit zal deels gebeuren door uitvoering van de eerste twee contouren, immers als we huiselijk geweld voorkomen en door vroegtijdige signalering tijdig

kunnen ingrijpen is er voor een deel van de cliënten geen opvang meer nodig. Daarnaast willen we het werken in de opvang efficiënter en passend bij de individuele hulpvraag inrichten. Dit leidt tot de volgende acties: het voorkomen van instroom door het ecosysteem (contour 1) en ambulante hulpverlening (contour 2); het verbeteren van onze interne (hulpverlenings)processen; het versnellen van door- en uitstroom door de minimale opnameperiode los te laten; het verder ontwikkelen van onze zelfstandige teams; interne ontschotting; minder overleg en bijeenkomsten; vermindering van administratieve werkdruk; en vooral van elkaar leren.

Eind 2015 hebben we een onderzoek laten doen naar de taken en tijdsbesteding van hulpverleners in het primair proces (Ijsselvliet, 2015)^x. De volgende bevindingen werden geconstateerd: er wordt relatief veel tijd besteed aan overleggen/bijeenkomsten; er wordt relatief veel tijd besteed aan de cliëntenregistratie; en er bestaan grote verschillen in tijdsbesteding tussen de verschillende opvangteams.

Er zijn diverse pilots gestart om de komende jaren efficiënter te gaan werken (bijvoorbeeld: Eén gezin, één plan, één regisseur). Deze uitkomsten nemen we mee in het verder ontwikkelen en uitvoeren van onze aanpak van huiselijk geweld.

5. De klanten van Kadera

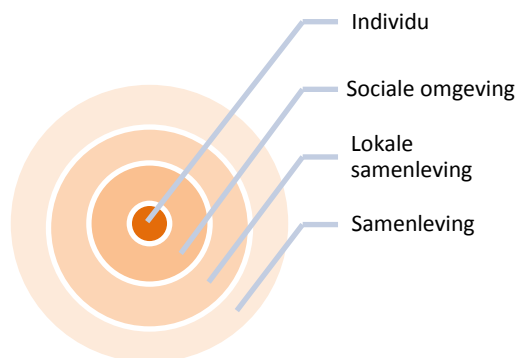
In het ecosysteemdenken zijn ‘klanten’ lastig te definiëren. We zien de anderen als partners met wie wij huiselijk geweld willen verslaan. Dit vraagt een andere denkwijze die niet zozeer op klanten of opdrachtgevers gericht is. Ervan uitgaande dat slachtoffers eerst hulp vragen bij familie, vrienden, burens, huisarts en dan pas bij politie en professionele hulpverlening, komen in het ecosysteem meer belangen vanuit verschillende perspectieven bij elkaar. Als we toch proberen de klant te definiëren vanuit deze verschillende perspectieven, kunnen we “de klant” op micro, meso én macro niveau zien.

De binnenste eerste ring is de klant zoals we die kennen, het individu.

De tweede ring daaromheen is de sociale omgeving (familie, vrienden, burens, systeem rondom cliënt).

De derde ring daaromheen is de lokale samenleving (buurt, wijk, lokale ondernemers en bedrijven).

De vierde ring kun je zien als ‘de samenleving’ in de ruimste zin (bijvoorbeeld de werkgevers, ziekenhuizen, zorginstellingen, ketenpartners). De buitenste ring zien we vanuit het ecosysteemdenken als de meest toegankelijke en laagdrempelige.



Onze klanten zijn:

(Toekomstige) cliënten: mensen die geen veilig thuis hebben en vrouwen, mannen en kinderen die hulp van Kadera krijgen

Financiers: gemeente Zwolle en gemeente Enschede, andere fondsen en donateurs

Ketenpartners

Burgers/samenleving

Medewerkers

Cliënten willen:

- een leven zonder geweld;
- passende, deskundige hulp, voor zichzelf en de kinderen;
- snel een eigen woning en thuis hulp;
- een goede service, vriendelijke hulpverlening;
- serieus genomen worden en zelf de regie houden; en
- hulp voor vrouwen, mannen en kinderen.

Financiers willen:

- goede prijs/kwaliteitverhouding;
- samenwerking met ketenpartners;
- goede, aantoonbaar effectieve en efficiënte aanpak van huiselijk geweld in de gemeenten;
- goede, gegarandeerde kwaliteit, voldoen aan opgestelde kwaliteitseisen;
- betrouwbare partner; en
- kanteling, innovatie.

Ketenpartners willen:

- betrouwbare samenwerkingspartner;
- deskundigheid, flexibiliteit en ondernemendheid;

- goede kwaliteit van zorg en effectieve hulp; en
- geen concurrentie, maar ondersteuning en versterking.

Burgers willen:

- een leven zonder huiselijk geweld;
- lage maatschappelijke kosten; en
- weten wat te doen en waar ze terecht kunnen voor adequate hulp bij huiselijk geweld.

Medewerkers willen:

- al het voorgaande en daarnaast:
- plezier in het werk;
- echt iets betekenen voor de samenleving: huiselijk geweld duurzaam aanpakken; en
- baanbehoud.

Kadera biedt haar klanten:

- ondersteunende en versterkende samenwerking op het gebied van huiselijk geweld;
- aantoonbaar effectieve en efficiënte aanpak van huiselijk geweld volgens opgestelde kwaliteitseisen, waaronder:
- opvang en deskundige begeleiding aangepast aan de hulpvraag van de cliënt;
- waar mogelijk ambulante begeleiding en waar nodig nazorg;
- deskundigheidsbevordering door training en ondersteunende tools voor burgers, professionals en vrijwilligers;
- meervoudige partijdigheid;
- continue verbetering, ontwikkeling en innovatie in onze aanpak van huiselijk geweld; en
- waarderende communicatie.

6. Professionalisering Kadera

Hulpverleners

Het is belangrijk dat de hulpverlener over de juiste kwaliteiten beschikt. Idealiter zou het gaan om een professional die geschoold is op het terrein van huiselijk geweld, kennis heeft van psychopathologie bij volwassenen en kinderen en kennis heeft over systeemgericht werken. Het liefst is hij of zij ook iemand die continuïteit biedt, al wat langer in het veld werkt en snel ziet wat er speelt en wat nodig is aan hulp. Deze persoon kent het lokale, regionale en landelijke aanbod en weet met behulp van het netwerk of de juiste professionals een plan te ontwikkelen dat passend is bij de hulpvragen van de cliënt.

Stafmedewerkers

Stafmedewerkers en ander ondersteunend personeel bieden een optimale ondersteuning aan het primair proces. Om dit te bewerkstelligen is het in meerdere of mindere mate van belang dat de stafmedewerkers communicatief vaardig zijn, de vraag achter de vraag kunnen horen, teams kunnen coachen en ondersteunend en flexibel kunnen werken. Het is wenselijk dat de medewerker over basiskennis van huiselijk geweld beschikt. Op het eigen vakgebied is het van belang om op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen en te innoveren of verbeteren.

Preventie

Van de medewerkers van preventie wordt verwacht dat zij geschoold zijn op het terrein van huiselijk geweld en kennis hebben over de hulpverleningsmethodieken van Kadera. Daarnaast is het van belang dat de medewerkers sterke communicatieve en presentatievaardigheden bezitten, op de hoogte blijven van relevante ontwikkelingen en innovatie blijven zoeken. Van alle medewerkers van Kadera worden ook andere competenties verwacht. Het is van belang dat zij kunnen samenwerken, creatief zijn, moed

hebben, kaders durven verruimen, out of the box denken en handelen, waarderend communiceren, kwaliteiten zien en transparant, flexibel, enthousiast, gedreven en bevolgen zijn.

Zelfstandige teams

Om invulling te geven aan onze visie, strategie en manier van werken, werken we met zelfstandige teams. De professionals in de zelfstandige teams hebben, vanuit hun kennis en kunde, de ruimte en het regelvermogen om goed aan te sluiten bij de vragen en de situatie van de cliënt/het cliëntstelsel. Professionals van Kadera leveren maatwerk. De kwaliteit van zorg wordt bepaald door de goede werkrelatie tussen de professional en de zorgvrager. De professional wordt ondersteund om dit zo optimaal mogelijk uit te voeren.

Een zelfstandig team bestaat uit een groep van taakvolwassen medewerkers/professionals die als team:

- een bijdrage leveren aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen;
- zelf zorgdragen voor een goede onderlinge samenwerking;
- constant willen leren en reflecteren; en
- de afgesproken doelstellingen realiseren, passend binnen de Kadera-brede ontwikkeling.

Om maximale kwaliteitszorg te kunnen bieden, zijn zelfstandige teams nodig, vanwege:

- korte lijnen, kort cyclisch werken;
- het door de medewerkers zelf maken van afwegingen in het belang van de cliënt;
- empowerment en vertrouwen in medewerkers;
- efficiëntie, geen verspilling van tijd door overleg;

- resultaatgerichtheid; en
- krachtgericht werken met cliënten en medewerkers.

Ontwikkeling en scholing

Nieuwe ontwikkelingen en competenties zoals webben, samenwerken en waarderend communiceren worden vastgelegd in een ontwikkel- en scholingsplan. De scholing zal zich richten op het steeds beter worden in het voorkomen van en de aanpak van huiselijk geweld, zoals ambulante en systeemgericht werken en antwoord hebben op de vragen van onze klanten. Onze professionals kunnen een beroep doen op een coach voor inhoudelijke ondersteuning. We zijn een organisatie die zich al doende verder ontwikkelt en al doende steeds beter wordt.

Beroepsregistratie Registerplein en SKJ

Binnen de organisatie streven we naar beroepsregistratie van alle hulpverleners.

7. Participatie cliënten

“Participatie” en “meedoen naar vermogen” zijn twee belangrijke begrippen geworden in het beleid van de overheid. Dit beleid houdt in dat de burger/de cliënt:

meer eigen verantwoordelijkheid neemt voor zijn handelen;
meer op eigen kracht functioneert;
minder een beroep doet op de overheid; en
meer gebruikmaakt van zijn sociale netwerk.

Kadera heeft door de krachtgerichte begeleiding een manier van hulpverleners die zich kenmerkt door samenwerking, partnerschap, respect en gelijkwaardigheid. Kadera draagt bij aan de participatie van cliënten door het creëren van handelingsmogelijkheden op het gebied van zorg, wonen, sociale relaties en dagbesteding én door het beschikbaar stellen van informatie, kennis en middelen hiervoor. De begeleiding is een “springplank” met een focus op participeren, “meedoen” in de samenleving met inzet van informele netwerken.

Participatie van cliënten zien we binnen Kadera als een voortdurende dialoog met de cliënt die tot doel heeft het cliëntenperspectief op verschillende niveaus zwaar mee te laten wegen in de keuzen die gemaakt worden om de kwaliteit van de hulpverlening te verbeteren. Het vertrekpunt voor de hulp zijn de wensen, voorkeuren en doelen van de cliënt en het systeem. Daarnaast richten we ons op participatie van cliënten buiten Kadera. Zelfredzaamheid en (economische) zelfstandigheid is het doel.

Daarnaast werken we samen met de cliënten en het systeem aan steunende netwerken, ontmoetingsplaatsen en cliënteninitiatieven.

Door de cliëntenpanels hebben cliënten invloed op het beleid van hun locatie. Aan de ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid van onze cliënten wordt waarde gehecht.

Cliëntenparticipatie wordt omschreven door Edelenbos (2000)^{xi} als: “Het vroegtijdig betrekken van einddoelgroepen bij de vorming van beleid en verbetering van kwaliteit, waarbij de in openheid en op basis van gelijkwaardigheid en onderling debat problemen in kaart worden gebracht en oplossingen worden verkend die van invloed zijn op het uiteindelijke besluit”. Cliëntenparticipatie bestaat voor Kadera uit vijf, elkaar aanvullende onderdelen:

- de dialoog aangaan met cliënten;
- de inbreng van cliënten serieus nemen en integreren;
- het cliëntenperspectief meenemen in een continue verbetercyclus;
- het benutten van ervaringsdeskundigheid; en
- meedoen in de samenleving.

Niveau	Vorm van en cliëntenparticipatie
1. Individueel niveau	Intern: elke cliënt onderhoudt een voortdurende dialoog met de betrokken hulpverleners over het verloop van het eigen traject. De cliënt heeft de regie over het proces. De cliënt/het systeem formuleert wensen en doelen voor de toekomst. Extern: Zelfredzaamheid en economische zelfstandigheid staan centraal, evenals “meedoen” in de samenleving gericht op huisvesting, inkomen, dagbesteding en sociale contacten.
2. Locatieniveau	Inbreng van cliënten op de locatie: via groepswork, cliëntenpanels, tevredenheidsmetingen, spreekuren facilitaire zaken en interne audits. De ervaringsdeskundigheid van cliënten wordt ingezet om te verbeteren. We zijn steeds in dialoog.
3. Organisatieniveau	(Beleidsmatige) inbreng: input gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening van de organisatie als geheel (trends en signalen voor nieuwe ontwikkelingen, lacunes in het aanbod): cliëntenpanels en cliënttevredenheidsonderzoeken, interne audits, ervaringsdeskundigheid bij voorlichtingen.

8. Kwaliteit en resultaatgericht

Kwaliteit is altijd in ontwikkeling. Dat moet ook, want ‘continu verbeteren’ is een belangrijk uitgangspunt voor het leveren van kwaliteit. Ook de zorg is in ontwikkeling. De grootschalige hervormingen in het sociaal domein vragen om meer te sturen op resultaten, het netwerk meer te betrekken en meer te kijken naar wat iemand nog zelf of met zijn omgeving kan. Het moet anders met minder. Aantoonbaar effect van de hulpverlening is van belang.

HKZ

Met deze ontwikkelingen wordt er ook kritisch gekeken naar hoe kwaliteit vormgegeven kan worden in ‘nieuwe tijden’. Kadera werkt sinds jaren met een kwaliteitskeurmerk (HKZ). Dit heeft ons geholpen om door te ontwikkelen en te professionaliseren. In toenemende mate blijkt dat systemen en keurmerken steeds minder passen bij hoe wij willen werken. We willen naar een verschuiving van ‘systeemdenken’ naar ‘mensdenken’. Verantwoordelijkheden worden lager in de organisatie gelegd (zelfstandige teams) en er wordt meer ingezet op de ‘mensch’ en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit. In plaats van voorschriften, lijstjes en procedures ontstaat er een behoefte om ruimte te bieden aan ‘kwaliteit doen’ in de praktijk. Geen papieren tijger met ontelbare kwaliteitsdocumenten, maar de focus op het primaire proces: kwaliteit vindt plaats tussen de zorgprofessional en cliënt. Kadera wil echter wel werken met een kwaliteitskeurmerk. Hiermee tonen we aan dat we kwaliteit leveren.

Veiligheid staat voorop

Bij de hulp aan en opvang van slachtoffers van huiselijk geweld is in het kader van kwaliteit ‘veiligheid’ het belangrijkste begrip: de hulp en opvang moeten bijdragen aan het creëren van een

duurzame veilige situatie voor (potentiële) slachtoffers van huiselijk geweld. Met slachtoffers worden hier vrouwen, kinderen en ook mannen bedoeld. Veiligheid heeft harde kanten (feitelijke incidenten en fysieke veiligheid, met bijbehorende maatregelen, zoals een veilig, anoniem of geheim adres, cameratoezicht en sleutelbeleid) en zachte kanten (gevoelens van (on)veiligheid, interactie tussen cliënten en medewerkers). Kadera kent een veiligheidsbeleid waarin alle aspecten van veiligheid zijn opgenomen en waarbij we aan geldende wet- en regelgeving voldoen.

Dromen, ambities van de cliënt/het cliëntsysteem zijn het vertrekpunt

Iedere medewerker van Kadera levert kwaliteit. Kwaliteit ontstaat in de relatie cliënt(systeem) en hulpverlener. Het vertrekpunt voor de hulp zijn de wensen, voorkeuren en doelen van de cliënt en diens systeem voor een betere kwaliteit van leven. De hulpverlener ondersteunt een cliënt(systeem) vanuit de visie van de organisatie, waarbij (een gevoel van en fysieke) veiligheid, bejegening en aansluiting op wensen en doelen van de cliënt(systeem) belangrijke onderwerpen zijn. In de uitvoering van de ondersteuning maakt de hulpverlener een afweging tussen het inzetten van erkende interventies of good/best practices en het inzetten/ontwikkelen van andere interventies (indien de erkende interventies, good/best practices niet passend of niet aanwezig zijn). De afweging maakt zij vanuit de ervaringskennis en/of professionele autonomie. In de uitvoering van de hulp aan en opvang van slachtoffers van huiselijk geweld is systeemgericht werken het uitgangspunt. Het cliëntsysteem wordt zoveel mogelijk betrokken in de hulpverlening. Krachtwerk en Veerkracht vormen de basis van onze hulpverlening.

Door de cliënt/het cliëntsysteem en diens doelen als uitgangspunt te nemen en vanuit professionele autonomie (waar mogelijk) erkende interventies in te zetten, krijgt de cliënt/het cliëntsysteem de best passende ondersteuning.

Door deze werkwijze werken wij (aantoonbaar) resultaat- en doelgericht en volgen we de PDCA-cyclus. De tevredenheid en de uitkomsten van de hulpverlening zijn inzichtelijk, doelen en resultaten worden geëvalueerd en actieplannen worden waar nodig bijgesteld. Klachten worden bij ons serieus genomen en zien we als kans om te verbeteren. Evenals de interne audits.

In deze gedachtelijn komen de kwaliteitskenmerken van de Wmo (veilig, cliëntgericht, doelmatig en doeltreffend) terug.

Cliënttevredenheid

Cliënttevredenheid blijft natuurlijk een belangrijke peiler voor Kadera. Cliënttevredenheid meten we intern, ook via de cliëntenpanels en één keer per twee jaar extern (CQ-index). Ook onderzoeken we de tevredenheid van kinderen en mannen/vaders.

Effectmeting-resultaten

In onze sector zijn sectorspecifieke indicatoren voor de opvang ontwikkeld (SSIO). Kadera gebruikt deze indicatoren voor de effectmeting. De resultaten van de effectmeting middels dit instrument gaan we de komende jaren zien en op basis hiervan het effect van onze hulpverlening verder verbeteren.

9. Financieel beleid

Financieel beleid

Kadera is een financieel gezonde organisatie. Dat wil Kadera ook blijven. Om deze positie te behouden werken we met een sluitende begroting. Tegelijkertijd willen we blijvend beschikken over voldoende weerstandsvermogen.

Efficiënt werken zowel in het primair als in het ondersteunende proces leidt tot mogelijkheden voor innovatie. Daarmee is Kadera ook in staat haar strategie uit te voeren en innovatie op het terrein van huiselijk geweld aan te jagen.

De zorgsector in het algemeen alsook die van Kadera kenmerkt zich door financieel onzekere tijden. Voor veel nieuwe diensten schrijven gemeenten aanbestedingen uit. Om te slagen in de uitbreiding van ambulante werken, doen we mee aan deze aanbestedingstrajecten.

Qua financiële ontwikkelingen zijn enkele risico's te benoemen:

1. Objectief verdeelmodel Decentralisatie-uitkering Vrouwenopvang

Als gevolg van een wijziging in de verdeling van de landelijke middelen naar de centrumgemeenten lopen de middelen voor de gemeente Zwolle terug. Passend bij de strategie van Kadera en de centrumgemeente vertaalt zich dat naar afbouw van opvangcapaciteit. Deze beweging is binnen Kadera vanaf 2016 zichtbaar. De centrumgemeente Enschede ontvangt meer middelen voor de brede aanpak van huiselijk geweld.

2. Positionering Veilig Thuis IJsselland

De organisatorische positionering van Veilig Thuis zullen financiële consequenties met zich meebrengen.

3. Huur pand Belvédèrelaan

Met ingang van 2018 loopt het huurcontract af. Ook de bijdrage van de corporaties in de huur loopt dan ten einde.

Daarnaast liggen er ook financiële kansen voor Kadera:

1. Mannenopvang

Voor de centrumgemeente Zwolle werkt Kadera aan een plan om vanaf 2017 opvang te bieden aan 6 mannen.

2. Project Centrum Seksueel Geweld Zwolle

Incidenteel (voor de jaren 2016 en 2017) zijn extra middelen beschikbaar voor coördinatie, consultatie en PR & Communicatie binnen Centrum Seksueel Geweld Zwolle.

3. Ambulante begeleiding

Kadera is in staat het ambulante werken uit te breiden.

ⁱ Veen, H.C.J. van der, & Bogaerts, S., (2010). *Huiselijk geweld in Nederland: overkoepelend synthese-rapport van het vangst-hervangst-, slachtoffer- en daderonderzoek 2007-2010*. Den Haag: WODC.

ⁱⁱ Drost, L., Smits van Waesberghe, E. & Los, V. *Opgesloten in eigen huis. Een onderzoek naar aard en omvang van verborgen vrouwen in Den Haag*. Utrecht: Verweij-Jonker.

ⁱⁱⁱ Pattje W., (2015). *Notitie Stramien 'Multidisciplinaire aanpak complexe problematiek, kindermishandeling, huiselijk en seksueel geweld*. Utrecht: Movisie / Nederlands Jeugdinstituut.

^{iv} Daru, S. (Movisie), Mejdoubi, J. (Atria), Vaan, K. de (Regioplan) & Visser, A. (Movisie), (2016). *Huiselijk geweld verklaard vanuit genderperspectief*. Utrecht: Regioplan, Movisie en Atria.

^v Van der Sman, J., (2009). *Ware liefde, harde feiten over de diepste emoties*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.

^{vi} Mieras, M., (2010). *Liefde. Wat hersenonderzoek onthult over de klik, de kus en al het andere*. Amsterdam: Uitgeefhuis Nieuw Amsterdam.

^{vii} <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2011/05/09/congres-huiselijk-geweld>

^{viii} Wolfe, D.A. & Jaffe, P.G., (1999). *The future of children. Emerging strategies in the prevention of domestic violence*. Canada: University of Western Ontario.

^{ix} Tierolf, B., Lünemann, K. & Steketee, M., (2014). *Doorbreken geweldspatroom vraagt gespecialiseerde hulp. Onderzoek naar effectiviteit van de aanpak huiselijk geweld in de G4*. Utrecht: Verweij-Jonker.

^x Gadellaa, B. & Meulenkamp, F. (2015). *Primair proces Kadera: Inzicht in tijdsbesteding en verbeterpotentieel ten behoeve van toekomstbestendige hulpverlening*. Zwolle: n.g.

^{xi} Edelenbos, J., (2000). *Proces in vorm. Procesbegeleiding van interactieve beleidsvorming over lokale ruimtelijke projecten*. Utrecht: Lemma.