



CCV centrum voor
criminaliteitspreventie en
veiligheid

Wijk-GGD en de inzet van ervarings- deskundigheid

Hoe gemeenten en de wijk-GGD kunnen
samenwerken met ervaringsdeskundigen

Versie 1.0

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid

Voorwoord

In Nederland gebeuren steeds vaker incidenten met mensen met onbegrepen gedrag. Om escalatie te voorkomen, is het belangrijk om snel en direct contact te maken. Daarbij blijkt de wijk-GGD'er een 'best practice' te zijn van hoe dat lokaal kan werken.¹

Tegenwoordig wordt zorg en ondersteuning steeds dichterbij de mensen georganiseerd. Daardoor zien we ook beter hoe belangrijk het is om ervaringskennis een vaste plek te geven in het werkveld van zorg en veiligheid. Vooral bij mensen met onbegrepen gedrag - die vaak ingewikkelde problemen hebben, terwijl buurtbewoners zich onveilig voelen en professionals zoeken naar oplossingen - kan een ervaringsdeskundige verschil maken. Ervaringsdeskundigen leggen op basis van hun kennis en ervaring makkelijk contact, weten snel vertrouwen op te bouwen en kunnen constructief meedenken over goede en passende oplossingen. Dit werkt nog beter als zij dit in samenwerking doen met de wijk-GGD'er.²

Ervaringsdeskundigheid is geen wondermiddel, maar wel een krachtig hulpmiddel. Goede samenwerking tussen een ervaringsdeskundige en een wijk-GGD'er vraagt om vertrouwen, openheid en een gedeelde inzet voor menselijkheid en wederzijds begrip.

Steeds meer gemeenten en organisaties zien en ervaren dat ervaringsdeskundigen veel kunnen bijdragen aan de aanpak van mensen met onbegrepen gedrag. Deze handreiking is gemaakt op basis van deskresearch, waardevolle gesprekken en bijeenkomsten met ervaringsdeskundigen, gemeenten en zorgpartners. Zonder hun kennis en ervaringen was deze handreiking er niet gekomen. We bedanken hen hartelijk voor hun bijdrage: wijk-GGD'ers van GGD Hart van Brabant, GGD Gelderland Zuid, GGD Zuid Holland Zuid, GGD Zaanstreek-Waterland en beleidsmedewerkers van de gemeenten Amsterdam, Renkum en Waalwijk. Ook dank aan de kennispartners van Familieperspectief, herstelorganisatie Ixta Noa, Movisie en Valente.

We hopen dat deze handreiking helpt om een sterke en gelijkwaardige samenwerking op te bouwen tussen ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers. Zo kunnen zij samen hun unieke kennis en expertise inzetten voor de mensen die dat hard nodig hebben.

© 2025. Alle rechten voorbehouden.

Ondanks alle aan de samenstelling van deze uitgave bestede zorg, kan het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

¹ Tweede Kamer der Staten-Generaal, [Parlementaire verkenning over verward/onbegrepen gedrag en veiligheid](#), 2024.

² Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, [voortgangsbrief beleidsreactie eindrapportage commissie verward-onbegrepen gedrag en veiligheid](#), mei 2025.

Samenvatting

Dit document legt uit waarom het waardevol is en wat de randvoorwaarden zijn voor wijk-GGD'ers om ervaringsdeskundigen in te zetten bij de hulp aan mensen met onbegrepen gedrag. Door de unieke combinatie van professionele expertise en ervaringskennis, ontstaat een sterke aanvulling binnen de domeinen zorg en veiligheid. Deze handreiking geeft richtlijnen voor gemeenten, zorgorganisaties en professionals die ervaringsdeskundigheid willen inzetten.

Oorsprong en ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid

Ervaringskennis wordt sinds de herstelbeweging in de jaren '90 erkend als een volwaardige bron van kennis, naast wetenschappelijke en professionele kennis. In deze beweging kwamen mensen samen die zelf ervaring hadden met psychische problemen. Zij lieten zien hoe belangrijk hun eigen ervaringen zijn voor herstel en voor het verbeteren van zorg en ondersteuning.

Functieomschrijving

Een ervaringsdeskundige is een professional met persoonlijke kennis over problemen binnen diverse levensgebieden en die deze kennis gebruikt om anderen te helpen. Hij of zij biedt extra inzichten, vertrouwen en ondersteuning. De ervaringsdeskundige werkt aan het voorkomen van problemen, helpt bij herstel en brengt cliënten en hulpverleners met elkaar in contact. Belangrijke taken zijn het maken van contact, ondersteunen in de communicatie en bij de behandeling en helpen bij de nazorg.

Organisatorische inbedding

Ervaringsdeskundigen kunnen op verschillende manieren worden ingezet: als vast lid van een team, voor een tijdelijk project of als externe specialist. Elke manier heeft zijn eigen voordelen en nadelen voor hoe de samenwerking tussen de partners verloopt, hoe effectief en duurzaam deze is.

Competenties

Ervaringsdeskundigen hebben eigen ervaringskennis, kunnen goed nadenken over hun ervaringen, hebben communicatievaardigheden en kunnen nabijheid bieden aan de cliënt, maar ook voldoende professionele afstand houden³. Ze zijn opgeleid om hun ervaringen op een verantwoorde en zorgvuldige manier te gebruiken om anderen te helpen.

Kernwaarden

Belangrijke centrale waarden voor ervaringsdeskundigen zijn gelijkwaardigheid, nabijheid, (h)erkenning, vertrouwen en werken aan herstel. De ervaringsdeskundige brengt de cliënt en de zorg dichter bij elkaar en helpt om de ondersteuning persoonlijk en menselijk te maken.

Herkenbaarheid van de functie

Om de functie van ervaringsdeskundigen goed te positioneren, is het belangrijk dat organisaties duidelijke taken, heldere afspraken en goede begeleiding regelen. Dit helpt om de functie herkenbaar te maken, draagvlak voor te krijgen en beter te laten werken.

Samenwerking met de wijk-GGD'er

De ervaringsdeskundige en de wijk-GGD'er vormen samen een sterk team. De wijk-GGD'er brengt veelal theoretische kennis en een breed netwerk van zorg en veiligheid mee⁴. De ervaringsdeskundige voegt perspectief, inzicht en nuance toe⁵. Samen zorgen zij ervoor dat mensen sneller hulp krijgen,

3 Trimbos-instituut, [Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid](#) - Trimbos-instituut; AF2065-Infosheet-Beroepscompetentieprofiel-Ervaringsdeskundigheid.pdf, 2023.

4 Voor de specificaties van de wijk-GGD'er stelde het CCV een handreiking *'Minimale vereisten voor de functie van de wijk-GGD'er'* op.

5 Dit onderscheid is niet altijd even sterk afgebakend. Zo kan een ervaringsdeskundige vanzelfsprekend ook beschikken over een goed netwerk en theoretische kennis. En een wijk-GGD'er kan vanzelfsprekend ook perspectief bieden en nuance brengen.

problemen sneller worden opgemerkt, de zelfredzaamheid van de persoon waar mogelijk wordt vergroot en er betere oplossingen komen voor mensen met onbegrepen gedrag. Ze kunnen op verschillende manieren samenwerken, bijvoorbeeld als duo, in een team of op afstand in een adviserende rol.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	6
1 Theorie en begrippen: ervaringsdeskundigheid en onbegrepen gedrag	8
1.1 Wat is onbegrepen gedrag?	8
1.2 Wat is ervaringsdeskundigheid?	8
1.2.1 Historische achtergrond	9
1.2.2 Definitie van ervaringsdeskundige	9
1.3 Theoretische onderbouwing van de positieve effecten van ervaringsdeskundigheid	11
1.3.1 Ervaringsdeskundigheid en evidence-based practice	12
1.3.2 Herstel en herstelondersteuning	12
1.4 Samenvatting	12
2 Ervaringsdeskundigheid in de praktijk	14
2.1 Werkvelden	14
2.2 Rol en verantwoordelijkheid van de ervaringsdeskundige in de praktijk	15
2.3 Specifieke taken	15
2.4 De voordelen van het werken met ervaringsdeskundigen voor de wijk-GGD	16
2.5 Uitdagingen bij het werken met ervaringsdeskundigen	17
2.6 Samenvatting	17
3 De wijk-GGD	18
3.1 De rol van de wijk-GGD'er	18
3.2 Samenwerking en positie wijk-GGD'er binnen het netwerk	18
3.3 Minimale vereisten en competenties	19
3.4 Samenvatting	19
4 Samenwerking wijk-GGD'er en ervaringsdeskundige	20
4.1 Samenwerking in verschillende dienstverbanden	20
4.1.1 Samenvatting: verschillende manieren van inzet	22
4.2 Samenwerking in verschillende rollen met de wijk-GGD'er	22
4.3 Samenvatting	23
5 Randvoorwaarden voor duurzame inzet en verankering	24
5.1 Draagvlak en duidelijke positie als basis	24
5.2 Invulling van de samenwerking	25
5.3 Monitoring, evaluatie en borging	26
5.4 Samenvatting	26
6 Conclusie	27

Inleiding

Deze handreiking is vooral bedoeld voor drie groepen die in de praktijk samenwerken en elkaar kunnen versterken:

- beleidsmedewerkers van gemeenten,
- wijk-GGD'ers die dagelijks contact hebben met mensen met onbegrepen gedrag in de wijk, en
- ervaringsdeskundigen die hun eigen kennis en ervaring inzetten om deze doelgroep te helpen en samen te werken met andere professionals.

Deze handreiking heeft twee doelen. Ten eerste willen we deze drie groepen professionals informeren. Gemeenten en zorgorganisaties kunnen in dit document lezen wat de meerwaarde is van werken met ervaringsdeskundigen. Voor wijk-GGD'ers geeft de handreiking handvatten om op een gelijkwaardige manier samen te werken met een ervaringsdeskundige en te ontdekken hoe hun perspectieven elkaar kunnen aanvullen. Voor ervaringsdeskundigen is deze handreiking een steun in de rug: een erkenning van hun waarde en een praktische gids om hun rol duidelijk en krachtig te vervullen. Ook kunnen de praktische tips en randvoorwaarden hen verder ondersteunen.

Ten tweede geeft deze handreiking advies aan gemeenten en zorgorganisaties die willen starten met het inzetten van ervaringsdeskundigen. Zij krijgen uitleg over hoe zij dit werk kunnen opzetten, vormgeven en goed organiseren binnen hun eigen organisatie.

Leeswijzer

De handreiking bestaat uit verschillende hoofdstukken die samen laten zien hoe ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers samenwerken.

In hoofdstuk 1 leggen we de belangrijkste begrippen uit. Ook kijken we kort terug op hoe de functie van ervaringsdeskundige is ontstaan en welke positieve effecten (uit onderzoek) bekend zijn. In hoofdstuk 2 beschrijven we hoe ervaringsdeskundigen in de praktijk werken, in verschillende werkvelden, rollen en functies. Hoofdstuk 3 gaat over de wijk-GGD'er: wie is deze professional en wat zijn zijn taken? In hoofdstuk 4 staat meer over de samenwerking tussen een ervaringsdeskundige en een wijk-GGD'er. Hoofdstuk 5 gaat in op de voorwaarden die nodig zijn om ervaringsdeskundigheid goed te kunnen invoeren en stevig te laten landen in een organisatie.

De belangrijkste onderwerpen die aan bod komen, zijn:

- de uitleg van begrippen zoals onbegrepen gedrag, ervaringsdeskundige en ervaringskennis;
- het verschil tussen ervaringskennis en het werk van een ervaringsdeskundige;
- de positieve effecten van werken met ervaringsdeskundigen;
- de verschillende werkvelden, rollen en verantwoordelijkheden;
- voordelen en uitdagingen;
- de overeenkomsten en verschillen tussen ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers;
- manieren om samen te werken;
- hoe je draagvlak creëert en de functie goed invoert.

Verschillende manieren van samenwerking

Het is belangrijk om op een objectieve en volwaardige manier te kijken naar de voordelen van het inzetten van ervaringsdeskundigen. Zij zijn er niet alleen ter ondersteuning. Ervaringsdeskundigen kunnen namelijk goed samenwerken met de wijk-GGD'er en hun werk aanvullen en verrijken. Ook is het goed om te weten dat de inrichting, inbedding en de naamgeving van ervaringsdeskundigen kunnen verschillen per organisatie en regio.

Daarnaast kunnen in het samenwerken de verhoudingen tussen een wijk-GGD'er en een ervaringsdeskundige verschillen. Zo kan een ervaringsdeskundige meer op afstand meewerken en

meedenken, of juist worden ingezet in het contact waardoor de wijk-GGD'er meer vanuit een overstijgende rol handelt.

In deze handreiking gaan we vooral uit van de samenwerking tussen een wijk-GGD'er en een ervaringsdeskundige, omdat dit in de praktijk het meest voorkomt. Toch bestaan er ook andere vormen waarin de functies anders zijn ingericht of samengaan.

Waar ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers in de tekst aangeduid worden met 'hij', kan dit net zo goed "zij", als en andere aanduiding zijn - iedereen is hiermee bedoeld.

1 Theorie en begrippen: ervaringsdeskundigheid en onbegrepen gedrag

In dit eerste hoofdstuk kijken we naar de theoretische basis van ervaringsdeskundigheid in de aanpak van mensen met onbegrepen gedrag. Ervaringsdeskundigen gebruiken hun eigen ervaringen en bieden daarmee een uniek inzicht. Dit kan helpen om meer begrip, betere verbinding en passende ondersteuning te bieden. We staan stil bij belangrijke begrippen, theorieën en de rol van ervaringskennis in de hulpverlening. Zo leggen we de basis voor het vervolg: een beter begrip van de meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigen in de praktijk (hoofdstuk 2) en hun samenwerking met de wijk-GGD'er (hoofdstuk 4).

Er is intussen veel bekend over wat een ervaringsdeskundige is. Toch blijven er naast alle huidige literatuur nog belangrijke vragen over, zoals:

- Welke werkzaamheden kan een ervaringsdeskundige doen?
- Hoe sluiten deze werkzaamheden aan bij het werk van een wijk-GGD'er, en hoe kun je een ervaringsdeskundige inzetten?
- Hoe kun je een ervaringsdeskundige een vaste plek geven binnen de organisatie?

Voordat we deze vragen kunnen beantwoorden, is het belangrijk om eerst duidelijk te maken wat het verschil is tussen ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Om dit goed uit te leggen, gaan we eerst in op de term 'onbegrepen gedrag' waar een ervaringsdeskundige bij wordt ingezet. Dit doen we aan de hand van een theoretisch kader. Vervolgens komen de bovenstaande vragen aan bod.

1.1 Wat is onbegrepen gedrag?

Onbegrepen gedrag is een verzamelnaam voor mensen die de controle over hun leven verliezen of dreigen te verliezen. Daardoor kunnen zij zichzelf of anderen schade toebrengen. Dit zorgt voor veel persoonlijk leed en soms ook voor gevaar voor henzelf en anderen. Vaak gaat het om mensen met meerdere problemen die niet de juiste hulp of zorg krijgen⁶.

Als iemand geen passende hulp krijgt, kan diegene onbegrepen gedrag laten zien. Dit kan zorgen voor acute noodsituaties, incidenten en overlast. De oorzaken van dit gedrag zijn heel verschillend. Het kan gaan om mensen met psychische problemen, een licht verstandelijke beperking, een verslaving of dementie. Of een combinatie hiervan. Ook levensproblemen, zoals grote schulden, dakloosheid of het verlies van een dierbare, kunnen in combinatie met een aandoening of beperking leiden tot onbegrepen gedrag⁷.

1.2 Wat is ervaringsdeskundigheid?

Ervaringsdeskundigheid is niet nieuw. Voordat we ingaan op de huidige definitie, is het belangrijk om eerst te kijken naar hoe de functie is ontstaan. De historische achtergrond helpt om beter te begrijpen waar ervaringsdeskundigheid op gebaseerd is.

⁶ Definitie vanuit ZonMw, grip op onbegrip: <https://www.zonmw.nl/nl/onbegrepen-gedrag>

⁷ Vrij naar de definitie dat het Trimbos-instituut hanteert: Mensen met verward gedrag - Trimbos-instituut/

1.2.1 Historische achtergrond

Tegenwoordig zijn ervaringsdeskundigen een vast onderdeel van de zorg en het welzijnswerk. Ook maken beleidsmakers steeds vaker gebruik van ervaringskennis. Dat is niet altijd zo geweest. Lange tijd bepaalden dokters en professoren in de medische wereld en de psychiatrie hoe behandelingen werden uitgevoerd. De patiënt had daar weinig over te zeggen en onderging de behandeling vooral als 'lijdend voorwerp'.

Vanaf de jaren zestig kwam daar verandering in. Door de emancipatiebeweging en de 'antipsychiatrie' kwam er kritiek op de afstandelijke en harde manier van werken in de psychiatrie. Vanaf de jaren zeventig kregen patiënten en hun familie onder andere door de oprichting van cliëntenverenigingen⁸ steeds meer inspraak.

Vanaf de jaren '90 ontstond de herstelbeweging. Deze beweging richtte zich op het recht om invloed te hebben en om gelijkwaardig samen te werken⁹. De stem van de patiënt en zijn eigen ervaringen werd steeds belangrijker, naast de professionele en wetenschappelijke kennis. In deze periode kwamen ook de eerste zelfhulpgroepen op. Begrippen als Herstel, Empowerment en Ervaringsdeskundigheid (HEE) kregen toen een plek binnen de geestelijke gezondheidszorg (ggz)¹⁰.

Er is (inter)nationaal weinig onderzoek gedaan naar het effect van het werken met ervaringsdeskundigen. Uit het beperkte onderzoek dat er wel is, blijkt dat ervaringsdeskundigen een belangrijke bijdrage leveren aan herstel¹¹. Een internationaal kwalitatief literatuuronderzoek laat zien dat de inzet van ervaringsdeskundigheid kan helpen om minder vaak te worden opgenomen in een zorginstelling. Ook voelen mensen zich vaker zelfstandiger, hebben ze meer eigenwaarde en ervaren ze meer sociale steun. Daarnaast voelen cliënten door het contact met een ervaringsdeskundige meer hoop en empathie. Soms zorgt dit ook voor minder (zelf)stigmatisering^{12 13 14}.

1.2.2 Definitie van ervaringsdeskundige

Eric van der Eerden van de Vereniging van Ervaringsdeskundigen geeft de volgende definitie voor ervaringsdeskundige:

"Een ervaringsdeskundige is iemand die op basis van persoonlijke en collectieve ervaringskennis in staat is deze kennis, in welke vorm dan ook, door te geven aan anderen."

Deze definitie laat zien dat een ervaringsdeskundige niet alleen hulp en ondersteuning biedt, maar ook advies kan geven of voorlichting kan geven, bijvoorbeeld voor beleidsontwikkeling of in het onderwijs. Er wordt daarom een verschil gemaakt tussen *ervaringskennis* en *ervaringsdeskundigheid*. Als iemand goed heeft nagedacht over zijn eigen ervaringen, betekent dat nog niet dat diegene als ervaringsdeskundige anderen kan helpen of ondersteunen.

8 J. van Os, UMC Utrecht, de geschiedenis van de herstelbeweging – psycosenet.nl.

9 Petra Hunsche, Herstel in beweging, de cliëntenbeweging in de 21e eeuw (2022).

10 Wilma Boevink, HEE! Over Herstel, Empowerment en Ervaringsdeskundigheid in de psychiatrie (2017).

11 Saskia Keuzenkamp, wat werkt en wie werkt. Oratie bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Participatie en effectiviteit, Vrije Universiteit Amsterdam (2017).

12 Repper en Carter (2011) A review of the literature on peer support in mental health services.

13 Chinman M, George P, Dougherty RH, Daniels AS, Ghose SS, Swift A. & Delphin-Rittmon ME (2014). Peer Support Services for Individuals With Serious Mental Illnesses: Assessing the Evidence. *Psychiatric Services* 65(4), 429-441.

14 Fuhr, D. C., Salisbury, T. T., De Silva, M. J., Atif, N., van Ginneken, N., Rahman, A., & Patel, V. (2014). Effectiveness of peer-delivered interventions for severe mental illness and depression on clinical and psychosocial outcomes: a systematic review and meta-analysis. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 49(11), 1691-1702.

In de literatuur¹⁵ over de inzet ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid in de ggz de volgende driedeling gemaakt:

■ **Ervaring**

Bij ervaring gaat het om mensen die zelf een psychiatrische aandoening hebben meegemaakt en een herstelproces hebben doorlopen. Zij hebben unieke, persoonlijke ervaringen. Door hier zelf goed over na te denken, ontwikkelen zij persoonlijke ervaringskennis.

■ **Ervaringskennis**

Wanneer mensen over hun ervaringen nadenken en delen met andere, ontstaat er bredere kennis. Het gaat niet meer om hun eigen verhaal, maar om algemene inzichten die passen bij veel mensen met soortgelijke ervaringen.

■ **Ervaringsdeskundigheid**

Als iemand vervolgens leert om deze ervaringskennis bewust en professioneel in te zetten om anderen te helpen, kun je spreken van ervaringsdeskundigheid.

Door persoonlijke ervaringen te delen met anderen, ontstaat er collectieve ervaringskennis. Dit is kennis die gebaseerd is op ervaringen van meerdere mensen die een vergelijkbaar proces hebben doorgemaakt.

Zelfregie- en herstelcentra^{16,17} zijn een goed voorbeeld van plekken waar deze gedeelde kennis samenkomt en waar het beroep van ervaringsdeskundige is ontstaan. Binnen deze centra volgen cliënten werkgroepen, waarin ook familieleden en naasten hun ervaringen delen. Na verloop van tijd kunnen cliënten zelf workshops geven en door scholing en opleidingen anderen ondersteunen bij hun herstel. Daarna kunnen zij ervoor kiezen om hun ervaringskennis professioneel in te zetten en te werken als ervaringsdeskundige.

¹⁵ Nicole van Erp, Annemieke Hendriksen, Marja de Boer. Begeleiders met ervaringsdeskundigheid in de ggz. Trimbos-instituut 2009.

¹⁶ [Over zelfregie en herstel - Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel](#)

¹⁷ <https://www.trimbos.nl/actueel/nieuws/herstelacademies-helpen-mensen-met-psychische-problemen-vanuit-eigen-kracht-te-leren-leven/>



Dit figuur geeft de stappen weer om van ervaring te komen naar ervaringsdeskundigheid (figuur 1)

Bron: Timmer, H. (2009). Raakt het u? Herstel en ervaringsdeskundigheid in de GGz. Groningen: Hanzehogeschool Groningen / Lectoraat Rehabilitatie. p. 31.

Ervaringsdeskundige of ervaringswerker

Soms wordt ook de term 'ervaringswerker' gebruikt. Dit zijn ervaringsdeskundigen die professioneel worden ingezet, bijvoorbeeld als medewerker, zzp'er of vrijwilliger.

Bij het professionaliseren van ervaringsdeskundigen is het belangrijk een evenwicht te vinden tussen enerzijds voldoende nabijheid bieden aan de cliënt en anderzijds een bepaalde afstand te bewaren (professionele distantie), zonder het contact met de cliënt te verliezen. Ook kan een ervaringsdeskundige voldoende afstand van de eigen ervaringen houden om zich goed voor de client in te blijven zetten.

“Een risico waar een ervaringsdeskundige voor moet oppassen is dat hij te veel lotgenoot of maatje wordt. Als je je erg verwant voelt, kan het op een vriendschap uitdraaien, terwijl je dan ook begeleider bent.”¹⁸ Hier wordt tijdens de opleiding/scholing van een ervaringsdeskundige veel aandacht aan besteed. Dus ook al kan een ervaringsdeskundige dicht naast een cliënt staan, professionele distantie is nodig. De focus ligt altijd op het herstel van de cliënt, niet op de gedeelde ervaringen¹⁹.

1.3 Theoretische onderbouwing van de positieve effecten van ervaringsdeskundigheid

Ervaringsdeskundigen helpen om de kloof te verkleinen tussen wetenschappelijke kennis, professionele hulp en de beleving van patiënten²⁰. Vaak zijn zij degenen die als bruggenbouwers laagdrempelig contact kunnen maken met de client, snel aan vertrouwen kunnen winnen en daardoor bemiddeling met de wijk GGD'er of zorginstantie kunnen creëren, waardoor een goede toeleiding naar zorg bewerkstelligd kan worden.

¹⁸ Nicole van Erp, Annemieke Hendriksen, Marja de Boer, Trimbos-instituut (2009). Begeleiders met ervaringsdeskundigheid in de ggz, p. 647.

¹⁹ S. Van Hogendorp, 'Ervaringsdeskundige moet ook afstand bewaren' (2017).

²⁰ Wilma Boevink, interview op psychosenet.nl.

In haar onderzoek naar de rol van ervaringsdeskundigen bij de aanpak van armoede en schulden ziet Saskia Keuzenkamp²¹, vooral in internationaal onderzoek, bewijs voor positieve effecten van de inzet van een ervaringsdeskundige. Dit is vooral goed te zien bij Ambulante Crisisteamen en bij het versterken van het gevoel van eigen kracht (empowerment) bij mensen met een ernstige psychiatrische aandoening.

1.3.1 Ervaringsdeskundigheid en evidence-based practice

Er is nog te weinig onderzoek gedaan naar hoe effectief de inzet van ervaringsdeskundigen precies is. Het onderzoek dat er nu is, is vaak gebaseerd op kleine hoeveelheden data²². Tegelijkertijd zijn interventies die gebaseerd zijn op wetenschappelijk bewijs (evidence-based interventies) geen garantie voor succes. De uitkomst hangt ook af van de context, de manier waarop het onderzoek wordt uitgevoerd en van de deelnemers aan het onderzoek²³. Wel kunnen we iets zeggen over een manier van werken die vaak leidt tot goede resultaten. Dit noemen we evidence-based practice (zie figuur 2).

Bij deze manier van werken gebruikt een professional niet alleen wetenschappelijke kennis, maar ook de ervaringen, belevingen en wensen van cliënten²⁴. Hier speelt ervaringskennis een belangrijke rol, net als de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Figuur 2: Evidence Based Practice



Bron: Saskia Keuzenkamp, wat werkt en wie werkt. Oratie bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Participatie en effectiviteit, Vrije Universiteit Amsterdam 2017, p. 5.

Als een interventie, handeling of methode echt effect wil hebben, zijn drie soorten kennis even belangrijk: de kennis van de hulpverlener, de wetenschappelijke kennis en de ervaringen van de cliënt. Het belang van ervaringskennis wordt steeds meer erkend. Zo werken veel gemeenten met een Wmo-raad, hebben bijna alle zorginstellingen een cliëntenraad en spelen patiëntenverenigingen een steeds grotere rol binnen de driehoek van evidence-based practice.

1.3.2 Herstel en herstelondersteuning

Ervaringsdeskundigheid hangt sterk samen met herstel en empowerment. Herstel is een uniek persoonlijk proces waarin mensen (opnieuw) mogelijkheden ontdekken om een goed leven te leiden, met of zonder aandoeningen. In dit proces leren mensen dat zij zelf betekenis kunnen geven aan hun problemen en deze een plek in hun leven kunnen geven. Dit leidt vaak tot nieuwe keuzes die hoop, kracht en mogelijkheden bieden²⁵. Het nadenken over eigen ervaringen is belangrijk in dit proces en vormt de basis voor ervaringskennis.

Empowerment gaat nog een stap verder. Daarbij ontdekken mensen welke invloed zij zelf hebben op hun leven en hoe ze samen met deelgenoten hun eigen kracht kunnen versterken²⁶.

1.4 Samenvatting

In dit eerste hoofdstuk hebben we de basis gelegd om ervaringsdeskundigheid vanuit een historisch en theoretisch perspectief beter te begrijpen. We hebben gekeken naar de achtergrond, de definities en de ontwikkeling van dit vakgebied.

21 Prof. Dr. S. Keuzenkamp: Wat werkt en wie werkt.

22 Smit, D., Miguel, C., Vrijen, J. N., Groeneweg, B., Spijker, J., & Cuijpers, P. (2023). The effectiveness of peer support for individuals with mental illness: systematic review and meta-analysis. *Psychological medicine*, 53(11), 5332–5341.

23 Simmons, M.B., Cartner, S., MacDonald, R. *et al.* The effectiveness of peer support from a person with lived experience of mental health challenges for young people with anxiety and depression: a systematic review. *BMC Psychiatry* 23, 194 (2023).

24 David Sackett en 25 jaar evidenced based geneeskunde. Tijdschrift van Geneeskunde 2015.

25 Ggz-standaarden, standaard ervaringsdeskundigen 2024.

26 <https://www.trimbos.nl/kennis/zorg-en-participatie/herstelondersteunende-zorg/>

Ervaringsdeskundigen brengen een uniek perspectief mee dat het herstelproces en de hulpverlening kan versterken. De meerwaarde van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid blijkt vooral bij herstelondersteuning, het bereiken van mensen die zorg mijden en het verbeteren van de samenwerking tussen cliënt en professional. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op hoe deze kennis in de praktijk wordt toegepast.

2 Ervaringsdeskundigheid in de praktijk

In dit hoofdstuk gaan we in op de expertise van de ervaringsdeskundige in de praktijk. Na de theorie uit het eerste hoofdstuk richten we ons nu op het werk dat de ervaringsdeskundigen doen of kunnen doen. We kijken naar de verschillende werkvelden waarin zij actief zijn, de rollen en taken die zij vervullen en de waarde die zij toevoegen bij het werken met mensen in kwetsbare posities (onbegrepen gedrag).

2.1 Werkvelden

De inzet van ervaringsdeskundigen neemt toe en het belang hiervan wordt in veel werkvelden erkend. Voor veel mensen die hulp, zorg of ondersteuning nodig hebben, is het contact met een ervaringsdeskundige een belangrijk onderdeel van hun herstelproces. Hieronder staan enkele voorbeelden van werkvelden waarin ervaringsdeskundigen actief zijn:

■ Aanpak Geweld in Afhankelijkheidsrelaties

Geweld in afhankelijkheidsrelaties is een ingewikkeld probleem. De impact op slachtoffers, plegers en hun omgeving is groot. Vaak wantrouwen slachtoffers en plegers de hulpverlening en instanties. Veel mensen leven in afhankelijkheid en worden geïsoleerd, waardoor ze geen inzicht hebben in de onderliggende patronen en de cirkel van geweld.

Ervaringsdeskundigen kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Omdat zij zelf soortgelijke ervaringen hebben, weten zij vaak vertrouwen te winnen. Zij kunnen slachtoffers en plegers helpen om de ingewikkelde patronen te herkennen. Door hun inzet vanuit gelijkwaardigheid en vertrouwen kunnen zij kracht en hoop aanboren en mensen helpen om de cirkel van geweld te doorbreken.

Movisie schreef speciaal voor het programma *Geweld Hoort Nergens Thuis* een handreiking over de inzet van ervaringsdeskundigen²⁷. Binnen deze aanpak is ook onderzoek gedaan naar de inzet van ervaringsdeskundigheid. Daaruit blijkt onder andere dat hulptrajecten korter worden en dat ervaringsdeskundigen een voorbeeld kunnen zijn dat verandering mogelijk is²⁸.

■ Verslavingszorg

In de verslavingszorg is het werken met ervaringsdeskundigen heel normaal. Al in de jaren '80 konden mensen met een verslaving afkicken in therapeutische gemeenschappen, vaak met hulp van ervaringsdeskundigen en een enkele professional.

Ook in de verslavingszorg zijn ervaringsdeskundigen echte bruggenbouwers. Zij kennen de leefwereld van de doelgroep en hebben soortgelijke ervaringen. Hierdoor kunnen zij mensen beter motiveren om hulp te accepteren. Daarnaast herkennen zij het destructieve gedrag dat vaak bij verslaving hoort, zoals ontkennen, liegen en manipuleren²⁹.

■ Ggz FACT-teams

Binnen Forensische Ambulante Crisis Teams (FACT) in de ggz is het werken met ervaringsdeskundigheid een vast onderdeel van de werkwijze. Hier worden mbo- of hbo-opgeleide

²⁷ Movisie, *Handreiking Samen Deskundig* 2021.

²⁸ Movisie, De Cirkel is Rond, 2021. *Maatschappelijk rendement De Cirkel is Rond, van Wijngaart e.a.*

²⁹ Brijder, *opleiding tot ervaringsdeskundige*.

professionals ingezet die ook zelf ervaringskennis hebben. Zij helpen patiënten om hun eigen ervaringen te herkennen en geven ruimte aan hun herstelproces. Ook vervullen zij een belangrijke brugfunctie door contact te maken met mensen die zorg mijden, maar wel een acute zorgbehoefte hebben³⁰.

2.2 Rol en verantwoordelijkheid van de ervaringsdeskundige in de praktijk

Binnen verschillende werkvelden vervult de ervaringsdeskundige bijna altijd dezelfde unieke en waardevolle rol. Deze professional gebruikt zijn of haar eigen ervaringen om contact te maken met cliënten die moeilijk bereikbaar zijn voor de reguliere hulpverlening. Zoals ook uit de theorie blijkt, bouwt de ervaringsdeskundige een brug tussen de cliënt en de verschillende samenwerkingspartners.

In het contact met de cliënt staan vertrouwen en gelijkwaardigheid centraal. Door hun persoonlijke achtergrond kunnen ervaringsdeskundigen zich goed inleven in de situatie van de cliënt. Dit helpt om gevoelens van schaamte en wantrouwen te doorbreken. Maar de verantwoordelijkheid van ervaringsdeskundigen gaat verder dan alleen het ondersteunen van cliënten.

Zo kunnen zij bovendien samen met een wijk-GGD of andere betrokken partners een aanvulling zijn in het preventief, outreachend en (vroeg)signalerend werken. Ook kunnen zij anderen advies geven over hoe bepaalde cliënten het beste te benaderen. Naast werkzaamheden t.a.v. de personen met onbegrepen gedrag zelf, kunnen ervaringsdeskundigen ook op grotere schaal input leveren voor beleid door knelpunten uit de praktijk zichtbaar te maken.

Samenwerking en professionele houding

In alle werkvelden werken ervaringsdeskundigen nauw samen met wijk-GGD'ers, wijkverpleegkundigen, sociaal werkers en politie. Hun unieke perspectief helpt om de zorg en ondersteuning mensgericht(er) en meer samenhangend te maken. Een ervaringsdeskundige heeft inzicht verkregen in deze eigen grenzen en is in staat (gebleken) goed om te gaan met de eigen kwetsbaarheid en het blijven nadenken over het eigen handelen. Hierbij is het noodzakelijk dat ervaringsdeskundigen blijvend ondersteuning aangeboden krijgen via interne en externe intervisie en training.

Kortom: een ervaringsdeskundige die samenwerkt met een wijk-GGD'er combineert persoonlijke inzichten met professionaliteit en vormt zo een belangrijke schakel in het bereiken en ondersteunen van kwetsbare inwoners. Deze samenwerking kan leiden tot snel en adequaat handelen en kan incidenten of teloorgang voorkomen.

2.3 Specifieke taken

Binnen het kader van de beschreven rol en verantwoordelijkheid kunnen de taken en werkzaamheden van een ervaringsdeskundige erg verschillen. Dit hangt af van welke delen van het proces rond mensen met onbegrepen gedrag zij ondersteunen. In grote lijnen kunnen de werkzaamheden worden ingedeeld in de volgende onderdelen: preventie, diagnose, behandeling, evaluatie, herstel en nazorg. Hieronder lichten we deze onderdelen verder toe:

Preventie en voorlichting

Voorlichting is een belangrijk preventief middel om te voorkomen dat mensen mentale problemen ontwikkelen. Een ervaringsdeskundige kan bijvoorbeeld uitleg geven over depressie of psychose: hoe

³⁰ F-ACT Nederland, 2021.

je het kunt herkennen, hoe het voelt en wat kun je doen als jezelf betreft of iemand die je kent. Ook geven ervaringsdeskundigen vaak voorlichting over verslaving en de risico's van alcohol en drugs, en de effecten die dat heeft op mentale problemen. Hierbij is het belangrijk dat ervaringsverhalen altijd worden gestaafd met feitelijke informatie en duidelijke tips over wat personen kunnen doen of tot wie ze zich kunnen richten.

Diagnose

Binnen de ggz wordt de DSM³¹ gebruikt om diagnoses te stellen. Een ervaringsdeskundige kan cliënten ondersteunen door een diagnose vanuit meerdere perspectieven te bekijken en hier betekenis aan te geven. Omdat een diagnose soms voelt als een stempel en stigmatiserend kan werken, helpt de ervaringsdeskundige cliënten om te zien dat zij meer zijn dan hun diagnose. In de afgelopen jaren wordt minder strak vastgehouden aan alleen het DSM-perspectief. Er wordt breder gekeken naar de persoon achter het gedrag. De ervaringsdeskundige kan hierin een belangrijke rol spelen door geen oordeel te vormen en zonder snelle conclusies te kijken naar wat iemand echt nodig heeft.

Behandeling

Voor veel cliënten in de ggz is werken aan herstel een moeilijke en langdurige opgave, vaak met periodes van terugval. Een ervaringsdeskundige kan in deze periode extra ondersteuning bieden, naast de gewone behandeling. Ook kan de ervaringsdeskundige helpen om spanningen te overbruggen tussen wat de cliënt zelf ervaart en hoe de behandelaar het ziet. Denk bijvoorbeeld aan ondersteuning bij het gebruik van medicatie of begeleiding bij een opname in afzondering (separatie).

Herstel en nazorg

De rol van een ervaringsdeskundige komt het beste tot zijn recht binnen het hersteltraject. Interventies zoals herstelacademies en resourcegroepen worden zelfs volledig geleid door ervaringsdeskundigen.

2.4 De voordelen van het werken met ervaringsdeskundigen voor de wijk-GGD

Omgaan met mensen met onbegrepen gedrag is lastig en ingewikkeld. Ervaringsdeskundigen kennen de problemen, uitdagingen en ziektebeelden van deze doelgroep uit eigen ervaring. Zij kunnen hun kennis en ervaring op veel verschillende gebieden inzetten en zo een belangrijke brug vormen tussen de cliënt en de hulpverlening.

Verbeterde toegankelijkheid en sneller vertrouwen

Ervaringsdeskundigen kunnen een belangrijke brugfunctie vervullen, omdat zij vanuit hun eigen ervaring herkenning en begrip bieden. Deze gelijkwaardigheid zorgt ervoor dat cliënten zich sneller veilig voelen om hun verhaal te delen. Ervaringsdeskundigen geven cliënten meteen het gevoel dat zij worden herkend en begrepen. Onderzoek laat zien dat mensen met complexe problemen zich makkelijker openstellen tegenover iemand die zelf soortgelijke ervaringen heeft gehad. Dit verlaagt de drempel naar hulp en kan een stimulans zijn om ondersteuning te accepteren³².

Effectieve signalering en passende hulp

Ervaringsdeskundigen kunnen op een unieke manier signalen oppikken bij mensen met onbegrepen gedrag. Zij herkennen subtiele veranderingen vaak sneller en kunnen deze signalen goed formuleren, verduidelijken en vertalen naar wat iemand echt nodig heeft en welke ondersteuning het beste bij de

31 DSM: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders.

32 Ggz-standaarden: Zorgstandaard Ervaringsdeskundigheid: [4. Cliëntenperspectief - Ervaringsdeskundigheid | GGZ Standaarden](#).

hulpvraag past. Dit helpt om escalatie, overlast of de inzet van verplichte zorg of politie te voorkomen. Ervaringsdeskundigen maken het mogelijk om steeds passende interventies te doen, die aansluiten bij wat iemand op dat moment nodig heeft.

Vergroting van de effectiviteit van hulpverlening en duurzaam herstel

Clënten zien ervaringsdeskundigen vaak als een waardevolle aanvulling op de reguliere hulpverlening³³. Vooral de combinatie van professionele kennis en ervaringskennis zorgt voor een sterkere, meer complete aanpak. Doordat cliënten zich beter gezien en gehoord voelen, zijn zij eerder bereid om hulp te accepteren. Dit vergroot de kans op een duurzaam herstel.

Kostenbesparing en efficiëntie

De inzet van ervaringsdeskundigen zorgt niet alleen voor betere kwaliteit van hulp, maar kan ook kosten besparen. Door hun inzet kunnen incidenten, escalaties, (gedwongen) opnames en langdurig zoeken naar passende zorg worden voorkomen. Daarnaast kunnen ervaringsdeskundigen sommige taken van hulpverleners overnemen of passender uitvoeren. Dit maakt de taakverdeling efficiënter, verlaagt de kosten en verbetert de resultaten.

2.5 Uitdagingen bij het werken met ervaringsdeskundigen

Het inzetten van ervaringsdeskundigheid biedt veel voordelen, maar brengt ook uitdagingen en spanningen met zich mee.

Emotionele belastbaarheid en persoonlijke betrokkenheid

Ervaringsdeskundigen werken vaak met verschillende soorten problemen en zorgvragen. Hierdoor kunnen oude ervaringen uit hun eigen leven weer naar boven komen. Dit kan soms leiden tot emotionele instabiliteit of zelfs tot een terugval. Ook kan het gebeuren dat een ervaringsdeskundige zich sterk herkent in het verhaal van een cliënt. Daardoor kan hij te veel betrokken raken. Deze overbetrokkenheid kan zorgen voor spanningen, problemen met collega's en moeite met het bewaren van professionele grenzen. Tijdens de scholing is hier veel aandacht voor. Ervaringsdeskundigen zijn hier scherp op en zijn zich bewust van hun persoonlijke grenzen. Toch blijft de emotionele belastbaarheid en persoonlijke betrokkenheid een aandachtspunt.

Wetenschappelijke onderbouwing en professionalisering

Hoewel ervaringsdeskundigheid veel waarde heeft, zijn de methoden en adviezen nog niet altijd wetenschappelijk onderbouwd. Er heerst een gevoel dat het werkt, maar die meerwaarde is nog moeilijk in cijfers uit te drukken en nog niet altijd wetenschappelijk aangetoond. Vooralsnog zijn ze vooral gebaseerd op persoonlijke verhalen of ervaringen. Dit kan spanningen geven in de samenwerking met zorgprofessionals, die vooral werken vanuit theoretische kennis en werkervaring.

2.6 Samenvatting

De inzet van ervaringsdeskundigen in de praktijk is een waardevolle aanvulling op de reguliere hulpverlening. Door hun unieke positie staan zij dicht bij de leefwereld van cliënten. Vanuit herkenning en gelijkwaardigheid kunnen zij vertrouwen opbouwen, wat ruimte geeft voor herstel, inzicht en verbinding. Tegelijk vraagt het werken met ervaringsdeskundigen om duidelijke afspraken over rol, taken en verantwoordelijkheden, goede begeleiding (binnen de organisatie en door andere ervaringsdeskundigen) en een blijvende aandacht voor de juiste scholing en balans tussen persoonlijke betrokkenheid en professionele grenzen.

Als deze voorwaarden goed worden geregeld, kan ervaringsdeskundigheid - ondanks de genoemde uitdagingen - blijvend bijdragen aan effectievere en mensgerichte zorg.

33 Vrije Universiteit, [De rol en meerwaarde van ervaringsdeskundigen in sociale wijkteams.pdf](#), 2021.

3 De wijk-GGD

Nu zowel het begrip als de praktische invulling van de rol, taken en verantwoordelijkheden van ervaringsdeskundigen zijn besproken, gaan we in dit hoofdstuk in op de wijk-GGD en de rol van de wijk-GGD'er. Samen met een ervaringsdeskundige vormt de wijk-GGD'er een sterk team dat helpt om passende ondersteuning en oplossingen te vinden voor mensen met onbegrepen gedrag.

Voor de wijk-GGD'er is een aparte handreiking gemaakt. Hierin staat de functie uitgebreider beschreven en staan de minimale vereisten van de functie en de benodigde competenties uitgebreid uitgewerkt.

3.1 De rol van de wijk-GGD'er

De wijk-GGD'er is een professional die werkt op het grensgebied van zorg en veiligheid. Hij herkent vroeg psychische, sociale of maatschappelijke problemen bij inwoners en zoekt actief contact met mensen die nog niet zijn aangesloten bij de reguliere zorg. De wijk-GGD'er werkt in de wijk en wordt vaak ingezet bij ingewikkelde situaties, waarbij mensen in een kwetsbare positie verkeren en problemen hebben op meerdere levensgebieden.

Wat de wijk-GGD'er uniek maakt, is zijn vrije rol. Hij kan snel en creatief handelen met mandaat vanuit het bestuur, zonder vast te zitten aan cliëntgebonden budgetten of lange wachtlijsten. De wijk-GGD'er bouwt vertrouwen op met bewoners en werkt samen met hulpverleners, de gemeente, politie, woningbouw en andere partners. Dankzij zijn preventieve en verbindende manier van werken kan escalatie vaak worden voorkomen en wordt onnodige inzet van politie en crisisdienst beperkt.

De wijk-GGD'er heeft verschillende taken, zoals:

- Vroegsignalering en beoordeling van meldingen over onbegrepen gedrag.
- Inschatten van de situatie en maken van een plan van aanpak.
- Regie voeren en de samenwerking tussen hulpverleners coördineren inclusief afstemming met veiligheidspartners.
- Bieden van nazorg en langdurige ondersteuning als dat nodig is.
- Terugkoppelen naar de melder en evalueren van het proces.

Voor deze werkzaamheden is een stevige professionele basis nodig. Een wijk-GGD'er heeft minimaal een hbo-opleiding in een sociaal-medische richting (bij voorkeur Sociaal Psychiatrische Verpleegkunde), kennis van psychiatrie, verslaving en sociale problemen en het werken in complexe situaties.

3.2 Samenwerking en positie wijk-GGD'er binnen het netwerk

Een wijk-GGD'er werkt nooit alleen. Hij beweegt zich in een complex netwerk waarin samenwerking cruciaal is. Belangrijke partners zijn ggz-instellingen, wijkteams van de gemeente, politie, woningcorporaties, welzijnsorganisaties en huisartsen. Samen vormen zij een vangnet voor mensen met onbegrepen gedrag. De wijk-GGD'er heeft in dit netwerk de rol van regisseur: hij brengt partijen bij elkaar, coördineert de inzet en zorgt ervoor dat niemand tussen wal en schip valt.

Deze samenwerking vraagt om heldere communicatie, gezamenlijke doelen, duidelijke afspraken over rollen en taken en wederzijds vertrouwen. Vooral bij mensen die zorg mijden of moeilijk in beeld

komen, is het extra belangrijk om signalen snel op te pakken en direct het juiste netwerk in te schakelen.

Binnen welke organisatie de wijk-GGD'er is gepositioneerd – bijvoorbeeld bij de gemeente, GGD of ggz - bepaalt waar de nadruk op ligt. Kort gezegd ligt bij de GGD of gemeente de nadruk vaak op preventie en vroegsignalering. Bij de ggz ligt de nadruk op psychische en medische zorg en is er sneller toegang tot specialistische zorg.

3.3 Minimale vereisten en competenties

Om de functie van wijk-GGD'er goed uit te kunnen voeren, zijn bepaalde voorwaarden noodzakelijk. Deze zijn vastgelegd in landelijke handreikingen en gebaseerd op jarenlange praktijkervaring. De wijk-GGD'er³⁴:

- Heeft minimaal een hbo-diploma in een sociaal-medische richting, bij voorkeur als Sociaal Psychiatrische Verpleegkunde (SPV).
- Bezit een BIG-registratie (wenselijk).
- Werkt zelfstandig en kan moeilijke situaties oplossen binnen zijn vakgebied.
- Is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn werk en kan daarvan leren en verbeteren.
- Houdt nieuwe ontwikkelingen in het werkveld bij en bespreekt deze met anderen. Als het zinvol is, past hij dit toe in zijn werk.
- Kan hulp goed plannen, uitvoeren en evalueren, en stemt dit af op wat de persoon met onbegrepen gedrag nodig heeft.
- Heeft uitstekende communicatievaardigheden en kan mensen met onbegrepen gedrag motiveren, steunen en begeleiden naar de juiste hulp. Kan goed omgaan met personen met onbegrepen gedrag.
- Heeft in voldoende mate kennis van psychiatrie, verslaving, dementie, lichamelijke ziektes en verstandelijke beperkingen.
- Kan goed omgaan met verschillen in cultuur en achtergrond, en past zijn hulp daarop aan.

De wijk-GGD'er moet stevig in zijn schoenen staan, maar ook empathisch zijn en verbinding kunnen maken. Hij is tegelijk een verbinder, een doener, een regisseur en een bruggenbouwer.

3.4 Samenvatting

De wijk-GGD'er is een onmisbare schakel in het netwerk rond mensen met onbegrepen gedrag. Door zijn kennis van zowel zorg als veiligheid weet hij de juiste verbindingen te leggen. Duidelijke minimale vereisten voor zijn functie zorgen voor een herkenbaar, solide en geschikt profiel.

Wanneer gemeenten investeren in een wijk-GGD'er met een duidelijke positie, duidelijke bevoegdheden en goede samenwerkingsafspraken, dragen zij bij aan een veiligere, meer menselijke en inclusieve samenleving. Deze aanpak kan nog sterker worden door een ervaringsdeskundige te laten samenwerken met de wijk-GGD'er, of door een ervaringsdeskundige in het wijk-GGD-team op te nemen. De kenmerken, kwaliteiten en werkzaamheden van beide rollen vullen elkaar goed aan en versterken elkaar. Nu beide expertises zijn uitgelegd, gaan we in hoofdstuk 4 verder in op de samenwerking tussen een wijk-GGD'er en een ervaringsdeskundige.

³⁴ Ook het CCV stelde een handreiking op over de *Minimale vereisten voor de functie van de wijk-GGD'er* (2025).

4 Samenwerking wijk-GGD'er en ervaringsdeskundige

Nu de expertises van de wijk-GGD'er en de ervaringsdeskundige in de vorige hoofdstukken apart zijn besproken, staat in dit hoofdstuk de samenwerking centraal. Deze samenwerking komt steeds vaker voor en biedt een waardevolle aanvulling bij de hulp aan mensen met onbegrepen gedrag. De professionele kennis en het netwerk van een wijk-GGD'er worden versterkt door de leefwereldkennis en ervaringsinzichten van een ervaringsdeskundige.

De samenwerking tussen de wijk-GGD'er en de ervaringsdeskundige kan op veel verschillende manieren worden ingericht. Zo kan de samenwerking eenmalig zijn, regelmatig terugkeren of continu plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan losse samenwerking bij een specifieke casus, maar ook aan vaste duo's binnen wijkteams of aan gezamenlijke inzet in outreachende projecten.

De rollen van een wijk-GGD'er en een ervaringsdeskundige kunnen binnen de samenwerking verschillen. Daarbij kent elke samenwerking een eigen dynamiek, afhankelijk van de personen die met elkaar samenwerken en de situatie waarin zij dat doen.

Ondanks deze verschillen blijkt steeds weer dat samenwerking veel oplevert. De wijk-GGD'er kijkt vanuit een brede helicopterview vanuit zorg en veiligheid en schakelt binnen dit systeem en de wijk met de betrokken partijen. De ervaringsdeskundige kijkt meestal naar perspectief van de bewoner, zijn kwetsbaarheid en wensen. Dit brengt cliënten begrip, herkenning en hoop. Samen kunnen deze professionals sneller contact maken met moeilijk bereikbare doelgroepen, elkaar versterken in het zoeken naar passende oplossingen, zorg op maat leveren en zorgen voor een meer mensgerichte aanpak.

Hieronder bespreken we de verschillende vormen van samenwerking en de verdeling van de rollen.

4.1 Samenwerking in verschillende dienstverbanden

Het dienstverband van een ervaringsdeskundige kan op verschillende manieren worden geregeld binnen een organisatie of gemeente. De gekozen vorm heeft invloed op de samenwerking binnen de wijk-GGD en met de wijk-GGD'er.

Afhankelijk van de doelstellingen, het beschikbare budget en de visie op het werken met mensen met onbegrepen gedrag, kunnen drie hoofdvormen van dienstverband worden onderscheiden:

- Volledig opgenomen in de organisatie
- Tijdelijk aangesteld op projectbasis
- Ingehuurd als externe specialist voor een specifiek doel

Volledig opgenomen in de organisatie

Wanneer een ervaringsdeskundige volledig wordt opgenomen binnen een organisatie, krijgt hij een vaste plek in het team. De ervaringsdeskundige draait mee in het gewone werkproces, wordt structureel ingezet in de zorg of ondersteuning, krijgt de mogelijkheid tot intervisie en training en maakt deel uit van de cultuur, het beleid en het netwerk van de organisatie. De rol is daarmee

duurzaam ingebed en biedt ruimte voor samenwerking, persoonlijke ontwikkeling en langdurige betrokkenheid.

Voordelen

Een voordeel is dat de ervaringsdeskundige goed kan wortelen binnen de organisatie. Hierdoor kunnen sterke relaties ontstaan met collega's en cliënten, wat het onderlinge vertrouwen en het effect van de inzet van ervaringskennis versterkt. Ook kan de ervaringsdeskundige bijdragen aan een verandering in de organisatiecultuur, doordat zijn of haar ervaringsperspectief structureel wordt meegenomen in beleid en uitvoering. Daarnaast is er vaak meer ruimte voor professionele groei en doorgroeimogelijkheden.

Nadelen

Een nadeel kan zijn dat de ervaringsdeskundige na verloop van tijd te veel opgaat in 'het systeem'. Daardoor kan het unieke buitenstaandersperspectief vervagen. Ook bestaat het risico dat de ervaringskennis minder serieus wordt genomen of ondergesneeuwd raakt in een organisatie waar vooral formele deskundigheid de norm is.

Op projectbasis tijdelijk aangesteld

In deze constructie wordt een ervaringsdeskundige tijdelijk aangesteld, bijvoorbeeld voor een bepaalde doelgroep of een pilotproject. Dit kan een pilot zijn om ervaringsdeskundigheid te introduceren in de zorg of om extra ondersteuning te bieden aan een specifieke groep. De inzet is tijdelijk en vaak gekoppeld aan een duidelijke doelstelling of een aparte financieringsbron.

Voordelen

Een voordeel is de flexibiliteit. Organisaties kunnen snel ervaringskennis inzetten zonder direct langdurige verplichtingen aan te gaan. Voor organisaties die nog weinig ervaring hebben met ervaringsdeskundigheid is dit een laagdrempelige manier om hiermee kennis te maken. Ook voor de ervaringsdeskundige kan het prettig zijn om binnen een afgebakend project te werken, omdat dit overzicht en focus geeft.

Nadelen

Een nadeel is dat de tijdelijke inzet kan zorgen voor onzekerheid en weinig binding met de organisatie. Hierdoor wordt het lastiger om duurzame impact te maken, bijvoorbeeld door sterke relaties op te bouwen of structurele veranderingen door te voeren. Ook kan het gebeuren dat de ervaringsdeskundige niet goed wordt opgenomen in het team, waardoor de inzet losstaat van het bredere organisatiedoel. Daarnaast is er het risico dat ervaringskennis wordt gezien als een tijdelijk hulpmiddel in plaats van een volwaardige en blijvende aanvulling op professionele kennis.

Inhuur als externe specialist

Een andere manier om een ervaringsdeskundige in te zetten is door hem als externe specialist in te huren. De ervaringsdeskundige is dan niet in dienst van de organisatie, maar werkt als zzp'er of via een externe organisatie. De inzet is vaak gericht op advies, training, begeleiding of inhoudelijke ondersteuning. De rol is meestal adviserend of coachend, en gericht op kennisoverdracht of strategische ontwikkeling.

Voordelen

Een externe ervaringsdeskundige brengt een frisse en onafhankelijke blik. Doordat hij niet vastzit aan interne regels en cultuur, kan hij kritischer reflecteren en nieuwe inzichten aandragen. Ook is het een snelle en efficiënte manier om specialistische kennis binnen te halen zonder langdurige verplichtingen. Bij verandertrajecten kan het bovendien waardevol zijn dat een externe ervaringsdeskundige neutraal kan meedenken.

Nadelen

Een nadeel is dat er vaak minder continuïteit en betrokkenheid is. De ervaringsdeskundige is meestal kort aanwezig of werkt met tussenpozen, waardoor het lastig is om sterke relaties op te bouwen met cliënten of collega's. Ook bestaat het risico dat ervaringskennis los blijft staan en niet goed wordt

geïntegreerd in het dagelijkse werk. Daarnaast kunnen de kosten op langere termijn hoger uitvallen dan bij een dienstverband, zeker als regelmatig opnieuw externe inhuur nodig is.

4.1.1 **Samenvatting: verschillende manieren van inzet**

Elke manier van inzet heeft zijn eigen sterke punten en aandachtspunten. De keuze hangt af van de situatie, het doel waarvoor je ervaringsdeskundigheid wilt inzetten, en de bereidheid van de organisatie om echt te leren en te ontwikkelen door deze vorm van kennis. Een structureel partnerschap biedt de kans om goed op elkaar ingespeeld te raken, gezamenlijke doelen te stellen en vaste overlegmomenten te plannen. Wel vraagt dit duidelijke afspraken over rollen, taken, verantwoordelijkheden, goede kaders en een investering in tijd en vertrouwen. Een eenmalige samenwerking geeft juist meer flexibiliteit en kan snel en laagdrempelig worden ingezet. Daartegenover staat dat er soms minder continuïteit en minder onderlinge afstemming is.

4.2 **Samenwerking in verschillende rollen met de wijk-GGD'er**

Naast de keuze voor een specifieke contractsvorm met de ervaringsdeskundige, is vervolgens ook de wijze van samenwerking met de wijk-GGD'er belangrijk. In de praktijk zien we verschillende vormen van samenwerking:³⁵

1 De wijk-GGD'er is zelf ervaringsdeskundig en werkt samen met een niet-ervaringsdeskundige wijk-GGD'er

Binnen deze vorm brengt één wijk-GGD'er ervaringskennis in. Dit kan het contact met inwoners makkelijker maken en de samenwerking binnen het team soepeler laten verlopen. Ervaringsdeskundigheid en professionele expertise worden hier gelijkwaardig gebundeld in één team, wat zorgt voor duidelijkheid voor de cliënt.

2 De wijk-GGD'er verwijst door naar een ervaringsdeskundige als extra steun voor de inwoner

In deze samenwerking is de wijk-GGD'er het eerste aanspreekpunt voor de inwoner. De wijk-GGD'er beoordeelt of de inzet van een ervaringsdeskundige nodig en van meerwaarde is. Als dat zo is, schakelt hij de ervaringsdeskundige in. De ervaringsdeskundige ondersteunt dan aanvullend op het werk van de wijk-GGD'er. Zo wordt de kracht van ervaringskennis benut als extra hulp naast de reguliere ondersteuning van de wijk-GGD'er.

3 De ervaringsdeskundige denkt mee over de inzet van de wijk-GGD'er

In deze vorm heeft de ervaringsdeskundige een adviserende rol. Hij denkt, vanuit eigen ervaring, mee over welke aanpak het beste past bij een bepaalde situatie. De ervaringsdeskundige helpt dus bij de keuzes rond de inzet van de wijk-GGD'er, maar heeft zelf geen direct contact met de cliënt.

4 De ervaringsdeskundige evalueert de inzet van de wijk-GGD'er (op casusniveau)

In deze vorm heeft de ervaringsdeskundige een actieve rol in het evalueren van de ondersteuning samen met de wijk-GGD'er. De focus ligt vooral op het proces en de reflectie, niet op het meewerken in de dagelijkse praktijk. De ervaringsdeskundige geeft advies over hoe de aanpak rond een specifieke casus kan worden verbeterd. Zo kan de ondersteuning van de wijk-GGD'er beter aansluiten bij de

³⁵ Deze vier vormen zijn de meest voorkomende samenwerkingsvormen die we in de praktijk zijn tegengekomen. Soms komen ook andere vormen en inrichting van samenwerkingsverbanden voor. De werkzaamheden van beide professionals kunnen dan overlappen of verschillen. Ook kan er sprake zijn van een andere naamgeving. In sommige regio's is een wijk-GGD'er ook een ervaringsdeskundige of trekt hij samen op met een andere ervaringsdeskundige. In deze gevallen is het noodzakelijk goed rekening te houden met de minimale vereisten voor een wijk-GGD'er, zodat beide expertises goed worden vertegenwoordigd. Deze vereisten zijn terug te lezen in de handreiking '*Minimale vereisten voor de functie van de wijk-GGD'er*' van het CCV (2025).

behoeften van de doelgroep, vooral op het gebied van communicatie, werkprocessen en samenwerking.

4.3 Samenvatting

In dit hoofdstuk hebben we gekeken naar de verschillende manieren waarop de inzet van ervaringsdeskundigen kan worden ingericht en wat dit betekent voor de samenwerking met de wijk-GGD'er. De samenwerking tussen de wijk-GGD'er en de ervaringsdeskundige is veelzijdig en biedt veel kansen om mensen met onbegrepen gedrag beter te bereiken en te ondersteunen.

Zoals besproken is er niet één juiste manier om deze samenwerking vorm te geven. Afhankelijk van de situatie, het doel en de organisatiestructuur kunnen verschillende dienstverbanden en samenwerkingsvormen worden gekozen, elk met hun eigen voordelen en uitdagingen.

Wat al deze vormen gemeen hebben, is dat het zwaartepunt ligt op de combinatie van professionele expertise en ervaringskennis omdat dit een duidelijke meerwaarde biedt. Samen maken zij het mogelijk om sneller verbinding te maken, zorg op maat te leveren en mensen meer op een menselijke manier te ondersteunen.

Of het nu gaat om een vast duo binnen een wijkteam, een tijdelijke inzet of een adviserende rol op afstand: het succes van de samenwerking hangt af van goed onderling contact, duidelijke afspraken en respect voor elkaars expertise. In de praktijk blijkt dat, als deze voorwaarden goed zijn ingevuld, de samenwerking uitgroeit tot een krachtige motor voor verandering binnen het sociaal domein, vooral voor mensen met onbegrepen gedrag.

5 Randvoorwaarden voor duurzame inzet en verankering

Het inzetten van ervaringsdeskundigen is meer dan alleen extra kennis of expertise toevoegen. Het vraagt om een bewuste keuze, een duidelijke visie en – minstens zo belangrijk – het creëren van goede randvoorwaarden om dit tot een succes te maken. In dit hoofdstuk staan deze randvoorwaarden centraal.

Uit de praktijk blijkt dat de inzet van ervaringsdeskundigen bij een gemeente of zorgorganisatie vooral slaagt als er goede voorbereiding is. Ook is het belangrijk dat de functie duidelijk wordt gepositioneerd, dat er draagvlak ontstaat voor de ervaringsdeskundige, dat er (structurele) ondersteuning is en dat er regelmatig wordt gereflecteerd op eigen functioneren, samenwerking en welzijn.

Daarnaast vraagt het om een verandering binnen de organisatie. Door een klimaat te scheppen waarin verandering mogelijk is, mensen op alle niveaus te betrekken en successen zichtbaar te maken, ontstaat ruimte voor blijvende vernieuwing³⁶.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste voorwaarden op drie niveaus: de organisatie, de uitvoering en samenwerking, en de borging van de inzet van ervaringsdeskundigen voor de langere termijn.

5.1 Draagvlak en duidelijke positie als basis

Een goede basis begint met een heldere visie, voldoende draagvlak en een duidelijke plek binnen de organisatie. Als er geen brede overtuiging is over de waarde van ervaringsdeskundigheid, blijft de inzet vaak beperkt of oppervlakkig. Ook kan er dan sneller onduidelijkheid of weerstand tegen deze vernieuwing ontstaan.

Draagvlak binnen de organisatie (op alle niveaus)

Het is belangrijk dat bestuurders, managers en hulpverleners overtuigd zijn van de waarde van ervaringsdeskundigheid. Vooral het management en leidinggevenden hebben hierin een sleutelrol. Zij moeten de visie actief uitdragen en ruimte geven voor een goede positie, invulling, reflectie en groei. Ook moeten zij duidelijk kunnen uitleggen waarom ervaringsdeskundigheid nuttig en waardevol is. De werkvloer speelt ook een belangrijke rol. Het is belangrijk dat de directe collega's van de ervaringsdeskundige goed worden betrokken en zich onderdeel voelen van deze manier van werken.

Positionering binnen het dienstverband

Bedenk goed waar en hoe de ervaringsdeskundige het beste kan werken: als volwaardig lid van het team, als onafhankelijke sparringpartner of via externe inhuur. Deze mogelijkheden zijn in het vorige hoofdstuk besproken. Weeg de voor- en nadelen af en kies een rol die goed past bij de werkwijze van gemeente, de zorgorganisatie en de wijk-GGD.

Voorlichting en bewustwording

Collega's die samenwerken met een ervaringsdeskundige moeten goed weten wat de ervaringsdeskundige wel en niet doet. Duidelijke informatie over rol, taken, kennis(niveau) en

³⁶ Kotter, E: M+MA, 'Positionering ervaringsdeskundigheid: hoe kom je tot een voorkeursscenario? Een handleiding.' (2021).

verantwoordelijkheid voorkomt onduidelijkheid en verkeerde verwachtingen. Het helpt ook om de samenwerking soepel te laten verlopen.

Omgaan met weerstand

Soms is er weerstand of zijn er vooroordelen over ervaringsdeskundigen. Open gesprekken voeren, kunnen helpen om misverstanden uit de weg te ruimen en om samen te werken op basis van gelijkwaardigheid. Gelijkwaardigheid is cruciaal. Het zorgt ervoor dat de rol van de ervaringsdeskundige als volwaardig en gelijkwaardig wordt gezien, zowel binnen als buiten de organisatie.

Begin op kleine schaal

Start met een pilot of een klein project en breid dit stap voor stap uit op basis van positieve ervaringen. Zo blijft de invoering overzichtelijk voor de ervaringsdeskundige, de collega's en de organisatie. Bovendien geeft het ruimte om samen te groeien en te leren tijdens het proces.

5.2 Invulling van de samenwerking

Nu de basis is gelegd door met de bovenstaande aandachtspunten rekening te houden, kan de functie verder worden ingevuld, ook in relatie tot de wijk-GGD. De echte samenwerking gebeurt natuurlijk in de dagelijkse praktijk. Toch is het ook hier belangrijk om goed op bepaalde randvoorwaarden te blijven letten.

Helderheid vanaf het begin

Maak vanaf het begin duidelijke afspraken over de rol van de ervaringsdeskundige. Leg vast wat de taken, bevoegdheden en grenzen zijn. Bespreek samen de rol, competenties en vaardigheden en leg de verwachtingen en afspraken goed vast.

Professionalisering en begeleiding

Ook ervaringsdeskundigen hebben, net als andere zorgprofessionals, scholing, begeleiding en intervisie nodig. Begeleiding door een mentor of collega en deelname aan teamoverleggen zijn geen extra's, maar echt noodzakelijk zodat zij hun werk goed kunnen doen. Het is belangrijk om tussentijds en geregeld ruimte in te richten voor voldoende reflectie, meekijken, overleg en verbinding. De ervaringsdeskundige is hier bij gebaat. Gezien het snelle en dynamische werkveld, schieten deze elementen er vaak bij in als er niet expliciet tijd en ruimte voor wordt ingericht. Het is dus zaak hier goed bij stil te staan en vast te leggen.

Zorg daarnaast voor een contactpersoon buiten de organisatie of iemand die verbonden is aan de organisatie van de ervaringsdeskundige (indien aanwezig). Dit helpt om objectief te blijven, zorgvuldig te werken en extra steun te bieden als dat nodig is.

Gelijkwaardige samenwerking

Ervaringsdeskundigen zijn volwaardige teamleden en professionals. Geef hen de kans om mee te denken, hun mening te geven en zorg voor duidelijke terugkoppeling over besluiten en wat er met hun inbreng gebeurt. Denk ook over gelijkwaardigheid in de praktische zin: zorg voor een goede werkplek die past bij hun taken en verantwoordelijkheden, net als bij andere collega's. Geef hen daarnaast toegang tot de organisatie en systemen, zoals een e-mailadres en inloggegevens. Het is slim om de ervaringsdeskundige direct, of zo snel mogelijk, op te nemen in het team en de werkwijze.

Financiële waardering

Gelijkwaardige inzet vraagt om een eerlijke en vaste beloning. Zorg voor goede contracten en een passende waardering. Dit laat zien dat de meerwaarde en bijdrage van ervaringsdeskundigen serieus wordt genomen en het helpt om de gelijkwaardigheid en het draagvlak voor de expertise te versterken.

5.3 Monitoring, evaluatie en borging

De randvoorwaarden die hierboven zijn genoemd vragen om blijvende aandacht. Door goed te monitoren, regelmatig bij te sturen en de werkzaamheden stevig te verankeren, groeit de functie stap voor stap in de organisatie. Het is daarom belangrijk om steeds te letten op de onderstaande punten, deze vast te leggen en te evalueren.

Doelen expliciet maken

Zoals eerder genoemd, is het belangrijk om bij de start samen met de ervaringsdeskundige duidelijke afspraken vast te leggen over zijn werkzaamheden. Koppel deze vervolgens aan heldere doelen die met het werk moeten worden bereikt. Maak de doelen zo concreet en meetbaar mogelijk, zodat goed zichtbaar is wat er wordt bereikt.

Effecten zichtbaar maken

Laat zien wat de inzet van de ervaringsdeskundige oplevert. Benoem successen en knelpunten, leer van tegenslagen en deel de resultaten met het team en de organisatie. Betrek de ervaringsdeskundige hier zoveel mogelijk bij, zodat hij zelf de voortgang kan presenteren en de waardering vanuit de organisatie krijgt en voelt.

Periodieke reflectie organiseren

Evalueer regelmatig hoe het gaat. Wijs een vaste contactpersoon aan die de voortgang bewaakt en het aanspreekpunt is voor zowel de ervaringsdeskundige als de organisatie. Bespreek daarbij niet alleen de voortgang, maar ook het functioneren en welzijn van de ervaringsdeskundige. Kijk ook naar de samenwerking met de wijk-GGD'er en stem af op de samenwerkingsvorm die bij de start is afgesproken.

Opnemen in beleid en praktijk

Neem de inzet van ervaringsdeskundigen op in het gemeentebestuur, personeelsbeleid en de jaarplannen. Maak daarnaast duidelijke afspraken met de ervaringsdeskundige, hun rechtstreekse collega's en – indien aanwezig – organisatie over hun inzet en samenwerking. Alleen op deze manier krijgt ervaringsdeskundigheid een vaste en structurele plek binnen de organisatie en het werkveld.

5.4 Samenvatting

Werken met ervaringsdeskundigen vraagt meer dan alleen goede bedoelingen. Er zijn randvoorwaarden nodig die in alle lagen van de organisatie gedragen en ondersteund worden. Van een gedeelde visie en duidelijke afspraken over de rol tot professionele begeleiding en structurele inbedding: elk onderdeel is belangrijk voor het succes en de blijvende inzet van ervaringsdeskundigheid.

Als aan deze voorwaarden wordt voldaan, ontstaat er ruimte voor de echte kracht van ervaringsdeskundigen: het bouwen van bruggen, het vergroten van de zelfredzaamheid van cliënten, het herstellen van vertrouwen en het geven van hoop aan mensen voor wie hulp vaak moeilijk bereikbaar is. Goede randvoorwaarden zijn dus geen extra last, maar juist het stevige fundament waarop ervaringsdeskundigheid echt tot bloei kan komen.

6 Conclusie

De inzet van ervaringsdeskundigen samen met de wijk-GGD'er laat al duidelijk zien dat het veel oplevert bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag. Zoals in deze handreiking is uitgelegd, helpen ervaringsdeskundigen door hun eigen ervaringen, inzichten en kennis. Ze bouwen vertrouwen op, maken de stap naar hulpverlening kleiner en zorgen voor herkenning. Daarmee zijn zij een waardevolle aanvulling op het werk van de wijk-GGD'er, die vooral werkt vanuit theoretische kennis, netwerkvaardigheden en professionele betrokkenheid.

Samenwerking tussen ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers: een krachtig duo

Uit de verschillende hoofdstukken blijkt dat de samenwerking tussen beide rollen op meerdere manieren kan worden vormgegeven. De kracht zit in het samenwerken als gelijken, waarbij beide expertises serieus worden genomen en benut. Dit vraagt om duidelijke afspraken, goede begeleiding, een gezamenlijke visie en voldoende ruimte om samen te leren en te groeien. De beschreven randvoorwaarden en begrippen geven praktische tips en handvatten om ervaringsdeskundigheid in het sociaal domein te verankeren.

Samen bijdragen aan een preventieve en effectieve aanpak

Als gemeenten en zorgorganisaties deze inzichten echt in praktijk brengen, kan er een mooie verandering ontstaan. Een verandering waarin herstel, menselijkheid en verbinding centraal staan. Zo kunnen ervaringsdeskundigen en wijk-GGD'ers samen zorgen voor een preventieve, outreachende en vroegtijdige aanpak voor personen met onbegrepen gedrag. Dit helpt om passende hulp te bieden aan mensen met onbegrepen gedrag en kan uiteindelijk leiden tot minder incidenten, minder overlast en minder druk op de zorg en politie.



Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) is een onafhankelijke stichting die partijen en veiligheidsprofessionals helpt om Nederland veiliger en leefbaarder te maken.

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid
Churchillaan 11, 3527 GV Utrecht
Postbus 14069, 3508 SC Utrecht

T (030) 751 6700
E info@hetccv.nl
I www.hetccv.nl

