



Gooi en Vechtstreek:
doorontwikkeling van een veiligheidshuis

eindrapport evaluatie:
managementsamenvatting

Collin Hoogeveen

Bureau Alpha
's-Hertogenbosch, mei 2014

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Stuurgroep Veiligheidshuis Gooi en Vechtstreek

Het onderzoek is uitgevoerd door:

drs. C. Hoogeveen

Bureau Alpha

Concordialaan 37

5223 ZM 's-Hertogenbosch

tel: 06 – 547 345 72

www.bureaualpha.nl

Met medewerking van:

drs. Myriam Kooij – Bureau Regionale Veiligheidsstrategie

Copyright © 2014

bureaualpha & Veiligheidshuis Gooi en Vechtstreek

's-Hertogenbosch / Hilversum

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opname, druk of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding en opzet evaluatie	3
Wat is 'het veiligheidshuis'?	3
Samenvatting van resultaten en conclusies	5
Het veiligheidshuis 2011-2014 & de doorontwikkeling vanaf 2013	5
Output cijfermatig	5
Deelrapport nazorg ex-gedetineerden	5
Verbinding straf-zorg structureel tot stand gekomen	6
De doorontwikkeling nader beschouwd	6
Samenwerking / het plan van aanpak	7
Casusoverleg: terugblik.....	7
Casusoverleg: nieuwe werkwijze	7
Veiligheidshuispersoneel / de regierol.....	8
Aanbevelingen & beschouwing	9
Samenwerkingsconvenant.....	9
Rollen: procesregie en casusregie	9
Escalatiemodel: wat als het niet lukt casusregie te beleggen?	11
Overige aanbevelingen	11
Slotbeschouwing: professionals en het VHH nieuwe stijl vanaf 2015	12

Inleiding en opzet evaluatie

Inmiddels 17 jaar na de opening van het eerste Justitie in In de Buurt-kantoor (1997) staan de hieruit voortgekomen veiligheidshuizen na het verschijnen van het Landelijk Kader Veiligheidshuizen¹ voor de opdracht zich nogmaals te transformeren. Nadat in 2009 een min of meer landelijk dekkend netwerk van veiligheidshuizen was gerealiseerd gaan deze netwerken van samenwerkende organisaties rondom repressie en preventie van criminaliteit en overlast sinds 2013 een nieuwe fase in.

Het Veiligheidshuis Gooi en Vechtstreek heeft er sinds de doorstart in juli 2011 inmiddels 2,5 jaar opzitten. In een periode waarin doorontwikkeling naar een nieuwe opzet centraal staat heeft de bestuurscommissie een evaluatie gevraagd. Tussen september 2013 en maart 2014 heeft Bureau Alpha het veiligheidshuis nauwgezet gevolgd en een evaluatie uitgevoerd waarbij directe vertaling naar de huidige doorontwikkeling centraal stond. Omdat eerdere onderzoeken² laten zien dat het evalueren van de werking van het veiligheidshuis geen sinecure is zijn in onderhavige evaluatie alle beelden en ideeën van professionals over effectiviteit getoetst aan concrete casussen. De lessen vanuit een uitgebreide analyse van vier complexe casussen vormen daarom het hart van de evaluatie. Ingezette methoden zijn: documentanalyse (jaarplannen, werkplannen, evaluaties, jaarrapportages, notulen en memo's), bevraging deelnemers casusoverleg (15 vragenlijsten plus discussiebijeenkomst), casusanalyse (n=4), dossieranalyse, analyse registratiegegevens (nazorg) en interviews met 22 personen uit de organisaties die samen het veiligheidshuis vormen³. In februari 2014 verscheen de evaluatie van de coördinatie nazorg ex-gedetineerden als apart deelrapport. Deelrapporten en integrale eindrapportage zijn opvraagbaar⁴ en te downloaden op www.bureaualpha.nl.

Wat is 'het veiligheidshuis'?

Een wijdverbreid misverstand is dat velen denken dat met 'het veiligheidshuis' wordt bedoeld op een organisatie: in Gooi en Vechtstreek bestaand uit drie functionarissen. Zij zijn slechts de kern, maar 'het veiligheidshuis' bestaat uit een netwerk van meer dan 15 samenwerkende organisaties

¹ Zie: <http://www.veiligheidshuizen.nl/doc/VHH-Landelijk-Kader-definitief.pdf>

² Hulsen et.al. laat (in navolging van andere onderzoeken) zien dat effectiviteit lastig te 'meten' is mede doordat doelen diffuus zijn: naast de doelen van het veiligheidshuis nemen professionals in casusoverleg hun organisatie- en persoonlijke doelen mee.

³ In 27 interviews zijn 22 personen bevraged.

⁴ De 4 rapportages door Bureau Alpha zijn op te vragen bij de ketenmanager van het veiligheidshuis. Vanaf juni zijn ze tevens te downloaden op www.bureaualpha.nl/projecten.

(naar Rovers⁵, 2011) '*...die op enigerlei wijze betrokkenheid hebben bij de repressie of preventie van criminaliteit en overlast en/of de (na-)zorg voor daders of slachtoffer.*' Niet iedereen werkzaam bij deze organisaties, en ook bijdragend aan het doel van het veiligheidshuis, realiseert zich dat als hij spreekt over 'het veiligheidshuis' dat hij of zij zelf onderdeel hiervan uitmaakt. Een evaluatie van het veiligheidshuis is dan ook niets meer of minder dan het evalueren van *de kwaliteit van samenwerking van die organisaties in casussen* waarover in het veiligheidshuis op enig moment *een aanpak* is afgesproken.

⁵ Bron: Rovers, B. Resultaten van veiligheidshuizen: een inventarisatie en evaluatie van beschikbaar onderzoek. BVTO, 's-Hertogenbosch, 2011.

Samenvatting van resultaten en conclusies

Het veiligheidshuis 2011-2014 & de doorontwikkeling vanaf 2013

De doorontwikkeling houdt in dat in navolging van het Landelijk Kader Veiligheidshuizen onder regie van gemeente(n) wordt gefocussed op complexe problematiek. De grote hoeveelheden casussen waarop in vaste periodieke themagerichte casusoverleggen werd afgestemd worden afgebouwd. Niet langer wordt langs de lijnen van thema's gewerkt, maar wordt ruimte gemaakt voor kleinere hoeveelheden casussen waarin *op-maat*, dus alleen met professionals nodig voor aanpak in die casus en met professionals die cliënten *zelf*kennen een aanpak wordt afgesproken en uitgevoerd. Terugkijkend is de output van het veiligheidshuis cijfermatig in overeenstemming met doelen. In de drie thema's huiselijk geweld, veelplegers, jeugd en nazorg ex-gedetineerden heeft het veiligheidshuis in relatief korte tijd een heldere structuur opgezet waarbinnen de aanpak van vrij grote hoeveelheden casussen is gefaciliteerd.

→ *Conclusie: Structuur van het VHH Gooi en Vechtstreek staat na 2,5 jaar. Output van het veiligheidshuis is volgens verwachting. Gemeenten worden alle bediend.*

Output cijfermatig

Een beeld van de output gerealiseerd met (twee)wekelijks casusoverleg door de samenwerkende circa 15 netwerkpartners en met ondersteuning van 3 personen veiligheidshuispersoneel in 2012 en 2013:

- Het screeningsoverleg huiselijk geweld (aangestuurd door ASHG⁶, VHH belangrijke rol in opzetten werkproces) behandelde circa 1000 cases per jaar. Het scenario-overleg (complexe casussen) startte in 2013 met 28 casussen.
- In veelplegers overleg werd de aanpak rondom 60-80 personen per jaar afgestemd.
- Het aantal besproken jeugdigen steeg van bijna 90 ('12) naar ongeveer 140 ('13).
- Nazorg voor ex-gedetineerden wordt gecoördineerd vanuit het VHH: uitstromers uit detentie (jaarlijks ruim 250) worden in het VHH gescreend op recidiverisico en van een aanpak voorzien.

De cijfers illustreren het feit dat VHH Gooi en Vechtstreek een belangrijke spil is geworden in afstemming op casuïstiek tussen straf en zorg.

→ *Conclusie: VHH Gooi en Vechtstreek heeft gezorgd voor steeds betere verbindingen tussen organisaties op het vlak van straf en zorg.*

Deelrapport nazorg ex-gedetineerden

De evaluatie van de coördinatie van nazorg ex-gedetineerden was een onderdeel van de overall evaluatie. Hieronder de belangrijkste conclusies uit het deelrapport nazorg:⁷

- Er worden meer taken uitgevoerd door het veiligheidshuis dan aanvankelijk bij de start voorzien (risicoscreening).
- Communicatie met partners over (inschatting van) recidiverisico's is een verbeterpunt.
- Er is breed tevredenheid over de uitvoering van de coördinatietaak door het VHH (kwantitatief en kwalitatief).
- De combinatie van de rollen 'coördinator nazorg ex-gedetineerden' en 'procesmanager' in het VHH bieden voordelen op vlak efficiency en expertise (Casus op Maat).
- Betrokkenheid en expertise gemeenten kan nog beter.

⁶ Advies- en Steunpunt Huiselijk Geweld.

⁷ Wordt in huidige vorm voortgezet in de huidige vorm tenminste voor de komende 2 jaar.

Verbinding straf-zorg structureel tot stand gekomen

Omdat de missie van het veiligheidshuis sinds 2013 is aangescherpt tot de '*...unieke combinatie van strafrecht, hulpverlening en zorg...*' als de kracht van het veiligheidshuis kijken we in de evaluatie goed naar deze verbinding. De bronnen laten duidelijk zien dat het veiligheidshuis heeft bijgedragen aan het *op organisatieniveau* tot stand komen van een structurele verbinding tussen straf en zorg. In de analyse van *vier complexe casussen* zien we:

...dat meekijken van partijen als Raad en politie nodig is om BJZ te brengen tot de keuze voor een effectief dwangmiddel. Ook OM spreekt hierover waardering uit;

...dat MEE is gestart om structureel een vertegenwoordiger aan het VHH te verbinden, het geen in brede zin tot verbetering van de aanpak leidt. In relatief veel casuïstiek spelen (mogelijke) licht verstandelijke beperkingen een rol.

...dat alleen als partners samen een vuist maken een doorbraak (nieuwe huisvesting voor slachtoffer) in de casus mogelijk is. In twee casussen geldt voorts dat diverse zorgpartners door de complexe situatie (veel betrokkenen op diverse en daarnaast wisselende locaties ondergebracht) voortdurend input van politie over de veiligheidssituatie nodig hebben.

De doorontwikkeling nader beschouwd

Maar belangrijker dan het hiervoor geschetste kwantitatieve beeld (een terugblik op het veiligheidshuis oude stijl) is de kwalitatieve analyse van het proces van doorontwikkeling dat in de loop van 2013 is ingezet. In de pilot Top-X is samen met gemeenten gestart met het testen en samen concretiseren van nieuwe VHH-criteria.

We kunnen stellen dat VHH Gooi en Vechtstreek aangevoerd door de ketenmanager voortvarend de nieuwe richting concreet heeft vertaald in gedragen nieuwe criteria en een nieuw werkproces. Na de doorontwikkeling zijn er nog 3 soorten casussen:

- Top-X
- Gemeenten leveren casussen aan waarvan ze vinden dat deze in het VHH dienen te worden behandeld. Het veiligheidshuis toetst aan de criteria.
- Huiselijk geweld

Voor zover niet op de Top-X worden complexe casussen huiselijk geweld via het ASHG (straks AMHK) ingebracht in het VHH.

- Veldaanmeldingen

Alle partners in het samenwerkingsverband kunnen een casus in het VHH aanbrengen.

Het valt in het algemeen op dat het draagvlak (blijkt uit interviews en ook concreet uit hoge opkomst in vergaderingen van partneroverleg) voor het veiligheidshuis sterk is. Organisaties stellen zich vrijwel zonder uitzondering constructief op. Er worden veel inspanningen geleverd vanuit het veiligheidshuis om partners te verleiden over nieuwe criteria en het resulterende nieuwe werkproces mee te denken. Het proces om te komen tot nieuwe criteria is succesvol wat betreft deze ondersteuning, maar inhoudelijk kunnen ze nog verder worden aangescherpt, verder ingebed in het werkproces en helder en eenduidig gecommuniceerd met partners.

→ *Conclusie: Er is breed draagvlak voor het veiligheidshuis. Zowel het onlangs uitgewerkte werkproces. De nieuwe criteria worden ondersteund door partners die zich constructief opstellen. Aandachtspunt is scherpe vertaling van criteria.*

Samenwerking / het plan van aanpak

Er zijn terugkijkend naar casusoverleg in de achterliggende periode in brede zin de volgende conclusies⁸ te trekken:

- De afgelopen jaren zijn deelnemers van de partners uitgegroeid tot stevige vertegenwoordigers ('vooruitgeschoven posten') binnen het veiligheidshuis. Hun rol als ambassadeurs heeft nog geen formele status.
- De gevoelde urgentie groeit doorgaans door de aanpak in het VHH. Maar het duurt soms nog lang voordat organisaties daadwerkelijk de handen ineen slaan.
- Een effectieve oplossing is bij complexe casuïstiek alleen mogelijk als iedereen zich achter een gezamenlijke aanpak schaart.
- Er ontbreekt voorsnog een helder kader van waaruit wordt samengewerkt. Om samen effectief te kunnen zijn in de aanpak van complexe casussen lijkt het kunnen terugvallen op is een samenwerkingsconvenant is nodig.

Casusoverleg: terugblik

In het casusoverleg vindt doorgaans vlot informatiedeling plaats. Er wordt in de praktijk integer omgegaan met gedeelde informatie. Er is ook vanuit de (proces)manager veel expertise en input (aandacht ook in het casusoverleg) op het vlak van privacy⁹. Partners bereiden casusoverleg doorgaans goed voor.

De volgende verbeterpunten zijn te zien in de organisatie en uitvoering van casusoverleg:

- Er is nu niet altijd sprake van een actueel helder beeld van het tijdsverloop van (m.n. eerdere) interventies in een casus.
- De aanwezigheid van (soms cruciale) partners schiet nog regelmatig te kort, dit leidt tot ontbrekende informatie en stokkende voortgang.
- Er kan in het algemeen nog sterker op aanwezigheid van partners gestuurd te worden.

Casusoverleg: nieuwe werkwijze

Zonder uitzondering is in het verloop van alle vier geanalyseerde complexe casussen te zien dat het voor betrokken partners duidelijk is dat ze elkaar in de complexe casuïstiek waar het VHH vanaf 2014 mee werkt echt hard nodig hebben. Het duurt regelmatig wel erg lang voordat het gedeelde gevoel van urgentie voldoende aanwezig is om samen een vuist te maken. De nieuwe werkwijze (Casus op Maat) draagt duidelijk bij aan de snelheid waarmee urgentie wordt bereikt. In drie van de vier geanalyseerde complexe casussen wordt uiteindelijk onder procesregie¹⁰ van het veiligheidshuis een doorbraak bereikt in de aanpak. We kunnen stellen dat versterking van de effectiviteit van de aanpak middels de nieuwe werkwijze zich in deze vier casussen al laat zien.

⁸ Dit is een samenvatting van de conclusies in H7 onder het kopje 'Samenwerking & rollen'.

⁹ Privacyconvenanten zijn inmiddels verouderd, maar veiligheidshuis Gooi en Vechtstreek is nauw betrokken bij de landelijke ontwikkelingen en een nieuw up-to-date privacyconvenant is nagenoeg gereed.

¹⁰ Het veiligheidshuis neemt overigens impliciet in de casussen soms de overall-regie, zie verderop.

→ *Conclusie: Ambassadeurs zijn inmiddels sterk verbonden aan het veiligheidshuis zijn. Borging in een samenwerkingsconvenant ontbreekt nog. Dit is nodig omdat in complexe casuïstiek aanwezigheid en deelname van alle partners vanuit de casusanalyse cruciaal blijkt te zijn.*

Veiligheidshuispersoneel / de regierol

Het veiligheidshuis (ketenmanager en procesmanager) zijn gegroeid in hun rol om het proces in de aanpak te sturen. Dit is nodig om in complexe casussen een doorbraak te kunnen forceren. Er gaat echter soms veel tijd overheen voordat dit lukt. Twee oorzaken zijn hiervoor aan te wijzen:

- Plan van aanpak is niet altijd voldoende helder geformuleerd.
- Escalatie kan eerder ingezet (in de loop van de tijd wordt dit overigens wel steeds vaker al ingezet).

Het veiligheidshuis vulde de afgelopen jaren regelmatig het gat op dat casemanagers (of de professionals waarvan door partners werd verwacht dat ze casusregie zouden verzorgen) regelmatig lieten vallen. Steeds vaker wordt casusregie systematisch in besprekingen aan de orde gesteld. Maar precieze afspraken over de taken die eronder worden verstaan (en de uitvoering ervan) blijven nog achterwege. Ketenmanager en procesmanager hebben inmiddels een positie opgebouwd van waaruit het mogelijk is nu (nog) steviger de procesregie uit te gaan voeren. Er is wel voor nodig dat escalatiemechanismen worden vastgelegd in een samenwerkingsconvenant.

→ *Conclusie: Ketenmanager en procesmanager hebben inmiddels een stevige positie bij partners. In complexe casussen nemen ze de voortvarend en actiegericht de regierol op zich. De procesregie en casusregie zijn tot dusverre hierin nog niet voldoende expliciet benoemd in de praktijk. Ook ontbreekt borging in een samenwerkingsconvenant.*

→ *Conclusie: In de volgende fase van het veiligheidshuis is het zaak om naast professionalisering van de aanpak de deeltaken die onder regierollen worden verstaan vast te leggen. Vanuit de huidige basis schept dat de noodzakelijke voorwaarden om met steeds wisselende deelnemers uit de 15 organisaties in het netwerk samen complexe casussen effectief aan te pakken.*

Aanbevelingen & beschouwing

In dit afsluitende hoofdstuk worden enkele aanbevelingen geformuleerd gericht aan veiligheidshuispersoneel, de samenwerkende organisaties en de sturingsgremia partneroverleg en bestuurscommissie. Uitgangspunt is dat aanbevelingen dienen aan te grijpen op de elementen waarop de meeste effectiviteitswinst te halen is voor de netwerksamenwerking. Ze dienen verder te kunnen bijdragen aan het huidige proces van doorontwikkeling van het veiligheidshuis. Daarom zijn aanbevelingen geformuleerd op het vlak van samenwerking, regierollen en escalatiemechanismen.

Samenwerkingsconvenant

- Formaliseer de samenwerking in een gezamenlijk te ondertekenen samenwerkingsconvenant. Geef de ambassadeurs een duidelijke positie en ondersteun deze positie voortdurend.
- Zorg in casusoverleg steeds voor een goede mix tussen deelname van deze ambassadeurs en direct bij cliënten betrokken professionals.
- Vraag de organisaties zich te committeren aan taken.
- Neem in het samenwerkingsconvenant kwaliteitscriteria op waaraan een *plan van aanpak* dient te voldoen.

Rollen: procesregie en casusregie

- Definieer voor elke casus opnieuw en gedurende elke casus voortdurend de taken die horen bij de rol van zowel 'casusregie' als 'procesregie'.

Onderscheid procesregie en casusregie maken en steeds blijven afstemmen

Uit de evaluatie komt naar voren dat de procesmanager VHH de afgelopen jaren vaak het gat vulde en het verkrijgen en behouden van het inhoudelijk overzicht feitelijk uitvoerde als taak. De grens tussen *procesregie* en *casusregie* was hiermee diffuus. En het is natuurlijk ook lastiger om je te beperken tot alleen toezien op het goede verloop van het *proces* als je focus ligt op overzicht houden op de *inhoud*. Bijkomend nadeel was dat door de regie op de inhoud naar zich toe te trekken er ook stilzwijgend akkoord werd gegaan met het feit dat die andere partij de casusregie (of ook vaak 'casemanagement' genoemd) liet lopen. Een procesmanager van het VHH heeft in de behandeling/begeleiding van de cliënt (met een enkele uitzondering) geen rol en daarmee wordt langdurige verlamming/status quo in enkele onderzochte casussen verklaard. Totdat in een casus-opmaat aanpak onder regie van het VHH de urgentie toch gezamenlijk werd gevoeld. En dan blijkt er met vereende krachten, en gericht op een gezamenlijk vastgesteld doel wel veel mogelijk zo zien we in enkele casussen.

Hoe nu deze spagaat op te lossen in de toekomst? Voortdurend de concrete deeltaken expliciet blijven benoemen, hetgeen alleen al nodig is omdat de invulling van deze deeltaken afhankelijk van de fase van de aanpak kan wisselen. Tijdens de informatieverzameling voorafgaand aan de aanpak ligt dit anders dan tijdens de lopende aanpak. Het VHH is immers verantwoordelijk voor het samenbrengen van informatie, maar zo gauw er een gezamenlijk plan van aanpak is geformuleerd wordt een aan te wijzen casemanager verantwoordelijk voor het nemen van initiatief in afstemmen met andere behandelaren/begeleiders over de voortgang van interventies.

- Spreek bij de start af wie regie houdt op de inhoud (casusregisseur).

- Het feit dat een casus in het VHH komt betekent per definitie dat het VHH toeziet op goed verloop van het proces en de rol van procesregisseur heeft.

Advies formulering deeltaken casusregie en procesregie

Hieronder een voorstel voor mogelijke explicitering van deeltaken die verstaan kunnen worden onder de rol van respectievelijk een procesregisseur en een casusregisseur.

Procesregisseur (VHH)

Taken:

DOEL & PVA

1. ziet erop toe *dat* een helder doel van de aanpak wordt geformuleerd
2. ziet erop toe *dat* er een gezamenlijke aanpak tijdig wordt afgesproken
3. ziet erop toe *dat* er tijdig wordt geëscaleerd

TEAM

4. juiste partners op juiste moment aan tafel komen
5. partners steeds de casusinformatie hebben die ze nodig hebben voor de eigen rol
6. bevraagt voortdurend de casusregisseur op zijn afwegingen
7. spreekt de casusregisseur actief aan op voortgang van interventies
8. organiseert en zit COM-overleg voor¹¹

DOSSIER

9. bewaakt dat de casusregisseur voortdurend zorgt voor actualisering van probleembeschrijving / doel / pva:
10. bewaakt helder en volledig casusdossier

Rol: Casusregisseur (een van de partners)

Taken: Regie op inhoud van de aanpak: 'degene die inhoud van de aanpak coördineert'; 'degene die een casus op inhoud coördineert'.

CLIENTEN

1. kent de cliënten in de casus goed en bepaalt of en wanneer client aanschuift in overleg

DOEL & PVA

2. neemt het voortouw op de inhoud van het centrale doel in de casus
3. neemt het voortouw op de inhoud van *wat* er als goede aanpak tijdig wordt afgesproken
4. zorgt dat gekozen interventies inhoudelijk bij elkaar passen

TEAM

5. informeert zelf de professionals die interventies (gaan) uitvoeren *voortdurend, rechtstreeks* en *direct* over eigen vorderingen (cc procesregisseur)
6. adviseert procesregisseur over benodigde mensen aan tafel

DOSSIER

7. bij aanpassing van probleembeschrijving / doel / pva: levert een update hiervan aan de procesregisseur

¹¹ Dit is bij uitstek een deeltaak die per casus dient te worden afgewogen. Er zijn soms ook goede redenen juist een inhoudelijk betrokkene te laten voorzitten.

Escalatiemodel: wat als het niet lukt casusregie te beleggen?

- Maak afspraken over een escalatiemodel, formaliseer deze in een samenwerkingsconvenant en communiceer de stappen in het model actief en voortdurend met partners.

Advies escalatiemodel

Hieronder wordt naar aanleiding van de evaluatie een mogelijk escalatiemodel geformuleerd.

1. Bij onenigheid over casusregie wordt dit bij de procesregisseur (=procesmanager VHH) rechtstreeks gemeld (niet ter vergadering).
2. De procesregisseur gaat *buiten het casusoverleg om* separaat in gesprek met de kandidaten voor casusregie, liefst gezamenlijk. Als dit niet op korte termijn gerealiseerd kan worden dan inventariseert de procesregisseur in bilaterale gesprekken met kandidaten argumenten. Kandidaten leveren zelf werkproces documenten aan waarop argumenten (op schrift) zijn gebaseerd.
3. De procesregisseur weegt en legt een voorstel voor beleggen van casusregie voor aan de partijen. Vervolgens wordt gezamenlijk dit voorstel besproken en hierover een gezamenlijk besluit genomen. In het besluit is vastgelegd (1) voor welke periode de casusregie wordt belegd; (2) of dit alle deeltaken casusregie (volgens notitie van VHH) betreft; welke deeltaken zijn uitgezonderd en waar die worden belegd.
4. Als partijen bezwaar maken tegen het voorstel neemt VHH de volledige casusregie *tijdelijk* (alle taken) over. De partijen (kandidaten) committeren zich er dan aan:
 - a. Per direct alle vragen van VHH over de inhoud van de aanpak te beantwoorden.
 - b. Alle relevante voortgangsinformatie betreffende de casus die wordt uitgewisseld met partnerorganisaties tegelijkertijd ter kennis van het VHH te laten komen.
 - c. Op aanwijzing van het VHH altijd de betrokken professional vrij te maken voor casusoverleg in het VHH.
5. Op directieniveau worden organisaties van alle kandidaten voor casusregie geïnformeerd over de wederzijdse argumenten. Directies worden door het VHH gevraagd binnen 10 dagen uitsluitel te geven. Het VHH bepaalt of het gezamenlijk besluit van directies acceptabel en werkbaar is. Parallel wordt het openbaar bestuur van de gemeente(n) waar de casus speelt ingelicht over het proces.
6. Als na 10 dagen geen uitsluitel is gegeven krijgt het openbaar bestuur nog eens 10 dagen de gelegenheid partijen te bewegen een gezamenlijk besluit te nemen.

Overige aanbevelingen

- Ontwerp een volgende versie van het aanmeldformulier. Neem hierbij de aanwijzingen in het evaluatierapport in overweging.
- Zorg voor eenduidige terminologie binnen en buiten het VHH.
- Expliciteer de taken van het triageteam. Maak deze leden tevens ambassadeur. Voeg hierin de overige ambassadeurs toe in een soort tweede schil. Geef de ambassadeurs een prominente status en formaliseer dit in een samenwerkingsconvenant.
- Zorg dat in GCOS de door partners in het VHH voorgestane afdoening via ZSM op een vaste, herkenbare en makkelijk te raadplegen plek en in herkenbare formuleringen worden genoteerd.
- Voor de aanstaande release van de verbeterde versie van GCOS kan het VHH aandringen op (ondersteuning bij) het helder weergeven van een tijdlijn met interventies in de casushistorie. Dit maakt een betere afweging over in te zetten interventies mogelijk. Ook kunnen partners hierdoor beter leren over elkaars (on)mogelijkheden.

Het loslaten van het vertrouwde periodiek overleg in een vaste groep betekent nogal wat. Er wordt na het loslaten van een grote hoeveelheid casussen een groter beroep gedaan op de professionaliteit van degenen die werken aan de casus. Niet langer is de 'escape' ingebouwd dat periodiek in een vast casuoverleg op 'meedenkkraft' een beroep gedaan kan worden. Nu het veiligheidshuis niet langer de waakhond is voor standaardlijsten met tientallen lastige casussen (veelplegers, risicjongeren et cetera) kan niet meer vanzelfsprekend geleund worden op het delen van verantwoordelijkheid voor oplossingen. Het primaat ligt weer primair bij de individuele behandeld professional. En als die er niet meer uitkomt in zijn casus moet hij *zelf* aan de bel trekken en escaleren (of 'opschalen') naar het veiligheidshuis. Je zou kunnen zeggen dat het veiligheidshuis soms ook het huis is geweest waar het veilig was voor de professional omdat hij (en de organisatie waar hij voor werkt) als hij het zelf niet redde in een casus zorgen kon delen. En dus nog niet zelf de stap moest zetten en zeggen: 'het lukt me alleen niet'. De lijsten van casussen werden door anderen opgesteld, criteria lagen stevig vast. Zelf hoefden professionals hierdoor niet altijd met de billen bloot om aan te geven dat het niet lukte resultaten te bereiken. Dat professionals soms nog geneigd zijn liever niet op deze manier met de billen bloot te gaan, zien we ook in het casuonderzoek terug. Het is dus voor zowel de procesregisseur (veiligheidshuis) als de leidinggevenden van al deze professionals van belang dat ze hen erop blijven aanspreken dat ze mogen (nee: moeten) escaleren naar het veiligheidshuis als het niet lukt door complexiteit van problematiek en als de verbinding met drang- of dwangmiddelen broodnodig is. En alleen als ze dit tijdig doen ontstaat de ruimte om in een gezamenlijke aanpak *wel* enige verbetering of zelfs een doorbraak te bereiken. Ze zullen wel de backup moeten krijgen van organisaties die inzien dat tijd nemen voor enkele gezamenlijke overleggen op termijn meer oplevert dan besluiten dat de extra overlegtijd niet in het vierkant past. Het laat onverlet dat er na de doorontwikkeling een veel grotere verantwoordelijkheid komt te liggen bij de individuele professionals om van eigen casussen aan te geven dat ze te complex zijn voor een reguliere (of 'lokale') aanpak en dat een verbinding straf-zorg in het veiligheidshuis onontbeerlijk is.

En als na een of enkele keren op maat bespreken het veiligheidshuis een casus weer losgelaten wordt dan ligt het initiatief om weer *opnieuw* die samenwerking in het veiligheidshuis te zoeken ook weer bij de professionals¹² *zelf*. Natuurlijk wordt afgesproken dat het veiligheidshuis de casus nog enige tijd blijft volgen op afstand. Maar dit laat onverlet dat het initiatief om een casus terug te brengen in het veiligheidshuis primair bij professionals ligt. De procesmanager van het veiligheidshuis kan hoogstens met het stellen van de juiste vragen over de voortgang de professional (en eventueel zijn leidinggevende) helpen om die keuze te maken. In deze manier van werken zitten drie cruciale elementen met betrekking tot regie. De eerste is het stellen van de juiste vragen door de procesregisseur (*welke vragen*); de tweede is helderheid over casu-regie (*aan wie stel je de vragen*); en als derde tijdig handelen (*op welk moment stel je deze vragen*). Als

¹² Let wel: niet alleen de casemanager, maar ook andere professionals in een casus kunnen aangeven dat een casus weer terug moet het veiligheidshuis in omdat de situatie weer vastloopt of onvoldoende verbetert.

professionals durven aangeven wat hen alleen niet lukt en het veiligheidshuispersoneel brengt deze drie cruciale elementen in praktijk wordt het mogelijk gezamenlijk complexe gevallen van criminaliteit en overlast in de gemeenten in Gooi en Vechtstreek aan te pakken en perspectief te bieden aan betrokken individuen en gezinnen.