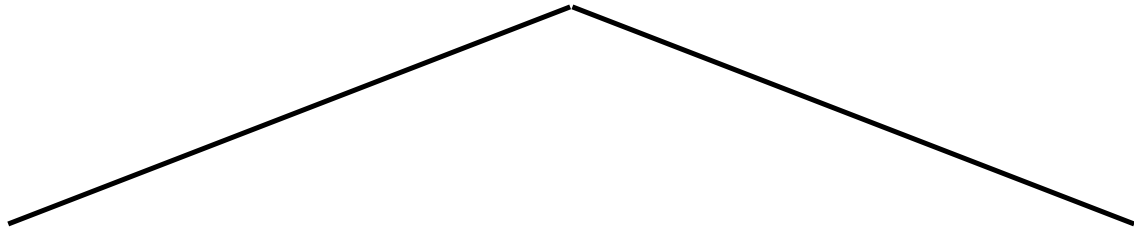


Doorontwikkeling Veiligheidshuizen

Inventarisatie



'Individually, we are one drop. Together, we are an ocean'

Ryunosuke Satoro



Inventarisatie veiligheidshuizen

**Programma Doorontwikkeling Veiligheidshuizen
Project Leertuinen**

December 2010

**Ingrid Peters
Landelijk projectleider Veiligheidshuizen**

**Amy Groeneveld
Projectsecretaris Veiligheidshuizen**

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1. Inleiding	7
2. Partners	9
2.1. Gemeenten	9
2.2. Participerende organisaties	10
3. Doelgroepen	12
3.1. Persoongebonden aanpak	12
3.2. Groepsgerichte aanpak	14
4. Organisatie, sturing en regie	15
4.1. Organisatie	15
4.2. Aansturing veiligheidshuis	15
4.3. Knelpunten met betrekking tot sturing	18
4.4. Aansturing functionarissen	19
4.5. Aansturing van de ketenmanager	20
4.6. Taken en bevoegdheden van de ketenmanager	20
4.7. Afspraken met partners	21
4.8. Afstemming met besluitvormingscycli	22
4.9. Knelpunten aansturing medewerkers	22
4.10. Competenties	23
5. Financiering	24
5.1. Integrale begroting	25
5.2. Overzicht kosten	25
5.3. Financiële vergoedingen aan het veiligheidshuis	26
5.4. Externe geldstromen	27
5.5. Posten op de begroting	28
5.6. Reguliere inzet van de betrokken organisaties	28
5.7. Extra kosten samenwerking	29
5.8. Analyse begrotingen	29
6. Resultaten	30
6.1. Waar trots op als ketenmanager	32
6.2. Best practices	32
6.3. Resultaten	33

6.4. Resultaatmeting	34
7. Wensen met betrekking tot de veiligheidshuizen	35
7.1. Type veiligheidshuis	35
7.2. Investeren	35
7.3. Minimale eisen	36
7.4. Centrale organisatie	36
7.5. Lokale/regionale organisatie	37
8. Conclusies en aanbevelingen	38
Bijlage I	41
Bijlage II	42

Managementsamenvatting

In juli 2010 heeft er een inventarisatie plaatsgevonden bij de veiligheidshuizen in Nederland. Door middel van een vragenlijst is onderzocht hoe de veiligheidshuizen 'ervoor staan', waar zij zich op richten en wat goed of juist minder goed loopt. In dit rapport zijn de resultaten van de inventarisatie weergegeven.

Wat opvalt uit de resultaten van de inventarisatie is de grote diversiteit binnen de veiligheidshuizen. Ook het verzorgingsgebied loopt erg uiteen: dat varieert van één (grotere) gemeente tot een hele provincie.

Wat betreft de thema's waar de veiligheidshuizen aan werken is een minder grote verscheidenheid zichtbaar. Alle veiligheidshuizen werken aan het thema jeugd en veelplegers en bijna alle veiligheidshuizen werken aan huiselijk geweld en nazorg ex-gedetineerden.

Het meest genoemde knelpunt is de verbinding tussen repressie en zorg bij het thema jeugd. Sommige veiligheidshuizen hebben aparte zorg- en justitiële overleggen. Met het oog op privacywetgeving wordt informatiedeling nog wel eens als knelpunt ervaren.

Duidelijk wordt ook dat er behoefte is aan overkoepelende, landelijke ondersteuning, bijvoorbeeld met betrekking tot financiering en een registratiesysteem. Enkele veiligheidshuizen geven aan dat zij ieder met dezelfde ketenpartners moeten onderhandelen over participatie in het veiligheidshuis; hierover zouden ook op bestuurlijk niveau afspraken gemaakt kunnen worden.

Kansen voor efficiencyverbetering liggen vooral op het gebied van besturing van de veiligheidshuizen. Niet elk veiligheidshuis beschikt over een Stuurgroep. En als er een Stuurgroep is, is de samenstelling zeer divers, maar lang niet altijd dekkend voor de gehele keten. Zo ontbreken zorginstellingen bij enkele Stuurgroepen. Ook het niveau waarop organisaties vertegenwoordigd zijn in een Stuurgroep loopt erg uiteen: zo

is de politie soms vertegenwoordigd door een korpschef, soms door een districtschef of een teamchef.

Deze variatie in aansturing vertaalt zich ook in de verantwoording door de ketenmanager: soms alleen aan de Stuurgroep, maar er zijn ook ketenmanagers die zich (daarnaast nog) moeten verantwoorden aan het Openbaar Ministerie (OM) of aan een manager van een gemeente.

Uiteraard worden afspraken over financiële middelen door de veiligheidshuizen gemaakt. Ook hier zijn veel verschillende varianten van besluitvorming aangetroffen. De Stuurgroep wordt hierbij echter het meest genoemd als gremium waar afspraken over financiering wordt gemaakt. Financiële middelen worden vooral verkregen van het Ministerie van Justitie en gemeenten. De helft van de onderzochte veiligheidshuizen ontvangt tevens een bijdrage van de provincie.

Nog niet alle veiligheidshuizen beschikken over een integrale begroting.

Een knelpunt waar verschillende veiligheidshuizen melding van maken is de productfinanciering van een aantal ketenpartners. Wanneer de werkwijze van het veiligheidshuis succesvol is loopt de afname van het aantal producten terug, en daarmee de financiering. De veiligheidshuizen worden zo feitelijk gestraft voor hun inspanningen. Zeker nu in de huidige tijd de buikriem bij veel organisaties aangehaald wordt, wordt door dit effect de discussie aangewakkerd of zij wel willen blijven participeren in een veiligheidshuis.

Samenvattend kan gesteld worden dat deze rapportage vooral een algemeen beeld geeft, een 0-meting is van waar de veiligheidshuizen in 2010 staan, wat ze bezig houdt en waar ze tegenaan lopen. Samen met alle meegestuurde begrotingen, convenanten en andere relevante documenten vormt deze rapportage een startpunt van waaruit door de leertuinen, ieder op hun eigen thema, verder kan worden uitgediept wat nu precies goed gaat en welke mechanismen daaraan ten grondslag liggen.

1. Inleiding

Op 14 december 2009 is gevierd dat er een landelijke dekking van veiligheidshuizen is. De jaren 2010 en 2011 staan in het teken van de inhoudelijke doorontwikkeling. Deze inhoudelijke doorontwikkeling vindt plaats onder regie van de interdepartementale stuurgroep 'doorontwikkeling veiligheidshuizen', en is geordend via een aantal thema's.

In de 'Leertuinen' worden aan de hand van verzamelde *best* en *worst practices* aanbevelingen gedaan voor een optimale werking van een veiligheidshuis, en worden minimale eisen geformuleerd waaraan een veiligheidshuis zou moeten voldoen. De looptijd van de leertuinen is 2 jaar; de resultaten worden eind 2011 landelijk geïmplementeerd.

De leertuinen worden gevormd door vijf ervaren veiligheidshuizen, de voorbeeldveiligheidshuizen (respectievelijk Amsterdam, Enschede, Maastricht, Tilburg en Utrecht), en een viertal veiligheidshuizen die nog wat meer in ontwikkeling zijn, de adoptieveiligheidshuizen (Almere, Den Haag, Eindhoven en Rotterdam). Het project leertuinen richt zich op een vijftal thema's: 'Interface lokaal bestuur-strafrechtketen', '(Werk)processen Veiligheidshuizen', 'Financiering (extra) kosten en voorstel voor verdeelsystematiek', 'Ontwikkelen professionele standaard' en 'Intervisie'.¹ Deze thema's worden opgepakt door werkgroepen die zijn gevormd uit de voorbeeld- en adoptieveiligheidshuizen.

De aanpak van de leertuinen bestaat uit het bevragen van alle veiligheidshuizen in Nederland op *best* en *worst practices* voor de verschillende thema's. Om eerst een algemeen beeld te krijgen van de situatie bij de veiligheidshuizen is door de gezamenlijke leertuinen een brede vragenlijst opgesteld. De resultaten hiervan betreffen feitelijk een 0-meting van de stand van zaken van de veiligheidshuizen medio 2010 en zijn weergegeven in dit rapport.

¹ Voor een uitgebreidere beschrijving van de leertuinen zie bijlage 1 en 2.

De vragenlijst is ontwikkeld door de verschillende werkgroepen en integraal van aard (de thema's uit de leertuinen zijn geïntegreerd in één vragenlijst). De vragenlijst bevatte zowel open als gesloten vragen. In juli 2010 is de vragenlijst verzonden aan de ketenmanagers van alle veiligheidshuizen, en in afschrift aan alle accountmanagers AJB. Er is twee keer gerappelleerd. Er zijn 40 vragenlijsten verstuurd, waarvan er 33 geretourneerd zijn. Dit komt neer op een respons van 83%.

De leertuinen hebben op basis van de resultaten van de inventarisatie gekozen voor veiligheidshuizen die zij in het kader van een bepaald thema nader willen bevragen, om zo goed gefundeerd te kunnen beslissen of hier sprake is van een best (of worst) practice of om een voorstel te kunnen doen voor mogelijke standaardisatie.

Dit document beschrijft de resultaten van de inventarisatie en geeft zo een beeld hoe de veiligheidshuizen ervoor staan: thema's waar aan gewerkt wordt, zaken die goed lopen en knelpunten.

Bij de beschrijving van de onderzoeksresultaten wordt in dit rapport gesproken over 'de veiligheidshuizen'. Hiermee wordt bedoeld de 33 veiligheidshuizen die de vragenlijst hebben geretourneerd.

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten per thema besproken; respectievelijk partners, doelgroepen, organisatie, sturing & regie, financiering, resultaten en wensen. Het document eindigt met conclusies en aanbevelingen.

2. Partners

2.1. Gemeenten

Nederland heeft 430 gemeenten². Op dit moment geven de veiligheidshuizen aan dat in totaal 298 gemeenten participeren. Wanneer de gemeenten die bediend worden vanuit de veiligheidshuizen die de vragenlijst niet hebben geretourneerd meegerekend worden, zijn er op dit moment 315 gemeenten die aansluiting hebben bij een veiligheidshuis.

De helft van de veiligheidshuizen bedient tussen de 6-10 gemeenten. In 10 gevallen gaat het hier om veiligheidshuizen gevestigd in een G32 gemeente en 1 veiligheidshuis in een G4 gemeente.

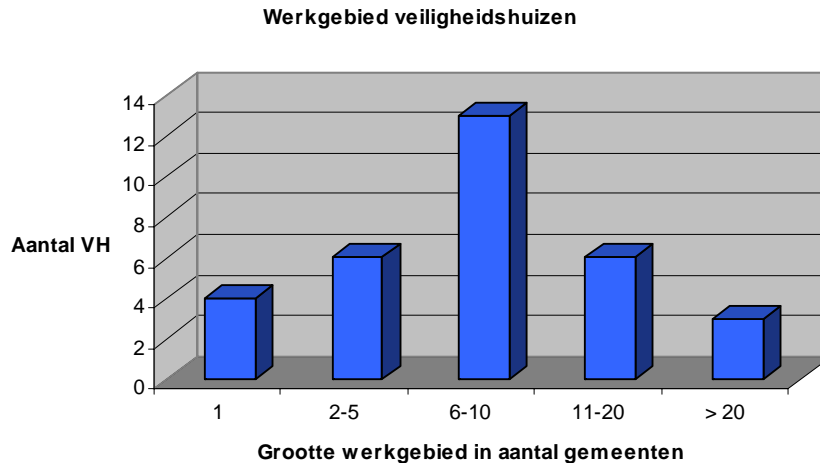
Den Haag en Rotterdam werken op dit moment nog alleen voor hun eigen gemeente; veiligheidshuis Utrecht bedient daarentegen 14 gemeenten.

De veiligheidshuizen gevestigd in Leeuwarden en Groningen bedienen ieder zelfs meer dan 20 gemeenten; respectievelijk 31 en 23. Het NOG veiligherhuis ontsluit vanuit vier locaties (Apeldoorn, Doetinchem, Harderwijk en Zutphen) in totaal 23 gemeenten.

Zes veiligheidshuizen geven aan 11- 20 gemeenten binnen hun werkgebied te hebben en eveneens zes veiligheidshuizen hebben 2-5 gemeenten in hun werkgebied.

Vier veiligheidshuizen hebben 1 gemeente in hun werkgebied (waarvan er 2 aan het uitbreiden zijn) en drie veiligheidshuizen hebben zelfs meer dan 20 gemeenten in het werkgebied. Bovenstaande aantallen zijn weergegeven in figuur 1.

² Stand van zaken per 01-10-2010.



Figuur 1

Het is dus duidelijk dat nog niet alle gemeenten aangesloten zijn bij een veiligheidshuis. Dat blijkt ook uit de antwoorden: 13 ketenmanagers gaven aan dat er in de omgeving van hun veiligheidshuis gemeenten liggen die (nog) niet participeren. De redenen daarvoor lopen uiteen. In sommige gevallen zijn er nog gesprekken gaande met deze gemeenten. Ook komt het voor dat gemeenten een afwachtende houding aannemen: men wil eerst de meerwaarde van het veiligheidshuis zien.

2.2. Participerende organisaties

Deelnemende partners aan de veiligheidshuizen zijn: Raad van de Kinderbescherming, Bureau Jeugdzorg, Openbaar Ministerie, Politie, Gemeente, Reclasseringsorganisaties, Bureau Halt, Steunpunt Huiselijk Geweld, Maatschappelijk Werk, Slachtofferhulp, DJI / PI, en GGZ.

Iets meer dan de helft van de ketenmanagers (18 van de 33) geeft aan dat zij, gelet op de doelstellingen van hun veiligheidshuis, bepaalde partners missen. Als reden wordt hiervoor aangevoerd dat men nog bezig is met deze organisaties afspraken te maken, of dat de desbetreffende partner nog niet is benaderd omdat het veiligheidshuis nog in ontwikkeling is. Ook het kostenaspect blijkt voor sommige organisaties een reden om

(nog) niet aan te sluiten bij het veiligheidshuis. Welke specifieke organisaties gemist worden blijkt niet uit de beantwoording van de vragenlijst.

3. Doelgroepen

3.1. Persoongebonden aanpak

De leertuin 'professionele standaard' zal als een van haar eindproducten criteria formuleren waaraan een netwerkorganisatie moet voldoen voor het aan te merken is als veiligheidshuis. Daarop vooruitlopend is in de vragenlijst uitgegaan van de communis opinio dat er feitelijk vier minimale basisprocessen zijn te benoemen waaraan in veiligheidshuisverband gewerkt wordt: jeugd, huiselijk geweld, veelplegers en nazorg ex-gedetineerden.

De inventarisatie bevestigt deze aanname: in alle veiligheidshuizen wordt gewerkt aan de thema's jeugd en veelplegers. Huiselijk geweld ontbreekt in drie veiligheidshuizen, al geeft één van deze drie aan hier binnenkort mee te starten. Nazorg ex-gedetineerden is in twee veiligheidshuizen niet georganiseerd.

De wijze waarop aan deze thema's gewerkt wordt is in de meeste gevallen middels een casusoverleg. Voor het thema jeugd zijn dat er 31, huiselijk geweld 30 en veelplegers 33. Casusoverleg voor het thema nazorg ex-gedetineerden vindt plaats bij 26 veiligheidshuizen.

Er zijn veiligheidshuizen die aangeven te werken aan de thema's maar vervolgens geen casusoverleg hebben. In een enkel geval wordt in de inventarisatie niet duidelijk hoe zij dan wel aan het thema werken, maar in de meeste gevallen betreft het hier veiligheidshuizen waarbij het casusoverleg (al dan niet op slechts één van de thema's) in ontwikkeling is.

Een meerderheid van de veiligheidshuizen (25 van de 33) heeft procedures en formats beschikbaar van hun aanpak of casusoverleggen.

Op de vraag of er naast deze vier thema's nog andere doelgroepen worden behandeld worden de volgende genoemd: overlastplegers, zorgwekkende zorgmijders (mensen met psychische problematiek),

overlastgevende jeugd, 'drunks en junks' en loverboys. Al deze thema's worden door drie of vier veiligheidshuizen genoemd.

Partners per doelgroep

Het blijkt dat de samenstelling van de casusoverleggen op de verschillende thema's vrij eenduidig is.

Onderstaande partijen worden het meest door de ketenmanagers genoemd als zijnde een partner tijdens casusoverleggen.

De vraag is niet door iedere respondent ingevuld. Daarnaast heeft een enkele respondent het niet voor ieder thema ingevuld.

Jeugd		Huiselijk Geweld	
Partners		Partners	
politie	24	politie	19
OM	24	OM	19
RVDK	22	BJZ	12
BJZ	22	Steunpunt Huiselijk Geweld	10
Gemeente	13	3RO	9
Leerplichtambtenaar	10	AMW	7
3RO	9	GGZ	5
Halt	7	GGD	4
AMW	4		

Tabel 1

Veelplegers		Nazorg ex-gedetineerden	
Partners		Partners	
politie	23	3RO	13
OM	22	Gemeente	11
3RO	21	politie	10
Gemeente	17	GGZ	7
GGZ	7	DJI	6
DJI	7	OM	5
PI	4	PI	5
GGD	3	Woningbouw	4
		AMW	3
		Novadic	3

Tabel 2

Naast bovenstaande partijen worden ook enkele andere partijen genoemd, onder andere lokale organisaties.

Bij casusoverleg jeugd zijn andere genoemde partijen: jongerenwerk, maatschappelijk werk, William Schikker, het JJI, Centrum Jeugd en Gezin, lokale zorginstellingen.

Bij casusoverleg huiselijk geweld wordt genoemd: Vrouwenhulpverlening, MEE, GGD, reclasseringsorganisaties, gemeente, Novadic, Humanitas, lokale instellingen.

Bij het casusoverleg veelplegers zijn dit: GGD, lokale verslavingszorg, lokale geestelijke gezondheidszorg, Novadic, lokale dagopvang, woningbouwvereniging, Humanitas,

Bij het casusoverleg nazorg wordt genoemd: Maatschappelijk Werk, woningbouwvereniging, Openbaar Ministerie, Novadic, MEE, GGD, maatschappelijke opvang.

3.2. Groepsgerichte aanpak

Bij 21 van de 33 veiligheidshuizen wordt naast de persoongebonden aanpak ook gewerkt volgens de groepsgerichte aanpak. Hierbij gaat het vooral om jeugdgroepen.

4. Organisatie, sturing en regie

4.1. Organisatie

De vraag aan de ketenmanagers over de vaste dagelijkse bezetting is niet door iedere respondent hetzelfde opgevat. Er zijn respondenten die hierbij uit zijn gegaan van enkel ketenpersoneel zoals ketenmanager, procesmanager en administratieve functies. Het aantal fte. varieert dan van 2 tot 7,5 fte. De overige respondenten hebben deze vraag opgevat als de bezetting van ketenpersoneel en de partners die een werkplek hebben binnen het veiligheidshuis. Dit varieert van 3,2 fte. tot 42 fte. Daarnaast hebben enkele respondenten de aantallen niet in fte. weergegeven, maar in aantal werkplekken.

4.2. Aansturing veiligheidshuis

De meeste veiligheidshuizen worden aangestuurd door een Stuurgroep. Bij 27 veiligheidshuizen is dit het geval. Andere varianten die worden aangetroffen zijn het AJB, de driehoek en het regionaal college. Ook combinaties van deze gremia worden genoemd:

Stuurgroep en Regionaal College, Stuurgroep en AJB, Stuurgroep, driehoek en College van B&W, en Stuurgroep, Regionaal College en AJB.

In onderstaande tabel is inzichtelijk gemaakt welke gremia een rol hebben in de aansturing van het veiligheidshuis.

Gremia	Aantal VH
Stuurgroep	27
Driehoek	12
Regionaal college	7
AJB	10
College van B&W	9
Gemeenteraad	3
Anders; vijfhoek, kernteam	2

Tabel 3

In Almere wordt het veiligheidshuis aangestuurd door de vijfhoek: dat is de driehoek waaraan twee bestuurders van zorginstellingen zijn toegevoegd. In Helmond heeft men een andere constructie, namelijk een team van OM, gemeente en de politie op strategisch niveau en tevens een overleg met de andere partners op strategisch niveau. Momenteel vindt een wijziging plaats van deze constructie en zal het veiligheidshuis Helmond aangestuurd gaan worden door een strategische stuurgroep.

De wijze van aansturing (wie heeft welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden) is bij een ruime meerderheid van de veiligheidshuizen (24 van de 33) formeel vastgelegd. Bij 2 van de veiligheidshuizen is dit in ontwikkeling tegenover 7 veiligheidshuizen die de aansturing niet formeel vastgelegd hebben.

Stuurgroep

Van de veiligheidshuizen beschikt 26 van hen over een Stuurgroep, tegenover 4 veiligheidshuizen die niet over een Stuurgroep beschikken. Daarnaast beschikken 2 veiligheidshuizen over een Stuurgroep op tactisch niveau in plaats van strategisch niveau en bij 1 veiligheidshuis fungeert de driehoek als Stuurgroep.

Voorzitter van de Stuurgroep is bij 15 van de 33 veiligheidshuizen de burgemeester. Dit is niet altijd de burgemeester van de grootste gemeente binnen het gebied waarin het veiligheidshuis opereert.

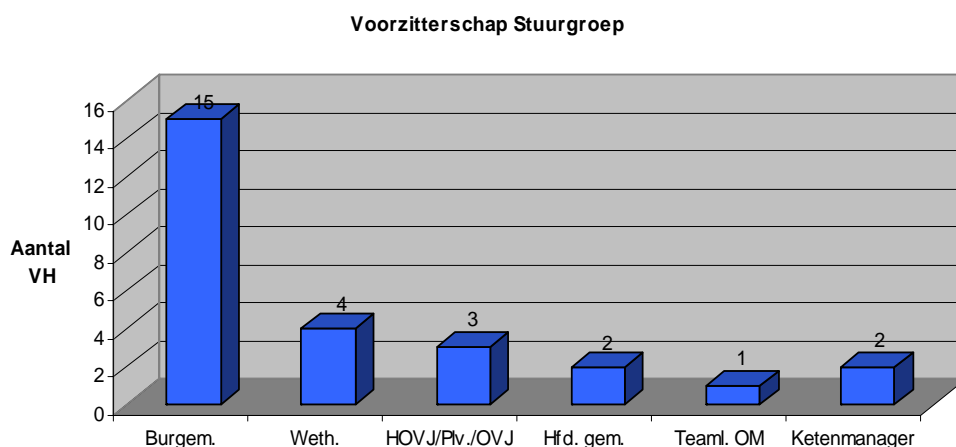
Bij 4 van de veiligheidshuizen is dit de wethouder.

Er is 1 stuurgroep die wordt voorgezeten door een hoofdofficier, 1 door een plaatsvervangend hoofdofficier en 1 door een officier van justitie.

Een functionaris van de gemeente op het niveau van afdelingshoofd of directeur wordt door 2 veiligheidshuizen genoemd evenals 1 veiligheidshuis waarbij dit een rol is voor het hoofd Beleid & Strategie van het OM.

Bij de 2 veiligheidshuizen waar de Stuurgroep op tactisch niveau plaatsvindt, is de ketenmanager voorzitter.

Het voorzitterschap van de Stuurgroepen is weergegeven in onderstaand figuur 2.



Figuur 2

Wanneer het voorzitterschap bekeken wordt vanuit organisaties in plaats van functies blijkt dat de stuurgroep in 5 gevallen wordt voorgezeten door een medewerker van het OM. Er zijn 22 Stuurgroepen met een voorzitter van de gemeente.

Samenstelling Stuurgroep

Hoewel de meeste Stuurgroepen een brede afvaardiging hebben van betrokken partners zijn er 4 Stuurgroepen waarin geen zorginstellingen vertegenwoordigd zijn. De samenstelling van de Stuurgroep is heel divers en de participanten zijn werkzaam op verschillende niveaus in de

betrokken organisaties. Het ene veiligheidshuis heeft een Hoofddofficier van Justitie en een Korpschef van politie in de Stuurgroep, terwijl een ander veiligheidshuis een Officier van Justitie en een Districtschef in de Stuurgroep heeft. Enkele veiligheidshuizen hebben een Stuurgroep op teamleidersniveau in plaats van op directeursniveau. Het is onduidelijk of dit te maken heeft met de grootte van het gebied dat een veiligheidshuis bedient.

De organisaties die het meest participeren in de Stuurgroepen van de verschillende veiligheidshuizen zijn gemeente(n), OM, politie, Raad van de Kinderbescherming, Jeugdzorg, Reclassering, GGZ en GGD.

De volgende functies zijn verbonden aan de Stuurgroepen:

- Gemeente: Burgemeester, wethouders, manager
- OM: Hoofddofficier van Justitie, plaatsvervangend Hoofddofficier van Justitie, Officier van Justitie
- Politie: Korpschef, plaatsvervangend Korpschef, Districtschef
- Raad van de Kinderbescherming: directeur, teamleider, manager
- Jeugdzorg: directeur, regiomanager
- Reclassering: regiodirecteur, regiomanager, teamleider
- Novadic: regiodirecteur, manager
- GGZ en GGD bestuurders

Bevoegdheden

De bevoegdheden van de Stuurgroep worden door de ketenmanagers benoemd als aansturing, vaststellen van de begroting en jaarplan, jaarverantwoording en besluitvorming.

4.3. Knelpunten met betrekking tot sturing

Knelpunten met betrekking tot de Stuurgroep

Niet alle ketenmanagers hebben de vraag over knelpunten met betrekking tot de Stuurgroep beantwoord. Van de ketenmanagers die dit wel hebben gedaan, geven 16 ketenmanagers aan geen knelpunten te ervaren, tegenover 12 die dit wel ervaren.

De open vraag over dit onderwerp is dan ook slechts door enkele ketenmanagers ingevuld.

De ketenmanagers die deze vraag beantwoord hebben geven aan vooral knelpunten te ervaren in de onduidelijkheid over de besluitvorming; wie gaat nu precies waarover?

Enkele veiligheidshuizen hebben behoefte aan meer sturing door de Stuurgroep, een enkel ander veiligheidshuis vindt de Stuurgroep te groot wat de nodige problemen oplevert.

Knelpunten m.b.t. bestuurders en partners

De ketenmanagers ervaren wel meer knelpunten met betrekking tot bestuurders en partners. Van de ketenmanagers geeft 22 aan dat zij knelpunten ervaren, tegenover 8 die dit niet zo ervaren.

De gevraagde toelichting op dit antwoord is niet door iedere respondent gegeven. De genoemde knelpunten zijn vooral problemen in de besluitvorming; bevoegdheden die niet duidelijk zijn en beslislijnen die door elkaar lopen. Daarnaast wordt genoemd dat er verschillen zijn in belangen en inzicht tussen het veiligheidshuis en partners en dat er spanning ontstaat tussen netwerkdoelen en de eigen doelen van de organisaties. Tevens ervaart een enkel veiligheidshuis een belemmering in de samenwerking veroorzaakt door informatiedeling en de wijze van financiering van de partners.

4.4. Aansturing functionarissen

In de vragenlijst is voorgelegd wie de functionarissen aanstuurt die werkzaam zijn in het veiligheidshuis.

De ketenmanagers maken in hun beantwoording vaak het onderscheid tussen hiërarchische en functionele aansturing. De ketenmanagers geven dan ook aan dat zij de functionele aansturing van de medewerkers doen. De medewerkers die in dienst zijn van het veiligheidshuis zoals een secretaresse of procesmanager wordt direct aangestuurd door de ketenmanager. De hiërarchische aansturing van de medewerkers van de veiligheidshuizen (niet zijnde de medewerkers in dienst van het

veiligheidshuis) vindt plaats door een leidinggevende uit de eigen organisatie van de desbetreffende medewerker.

Mandaatafspraken tussen het veiligheidshuis en de ketenpartners over de aansturing worden bij de meeste veiligheidshuizen niet gemaakt, 14 ketenmanagers hebben deze afspraak gemaakt, tegenover 17 die dit niet hebben gedaan.

4.5. Aansturing van de ketenmanager

Ketenmanagers hebben aangegeven vooral verantwoording af te leggen aan de Stuurgroep, afdelingshoofd van de gemeente en enkelen geven aan verantwoording af te leggen aan het OM.

In de aansturing van ketenmanagers zijn veel verschillen zichtbaar. Sommige ketenmanagers leggen enkel verantwoording af aan de Stuurgroep, andere ketenmanagers leggen verantwoording af aan de Stuurgroep, college van B&W, provincie, partners en gemeenteraden.

4.6. Taken en bevoegdheden van de ketenmanager

De ketenmanagers zien hun taken vooral in het leggen en onderhouden van contacten met ketenpartners, netwerken en het doorontwikkelen van het veiligheidshuis. Tevens zien zij algehele aansturing, bedrijfsmatige aansturing en het coördineren van de samenwerking als hun taak. Het ontwikkelen van beleidsplannen, leiding geven aan medewerkers en sturing van medewerkers wordt door enkele ketenmanagers benoemd als taak.

Niet alle ketenmanagers hebben de vraag over bevoegdheden beantwoord. Zij die dat wel hebben gedaan geven aan dat aansturing van medewerkers tot hun bevoegdheden behoort. Tevens geven ketenmanagers aan dat zij de bevoegdheid hebben om uitgaven te doen.

Ook geven enkele ketenmanagers aan dat er geen formele bevoegdheden zijn of dat deze niet beschreven zijn.

Mandaatafspraken ten behoeve van de taken en bevoegdheden van de ketenmanager zijn volgens een grote meerderheid van de ketenmanagers (25 van de 33) niet gemaakt. Slechts 5 ketenmanagers geven aan dat mandaatafspraken gemaakt zijn.

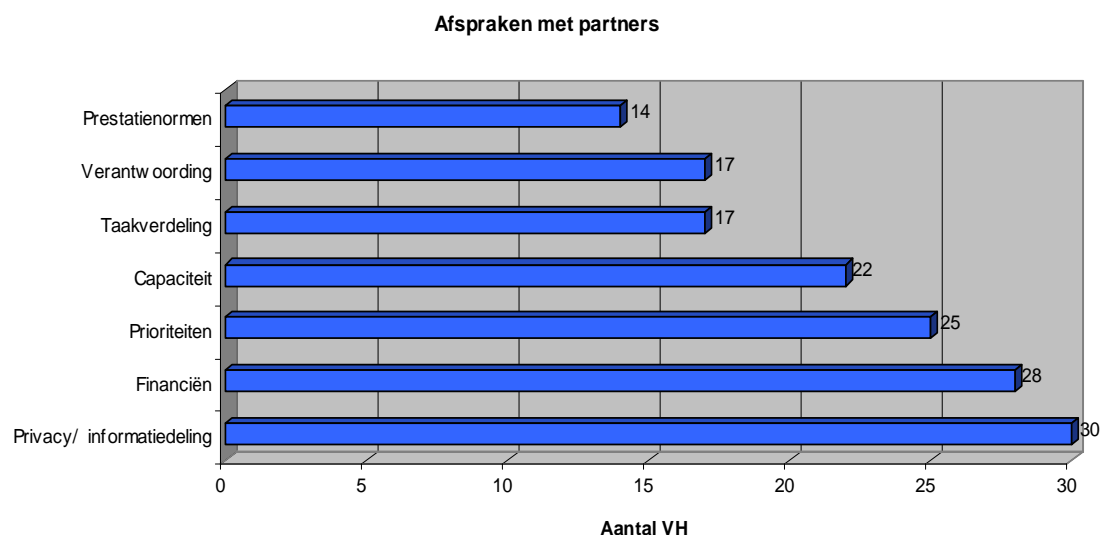
4.7. Afspraken met partners

Afspraken die de veiligheidshuizen gemaakt hebben met de betrokken partners gaan vooral over de volgende onderwerpen:

- Privacy / informatiedeling (30 van de 33)
- Financiën (28 van de 33)
- Prioriteiten (25 van de 33)
- Capaciteit (22 van de 33)

Afspraken over taakverdeling, verantwoording en prestatienormen wordt door respectievelijk 17, 17 en 14 ketenmanagers gemaakt.

Een en ander is inzichtelijk gemaakt in figuur 3.



Figuur 3

De genoemde afspraken zijn vooral tot stand gekomen in de Stuurgroep en in overleg met het afdelingshoofd van de gemeente. Deze vraag is niet door alle ketenmanagers beantwoord.

Bovengenoemde afspraken zijn volgens 25 van de 33 ketenmanagers schriftelijk vastgelegd.

Bij de helft van de ketenmanagers is het document afgestemd met beleid van deelnemende organisaties. Het gaat hier dan vooral om het Integraal Veiligheidsbeleid van de gemeente en in enkele gevallen ook het jaarplan van het OM of jaarplan van de andere ketenpartners. Bij 2 veiligheidshuizen is dit in ontwikkeling.

4.8. Afstemming met besluitvormingscycli

De helft van de veiligheidshuizen (respondenten) stemt af met de besluitvormingscycli van de diverse partners.

4.9. Knelpunten aansturing medewerkers

Aan de ketenmanagers is voorgelegd of zij knelpunten ervaren in de aansturing van medewerkers. Een meerderheid van hen (18 van de 33) beaamt dit. Vervolgens heeft slechts een klein deel van de respondenten de open vraag beantwoord.

De Knelpunten die de respondenten ervaren zijn:

- Knelpunten met betrekking tot de medewerker zelf; de participatie van medewerkers, moeilijkheden met functionele aansturing
- Knelpunten die te maken hebben met medewerkers en hun eigen organisatie; medewerkers die onvoldoende gesteund worden door de eigen organisatie, gebrekkige communicatie tussen leidinggevende en medewerker, een afwijkende opdracht van de moederorganisatie
- Knelpunten met betrekking tot de positie van de ketenmanager

4.10. Competenties

Competenties ketenmanager

Alle ketenmanagers zijn van mening dat een ketenmanager moet beschikken over specifieke competenties. Slechts enkele ketenmanagers hebben hier een reden voor aangegeven. Uit deze reacties blijkt dat het een hele specifieke functie is en dat men teamsfeer moet kunnen creëren. De benodigde competenties zijn volgens de ketenmanagers:

- Gevoel hebben voor politiek-bestuurlijke verhoudingen
- Daadkrachtig/resultaatgericht
- Samenwerken
- Verbinden
- Leidinggeven

Competenties medewerkers

Bijna alle ketenmanagers zijn van mening dat een medewerker van het veiligheidshuis dient te beschikken over specifieke competenties, tegenover 1 ketenmanager die dit niet nodig acht. De reden van de reactie van de ketenmanagers wordt niet duidelijk. Wel hebben zij aangegeven de volgende competenties belangrijk te vinden voor medewerkers:

- Samenwerken
- Creativiteit
- Buiten de organisatie kunnen kijken
- Communicatief vaardig

5. Financiering

Bij het maken van afspraken over het beschikbaar stellen en de besteding van financiële middelen zijn evenals bij de aansturing van het veiligheidshuis zeer veel verschillende varianten van besluitvorming aangetroffen.

De Stuurgroep wordt het meest genoemd (door 21 ketenmanagers) als zijnde een gremium waar afspraken over financiële middelen gemaakt worden. Daarnaast wordt ook het AJB en het College van B&W genoemd. Bijna alle ketenmanagers hebben meerdere gremia genoemd, onder andere:

- Stuurgroep en Regionaal College
- Stuurgroep en driehoek
- Stuurgroep, driehoek en Regionaal College
- Stuurgroep en AJB
- Combinaties van Stuurgroep, B&W, gemeenteraad al dan niet met de driehoek en het AJB

In onderstaand schema is inzichtelijk gemaakt hoe vaak de overleggremia genoemd zijn:

Overleggremium	Aantal keer genoemd
Stuurgroep	21
AJB	11
College van B&W	10
Gemeenteraad	8
Driehoek	6
Regionaal College	5
Anders (HOVJ, vijfhoek, raad van toezicht)	5

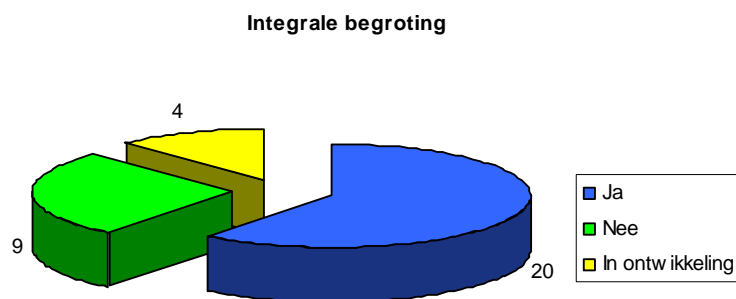
Tabel 4

Afspraken over financiële middelen wordt bij 5 veiligheidshuizen enkel in de Stuurgroep gemaakt en bij 2 veiligheidshuizen enkel in het AJB.

Uit de analyse van de begrotingen van de veiligheidshuizen blijkt dat deze erg verschillend zijn. Bij het analyseren van de informatie moet ervoor gewaakt worden deze niet altijd één op één te vergelijken.

5.1. Integrale begroting

De ketenmanagers is voorgelegd of zij beschikken over een integrale begroting van het veiligheidshuis. 20 van de 33 ketenmanagers hebben aangegeven te beschikken over een integrale begroting. Bij enkele veiligheidshuizen (4) is dit in ontwikkeling. Een en ander is zichtbaar in onderstaand figuur.



Figuur 4

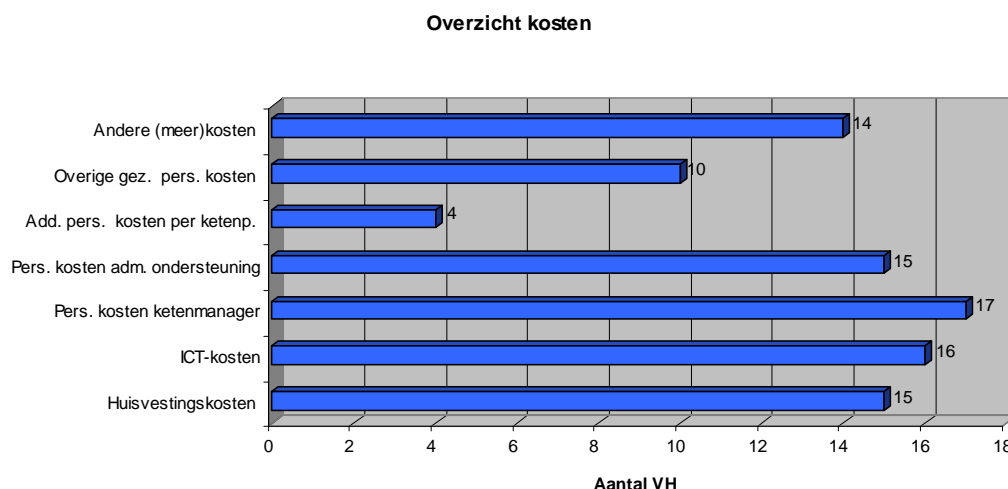
5.2. Overzicht kosten

Aan de ketenmanagers is voorgelegd of zij beschikken over een overzicht van diverse soorten kosten, o.a. huisvestingskosten, ICT kosten en verschillende personele kosten.

Op basis van de antwoorden van de respondenten blijkt dat ongeveer de helft van de ketenmanagers inzicht heeft in de verschillende soorten kosten, vooral de personele kosten van de ketenmanager, ICT-kosten, kosten van huisvesting en personele kosten van administratieve ondersteuning. De additionele personele kosten per ketenpartner heeft

slechts een enkele ketenmanager inzichtelijk. Daarnaast laat een nadere analyse van de begrotingen van de veiligheidshuizen geen additionele personele kosten zien.

Antwoorden van de respondenten zoals hierboven beschreven zijn weergegeven in figuur 5.



Figuur 5

5.3. Financiële vergoedingen aan het veiligheidshuis

Landelijke bijdrage

Veiligheidshuizen ontvangen een landelijke bijdrage van (voorheen) € 200.000,- via het Openbaar Ministerie. Daarnaast ontvangen verschillende veiligheidshuizen een vergoeding van lokale justitiepartners.

Vergoeding Provincie

Er zijn verschillen zichtbaar in de vergoedingen van de provincie. Het merendeel van de veiligheidshuizen (14 van de 33) ontvangt niets, tegenover enkele veiligheidshuizen die meer dan € 100.000,- ontvangen (5 van de 33). Het betreft hier incidentele gelden, vooral voor de duur van één of enkele jaren. Daarnaast zijn er nog verschillende veiligheidshuizen (8 van de 33) die aangeven een eenmalige subsidie te hebben ontvangen ten behoeve van het opzetten van het veiligheidshuis.

Vergoeding gemeenten

In de bijdrage van de gemeenten aan de veiligheidshuizen zijn wat verschillen zichtbaar. De meerderheid van de veiligheidshuizen ontvangt een bijdrage uiteenlopend van €100.000,- tot € 300.000,-. Enkele veiligheidshuizen ontvangen een bijdrage van boven de € 500.000,-. De 2 hoogste bijdragen van een gemeente aan een veiligheidshuis zijn € 1.800.000,- en € 1.100.000,-.

Bij de inventarisatie is nog niet inzichtelijk geworden wat er bekostigd wordt van deze gelden. Mogelijk bekostigen de gemeenten zo ook enkele reguliere medewerkers die werkzaam zijn in het veiligheidshuis.

De leertuin Financiën gaat dit inzichtelijk maken.

Verdeelsleutel bijdragen gemeenten

Slechts op enkele begrotingen is zichtbaar welke verdeling gehanteerd wordt in de bijdrage per gemeente. Op enkele begrotingen is zichtbaar dat zij een verdeling hanteren van bijvoorbeeld € 0,24 per inwoner tot € 0,75 per inwoner of een vaste bijdrage van € 0,10 per inwoner en een procentuele bijdrage op basis van het aantal behandelde casussen van het voorgaande jaar.

5.4. Externe geldstromen

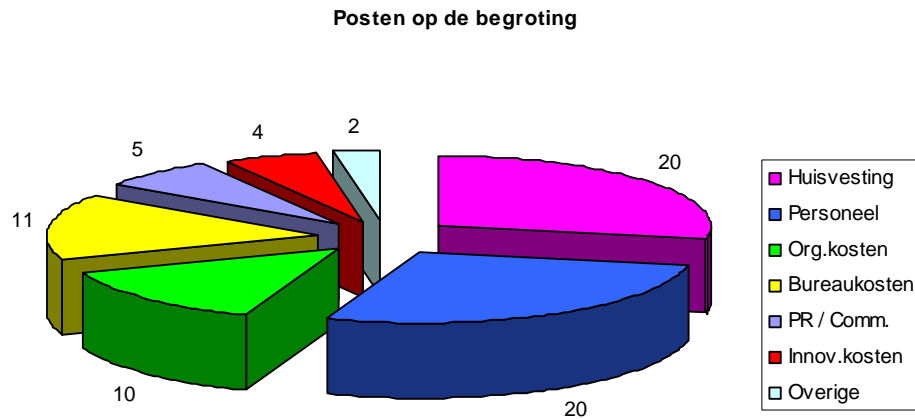
Indien de ketenmanagers aangegeven hebben gebruik te maken van externe geldstromen is dit vooral ten behoeve van nazorg ex-gedetineerden (15 van de 33 veiligheidshuizen). Dit is een incidentele bijdrage voor 2010 en 2011.

Daarnaast hebben 7 ketenmanagers aangegeven financiering ten behoeve van GSB (Grote Steden Beleid) te ontvangen en 5 ketenmanagers ontvangen WTH-gelden (Wet Tijdelijk Huisverbod) voor hun veiligheidshuis. De hoogte van deze bijdragen blijkt niet uit de begroting van de veiligheidshuizen.

Echter 9 veiligheidshuizen ontvangen geen externe bijdragen.

5.5. Posten op de begroting

Posten die bij de meerderheid van de veiligheidshuizen op de begroting staan zijn huisvesting, personeel, organisatiekosten (o.a. scholing) en bureaunkosten als ICT, telefoon, drukwerk. Dit is weergegeven in onderstaand figuur.



Figuur 6

Baten van de veiligheidshuizen worden niet altijd getoond op de begroting. Worden baten wel getoond, dan is dat de gemeentelijke of justitiële bijdrage of subsidies.

5.6. Reguliere inzet van de betrokken organisaties

De ketenmanagers noemen personeel als reguliere inzet van de ketenpartners. Enkelen geven aan dat zij de vergoeding van de werkplekken³ onder reguliere inzet verstaan.

³ Er zijn veiligheidshuizen die per werkplek een vergoeding ontvangen van de desbetreffende ketenpartner.

5.7. Extra kosten samenwerking

Deze vraag is niet door iedere ketenmanager (juist) ingevuld.

Negen van de 33 ketenmanagers geven aan geen inzicht te hebben in de extra kosten van samenwerking. Anderen noemen hier de kosten van de ketenmanager, kosten van administratieve ondersteuning, huisvesting of ICT.

5.8. Analyse begrotingen

Er is een groot verschil zichtbaar in de compleetheid van de begrotingen. Sommige begrotingen zijn erg summier, anderen heel uitgebreid.

Kosten werkplekken

Er is een verschil zichtbaar in de kosten van een werkplek voor de ketenpartners, uiteenlopend van € 950,- tot € 7000,- per werkplek per jaar. Uit de huidige informatie blijkt niet hoe dit bedrag opgebouwd is.

Personeel op begroting

Er is een groot verschil zichtbaar in de hoogte van de personeelskosten op de begrotingen van de veiligheidshuizen, uiteenlopend van €100.000,- tot bijna €800.000,-.

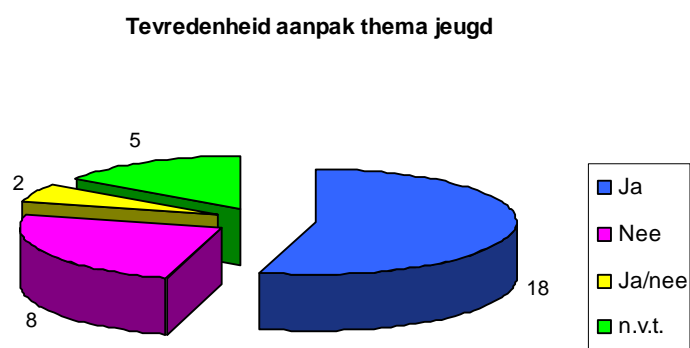
Tevens hebben sommige veiligheidshuizen personele kosten van het Openbaar Ministerie voor functies als officier van justitie, beleidsmedewerker of accountmanager AJB op de begroting van het veiligheidshuis staan.

Andere veiligheidshuizen hebben enkel personeel van het veiligheidshuis zelf op de begroting staan, bijvoorbeeld een coördinator nazorg of coördinator huisverbod. De leertuin Financiën gaat de personeelskosten puur voor het veiligheidshuis nader onderzoeken.

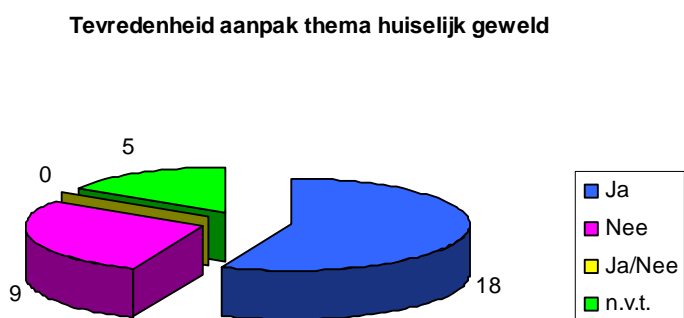
6. Resultaten

Aan de ketenmanagers is voorgelegd of zij tevreden zijn over de aanpak van het veiligheidshuis op de vier thema's jeugd, huiselijk geweld, veelplegers en nazorg ex-gedetineerden.

Dit is weergegeven in onderstaand figuur 7 t/m 10.

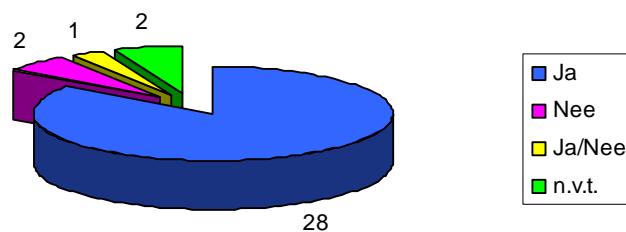


Figuur 7



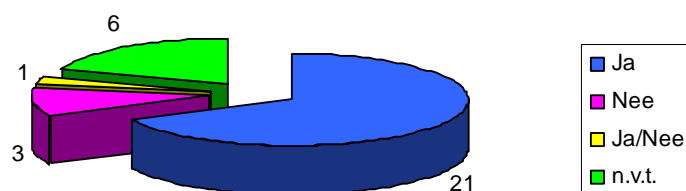
Figuur 8

Tevredenheid aanpak thema veelplegers



Figuur 9

Tevredenheid aanpak thema nazorg



Figuur 10

Slechts enkele ketenmanagers hebben hier een toelichting op gegeven. Voor het thema jeugd wordt door enkele ketenmanagers (respectievelijk 3 en 2) genoemd dat verbetering mogelijk is of dat zij niet tevreden zijn vanwege de moeizame verbinding tussen de justitiële- en zorgkant. Voor wat betreft het thema veelplegers wordt door enkele ketenmanagers (4) aangegeven dat het goed loopt. Een toelichting hierop ontbreekt. Enkele ketenmanagers (2) hebben met betrekking tot alle thema's aangegeven dat verbetering mogelijk is. Eveneens 2 ketenmanagers geven aan dat er een verbetering moet komen van de verbinding tussen strafrecht, zorg en bestuursrecht.

6.1. Waar trots op als ketenmanager

Naast de tevredenheid over de aanpak is de ketenmanagers gevraagd waar zij trots op zijn binnen hun veiligheidshuis.

Ketenmanagers geven aan vooral trots te zijn op het enthousiasme van de medewerkers en de goede samenwerking met de partners. Tevens zijn zij trots op behaalde resultaten en de aanpak.

Enkele veiligheidshuizen geven daarnaast nog aan dat zij tevreden zijn over de betrokkenheid van de partners, de goede sfeer en de groei en ontwikkeling van het veiligheidshuis.

6.2. Best practices

Aan de ketenmanagers is voorgelegd of zij hun aanpak op de verschillende thema's als een best practice zien. Deze vraag is niet door iedereen beantwoord.

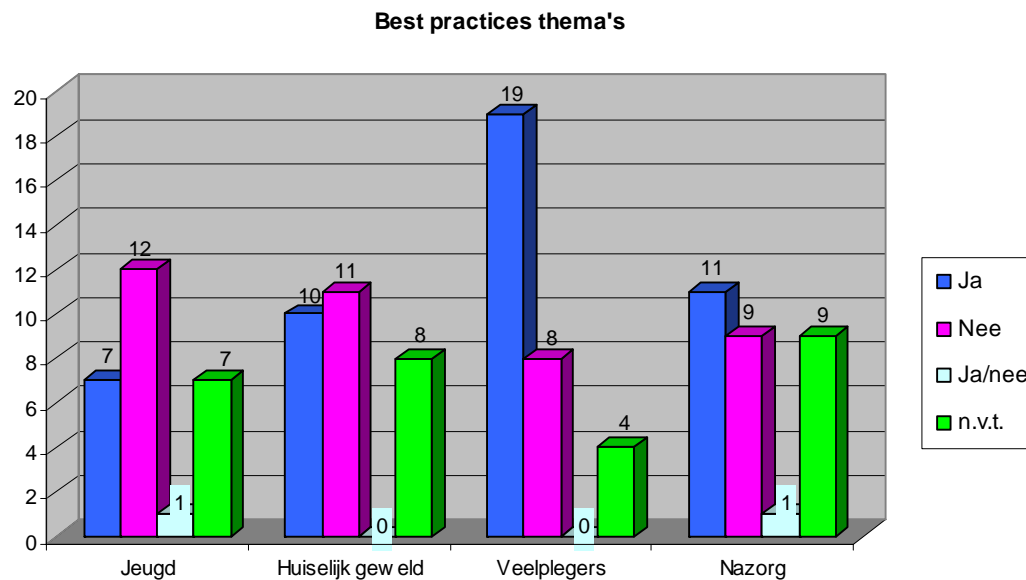
Een meerderheid van de ketenmanagers ziet de aanpak jeugd niet als een best practice. Slechts 7 van de 33 ketenmanagers vindt de aanpak een best practice.

Voor wat betreft het thema huiselijk geweld vindt 10 van de 33 ketenmanagers de aanpak een best practice (tegenover 11 ketenmanagers).

De ketenmanagers beoordelen hun aanpak op het thema veelplegers en nazorg ex-gedetineerden positiever, respectievelijk 19 en 11 ketenmanagers vinden dat hun aanpak een best practice is. De andere ketenmanagers vinden hun aanpak geen best practice of geven aan dat dit niet van toepassing is.

Een en ander is weergegeven in onderstaand figuur 11.

Er is tevens gevraagd om een toelichting te geven op bovenstaande antwoorden. Hier zijn echter heel weinig reacties op gekomen.



Figuur 11

6.3. Resultaten

De ketenmanagers hebben in de vragenlijst aangegeven welke resultaten zij behaald hebben met de aanpak op de verschillende thema's. Deze vraag is niet door iedere ketenmanager ingevuld.

Jeugd

De resultaten die vooral aangegeven zijn door de ketenmanagers is verbinding van zorg en straf (integrale aanpak), afname van het aantal jeugdigen (instroom) en een sluitende keten.

Huiselijk geweld

De resultaten van het thema huiselijk geweld zijn afstemming tussen zorg en strafrecht (integrale aanpak), afname van recidive en het aantal trajecten dat uitgezet is.

Veelplegers

Als resultaten van de aanpak op het thema veelplegers wordt daling van het aantal veelplegers genoemd, afname recidive en een integrale aanpak.

Nazorg ex-gedetineerden

Resultaten van de aanpak voor nazorg ex-gedetineerden is dat alle ex-gedetineerden een nazorgtraject aangeboden krijgen, de gemeente die meer betrokken raakt en goede procesafspraken tussen instellingen.

6.4. Resultaatmeting

De resultaten met betrekking tot effectiviteit wordt bij een meerderheid van de veiligheidshuizen gemeten (19 van de 33 veiligheidshuizen).

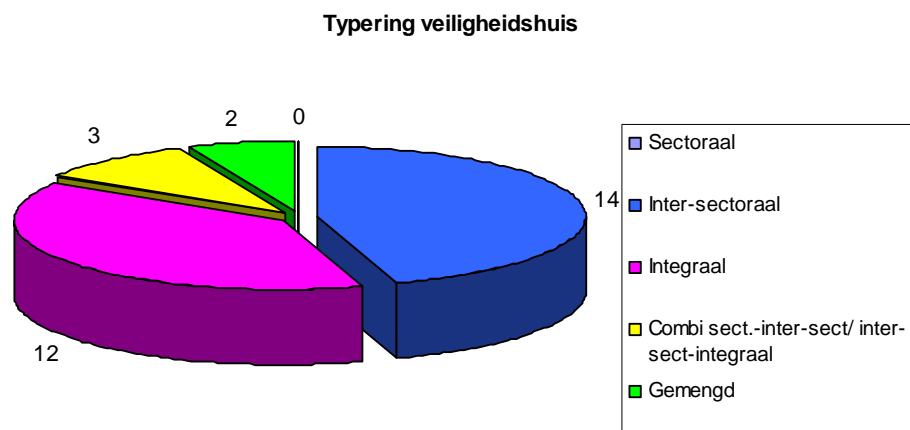
De meeste veiligheidshuizen richten zich dan vooral op het thema veelplegers. Verder wordt ook gemeten op de thema's huiselijk geweld, jeugd en nazorg.

Uit de beantwoording blijkt dat de wijze waarop resultaatmeting plaatsvindt bij de veiligheidshuizen verschillend is. Onderzoek naar resultaten wordt bij 7 veiligheidshuizen verricht door een onderzoeker of onderzoeksbureau. Tevens wordt door enkele veiligheidshuizen aangegeven dat zij onderzoek naar recidive verrichten. Bij enkele veiligheidshuizen is dit in ontwikkeling of meten zij resultaten via het politiesysteem. De metingen richten zich op input, throughput, output en outcome.

7. Wensen met betrekking tot de veiligheidshuizen

7.1. Type veiligheidshuis

De ketenmanagers hebben hun veiligheidshuis getypeerd als een sectoraal, intersectoraal of integraal veiligheidshuis. Van de 33 ketenmanagers hebben 14 aangegeven een intersectoraal veiligheidshuis te hebben, 12 veiligheidshuizen zijn integraal van aard. Enkele ketenmanagers (3) typeren hun veiligheidshuis als een combinatie van sectoraal en intersectoraal dan wel integraal of als een gemengd type (2).



Figuur 12

7.2. Investeren

De ketenmanagers is voorgelegd waarin zij nog moeten investeren om nog betere prestaties te kunnen leveren. Zij geven vooral aan dat er verbeteringen op moeten treden met betrekking tot de partners. Daarbij wordt genoemd dat er samenwerkingsafspraken gemaakt moeten worden, meer partners aangetrokken moeten worden, meer verbinding en een betere gegevensuitwisseling. Tevens zijn de ketenmanagers van mening

dat zij nog moeten investeren op het systeem en hierdoor de mogelijkheid krijgen om kengetallen te genereren, effectiviteit te meten (waaronder recidive) en te kunnen monitoren.

Ook op de doorontwikkeling van werkprocessen en het verbeteren van de inhoud van de aanpak zou volgens enkele ketenmanagers geïnvesteerd moeten worden.

7.3. Minimale eisen

Ketenmanagers hebben aangegeven dat een veiligheidshuis aan de volgende minimale eisen zou moeten voldoen:

- Fysieke samenwerking en huisvesting onder één dak
- Eisen met betrekking tot partners; partners goed kunnen bereiken en een goede samenwerking
- Integrale aanpak; een verbinding van straf en zorg
- Eisen met betrekking tot de organisatie van een veiligheidshuis; het beschikken over een ketenmanager, een secretariaat, bureau documentatie.
- Ook het hebben van een convenant en een Stuurgroep werd door enkele ketenmanagers als eis benoemd

7.4. Centrale organisatie

De volgende zaken dienen volgens de ketenmanagers centraal georganiseerd te worden:

- Registratiesysteem
- Financiering
- Afspraken over de inzet van organisaties⁴

⁴Gebleken is dat enkele ketenmanagers hinder ondervinden van de onduidelijkheid over de inzet van ketenpartners. Zij zijn van mening dat ieder veiligheidshuis op lokaal/regionaal niveau afspraken maakt en moet lobbyen over de inzet van de medewerkers van ketenpartners, terwijl dit op centraal niveau plaats zou kunnen vinden.

- Privacy

7.5. Lokale/regionale organisatie

Er zijn ook zaken die de ketenmanagers juist op lokaal niveau willen (blijven) organiseren. Het gaat dan om de volgende onderwerpen:

- Samenwerkingsafspraken
- Partners die participeren
- Lokale problematieken
- Wijze van inrichting van het veiligheidshuis

8. Conclusies en aanbevelingen

Zoals in de inleiding al werd vermeld is de aanleiding voor de vragenlijst waarop deze rapportage gebaseerd is gelegen in de projecten van de leertuinen. In het kader van de inhoudelijke doorontwikkeling werken die leertuinen, ieder op hun eigen thema, best practices en mogelijk standaarden uit waar alle veiligheidshuizen in Nederland hun voordeel mee kunnen doen. Daarvoor is meer informatie nodig dan beschikbaar in dit rapport; het was het startpunt van waaruit verder is en wordt uitgediept wat nu precies goed gaat, en welke mechanismen daaraan ten grondslag liggen.

In die zin is het ook een 0-meting: het geeft aan waar de veiligheidshuizen in Nederland in 2010 staan, wat hen bezighoudt, en waar ze tegen aan lopen. Het geeft ook de grote onderlinge betrokkenheid aan: op een respons van 83% zal menig marktonderzoeker jaloers zijn!

De rapportage levert dus vooral een basisinzicht, van waaruit verder gewerkt kan worden. Op de thema's financiën, interface lokaal bestuur/strafrechtketen en regie, (werk) processen en professionele standaard is dat reeds het geval; dat zijn ook de leertuinen die de onderliggende vragenlijst hebben opgesteld. Op de informatie die zij zullen gaan gebruiken, en waarop zij daarbij de accenten leggen gaan we in deze rapportage niet verder in; dat is uitgebreid omschreven in de respectievelijke plannen van aanpak.

Daarnaast zijn er ook aspecten naar voren gekomen die voor de verdere en voorspoedige ontwikkeling van de veiligheidshuizen aandacht behoeven. Die aspecten worden hierna beschreven.

Regiovorming/regionalisering

Uit de inventarisatie is gebleken dat er een grote diversiteit is in het verzorgingsgebied van de veiligheidshuizen, die uiteenloopt van een (grotere) gemeente tot een hele provincie. Ook is geconstateerd dat er partners zijn die bezettingsproblemen kennen, vooral partners met een productfinanciering. De netwerkorganisatie veiligheidshuis kent vaak nog

een verticale aansturing, terwijl een horizontale aansturing meer op zijn plaats zou zijn. Hier komen we verderop in dit hoofdstuk op terug. Het OM heeft uitgesproken niet in alle veiligheidshuizen met een vol aanbod te kunnen komen. Het zal niet verbazen wanneer meer partners in de toekomst hier een vergelijkbaar standpunt over in gaan nemen. "In elk dorp en voor elk probleem een veiligheidshuis" is niet efficiënt en de kosten zullen vele malen groter zijn dan de baten. Dat betekent dat er een optimale bedieningsomvang van een veiligheidshuis zal moeten worden vastgesteld: de regio. In de 'tijdelijke regeling justitiebijdrage 2011/2012', die door de leertuin financiën is ontwikkeld, wordt hier al op geanticipeerd.

Aanbeveling

Vorm een aparte leertuin of project binnen het Programma 'Doorontwikkeling Veiligheidshuizen' die als opdracht heeft het vaststellen van best practices voor regionalisering, en die onderzoekt of het werkbaar is criteria vast te stellen voor de optimale bedieningsomvang van een veiligheidshuis.

Landelijke sturing

Voor de leertuinprojecten is heel bewust gekozen voor een bottom-upbenadering: door bij elkaar in de keukens te kijken werkzame mechanismen destilleren en die landelijk beschikbaar stellen of eventueel tot standaard verheffen. Toch zijn er bij deze inventarisatie een aantal thema's naar voren gekomen waarvan een meerderheid van de ketenmanagers aangeeft dat men dit graag landelijk opgepakt wil zien. Financiën wordt vaak genoemd; daarvoor is er reeds de leertuin financiën. Een ander punt is de participatie van ketenpartners. Veel veiligheidshuizen zouden graag zien dat hierover landelijk op bestuursniveau afspraken werden gemaakt. Hieraan gekoppeld is het hierboven reeds genoemde knelpunt van productfinanciering: bij een succesvolle aanpak neemt het aantal afgenomen producten af, en daarmee de financiering. Zo wordt een veiligheidshuis gestraft voor zijn eigen succes.

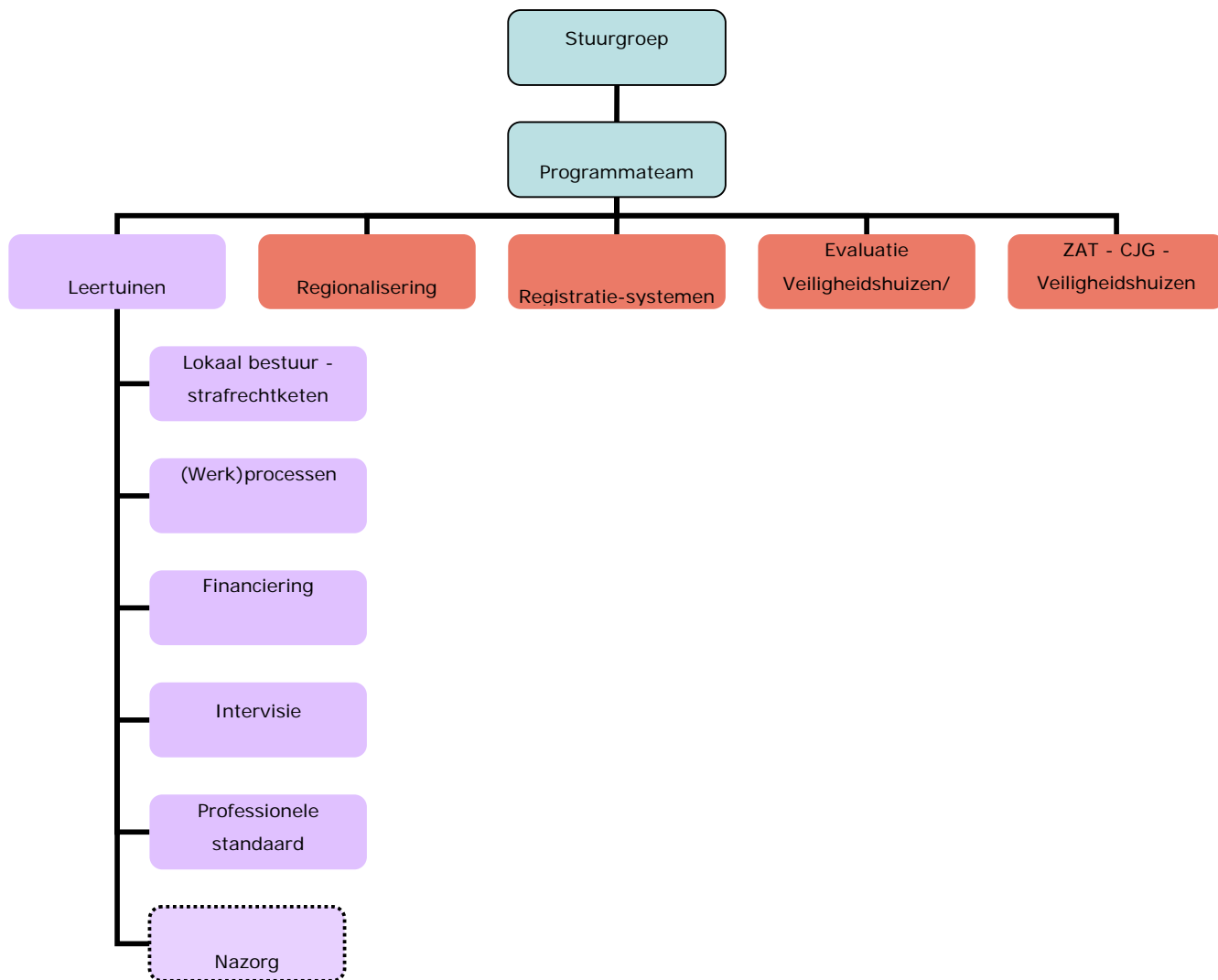
Andere punten die men graag landelijk opgepakt zien zijn privacy en resultaatmeting.

Aanbeveling

Vorm aparte leertuinen of projecten binnen het Programma 'Doorontwikkeling Veiligheidshuizen' die zich specifiek richten op de respectievelijke thema's participatie ketenpartners, productfinanciering bij deelname aan veiligheidshuis, en privacy. Met betrekking tot resultaatmeting wordt eind 2010/begin 2011 een researchsynthese opgeleverd door het WODC. Deze kan gezien worden als een 0-meting ten aanzien van de door- of in opdracht van de veiligheidshuizen verrichte resultaatsmetingen. Het verdient aanbeveling dit onderzoek op specifieke thema's een vervolg te geven.

Bijlage I

Organogram programma Doorontwikkeling Veiligheidshuizen



Bijlage II

Beschrijving leertuinen

1. Interface lokaal bestuur-strafrechtsketen- Regiemodellen

Wat zijn goed werkende samenwerkingsverbanden als het gaat om de aansluiting van de strafrechtsketen met preventie en (na)zorg? Welke besturingsmodellen werken wel, en welke niet? Bij wie moet de regie cq. verantwoordelijkheid liggen?

2. (Werk)processen Veiligheidshuizen

Welke (werk)processen worden aangetroffen in veiligheidshuizen, en wat zijn daarbij de *best* (en *worst!*) *practices*? Wat is de meerwaarde van de veiligheidshuis-methodiek ten opzichte van de reguliere aanpak?

3. Financiering (extra) kosten en voorstel voor verdeelsystematiek

Wat is een mogelijke financiële verdeelsystematiek die recht doet aan de kosten die een veiligheidshuis maakt, en welke criteria worden daarbij gehanteerd? Op welke wijze kan financiering het beste worden ingezet om te sturen op de doorontwikkeling?

4. Ontwikkelen professionele standaard

Wat mag niet ontbreken in een handreiking veiligheidshuis, als verzameling best en worst practices? Welke zaken zouden beter uniform opgepakt kunnen worden, en welke zeker niet?

5. Intervisie

De veiligheidshuizen krijgen door intervisiebezoeken inzicht in de aanpak van andere veiligheidshuizen. Van elkaar leren door bij elkaar "in de keuken te kijken".

6. Nazorg

Is in ontwikkeling.