



# Wegwijzer voor domeinoverstijgend samenwerken binnen gemeenten

Tips en voorbeelden voor een integrale aanpak om te voorkomen dat jongeren in de georganiseerde, ondermijnende criminaliteit belanden

januari 2025

## Voorwoord

Als ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Justitie en Veiligheid (JenV) zijn we trots op deze wegwijzer voor domeinoverstijgend samenwerken binnen gemeenten. Het document brengt waardevolle inzichten, praktische handvatten en inspirerende voorbeelden samen, allemaal gericht op het versterken van preventie en het voorkomen dat jongeren de georganiseerde en ondermijnende criminaliteit belanden.

De wegwijzer laat zien dat domeinoverstijgend samenwerken geen eenvoudige opgave is. Daarom is dit onderwerp ook opgenomen in het werkprogramma van de Ambtelijke Commissie Aanpak Ondernijning (ACAO). Dit is niet alleen een uitdaging op lokaal niveau, maar ook voor onze ministeries. Juist daarom is deze wegwijzer zo belangrijk: het biedt concrete aanknopingspunten voor samenwerking en laat zien wat er mogelijk is als je elkaar echt weet te vinden.

We willen benadrukken dat deze wegwijzer nooit volledig kan zijn, maar het is een indrukwekkende verzameling van goede initiatieven en werkwijzen. Het is een aanmoediging voor iedereen om hiermee aan de slag te gaan, om samen met partners te werken aan een betere toekomst voor jongeren.

Gebruik het, leer van de voorbeelden en neem contact op met andere gemeenten die hierin al mooie stappen hebben gezet. Samen staan we sterker.

We willen onze dank uitspreken aan de VNG voor het vele werk dat zij in deze wegwijzer hebben gestoken, en aan alle gemeenten, organisaties en individuen die hieraan hebben bijgedragen. Zonder jullie inzet en ervaringen was dit document niet tot stand gekomen.

Wij hopen dat deze wegwijzer u inspireert en helpt om samen verder te bouwen aan een veiligere en inclusievere samenleving.

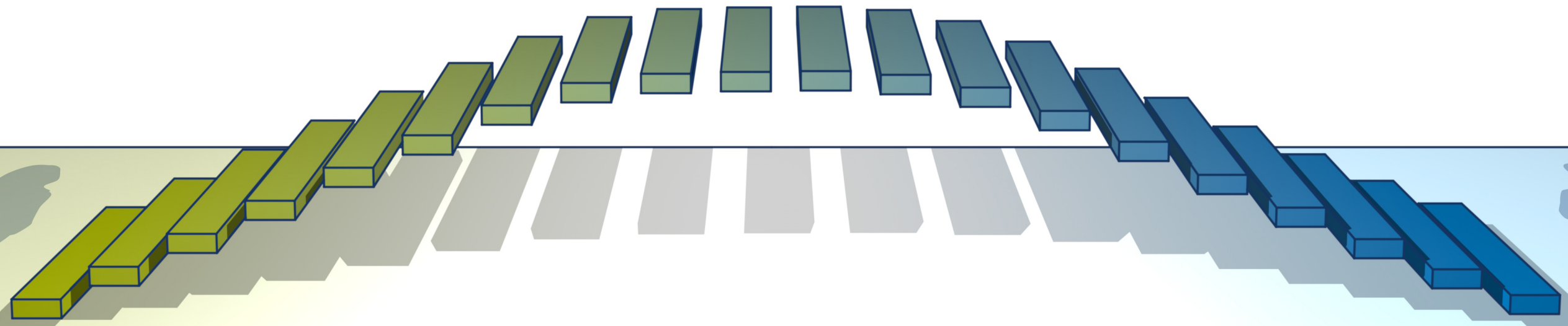
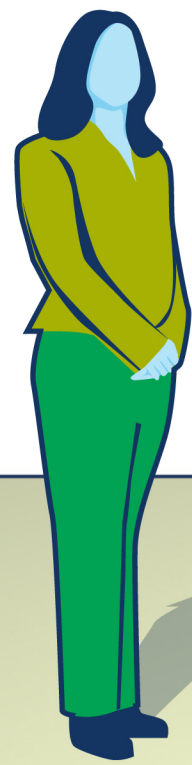
Met vriendelijke groet,

**Araya Sumter**, directeur-generaal  
Sociale zekerheid en integratie, SZW



**Annemieke van Dam**, programma-directeur-generaal  
Georganiseerde en ondermijnende criminaliteit, J&V





# 1 Inleiding

## **“Jeffrey, wil je wat geld verdienen? Het is zo geregeld!”**

Jeffrey staart naar zijn telefoon. Het scherm is gebarsten, maar het bericht is duidelijk: “Wil je wat geld verdienen? Het is zo geregeld!” Hij legt de telefoon weg en kijkt naar zijn sneakers. De zolen zijn bijna doorgesleten en de gaten bij zijn tenen worden steeds groter. Hij denkt aan zijn vrienden. Gisteren stonden ze nog lachend bij de snackbar, in glimmende jassen en op flitsende fatbikes. Steeds vaker voelt hij dat hij achterblijft, dat hij buiten de groep valt. Het steekt.

Thuis in de kleine flat hangt stilte. Zijn moeder werkt zich uit de naad, maar de stapel rekeningen op tafel groeit. Na haar echtscheiding is ze veranderd. Ze doet haar best, maar de spanning is merkbaar. Jeffrey voelt zich schuldig dat hij niks bijdraagt. Het avondeten is vaak eenvoudig en hij weet dat ze het financieel niet makkelijk hebben. Toch spaart hij stiekem voor een nieuwe trui. Hij kan toch niet weer aankomen in zijn versleten hoodie?

Op straat voelt Jeffrey zich thuis. De jongens in zijn buurt zijn als familie voor hem. Op school vond hij nooit aansluiting. Leraren zuchtten als hij binnenkwam en noemden hem lastig. Hij is gestopt zonder diploma. Voor zijn vrienden maakt dat niet uit. Zij kennen zijn verhalen, begrijpen wat het is om zonder geld of kansen op te groeien. Maar zelfs in de groep waar hij altijd zichzelf kon zijn, voelt hij de laatste tijd iets veranderen. Je hebt geen fatbike. Je doet niet mee.

En nu is er dit bericht. Een kans om erbij te horen. Geen grote klus, gewoon iets ophalen. Wat kan er misgaan? Hij denkt na, twijfelt. Maar diep van binnen weet hij dan al dat hij geen nee zal zeggen. Drie maanden later zit hij op het politiebureau en vraagt hij zich af hoe het zo ver had kunnen komen.

*Bovenstaand verhaal is een fictieve casus, Jeffrey is een verzonnen personage.*

Criminelen maken vaak misbruik van personen in kwetsbare situaties, waaronder jongeren en jongvolwassenen. Denk aan het ‘uithalen’ van drugscontainers, het plaatsen van explosieven bij coffeeshops of woningen en zelfs het gebruik van vuurwapengeweld in opdracht van georganiseerde criminaliteit. Ook in minder grote vormen komt dit misbruik voor, bijvoorbeeld met kleinere hand- en spandiensten. Sterker nog... Zo begint het meestal. Jongeren worden eerst ingezet voor ogenschijnlijk onschuldige taken, zoals het doorgeven van berichten of het ophalen van pakketjes. Maar juist deze kleine acties zorgen ervoor dat ze steeds dieper in een criminele wereld verstrikt raken, tot ze geen uitweg meer zien.

Misbruik van personen in kwetsbare situaties is moeilijk te voorkomen. Er is geen pasklaar antwoord. Maar één ding weten we zeker: samenwerking tussen partners in het sociaal domein en het veiligheidsdomein is cruciaal. In situaties zoals die van Jeffrey zien we vaak dat gezinnen al bekend zijn bij gemeenten, maar dat de aanpak zich vooral richt op zichtbare problemen. Zo kan er hulpverlening zijn voor de financiële of emotionele situatie van een ouder na een echtscheiding, terwijl er weinig aandacht is voor wat dit betekent voor de jongeren in het gezin. Tegelijkertijd zien we dat professionals vanuit het veiligheidsdomein jongeren op hangplekken signaleren en hen soms wegsturen, zonder te onderzoeken waarom ze daar zijn of wat hen kan helpen hun gedrag te veranderen. Door alleen de zichtbare problemen aan te pakken, blijven de oorzaken onopgelost en glijden jongeren zoals Jeffrey steeds verder af.

Juist daarom is samenwerking en informatiedeling essentieel. Professionals uit beide domeinen hadden, door samen te werken, eerder kunnen signaleren hoe kwetsbaar deze jongeren zijn en hen passende ondersteuning kunnen bieden. Maar zo’n samenwerking vraagt meer dan goede intenties: het moet zichtbaar resultaat opleveren. Op de werkvloer moet helder zijn welke stappen gezet kunnen worden, en professionals moeten de meerwaarde van samenwerking in de praktijk ervaren. Dat klinkt heel logisch. Maar in de praktijk blijkt dat deze samenwerking niet vanzelf gaat. Gemeenten lopen tegen allerlei belemmeringen aan: van een gebrek aan duidelijke taakverdeling tussen afdelingen tot aan beperkt overzicht van wie waarvoor verantwoordelijk is. Hierdoor lukt het gemeenten maar moeilijk om een samenhangende aanpak te ontwikkelen die daadwerkelijk werkt.

# Een wegwijzer voor én door gemeenten

Om gemeenten te ondersteunen bij deze lastige uitdaging, kreeg de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) de opdracht om een wegwijzer te ontwikkelen. Het doel van deze wegwijzer is om gemeenten inzicht te geven in bestaande initiatieven en interventies die hen kunnen helpen bij het opzetten of verder brengen van een domeinoverstijgende aanpak, zodat jongeren weerbaarder worden en minder snel in de georganiseerde criminaliteit belanden. In veel kwetsbare wijken en steden (met gestapelde problematiek) zijn al domeinoverstijgende aanpakken ingezet via Preventie met Gezag (PmG) of het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid (NPLV). De wegwijzer richt zich echter niet alleen op deze specifieke situaties, maar is bedoeld voor alle gemeenten in Nederland om van te leren en aan te passen aan hun eigen context. De opdracht is afkomstig van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Justitie en Veiligheid (J&V) en vloeide voort uit het werkprogramma van de toenmalige Ministeriële Commissie Aanpak Ondernijning<sup>1</sup>.

De informatie voor deze wegwijzer is verzameld in samenwerking met gemeenten. In de periode juni – september 2024 zijn drie bijeenkomsten georganiseerd. Hieraan hebben 26 gemeenten deelgenomen, met in totaal 40 vertegenwoordigers uit het sociaal en veiligheidsdomein. Ter voorbereiding stuurden we hen vooraf een digitale vragenlijst. Daarnaast hebben we met 25 gemeenten en andere overheidsorganisaties aanvullende interviews gehouden. De inzichten die we uit deze gesprekken en gegevens hebben verzameld, zijn gebundeld en samengebracht in deze wegwijzer, zodat gemeenten een duidelijk overzicht krijgen van bestaande oplossingen en best practices. Deze wegwijzer is dus echt gemaakt voor én door gemeenten.

## Doelgroep en afbakening

De tips in de wegwijzer gaan over jongeren en jongvolwassenen tot 27 jaar die het risico lopen in de georganiseerde, ondernijnde criminaliteit te belanden. Onder het sociaal domein vallen alle taken die gemeenten uitvoeren op het gebied van werk, participatie, schuldhulpverlening, zorg, jeugd, onderwijs en inburgering. Het veiligheidsdomein omvat de gemeentelijke afdelingen die zich richten

---

1 Momenteel is de aanpak van ondernijning ondergebracht in de ministeriële onderraad Raad Defensie Internationale, Nationale en Economische Veiligheid (RDINEV)

op openbare orde, het voorkomen van jeugdcriminaliteit en de aanpak van ondernijning. Er wordt advies geboden voor verschillende gemeenten: klein (<50.000 inwoners), middelgroot (50.000-100.000 inwoners) en groot (>100.000 inwoners). Ook bieden we advies op diverse niveaus: voor bestuurders, managers, beleidsmakers en de uitvoering.

## 342 Nederlandse gemeenten; daar bestaat geen blauwdruk voor

We realiseren ons dat elke gemeente uniek is en haar eigen uitdagingen heeft. En dat het succes van een integrale aanpak afhangt van lokale factoren. Hiervoor is geen blauwdruk te schrijven. Deze wegwijzer biedt daarom vooral suggesties, inzichten en concrete voorbeelden waarmee gemeenten stappen kunnen zetten richting een effectievere samenwerking. Zie het vooral als een uitnodiging om de samenwerking op te zoeken. Met de VNG. Met vergelijkbare gemeenten. Of in uw regionale samenwerkingsverband(en). Want al zijn gemeenten uniek, de uitdagingen en geleerde lessen zijn dat (zeker) niet. Samen kom je verder!

## Leeswijzer

In dit document bieden we een overzicht van veelvoorkomende belemmeringen in de samenwerking tussen het sociaal domein en het veiligheidsdomein, praktische tips om deze te overwinnen, en concrete voorbeelden van gemeenten die hierin succesvol zijn. De wegwijzer is als volgt opgebouwd:

- Omgaan met taal- en cultuurverschillen binnen gemeenten behandelt cultuurgerelateerde belemmeringen tussen gemeentelijke domeinen
- Organisatie en processen gaat over belemmeringen in organisatie-indeling en processtromen (zoals informatiedeling en uitvoeringsknelpunten)
- In Goede voorbeelden delen we voorbeelden van interventies
- We sluiten af met een aanmoediging in het hoofdstuk Tot slot: gewoon doen!

## 2 Omgaan met taal- en cultuurverschillen binnen gemeenten

*“Als de koelkast leeg is, zegt de hulpverlener dat mensen geen geld hebben. De handhaver dat mensen niet op dat adres verblijven.”*

Eén van de meest genoemde obstakels in de samenwerking tussen het sociaal domein en het veiligheidsdomein is de aanwezigheid van cultuurverschillen. Deze verschillen zijn niet alleen het gevolg van verschillende werkwijzen, maar ook van een diepgewortelde professionele identiteit en organisatiecultuur in beide domeinen. Een belangrijke oorzaak hiervan is het verschil in opleiding van medewerkers, wat hun manier van denken en werken beïnvloedt. Bovendien hebben beide domeinen vaak verschillende verantwoordelijke bestuurders en wordt er gewerkt met andere wet- en regelgeving.

Het sociaal domein richt zich vooral op zorg en ondersteuning, met een vraaggestuurde aanpak en lange termijn doelen. Het veiligheidsdomein daarentegen werkt (van oudsher) vaker incidentgericht, met als prioritering de handhaving van de openbare orde. Dit spanningsveld tussen lange termijn en korte termijn kan leiden tot wrijvingen. Verder werkt het sociaal domein doorgaans met het oog op het individueel belang van de jongere, terwijl het veiligheidsdomein zich meer richt op het algemeen belang, zoals het beschermen van de maatschappij tegen dreigingen.

Hoewel beide domeinen uiteindelijk hetzelfde doel nastreven – jongeren uit de georganiseerde, ondermijnende criminaliteit houden – kan hun aanpak sterk verschillen. Dit leidt regelmatig tot misverstanden en spanningen, wat de samenwerking belemmert. Bovendien kan het leiden tot wantrouwen onder jongeren en hun omgeving, wanneer zij opmerken dat verschillende aanpakken elkaar tegen lijken te werken. Dit vermindert het vertrouwen in de overheid als geheel.

Dit hoofdstuk bespreekt drie veelvoorkomende belemmeringen op het gebied van cultuurverschillen: geen gezamenlijke visie, vooroordelen en gebrek aan vertrouwen, en te weinig kennis van elkaars mogelijkheden. Ook delen we praktische tips om hiermee om te gaan. Het sleutelwoord daarin is verbinding: domeinen moeten elkaar begrijpen, erkennen dat ze elkaar nodig hebben en vertrouwen op elkaars inzet om gedeelde doelen te bereiken.

## Belemmering 1: geen gezamenlijke visie (op bestuurs- en beleidsniveau)

Een gebrek aan gezamenlijke en gedeelde visie maakt het moeilijk om effectief samen te werken. Het sociaal domein legt de nadruk op (langdurige) begeleiding en preventie, terwijl het veiligheidsdomein vaker incidentgericht werkt en snel resultaat wil zien. Zonder een duidelijke, gedeelde visie leiden deze verschillen tot tegenstrijdige acties en verwarring over prioriteiten. Daarnaast blijkt dat 14% van de gemeenten<sup>2</sup> nog geen overkoepelend beleid heeft om jongeren weerbaarder te maken tegen (jeugd)criminaliteit. Dit betreft vooral kleinere gemeenten (<50.000 inwoners). Veel van de gemeenten die wel overkoepelend beleid hebben ontwikkeld, betrekken daarin alleen zorg, veiligheid en onderwijs. Slechts enkele gemeenten hebben gezamenlijk beleid ontwikkeld met Werk & Inkomen (W&I), burgerzaken en het fysieke domein.

De oplossing is voor de hand liggend: zorg dat beide domeinen handelen vanuit een gezamenlijke en gedeelde visie. Dit gaat verder dan alleen het definiëren van wat men gezamenlijk wil bereiken. Een visie moet ook de gezamenlijke waarden van beide domeinen weerspiegelen, zodat ze vanuit gedeelde principes kunnen samenwerken om het gezamenlijke doel te behalen. Hierdoor ontstaat een krachtige(re) samenwerking die meer bereikt dan wat ieder domein afzonderlijk kan.

### Tips voor het creëren van een gezamenlijke visie

#### Op bestuurlijk en managementniveau

##### 1 Creëer urgentie voor een gezamenlijke visie

Hoewel het een open deur lijkt, is het wel cruciaal: zelfs de mooiste gezamenlijke plannen falen als er op bestuurlijk niveau onvoldoende commitment is. Daarom moet het bestuur het probleem van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit onder jongeren niet alleen herkennen, maar ook daadwerkelijk de urgentie voelen hier actief mee aan de slag te gaan. Dit vraagt om inzicht in de omvang van het probleem en de noodzaak voor samenwerking.

---

<sup>2</sup> Het gaat hierbij om de 26 gemeenten die de vragenlijst hebben ingevuld en hebben deelgenomen aan de bijeenkomsten.

### **Gebruik data en casuïstiek:**

Maak de impact van criminaliteit op de gemeente zichtbaar. Toon met cijfers en trends aan hoe criminaliteit samenhangt met bredere sociale problemen. Concrete praktijkvoorbeelden, zoals rellen of vuurwerkindcidenten met jongeren, helpen daarnaast om de ernst van de situatie te benadrukken. Dit onderstreept niet alleen de urgentie van een gezamenlijke aanpak, maar maakt ook het afbreukrisico inzichtelijk: wat gebeurt er als deze problemen niet worden aangepakt? Dit vergroot het draagvlak voor gezamenlijke actie.

- Gemeente Almere heeft data-analisten in dienst: Zij spelen een cruciale rol in het verzamelen, analyseren en inzichtelijk maken van cijfers. Maar ook zonder dergelijke experts is het al goed mogelijk om relevante data te verzamelen. Maak hiervoor gebruik van bestaande en publiek toegankelijke dashboards, zoals [Zicht op ondermijning](#), [Waar staat je gemeente](#) en [Zicht op wijken](#).
- Geen data-analisten in huis? Maak dan gebruik van de dataspecialisten van de VNG. Zij helpen u beschikbare data te analyseren binnen uw gemeente, zoals meldingen van overlast, schooluitval en jeugdzorg. Hierdoor worden trends in crimineel gedrag, risicogebieden en kwetsbare jongeren geïdentificeerd. U kunt hiervoor het beste contact opnemen met uw [regioadviseur](#).
- Verbind cijfers aan doelen: geef betekenis aan de data. Wat zeggen de cijfers en trends over de gemeente? Hoe passen ze bij de visie en ambities, zoals veiligere wijken of een sterker sociaal vangnet? Dit helpt om bestuurders aan boord te krijgen. Maak ook de voordelen voor bestuurders expliciet: laat zien hoe de aanpak financiële risico's beperkt en de interne samenwerking versterkt.

## **2 Betrek het management als dragers van de visie**

Het management speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen en uitdragen van een gezamenlijke visie. Actief leiderschap is daarbij essentieel: managers moeten laten zien hoe deze visie concreet wordt toegepast op de werkvloer. Dit betekent dat managers onderling afspraken moeten maken over welk gedrag ze van medewerkers verwachten, hoe samenwerking tussen afdelingen georganiseerd is, welke middelen beschikbaar zijn, en hoe de resultaten worden gemeten. Het continu monitoren en bespreken van de resultaten helpt bovendien om koers te houden en bij te sturen waar nodig. Zo blijft de visie niet alleen een document, maar een leidraad voor de dagelijkse praktijk.

## **3 Zet de gemeentesecretaris in als verbindende schakel**

De gemeentesecretaris speelt een centrale rol als schakel tussen het bestuur en de uitvoering. Hij of zij kan signalen vanuit de uitvoering inzichtelijk maken voor het bestuur. Andersom kan hij of zij de bestuurlijke visie helder overbrengen naar managers en teams door middelen en ondersteuning

beschikbaar te stellen. Omdat de gemeentesecretaris verantwoordelijk is voor de hele ambtelijke organisatie, is deze positie bij uitstek geschikt om domeinoverstijgende samenwerking te stimuleren en te waarborgen. Het hoofdstuk 'organisatie en processen' gaat dieper in op de [rol van de gemeentesecretaris](#) bij domeinoverstijgend samenwerken.

### **Hoe zit het met het urgentiebesef onder gemeentesecretarissen?**

Een groep gemeentesecretarissen was verdeeld over de urgentie van het probleem. Terwijl sommigen de situatie als beheersbaar beschouwen en terughoudend zijn met het vrijmaken van middelen, zijn anderen zich bewust van de noodzaak om actie te ondernemen.

Om deze verschillende standpunten te overbruggen, wordt ingezet op cijfers en trends, zowel lokaal als regionaal. Door concrete data te presenteren, kunnen bestuurders beter begrijpen waarom een proactieve aanpak essentieel is. Feiten en cijfers helpen gemeenten om de urgentie te onderstrepen en sporen hen aan de benodigde middelen beschikbaar te stellen.

Daarnaast helpt het om te laten zien wat een gezamenlijke aanpak oplevert voor de gemeentelijke organisatie. Denk aan een betere samenwerking tussen domeinen, meer grip op complexe problemen en het voorkomen van escalaties die meer kosten met zich meebrengen. Zo wordt duidelijk dat investeren in dit thema niet alleen noodzakelijk is, maar ook waarde toevoegt aan de gemeentelijke doelen en verantwoordelijkheden.

## **In het beleid**

### **Overkoepelende beleidsadviseur of domeinregisseur als aanjager**

Een belangrijke succesfactor die door veel gemeenten is genoemd, is het benoemen van één of meerdere overkoepelende beleidsadviseur(s) of domeinregisseur(s). Veel gemeenten noemen dit ook wel een 'anjager'. Deze enthousiaste professional heeft ervaring op het snijvlak van zorg en veiligheid en is de verbindende schakel tussen verschillende domeinen, zoals jeugd, sociaal domein, onderwijs en veiligheid. De anjager zorgt ervoor dat de samenwerking soepel verloopt en coördineert de

afstemming van beleid. Hij of zij brengt de urgentie van de aanpak over op collega's en lokale partners en helpt om draagvlak te creëren. Ook ondersteunt de aanjager bij het vaststellen van gezamenlijke doelen en kernwaarden.

- Intervisiegroep Zorg en Veiligheid: het Platform Sociaal Domein organiseert intervisiegroepen voor gemeentelijke beleidsadviseurs, gericht op het versterken van de samenwerking tussen zorg en veiligheid. Dit kan ook interessant zijn voor professionals die zich bezighouden met jonge aanwas in de criminaliteit: [Intervisiegroep Zorg en Veiligheid](#)

### Werk vanuit gezamenlijke kernwaarden en doelen

Begin met het vaststellen van gezamenlijke kernwaarden als uitgangspunt voor het handelen van verschillende afdelingen of domeinen. Deze waarden geven richting aan strategische sessies en helpen bij het bepalen van gemeenschappelijke doelen. Het gaat daarbij niet alleen om kernwaarden op papier, maar ook om de vertaling naar de praktijk: wat betekent het voor de samenwerking? Wat doen we wel en niet? Welke werkprocessen richten we in? Door kernwaarden centraal te stellen, kun je elkaar tijdens de samenwerking ook makkelijker aanspreken. "Dit is niet in lijn met de gedeelde basis." Dit zorgt ervoor dat beide domeinen dezelfde kant op werken, ondanks hun verschillende benaderingen. In Gemeente Uithoorn is een dergelijk [koersplan opgesteld dat het sociaal domein bindt aan dezelfde kernwaarden](#).

### Gezamenlijke beleidsontwikkeling

Zorg ervoor dat belangrijke thema's, zoals het voorkomen van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit, worden opgenomen in zowel het integraal veiligheidsbeleid als het Wmo-beleid, jeugdbeleid en de Participatiewet. Dit bevordert een geïntegreerde aanpak en zorgt ervoor dat beide domeinen aan dezelfde doelen werken. Formuleer daarbij duidelijk wie welk aandeel heeft in het realiseren van deze doelen. Hierdoor wordt de gezamenlijke inzet concreter en effectiever.

## Belemmering 2: vooroordelen en gebrek aan vertrouwen in de uitvoering

Een veelvoorkomend probleem is het gebrek aan vertrouwen tussen het sociaal domein en het veiligheidsdomein. Het veiligheidsdomein wordt soms gezien als te hard en weinig empathisch. Een

handhaver reageerde hier tijdens één van de interviews op: "Handhaving is een beladen woord, maar eigenlijk is het een vorm van dienstverlening." Handhaving gaat immers niet alleen om straffen en controle, maar ook om preventie en ondersteuning. Tegelijkertijd leeft het idee dat professionals in het sociaal domein te zacht en weinig daadkrachtig zijn. Deze wederzijdse vooroordelen belemmeren de samenwerking.

Verbinding is daarom essentieel. Professionals moeten elkaar beter leren kennen en elkaars aanpak begrijpen. Zowel hulpverlening als het stellen van grenzen zijn namelijk noodzakelijk om jongeren te ondersteunen. Door wederzijds begrip te vergroten, kunnen beide domeinen beter samenwerken om gezamenlijke doelen te bereiken.



## Tips voor het verbinden van beide domeinen

### Analyseer cultuurverschillen en wees bewust van taalgebruik

Onderzoek waar de cultuurverschillen tussen de domeinen liggen. Een gedeelde probleemdefinitie is daarbij essentieel: wat willen beide domeinen precies veranderen? Welke gewoonten, waarden en terminologie staan een goede samenwerking in de weg? Zo roept de term ‘verdachte’ in het sociaal domein vaak negatieve associaties op, terwijl ‘uitgaan van vertrouwen’ binnen het veiligheidsdomein juist het beeld van naïviteit kan versterken. Door deze verschillen bespreekbaar te maken, ontstaat meer begrip en kunnen misverstanden voorkomen worden.

### Bevorder fysieke nabijheid

De meest effectieve manier om cultuurverschillen te overbruggen, is door een nieuwe (gezamenlijke) cultuur te creëren. Zet medewerkers vanuit beide domeinen daarom samen in één ruimte. Dit helpt informele interactie te stimuleren en vermindert de (letterlijke en figuurlijke) afstand. Dit vergemakkelijkt niet alleen de communicatie, maar helpt ook vooroordelen te doorbreken.

- Bij de gemeente Uithoorn zitten de afdelingen zorg, sociaal en veiligheid in één fysieke kantoorruimte, samen met beleid. “Alle betrokken disciplines zitten in één ruimte en vallen onder één teamleider. Daardoor kunnen we veel sneller schakelen. Ook zorg je ervoor dat mensen elkaar sneller ontmoeten, wat het vertrouwen vergroot en de samenwerking vergemakkelijkt.”
- Voor grotere gemeenten is het minder haalbaar om medewerkers structureel bij elkaar te zetten. Periodiek kan dit natuurlijk wel, bijvoorbeeld met terugkerende overleggen of projectteams. Zo organiseert gemeente Almere een gezamenlijke weekstart, waarin de afdelingen zorg en veiligheid samenkomen.

### Selecteer op professionals met de juiste mindset:

Kies zowel ‘doeners’ als ‘denkers’ die openstaan voor nieuwe perspectieven en samenwerking. Selecteer mensen die bereid zijn om zich aan te sluiten bij de leefwereld van een inwoner, zelfs als dat betekent dat ze soms grenzen moeten opzoeken. Vraag bij sollicitaties specifiek naar ervaringen met (domeinoverstijgende) samenwerking en innovatie en vraag daarbij naar concrete voorbeelden. Let op belangrijke competenties zoals flexibiliteit, communicatieve vaardigheden en empathie.

- De selectie van de juiste professionals begint al bij de leidinggevenden: als zij een positieve houding hebben en samenwerken stimuleren, geven ze het goede voorbeeld aan hun team. Zo ontstaat een cultuur van vertrouwen.

### Interne ambassadeurs

Zorg ervoor dat de samenwerking niet alleen van bovenaf wordt opgelegd, maar dat er ook interne ambassadeurs zijn die de samenwerking op de werkvloer bevorderen. Dit kunnen enthousiaste medewerkers zijn die bereid zijn om hun kennis en ervaring te delen.

- In Almelo zijn verschillende medewerkers opgeleid tot interne trainers en ambassadeurs voor de gezamenlijke Aanpak Voorkoming Escalatie (AVE). Deze aanpak biedt gemeenten en ketenpartners een helder stappenplan om zorg effectief op- en af te schalen, wat de samenwerking tussen zorg en veiligheid versterkt. De ambassadeurs organiseren workshops en bijeenkomsten om collega’s te informeren en te laten zien hoe de methodiek in de praktijk werkt. Doordat zij zelf uit de organisatie komen, zorgen deze ambassadeurs voor herkenning en vertrouwen. Dit vergroot het draagvlak en stimuleert collega’s om de AVE toe te passen. Meer over de AVE-methodiek leest u in [hoofdstuk ‘organisatie’](#).

### Stimuleer informeel contact

Naast professionele samenwerking, helpt informeel contact om de samenwerking te versterken. Organiseer informele activiteiten, zoals gezamenlijke teamuitjes, netwerklunches of borrels. Dit biedt medewerkers de kans om elkaar op een persoonlijk niveau te leren kennen, wat bijdraagt aan een betere samenwerking op de werkvloer.

### Gezamenlijke evaluaties en feedbacksessies

Organiseer regelmatig gezamenlijke evaluaties en feedbacksessies om de samenwerking te verbeteren. Reken elkaar daarin niet af op fouten, maar gebruik deze om samen sterker te worden. De evaluaties kunnen gericht zijn op specifieke casussen, maar ook op thema’s en algemene ontwikkelingen of beleid.

### Communiceer ook behaalde successen

Deel successen breed binnen de organisatie via teamvergaderingen, nieuwsbrieven of interne platforms. Organiseer bijvoorbeeld een maandelijks “succesmoment” waarin teams hun positieve resultaten presenteren en delen wat goed gaat. Hierdoor zijn zowel beleidsmedewerkers als uitvoerende teams op de hoogte van wat werkt en wat ze kunnen voortzetten. Dit versterkt het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid en samenwerking.



## Gezamenlijke opdrachtverstrekking

Betrek teams uit beide domeinen bij het verstrekken van opdrachten aan externe partners, zoals welzijnsorganisaties. Dit maakt het mogelijk om de verwachtingen en doelstellingen van beide domeinen in de opdracht te integreren. Hierdoor worden externe partners geselecteerd op basis van een gezamenlijke visie. Door dit ook op te nemen in het inkoopbeleid en de budgetten voor de opdrachten te bundelen, zorg je ervoor dat beide domeinen zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de resultaten.

## Belemmering 3: onbekend maakt onbemind

Vaak weten professionals in het sociaal domein en het veiligheidsdomein niet goed wat de (on)mogelijkheden van het andere domein zijn. Het sociaal domein heeft soms te weinig zicht op de preventieve mogelijkheden van veiligheid, zoals gerichte inzet van buurtpreventieteams. Aan de andere kant ziet veiligheid nog niet altijd de voordelen van het betrekken van het sociaal domein in een vroegtijdig stadium: preventie voorkomt immers vaak escalatie. Dit leidt tot onvoldoende benutting van elkaars expertise.

Het is daarom belangrijk dat beide domeinen zich inspannen om meer over elkaars werk te leren. Door de kenniskloof te dichten, kunnen we een integrale gemeentelijke aanpak ontwikkelen met blijvende impact op jongeren in een kwetsbare positie.

## Tips voor het dichten van de kenniskloof

### Bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie

Binnen beide domeinen is soms onvoldoende kennis van en zicht op de vroege signalen van ondermijnende criminaliteit. Dit leidt ertoe dat professionals niet goed weten waarop ze moeten letten of wanneer ze het andere domein kunnen (of moeten) betrekken.

- Leerlijn ZICHT: de korte film [Zicht](#) van Taskforce RIEC Brabant-Zeeland vertelt het aangrijpende verhaal van jongeren die in de criminaliteit zijn beland en met hulp van jongerenwerkers weer op de goede weg zijn gekomen. Deze film maakt deel uit van een leerlijn voor zorg- en veiligheidsprofessionals, inclusief workshops en toolkits voor het herkennen van vroege signalen. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het Regionaal Informatie en Expertise Centra

(RIEC) in de eigen regio of door een mail te sturen naar [weerbarejeugd@taskforce-riec.nl](mailto:weerbarejeugd@taskforce-riec.nl)

- Het [onderzoeksrapport Do or Don't](#) bevat een handige lijst met factoren die jongeren meer of minder vatbaar maken voor rekrutering in de georganiseerde criminaliteit. Hoewel deze jongeren vaak pas zichtbaar worden in het veiligheidsdomein, ligt de oorzaak regelmatig in het sociaal domein. Het is van belang dat beide domeinen zich hier bewust van zijn.
- Een andere manier om medewerkers bewust te maken van vroege signalen, is door een e-learning 'signaalherkenning'. Gemeente Delft biedt alle interne afdelingen deze e-learning aan en wil uiteindelijk ook externe partners hierbij betrekken. De e-learning is een product van het RIEC.
- Interne ambassadeurs kunnen ook een rol spelen in bewustwording, bijvoorbeeld door trainingen en workshops te verzorgen.

### Organiseer bijeenkomsten met overkoepelende thema's

Zet bijeenkomsten op waarin de samenwerking tussen het sociaal domein en veiligheid centraal staat. Professionals uit beide domeinen kunnen laten zien hoe zij bijdragen aan gezamenlijke doelstellingen. Dit bevordert het inzicht in elkaars werk. Denk aan themabijeenkomsten over ondermijning, drugsriminaliteit of jeugdoverlast.

- Heeft u advies nodig bij het organiseren van bijeenkomsten? Of wilt u procesbegeleiding? De regioadviseurs van de VNG kunnen u helpen. Wilt u bijeenkomsten organiseren over domeinoverstijgende samenwerking? Dan kunt u contact opnemen met uw [regioadviseur Multidisciplinaire Samenwerking](#). Ook kunt u het RIEC hiervoor benaderen. Wilt u een bijeenkomst organiseren over het snijvlak tussen zorg en veiligheid? Dan kunt u het beste contact opnemen met de [regioadviseur van Platform Sociaal Domein](#).

### Kennissessies en trainingen over rol- en taakverdeling

Zorg ervoor dat professionals uit beide domeinen een goed beeld krijgen van elkaars (wettelijke) verantwoordelijkheden en taken, door het organiseren van trainingen.

- Divosa heeft, samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de handreiking ['Opzetten van een trainingsaanbod over onvermijnende criminaliteit en het sociaal domein'](#) ontwikkeld.
- Werken met AVE (Aanpak Verward Gedrag en Escalatie) biedt niet alleen inzicht in elkaars verantwoordelijkheden, maar helpt ook de kennis over (on)mogelijkheden rond op- en afschalen te vergroten. Dit verkleint de kenniskloof tussen de domeinen. Meer informatie over de aanpak en de training met AVE leest u in [hoofdstuk 'organisatie'](#).

## 3 Organisatie en processen

*“Gegevensdeling tussen domeinen: de hulpverlener ziet vooral een risico, de handhaver mist vervolgens cruciale info.”*

Naast taal- en cultuurverschillen zijn ook interne processen en organisatievormen belangrijke hindernissen voor een goede samenwerking tussen het sociaal domein en het veiligheidsdomein. Gemeentelijke domeinen functioneren vaak als aparte entiteiten, elk met hun eigen processen, werkwijzen en verantwoordelijkheden. Deze scheiding zorgt ervoor dat teams en afdelingen als eilandjes opereren, wat betekent dat ze niet vanzelfsprekend met elkaar communiceren of samenwerken. Dit leidt ertoe dat de uitvoering vaak niet soepel verloopt, waardoor het gezamenlijke doel – jongeren weerbaarder maken – minder goed wordt bereikt. In dit hoofdstuk bespreken we drie veelvoorkomende organisatorische en procesmatige uitdagingen: het gebrek aan bestuurlijke borging van de samenwerking, moeizame informatiedeling en niet-structurele verankering van samenwerking in de uitvoering. We geven ook concrete oplossingen en voorbeelden die de samenwerking kunnen verbeteren. Het sleutelwoord hierbij is synergie. Synergie betekent dat samenwerking meer oplevert dan de som van de afzonderlijke inspanningen. Door effectief samen te werken, kunnen gemeenten hun krachten bundelen en gerichte oplossingen bieden die jongeren beter ondersteunen en inspelen op hun specifieke behoeften.

### Belemmering 1: bestuurlijke samenwerking is niet geborgd

Zonder bestuurlijke inbedding, steun of commitment blijft de samenwerking tussen domeinen vaak hangen op het uitvoeringsniveau. Dit maakt de samenwerking kwetsbaar voor veranderingen in personeel of beleid. Hierdoor kan de effectiviteit en continuïteit van de aanpak in gevaar komen, wat het moeilijk maakt om de samenwerking structureel vast te leggen. In een vragenlijst gaf slechts 41% van de gemeenten aan dat ze voldoende aandacht besteden aan de duurzaamheid van deze samenwerking. Er was geen duidelijk verschil te zien tussen kleine, middelgrote en grote gemeenten. De oplossing is om de samenwerking stevig te verankeren op bestuurlijk niveau, binnen het college van burgemeester en wethouders en het gemeentelijke managementteam (MT). Het is belangrijk dat

bestuurders verantwoordelijkheid nemen voor het succes van de samenwerking en dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over samenwerking tussen verschillende domeinen.

### Tips voor het bevorderen van de bestuurlijke samenwerking

#### Bestuurlijke afstemming

Zorg ervoor dat de samenwerking tussen het sociaal domein en veiligheid regelmatig op de bestuurlijke agenda staat. Een structureel overleg tussen de burgemeester, de wethouder sociaal domein en eventueel de wethouder integrale veiligheid, zorgt ervoor dat de urgentie van de samenwerking onder de aandacht blijft. Hierin kunnen bestuurders gezamenlijke verantwoordelijkheden bespreken en de voortgang monitoren.

#### Creëer bestuurlijke vierhoeken

Betrek de wethouder(s) met relevante portefeuilles (sociaal domein, jeugd en/of zorg & veiligheid) of zelfs bestuurders van de welzijnsorganisaties in overleggen met de bestuurlijke driehoek (lokale gezagsdriehoek van politie, openbaar ministerie en burgemeester). Hierdoor ontstaat er zowel ambtelijk als bestuurlijk een bredere kijk op de problematiek, waarbij niet alleen repressieve maatregelen worden besproken, maar ook preventie en zorg een rol krijgt. Immers: voorkomen is beter dan genezen.

#### Wethouders betrekken bij lokale gezagsdriehoek

“Georganiseerde criminaliteit (inclusief het voorkomen van jonge aanwas) kan alleen worden bestreden door een georganiseerde overheid. Dat betekent dat we moeten organiseren dat de juiste mensen aan tafel zitten. Dus ook de wethouders!”

Ilja Smits, coördinerend analist jeugd politie Oost-Brabant.

## Wethouder integrale veiligheid of gedeelde portefeuille

Binnen gemeenten is de burgemeester verantwoordelijk voor openbare orde en veiligheid. Dit maakt veiligheid vaak een taak van de burgemeester alleen, die samenwerkt met externe organisaties zoals de politie, het Openbaar Ministerie en de veiligheidsregio. Hoewel dit de samenwerking tussen verschillende organisaties bevordert, blijft het meestal beperkt tot het veiligheidsdomein en wordt er weinig verbinding gemaakt met het sociaal domein. Gedeeld portefeuillehouderschap kan een krachtige manier zijn om de bestuurlijke samenwerking te versterken. Dit houdt in dat meerdere bestuurders verantwoordelijk worden voor zowel het sociaal domein als voor veiligheid. Ook het aanstellen van een wethouder 'integrale veiligheid' kan zorgen voor een meer integrale aanpak van veiligheid, waarbij zowel preventie als repressie worden aangepakt.

- In Capelle aan den IJssel is een wethouder aangesteld die verantwoordelijk is voor Jeugdzorg, Jeugdbeleid en Integrale en Sociale veiligheid. Hierdoor kunnen beleidslijnen en -initiatieven beter op elkaar worden afgestemd, terwijl de burgemeester ook zijn wettelijke taken op het gebied van openbare orde en veiligheid behoudt. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid bevordert de cohesie tussen de domeinen en stimuleert een integrale benadering van complexe vraagstukken.

## Benoem de verbinding als speerpunt in beleidsdocumenten

Voor een succesvolle samenwerking moet de verbinding tussen domeinen een wederkerig speerpunt zijn, zowel in het veiligheidsbeleid als het sociaal beleid.

- Gemeente Waalwijk heeft de pijler 'zorg & veiligheid' opgenomen in zowel het integraal veiligheidsplan (IVP) als in de implementatieopgave van de Koers Sociaal Domein. Deze pijler richt zich specifiek op het verbeteren van de samenwerking tussen het sociaal domein en het veiligheidsdomein door een duidelijke structuur op verschillende niveaus te creëren, waarin integraal wordt samengewerkt. Hierdoor is het thema stevig verankerd op zowel bestuurlijk als beleidsniveau.

## Verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris

De gemeentesecretaris leidt het volledige ambtelijke apparaat en speelt tevens een verbindende rol binnen het college. Daarom is de secretaris de aangewezen persoon om domeinoverstijgende samenwerking te bevorderen. Dat kan op twee manieren:

- 1 Binnen het college: de secretaris kan ervoor zorgen dat wethouders hun portefeuilles afstemmen en domeinen effectief verbinden. Hierdoor wordt ook binnen het college integraliteit in de beleidsvorming gestimuleerd. Dit kan bijvoorbeeld door een wethouder te vragen 'integrale

veiligheid' in zijn portefeuille op te nemen.

- 2 Binnen de ambtelijke organisatie: de gemeentesecretaris kan de portefeuille voor domeinoverstijgende samenwerking zelf beheren, door als voorzitter van het managementteam (MT) te zorgen voor een gezamenlijke visie en afstemming. Hij of zij kan deze verantwoordelijkheid ook delegeren aan een afdelingshoofd of directeur. Deze aanpak maakt het mogelijk om de samenwerking te bevorderen, zonder dat de gemeentesecretaris direct alle uitvoerende taken op zich hoeft te nemen. In beide gevallen blijft de gemeentesecretaris eindverantwoordelijk en bewaakt de voortgang en samenwerking tussen de domeinen.
- De gemeentesecretaris van Nieuwegein heeft domeinoverstijgend samenwerken in haar portefeuille zitten. "Als gemeentesecretaris ben ik verantwoordelijk voor het gehele ambtelijke apparaat. Het is mijn verantwoordelijkheid dat de samenwerking tussen het sociaal en het veiligheidsdomein meer is dan de som der delen."
  - Een ander voorbeeld komt uit Oosterhout. Daar heeft de gemeentesecretaris het onderwerp 'voorkomen van jonge aanwas in de criminaliteit' onderdeel gemaakt van haar eigen portefeuille en is ze zelfs voorzitter geworden van de bijbehorende stuurgroep.

Ton Rombouts, voormalig burgemeester van 's-Hertogenbosch pleitte er eerder al voor dat ook gemeentesecretarissen zich inzetten voor integrale veiligheid. Gemeentelijk veiligheidsbeleid is namelijk meer dan openbare orde en veiligheid. Daarom is het belangrijk dat het veiligheidsaspect ook aandacht krijgt binnen andere domeinen. Dat vergt interne coördinatie en ambtelijk gezag. "Gemeentesecretarissen in veiligheid: dat moeten wij (lees: de burgemeesters) willen!"

## Belemmering 2: informatiedeling verloopt moeizaam

Veruit de meest genoemde belemmering in de samenwerking tussen domeinen is het delen van informatie. Complexe wet- en regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Participatiewet, zorgt voor onzekerheid en onwetendheid bij medewerkers over wat gedeeld mag worden. In veel gevallen leidt dit tot handelingsverlegenheid, waardoor cruciale informatie vaak niet tijdig op de juiste plek terechtkomt.

### Samenwerking gezocht, maar mag dat?

Jan, schuldhulpverlener in een middelgrote stad, kijkt gefrustreerd naar het dossier van zijn jonge cliënt. De schulden groeien sneller dan hij kan bijhouden, en geen enkele gemaakte afspraak wordt nagekomen. Jan weet waarom: een gokverslaving en vermoedelijk een licht verstandelijke beperking maken het zijn cliënt van 22 jaar onmogelijk om grip op zijn situatie te krijgen. De buurt zit er ook mee: agressieve uitbarstingen en sterke vermoedens dat hij onder druk staat van criminelen zorgen steeds vaker voor klachten, en de wijkagent moet regelmatig ingrijpen. 'Ik kan dit niet alleen oplossen', denkt Jan. Hij belt de verslavingszorg, maatschappelijk werk en de politie, overtuigd dat samenwerking nodig is. 'De schulden zijn een symptoom: de oorzaak zit dieper', legt hij uit. Het overleg verloopt soepel: iedereen ziet de urgentie. Toch knaagt er iets. Terwijl Jan vertelt over zijn cliënt, vraagt hij zich af: 'mag ik deze informatie wel delen?' Op incidentele basis lukt het vaak wel: de situatie is duidelijk, de aanpak lijkt gerechtvaardigd. Maar stel dat het vaker gebeurt? Wat als je dit soort samenwerkingen structureel wil organiseren? Jan weet dat er regels zijn over gegevensdeling, maar ook dat hij soms moet handelen om escalatie te voorkomen. Hij voelt de spanning tussen wat nodig is en wat juridisch mag. Zonder duidelijke afspraken blijft die onzekerheid hangen.

*Bovenstaand verhaal is een fictieve casus, Jan is een verzonnen personage.*

Professionals vrezen bovendien soms de gevolgen van gegevensdeling. Professionals in het sociaal domein vrezen dat het veiligheidsdomein onmiddellijk overgaat tot handhaving, waardoor zij niet meer in staat zijn om zorg en ondersteuning te bieden. Omgekeerd voelen medewerkers in het veiligheidsdomein zich gefrustreerd over dit vooroordeel, omdat zij vaak juist ook preventief willen optreden en nu soms te laat betrokken worden. Daarnaast speelt soms terughoudendheid om gegevens te delen uit angst het vertrouwen van cliënten te schaden.

Paradoxaal genoeg wordt het niet delen van informatie soms ook als excuus gebruikt om samenwerking te vermijden, terwijl de wet hier vaak wel ruimte voor biedt. In de praktijk blijkt dat gegevensuitwisseling in veel gevallen wel mogelijk is, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Dit benadrukt het belang van heldere afspraken en handvatten.

Cliënten zijn uiteindelijk het slachtoffer van deze gebrekkige samenwerking. Vaak zijn er meerdere behandelingen of trajecten gaande, zonder dat gemeenteambtenaren en andere professionals van elkaars inzet op de hoogte zijn. In plaats van een geïntegreerde aanpak krijgt de cliënt te maken met losse, soms tegenstrijdige trajecten die elkaar niet versterken of zelfs tegenwerken.

De oplossing ligt in het gezamenlijk creëren van duidelijke en veilige kaders voor informatiedeling. Dit geeft professionals het vertrouwen om effectief samen te werken, in het belang van de jongeren die zij ondersteunen.



## Tips voor het verbeteren van de informatiepositie

### Intern convenant voor informatiedeling

Zorg voor een intern convenant waarin duidelijke afspraken worden gemaakt over de informatiedeling tussen verschillende gemeentelijke domeinen. Verwerk daarin zo concreet mogelijk welke informatie gedeeld mag worden met wie, onder welke omstandigheden en hoe dit binnen wet- en regelgeving valt. Dit werkt drempelverlagend voor professionals die bang zijn voor juridische consequenties. Het verhoogt ook de bereidheid om in concrete situaties gezamenlijk te verkennen welke gegevens wel uitgewisseld kunnen worden.

- Het samenwerkingsverband voor Twentse gemeenten heeft een [handreiking en het bijbehorend modelconvenant Triage Vroegsignalering Jeugd](#) opgesteld. Hierin staat hoe je integraal signalen van zorgelijk gedrag vroegtijdig herkent en deelt. Het doel is om grenzen aan te geven: wat kan en mag wél. De handreiking maakt dit duidelijk en helpt om misverstanden te voorkomen over het delen van gevoelige informatie. De genoemde documenten zijn modellen: naar verwachting komt in het eerste kwartaal van 2025 een definitieve variant.
- Den Haag heeft een lokale aanpak ontwikkeld, met juridisch getoetste spelregels. Door informatie te delen over bijvoorbeeld schoolverzuim, gebrek aan stageplaatsen, armoede en schulden, kunnen samenwerkende organisaties voorkomen dat jongeren afglijden in criminaliteit. Zie hiervoor het [artikel op Platform 31](#).

### Maak gebruik van handreikingen, tools en trainingen

Die zijn beschikbaar zijn vanuit de VNG, Platform Sociaal Domein of KEN!

- [Gegevensdeling in sociaal, zorg- en veiligheidsdomein](#): deze gids richt zich op beleidsadviseurs, juristen en privacy-officers. De publicatie beschrijft hoe gemeenten (met partners) de gegevensdeling zo kunnen inrichten dat deze rechtmatig, zorgvuldig en met respect voor de inwoner wordt uitgevoerd. KEN! is het Kennis- en Expertisenetwerk voor vraagstukken op het gebied van privacy en gegevensdeling bij samenwerking in het sociaal, en het zorg- en veiligheidsdomein (onderdeel van Platform Sociaal Domein). KEN! gaat in 2025 deze bouwstenen toepassen op het landelijke programma Preventie met Gezag.
- Ook de handreiking [Gegevensdeling bij preventie, toezicht en handhaving in het sociaal domein](#) geeft stappenplannen voor samenwerking en rechtmatige gegevensdeling. Deze handreiking is bedoeld voor medewerkers van de afdeling W&I of de afdeling Basisregistratie Personen (BRP).
- Gemeente Lelystad ontwikkelt samen met KEN! een handreiking specifiek gericht op gegevensdeling ter voorkoming van criminaliteit bij jongeren.

De presentatie 'Vroegsignalering risicjongeren' is online al te vinden, de handreiking komt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2025. In de handreiking wordt niet alleen de juridische grondslag beschreven, maar ook hoe je signalen analyseert, weegt en verwerkt en welke houding en welk gedrag noodzakelijk is bij betrokken professionals.

- [De Leergang Organiseren privacy en gegevensdeling](#) van de VNG helpt gemeenten en ketenpartners om gegevensdeling en privacy te organiseren binnen het sociaal en veiligheidsdomein. De training biedt methodieken om juridische kaders te vertalen naar praktische handelingsperspectieven. In intervisiebijeenkomsten wordt aan eigen vraagstukken gewerkt en kan iedere gemeente feedback ontvangen.

### Blijf op de hoogte van de ontwikkelingen rondom de Wams

Dit is het Wetsvoorstel aanpak meervoudige problematiek. Deze wet heeft als doel om knelpunten weg te nemen die gemeenten en andere organisaties in het sociaal domein ervaren bij het uitwisselen van persoonsgegevens. Het biedt een wettelijk kader voor een gecoördineerde aanpak, juridische grondslagen voor gegevensuitwisseling en het helpt bij het waarborgen tegen onnodige verspreiding van persoonsgegevens. De Wams is op 6 september 2023 controversieel verklaard, maar gemeenten kunnen de aanpak al versterken zonder op de wetgeving te wachten. Zie daarvoor het [stappenplan van Platform Sociaal Domein](#).

### Gebruik van dashboards voor overzichtelijke data-uitwisseling

Als de afspraken op papier goed geregeld zijn, is het essentieel om te zorgen dat informatie praktisch en efficiënt gedeeld kan worden. Dashboards kunnen complexe gegevens op een overzichtelijke manier presenteren en toegankelijk maken voor de partijen die daar rechtmatig toegang tot hebben. Dit vermindert de kans op miscommunicatie en vertragingen en bevordert de effectiviteit.

- In Den Helder wordt tijdens het ambtelijk overleg het jeugddashboard gedeeld met Openbare Orde en Veiligheid (OOV). Het jeugddashboard laat zien welke doelgroepen zorg ontvangen, hoeveel dit kost en hoe lang die zorg duurt. Op basis van deze informatie wordt samen met OOV besloten op welke doelgroepen preventieve maatregelen worden ingezet.
- TNO en KansRIJK ontwikkelen OndernemingsLab Jonge Aanwas (OLJA): een applicatie die multidisciplinaire samenwerking rondom jonge aanwas bevordert. Momenteel bevindt de applicatie zich in de pilotfase. Bij een volgende versie van deze Wegwijzer nemen we de applicatie mee.

## Stimuleer gebruik van de terugmeldvoorziening (TMV)

De **TMV** biedt gemeenten een krachtig middel om de Basisregistratie Personen (BRP) met actuele gegevens te verrijken. Dit maakt het mogelijk om snel wijzigingen door te geven, wanneer iemand niet blijkt te wonen op het adres waar hij of zij staat ingeschreven. Dit is belangrijk, omdat veel risicojongeren (op papier) geen vaste woon- of verblijfplaats hebben of als niet-ingezetene (RNI) zijn geregistreerd. Hoewel de terugmelding verplicht is voor afnemers van de BRP (behalve de politie), wordt hier nog te weinig gebruik van gemaakt. Stimuleer actief gebruik van de TMV, zodat de gegevens over kwetsbare jongeren correct zijn. Terugmelden kan via Digimelding, maar ook op een andere, door de gemeente zelf vastgestelde, veilige manier.

## Belemmering 3: samenwerking is niet geborgd in de uitvoering

Veel gemeenten ervaren dat de samenwerking op papier weliswaar goed geregeld lijkt, maar dat de uitvoering per domein vaak toch nog apart is georganiseerd. Hoewel er afspraken bestaan, werken teams in de praktijk vaak langs elkaar heen. Verschillende afdelingen opereren vanuit hun eigen eilandjes: ze zijn verkokerd in aparte wet- en regelgeving, met eigen werkwijzen en gescheiden financieringsstromen (zoals aparte budgetten of 'potjes'). De kansen voor een gezamenlijke aanpak blijven daarmee onbenut.

De oplossing ligt in het structureel verankeren van de samenwerking in verschillende uitvoeringsprocessen. Dat betekent dat afspraken vanuit beleidsniveau moeten worden doorvertaald naar de praktijk. En dat management en directie daarop sturen en ook de nodige ondersteuning bieden.

## Tips voor het doorvertalen van beleid naar de praktijk

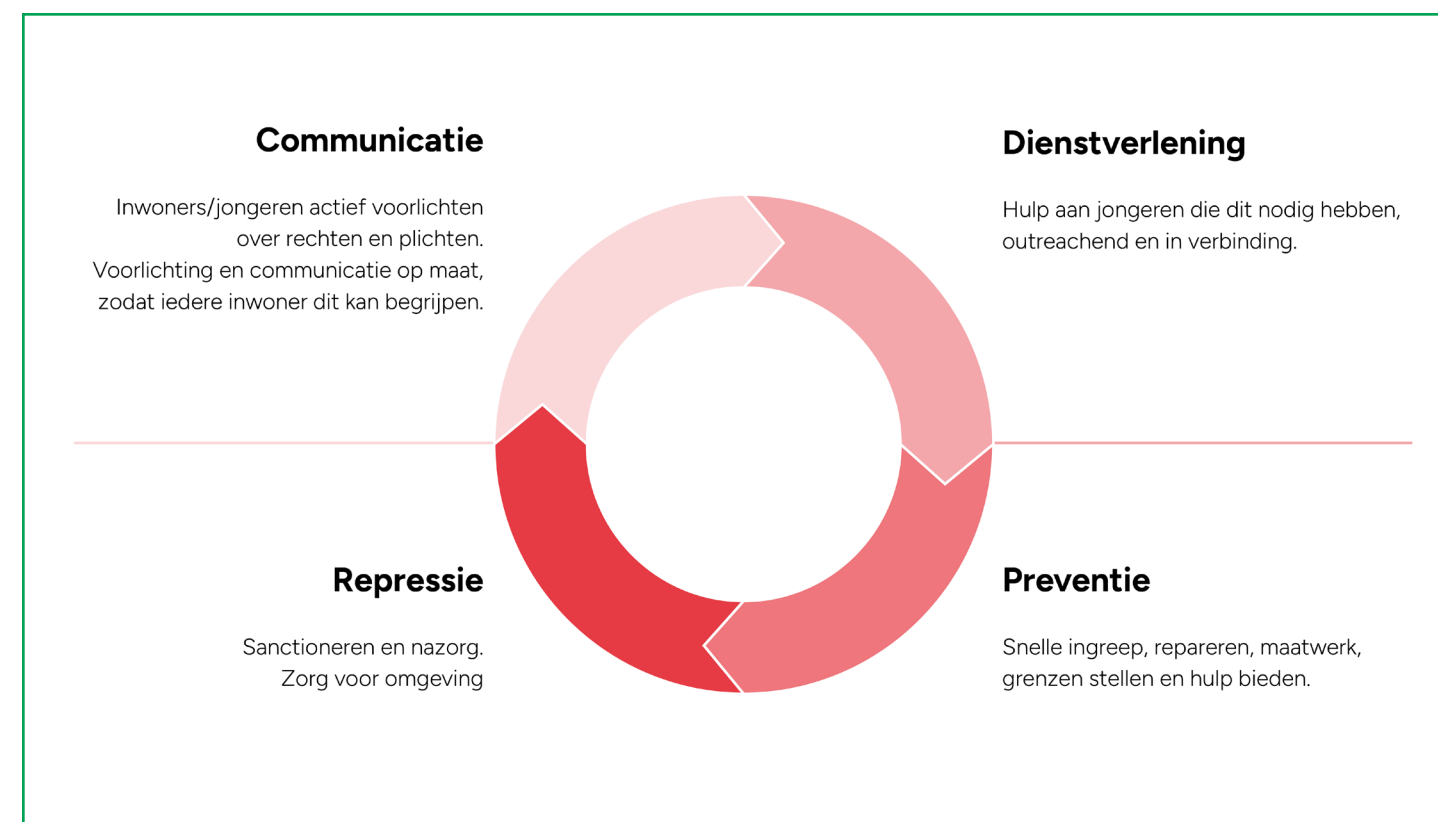
### Stel multidisciplinaire teams samen

In deze teams zijn medewerkers verantwoordelijk voor taken vanuit zowel het sociaal als veiligheidsdomein. Dit bevordert de integratie van beide domeinen en zorgt voor een effectievere aanpak, waarbij risicojongeren beter in beeld komen en gericht kan worden ingegrepen. Multidisciplinaire samenwerking stopt echter niet bij de gemeente. Het gaat ook om samenwerking

met ketenpartners zoals politie, onderwijs, zorginstanties en andere organisaties die betrokken zijn bij de aanpak van jongerenproblematiek. Hierbij is het belangrijk om zowel preventieve als repressieve strategieën te combineren.

- De **regioadviseurs van het team Multidisciplinaire Samenwerking Naleving** van de VNG kunnen u helpen om problemen in kaart te brengen, een plan van aanpak te maken en samen te werken met ketenpartners. Ook de regionale arbeidsdeskundigen van het UWV kunnen u helpen met ketensamenwerking.
- De Cirkel van Naleving biedt een gemeenschappelijk werkmodel voor teams die uit verschillende domeinen bestaan (zoals zorg, veiligheid en jeugd). Het model is opgebouwd uit vier fasen: communicatie, dienstverlening, preventie en repressie. Elk van deze fasen heeft zijn eigen focus en taken, maar ze zijn sterk met elkaar verbonden. Wanneer alle vier de fasen effectief samengebracht worden, kunnen teams als geheel werken aan het voorkomen van criminaliteit bij kwetsbare jongeren. Werken volgens dit model bevordert integratie van verschillende expertisegebieden, helpt om verantwoordelijkheden af te bakenen en voorkomt miscommunicatie.

### de cirkel van naleving



## Vaste overlegmomenten tussen domeinen

Het inrichten van vaste overlegmomenten is cruciaal voor duurzame samenwerking. Vaak blijven deze vergaderingen echter beperkt tot beleidsniveau, waardoor de uitvoering niet voldoende wordt betrokken. Betrek maatschappelijk werkers, jeugdzorgprofessionals en veiligheidsfunctionarissen daarom ook in periodieke vergaderingen. Dit biedt ruimte om gezamenlijk prioriteiten te stellen en thema's te bespreken. Let wel: casuïstiek bespreek je alleen met de betrokken partijen of diegenen die noodzakelijk zijn voor het plan van aanpak. Casuïstiek anoniem bespreken om van elkaar te leren kan natuurlijk wel altijd.

- Er hoeft niet altijd een nieuwe overlegvorm te komen. Maak ook zeker gebruik van de al bestaande overlegstructuren. Bijvoorbeeld de Zorg- en Veiligheidshuizen, RIEC's, Beschermingstafels of overleggen van Preventie met Gezag of Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid.

## Langere inzet van externe projectleiders

Veel gemeenten schakelen externe projectleiders in voor een domeinoverstijgende aanpak ter voorkoming van criminaliteit bij jongeren. Het is daarbij belangrijk dat deze projectleiders langere tijd betrokken blijven. Het vastleggen van afspraken en structuren is namelijk een eerste stap, maar voor een succesvolle samenwerking is ook inzet nodig bij de implementatie en borging. De projectleider speelt daarom niet alleen een rol bij de planvorming en opstartfase, maar is juist ook van waarde tijdens de uitvoering en nazorg. Dat zorgt ervoor dat de samenwerking duurzamer wordt.

## Gezamenlijke budgetten voor integrale projecten

In de vragenlijst gaf 38% van de gemeenten aan dat de wijze van financiering de uitvoering regelmatig in de weg staat. Dit is met name het geval bij middelgrote en grote gemeenten. Stel daarom gezamenlijke budgetten in die door zowel het sociaal domein als het veiligheidsdomein kunnen worden aangewend voor integrale projecten.

- In Den Helder zijn er binnen OOV twee vaste potjes die naar het ketenhuis gaan als vrij te besteden bedrag. Met dit kleine budget kunnen urgente zaken eerder worden opgepakt. Het ketenhuis is in 2015 opgericht om zorg en veiligheid samen complexe problemen te laten aanpakken.

Bij het ketenhuis in Den Helder kwam de casus binnen van een jongen die van de ene op andere dag niet meer op school verscheen. Ook waren er overlastmeldingen van het adres van de jongen. Er waren eerder nooit problemen en de jongen deed het harstikke goed op school. De leerplichtambtenaar was al in beeld en er werd gedacht aan een jeugdhulpverleningstraject. Toen ging de procesregisseur van het ketenhuis met hem in gesprek. Wat bleek? De wasmachine thuis was kapot en zijn kleren stonken. Hij durfde daarom niet meer naar school te gaan. Vanuit bijzondere bijstand zou een nieuwe wasmachine lang duren en moeilijk te regelen zijn. Maar vanuit het budget van het ketenhuis was het zo geregeld. Daarna ging de jongen gewoon weer naar school. De overlast stopte en dure hulpverlening bleef bespaard.

## Integreer toezichthouders van verschillende domeinen

In Den Helder werken toezichthouders van de WMO en Jeugd samen onder team Veiligheid, waardoor risico's bij kwetsbare jongeren sneller worden gesignaleerd en opgepakt. Deze samenwerking vergemakkelijkt afstemming met veiligheidspartners, zorgt voor snellere interventies en maakt preventie een prioriteit. Hierdoor belanden jongeren minder snel in de criminaliteit.

## Aanpak Voorkoming Escalatie (AVE)

Dit model biedt gemeenten en ketenpartners een concreet stappenplan voor het effectief op- en afschalen van zorg, wat bijdraagt aan een gestructureerde samenwerking tussen zorg en veiligheid. Het AVE-model maakt gebruik van de escalatieladder, waarmee wordt bepaald wie betrokken is bij de aanpak en wie mandaat heeft. Dit helpt om een meer gestructureerde samenwerking te realiseren tussen zorg en veiligheid.

- In Almelo is het AVE-model met succes geïmplementeerd. "Bij een AVE 3 casus weten betrokkenen nu direct dat er actie nodig is en welke rollen daarbij horen. Dat versnelt de besluitvorming enorm. We begrijpen meteen de urgentie en weten welke mensen je aan tafel moet krijgen. Voorheen moest je best veel lobbyen, intern en extern, om de urgentie duidelijk te maken."

## 4 Goede voorbeelden van interventies

Een domeinoverstijgende aanpak is essentieel om te voorkomen dat jongeren in de ondermijnende, georganiseerde criminaliteit terechtkomen. In de voorgaande hoofdstukken hebben we belemmeringen besproken voor zo'n aanpak en hoe u deze kunt overwinnen. In dit hoofdstuk delen we een reeks inspirerende en effectieve interventies en trainingen. Deze voorbeelden helpen om gezamenlijk tot een effectieve én integrale aanpak te komen. Hoewel er talloze voorbeelden te noemen zijn, beperken we ons tot de voorbeelden die tijdens ons onderzoek zijn aangedragen. De keuze voor deze voorbeelden zegt niets over hun effectiviteit, maar dient ter inspiratie en verdere discussie.

### Interventies

#### Dealbreakers

**Dealbreakers** is een initiatief van het RIEC Den Haag en ondersteunt gemeenten in de regio's Den Haag en Hollands Midden bij het voorkomen van criminaliteit bij jongeren, met een focus op drugscriminaliteit. Het programma helpt gemeenten hun samenwerking te versterken tussen het sociaal en veiligheidsdomein en andere partners zoals scholen, politie, Openbaar Ministerie en Zorg- en Veiligheidshuizen. Daarnaast biedt Dealbreakers gemeenten praktische handvatten om medewerkers, zoals jongerenwerkers, te helpen vroegtijdige signalen van criminaliteit te herkennen en snel te reageren. Hoewel het programma zich beperkt tot de regio, is het [implementatieplan](#) en aanvullende informatie online beschikbaar voor andere gemeenten.

#### Wijkrechtspraak gemeente Tilburg

**Wijkrechtspraak** houdt in dat een rechter rechtszaken direct in de wijk behandelt, dichtbij de mensen die het treft. Het gaat vaak om relatief kleine zaken, zoals schulden, conflicten binnen gezinnen of schoolverzuim, die vaak een grote impact hebben op het dagelijks leven. In plaats van deze zaken afzonderlijk te behandelen, kijkt de wijkrechter naar het geheel en zoekt samen met de bewoners naar oplossingen die écht werken. Door problemen integraal aan te pakken, wordt voorkomen dat jongeren verder in de criminaliteit belanden en wordt de leefbaarheid in de wijk verbeterd. Wijkrechtspraak is er inmiddels ook in Rotterdam, Amsterdam, Eindhoven, Den Haag en Heerlen.

#### Outreachinge benadering van Waalwijk

In Waalwijk werken professionals outreachend door kwetsbare jongeren actief op te zoeken, bijvoorbeeld op straat of op school. Ze zijn vaak 24/7 bereikbaar en bieden directe hulp in de dagelijkse problemen van jongeren. Denk aan ondersteuning bij het vinden van werk, huisvesting of hulp bij praktische zaken zoals het behalen van een rijbewijs.

Hier zie je goed het verschil tussen de leefwereld van jongeren en de systeemwereld van de gemeente. Voor jongeren is een rijbewijs vaak de sleutel tot werk en zelfstandigheid. Maar vanwege regels en procedures is het voor hen lastig om deze hulp vanuit de gemeente te krijgen. Outreachende professionals helpen jongeren om toch gebruik te maken van bijvoorbeeld subsidies of betalingsregelingen voor rijlessen. Zo overbruggen zij de kloof tussen wat jongeren echt nodig hebben en wat er formeel mogelijk is. [Movisie](#) publiceerde een dossier [over wat werkt bij outreachend werken](#).

#### Hoe weet u welke interventies effectief zijn?

Door de enorme overvloed aan verschillende interventies, verliezen gemeenten soms het overzicht. Ook ontstaat er vaak handelingsverlegenheid, omdat men bang is met een interventie te starten die een averechts of schadelijk effect blijkt te hebben. Deze angst leidt soms tot besluiteloosheid: als er niets gedaan wordt, kan er ook niets mis gaan.

Het [landelijk kwaliteitskader](#) helpt gemeenten bij het maken van weloverwogen keuzes. Dit kader, opgesteld door het ministerie van Justitie en Veiligheid, laat zien welke interventies getoetst zijn en wat de resultaten daarvan zijn.

Als een interventie niet in dit kader staat, betekent dit niet dat deze niet effectief is. Veel interventies zijn namelijk nog niet volledig bewezen. Wat wél waardevol is, is dat het kwaliteitskader duidelijke inzichten biedt in de werkzame principes achter veel interventies. Door deze principes toe te passen, kunnen gemeenten al flinke stappen zetten, zelfs als de interventie zelf nog niet bewezen effectief is.



## Trainingen

### Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid

Het [Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid \(CCV\)](#) werkt samen met overheden, bedrijven en veiligheidsprofessionals om de samenleving weerbaarder te maken tegen criminaliteit. Ze bieden advies, [trainingen](#) en beheren keurmerken om de veiligheid te verhogen. De ondersteuning richt zich op drie pijlers: langdurige en complexe problemen, veilige en sociaal leefbare wijken en regio en organisatievraagstukken. Het CCV deelt goede voorbeelden en organiseert meet & greets, trainingen en werksessies.

### Divosa

Samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Divosa een trainingsaanbod op maat ontwikkeld, gericht op de bijdrage van het sociaal domein aan de aanpak van ondermijning. Op basis van de ervaringen met tien pilotgemeenten, is de handreiking '[Opzetten trainingsaanbod ondermijnende criminaliteit en het sociaal domein](#)' opgezet. Hiermee kunnen andere gemeenten een eigen trainingsaanbod samenstellen. Daarnaast blijft Divosa beschikbaar om gemeenten direct te ondersteunen bij het implementeren en vormgeven van hun aanpak.

### KEN!

KEN! is het Kennis- en Expertisenetwerk voor vraagstukken op het gebied van privacy en gegevensdeling bij samenwerking in het sociaal, en het zorg- en veiligheidsdomein. KEN! organiseert regelmatig de leergang [Organiseren privacy en gegevensdeling: Zo doe je dat!](#) De leergang is bedoeld voor personen die verantwoordelijk zijn voor het inrichten van gegevensverwerking (privacy officers, juristen en beleidsadviseurs). Meer informatie over het programma en startdata vindt u op de website.

## 5 Tot slot: gewoon doen!

Het voorkomen van misbruik van jongeren in kwetsbare posities is een complex probleem dat vraagt om samenwerking, flexibiliteit en doorzettingsvermogen. Het kost tijd om de samenwerking volledig op te zetten. Tegelijkertijd kampen ook veel gemeenten met capaciteitsproblemen.

Hoewel de uitdagingen groot zijn, is het belangrijk om te beseffen dat er veel al wel mogelijk is. Veel werkzaamheden zijn eigenlijk al gewoon een gemeentelijke taak en zijn daarom niet nieuw of extra.

Er zijn dus niet altijd grote organisatieveranderingen of uitgebreide beleidsplannen nodig om te beginnen. Bovendien kan het gezamenlijk optrekken in projecten ook tijdswinst opleveren.

Verlies dus niet te veel kostbare tijd met het zoeken naar de perfecte aanpak. Samenwerking moet voortkomen uit concrete opgaven en problemen, niet puur om het samenwerken. Wacht niet tot alles tot in de puntjes is geregeld of tot iedereen volledig aan boord is. Er is al zoveel wat wél kan:

- Breng gezamenlijk prioriteiten aan: beoordeel wat het meest urgent is en begin daar eens mee. Start klein en bouw het vanaf daar verder uit. Kleine, gerichte interventies kunnen al een groot verschil maken.
- Vier successen samen: zelfs de kleinste resultaten verdienen aandacht en versterken de motivatie om door te gaan.
- Leer van wat beter kan: leer ook van wat beter kan (en moet), al kan dat uiteraard moeilijk zijn. Stel bij, pas aan, en ga door. Het gaat om de lange adem.
- Ga op werkbezoek: ga langs bij (regio)gemeenten die domeinoverstijgende samenwerking al succesvol hebben ingericht. Het wiel hoeft niet opnieuw te worden uitgevonden.
- Gebruik uw netwerk: er zijn talloze professionals en organisaties die al betrokken zijn bij dit thema. Zet deze in om uw aanpak te versterken en benut deze ervaring.

Succesvolle samenwerkingen ontstaan vaak door klein te beginnen. Dus: ga aan de slag met wat kan, bouw voort op wat werkt en leer onderweg. Elk stapje vooruit, brengt ons gezamenlijk dichterbij het uiteindelijke doel: jongeren een veilige toekomst bieden buiten de georganiseerde, ondermijnende criminaliteit.



# Bijlage: deelnemers en samenwerkingspartners

In deze bijlage vindt u een overzicht van alle deelnemers aan de bijeenkomsten, respondenten van de vragenlijst en de samenwerkingspartners die hebben bijgedragen aan deze publicatie. Hun waardevolle input en betrokkenheid hebben deze publicatie mede mogelijk gemaakt. Wij willen iedereen hartelijk bedanken voor hun tijd, expertise en enthousiasme, die van onschatbare waarde zijn geweest voor dit project. In het bijzonder dank aan Regioplan voor de inhoudelijke samenwerking en George Rasker (OM) voor zijn presentaties tijdens de bijeenkomsten.

## Samenwerkingspartners

Onderstaande organisaties hebben een bijdrage geleverd aan de wegwijzer:

- Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV)
- Divosa
- Regionaal Expertise- en Informatie Centrum (RIEC)
- Regioplan

## Deelnemende gemeenten en samenwerkingsverbanden

Deze gemeenten, samenwerkingsverbanden en aanwezigen namen deel aan één van de drie bijeenkomsten over domeinoverstijgend samenwerken:

- Almere: adviseur Jeugd en veiligheid, adviseur Sociaal domein
- Amsterdam: beleidsadviseur, medewerker projectteam Ondernijning, toezichthouder Werk en inkomen
- Bergen op Zoom: procesregisseur Sociaal domein, medewerker persoonsgerichte aanpak
- Den Helder: adviseur Openbare orde en veiligheid
- Drechtsteden (NPLV Dordrecht-West): coördinator Pijler Arbeidsmarkt en Bestaanszekerheid
- De Wolden Hoogeveen: twee toezichthouders Participatiewet
- Eindhoven: hoofd Toezicht en handhaving, coördinator Toezicht en handhaving
- Enschede: programmaregisseur Preventie met gezag
- Geldrop-Mierlo: wethouder
- Heerlen (NPLV Heerlen - Noord): strategisch projectleider Sociaal veilig
- Kerkrade: afdelingshoofd Veiligheid
- MER-gemeenten: coördinator ondernijningstafel, sociaal rechercheur
- Nieuwegein: programmamanager Leefbaarheid en veiligheid
- Nissewaard: beleidsadviseur Werk en inkomen
- Oost-Nederland: coördinator Veiligheidsnetwerk (76 gemeenten)
- Putten: veiligheidsadviseur, toezichthouder Wmo en Jeugdwet
- Rotterdam-Zuid (NPLV-NPRZ): politie, ondernijningsspecialist Openbaar Ministerie
- Tilburg: strateeg Zorg en veiligheid
- Uithoorn, beleidsadviseur Welzijn
- Valkenswaard: beleidsmedewerker Openbare orde en veiligheid en ondernijning
- Venlo: regisseur Integraal werken, regisseur Preventie met gezag
- Veiligheidsregio Twente: regiocoördinator Veiligheid
- Vlaardingen: regisseur Woonoverlast, regisseur Zorgcasuïstiek, ondersteuner Procesregie
- Vught: strategisch adviseur, adviseur Openbare orde en veiligheid
- Waalwijk: verbindingsregisseur Zorg en veiligheid

Verder waren vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Ministerie van Justitie & Veiligheid en het Ministerie van Binnenlandse Zaken aanwezig.

# Respondenten interviews

De volgende gemeenten en organisaties hebben deelgenomen aan de interviews:

- Almere: adviseur Jeugd en veiligheid, adviseur Sociaal domein
- Almelo: projectleider Preventie met gezag
- Amsterdam: medewerker projectteam Ondernijning, toezichthouder Werk en inkomen
- Capelle aan den IJssel: twee stadsmariniers
- Core: eigenaar bureau voor visie & ontwikkeling voor organisaties
- Delft: regisseur Integrale ondernijningsaanpak, projectmedewerker Ondernijning en Preventie met gezag
- Den Bosch: oud-secretaris
- Den Helder: coördinator team Zorg, Jeugd en Wmo
- Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO): senior managementadviseur
- Echt-Susteren: coördinator ondernijningstafel
- Eindhoven: regisseur Preventie met gezag
- Geldrop-Mierlo: wethouder en adviseurs Openbare orde en veiligheid
- Kerkrade: afdelingshoofd Openbare orde en veiligheid, projectleider 'voorkomen jonge aanwas' Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad
- Ministerie Justitie en Veiligheid: Ketenregisseur Jeugd, Zorg en Veiligheid
- Nieuwegein: gemeentesecretaris
- Nissewaard: beleidsmedewerker Openbare orde en veiligheid.
- Oosterhout: gemeentesecretaris
- Platform31: projectleider, opgavemanager Sociale inclusie en leefbaarheid
- Politie, Coördinerend analist jeugd
- Politie, Oost-Brabant, DRR, AVIM, operationeel specialist A
- RONT Management Consultants, senior consultant
- Taskforce-RIEC Brabant Zeeland: projectleider, projectleider Jonge aanwas (Bureau Straatkracht)
- Tilburg: senior beleidsmedewerker Jeugd/ Huiselijk geweld
- Sociale Verzekeringsbank (SVB): senior managementadviseur
- Stichting Dir Iddik: outreachend jongerencoach
- Tilburg: specialist Veiligheid, wijkregisseur Tilburg-Noord
- TNO, Innovation for life: twee vertegenwoordigers (o.a. human behaviour)
- Uithoorn: beleidsadviseur Welzijn en sociaal domein
- UVW: manager samenwerkingen, regionaal arbeidsdeskundige
- Vlaardingen: regisseur Ondernijning, regisseur Zorg- en veiligheidscasuïstiek
- Venlo: regisseur Preventie met gezag
- Vught: twee adviseurs Openbare orde en veiligheid
- Waalwijk: beleidsadviseur Openbare orde en veiligheid, verbindingsregisseur Zorg en veiligheid
- Zaanstad: senior adviseur Openbare orde en veiligheid
- Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad: projectleider Preventie met gezag

# Respondenten online vragenlijst

Gemeenten en organisaties die de online vragenlijst hebben ingevuld:

- Almere
- Amsterdam (2x)
- Bergen op Zoom
- Capelle aan den IJssel (2x)
- CCV (Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid)
- Den Helder
- De Wolden Hoogeveen
- Eindhoven (2x)
- Geldrop-Mierlo
- Kerkrade
- Krimpen aan den IJssel
- MER-gemeenten (4x)
- Nationaal Programma Rotterdam Zuid (2x)
- Nissewaard
- Putten
- Tilburg
- Uithoorn
- Utrecht
- Vlaardingen
- Valkenswaard
- Venlo (2x)
- Vught
- Waalwijk
- Zaanstad
- Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad